



Polityka przeciwdziałania niewolnictwu i na rzecz ochrony praw człowieka

Zatwierdzenie

Osoba przygotowująca:

Yulia Bhonsle
Zastępca głównego specjalisty ds. zgodności

Kim Duban
Menedżer kategorii ds. środowiskowych, społecznych, zarządzania

Osoba odpowiedzialna:

Zatwierdzono elektronicznie*

Yulia Bhonsle
Zastępca głównego specjalisty ds. zgodności

Zatwierdzono elektronicznie*

Kim Duban
Menedżer kategorii ds. środowiskowych, społecznych, zarządzania

Osoba zatwierdzająca:

Zatwierdzono elektronicznie*

Ann Miller
Dyrektor ds. zasobów ludzkich

* Dokumenty zatwierdzone elektronicznie są uwierzytelniane w systemie zarządzania dokumentami elektronicznymi.



Spis treści

1.0	Zastosowanie i założenia polityki	3
2.0	Czym jest współczesne niewolnictwo	3
3.0	Nasze podejście	4
4.0	Komunikacja i szkolenia	6
5.0	Oświadczenie podmiotów w Wielkiej Brytanii dot. przeciwdziałania niewolnictwu i handlowi ludźmi	7
6.0	Zgodność z niniejszą Polityką i zgłaszanie problemów	7
7.0	Materiały źródłowe	7
8.0	Informacje o zmianach	7



DZIAŁ PRAWNY

Polityka przeciwdziałania niewolnictwu i na rzecz ochrony praw człowieka

1.0 Zastosowanie i założenia polityki

Firma Westinghouse zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w etyczny i odpowiedzialny sposób. Poszanowanie praw człowieka ma kluczowe znaczenie dla naszej działalności i stanowi integralny element każdego procesu decyzyjnego, zarządzania oraz podejmowanych inicjatyw.

Staramy się identyfikować negatywne konsekwencje dla praw człowieka w naszych firmach i łańcuchu dostaw, zapobiegać im oraz działać w sposób zgodny z międzynarodowymi standardami praw człowieka, w tym z Wytocznymi Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Powszechną Deklaracją Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w Pracy z 1998 r.

Dokładamy wszelkich starań, aby traktować naszych pracowników, klientów, dostawców i społeczności, w których prowadzimy działalność z poszanowaniem ich godności oraz praw człowieka. W ramach podejmowanych w tym celu inicjatyw zobowiązaliśmy się do wyeliminowania pracy przymusowej lub obowiązkowej, a także możliwości pracy dzieci. Angażujemy się ponadto na rzecz prawa do bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy, które jest wolne od przejawów dyskryminacji i nękania. Zależy nam na tym, aby ludzie byli tam traktowani w sprawiedliwy sposób bez względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, język, religię, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, zatrudnienie i zawód lub jakiegokolwiek inny status. Uznajemy przy tym prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych. Jesteśmy również zwolennikami wypłacania wynagrodzeń zgodnych z obowiązującymi wymaganiami prawnymi lub je przekraczających.

We wszystkich naszych głównych działaniach biznesowych opieramy się na prawach człowieka. Zależnie od potrzeb stanowią one również podstawę Globalnego Kodeksu Etyki Westinghouse, globalnych szkoleń z zakresu zgodności z przepisami, komunikacji, umów i procesów należytej staranności podczas wyboru partnerów biznesowych. Takiego rodzaju praktyki obejmują ponadto nasze relacje z kluczowymi dostawcami i innymi partnerami biznesowymi.

Ta polityka dotycząca praw człowieka obowiązuje wszystkich pracowników Westinghouse, podmioty stowarzyszone, spółki zależne i podmioty typu Joint Venture, które należą w całości do firmy Westinghouse lub są przez nią kontrolowane. Niniejsza Polityka odnosi się również do naszych członków kierownictwa i Zarządu. Oczekujemy przestrzegania jej od kontrahentów, konsultantów, agentów i innych partnerów biznesowych współpracujących z Westinghouse lub działających w imieniu firmy.

