



# Raport w zakresie poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

# SPIS TREŚCI

<b>I. WPROWADZENIE</b>	<b>4</b>	<b>III. MECHANIZM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ DOT. PRAW CZŁOWIEKA</b>	<b>41</b>
1. Informacje ogólne	5	1. Informacje ogólne	42
2. Regulacje prawne oraz standardy dot. praw człowieka	6	2. Kanały zgłoszeń	43
3. Zobowiązanie dot. poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	7	3. Sposoby rozpatrywania zgłoszeń	45
4. Prawa człowieka w Strategii Grupy TAURON	8	4. Monitorowanie zgłaszanych naruszeń	46
5. Uczestnictwo Grupy TAURON w UN Global Compact	10	<b>IV. REGULACJE WEWNĄTRZKORPORACYJNE POWIĄZANE Z PRAWAMI CZŁOWIEKA</b>	<b>47</b>
<b>II. NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA</b>	<b>11</b>	1. Informacje ogólne	48
1. Informacje ogólne	12	2. Wykaz regulacji wewnątrz korporacyjnych, które bezpośrednio lub pośrednio odnoszą się do praw człowieka	49
2. Interesariusze Grupy TAURON	14	<b>V. PODSUMOWANIE</b>	<b>52</b>
3. Obszary działalności Grupy TAURON	16		
4. Prawa człowieka mające związek z działal- nością Grupy TAURON	19		
5. Ocena wpływu działalności Grupy TAURON na prawa człowieka	22		
6. Polityka poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	24		
7. Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw	26		
8. Nadzór nad kwestiami poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	26		
9. Ryzyka związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka oraz działania mitygujące	28		
10. Priorytetyzacja praw człowieka w Grupie TAURON	35		
11. Plan działania na rzecz poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	36		
12. Monitorowanie realizacji Polityki poszano- wanie praw człowieka w Grupie TAURON	40		
13. Komunikacja w zakresie praw człowieka w Grupie TAURON	40		



Szanowni Państwo,

oddajemy w Wasze ręce Raport w zakresie poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON. Stanowi on wyraz dążenia do spełniania przez Grupę TAURON najlepszych praktyk i standardów rynkowych, a także dbałości o prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Jako podstawę do stworzenia Raportu przyjęliśmy obowiązujące i uznane na świecie normy określające prawa człowieka, a także prawa pracownicze.

Zdajemy sobie sprawę, że nasza pozycja rynkowa zobowiązuje nas do robienia więcej niż to, czego wymaga od nas prawo krajowe. Wobec powyższego Grupa TAURON mająca istotny wpływ na polską gospodarkę oraz odgrywająca istotną rolę w krajowym systemie energetycznym, przyjmuje odpowiedzialność za ochronę i poszanowanie wszystkich uznanych międzynarodowo praw człowieka.

Zachowanie i poszanowanie praw człowieka nie jest jednak możliwe bez odniesienia do wartości. Dlatego w dalszym ciągu nasz system wartości, będący fundamentem wspierającym rozwój organizacji, podlega stałej ewolucji z perspektywy wymagań naszego otoczenia, a także doświadczeń pracowników Grupy TAURON.

Prawo do pracy, do życia rodzinnego czy niedyskryminacji – to wciąż ważne i aktualne tematy, a ich ochrona jest przedmiotem naszej szczególnej troski. Rozwój narzędzi informatycznych niesie nowe zagrożenia w zakresie prawa do prywatności i ochrony danych osobowych, z czym nieustannie mierzymy się w ramach prowadzonej działalności biznesowej.

Już od 2017 r. w Grupie TAURON obowiązuje Polityka poszanowania praw człowieka, w ramach której każdy pracownik, kontrahent oraz partner biznesowy zobowiązany jest do szanowania i promowania przestrzegania praw człowieka oraz zapewnienia ich ochrony, odmowy udziału w jakichkolwiek zdarzeniach mogących nosić znamiona łamania praw człowieka, mobbingu i dyskryminacji oraz nierównego traktowania. Wierzymy, że Polityka poszanowania praw człowieka Grupy TAURON jest gwarantem przestrzegania praw człowieka w naszej Grupie Kapitałowej.

W celu zapewnienia sprawnego oraz bezpiecznego zgłaszania wszelkich nieprawidłowości w Grupie TAURON wdrożony został System Zgłaszania Nadużyć, który stanowi usystematyzowany ciąg następujących po sobie działań, służących przyjęciu i rozpatrzeniu otrzymanego zgłoszenia oraz poinformowania zgłaszającego o wynikach przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.

Jesteśmy dumni, że od 2022 r. Grupa TAURON jest członkiem United Nations Global Compact (UN Global Compact), największej inicjatywy ONZ działającej na rzecz zrównoważonego biznesu. W ramach tej inicjatywy zobowiązaliśmy się do respektowania 10 Zasad United Nations Global Compact dotyczących m.in. przestrzegania i wspierania ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka oraz eliminowania wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Grupa TAURON w dalszym ciągu chce rozwijać się w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, dlatego też zobowiązujemy się do postępowania zgodnego z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka. Wierzymy, że respektowanie praw człowieka jest fundamentem, na którym powinna być zbudowana każda nowoczesna organizacja, która swoimi działaniami wpływa nie tylko na zatrudnione osoby, ale także na otoczenie biznesowe, lokalne społeczności i środowisko naturalne.

