
	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 1 z 16	

WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

Właściciele procesów

Dział kapitału ludzkiego i organizacji oraz Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju




	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA		ATL_LG_H_05HumanRights	
			Ver. 00	21/09/2022
	Strona 2 z 16			

Data	Przegląd	Właściciel procesu		Zweryfikowano			Zatwierdzono
	00	Dyrektor ds. kapitału ludzkiego i organizacji	Dyrektor ds. zrównoważonego o rozwoju	Organizacja	Dział Prawny Holdingu, Postępowania sądowe i Zgodność	Dyrektor ds. ryzyka	Dyrektor generalny
Podpis		Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ D2E0D2DE9E5E4E2...	Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ A692D29ACAA847A...	Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ CD63EA96931F48D...	Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ 0AC47DB278AB410...	Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ 7FA8CC51EFFF46C...	Podpis DocuSigned /podpis nieczytelny/ 2A950DD327E4F7...
Elementy zgodności	Inne						

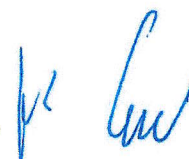
Opis zmian
Nowo wydany dokument.

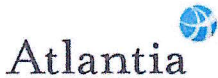


	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 3 z 16	

SPIS TREŚCI

1.	<u>CEL I ZAKRES</u>	4
1.1.	CEL	4
1.2.	ZAKRES, ODBIORCY I DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	4
2.	<u>NORMY I ZASADY</u>	4
3.	<u>ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE WDROŻENIA POLITYKI</u>	5
4.	<u>PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI</u>	8
A.	ROZPOZNANIE I OCENA PROBLEMÓW	9
B.	ROZPOZNANIE I WDROŻENIE ŚRODKÓW MAJĄCYCH NA CELU ZAPOBIEGANIE, REDUKCJĘ I ŁAGODZENIE NIEKORZYSTNYCH ZJAWISK	9
C.	NADZOROWANIE I SPRAWOZDAWCZOŚĆ	10
5.	<u>ŚRODKI ZARADCZE I MECHANIZMY RAPORTOWANIA</u>	10
	<u>ZAŁĄCZNIK 1 - PODSUMOWANIE RÓL I OBOWIĄZKÓW - WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA.</u>	12
	<u>ZAŁĄCZNIK 2 - USTALENIA DOTYCZĄCE OCENY WPŁYWU</u>	13
	<u>ZAŁĄCZNIK 3 - WSKAŹNIKI JAKOŚCIOWE/IŁOŚCIOWE</u>	14



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA		ATL_LG_H_05HumanRights	
			Ver. 00	21/09/2022
	Strona 4 z 16			

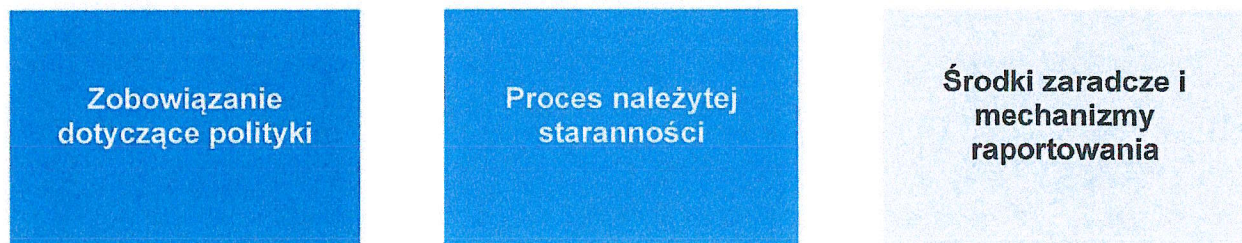
1. CEL I ZAKRES

1.1. CEL

Spółka Atlantia, świadoma swej roli w społeczeństwie i w społecznościach, w których działa, uważa za niezbędne zapewnienie poszanowania i ochrony praw człowieka w każdym aspekcie swej działalności i łańcucha wartości, w celu zapewnienia etycznego, bezpiecznego i sprawiedliwego środowiska pracy.

W tym kontekście Atlantia uznaje znaczenie rozpoznawania, nadzoru i zarządzania potencjalnym i obecnym negatywnym oddziaływaniem wynikającym z jej działalności, działalności jej spółek zależnych oraz działalności podmiotów powiązanych. W związku z tym Atlantia określa w niniejszym dokumencie wytyczne ramowe dla Grupy dotyczące zwiększenia świadomości i wzmocnienia poszanowania praw człowieka w obrębie swej strefy wpływu.

Wytyczne te, opracowane zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (dalej "WONZ"), posiadają strukturę opartą na następujących elementach opisanych w kolejnych punktach:



Każdy element ma zastosowanie do wszystkich obszarów działalności organizacji (pracownicy w miejscu pracy, łańcuch dostaw/osoby trzecie, projekty przemysłowe, operacje nadzwyczajne).

1.2. ZAKRES, ODBIORCY I DATA WEJŚCIA W ŻYCIE

Niniejsze Wytyczne mają zastosowanie do spółki Atlantia S.p.A. i są przekazywane jej spółkom zależnym, aby mogły je przyjąć lub przyjąć własne wytyczne ramowe dotyczące praw człowieka zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie, wprowadzając wszelkie zmiany i/lub uzupełnienia stosownie do istniejących uwarunkowań organizacyjnych oraz w zgodzie z obowiązującymi przepisami w krajach prowadzenia działalności. Funkcje organizacyjne w spółce Atlantia S.p.A., których dotyczy opisany proces to:

- Dział kapitału ludzkiego i organizacji
- Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju

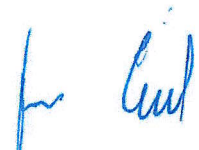
Niniejsze wytyczne obowiązują od dnia ich wydania.

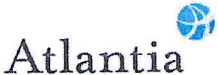
2. NORMY I ZASADY

Niniejszy dokument, zgodnie z Kodeksem Etycznym, inspirowany jest uznanymi na świecie standardami praw człowieka:

- Dziesięć zasad UN Global Compact;
- Powszechna deklaracja praw człowieka;
- Cele zrównoważonego rozwoju;
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Ramowe wytyczne sprawozdawcze Wytycznych ONZ;
- Deklaracja dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy (MOP)
- Wytyczne dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej (OECD);
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz taksonomii społecznej - PROJEKT
- Social Accountability 8000.