Jesteśmy świadomi kluczowej roli, jaką dostawcy, sprzedawcy, klienci i inni partnerzy biznesowi odgrywają w realizacji celów niniejszej Polityki. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą zaangażowani w poszanowanie praw człowieka, o którym mowa w niniejszej Polityce, w takim samym stopniu jak Spółka. Uznając, że każdy podmiot w naszej sieci partnerów biznesowych powinien samodzielnie podejmować wysiłki na rzecz rozwiązywania kwestii związanych z prawami człowieka, wspieramy ich inicjatywy w tym zakresie.

2.0 Czym jest współczesne niewolnictwo

W wielu jurysdykcjach współczesne niewolnictwo stanowi przestępstwo, powodujące jednocześnie naruszenie podstawowych praw człowieka. Przyjmuje różne formy, takie jak:

1. niewolnictwo, poddaństwo (zmuszanie innej osoby do świadczenia usług) i praca przymusowa lub obowiązkowa (w tym bezprawne potrącanie wynagrodzeń i wydłużenie czasu pracy bez prawa do przerw);

DZIAŁ PRAWNY**Polityka przeciwdziałania niewolnictwu i na rzecz ochrony praw człowieka**

2. handel ludźmi (organizacja lub ułatwianie podróży ofiary w celu jej późniejszego wykorzystania);
3. popełnienie przestępstwa nakierowanego na późniejszy handel ludźmi;
4. pomocnictwo, podżeganie, doradztwo lub nakłanianie do popełnienia któregośkolwiek z tych przestępstw.

Współczesne niewolnictwo można rozpoznać na podstawie określonych sygnałów, takich jak:

- wygląd – jeśli istnieje podejrzenie, że pracownik jest niedożywiony, nie zachowuje podstawowych zasad higieny, nie nosi odzieży odpowiedniej pod kątem wykonywanej pracy (przykładowo nie posiada wyposażenia ochronnego ani ciepłych ubrań);
- zachowanie – jeśli pracownik jest wycofany lub przestraszony, boi się organów ścigania lub innych przedstawicieli władz, a na sugestię zwrócenia się o pomoc do rządu lub prywatnej instytucji reaguje strachem lub niechęcią;
- ograniczona swoboda – jeśli na podstawie zachowania pracownika można wywnioskować, że jego ruchy są kontrolowane i nie jest w stanie opuścić miejsca pracy (może przykładowo nie mieć kontroli nad paszportem lub innymi dokumentami tożsamości/podróży);
- opór zawierającej umowę strony przed uwzględnieniem w tym dokumencie klauzuli dotyczącej współczesnego niewolnictwa;
- negatywne wyniki kontroli relacji medialnych dotyczących naruszeń praw człowieka, w tym między innymi złych warunków pracy, pracy przymusowej, nieludzkiego traktowania pracowników-migrantów, korzystania z pracy dzieci;
- sprzedawcy oferujący swoje produkty/usługi po niskich, nierynkowych stawkach, czego nie da się wyjaśnić w żaden inny sposób;
- korzystanie z usług osób trzecich i pośredników świadczących usługi rekrutacyjne, zwłaszcza w przypadku, gdy ich działalność skupia się na rekrutowaniu pracowników zagranicznych;
- Branże, w których ryzyko takich procedurów jest bardzo wysokie, obejmują budownictwo, rolnictwo, przemysł odzieżowy i tekstylny, produkcję, usługi domowe i hotelarstwo oraz 1 Na potrzeby niniejszej Polityki mianem „pracownicy tymczasowi” określa się pracowników niepracujących w pełnym wymiarze godzin oraz konsultantów i wykonawców itp., którzy pracują na terenie naszych obiektów.
- Firmy, w których wdrożono niewystarczające praktyki w zakresie zasobów ludzkich, w tym nie opracowano konkretnej polityki dotyczącej procesów rekrutacyjnych lub firmy, w których pracownicy wykonujący swoje obowiązki na wymagającym stanowisku obciążonym wysokim stopniem ryzyka (np. w oparciu o umowy dotyczące prac porządkowych i budowlanych) są rekrutowani w nietransparentny sposób.

