

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji

I. Definicje

- a) **Spółka** – ROBYG S.A. z siedzibą w Warszawie (Al. Rzeczypospolitej 1, 02-972 Warszawa), zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000280398, NIP 525-23-92-367, REGON 140900353, Kapitał zakładowy: 28.940.119,90 PLN (wpłacony w całości),
- b) **Spółka z Grupy** – spółka powiązana kapitałowo z ROBYG S.A.,
- c) **Grupa Kapitałowa ROBYG** – Spółka oraz Spółki z Grupy,
- d) **Personel** – pracownik albo współpracownik Grupy Kapitałowej ROBYG,
- e) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Grupie Kapitałowej ROBYG na podstawie umowy o pracę,
- f) **Stały Współpracownik** – osoba fizyczna świadcząca usługi na rzecz Grupy Kapitałowej ROBYG na podstawie umowy cywilnoprawnej, w tym w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej wykonywanej w sposób stały,
- g) **Kontrahent** – osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która zawarła ze spółką z Grupy Kapitałowej ROBYG umowę, która złożyła spółce z Grupy Kapitałowej ROBYG ofertę lub otrzymała od spółki z Grupy Kapitałowej ROBYG zapytanie ofertowe, albo która prowadzi ze spółką z Grupy Kapitałowej ROBYG negocjacje zmierzające do zawarcia umowy, albo zmierza do nawiązania relacji biznesowych ze spółką z Grupy Kapitałowej ROBYG,
- h) **Compliance Officer** – osoba powołana przez Zarząd Spółki do nadzorowania przestrzegania Polityki zgodności,
- i) **Zarząd** – członkowie zarządu i prokurenci Spółki albo Spółki z Grupy;
- j) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Spółki.

II. Wprowadzenie

Grupa Kapitałowa ROBYG od lat zmienia polską architekturę, kształtując trendy w branży mieszkaniowej. Wiele lat doświadczenia w sprzedaży mieszkań i tworzeniu przestrzeni życiowej pozwala na optymalne dostosowanie budowanych osiedli do potrzeb współczesnego odbiorcy.

Grupa Kapitałowa ROBYG aktywnie inwestuje w czterech dużych aglomeracjach: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu i Poznaniu.

Grupa Kapitałowa ROBYG prowadzi działalność w branży deweloperskiej i zajmuje się budową oraz sprzedażą nieruchomości mieszkaniowych. Wszystkie spółki tworzące Grupę Kapitałową ROBYG mają swoją siedzibę oraz prowadzą działalność gospodarczą w Polsce.

Poszanowanie praw człowieka jest jednym z filarów codziennego funkcjonowania Grupy Kapitałowej ROBYG. Leży zarówno u podstaw relacji w samej Grupie Kapitałowej ROBYG, jak i z naszymi Interesariuszami. Oznacza to traktowanie ludzi na równi, działanie w sposób przejrzysty, docenianie

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji Wydanie II

ludzi za to, co robią i kim są, bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy, wiek, płeć, stan zdrowia, status rodzinny, pochodzenie etniczne oraz tożsamość płciową, orientację, przekonania czy narodowość.

III. Cele

Niniejszy dokument określa normy, których Personel Grupy Kapitałowej ROBYG powinien przestrzegać zarówno w miejscu pracy, jak i poza miejscem pracy, w tym w mediach społecznościowych.

Grupa Kapitałowa ROBYG oczekuje ponadto, że postanowień Polityki będą przestrzegać Kontrahenci współpracujący ze spółkami z Grupy Kapitałowej ROBYG. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią niniejszej Polityki oraz zobowiązanie do stosowania się do jej zapisów zawarte są w treści załącznika, obowiązkowo dołączanego do każdej zawieranej z Kontrahentami umowy. Grupa Kapitałowa ROBYG będzie również propagować zobowiązania wynikające z Polityki wśród Kontrahentów.

Grupa Kapitałowa ROBYG zobowiązana jest do przestrzegania międzynarodowych zasad dotyczących praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy. Grupa Kapitałowa ROBYG zobowiązuje się przestrzegać postanowień Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ i Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w miejscu pracy.

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji uzupełnia oraz konsoliduje aspekty praw człowieka ujęte w innych politykach, procedurach i wytycznych obowiązujących w Grupie Kapitałowej ROBYG, takich jak Kodeksy, regulaminy BHP czy polityki HR.