Spółki zależne stosują normy i zasady odniesienia właściwe ich wewnętrznej organizacji.



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 5 z 16	

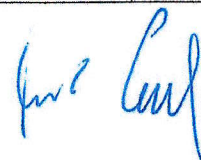
3. ZOBOWIĄZANIE DOTYCZĄCE WDROŻENIA POLITYKI


Zobowiązanie dotyczące wdrożenia polityki, pierwszy element ram WONZs, jest rozumiane jako zobowiązanie spółki do przestrzegania praw człowieka i przyjęcia procesów, które przekładają to zobowiązanie na jej politykę i praktyki operacyjne. Zobowiązanie Atlantii do przestrzegania praw człowieka jest zawarte w jej Kodeksie Etycznym, zatwierdzonym przez Zarząd i rozszerzonym na spółki zależne. Kodeks, który dostępny jest na stronie internetowej Spółki, określa, czego Grupa oczekuje od swych pracowników, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jej działalnością, produktami lub usługami w odniesieniu do praw człowieka.





W ramach Kodeksu Etycznego, Atlantia odnawia swe zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy (MOP). Ponadto firma przestrzega dziesięciu zasad Global Compact i inspirowane jest Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) Agendy Narodów Zjednoczonych 2030 w określaniu swych działań i celów strategicznych, kierując swe wybory i rozwój ku osiągnięciu tych celów.

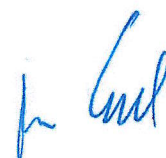
W szczególności Atlantia wzmacnia swe zaangażowanie w odniesieniu do następujących **obszarów**, które wynikają ze wspólnego rozpatrywania praw człowieka i działalności Grupy oraz powyższych zasad i konwencji międzynarodowych.


Obszary	Odniesienie	Definicja	Zobowiązania (Kodeks Etyczny)	Cele zrównoważonego rozwoju
Bezpieczeństwo społeczne	Konwencja MOP nr 118 Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych	Zapewnienie przestrzegania zasad ochrony socjalnej pracowników, zgodnie z przepisami krajowymi.	Zobowiązujemy się do zagwarantowania praw ludzi w każdej działalności prowadzonej przez spółki Grupy, w celu stworzenia wartości ekonomicznej i społecznej dla społeczności i terytoriów, w których działamy.	
Sprawiedliwe wynagrodzenie	Konwencje MOP nr 1, 100 i 131	Zapewnienie uczciwego i sprawiedliwego wynagrodzenia zgodnie z krajowymi przepisami dotyczącymi płac i wynagrodzenia dodatkowego.	Zapewniamy, że wynagrodzenie naszych pracowników jest co najmniej równe wynagrodzeniu ustaleniemu w układach zbiorowych i aktach legislacyjnych obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność. Dążymy również do spełnienia wyższych standardów, zapewniając uczciwy dochód i godną płacę za życie.	 
Godziny pracy	Konwencja MOP nr 1 i 122	Przestrzeganie obowiązujących przepisów, układów zbiorowych (w stosownych przypadkach) oraz standardów branżowych dotyczących godzin pracy, odpoczynku i świąt państwowych.	Uznajemy i chronimy prawo pracowników do odpoczynku i czasu wolnego zgodnie z obowiązującymi przepisami i układami zbiorowymi oraz odpowiednimi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).	 
Rozwój umiejętności i szkolenia		Zapewnienie wszystkim pracownikom procesu kształcenia/rozwoju wiedzy przydatnej do wykonywania określonej pracy.	Wierzymy w naszych ludzi jako niezbędny element dla istnienia, przyszłego rozwoju i sukcesu Grupy, dlatego też cenimy ich umiejętności i kompetencje, pozwalając każdemu na jak najpełniejsze wyrażenie swego potencjału.	 
Wolność zrzeszania się	Konwencje MOP nr 87, 98 i 154	Zapewnienie prawa do udziału w negocjacjach zbiorowych zgodnie z	Szanujemy prawa pracowników i swobody związkowe, w	









	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA		ATL_LG_H_05HumanRights	
			Wer. 00	21/09/2022
	Strona 6 z 16			

		przepisami krajowymi, do określania umownych warunków pracy i regulowania realizacji układów zbiorowych.	szczegółności swobodę zrzeszania się i rokowań zbiorowych, w tym poprzez nawiązanie odpowiedzialnego i konstruktywnego dialogu z organizacjami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników.	
Zdrowie i bezpieczeństwo	Konwencje MOP nr 148 i 155	Promocja integracyjnego środowiska pracy, które zdolne jest do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa ludzi.	Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo ludzi poprzez przestrzeganie najwyższych międzynarodowych standardów w odniesieniu do każdej prowadzonej przez nas działalności, a także konkretnych mających zastosowanie przepisów i regulacji w celu zapewnienia zarządzania opartego na zasadach ostrożności, zapobiegania, ochrony i zarządzania ryzykiem.	 
Praca przymusowa	Konwencje MOP nr 29 i 105 Ratyfikacja 18 międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka v: Konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin	Zapewnienie dobrowolnego zatrudnienia dla wszystkich pracowników firmy i odrzucenie wszelkich form pracy przymusowej, obowiązkowej lub wymuszonej pod groźbą.	Działamy na rzecz zwalczania pracy dzieci, wszelkich form pracy przymusowej i współczesnego niewolnictwa.	 
Praca dzieci	Konwencje MOP nr 138 i 182 Ratyfikacja 18 międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka : Konwencja o prawach dziecka	Zakaz zatrudniania osób poniżej 18. roku życia przy pracach niebezpiecznych, definiowanych jako wszelkie czynności zawodowe, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne, psychiczne i moralne dziecka, jego bezpieczeństwo i kondycję moralną.		
Różnorodność i integracja	Konwencja MOP nr 111 Ratyfikacja 18 międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka : Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencja w sprawie praw osób niepełnosprawnych	Wspieranie i promowanie kultury różnorodności, integracji i równych szans, w celu zapewnienia realizacji na wszystkich poziomach koncepcji równości i integracji, bez względu na rasę, narodowość, język, wiek, płeć i tożsamość płciową, orientację seksualną, pochodzenie etniczne/kulturę, religię, kondycję fizyczną i niepełnosprawność, status ekonomiczny, związek zawodowy/poglądy polityczne i inne.	Działamy na rzecz ochrony różnorodności i zapewnienia godności naszym pracownikom. Uważamy różnorodność i integrację za elementy strategiczne dla naszej Grupy, ponieważ interakcja różnych płci, kultur, pokoleń, perspektyw i środowisk tworzy trwałą wartość, zapewnia postęp i stanowi żywny grunt dla innowacji i rozwoju pomysłów.	 



