

Globalna Deklaracja Dotycząca Praw Człowieka

Niniejsza polityka dotycząca praw człowieka („Polityka”) określa podejście firmy WSP Global Inc. i jej spółek zależnych (zwanych łącznie „WSP”, „my”, „nas”, „nasze”) do przestrzegania, wspierania i ochrony praw człowieka. Nie będziemy współuczestniczyć w łamaniu praw człowieka. Dążymy do ulepszenia naszych procesów, aby przestrzegać międzynarodowych praw człowieka określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Jako sygnatariusze inicjatywy ONZ Global Compact zobowiązaliśmy się do wdrożenia Dziesięciu zasad i przyczynienia się do realizacji Celów zrównoważonego rozwoju ONZ („SDG”).

We wszystkich miejscach, w których prowadzimy działalność, niniejsza Polityka wraz z lokalnymi przepisami i regulacjami będą kierować naszymi decyzjami oraz będziemy współpracować z odpowiednimi władzami w zakresie poszanowania i promowania praw człowieka deklarowanych na arenie międzynarodowej. W przypadkach gdy lokalne przepisy zezwalają na zachowanie, które nie jest dozwolone przez niniejszą Politykę lub powiązane polityki i procedury WSP, będziemy przestrzegać lokalnych przepisów, szukając nadal sposobów na promowanie międzynarodowych praw człowieka i podnoszenie świadomości na temat najlepszych praktyk międzynarodowych.

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do firmy WSP oraz do wszystkich pracowników, w tym dyrektorów, członków zarządu, niezależnych wykonawców i innych osób zatrudnionych przez firmę WSP („Pracownicy”), jak również do partnerów biznesowych działających w imieniu firmy WSP zgodnie z Kodeksem postępowania partnerów biznesowych.

Nasze podejście

Podejście firmy WSP do wspierania i ochrony praw człowieka jest wpisane w nasze polityki i praktyki i zostało przedstawione poniżej:

1. Zapewniamy profesjonalne i bezpieczne środowisko pracy

- Dążymy do zapewnienia środowiska pracy, w którym pracownicy są traktowani z godnością i szacunkiem, wolnego od nękania, dyskryminacji i prześladowania.
- Zapewniamy środowisko, w którym nasi pracownicy mogą się rozwijać, co pozwala nam osiągać nasze cele biznesowe, zatrzymywać największe talenty i zapewniać naszym pracownikom najlepsze możliwości realizacji ich potencjału.

- Projektujemy nasze biura tak, aby stanowiły profesjonalne, sprzyjające współpracy, bezpieczne pod względem psychicznym i fizycznym oraz zdrowe miejsce pracy.
- Gromadzimy dane osobowe wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych i chronimy je, gdy znajdują się pod naszą opieką.

2. Promujemy równość i uczciwe praktyki pracy

- Promujemy sprawiedliwe traktowanie oraz staramy się wyeliminować niesprawiedliwą dyskryminację dla wszystkich naszych pracowników, bez względu na rasę, postrzeganą rasę, pochodzenie, pochodzenie etniczne, obywatelstwo, wyznanie, kolor skóry, religię, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, ekspresję płciową, stan cywilny lub rodzinny, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, przekonania polityczne, przynależność polityczną lub działalność polityczną, sytuację społeczną, legalne źródło dochodu, stowarzyszenie, status wojskowy, dane genetyczne lub ułaskawienie lub wszelkie inne podstawy zakazane przez prawo.
- Dążymy do równych szans i kultury otwartości. Nasze zasady dotyczące rekrutacji, zatrudniania, wynagradzania, rozwoju i awansu są skupione na zasługach, umiejętnościach i wynikach.
- Zapewniamy naszym pracownikom godziwe wynagrodzenie i świadczenia, aby promować godny szacunku standard życia, a także zachęcamy ich do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez promowanie elastycznego środowiska pracy zgodnego z oczekiwaniami naszych klientów.
- Wspieramy swobodę przystępowania do dowolnych stowarzyszeń lub związków naszych pracowników, pod warunkiem, że nie narusza to lokalnego prawa, a także – w stosownych przypadkach – ich prawo do negocjacji dotyczących układu zbiorowych.

3. Prowadzimy politykę zerowej tolerancji dla współczesnego niewolnictwa

- Zabramy naszym pracownikom angażowania się w działania związane ze współczesnym niewolnictwem, w tym dotyczące pracy przymusowej, pracy dzieci, wykorzystywania seksualnego i handlu ludźmi; sugerowania ich, zezwalania na nie lub ignorowania ich w ramach prowadzonej przez nich działalności.
- Wdrażamy odpowiednie kontrole ograniczające ryzyko w odniesieniu do projektów realizowanych w krajach o wysokim ryzyku współczesnego niewolnictwa.

4. Szanujemy tradycje, kultury i prawo miejsc, w których pracujemy

- Szanujemy tradycje, kulturę i prawo krajów, w których prowadzimy działalność.
- Bierzymy pod uwagę problematyczniejszą społeczność, w tym interesy narodowe i lokalne, a także problemy społeczności rdzennych, i działamy w celu ich złagodzenia w miarę naszych możliwości.