3.0 Nasze podejście

W ramach naszego zaangażowania na rzecz poszanowania praw człowieka zobowiązaliśmy się do opracowania wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów, które pomogą identyfikować potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, jaki może być bezpośrednio związany z naszymi działaniami, powodowany przez nie lub do którego możemy się przyczyniać. Pozwalają nam ponadto unikać takiego typu praktyk, ograniczać ich konsekwencje oraz podejmować konkretne inicjatywy w tym zakresie. Wiele spośród tych mechanizmów już zostało wdrożonych, a dodatkowo zintegrowano je z naszymi działaniami za pośrednictwem ustalonych zasad oraz zestawów narzędzi. Dotyczą naszego podejścia do identyfikacji

DZIAŁ PRAWNY**Polityka przeciwdziałania niewolnictwu i na rzecz ochrony praw człowieka**

zagrożeń związanych ze współczesnym niewolnictwem i działań, które należy podjąć, aby zapobiegać współczesnemu niewolnictwu i handlowi ludźmi w realizowanych łańcuchach dostaw. Należą do nich:

- Globalny kodeks etyki: Globalny kodeks etyki firmy Westinghouse określa uzgodnione zasady postępowania oraz kierunek naszych działań, nakierowanych między innymi na prowadzenie działalności z poszanowaniem praw człowieka oraz przy jednoczesnym dążeniu do jeszcze większej ich ochrony. W tym celu podejmuje się między innymi następujące inicjatywy:
 - a. eliminacja dyskryminacji w procesie zatrudnienia;
 - b. zakaz współczesnego niewolnictwa, w tym pracy dzieci i pracy przymusowej oraz
 - c. eliminacja molestowania oraz fizycznego lub psychicznego znęcania się w miejscu pracy.
- Kodeks Postępowania Dostawców: Kodeks określa oczekiwania wobec naszych dostawców oraz sposób, w jaki powinni się oni zachowywać podczas dostarczania produktów i usług na rzecz Westinghouse, a także zawiera wytyczne dotyczące zarządzania działaniami dostawców, w tym poprzez prowadzenie interesów z poszanowaniem praw człowieka oraz przy zapewnieniu ich ochrony. W tym celu podejmuje się następujące inicjatywy:
 - a. eliminacja dyskryminacji w procesie zatrudnienia;
 - b. zakaz współczesnego niewolnictwa, w tym pracy dzieci i pracy przymusowej oraz
 - c. eliminacja molestowania oraz fizycznego lub psychicznego znęcania się w miejscu pracy.
- Procedury należytej staranności (due diligence) podczas kontaktu z dostawcami oraz zarządzania nimi: Należy przestrzegać ich podczas zakupu towarów lub usług dla firmy Westinghouse lub w jej imieniu. Obejmują protokół dotyczący dochowania należytej staranności (due diligence), który uwzględnia zasady przeciwdziałania niewolnictwu mające zastosowanie w przypadku zawierania lub przedłużania umów z zewnętrznymi dostawcami wysokiego ryzyka.
- Oczekiwania wobec kontrahenta: Umowy zawierają postanowienia prawne, zgodnie z którymi partnerzy biznesowi muszą zobowiązać się do przestrzegania ew. obowiązujących klauzul dotyczących praw człowieka i zakazu niewolnictwa. W przypadku braku możliwości wynegocjowania tej klauzuli należy powiadomić odpowiedniego partnera biznesowego o zobowiązaniu firmy Westinghouse na rzecz wyeliminowania współczesnego niewolnictwa.
- Polityka dotycząca globalnej infolinii ds. etyki i problemów: Globalna infolinia ds. etyki i problemów firmy Westinghouse (zwana dalej „Infolinią”) jest obsługiwana przez niezależną stronę trzecią. Za jej pośrednictwem można dokonać (również anonimowego) zgłoszenia dot. podejrzeń nieetycznego, niezgodnego z prawem lub niebezpiecznego zachowania w języku angielskim i innych językach. Jest dostępna bezpłatnie, 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Więcej informacji znajduje się w Polityce dokonywania zgłoszeń i prowadzenia dochodzeń w sprawach dotyczących etyki i problemów.
- Polityka i program przeciwdziałania przekupstwu i korupcji („ABC”): Nasza Polityka i Program ABC określają zasady dotyczące przekupstwa i korupcji.