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA		ATL_LG_H_05HumanRights	
			Ver. 00	21/09/2022
	Strona 7 z 16			

Molestowanie	Konwencja MOP nr 190 Ratyfikacja 18 międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka : Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania	Przeciwdziałanie dyskryminacji i nadużyciom związanym z molestowaniem.	Gwarantujemy równą godność i bezstronne traktowanie wszystkich osób zaangażowanych w naszą działalność, odrzucając wszelkie formy dyskryminacji i molestowania, a także wszelkie zachowania niewłaściwe lub niegodne.	
Szacunek dla społeczności lokalnych	Konwencja MOP nr 107 i 169	Zagwarantowanie praw ludzi we wszystkich działaniach prowadzonych przez spółki Grupy, w celu stworzenia wartości ekonomicznej i społecznej dla społeczności i terytoriów, na których działamy.	Przyczyniamy się pozytywnie do rozwoju społeczno-gospodarczego społeczności, w których działamy poprzez świadczenie efektywnych i innowacyjnych usług oraz wspieramy i promujemy, w miarę możliwości, zatrudnienie lokalnych pracowników i dostawców.	   
Prywatność	Przepisy dotyczące ochrony danych oraz prywatności : Międzynarodowy Komitet Czerwonego Krzyża (2016) o ochronie danych osobowych; Rozporządzenie RODO UE 2016/679	Zapewnienie odpowiednich środków ochrony prawnej osób, których dotyczą operacje przetwarzania danych osobowych oraz poszanowania prawa do prywatności.	Chronimy prawo do prywatności, zobowiązując się do ochrony danych osobowych gromadzonych i pozyskiwanych w celu realizacji naszych działań instytucjonalnych oraz zagwarantowania ich przetwarzania z poszanowaniem praw i podstawowych swobód, a także godności podmiotów danych.	

Powyższe obszary zostały określone przez Atlantię i w związku z ewolucją i dynamizmem kontekstu zewnętrznego i wewnętrznego są okresowo weryfikowane i aktualizowane przez Dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju w połączeniu z Działem kapitału ludzkiego i organizacji. W szczególności funkcje te, w zakresie ich kompetencji:

- nadzorują rozwój w czasie otoczenia regulacyjnego i najlepszych praktyk (np. dokumentów, wytycznych interpretacyjnych opracowanych przez organizacje i/lub specjalistyczne organy¹, organizacje branżowe), a także uwzględniają kwestie, które mogą się pojawić w analizie istotności dostarczonej do Zintegrowanego Raportu Roczego;
- uwzględniają zmiany organizacyjne i biznesowe (np. wejście do nowych sektorów/krajów²), które mogą zmienić ekspozycję na ryzyko.

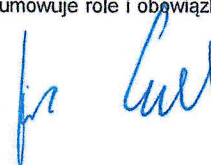
Aktualizacja zagadnień odbywa się co trzy lata oraz każdorazowo w przypadku wystąpienia istotnych zmian wewnętrznych, które jej wymagają. Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju, wraz z działem Kapitału ludzkiego i organizacji, promują również wszelkie aktualizacje tych wytycznych ramowych i/lub rozwój dodatkowych nowych narzędzi dostosowanych do najlepszych praktyk w dziedzinie praw człowieka, które mają być rozpowszechnione w ramach Grupy³.


W uzupełnieniu kwestii określonych w Kodeksie Etycznym, w celu uwzględnienia zagadnień praw człowieka w działalności operacyjnej, każda spółka Grupy (zwana dalej Spółką), z uwzględnieniem kontekstu odniesienia oraz własnej działalności, może wyrazić swe zobowiązanie poprzez określone polityki i procedury oraz zapewnić skuteczne przestrzeganie zasad w kontekście własnej działalności, gwarantując standardy etycznego i odpowiedzialnego postępowania.

¹ Np. Duński Instytut Praw Człowieka.

² W zakresie odnośnych kwestii można odnieść się do: i) [Narzędzia wytycznych ws. praw człowieka UNEP](#) w odniesieniu do analizy sektorowej; ii) [ILO STAT, Banku Światowego, Our World in Data, NGO Walk Free, Human Rights Watch oraz Raportu Międzynarodowego Amnesty International](#) w zakresie analizy krajowej.

³ W odniesieniu do poszczególnych elementów wytycznych ramowych, Załącznik 1 niniejszego dokumentu podsumowuje role i obowiązki poszczególnych podmiotów.



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 8 z 16	

W tym względzie Atlantia określiła również szczegółowe Wytyczne dotyczące różnorodności, równości i integracji, zatwierdzone przez Zarząd i opublikowane na stronie internetowej Spółki, które aktywnie promują kulturę integracji, wspierając zasady równości i ochrony wolności osobistej, godności i nietykalności, będące podstawowymi wartościami modelu biznesowego Spółki.

4. PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka jest integralną częścią działań zaplanowanych w celu realizacji zobowiązania Atlantii do przestrzegania praw człowieka.

Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka, zgodne z WONZs, to proces identyfikacji, zapobiegania, łagodzenia i rozwiązywania niekorzystnych zjawisk w sferze praw człowieka.

Proces ten obejmuje ocenę rzeczywistych i potencjalnych zjawisk, określenie środków, które należy podjąć w związku z nimi, a także nadzorowanie i sprawozdania ze sposobu ich redukcji.

Proces należytej staranności w sferze praw człowieka musi zatem:

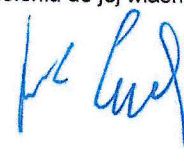
- rozpoznawać wszelkie niekorzystne zjawiska w sferze praw człowieka, które mogą występować w sposób czynny lub bierny w każdej firmie wskutek jej działalności lub które mogą być bezpośrednio związane z jej działalnością, produktami, usługami czy relacjami biznesowymi;
- różnić się złożonością w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, ryzyka poważnych problemów w sferze praw człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności;
- mieć charakter ciągły, w uznaniu, że ryzyko związane z prawami człowieka może zmieniać się w czasie wraz z rozwojem działalności i otoczenia prowadzonej działalności.


Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka może zostać uwzględniony w ogólnych systemach zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie, pod warunkiem, że nie ogranicza się on jedynie do rozpoznawania i kontroli ryzyka dotyczącego samego przedsiębiorstwa, lecz obejmuje także ryzyko, na które narażeni są posiadacze praw.

Proces ten obejmuje co najmniej następujące elementy:

Rozpoznanie i ocena problemów	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznanie i ocena potencjalnych i rzeczywistych problemów w sferze praw człowieka
Rozpoznanie i wdrożenie środków mających na celu zapobieganie, redukcję i łagodzenie niekorzystnych zjawisk	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznanie odpowiednich środków w celu zapobiegania i łagodzenia niekorzystnych zjawisk w sferze praw człowieka, w szczególności określenie działań mających na celu zapobieganie lub łagodzenie potencjalnych zjawisk oraz zapewnienie środków mających na celu redukcję istniejących zjawisk, w przypadku, gdy organizacja stwierdzi, że spowodowała lub przyczyniła się do spowodowania niekorzystnych zjawisk
Nadzorowanie i raportowanie	<ul style="list-style-type: none"> • Okresowy nadzór w celu weryfikacji: a) prawidłowego wdrożenia polityki praw człowieka, b) oceny wyników organizacji w odniesieniu do rozpoznanych negatywnych zjawisk i skuteczności wprowadzonych działań naprawczych oraz c) promowania ciągłego doskonalenia. • Sprawozdania ze sposobu oraz środków, jakie organizacja wykorzystuje do redukcji negatywnych zjawisk w dziedzinie praw człowieka

Proces należytej staranności w sferze praw człowieka przeprowadzany jest na poziomie spółki w odniesieniu do jej własnych



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	
	ATL_LG_H_05HumanRights	21/09/2022
	Strona 9 z 16	

obszarów działalności (pracownicy w miejscu pracy, łańcuch dostaw/osoby trzecie, projekty przemysłowe i operacje nadzwyczajne)⁴, a główne wyniki (np. wskaźniki zgodnie z załącznikiem 3) konsolidowane są na poziomie Grupy. W szczególności każda spółka decyduje, zgodnie z zasadą autonomii i niezależności oraz z uwzględnieniem uwarunkowań wewnętrznych⁵, w jaki sposób tę działalność usprawnić w ramach własnych procesów, aby zwiększyć świadomość i wzmocnić poszanowanie praw człowieka w swej sferze wpływów, koncentrując się na obszarach najbardziej narażonych zgodnie z podejściem opartym na ryzyku.

Firmy mogą zatem uwzględnić proces należytej staranności w istniejących procesach, np. zgodnie z zapisami WONZ do działań związanych z zarządzaniem ryzykiem, lub też mogą ustanowić specjalny proces przypisujący odpowiedzialność podmiotom korporacyjnym zajmującym się typowo i przede wszystkim kwestiami praw człowieka, w świetle roli, jaką odgrywają w odpowiednio kontrolowanych procesach (np. Zasoby Ludzkie, Zamówienia, BHP, itp.)⁶. Każda spółka definiuje zatem swój proces należytej staranności w zakresie praw człowieka z myślą o *ciągłym doskonaleniu* i zgłasza wyniki w ramach modelu danych ESG Atlantii na potrzeby opracowania Zintegrowanego Raportu Rocznego.

a. ROZPOZNANIE I OCENA PROBLEMÓW

W celu ustalenia zagrożeń związanych z prawami człowieka, spółki, biorąc pod uwagę odpowiednie obszary określone w rozdziale Zobowiązania dotyczące polityki, przeprowadzają analizę rzeczywistych lub potencjalnych niekorzystnych zjawisk w sferze praw człowieka, oceniając ich znaczenie według prawdopodobieństwa wystąpienia i dotkliwości⁷.

Dla oceny problemów konieczne jest rozważenie każdego działania, które może wpłynąć (potencjalny wpływ) lub wpływa (rzeczywisty wpływ) negatywnie na prawa człowieka jednostki lub społeczności⁸ zarówno w odniesieniu do działań prowadzonych przez samą spółkę (prawa człowieka w miejscu pracy), jak i przez strony trzecie, np. dostawców, poddostawców (prawa człowieka w łańcuchu dostaw).

Ocenę tę przeprowadza się okresowo i, jeśli to możliwe, przed rozpoczęciem działalności/projektu (przemysłowego i/lub komercyjnego).

Firmy, w zależności od ich wielkości, charakteru i kontekstu, mogą zdecydować się na zaangażowanie w konsultacje z potencjalnie dotkniętymi interesariuszami i innymi zainteresowanymi stronami, w tym pracownikami (zaangażowanie interesariuszy) w celu ustalenia ich opinii oraz włączenia ich do procesu oceny wpływu na prawa człowieka. W sytuacjach, w których takie konsultacje nie są uważane za wykonalne, można rozważyć rozwiązania alternatywne, takie jak konsultacje z ekspertami w zakresie konkretnych zagadnień lub obszarów (np. naukowcy, organizacje pozarządowe, organizacje lokalne)⁹. W zakresie praw człowieka związanych z łańcuchem dostaw, jest to dokonywane w procesie oceny (kwalifikacji) dostawców, w którym uwzględnia się również kryteria środowiskowe, społeczne i zarządzania (ESG).

b. ROZPOZNANIE I WDROŻENIE ŚRODKÓW MAJĄCYCH NA CELU ZAPOBIEGANIE, REDUKCJĘ I ŁAGODZENIE NIEKORZYSTNYCH ZJAWISK

Atlantia i jej spółki zależne zobowiązują się do wprowadzenia środków zapobiegania i łagodzenia ryzyka (rozszerzenie, wyartykułowanie, wzmocnienie procedur, kontroli i działań uświadamiających) odpowiednich do zapewnienia odpowiednio skutecznego kontrolowania przestrzegania praw człowieka i kontrolowania powiązanych zagrożeń.

W szczególności, w odniesieniu do rozpoznanych skutków, każde przedsiębiorstwo analizuje istniejące środki (np. za pomocą list kontrolnych, kwestionariuszy, wywiadów) w celu określenia, w razie potrzeby, planów działania i środków zaradczych.