**Paweł Szczeszek, Prezes Zarządu TAURON Polska Energia S.A.**

Katowice, dn. 27.06.2023 r.



# WPROWADZENIE

# 1 ■ Informacje ogólne

Respektowanie praw człowieka jest istotnym elementem działalności Grupy TAURON. Mając na uwadze znaczenie tych praw dla interesariuszy, w szczególności pracowników, opracowano „Raport w zakresie poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON” (Raport). Zawiera on dane i informacje w zakresie najistotniejszych kwestii związanych z prawami człowieka występującymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Przedstawione w nim

zagadnienia obejmują m.in. ocenę wpływu działalności Grupy TAURON na prawa człowieka oraz identyfikację ryzyk związanych z ich przestrzeganiem. Raport zawiera ponadto informacje na temat podejmowanych działań mitygujących, a także plan działania na rzecz poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON.

Niniejszy Raport stanowi również odpowiedź na wymagania oraz oczekiwania kierowane przez:



**Unijnego i polskiego ustawodawcę** – wymagających od przedsiębiorstw notowanych na giełdzie, umieszczania informacji na temat praw człowieka w sprawozdaniach niefinansowych.



**Inwestorów** – oczekujących coraz większej transparentności w odniesieniu do osiągnięć i wyników przedsiębiorstw.



**Agencji ratingowych** – poszukujących informacji na temat realizacji działań z zakresu zrównoważonego rozwoju przez przedsiębiorstwa, w tym przestrzegania praw człowieka.



**Międzynarodowych instytucji finansowych** – stawiających wymagania w stosunku do firm poszukujących różnych form finansowania.



**Klientów biznesowych** – pragnących upewnić się, że przedsiębiorstwa dostarczające im towary i usługi nie narażają ich na zagrożenia związane z nieposzanowaniem praw człowieka.



**Konsumentów** – którzy coraz częściej podejmują decyzję o zakupie w oparciu o informacje na temat tego, jak przedsiębiorstwa reagują na skutki negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Opracowanie niniejszego Raportu wynika z dążenia przez Grupę TAURON do spełniania najlepszych praktyk i standardów rynkowych, a także dbałości o prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony.

# 2 Regulacje prawne oraz standardy dot. praw człowieka

Grupa TAURON przestrzega wszelkich międzynarodowo uznanych praw człowieka, a także wspiera ich ochronę, zapobiegając jednocześnie sytuacjom, w których prawa te byłyby bezpośrednio lub pośrednio naruszane.

Grupa TAURON opowiada się za ustanowionymi w 2011 roku wytycznymi Organizacji Narodów Zjednoczonych do-

tyczącymi biznesu i praw człowieka UNGP (ang. UN Guiding Principles on Business and Human Rights). W związku z tym, Grupa TAURON w ramach prowadzonej działalności biznesowej respektuje w szczególności prawa człowieka i standardy wynikające z:



**1. Międzynarodowej Karty Praw Człowieka**, na którą składa się:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.



**2. Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy**, na które składają się m.in.:

- Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej,
- Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych,
- Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych,
- Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości,
- Konwencja Nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej,
- Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu,
- Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia,
- Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

**Grupa TAURON respektuje i w całości podziela inne standardy i prawa w odniesieniu do osób lub grup szczególnie narażonych na naruszenia praw człowieka, jakimi są m.in. dzieci, kobiety, mniejszości narodowe i etniczne, mniejszości religijne, czy osoby z niepełnosprawnościami.**

# 3 ■ Zobowiązanie dot. poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

Działalność gospodarcza może wywierać negatywny wpływ na prawa człowieka. Poszanowanie praw człowieka jest bezwzględnym obowiązkiem każdej organizacji, jednak jak w każdej dużej strukturze korporacyjnej, również w Grupie TAURON występuje potencjalne ryzyko naruszenia praw człowieka. Z tego powodu Grupa TAURON dokonała oceny prowadzonej działalności pod kątem praw człowieka i włączyła zobowiązanie do ich przestrzegania w bieżącą działalność biznesową.

W ocenie Grupy TAURON prawa człowieka przysługują każdej osobie, a ich źródłem jest przyrodzona godność ludzka. Obowiązek ich poszanowania wynika z polskiego prawa w szczególności Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także prawa międzynarodowego: uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych - Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także przyjętej w Unii Europejskiej - Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Mając świadomość odpowiedzialności wobec społeczeństwa, w tym także faktu, iż niewystarczająco ostrożne postępowanie może wywierać negatywny wpływ na prawa człowieka, przyczyniać się do takiego wpływu lub wiązać się z nim, przeprowadzaną analizę (ang. human rights and due diligence) należy rozumieć jako ciągły proces stanowiący element transparentnego działania. Holistyczne podejście Grupy TAURON do poszanowania praw człowieka nie ogranicza się wyłącznie do prowadzonej działalności biznesowej, ponieważ naszym dążeniem jest identyfikacja wszelkich naruszeń praw człowieka występujących w dowolnym miejscu naszego łańcucha wartości.



