

POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA

Alior TFI S.A. („**Spółka**”) zobowiązuje się do przestrzegania standardów praw człowieka, określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka ONZ (w skład której wchodzi: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych), a także uznaje podstawowe standardy pracy określone przez Międzynarodową Organizację Pracy. Ponadto, Spółka zobowiązuje się do przestrzegania zaleceń dotyczących standardów odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej zawartych w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz 10 zasad UN Global Compact, wśród których są:

- ✓ popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową,
- ✓ eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę,
- ✓ poszanowanie wolności stowarzyszania się,
- ✓ eliminacja wszelkich form pracy przymusowej,
- ✓ zniesienie pracy dzieci,
- ✓ efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia,
- ✓ prewencyjne podejście do środowiska naturalnego,
- ✓ podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postawy odpowiedzialności ekologicznej,
- ✓ przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu,
- ✓ stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Spółka przestrzega przepisów prawa międzynarodowego i polskich wymogów prawnych.

Spółka poszanowanie praw i godności człowieka stawia jako fundamentalną wartość społeczeństwa, wierząc, że rozwój spółki jest możliwy tylko w takich społecznościach, w których prawa człowieka są zarówno chronione, jak i respektowane. Jesteśmy świadomi, iż jest to obszar, o coraz większym znaczeniu dla Osób Zatrudnionych, akcjonariuszy i inwestorów, dostawców

i podwykonawców, Klientów oraz społeczności, w których działamy, a także dla grup obywateli danych społeczności.

W celu przestrzegania zasad opisanych w niniejszej Polityce Praw Człowieka Spółka uwzględnia kwestię praw człowieka w swoich podstawowych zasadach zarządzania i procesach operacyjnych, na które składają się relacje z głównymi interesariuszami:

OSOBY ZATRUDNIONE

Spółka wspiera i szanuje godność i prawa człowieka swoich pracowników poprzez prowadzenie zaangażowanej i odpowiedzialnej polityki w zakresie zasobów ludzkich. Także pracownicy Spółki (**„Osoby Zatrudnione”**) powinni stosować się do standardów ochrony praw człowieka i zapewniać ich poszanowanie w codziennej pracy. W tym celu Spółka opracowała szereg regulacji mających zastosowanie wobec wszystkich Osób Zatrudnionych. Respektowane, chronione i promowane przez Spółkę są również wartości rodzinne i rodzicielskie. Dodatkowo, Spółka chroni pracowników, którzy odmówią udziału w praktykach noszących znamiona korupcji oraz tych, którzy zgłaszają dokonanie takiej czynności lub jej próby przez inne osoby lub podmioty. Spółka w relacjach z Osobami Zatrudnionymi kładzie szczególny nacisk na zapewnienie:

- a) od rozpoczęcia procesu rekrutacji – prawa do równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na: wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, wyznanie, wygląd, jak również inne aspekty,
- b) prawa do godnego i równego wynagrodzenia za świadczoną pracę,
- c) bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- d) wolności zrzeszania się, prawa do prywatności oraz swobody wypowiedzi i wyrażania opinii,
- e) możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym i prywatnym,
- f) wsparcia w zakresie ochrony zdrowia oraz osiągania „dobrostanu” w środowisku pracy.

INWESTORZY I AKCJONARIUSZE

Akcjonariusze Spółki zobowiązani są do działania przy uwzględnieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym wysokich standardów dotyczących ochrony praw człowieka.

DOSTAWCY I PODWYKONAWCY

Od wszystkich podmiotów oraz osób, które współpracują ze Spółką oczekuje się przestrzegania przepisów prawa oraz zasad etycznego postępowania, w szczególności dotyczących przeciwdziałania korupcji. Oczekiwania w zakresie przeciwdziałania korupcji dotyczą zarówno relacji ze Spółką jak i relacji z innymi podmiotami lub osobami, w tym w szczególności relacji z urzędnikami państwowymi, samorządowymi, urzędnikami służby cywilnej, jak również politykami. Spółka nie utrzymuje relacji z osobami lub podmiotami, które dopuszczają się naruszenia przepisów prawa dotyczących przeciwdziałania korupcji.

KLIENCI

Prawa Klienta Spółki, jako konsumenta, to również prawa człowieka. Spółka w stosunku do swoich Klientów kieruje się zasadą rzetelności i uczciwości w zakresie świadczonych usług, postrzega każdego Klienta indywidualnie, uwzględniając również jego ewentualną trudną sytuację życiową lub finansową. Spółka przestrzega polskiego prawa chroniącego interesy Klientów, poprzez przyjęte i wdrożone do stosowania regulacje wewnętrzne, dotyczące poszczególnych usług, nakładające na Spółkę konkretne obowiązki oraz określające wymogi co do treści umów, a także w zakresie tajemnicy zawodowej. Spółka przestrzega wszystkich tych zasad, a także przestrzega prawa powszechnie obowiązującego w zakresie umów zawieranych poza lokalem przedsiębiorstwa lub na odległość, wzorców umownych i klauzul niedozwolonych. Spółka chroni swoich Klientów poprzez zapewnienie im dostępu do kompletnej i przejrzystej informacji, uzyskanej przez Klienta w odpowiednim czasie, zarówno przed zawarciem umowy, jak i po jej zawarciu. Z perspektywy Klienta istotne jest również przestrzeganie praw dotyczących ochrony danych osobowych.