W szczególności, każda spółka zobowiązuje się do:

- zapobiegania i/lub łagodzenia potencjalnych problemów poprzez uwzględnienie wyników oceny przestrzegania praw człowieka w swych procesach wewnętrznych¹⁰ oraz poprzez przyjęcie odpowiednich środków w celu zapobiegania, zarządzania i łagodzenia problemów;
- określenie wszelkich środków niezbędnych do zapobiegania lub redukcji problemów bezpośrednio powodowanych

⁴ Za proces ten w Atlantii odpowiadają: i) Dział zakupów, w zakresie ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw; ii) Dział wizerunku organizacji, rekrutacji oraz rozwoju, Dział różnorodności oraz włączenia, w zakresie ochrony praw człowieka w miejscu pracy; iii) Dział odpowiedzialny za wszelkie operacje nadzwyczajne, w odniesieniu do ochrony praw człowieka (w tym społeczności lokalnych, w stosownych przypadkach). Patrz [Załącznik 1 Podsumowanie ról i obowiązków Wytyczne ramowe dotyczące praw człowieka](#).

⁵ Zasada ta, zgodnie z WONZ, wynika z konieczności dostosowania przez każdą spółkę procesu należytej staranności do jej własnej charakterystyki (wielkość, sektor, struktura organizacyjna i działalność).

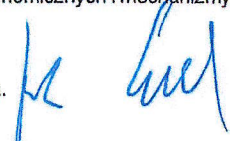
⁶ Ze szczególnym uwzględnieniem procesu należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw, jest to zazwyczaj integrowane z procesem zarządzania dostawcami (od kwalifikacji po weryfikację i nadzorowanie wymagań zgodnie z kryteriami środowiskowymi, społecznymi i zarządzania ESG).

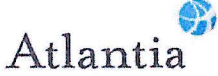
⁷ Ocena ta opiera się na szeregu czynników, które omówiono w Załączniku 2 do niniejszego dokumentu.

⁸ W całym tym procesie społeczności muszą zwracać szczególną uwagę na wszelki szczególny wpływ na prawa człowieka osób należących do grup lub populacji najbardziej narażonych na naruszenia lub marginalizację, a także na różne zagrożenia po stronie kobiet i mężczyzn.

⁹ Można to rozważyć w przypadku projektów przemysłowych i/lub komercyjnych, gdzie należy wziąć pod uwagę punkt widzenia posiadacza praw, a nie spółki.

¹⁰ Skuteczne uwzględnienie kwestii praw człowieka wymaga: (i) przydzielenia odpowiedzialności za poszczególne problemy do odpowiednich szczebli oraz funkcji w przedsiębiorstwie; (ii) aby wewnętrzne procesy decyzyjne, sposoby przydziału zasobów ekonomicznych i mechanizmy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na problemy.



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	
	ATL_LG_H_05HumanRights	Ver. 00
	21/09/2022	
Strona 10 z 16		

przez działalność (tzw. rzeczywistego wpływu)¹¹.
Określenie i wdrożenie działań zapobiegawczych i zaradczych będzie zależało od bezpośredniego zaangażowania przedsiębiorstwa w spowodowanie niekorzystnego wpływu lub związku tego wpływu z działalnością, produktami lub usługami jednego z podmiotów, z którymi utrzymuje stosunki gospodarcze.
W przypadku, gdy spółka przyczynia się do niekorzystnego wpływu na prawa człowieka, powinna ona podjąć kroki w celu zaprzestania lub zapobieżenia temu wpływowi oraz wykorzystać swój wpływ w celu zredukowania wszelkich niekorzystnych skutków w jak najszerszym zakresie.
Każda spółka określa zatem własne plany działań do wykonania, wyznaczając funkcję odpowiedzialną za ich realizację oraz relatywne terminy.
W przypadku konieczności ustalenia priorytetów działań w celu przeciwdziałania obecnym i potencjalnym problemom dotyczącym praw człowieka, firmy powinny w pierwszej kolejności starać się zapobiegać i łagodzić problemy najpoważniejsze lub te, w przypadku których opóźniona reakcja spowodowałaby nieodwracalne skutki. Po zajęciu się problemami najbardziej znaczącymi, następuje konieczność rozwiązania problemów pomniejszych.

C. NADZÓR I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Nadzór

Nadzór nad skutecznością działań jest konieczny, aby spółka mogła zweryfikować skuteczność wdrożenia polityki praw człowieka oraz skuteczność reakcji na rozpoznane negatywne oddziaływania w celu promowania środków ciągłego doskonalenia.

Każda spółka odpowiedzialna jest za prowadzenie działań mających na celu nadzór nad skutecznością podejmowanych działań poprzez wykorzystanie określonych wskaźników jakościowych/ilościowych (KPI)¹², które umożliwiają zrozumienie i ocenę trendu zagrożenia w odniesieniu do praw człowieka oraz wyników działalności i operacji.

Ponadto, w zależności od trendu tych wskaźników oraz w celu wzmocnienia kontroli nad obszarami o większym ryzyku, spółka może uzupełnić działania nadzorcze o konkretne działania weryfikacyjne (np. kontrole w miejscach pracy).

Sprawozdawczość

Wyniki nadzoru, a także główne działania prowadzone w ramach procesu należytej staranności¹³, uwzględniane są w wewnętrznych procedurach sprawozdawczych każdej spółki.

Ogólne wyniki w zakresie zobowiązań dotyczących praw człowieka, sposób rozwiązywania problemów związanych z prawami człowieka, podjęte środki łagodzące, a także wszelkie stwierdzone naruszenia, ujmowane są w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Atlantii.

Ponadto dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju Atlantii może rozważyć, jeśli uzna to za stosowne i/lub konieczne, wprowadzenie specjalnego procesu sprawozdawczego w zakresie praw człowieka oraz przyjęcie inne inicjatywy komunikacyjne, w tym dialog internetowy, konsultacje z zainteresowanymi stronami itp.

5. ŚRODKI ZARADCZE I MECHANIZMY SPRAWOZDAWCZE

Każda spółka musi posiadać lub uczestniczyć w systemie zasad i mechanizmów gwarantujących każdej osobie dotkniętej naruszeniem praw człowieka środki rekompensaty za wyrządzoną szkodę.

W przypadku rzeczywistego naruszenia praw człowieka, należy wprowadzić natychmiastowe środki zaradcze mające na celu zapobieganie dalszemu lub powtórnemu naruszeniu, jak również ewentualne środki sankcjonujące naruszenie i zapewniające zadośćuczynienie osobom poszkodowanym.