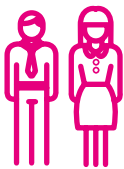
# 4 Prawa człowieka w Strategii Grupy TAURON

Strategia Grupy TAURON na lata 2022–2030 z perspektywą do 2050 roku (Strategia Grupy TAURON / Strategia) uwzględnia zobowiązania w zakresie ESG (ang. Environmental, Social and Corporate Governance), tj. z poszanowaniem aspektów środowiskowych i klimatycznych, społecznych oraz ładu korporacyjnego.

Ujęcie zobowiązań ESG w Strategii Grupy TAURON kompleksowo i spójnie reguluje podejście do zrównoważonego rozwoju określając kierunki działań i cele dedykowane dla ochrony środowiska i klimatu, troski o społeczeństwo oraz dbanie o najwyższe standardy ładu korporacyjnego. Strategia ta uwzględnia w szczególności kwestie związane ze

społeczeństwem i prawami człowieka. Zgodnie z kryteriami ESG cele Strategii Grupy TAURON w tym obszarze są mierzalne i umożliwiają monitorowanie realizacji zobowiązań, są poparte działaniami, inicjatywami i projektami, dzięki którym możliwa jest ich realizacja oraz wpisują się w założenia „Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju” Organizacji Narodów Zjednoczonych.

**Grupa TAURON podejmuje działania dla realizacji wszystkich celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, w tym dotyczących praw człowieka, które obejmują m.in.:**



## RÓWNOŚĆ PŁCI

Eliminacja dyskryminacji płciowej oraz praktyk krzywdzących dla kobiet.



## WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

Zwiększenie wydajności gospodarczej poprzez wprowadzanie innowacji oraz modernizację produkcji. Cel ten obejmuje także poprawę warunków pracy, zapewnienie uczciwego wynagrodzenia, identyfikację i wyeliminowanie niewłaściwych praktyk podczas procesu rekrutacji oraz zwalczanie wszystkich form pracy dzieci.



## ZMNIJSZENIE NIERÓWNOŚCI

Aby rozwijać się w sposób zrównoważony, należy pomóc w rozwoju najbardziej niekorzystnym częściom populacji, stworzyć odpowiednie miejsca zatrudnienia i dążyć do zwiększenia przez nie dochodu. Inne działania, które wyrównują szanse społeczne to m.in. rezygnacja z dyskryminujących polityk, wprowadzenie ochrony socjalnej i angażowanie lokalnej społeczności do procesów decyzyjnych.

Niezależnie od powyższego Grupa TAURON w swojej Strategii zadeklarowała koncentrację na 5 Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ związanych z:

**1. czystą i dostępną energią poprzez zapewnienie wszystkim dostępu do stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie,**

**2. innowacyjnością, przemysłem, infrastrukturą poprzez budowę stabilnej infrastruktury, promowanie zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspieranie innowacyjności,**

**3. zrównoważonymi miastami i społecznościami poprzez uczynienie miast i osiedli ludzkich bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu,**

**4. odpowiedzialną konsumpcją i produkcją poprzez zapewnienie wzorców zrównoważonej konsumpcji i produkcji,**

**5. działaniami w dziedzinie klimatu poprzez podejmowanie pilnych działań w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom.**



Grupa TAURON mając na uwadze zrównoważony rozwój, w ramach swojej Strategii wyodrębniła cele, które dążą do poszanowania praw człowieka. Głównymi kierunkami w tym zakresie jest uznanie, iż pracownicy stanowią kluczową wartość Grupy TAURON, a także zorientowanie na klienta oraz uwzględnienie znaczenia partnerstwa społeczno-biznesowego. Najważniejsze cele w tym zakresie to m.in.:

- środowisko pracy wspierające rozwój pracowników, zapewniające zgodność z zasadami etyki i różnorodności,
- wsparcie klientów w dążeniu do zrównoważonego rozwoju i wzmocnienie ich konkurencyjności, poprzez rozwój oferty produktów ekologicznych,
- wprowadzenie udogodnień i likwidacja barier dla osób z niepełnosprawnościami,
- wzrost poziomu satysfakcji klientów oraz digitalizacja procesów obsługi,
- wspieranie działań na rzecz dobra publicznego oraz efektywny i transparentny dialog.



# 5. Uczestnictwo Grupy TAURON w UN Global Compact



## Global Compact Network Poland

Od 18 października 2022 r. TAURON Polska Energia S.A. jest członkiem United Nations Global Compact (UN Global Compact), największej inicjatywy ONZ działającej na rzecz zrównoważonego biznesu. UN Global Compact jest integralną częścią systemu ONZ z centralą w Nowym Jorku, działającą w ponad 160 krajach. To największa na świecie inicjatywa zrzeszająca biznes działający na rzecz zrównoważonego

rozwoju, zainaugurowana przez Sekretarza Generalnego ONZ w 2000 r. Skupia firmy współpracujące z ONZ oraz tworzące strategię i działania w oparciu o polityki ONZ, w szczególności o Cele Zrównoważonego Rozwoju i 10 Zasad United Nations Global Compact dotyczących czterech obszarów: praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji.

### Główne zasady UN Global Compact do których zobowiązana jest Grupa TAURON to:

**1** Przestrzeganie i wspieranie ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka.

**5** Przyczynianie się do faktycznego zniesienia pracy dzieci.

**9** Wspieranie rozwoju i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.

**2** Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

**6** Przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

**10** Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich jej formach, w tym łapówkarstwu i wymuszeniom.

**3** Popieranie wolności zrzeszania się i w praktyce uznawanie prawa do zbiorowych negocjacji.

**7** Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.

**4** Wspieranie eliminacji wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.

**8** Podejmowanie inicjatyw propagujących większą odpowiedzialność środowiskową.

Grupa TAURON informuje o swoim zaangażowaniu w ochronę praw człowieka w ramach raportu Communication on Progress w związku z udziałem w UN Global Compact.

