

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU GRUPY INNIO

Indeks

1. CEL I ZAKRES POLITYKI	1
2. DEFINICJE KLUCZOWYCH TERMINÓW.....	1
3. STANDARDY POSTĘPOWANIA	2
4. OBOWIĄZKI I ODPOWIEDZIALNOŚCI.....	3
5. KANAŁY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ.....	3
6. ROZPATRYWANIE ZGŁOSZEŃ.....	3
7. DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE I KOREKCYJNE	4
8. POZOSTAŁE POSTANOWIENIA	4

1. CEL I ZAKRES POLITYKI

Niniejsza Polityka Przeciwdziałania Dyskryminacji i Molestowaniu Grupy INNIO (zwana dalej "Polityką") określa zasady mające na celu utrzymanie bezpiecznego, inkluzywnego i bezstronnego miejsca pracy, wolnego od wszelkiego rodzaju niepożądanych zachowań mających formę dyskryminacji, nękania czy molestowania seksualnego. Grupa INNIO potępia wszelkie niewłaściwe zachowania i nakazuje ich przestrzeganie wszystkim pracownikom, członkom kadry kierowniczej i członkom zarządu Grupy INNIO, zapewniając równe prawa wszystkim w Grupie INNIO oraz zero tolerancji dla jakichkolwiek form dyskryminacji, nękania i molestowania. Grupa INNIO oczekuje przestrzegania niniejszej Polityki również od swoich Partnerów Biznesowych. Niniejsza Polityka stanowi integralną część Kodeksu Etycznego Grupy INNIO (tak zwany Code of Conduct) i obowiązuje, podobnie jak wszelkie inne przepisy prawa lokalnego w tym zakresie.

Niniejsza Polityka ma zastosowanie nie tylko w siedzibach Grupy INNIO, ale obowiązuje także w przypadku pracy zdalnej, podczas podróży służbowych i wszelkich innych wydarzeń lub spotkań biznesowych i towarzyskich związanych z pracą (np. seminariów, szkoleń, spotkań zespołowych, przyjęć firmowych, przyjęć świątecznych, itp.), nawet jeśli takie wydarzenia nie odbywają się w siedzibie Grupy INNIO.

2. DEFINICJE KLUCZOWYCH TERMINÓW

Grupa INNIO lub Spółka oznacza wszystkie spółki bezpośrednio lub pośrednio powiązanych z INNIO Jenbacher GmbH & Co OG.

Partnerzy Biznesowi odnosi się do wykonawców, konsultantów, podmiotów świadczących usługi w ramach samozatrudnienia, pracowników agencji tymczasowych i wszelkich innych podmiotów współpracujących z Grupą INNIO i/lub świadczących usługi na rzecz Grupy INNIO.

Dyskryminacja oznacza wszelkiego rodzaju pozbawienie lub ograniczenia praw oraz niesprawiedliwe lub krzywdzące traktowanie osoby lub grupy osób ze względu na określone cechy, takie jak między innymi: rasa, wiek, płeć, religia, pochodzenie, kolor skóry, narodowość, język, płeć, tożsamość i identyfikacja płciowa, LGBTQ+, prezentacja płci, orientacja seksualna, stan cywilny, ciąża lub macierzyństwo, status społeczno-ekonomiczny, przynależność i przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, przynależność do związków

zawodowych i stowarzyszeń, charakter lub okres zatrudnienia, stan zdrowia i niepełnosprawność, status militarny, wygląd fizyczny, miejsce zamieszkania itp.

Termin Pracownik i/lub Pracownicy oznacza wszystkich pracowników każdej płci zatrudnionych przez dowolny podmiot prawny INNIO, w tym osób zatrudnionych w ramach EOR (tzw. „employer of record”), a także potencjalnych przyszłych pracowników, czyli kandydatów i osoby ubiegające się o pracę.

Nękanie oznacza wszelkie obraźliwe zachowania w miejscu pracy, które są niepożądane i skierowane do pojedynczego Pracownika lub grupy Pracowników i mogą być postrzegane jako atak lub zagrożenie dla tożsamości, osobowości, godności lub dobrego samopoczucia fizycznego lub psychicznego Pracownika. To również działania, które stwarzają wrogie, zastraszające, poniżające lub obraźliwe środowisko pracy. Nękanie obejmuje akty agresji, zarówno fizycznej, werbalnej, jak i psychicznej, które negatywnie wpływają na atmosferę w miejscu pracy lub mają na celu upokorzenie lub zastraszenie Pracowników. Mogą również poważnie wpływać na zdrowie, morale, karierę lub godność Pracownika.