Środki zaradcze mogą obejmować - między innymi - przeprosiny, restytucję, przywrócenie statusu quo, rekompensatę finansową lub niefinansową, a ponadto zapobieganie ponownemu wystąpieniu szkody poprzez, na przykład, nakazy sądowe lub gwarancje braku powtórzenia, które należy rozpatrywać w świetle kontekstu lokalnego.

Każda spółka, w tym Atlantia, posiada również mechanizmy sprawozdawcze opracowane w celu zapewnienia, że ewentualne naruszenia praw człowieka będą szybko rozpoznawane, analizowane i zarządzane.

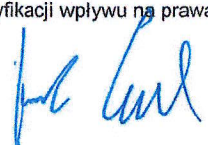
W szczególności, zgodnie z międzynarodowymi najlepszymi praktykami i obowiązującymi przepisami, przewiduje się proces zbierania i zarządzania zgłoszeniami o nieprawidłowościach, regulowany przez konkretne instrumenty regulacyjne.

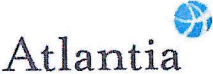
Proces zgłaszania nieprawidłowości jest kluczowym elementem wykrywania problemów dotyczących praw człowieka, dając wszystkim interesariuszom możliwość zgłaszania wszelkich uzasadnionych obaw dotyczących faktycznego lub potencjalnego

¹¹ Rzeczywisty wpływ będzie musiał podlegać środkom zaradczym - patrz rozdział Środki zaradcze i mechanizmy sprawozdawczości.

¹² Lista wskaźników podlegających nadzorowi w zakresie poszczególnych kwestii związanych z prawami człowieka znajduje się w Załączniku 3 do niniejszego dokumentu.

¹³ Przykładowo: obecność polityki praw człowieka zgodnej ze standardami międzynarodowymi i niniejszym dokumentem, zakres stosowania polityki wobec stron trzecich, okresowość i zakres procesu należytej staranności, wdrożenie procesu oceny i identyfikacji wpływu na prawa człowieka oraz inne wskaźniki, o których mowa w Załączniku 3.



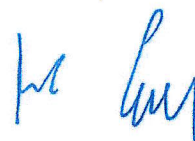
	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Wer. 00	21/09/2022
		Strona 11 z 16	

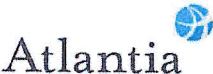
naruszenia zasad w toku działalności spółki i w ramach jej łańcucha wartości.

Naruszenie lub podejrzenie naruszenia Kodeksu Etycznego i/lub innych regulacji wewnętrznych w zakresie praw człowieka można niezwłocznie zgłosić za pośrednictwem jednego z dedykowanych kanałów spółki (np. platforma informatyczna, adresy e-mail i pocztowe).

Poufność jest gwarantowana w odniesieniu do treści zgłoszenia i tożsamości osób dokonujących zgłoszenia (w przypadku ujawnienia) oraz osób zgłaszanych, zgodnie z przepisami i regulacjami dotyczącymi prywatności obowiązującymi w tym zakresie. Atlantia i poszczególne spółki zobowiązują się do sankcjonowania wszelkich aktów odwetu lub dyskryminacji, bezpośrednich lub pośrednich, wobec osób zgłaszających nieprawidłowości lub każdej osoby, która w dobrej wierze zgłosiła wątpliwości dotyczące przestrzegania praw człowieka.

Właściwie zarządzane mechanizmy sprawozdawcze umożliwiają zajęcie się naruszeniami, po ich rozpoznaniu i ocenie, oraz zaradzenie negatywnym skutkom w sposób terminowy i bezpośredni.



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 12 z 16	

Załącznik 1 - Podsumowanie ról i obowiązków - Wytyczne ramowe dotyczące praw człowieka.

Podsumowanie ról i obowiązków


	Elementy wytycznych ramowych	Atlantia	Podmioty zależne
Zobowiązanie dotyczące polityki	Zobowiązanie korporacyjne do przestrzegania praw człowieka i przyjęcia procesów, które przekładają to zobowiązanie na kulturę i praktyki biznesowe.	Definiuje i aktualizuje wytyczne ramowe dotyczące praw człowieka i inne wewnętrzne instrumenty regulacyjne w dziedzinie praw człowieka (np. kodeks etyczny) z uwzględnieniem odpowiednich kwestii i zmian w przepisach.	Przyjmują Wytyczne Ramowe Dotyczące Praw Człowieka lub własne wytyczne ramowe dotyczące praw człowieka zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie, wprowadzając wszelkie zmiany i/lub uzupełnienia zgodnie z odpowiednim kontekstem organizacyjnym i obowiązującymi przepisami w krajach, w których działają. Określają polityki i procedury zapewniające skuteczne poszanowanie praw człowieka w ich działalności, gwarantujące standardy etycznego i odpowiedzialnego postępowania
Proces należytej staranności	Proces rozpoznawania, zapobiegania, łagodzenia i reagowania na problemy związane z prawami człowieka prowadzony w odniesieniu do wszystkich obszarów działalności spółki (pracownicy w miejscu pracy, łańcuch dostaw/osoby trzecie, projekty przemysłowe i operacje nadzwyczajne).	Przeprowadzenie, zgodnie ze swoimi obszarami odpowiedzialności i operacji (pracownicy w miejscu pracy, łańcuch dostaw/osoby trzecie, projekty przemysłowe i operacje nadzwyczajne), procesu należytej staranności. Wyniki nadzoru, a także główne działania prowadzone w ramach procesu należytej staranności, uwzględniane są w wewnętrznych procedurach sprawozdawczych każdej spółki. Ogólne wyniki w zakresie zobowiązań dotyczących praw człowieka, sposób rozwiązywania problemów związanych z prawami człowieka, podjęte środki łagodzące, a także wszelkie stwierdzone naruszenia, ujmowane są w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Atlantii.	
Środki zaradcze i mechanizmy zgłaszania	System zasad zapewniających stronom trzecim, dotkniętym naruszeniem praw człowieka, zadośćuczynienie za wszelkie szkody spowodowane przez spółkę. Mechanizmy sprawozdawcze zapewniające, że ewentualne naruszenia praw człowieka będą niezwłocznie rozpoznawane, analizowane i zarządzane.	Wdrożenie, zgodnie ze swoimi obszarami odpowiedzialności i działalności, środków zaradczych i dedykowanych mechanizmów zgłaszania. Atlantia może zastrzec sobie prawo do rozpatrywania zgłoszeń wewnętrznie, jeśli uzna, że mają one znaczący wpływ (np. uszczerbek na reputacji) na Grupę Atlantia (w tym spółkę holdingową) lub inne spółki Grupy.	