Ponadto, od stycznia do czerwca 2023 r. TAURON Polska Energia S.A. była uczestnikiem programu edukacyjnego - Business & Human Rights Accelerator w ramach UN Global Compact, którego celem było zaopatrzenie firm w narzędzia

i wiedzę niezbędną do przestrzegania praw człowieka, nie tylko wobec własnych pracowników, ale również społeczności lokalnej i międzynarodowej.

Firmy uczestniczące w programie miały m.in. możliwość wymiany spostrzeżeń i dobrych praktyk, w ramach prowadzonych szkoleń i warsztatów.



**NALEŻYTA  
STARANNOŚĆ  
W ZAKRESIE PRAW  
CZŁOWIEKA**

# 1 ■ Informacje ogólne

Należyta staranność jest procesem, który powinny realizować przedsiębiorstwa w celu identyfikowania, zapobiegania, łagodzenia i przejęcia odpowiedzialności za usuwanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków związanych z ich działaniami, łańcuchami dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi w duchu zaleceń sformułowanych w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (Wytyczne OECD). Należyta staranność ma ułatwić przedsiębiorstwom przewidywanie negatywnych skutków oraz zapobieganie im i ich łagodzenie. W niektórych przypadkach należyta staranność może ułatwić podjęcie decyzji co do kontynuacji lub zaprzestania działań, a nawet wycofania się z relacji biznesowych ze względu na zbyt wysokie ryzyko negatywnych skutków albo nieskuteczność działań łagodzących.

Zgodnie z Wytycznymi OECD dotyczącymi należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej, należyta staranność<sup>1</sup>:

- 1. ma charakter zapobiegawczy** (celem należytej staranności jest przede wszystkim uniknięcie powodowania negatywnych skutków lub przyczyniania się do wystąpienia negatywnych skutków dla ludzi, środowiska i społeczeństwa oraz dążenie do zapobiegania negatywnym skutkom bezpośrednio związanym z działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe),
- 2. obejmuje wiele procesów i celów** (należyta staranność powinna stanowić integralną część procesu podejmowania decyzji i zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie. W tym kontekście może wykraczać ponad tradycyjne, oparte na transakcjach procesy lub procedury należytej staranności),
- 3. jest proporcjonalna do ryzyka** (środki podejmowane przez przedsiębiorstwo w celu przeprowadzenia należytej staranności powinny być współmierne do skali i prawdopodobieństwa wystąpienia negatywnego skutku),
- 4. może obejmować ustalenie priorytetów** (przedsiębiorstwo powinno ustalić kolejność, w jakiej podejmuje działania, w oparciu o skalę i prawdopodobieństwo negatywnego skutku),
- 5. ma charakter dynamiczny** (proces należytej staranności nie jest statyczny, lecz ciągły, elastyczny i ulegający zmianom. Obejmuje mechanizmy pozyskiwania informacji zwrotnych, dzięki czemu przedsiębiorstwo wie, które działania okazały się właściwe),
- 6. nie powoduje przeniesienia obowiązków** (należyta staranność nie ma na celu przenoszenia odpowiedzialności z administracji rządowych na przedsiębiorstwa lub z przedsiębiorstw powodujących negatywne skutki czy przyczyniających się do negatywnych skutków na przedsiębiorstwa, które są bezpośrednio z nimi związane poprzez swoje relacje biznesowe),
- 7. jest dostosowana do okoliczności panujących w przedsiębiorstwie** (na charakter i zakres należytej staranności mogą mieć wpływ takie czynniki, jak wielkość przedsiębiorstwa, kontekst jego działalności, model biznesowy, miejsce w łańcuchach dostaw oraz charakter jego produktów lub usług),
- 8. może zostać dostosowana do ograniczeń w pracy w obrębie relacji biznesowych** (przedsiębiorstwa mogą napotkać praktyczne i prawne ograniczenia dotyczące tego, w jaki sposób mogą wpływać na relacje biznesowe w celu zapobiegania negatywnym skutkom w kwestiach związanych z odpowiedzialnym prowadzeniem działalności biznesowej – RBC (ang. Responsible business conduct) lub ich łagodzenia albo zastosowania działań zaradczych),
- 9. jest oparta na współpracy z interesariuszami** (interesariusze to osoby lub grupy, na które działalność przedsiębiorstwa może mieć wpływ. Zaangażowanie interesariuszy charakteryzuje się dwukierunkową komunikacją. Wiąże się to z terminową wymianą istotnych informacji potrzebnych interesariuszom do podejmowania świadomych decyzji w formie, którą rozumieją i do której mają dostęp),
- 10. obejmuje bieżącą komunikację** (pozwala to przedsiębiorstwu budować zaufanie, podejmować decyzje oraz wykazać się dobrymi intencjami).