Polityka Pracy i Praw Człowieka (tzw. Labor and Human Rights Policy) odnosi się do polityki Grupy INNIO zgodnej z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka (obejmującą Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w Pracy oraz Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Molestowanie seksualne oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, które sprawia, że ktoś czuje się niekomfortowo, zagrożony lub obrażany. Może ono zakłócać komfort i efektywność pracy poprzez tworzenie zastraszającego, wrogiego lub seksualnie obraźliwego środowiska pracy.

3. STANDARDY POSTĘPOWANIA

Dyskryminacja

Dyskryminacja jakiegokolwiek rodzaju jest surowo zabroniona w całej Grupie INNIO.

Grupa INNIO zobowiązuje się do stosowania praktyk gwarantujących równe traktowanie, prawa i możliwości swoim Pracownikom. Grupa INNIO opiera decyzje dotyczące zatrudnienia w oparciu o kwalifikacje i doświadczenie kandydatów (w tym wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompetencje, uprawnienia zawodowe), a nie na cechach osobowych kandydatów.

Grupa INNIO stosuje politykę zero tolerancji dla wszelkich form dyskryminacji i oczekuje, że jej Pracownicy i Partnerzy Biznesowi będą zachowywać się wobec siebie z szacunkiem.

Nękanie

Nękanie w miejscu pracy jest surowo zabronione w całej Grupie INNIO.

Grupa INNIO promuje relacje oparte na etycznych i zgodnych z prawem praktykach, zgodnie z Polityką Pracy i Praw Człowieka, szanując prawa człowieka, a także promując najwyższe standardy współpracy. Grupa INNIO zobowiązuje się do poszanowania uznanych na całym świecie praw człowieka w odniesieniu do swojej działalności, jak również do wspierania środowiska pracy, w którym wszyscy Pracownicy są traktowani z szacunkiem i godnością, wolnego od jakiejkolwiek formy prześladowania, zastraszania i nękania.

Niedopuszczalne są poniższe zachowania:

- Obelgi słowne: obelgi lub poniżające komentarze dotyczące pracy, życia osobistego, wyglądu, pochodzenia lub innych cech Pracownika.
- Obrażliwy język: używanie obraźliwego języka wobec Pracowników lub Partnerów Biznesowych.
- Wykluczenie: celowe pomijanie Pracownika w działaniach lub spotkaniach towarzyskich związanych z pracą.
- Umniejszanie: ciągłe krytykowanie pracy lub pomysłów albo przypisywanie sobie zasług Pracownika.
- Groźby: wypowiedzianie gróźb, w tym dotyczących stabilności zatrudnienia lub stosowanie zastraszania w celu wywołania strachu u Pracownika.

- Psucie reputacji: rozpowszechnianie pogłosek lub plotek o Pracowniku na tematy osobiste lub zawodowe.
- Niesprawiedliwe traktowanie: traktowanie Pracownika inaczej niż innych z powodów niezwiązanych z jego wynikami pracy.
- Nadużywanie władzy: nadużywanie pozycji wpływu lub władzy przeciwko Pracownikowi.

Lista ta nie jest wyczerpująca.

Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne jest surowo zabronione w całej grupie INNIO.

Grupa INNIO uznaje, że molestowanie seksualne zależy od tego, jak ofiara postrzega zachowanie i sytuację, a nie od intencji domniemanego sprawcy. Żadne z poniższych zachowań nie będzie tolerowane:

- Niechciane zaloty: powtarzające się nagabywanie i zapraszanie Pracownika na randkę pomimo jej/jego odmowy.
- Obrażliwe lub upokarzające zachowanie związane z płcią danej osoby.
- Niewłaściwe dotykanie: np. niepożądane przytulanie, poklepywanie lub ocieranie się o kogoś.
- Seksualne żarty lub komentarze: wygłaszanie seksualnych insynuacji, opowiadanie niewybrednych dowcipów lub wyraźne komentowanie czyjegoś wyglądu.
- Udostępnianie materiałów o charakterze jednoznacznie seksualnym: wysyłanie lub wyświetlanie obrazów lub wiadomości o charakterze seksualnym.
- Faworyzowanie seksualne: obiecywanie korzyści zawodowych w zamian za przysługi seksualne.

Lista ta nie jest wyczerpująca.

4. OBOWIĄZKI I ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Wszyscy Pracownicy i Partnerzy Biznesowi muszą postępować etycznie i z szacunkiem, niezależnie od zajmowanego stanowiska, oraz zgodnie z niniejszą Polityką. Pracownicy i Partnerzy Biznesowi są odpowiedzialni za zgłaszanie przypadków molestowania lub dyskryminacji i są zobowiązani współpracować w ramach odpowiednich dochodzeń, z poszanowaniem poufności całego procesu.
- Członkowie zarządu i kadra kierownicza mają dodatkowy obowiązek wspierania środowiska wolnego od nękania, molestowania i dyskryminacji oraz powinni dawać przykład właściwego zachowania w miejscu pracy. Powinni oni niezwłocznie reagować na wszelkie akty molestowania, nękania lub dyskryminacji i dopilnować, aby sprawy te były niezwłocznie zgłaszane i rozpatrywane.
- Działy Zasobów Ludzkich i Zgodności z Przepisami (tzw., HR i Compliance) dokładnie zbadają wszystkie zgłoszone obawy i skargi oraz podejmą decyzję o sposobie postępowania, zgodnie z przepisami lokalnego prawa obowiązującego w danym kraju.