Zaangażowane są następujące funkcje Atlantii:

- W zakresie **Zaangażowania w Politykę**: Dział kapitału ludzkiego i organizacji oraz Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju, w zakresie definicji niniejszych wytycznych ramowych. Odpowiednie funkcje (np. Komitet sprawozdawczy kodeksu etycznego) w zakresie innych odpowiednich wewnętrznych instrumentów regulacyjnych (np. procedur);
- W zakresie procesu należytej staranności: i) Dział zakupów, w zakresie ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw; ii) Dział wizerunku organizacji, rekrutacji oraz rozwoju, Dział różnorodności oraz włączenia, w zakresie ochrony praw człowieka w miejscu pracy; iii) Dział odpowiedzialny za wszelkie operacje nadzwyczajne, w odniesieniu do ochrony praw człowieka (w tym społeczności lokalnych, w stosownych przypadkach). Ogólne wyniki w dziedzinie zobowiązań dotyczących praw człowieka ujmowane są przez dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju w modelu danych ESG firmy Atlantia w celu opracowania zintegrowanego raportu rocznego;
- W zakresie **środków prawnych**: funkcje, o których mowa w poprzednim punkcie we współpracy z innymi funkcjami korporacyjnymi, które mogą być kompetentne w danej sprawie (np. Dział Prawny w przypadku sporów sądowych); oraz **mechanizmy informowania o nieprawidłowościach**, Wielofunkcyjna Komisja Sprawozdawcza koordynowana przez Dział audytu wewnętrznego (patrz Procedura Sprawozdawcza).

Spółki zależne decydują, zgodnie z zasadą autonomii i niezależności oraz z uwzględnieniem własnego otoczenia, jak zastosować to działanie w ramach własnych procesów, w celu zwiększenia świadomości i wzmocnienia poszanowania praw człowieka w ich sferze oddziaływania.



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 13 z 16	

Załącznik 2 - Ustalenia dotyczące oceny wpływu

Proces oceny rzeczywistych i potencjalnych problemów w sferze praw człowieka powinien uwzględniać dotkliwość i prawdopodobieństwo.

Narzędzia stosowane przez firmy do dokonania tej oceny muszą uwzględniać wielkość, branżę, strukturę własności i środowisko biznesowe działania podmiotu¹⁴.

W szczególności ocena *dotkliwości* musi uwzględniać jedną lub więcej z następujących cech¹⁵:

- **skala**, czyli waga problemu w sferze praw człowieka (którą również można ocenić za pomocą skali);
- **zakres**, przez który rozumie się liczbę osób, które są lub mogą być dotknięte (np. przez opóźnione skutki szkód w środowisku);
- **przywracalność**, tj. możliwość udzielenia restytucji osobom poszkodowanym do stanu sprzed naruszenia ich praw.

Nie jest konieczne, aby dany problem miał więcej niż jedną z powyższych cech, aby uznać go za "poważny", chociaż często zdarza się, że im większa jest jego skala lub zakres, tym mniej prawdopodobne jest, że zostanie on naprawiony.

Ryzyko "najbardziej istotnego" negatywnego wpływu będzie specyficzne dla każdej spółki, w zależności od jej branży i relacji biznesowych. W niektórych przypadkach może to wynikać z subiektywnej oceny lub znajdować się pod wpływem krajowych wymogów prawnych.

Dotkliwość potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka jest najważniejszym czynnikiem określającym zakres i złożoność procesów, które spółka musi wprowadzić, celem wykazania, że przestrzega ona praw człowieka. Procesy muszą być zatem proporcjonalne do zagrożeń związanych z prawami człowieka w działalności poszczególnych przedsiębiorstw.

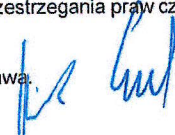
Ocena *prawdopodobieństwa* musi natomiast uwzględniać inne aspekty, takie jak wydarzenia z przeszłości (np. naruszenia praw człowieka w danym okresie czasu) oraz zmiany w objętych nadzorem trendach jakościowych i ilościowych KPI.

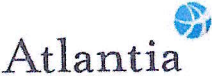
Na podstawie analiz *dotkliwości* i *prawdopodobieństwa* wystąpienia skutków, w razie potrzeby, możliwe jest uszeregowanie ryzyka pod względem istotności i podjęcie stosownych działań. Czynnikiem dominującym jest *dotkliwość* wpływu. *Prawdopodobieństwo* może być w niektórych okolicznościach pomocne przy priorytetyzowaniu poszczególnych problemów (np. gdy nie jest możliwe zajęcie się wszystkimi rzeczywistymi i/lub potencjalnymi problemami).

W przypadku, gdy rozpoznane oddziaływanie jest rzeczywiste, tzn. aktualne i już zaistniało, należy podjąć możliwe i konieczne działania zaradcze, niezależnie od stopnia *dotkliwości*.

¹⁴ Firmy mogą analizować ryzyko związane z krajem i sektorem, na przykład poprzez sprawdzanie międzynarodowych baz danych (np. ILO Stat, Bank Światowy) i raportów (np. Amnesty International, Human Rights Watch).

¹⁵ Ocena *dotkliwości* musi uwzględniać w szczególności wpływ na prawa człowieka grup lub populacji wymagających szczególnej uwagi, w tym kobiet, ludności rdzennej, osób niepełnosprawnych i pracowników migrujących. Więcej informacji na temat metod i technik oceny wpływu znaleźć można w publikacjach Duńskiego Instytutu Praw Człowieka, w tym "Wytycznych i narzędziach oceny przestrzegania praw człowieka".




	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 14 z 16	

Załącznik 3 - Wskaźniki jakościowe/ilościowe

W odniesieniu do kwestii praw człowieka możliwe jest określenie szeregu wskaźników jakościowych i ilościowych, które każda spółka, na podstawie własnych ocen istotności i zgodnie z wymogami sprawozdawczości skonsolidowanej, wdraża i nadzoruje w celu oceny poszanowania praw człowieka i własnych wyników w tej dziedzinie. Wskaźniki stanowią minimalne wskazanie działań nadzorczych, które mogą być zatem rozszerzane i aktualizowane zgodnie ze specyfiką spółek i ich procesów.