Mając na uwadze, że należyta staranność powinna być proporcjonalna do ryzyka i dostosowana do szczególnych warunków i kontekstu funkcjonowania przedsiębiorstwa, po-

nizej przedstawiono schemat procesu należytej staranności i działań wspierających, który został uwzględniony przez Grupę TAURON w ramach niniejszego Raportu.

## PROCES NALEŻYTEJ STARANNOŚCI I DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE

### INFORMOWANIE

o sposobie postępowania w przypadku występowania negatywnych skutków

### IDENTYFIKACJA I OCENA NEGATYWNYCH SKUTKÓW

związanych z działalnością przedsiębiorstwa, w łańcuchu dostaw lub w relacjach biznesowych



### Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka

Źródło: Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej (2022), str. 21.

# 2 ■ Interesariusze Grupy TAURON



Budowanie dobrych relacji z interesariuszami ma kluczowe znaczenie dla Grupy TAURON. W ramach Sprawozdania na temat informacji niefinansowych Grupy TAURON za rok 2022 wykonano proces mapowania interesariuszy Grupy TAURON, który stanowił podstawę dla analizy kwestii związanych z prawami człowieka. Proces ten ma istotne znaczenie dla oceny wpływu działalności Grupy TAURON na prawa człowieka oraz ryzyk związanych z ich nieprzebraniem.

Proces mapowania interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON prowadzono w ujęciu pełnej zgodności ze standardem AA1000 Stakeholder Engagement Standard – 2015 Edition (tzw. standard AA1000 SES), a także z wykorzystaniem przewodników ICM (International Council on Mining & Metals), pt. Stakeholder Research Toolkit, opierających się merytorycznie na metodyce Johnsona & Scholesa.

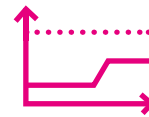
Mapowanie interesariuszy Grupy TAURON rozpoczęło się od wydzielenia grup interesariuszy. W pierwszej kolejności wykorzystano badanie ilościowe, które w oparciu o dane Ministerstwa Klimatu i Środowiska oraz Urzędu Regulacji Energetyki, pozwoliło na analizę rodzajową interesariuszy występujących na rynku energetycznym w Polsce. Po drugie, przeprowadzono szczegółową analizę rodzajową reakcji interesariuszy na komunikaty i raporty autorstwa Grupy TAURON w okresie lipiec 2021 r. - sierpień 2022 r.



Powyższe działania pozwoliły na zidentyfikowanie następujących grup interesariuszy Grupy Kapitałowej TAURON w 2022 r.:

- społeczności lokalne,
- administracja publiczna,
- inwestorzy, akcjonariusze, analitycy,
- dostawcy,
- organizacje branżowe,
- władze lokalne,
- media,
- klienci,
- pracownicy,
- banki, dostawcy kapitału,
- regulatorzy,
- innowatorzy, start-upy,
- organizacje pozarządowe,
- środowisko naturalne i klimat,
- środowisko badawczo-naukowe,
- partnerzy biznesowi,
- konkurencja.

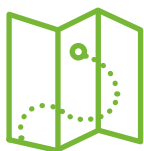
Kolejnym dwustopniowym etapem procesu mapowania interesariuszy była diagnoza i klasyfikacja interesariuszy. W pierwszej kolejności analizowano stopień zainteresowania interesariuszy organizacją, a następnie stopień wpływu poszczególnych interesariuszy na organizację. W obu częściach analizy stosowano wskazywaną powyżej metodykę Johnsona & Scholesa, opartą na ocenie poziomu zainteresowania i wpływu w skali od -5 (bardzo niski poziom) do +5 (bardzo wysoki poziom). Równolegle wskazywany był rodzaj tego poziomu, określany jako pozytywny, neutralny oraz negatywny.



Poziomy zainteresowania interesariuszy analizowano poprzez wykorzystanie badania ilościowego, polegającego na pogłębionej analizie reakcji interesariuszy na komunikaty i raporty autorstwa Grupy TAURON w okresie lipiec 2021 r. - sierpień 2022 r. Łącznie zidentyfikowano 22 957 reakcji interesariuszy, co pozwoliło na uzyskanie w pełni poprawnego metodycznie materiału analitycznego dla oceny zainteresowania w poszczególnych zidentyfikowanych grupach.

