

Polityka dotycząca praw człowieka

1. Zobowiązanie WSP

Niniejsza polityka dotycząca praw człowieka określa podejście firmy WSP¹ 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, nadal szukając sposobów na promowanie międzynarodowych praw człowieka i podnoszenie świadomości na temat najlepszych praktyk międzynarodowych.

2. Nasze podejście

Nasze podejście 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.

¹

- 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, zgodnie ze wszystkimi podstawami prawnymi.
- 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 wykonujemy pracę

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

5. 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 w naszej działalności operacyjnej i podejmujemy działania mające na celu usunięcie ich skutków.

3. Uzyskiwanie pomocy i zgłaszanie obaw

W celu uzyskania pomocy dotyczącej niniejszej polityki pracownicy powinni skontaktować się ze swoim regionalnym przedstawicielem ds. etyki lub wysłać wiadomość e-mail na adres ethics@wsp.com.

Pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia lub przypadki nieprzestrzegania niniejszej polityki. Zgłoszenia można kierować do przełożonego, regionalnego przedstawiciela ds. etyki, zespołu ds. etyki WSP pod adresem ethics@wsp.com lub anonimowo za pośrednictwem infolinii WSP dotyczącej zasad prowadzenia działalności, jeśli jest to dozwolone przez prawo. Więcej informacji na temat procesu zgłaszania można znaleźć w Canopy.

4. Zakres i definicje

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników² WSP bez wyjątku, a także do partnerów biznesowych działających w imieniu WSP zgodnie z Kodeksem postępowania partnerów biznesowych.

5. Powiązane polityki i procedury

Oprócz niniejszej polityki WSP posiada powiązane polityki i procedury, w tym:

- Kodeks postępowania
- Polityka inkluzywności i przynależności
- Polityka prywatności
- Polityką bezpieczeństwa informacji
- Polityka WSP dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa
- Polityka środowiskowa WSP
- Polityka jakości WSP
- Polityka dobrego samopoczucia
- Polityka środowiskowa, społeczna i korporacyjna (ESG)
- Kodeks postępowania partnerów biznesowych
- Polityka dotycząca 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. Polityki i materiały referencyjne można znaleźć na regionalnych stronach sekcji dla pracowników na Canopy.

6. 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. Autorem tej polityki jest zespół ds. etyki.

7. Rewizja

Rewizja	Podsumowanie zmian	Data
6	Zaktualizowano strukturę i treść polityki w celu odzwierciedlenia aktualnych wymogów dotyczących zarządzania i sprawozdawczości, w tym zmienionego opisu zakresu oraz nowej sekcji „Uzyskiwanie pomocy i zgłaszanie obaw”.	21-lip-26

8. Historia

Rodzaj dokumentu	Rządzenie	Wersja	6
Właściciel	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Aprobata		Wersja	Data zatwierdzenia
Policy Approval Committee		6	21-lip-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30-lip-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11-maj-21
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	11-maj-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-sie-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	8-maj-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-maj-25