

POLITYKA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Fabryki Mebli „BALMA” Balma Akcyjna

§ 1. Cel i źródła

1. Fabryka Mebli „BALMA” S.A. (dalej: „BALMA” lub „Spółka”) traktuje prawa człowieka jako wartość podstawową w swojej działalności, a ich ochronę, popieranie i poszanowanie uznaje za swój obowiązek. Balma uznaje wrodzoną godność oraz równe i niezbywalne prawa wszystkich ludzi. Dążenie do popierania i powszechnego przestrzegania praw określonych w niniejszej polityce, ma istotne znaczenia dla jej zrównoważonego rozwoju.

Niniejsza polityka opiera się na zasadach określonych w:

- Powszechnej Deklaracji Prawa Człowieka z 1948 roku,
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 roku,
- Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 roku,

stanowiących Międzynarodową Kartę Praw Człowieka,

- Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

2. Cel polityki to promować, zapobiegać i chronić prawa człowieka, w związku z prowadzoną przez Spółkę działalnością, oferowanymi produktami lub usługami. BALMA zapewnia realizację powyższych celów poprzez wdrożenie systemu szkoleń, przeprowadzania okresowych badań, czy podejmowanie działań naprawczych.

§ 2. Zakres regulacji

1. BALMA zobowiązuje się szanować prawa człowieka przysługujące jej pracownikom oraz stać na straży ich przestrzegania. Na każdym pracowniku Spółki, niezależnie od formy zatrudnienia, bez względu na zajmowane stanowisko, czy pełnioną funkcję (zwanymi dalej łącznie: „Pracownikami”) ciąży obowiązek zapoznania się z niniejszą polityką, przestrzegania jej zasad w trakcie świadczenia pracy, czy pełnienia określonej funkcji, a także zgłaszania przypadków ich naruszeń.

2. BALMA dokłada starań, aby szanować i promować prawa człowieka w swoich relacjach z kluczowymi podwykonawcami, dostawcami i innymi kontrahentami (dalej: „Partnerzy Biznesowi”) równocześnie oczekując, aby zasady zawarte w niniejszej polityce były przestrzegane przez te podmioty, w szczególności przez tych Partnerów Biznesowych, z którymi nawiązała stosunki umowne i którzy przyjęli obowiązującą w Spółce Kodeks Postępowania Dostawców. BALMA w swojej polityce kładzie nacisk na podnoszenie świadomości swoich Partnerów Biznesowych, co do konieczności powszechnej ochrony i poszanowania praw człowieka.

§ 3. Zasady

Polityka poszanowania praw człowieka opiera się na następujących zasadach:

1. Poszanowanie godności osobistej

BALMA zobowiązuje się, by każdy Pracownik i kandydat na Pracownika, byli traktowani z poszanowaniem ich godności osobistej i prywatnej sfery życia. BALMA dąży do tego, aby żaden Pracownik nie był narażony na samowolną lub bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne czy korespondencję. BALMA nie akceptuje postaw, czy działań godzących w dobra osobiste Pracowników, w szczególności uwłaczające ich honorowi lub dobremu imieniu. BALMA nie toleruje żadnych wrogich zachowań, w tym w szczególności zastraszania czy nękania, ani jakichkolwiek zachowań noszących cechy mobbingu, czy molestowania.

2. Promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji

BALMA ceni i szanuje różnorodność swoich Pracowników, dostrzegając w niej źródło rozwoju i wymiernych korzyści. BALMA wymaga od kadry zarządzającej wyższego szczebla umiejętności zarządzania zróżnicowanym zespołem, zaakceptowania odmiennych tożsamości Pracowników, korzystania z bogactwa różnorodności w zakresie doświadczeń, wiedzy, zdolności, cech osobowości, czy predyspozycji. BALMA wyznaje zasadę, że tworzenie zróżnicowanych zespołów sprzyja rozwijaniu nowych pomysłów, wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań i przewyżczeniu trudności.

BALMA prowadzi politykę równego traktowania w zatrudnieniu, której celem jest stworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji. W Spółce zakazuje się dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek różnice takie jak: rasę, płeć, orientację seksualną, wiek, wygląd, religię, pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne, status majątkowy, przekonania, w tym polityczne, niepełnosprawności, ciążę, czy inne okoliczności, tak będącej wynikiem zamierzonego i zorganizowanego działania (dyskryminacja bezpośrednia) jak i działań mających jedynie dyskryminujące konsekwencje (dyskryminacja pośrednia). BALMA prowadzi działania mające na celu uświadomienie Pracownikom problemu dyskryminacji i mobbingu oraz zapewnienie prawidłowego i swobodnego przepływu informacji. BALMA dąży do tego, by każdy pracownik miał równe szanse rozwoju zawodowego i kwalifikacji zawodowych, równy dostęp do szkoleń i awansu, oraz aby zatrudniać i promować najlepiej wykwalifikowane osoby na dane stanowisko. Ocena pracy pracowników następuje w oparciu o merytoryczne kryteria. BALMA docenia profesjonalizm, doświadczenie, kompetencje i rezultaty pracy.