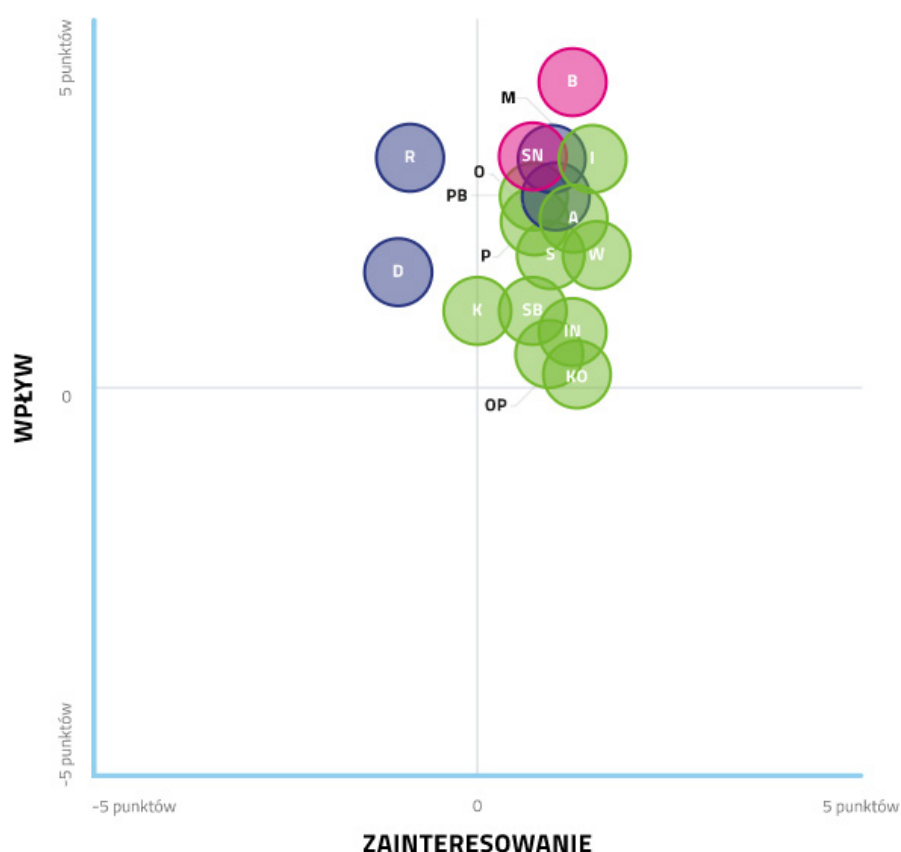
Poziomy wpływ interesariuszy badano z kolei z wykorzystaniem badania ilościowego, opartego na narzędziu ankietowym, przeprowadzonego w październiku 2022 r. wśród najwyższej kadry menadżerskiej, a poparte go kilkugodzinnymi warsztatami metodycznymi, poprowadzonymi przez specjalistę zewnętrznego z Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie.

Wyniki powyższych badań w obu stopniach pozwoliły określić cztery kategorie interesariuszy, wydzielanych w ramach macierzy Johnsona & Scholesa dla Grupy TAURON. Jedną z nich stali się Kluczowi interesariusze (o poziomach zainteresowania od 0 do +5 oraz poziomach wpływu od 0 do +5), stanowiący najbardziej wpływowych oraz ważnych interesariuszy Grupy.



Mapa interesariuszy stanowi fundamentalną wartość w aspekcie prowadzonego procesu zrównoważonego rozwoju w całym łańcuchu wartości Grupy TAURON. Określanie i tworzenie pożądanych relacji z różnymi grupami interesariuszy, stanowi ważną część działań realizowanych w ramach strategii biznesowej Grupy TAURON. Powyższy wynik stanowi także punkt wyjścia dla określenia istotności aspektów raportowania za rok 2022. Są to bowiem kwestie, w których realizacji swą znaczącą rolę posiadają kluczowi interesariusze.

**Przeprowadzenie powyższych działań pozwoliło na sporządzenie ostatecznej mapy interesariuszy Grupy TAURON, którą przedstawiono obok.**



Interesariusze o pozytywnym wpływie i zainteresowaniu

Interesariusze o neutralnym wpływie i zainteresowaniu

Interesariusze o negatywnym wpływie i zainteresowaniu

P Pracownicy

S Społeczności lokalne

OP Organizacje pozarządowe

B Banki / dostawcy kapitału

A Administracja publiczna

SN Środowisko naturalne

R Regulatorzy

I Inwestorzy, akcjonariusze, analitycy

SB Środowisko badawczo-naukowe

IN Innowatorzy / startupy

D Dostawcy

PB Partnerzy biznesowi

M Media

O Organizacje branżowe

KO Konkurencja

K Klienci

W Władze lokalne

# 3 Obszary działalności Grupy TAURON

Grupa TAURON prowadzi działalność biznesową w następujących obszarach:



## OBSZAR DYSTRYBUCJA

Obejmuje dystrybucję energii elektrycznej za pośrednictwem sieci zlokalizowanej w południowej Polsce. Grupa Kapitałowa TAURON dostarcza energię elektryczną na terenie województw: małopolskiego, dolnośląskiego, opolskiego i śląskiego, a częściowo również świętokrzyskiego, podkarpackiego, łódzkiego, wielkopolskiego oraz lubuskiego. Działalność jest prowadzona przez spółkę TAURON Dystrybucja, która pełni rolę operatora systemu dystrybucyjnego (OSD). Funkcje operacyjne realizuje 11 oddziałów, zlokalizowanych w Będzinie, Bielsku-Białej, Częstochowie, Gliwicach, Jeleniej Górze, Krakowie, Legnicy, Opolu, Tarnowie, Wałbrzychu i Wrocławiu. Działalność TAURON Dystrybucja wspierana jest przez spółkę TAURON Dystrybucja Pomiaru.



## OBSZAR WYTWARZANIE

Obejmuje wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł konwencjonalnych i odnawialnych źródeł energii, w tym ze spalania biomasy. Działalność prowadzona jest przez TAURON Wytwarzanie oraz spółkę Nowe Jaworzno Grupa TAURON, która została w 2022 r. inkorporowana do TAURON Wytwarzanie. Wytwarzanie energii elektrycznej w jednostkach konwencjonalnych realizowane jest w elektrowniach o łącznej mocy ok. 4,1 GWe i 0,9 GWt oraz w bloku biomasowym o mocy 49 MWe i elektrowni fotowoltaicznej o mocy 5 MW. Elektrownie zlokalizowane są w miastach: Łaziska Górne, Będzin, Trzebinia i Jaworzno. W tym Obszarze realizowane są również przez TAURON Serwis usługi serwisu technicznego.