SPOŁECZNOŚCI

Spółka promuje najwyższe standardy prowadzenia działalności gospodarczej, w tym działania mające na celu zapobieganie łapownictwu, korupcji i praniu brudnych pieniędzy. Koncentrując się na zwiększeniu integracji finansowej w społecznościach, w których

proceeds activity, the Company aims to make a contribution to the balanced economic development. Within the implementation of business tasks and cooperation with business partners, the Company acts ethically, in accordance with the law and the best market practices.

TWORZENIE OTWARTEGO I TOLERANCYJNEGO ŚRODOWISKA PRACY

The Company respects the principles of an open and tolerant work environment. A good atmosphere in the workplace is the basis for effective cooperation based on honesty and trust. Management informs employees about what is happening in the company and communicates all ongoing changes. In the Company, we treat tolerance as an active effort to understand others and one of the rights of a person, ensuring real development for employees.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

For the Company, safety and hygiene in the workplace are also basic human rights. In the Company, we care about this, so that employed persons can safely perform their work in hygienic conditions. In order to ensure effective protection of employees from threats occurring in the workplace, in the Company, a risk assessment has been introduced, which is regularly updated.

WELL – BEING PRACOWNIKÓW

The Company cares about the well-being of employed persons, taking into account the fact that the mental and physical state of employed persons directly affects the development of the Company. Actions for the well-being of employees are one of the priorities. The development of employees is above all about caring for their well-being in terms of psychological, social and health aspects. Thanks to this, employed persons have a sense of stabilization and being an integral part of the Company.

SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ I WSPÓŁPRACA ZE STRONĄ SPOŁECZNĄ

The Company acts in favour of the freedom of association and does not infringe on the freedom of employees to join or not join trade unions. No employee can suffer negative consequences from belonging or not belonging to a trade union. The implemented strategy of relations with the social partner is consistent with the applicable provisions of the law. The Company applies procedures and terms defined by the provisions of the Labour Code and specific laws, including the laws on trade unions. Social dialogue is conducted in good faith and in accordance with the principles of social partnership, and its participants are equal before the law. The parties are guided by the principles of mutual trust and in the negotiation processes aim to reach an agreement.

kompromisu, a przy dużej rozbieżności stanowisk do konsensusu, przynajmniej w kwestiach podstawowych. Prowadzony dialog jest procesem stałej interakcji pomiędzy związkami zawodowymi a Spółką, jako pracodawcą, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach istotnych zarówno pod względem ekonomicznym, jak i społecznym, w skali makro i mikro.

RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Spółka kieruje się zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, co oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakichkolwiek przyczyn Osób Zatrudnionych. Spółka gwarantuje równe traktowanie w przebiegu całego stosunku pracy: w zakresie nawiązania stosunku pracy, jego trwania (w tym w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych), a także w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Spółka gwarantuje również prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

ZAPOBIEGANIE PRACY DZIECI I PRACY PRZYMUSOWEJ

Spółka kategorycznie sprzeciwia się wszelkim przejawom współczesnych form niewolnictwa, pracy przymusowej, czy tortur. Spółka z pełną stanowczością przestrzega obowiązujących przepisów w zakresie zatrudniania nieletnich. Wszelkie prawa odnoszące się do godności osobistej podlegają ochronie.

ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI, MOBBINGOWI I WSZELKIM NIEPRAWIDŁOWOŚCIOM W MIEJSCU PRACY

Spółka ze szczególnym uwzględnieniem roli menedżerów, wspiera działania zmierzające do budowania pozytywnych relacji służbowych w oparciu o przestrzeganie prawa i zasad współżycia społecznego. Powyższe dotyczy relacji pomiędzy pracodawcą a Osobami Zatrudnionymi, relacji pomiędzy Osobami Zatrudnionymi, a także relacji pomiędzy Osobami Zatrudnionymi, a kontrahentami i klientami pracodawcy. W relacjach służbowych wszystkie Osoby Zatrudnione powinny kierować się zasadą wzajemnego szacunku, co oznacza, że ich zachowania lub wypowiedzi nie mogą naruszać praw i godności osobistej innych osób. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem, dyskryminacją, molestowaniem lub molestowaniem seksualnym oraz wszelkie inne niepożądane zachowania stanowiące naruszenie prawa lub zasad współżycia społecznego są niedopuszczalne i nie są tolerowane przez pracodawcę.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej uchwalenia przez Zarząd.
2. Polityka jest jawna dla wszystkich Osób Zatrudnionych.



3. Do przestrzegania Polityki zobowiązana jest każda Osoba Zatrudniona.
4. Wszelkie naruszenia wynikające z podejrzeń nie przestrzegania zapisów Polityki Osoby Zatrudnione mogą kierować zgodnie z przyjętymi w Spółce zasadami zgłaszania naruszeń.
5. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej Polityce zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa oraz przepisy regulacji wewnętrznych.