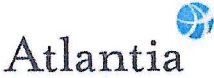
Istotne obszary	Możliwe wskaźniki wydajności (przykład niewyczerpujący)	
Zabezpieczenie socjalne	Obecność planów socjalnych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Obecność planów emerytalnych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Obecność dodatkowej opieki zdrowotnej	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników powyżej 50. roku życia	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek wolnych stanowisk obsadzonych przez kandydatów wewnętrznych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Inwestycje w inicjatywy socjalne	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek osób korzystających z elastycznych godzin pracy / pracy z domu	<input checked="" type="checkbox"/>
Godziwe wynagrodzenie	Stosunek średniego wynagrodzenia do wynagrodzenia podstawowego według rodzaju umowy	
	Parametry ekonomiczno-finansowe, środowiskowe i społeczne związane z wynagrodzeniem zmiennym	<input checked="" type="checkbox"/>
	Stosunek lokalnego wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia podstawowego (minimalny poziom wejściowy) w danym zakładzie/spółce	<input checked="" type="checkbox"/>
	Stosunek wynagrodzenia podstawowego do wynagrodzenia mężczyzn/kobiet	<input checked="" type="checkbox"/>
	Luka płacowa (kierownicy wyższego i średniego szczebla, pozostali pracownicy)	<input checked="" type="checkbox"/>
	Całkowita kwota wypłaconych premii, zachęt i opcji na akcje w euro/dolarach	<input checked="" type="checkbox"/>
Godziny pracy	Średnia liczba godzin nadliczbowych w roku na pracownika	
	Średnia liczba dni roboczych w tygodniu	
	Procedury i ustalenia dotyczące płatności i zarządzania nadgodzinami	
	Liczba obecnie aktywnych umów o telepracę/pracę zwinną	
Rozwój umiejętności i szkolenia	Średnia liczba godzin szkolenia w zakresie praw człowieka na pracownika i na poziom umowy	
	Odsetek stanowisk kierowniczych wyższego szczebla zajmowanych przez kobiety	<input checked="" type="checkbox"/>
	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika i na poziom umowy	<input checked="" type="checkbox"/>
	Całkowita liczba godzin szkoleniowych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników objętych planami rozwoju wydajności	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek godzin certyfikowanych szkoleń dla kadry zarządzającej w zakresie zrównoważonego rozwoju	<input checked="" type="checkbox"/>
Wolność zrzeszania się	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	<input checked="" type="checkbox"/>
	Średnia liczba konsultacji w roku na zakład z przedstawicielami pracowników	
	Liczba strajków w roku na zakład	
Zdrowie i bezpieczeństwo	Odsetek przychodów objętych certyfikatem ISO 45001	<input checked="" type="checkbox"/>
	Liczba wypadków śmiertelnych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Liczba chorób zawodowych	<input checked="" type="checkbox"/>



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 15 z 16	

Istotne obszary	Możliwe wskaźniki wydajności (przykład niewyczerpujący)	
	Liczba i wskaźnik wypadków z poważnymi konsekwencjami oraz związane z nimi tendencje	<input checked="" type="checkbox"/>
	Wskaźnik częstotliwości	<input checked="" type="checkbox"/>
Praca przymusowa	Odsetek pracowników zewnętrznych (w stosunku do ogółu pracowników) pracujących w miejscach zarządzanych przez organizację	
	Odsetek pracowników posiadających stałą umowę o pracę Szczególne procedury mające na celu zapewnienie braku pracy przymusowej	<input checked="" type="checkbox"/>
Praca dzieci	Wiek najmłodszego zatrudnionego pracownika	
	Szczególne procedury mające na celu zapewnienie braku pracy dzieci	
Różnorodność i włączenie społeczne	Całkowita liczba godzin szkolenia na osobę w zakresie zagadnień różnorodności i włączenia społecznego;	<input checked="" type="checkbox"/>
	Średnia liczba godzin szkolenia w zakresie zagadnień różnorodności i włączenia społecznego na pracownika i na poziom umowy	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników w organach zarządzających spółki, którzy reprezentują różne kategorie różnorodności/mniejszości	
	Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników według płci, wieku i kategorii zawodowej	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek kobiet na różnych poziomach organizacji	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników należących do grup mniejszościowych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek pracowników należących do kategorii chronionych	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych w funkcjach generujących dochód	
	Wskaźnik rotacji według płci, kraju i grupy wiekowej	<input checked="" type="checkbox"/>
Molestowanie	Liczba pracowników, którzy wzięli urlop wychowawczy (w podziale na płeć), wskaźnik powrotu do pracy w danym roku i wskaźnik retencji	<input checked="" type="checkbox"/>
	Całkowita liczba godzin szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu na osobę	
	Średnia liczba godzin szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu na pracownika i na poziom umowy	
Szacunek dla społeczności lokalnych	Odsetek pracowników ochrony (wewnętrznych i zewnętrznych) przeszkolonych w zakresie praw człowieka	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek przychodów objętych certyfikatami ISO 14001, ISO 50001	<input checked="" type="checkbox"/>
	Liczba działań angażujących społeczność lokalną na lokalizację/projekt	
	Liczba przypadków niezgodności z prawem i przepisami dotyczącymi ochrony środowiska	<input checked="" type="checkbox"/>
	Inicjatywy na rzecz społeczności lokalnych	<input checked="" type="checkbox"/>
Prywatność	Inwestycje na rzecz społeczności lokalnych (według sektora interwencji i obszaru geograficznego)	<input checked="" type="checkbox"/>
	Liczba odnotowanych przypadków naruszenia prywatności wobec pracowników	
	Potwierdzone skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	<input checked="" type="checkbox"/>
	Odsetek przychodów objętych certyfikatami ISO 27001	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procedury poszanowania prywatności pracowników i bezpieczeństwa informacji	<input checked="" type="checkbox"/>



	WYTYCZNE RAMOWE DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA	ATL_LG_H_05HumanRights	
		Ver. 00	21/09/2022
		Strona 16 z 16	

Istotne obszary	Możliwe wskaźniki wydajności (przykład niewyczerpujący)
Wszystkie obszary	Liczba i rodzaj zgłoszeń dotyczących naruszeń Kodeksu Etycznego i praw człowieka otrzymanych w ramach procedury zgłaszania nieprawidłowości <input checked="" type="checkbox"/>
	Liczba opracowanych inicjatyw w zakresie zarządzania niezgodnościami <input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Wskaźniki KPI uwzględnione w skonsolidowanym modelu danych ESG firmy Atlantia