## OBSZAR OZE

Obejmuje wytwarzanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, za wyjątkiem spalania biomasy, które zgodnie z Modelem Biznesowym jest realizowane w ramach Obszaru Wytwarzanie i Ciepło. Produkcja energii z biomasy w Grupie TAURON również zaliczana jest do energii odnawialnej. Obszar ten zarządza 34 elektrowniami wodnymi o łącznej mocy 133 MW, położonymi głównie na południu Polski, 11 elektrowniami wiatrowymi o łącznej mocy blisko 417 MW, zlokalizowanymi głównie na północy kraju oraz elektrownią fotowoltaiczną o mocy 14 MW. Działalność w tym Obszarze realizowana jest przez TAURON Ekoenergia, TAURON Zielona Energia, spółki celowe do budowy nowych źródeł OZE oraz TAURON Ekoserwis (spółka wykonująca usługi serwisowe dla aktywów wodnych).



## OBSZAR CIEPŁO

Obejmuje wytwarzanie, przesył i dystrybucję oraz sprzedaż ciepła ze źródeł wytwarzających w kogeneracji. Wytwarzanie ciepła realizowane jest w 5 elektrociepłowniach o łącznej mocy ok. 0,35 GWe i 1,2 GWt, zlokalizowanych w miastach: Katowice, Tychy, Bielsko-Biała, Czechowice-Dziedzice i Cieszyńskie oraz w kotłowniach lokalnych. Jednostki wytwórcze kogeneracyjne wykorzystują do produkcji węgiel kamienny i biomasę, jednostki ciepłownicze wykorzystują również olej i gaz. Działalność ciepłownicza realizowana jest przez spółki: TAURON Ciepło, SCE Jaworzno III, oraz Energetyka Cieszyńska, które łącznie eksploatują ponad tysiąc kilometrów dystrybucyjnych sieci ciepłowniczych na terenie m.in. Katowic, Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Będzina, Chorzowa, Siemianowic Śląskich, Jaworzna, Mysłowic i Cieszyna, z czego 904 km to sieci własne TAURON Ciepło, 119 km to sieci własne SCE Jaworzno III, a 55 km to własność Energetyki Cieszyńskiej.







## OBSZAR SPRZEDAŻ

Obejmuje sprzedaż odbiorcom końcowym energii elektrycznej i gazu oraz produktów powiązanych. Działalność jest prowadzona przez TAURON Sprzedaż i TAURON Sprzedaż GZE.

Sprzedaż realizowana jest na terenie całego kraju oraz, w mniejszej skali, na rynku czeskim. W tym Obszarze realizowane są również usługi związane z oświetleniem ulicznym oraz usługi z zakresu efektywności energetycznej i technologii smart, prowadzone głównie przez TAURON Nowe Technologie. Spółka zarządza ok. 721 tys. lamp ulicznych. W 2022 r. Grupa TAURON oferowała również sprzedaż usług dostępu do szerokopasmowego Internetu. Usługa jest realizowana przez spółkę TAURON Obsługa Klienta. Ponadto w ramach Obszaru Sprzedaż Grupy TAURON prowadzona jest działalność górnicza, polegająca na wydobywaniu metodą odkrywkową wapienia oraz na jego przeróbce i sprzedaży. Działalność w tym zakresie prowadzona jest przez Kopalnię Wapienia „Czatkowice”, jest to odkrywkowy zakład górniczy, eksploatujący wysokiej jakości złoża wapieni karbońskich, położony w gminie Krzeszowice. Kamień wapienny ze złoża Czatkowice jest szeroko stosowany w przemyśle energetycznym, hutniczym, budowlanym, wapienniczym, cementowym, cukrowniczym, w drogownictwie oraz rolnictwie.



## OBSZAR HANDEL

Obejmuje handel hurtowy energią elektryczną, obrót i zarządzanie uprawnieniami do emisji CO<sub>2</sub> i prawami majątkowymi wynikającymi ze świadectw pochodzenia energii elektrycznej oraz paliwami. Działalność ta jest prowadzona przez TAURON Polska Energia i TAURON Czech Energy. W Obszarze Handel ulokowane są również zakupy biomasy i zagospodarowanie ubocznych produktów wydobycia i spalania, realizowane przez spółkę Bioeko Grupa TAURON.

Na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o powyższe wyodrębniono cztery główne obszary działalności, tj. Energetyka (wytwarzanie, sprzedaż, dystrybucja energii elektrycznej i ciepła), Inwestycje, Stosunki Pracownicze oraz Dostawcy, Kontrahenci i Łańcuchy dostaw, do których zgodnie z procesem należytej staranności w zakresie praw człowieka zostali przypisani Interesariusze Grupy TAURON.