- Program Zrównoważonego Rozwoju Korporacyjnego: Określa oczekiwania i podejście do wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju we wszystkich obszarach naszej działalności na całym świecie.
- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy: Polityka i programy dotyczące jakości, środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa: Określa nasze zaangażowanie na rzecz bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz odnośne oczekiwania wobec pracowników.
- Ocena ryzyka: Nasze procedury na rzecz zapobiegania naruszeniom praw człowieka są proporcjonalne do ryzyka, na jakie jesteśmy narażeni. Należy przy tym pamiętać, że mogą się one różnić w zależności od jurysdykcji, sektorów, dostawców, stopnia kontroli, jaką firma sprawuje nad swoim łańcuchem dostaw, a także innych czynników zarządzania. Oceny ryzyka stanowią zatem integralną część działań podejmowanych przez firmę Westinghouse w celu wyeliminowania naruszeń praw człowieka, w tym przypadków współczesnego niewolnictwa, w naszych łańcuchach dostaw i przedsiębiorstwach. Poziom ryzyka związanego z niewolnictwem, na które narażony jest każdy oddział firmy Westinghouse, różni się w zależności od rodzaju i charakteru prowadzonej działalności gospodarczej. Ocena ryzyka będzie obejmować analizę charakteru i zakresu narażenia na ryzyko współczesnego niewolnictwa w ramach działalności Westinghouse na całym świecie oraz w łańcuchu dostaw, którego źródłem są dostawcy i strony trzecie. W jej zakres wchodzi także wdrażane w miarę potrzeb strategie ograniczania wpływów. Ocena ta będzie przeprowadzana okresowo i w optymalny sposób, dodatkowo podlegając odpowiedniej dokumentacji. Istotne zmiany działalności gospodarczej, takie np. nowe przejęcia lub nowe produkty, transakcje lub projekty prowadzące do nawiązania współpracy z nowymi dostawcami i/lub partnerami biznesowymi o wyższym ryzyku współczesnego niewolnictwa, podejrzenia lub wykrycia naruszeń lub rozszerzenie działalności na nowy obszar geograficzny/branżę, znajdą z kolei odzwierciedlenie za sprawą aktualizacji. Oceniony poziom ryzyka będzie miał wpływ na konkretne procedury i kontrole, wdrażane w celu zapobiegania współczesnemu niewolnictwu i wykrywania go. Ta oparta na ryzyku strategia pozwala skoncentrować wysiłki firmy Westinghouse tam, gdzie są najbardziej potrzebne i mogą w największym stopniu przyczynić się do wyeliminowania naruszeń praw człowieka, w tym współczesnego niewolnictwa.
- Zaangażowanie społeczności i interesariuszy: Staramy się aktywnie współpracować z interesariuszami, w tym z lokalnymi społecznościami, w których prowadzimy działalność, dążąc jednocześnie do tworzenia wspólnoty wartości. Okazując zaangażowanie i dokonując ocen na poziomie lokalnym, kładziemy duży nacisk na identyfikowanie potencjalnego ryzyka dla praw człowieka, wpływu na nie, a także unikanie tego rodzaju zagrożeń, zapobieganie im i ograniczenie ich zakresu.