5. Rozumiemy wyjątkowe i ważne prawa ludności rdzennej do ziemi, wód i szerszego środowiska, na które ma wpływ nasza praca, i jesteśmy zobowiązani do uznania ich zaangażowania i integracji. **Współpracujemy z podobnie myślącymi stronami trzecimi**

- Wybieramy naszych partnerów biznesowych z uwagą i starannością, stosując formalny proces weryfikacji, a ich zobowiązania odzwierciedlamy w naszym Kodeksie postępowania partnerów biznesowych oraz obowiązkach umownych.
- Badamy i oceniamy wszelkie obawy dotyczące tego, że partner biznesowy naruszył prawa człowieka i podejmujemy działania w przypadku stwierdzenia takiego naruszenia.
- Jesteśmy gotowi zakończyć każdą relację biznesową, w której nasza uczciwość mogłaby zostać zakwestionowana.

6. Promujemy atmosferę otwartej komunikacji

- Zachęcamy pracowników, aby zgłaszali przypadki zachowań sprzecznych z prawem, naszym Kodeksem postępowania lub politykami, niezależnie od tego, czy są one świadome czy nieświadome, zamierzone czy niezamierzone.
- Zapewniamy metody zgłaszania nielegalnego zachowania lub postępowania sprzecznego z naszym Kodeksem postępowania lub politykami, w tym poprzez Infolinię ds. Postępowania w Biznesie.
- Badamy zarzuty dotyczące przypadków naruszenia praw człowieka, nielegalnego zachowania lub postępowania niezgodnego z przepisami i podejmujemy działania mające na celu usunięcie ich skutków.

Powiązane polityki i procedury

Niniejszą Politykę należy czytać w połączeniu z Nadrzędnymi zasadami i politykami firmy WSP, w tym:

- Kodeksem postępowania,
- Globalną polityką różnorodności, inkluzywności i równości,
- Globalną polityką prywatności,
- Globalną polityką bezpieczeństwa informacji,
- Globalną polityką zdrowia, bezpieczeństwa, środowiska i jakości,
- Globalną polityką dobrego samopoczucia,
- Globalną polityką środowiskową, społeczną i korporacyjną (ESG),
- Kodeksem postępowania partnerów biznesowych,
- Polityką dotyczącą krajów wysokiego ryzyka i przestrzegania sankcji,
- Regionalne polityki WSP, oświadczenia i dokumenty uzupełniające, w tym poradniki dotyczące zatrudnienia oraz regionalne plany działań i polityki dotyczące godzenia pracy z życiem prywatnym, tam gdzie ma to zastosowanie.

Do kogo zwrócić się z prośbą o pomoc

W razie wątpliwości dotyczących jakiegokolwiek aspektu niniejszej Polityki pracownicy mogą wysłać wiadomość e-mail na adres ethics@wsp.com lub skontaktować się bezpośrednio ze swoim regionalnym przedstawicielem ds. HR lub przedstawicielem ds. etyki i zgodności.

Zgłaszanie przypadków podejrzenia naruszeń

Informacje o potencjalnym nieprzestrzeganiu niniejszej Polityki przez firmę WSP, jej pracowników lub jakiegokolwiek partnera biznesowego, z którym WSP prowadzi lub planuje prowadzić interesy, należy niezwłocznie zgłaszać. Pracownicy mogą zgłaszać przypadki podejrzenia naruszenia obowiązków pracowniczych swojemu kierownikowi, regionalnemu przedstawicielowi ds. etyki i zgodności lub Biuru ds. Etyki i Zgodności firmy WSP na adres ethics@wsp.com. Ponadto przypadki podejrzenia naruszenia obowiązków pracowniczych można zgłaszać poufnie i anonimowo za pośrednictwem Infolinii ds. Postępowania w Biznesie firmy WSP, zgodnie z obowiązującym prawem. WSP nie będzie tolerować żadnych form odwetu.

Więcej informacji na temat zgłaszania przypadków podejrzenia naruszenia obowiązków pracowniczych można znaleźć w Kodeksie postępowania firmy WSP, w Polityce zgłoszeń i dochodzeń lub w jej witrynie internetowej.

Nadzór i przegląd

Niniejsza Polityka będzie poddawana corocznemu przeglądowi, a firma WSP będzie monitorować jej skuteczność w porozumieniu z naszymi liderami i innymi wewnętrznymi grupami interesariuszy. Współautorami niniejszej polityki są zespoły ds. etyki i zgodności oraz ESG.

Type of document	Governing policy	Related policy	Code of Conduct
Version	4	Issuance date	January 27, 2025
Owner(s)	Approver(s)	Approval date	
André-Martin Bouchard, Global Executive Director, ESG	Policy Approval Committee	May 8, 2024	
Julianna Fox, Global Chief Ethics and Compliance Officer	Governance, Ethics and Compensation Committee ("GECC") of the Board of Directors	April 25, 2025	
Previous version approval references: V2: GECC (May 11, 2022) V3: GECC (Aug 8, 2023)			