5. KANAŁY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

Wszelkie obawy lub skargi dotyczące dyskryminacji lub wszelkiego rodzaju nękania i molestowania należy zgłaszać za pośrednictwem kanałów SPEAK UP Grupy INNIO, dostępnych pod adresem [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). Obawy lub skargi należy zgłaszać tak szybko, jak to możliwe, aby umożliwić przeprowadzenie rzetelnego dochodzenia i terminowe wdrożenie środków zaradczych.

Grupa INNIO przestrzega zasady "zakazu działań odwetowych". Kadrze kierowniczej i Pracownikom Grupy INNIO zabrania się podejmowania jakichkolwiek niekorzystnych działań lub innych kroków mających na celu "ukaranie" kogokolwiek z powodu zgłoszenia wątpliwości lub złożenia skargi w dobrej wierze.

6. ROZPATRYWANIE ZGŁOSZEŃ

Działy Zasobów Ludzkich i Zgodności z Przepisami przeanalizują każde zgłoszenie i skargę oraz dadzą domniemanym sprawcom prawo do ustosunkowania się do stawianych im zarzutów. Grupa INNIO zapewnia, że wszystkie zgłoszenia, obawy i skargi dotyczące wszelkiego rodzaju dyskryminacji, nękania lub molestowania będą traktowane i badane w sposób terminowy, poufny, rzetelny, dokładny i obiektywny, zgodnie z Kodeksem Etycznym INNIO i Polityką Ochrony Sygnalistów INNIO (tzw. Whistleblower Protection Policy)

7. DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE I KOREKCYJNE

Wszyscy Pracownicy muszą odbywać obowiązkowe regularne szkolenia z zakresu niniejszej Polityki. Dodatkowe obowiązkowe szkolenie może zostać zalecone, jeśli zostanie uznane za konieczne.

Wszystkie przypadki dyskryminacji, nękania lub molestowania jakiegokolwiek rodzaju będą należycie rozpatrywane i rozwiązywane. Działy Zasobów Ludzkich i Zgodności z Przepisami ustalą, czy zarzuty są uzasadnione i określą odpowiednie działania korekcyjne. W przypadku udowodnienia winy, sprawcy będą podlegać działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować między innymi upomnienie, naganę, zawieszenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Sankcje mogą być również nakładane na kadrę kierowniczą, jeśli ta świadomie tolerowała dyskryminację, nękanie lub molestowanie, mając o nich wiedzę, lub tych Pracowników i/lub Partnerów Biznesowych, którzy składali bezpodstawne skargi, mające na celu wyrządzenie szkody innemu Pracownikowi.

8. POZOSTAŁE POSTANOWIENIA

Niniejsza Polityka zastępuje wszystkie inne regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie INNIO obejmujące zakres przeciwdziałania dyskryminacji, nękanii i molestowaniu, chyba że takie regulacje wewnętrzne są wymagane przez lokalne przepisy prawa, w którym to przypadku takie regulacje stanowią Załączniki do niniejszej Polityki i mają pierwszeństwo, gdy postanowienia niniejszej Polityki nie są zgodne z odpowiednimi wymogami prawa lokalnego. Kodeks Etyczny INNIO, Kodeks Etyczny dla Dostawców, Polityka Różnorodności, Równości i Inkluzyjności (tzw. INNIO Diversity, Equity and Inclusion Policy) oraz Polityka pracy i praw człowieka, obowiązują łącznie z niniejszą Polityką.

Wszelkie pytania dotyczące niniejszej Polityki należy kierować do lokalnego działu Zasobów Ludzkich i Zgodności z Przepisami, które mają prawo dokonywać niezbędnych zmian w niniejszej Polityce.

TABELA ZMIAN DOKUMENTÓW

Wersja Polityki:	Opis modyfikacji i zmian	Data	Autor(zy)
Ver 1.0	Tworzenie polityki	2 października 2024 r.	Marta Adach-Marszał HR Director, DEI Leader
	Przegląd prawny	17 października 2024 r.	Luz Yaham Vazquez - Lead Counsel
	Przegląd zgodności	23 października 2024 r.	Geert Rehberg - Head of Compliance