4.0 Komunikacja i szkolenia

Kluczowi pracownicy, w których zakresie obowiązków znajduje się zarządzanie relacjami z dostawcami, będą uczestniczyć w cyklicznych szkoleniach dotyczących tej Polityki oraz zagrożeń, na jakie firma Westinghouse jest narażona wskutek naruszeń praw człowieka, w tym współczesnego niewolnictwa, w



DZIAŁ PRAWNY

Polityka przeciwdziałania niewolnictwu i na rzecz ochrony praw człowieka

ramach prowadzonej działalności. Treść realizowanych kursów będzie również obejmowała, w razie potrzeby, powiązane polityki, procedury i protokoły.

5.0 Oświadczenie podmiotów w Wielkiej Brytanii dot. przeciwdziałania niewolnictwu i handlowi ludźmi

Każda organizacja, do której ma zastosowanie brytyjska Ustawa o współczesnym niewolnictwie, musi co roku publikować publiczne oświadczenie o podjętych przez nią krokach na rzecz wyeliminowania współczesnego niewolnictwa ze swojej działalności i łańcuchów dostaw. Oświadczenie dot. przeciwdziałania niewolnictwu i handlowi ludźmi wydane przez podlegający tym przepisom oddział firmy Westinghouse można znaleźć [tutaj](#).

6.0 Zgodność z niniejszą Polityką i zgłaszanie problemów

Zapobieganie naruszeniom praw człowieka, takim jak współczesne niewolnictwo, a także ich wykrywanie i zgłaszanie leży, niezależnie od obszaru działalności i łańcucha dostaw firmy Westinghouse, w zakresie obowiązków wszystkich jej dyrektorów, członków zarządu, pracowników i kontrahentów. Dodatkowo nasi partnerzy biznesowi współpracujący z firmą Westinghouse oraz prowadzący działalność w naszym imieniu są zobowiązani unikać wszelkich działań, które mogłyby spowodować naruszenie niniejszej Polityki lub choćby wywołać takie wrażenie. Wszelkie potencjalne, zaistniałe w przeszłości, obecne lub przyszłe, konflikty z postanowieniami niniejszej Polityki należy niezwłocznie zgłosić do globalnej organizacji ds. zgodności i organizacji prawnej, za pośrednictwem [Globalnej infolinii ds. etyki i problemów](#), postępując zgodnie z wytycznymi zawartymi w Polityce dokonywania zgłoszeń i prowadzenia dochodzeń w sprawach dotyczących etyki i problemów. Zachęcamy pracowników i naszych partnerów biznesowych do jak najwcześniejszego zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących ewentualnego ryzyka współczesnego niewolnictwa w dowolnym ogniwie łańcucha dostaw firmy Westinghouse, niezależnie od szczebla dostawcy. Zgodnie z naszą Polityką dokonywania zgłoszeń, osoba, która powzięła wiedzę na temat rzeczywistego lub potencjalnego naruszenia niniejszej Polityki, ma obowiązek niezwłocznie powiadomić globalną organizację ds. zgodności i organizację prawną.

Każdy pracownik uciekający się do naruszeń niniejszej Polityki będzie podlegał odpowiedzialności dyscyplinarnej, która może obejmować również zwolnienie z pracy. Jeżeli inne osoby i organizacje działające w imieniu firmy Westinghouse spowodują naruszenie któregośkolwiek z postanowień umownych dot. współczesnego niewolnictwa, w zakresie, w jakim jest to stosowne, zastrzega sobie ona prawo do zakończenia z nimi współpracy.

7.0 Materiały źródłowe

BMS-LGL-16 Globalny Kodeks Etyki

BMS-LGL-11 Polityka przeciwdziałania przekupstwu i korupcji

Kodeks Postępowania Dostawców Westinghouse

8.0 Informacje o zmianach

Wersja	Sekcja	Opis wersji
0.0	Wszystkie	Pierwsze wydanie