W Grupie Kapitałowej ROBYG przyjmuje się podstawowe wartości i cele w odniesieniu do promowania różnorodności i zapobiegania dyskryminacji:

- Szanujemy godność ludzką i zobowiązujemy się do ochrony i przestrzegania praw człowieka. Każdy Pracownik i Stały współpracownik Spółki lub Spółki z Grupy zobowiązany jest do zapewnienia przestrzegania tych praw.
- Wszyscy Pracownicy i Stali współpracownicy są zobowiązani do podejmowania zdecydowanych działań w celu przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji wobec współpracowników, klientów i partnerów biznesowych ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub poglądy, niepełnosprawność, wiek czy tożsamość seksualną.
- W codziennych kontaktach z klientami i Kontrahentami oraz podczas współpracy pomiędzy wszystkimi Pracownikami i Stałymi współpracownikami powinno się okazywać uprzejmość i szacunek. Otwarta komunikacja w ramach całej Grupy Kapitałowej ROBYG jest sprawą kluczową. Oczekuje się także, że Pracownicy i Stali współpracownicy będą się wzajemnie wspierać i pomagać sobie, bez względu na stanowisko i przynależność do działu oraz zakres odpowiedzialności.
- Zarząd nie będzie tolerował żadnych naruszeń powyższych praw i zasad, jak również będzie podejmował stanowcze działania w odpowiedzi na ich naruszanie i próby mobbingu wśród Personelu.

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji Wydanie II

Niniejsze wytyczne mają na celu szczegółowe określenie podstawowych wartości i celów oraz uregulowanie zakresu odpowiedzialności.

Nadrzędnym celem Grupy Kapitałowej ROBYG jest bycie pracodawcą przyciągającym, rozwijającym i zatrzymującym pracowników.

IV. Zakres i podstawy prawne

Niniejsze wytyczne mają zastosowanie w całej Grupie Kapitałowej ROBYG, do wszystkich Pracowników, Stałych współpracowników. Opierają się one łącznie na czterech dyrektywach dotyczących równego traktowania, wydanych przez Radę Unii Europejskiej w latach 2000-2004, które zostały transponowane do prawa polskiego na mocy Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 roku. W szczególności były to następujące dyrektywy:

- dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;
- dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;
- dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, oraz
- dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Przestrzegane są również standardy zawarte w Konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy - dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, ratyfikowane w Polsce w dniu 30 maja 1961 roku. Jeśli obowiązują polskie przepisy lub prawa, które są bardziej restrykcyjne niż niniejsze wytyczne, pierwszeństwo mają te przepisy.

V. Respektowanie warunków zatrudnienia

Grupa Kapitałowa ROBYG przestrzega wszystkich przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, w tym przepisów dotyczących podstawowego czasu pracy i pracy w nadgodzinach. Grupa Kapitałowa ROBYG dołoży wszelkich starań w celu umożliwienia wszystkim pracownikom korzystania z prawa do zwolnienia chorobowego oraz urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, przeznaczonego na opiekę nad nowonarodzonymi dziećmi własnymi lub przysposobionymi, zgodnie z przyjętą formą zatrudnienia, a także będzie przestrzegać ustaleń poczynionych z przedstawicielami pracowników.

Grupa Kapitałowa ROBYG wymaga od swoich Kontrahentów, aby także respektowali powyższe zasady, stosując odpowiednie zapisy w zawieranych z nimi umowach i załącznikach.

VI. Zatrudnianie dzieci i praca przymusowa

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji Wydanie II

Grupa Kapitałowa ROBYG nie dopuszcza zatrudniania dzieci i osób nieletnich. Grupa Kapitałowa ROBYG nie oferuje zatrudnienia osobom młodocianym, które nie ukończyły 15 roku życia oraz zabrania wszelkich form pracy przymusowej czy obowiązkowej. Jesteśmy przeciwni wszelkim formom współczesnego niewolnictwa, zarówno w ramach Grupy Kapitałowej ROBYG jak i wśród podmiotów współpracujących.

Grupa Kapitałowa ROBYG wymaga od swoich Kontrahentów, aby także respektowali powyższe zasady, stosując odpowiednie zapisy w zawieranych z nimi umowach i załącznikach.