3. Promowanie Bezpiecznych i Higienicznych Warunków Pracy

W związku z profilem działalności Spółki, jej priorytetem, jest zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników. BALMA dążąc do minimalizacji ryzyka wystąpienia

wypadków, w szczególności wypadków śmiertelnych, urazów i innych zagrożeń dla zdrowia, zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi przez Spółkę wewnętrznymi regulacjami i normami. BALMA dąży do ciągłego podnoszenia świadomości i poziomu zaangażowania Pracowników, dostawców i podwykonawców, na rzecz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wspólnie z Pracownikami ulepsza warunki pracy, identyfikuje potencjalne zagrożenia dla życia i zdrowia i dokłada wszelkiej staranności, tak aby eliminować i ostrzegać przed sytuacjami zagrażającymi życiu i zdrowiu ludzi.

4. Godne warunki pracy i wynagradzania

BALMA przestrzega wszystkich powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji dotyczących zatrudniania, w tym odnośnie czasu pracy i godzin nadliczbowych, szanując prawo Pracowników do płatnego urlopu i wypoczynku. BALMA działa w pełnej zgodności z prawem w zakresie wynagrodzeń. BALMA ustala systemy wynagrodzeń i premii na podstawie obiektywnych przesłanek, przewidzianych wewnętrznymi regulacjami.

5. Wolność zrzeszania się i dialog społeczny

BALMA szanuje i popiera prawo swoich Pracowników do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do tych związków, na warunkach określonych w statucie danej organizacji związkowej. BALMA pozostaje otwarta na prowadzenie - w dobrej wierze - konstruktywnego dialogu społecznego, w celu ochrony interesów obu stron tego dialogu.

6. Eliminacja wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej

BALMA sprzeciwia się jakiegokolwiek formie niewolnictwa i korzystania z pracy przymusowej, rozumianej jako praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą, do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. BALMA w swoich relacjach z Partnerami Biznesowymi wymaga współdziałania, w sposób zapewniający eliminację tego rodzaju nielegalnych działań.

7. Zniesienie pracy dzieci

BALMA sprzeciwia się korzystaniu z pracy dzieci, wierząc że powinny być one otoczone szczególną ochroną i wsparciem, zwłaszcza przed wyzyskiem ekonomicznym, czy pracą niebezpieczną dla ich zdrowia i rozwoju. BALMA dopuszcza możliwość zatrudniania pracowników młodocianych na warunkach zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi na ich podstawie wewnętrznymi regulacjami, pod warunkiem, że ich zdrowie, bezpieczeństwo i moralność są chronione i służy to zdobyciu wykształcenia, bądź przyuczenia do zawodu.

§ 4. Procedura zgłaszania naruszeń oraz obowiązków szkoleń

1. W Spółce funkcjonuje Zarząd, który czuwa nad przestrzeganiem przez Pracowników obowiązujących w spółce regulacji dotyczących zagadnień

etycznych, w tym Polityki poszanowania praw człowieka. Każdy Pracownik, który ma wiedzę, że doszło do naruszeń zasad niniejszej polityki, powinien zgłosić to swojemu przełożonemu lub przełożonemu wyższego szczebla, bądź członkom Zarządu.

2. Pracownik może dokonać zgłoszenia poprzez:

- bezpośrednie spotkanie, po uprzednim uzgodnieniu terminu i miejsca,
- przesłanie wiadomości email na dedykowany adres: zglos@balma.pl,
- skierowanie pisma na adres:

Fabryka Mebli „BALMA” S.A. (Zarząd)

ul. Poznańska 167

62-080 Tarnowo Podgórne

3. Zarząd lub powołany do tego przez Zarząd zespół lub osoba każdy przypadek bada indywidualnie, zachowując poufność, bezstronność i dążąc do zachowania anonimowości wobec osób dokonujących zgłoszeń w dobrej wierze. Zarząd, po przeprowadzeniu postępowania, dokonuje oceny zgłoszonego przypadku oraz informuje zainteresowanych lub właściwego dyrektora pionu o wynikach przeprowadzonego postępowania.

4. W stosunku do Pracowników, którzy dopuścili się naruszeń, stosowane są – przy uwzględnieniu zasady proporcjonalności, odpowiednie środki o charakterze porządkowym lub dyscyplinującym, jak upomnienie, nagana, a w skrajnych przypadkach rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika. BALMA nie toleruje żadnych działań odwetowych lub represyjnych w stosunku do Pracowników, którzy dokonali zgłoszenia w dobrej wierze, a działania takie traktowane będą jako naruszające niniejszą politykę.

§ 5. Postanowienia końcowe

Treść niniejszej polityki podaje się do wiadomości Pracowników i zapewnia do niej stały dostęp na serwerze Spółki. W odniesieniu do Pracowników, których charakter pracy nie wiąże się z dostępem do serwera, kierownik danej jednostki organizacyjnej, któremu taki Pracownik jest podległy, zobowiązany jest zapoznać Pracownika z niniejszą polityką w terminie 30 dni od jej wprowadzenia.