VII. Promowanie BHP

Dokładamy wszelkich starań w celu zapewnienia pracownikom zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy zgodnego z obowiązującymi przepisami Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Wierzymy, że dzięki temu praca w Grupie Kapitałowej ROBYG będzie zarówno produktywna jak i bezpieczna. Podejmujemy działania ukierunkowane na minimalizację ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy wprowadzając szereg procedur, jak również przekazując pracownikom niezbędny sprzęt zabezpieczający oraz dbając o jego prawidłowe użytkowanie.

Wszyscy Pracownicy, a także Współpracownicy, są szkoleni w zakresie BHP. Wskaźnik przeszkolenia wynosi 100% i zgodnie z przyjętą strategią będzie utrzymywany na tym poziomie w kolejnych latach.

VIII. Promowanie równych szans i różnorodności

W Grupie Kapitałowej ROBYG wszyscy Pracownicy oraz Stali współpracownicy mają równe szanse, niezależnie od pochodzenia, płci, wieku czy niepełnosprawności fizycznej. Różnorodność punktów widzenia, doświadczeń, kultur, sposobów myślenia i podejścia wynikająca z otoczenia i pochodzenia naszych Pracowników oraz Stałych współpracowników jest dla nas bardzo istotna. Jesteśmy przekonani, że trwały sukces w biznesie można osiągnąć tylko dzięki różnorodności. Brak różnorodności powoduje, że pozbawiamy się ważnych umiejętności i doświadczeń, zarówno w kontaktach ze współpracownikami, klientami, jak i Kontrahentami.

Biorąc pod uwagę powyższe, zapewniamy zróżnicowany skład (ze względu na płeć, wiek itp.) w kluczowych projektach i organach decyzyjnych. Dotyczy to w szczególności rekrutacji i rozwoju personelu. Aspekt różnorodności może również odgrywać ważną rolę w kontaktach z klientami i Kontrahentami, np. gdy znajomość języków obcych ma kluczowe znaczenie.

Jeśli chodzi o różnorodność, szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie odpowiedniej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych w Grupie Kapitałowej ROBYG. Grupa Kapitałowa ROBYG dokłada należytej staranności, aby na szczeblach kierowniczych oraz nadzorczych zapewniona była odpowiednia reprezentacja kobiet.

Grupa Kapitałowa ROBYG oczekuje, że także nasi Kontrahenci będą postępowali zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym punkcie. W tym celu w umowach z Kontrahentami stosuje zapisy o konieczności zapoznania się z niniejszą Polityką i oświadczenie o stosowaniu się do powyższych zasad.

IX. Brak tolerancji dla dyskryminacji i konsekwencje prawne dyskryminacji

Biorąc pod uwagę zasady, opisane w pkt. II i III, w Grupie Kapitałowej ROBYG nie będą tolerowane żadne formy dyskryminacji Pracowników, Stałych współpracowników, klientów i Kontrahentów, jak również innych osób, w szczególności:

– Dyskryminacja i molestowanie związane z:

- rasą lub pochodzeniem etnicznym,
- płcią,
- religią lub przekonaniami,
- niepełnosprawnością,
- wiekiem,
- tożsamością seksualną.

Obejmuje to również próby zastraszania, okazywanie wrogości, obelgi, uwłaczające uwagi oraz korzystanie z nieodpowiednich stron internetowych.

– Stalking i nękanie, tj. śledzenie lub wrogie nastawienie do ludzi i nękanie ich.

Celem Grupy Kapitałowej ROBYG jest utrzymanie zerowego poziomu liczby zgłoszonych przypadków dyskryminacji w miejscu pracy.

W przypadku stwierdzonych lub podejrzewanych naruszeń, każdy Pracownik lub Stały współpracownik jest zobowiązany do ich zgłoszenia – bezpośrednio do Compliance Officera lub przy wykorzystaniu kanałów dokonywania zgłoszeń, zgodnie z Procedurą zgłaszania nieprawidłowości, której treść dostępna jest w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz na stronie www: <https://robyg.pl/esg>.

Zgłoszenia mogą dokonywać także osoby spoza Personelu, zgodnie z zapisami Procedury zgłaszania nieprawidłowości, dostępnej na stronie www i za pośrednictwem kanałów w niej wskazanych.

W przypadku powzięcia przez Zarząd informacji o istotnym naruszeniu niniejszych wytycznych przez Pracownika lub Stałego współpracownika Zarząd może skierować do Compliance Officera wnioski o wydanie opinii z punktu widzenia prawa i zgodności z przepisami. W oparciu o tę opinię, zostanie podjęta decyzja o podjęciu działań dyscyplinarnych lub związanych z prawem pracy w zakresie Pracowników, albo inna odpowiedzialność, w tym odszkodowawcza Stałych współpracowników.

W przypadku stwierdzenia wystąpienia sytuacji, które mogłyby narazić na szwank reputację Grupy ROBYG, należy podjąć działania, opisane szczegółowo w Procedurze Zarządzania Znaczącymi Incydentami, której treść dostępna jest w firmowym intranecie: <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance>

X. Zakres odpowiedzialności

Grupa Kapitałowa ROBYG deklaruje, że osoby będące ofiarami lub świadkami nieprzestrzegania zasad określonych w niniejszej Polityce mogą zgłosić skargę z zachowaniem poufności stosując procedurę informowania o nieprawidłowościach przyjętą w Grupie Kapitałowej ROBYG, np. poprzez zgłoszenie na adres mailowy: zgloszenia.naruszen@robyg.com.pl lub anonimowo przez formularz strony internetowej: www.opinie.robyg.pl. Informacje o naruszeniach będą traktowane z zachowaniem najwyższej poufności. Zgodnie z Procedurą zgłaszania naruszeń, zgłoszenia zostaną ujawnione tylko pracownikom lub osobom trzecim, w przypadku których istnieje taka konieczność z uwagi na prowadzone dochodzenie.

W przypadku wątpliwości, dotyczących niniejszych wytycznych, należy skontaktować się z Compliance Officerem. Compliance Officer będzie prowadził postępowanie wyjaśniające we współpracy z Sekcją Prawną i/lub Sekcją HR/PR, a wszelkie naruszenia niniejszych wytycznych będą zgłaszane bezpośrednio Zarządowi Spółki.

W przypadku poważnych naruszeń prawa, Zarząd zobowiązany jest zgłosić taki fakt Radzie Nadzorczej Spółki oraz zamieścić w kwartalnym raporcie compliance.

Za realizację Polityki Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.

XI. Wdrożenie i wejście w życie

Spółki z Grupy Kapitałowej ROBYG zobowiązane są do wdrożenia niniejszej Polityki w codziennej działalności. Wszystkie spółki należące do Grupy Kapitałowej ROBYG zobowiązane są podjąć odpowiednie działania w celu przekazania postanowień niniejszej Polityki pracownikom w ich rodzimym języku.

Kontrahenci Grupy Kapitałowej ROBYG zobowiązani są do zaznajomienia się z niniejszą Polityką i dołożenia wszelkich starań do respektowania jej postanowień.

Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią niniejszej Polityki oraz zobowiązanie do stosowania się do jej zapisów zawarte są w treści załącznika, obowiązkowo dołączanego do każdej zawieranej z Kontrahentami umowy.

Przeglądu i weryfikacji treści Polityki dokonuje Compliance Officer, raz do roku, po konsultacjach z członkami Interdyscyplinarnego Zespołu ESG, odpowiedzialnymi za obszar, objęty Polityką.

Polityka Praw Człowieka i Przeciwdziałania Dyskryminacji Wydanie II
Aktualizacji Polityki dokonuje Zarząd, na wniosek Compliance Officer'a, poprzez podjęcie uchwały, w szczególności w przypadku wystąpienia którejkolwiek z poniższych okoliczności:

- a) Wejście w życie zmian regulacyjnych, mających wpływ na zapisy niniejszej Polityki;
- b) Stwierdzenia obszarów wymagających poprawy lub uszczegółowienia w treści niniejszej Polityki, w wyniku przeprowadzonego przeglądu.

Najnowsza obowiązująca wersja jest dostępna w intranecie <https://intranet.tag-polska.pl/dokumenty-procedury/dokumentacja-compliance> oraz na stronie www: <https://robyg.pl/esg>.

Pracownicy i Stali współpracownicy i przedstawiciele Grupy ROBYG są zobowiązani do uczestniczenia w organizowanych przez Compliance Officer'a okresowych szkoleniach, przypominających zasady postępowania. Obowiązkowy jest także udział w testach sprawdzających wiedzę na temat zasad postępowania, opisanych w niniejszej Polityce oraz pozostałych Politykach i Procedurach w ramach dokumentacji compliance. Dokumentacja dotycząca szkoleń i testów przechowywana jest przez Dział HR.