## OBSZAR USŁUGI WSPÓLNE

Pozostała działalność została wydzielona w postaci obszaru Centra Usług Wspólnych. Obejmuje takie usługi świadczone na rzecz spółek Grupy TAURON, jak m.in. usługi księgowo-kadrowe i informatyczne, realizowane przez TAURON Obsługa Klienta, zarządzanie ubezpieczeniami na rzecz wszystkich spółek Grupy – TAURON Ubezpieczenia. Działalność w zakresie usługi ochrony mienia została w grudniu 2022 r. wydzielona z Grupy TAURON, co jest podyktowane działaniami optymalizującymi i potrzebą podniesienia poziomu bezpieczeństwa infrastruktury energetycznej należącej do Grupy TAURON. Taki podział kompetencji ma na celu odciążenie Obszarów Biznesowych od realizacji procesów niezwiązanych bezpośrednio z prowadzoną działalnością operacyjną, a także obniżenie kosztów realizacji tych procesów dzięki korzyściom skali i poprawie efektywności operacyjnej. W ramach działalności TAURON Obsługa Klienta realizowana jest także usługa obsługi klientów, świadczona na rzecz spółek TAURON Sprzedaż i TAURON Sprzedaż GZE oraz, z uwzględnieniem zapewnienia niezależności OSD i innych zasad unbundlingu, na rzecz spółki TAURON Dystrybucja.

Obszar działalności	Interesariusze
<b>Energetyka - wytwarzanie, sprzedaż, dystrybucja energii elektrycznej i ciepła</b>	klienci, organizacje pozarządowe, administracja publiczna, środowisko naturalne, regulatorzy, organizacje branżowe, media, konkurencja
<b>Inwestycje</b>	społeczności lokalne, klienci, organizacje pozarządowe, administracja publiczna, banki/ dostawcy kapitału, środowisko naturalne, inwestorzy, akcjonariusze, analitycy, środowisko badawczo – naukowe, innowatorzy/ startupy, media
<b>Stosunki pracownicze</b>	pracownicy
<b>Dostawcy, Kontrahenci, łańcuch dostaw</b>	dostawcy, innowatorzy/ startupy, partnerzy biznesowi

# 4 Prawa człowieka mające związek z działalnością Grupy TAURON

W oparciu o regulacje prawne oraz standardy dot. praw człowieka została przeprowadzona analiza w celu określenia tych praw człowieka, które mają związek z działalnością Grupy TAURON. Efektem tych działań było zidentyfikowa-

nie spośród katalogu powszechnie uznanych praw człowieka siedemnastu praw mających znaczenie dla działalności Grupy TAURON.

## PRAWO CZŁOWIEKA

## DEFINICJA<sup>2</sup>

### 1

**Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej**

Niewolnictwo ma miejsce, gdy jeden człowiek faktycznie jest właścicielem drugiego. Prawo do wolności od poddaństwa obejmuje inne formy dominacji, rażącego wyzysku ekonomicznego i degradacji istot ludzkich, które mogą pojawić się np. w kontekście handlu pracownikami (w tym także w kontekście handlu ludźmi).

Praca przymusowa lub obowiązkowa to wszelka praca, czy służba, która jest wymagana od jakiejkolwiek osoby pod groźbą kary i do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Przekazywanie zapłaty za pracę nie oznacza, że nie jest ona przymusowa, jeśli spełnione są inne aspekty definicji pracy przymusowej.

Nikt nie może być trzymany w niewoli lub poddaństwie (zakaz absolutny). Nikt nie może także być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej.

### 2

**Prawo do prywatności**

Prawo to chroni przed arbitralną, nieuzasadnioną lub bezprawną ingerencją w prywatność, rodzinę, dom lub korespondencję, jak również atakami na honor i reputację.

Arbitralne lub nieuzasadnione ingerencje w prywatność są zabronione, nawet jeśli są dozwolone przez prawo wewnętrzne danego państwa.

### 3

**Prawo do wolności myśli, sumienia i religii**

Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania obejmuje wolność osoby do wyznawania, praktykowania i przestrzegania wybranej przez siebie religii lub przekonań. Wolność ta chroni również osoby niewierzące oraz daje prawo do niewyznawania żadnej religii lub przekonań.

Prawo do uzewnętrzniania religii lub przekonań obejmuje prawo do oddawania czci, a także do nauczania i przestrzegania rytuałów, takich jak noszenie określonych ubrań lub nakryć głowy.

### 4

**Prawo do wolności opinii i wypowiedzi**

Jest to prawo każdej osoby do posiadania poglądów wolnych od zewnętrznej ingerencji. Prawo to nie może być ograniczone w żadnych okolicznościach. Gwarantuje ono również wolność słowa, które jest prawem do poszukiwania, otrzymywania i przekazywania idei w dowolnych mediach lub w jakiegokolwiek formie. Prawo to może być ograniczone środkami przewidzianymi przez prawo i niezbędnymi do ochrony praw lub reputacji innych osób, lub dla ochrony bezpieczeństwa narodowego, porządku publicznego, zdrowia publicznego lub moralności.

## 5

### Prawo do wolności stowarzyszania się

Jest to prawo do tworzenia lub przystępowania do wszelkiego rodzaju stowarzyszeń, takich jak partie polityczne, związki wyznaniowe, kluby sportowe i inne kluby rekreacyjne, organizacje pozarządowe i związki zawodowe.

## 6

### Prawo do ochrony rodziny i prawo do zawarcia małżeństwa

Mężczyźni i kobiety w wieku małżeńskim mają prawo do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny, zgodnie z ustawami krajowymi regulującymi korzystanie z tego prawa. Prawo to nie stanowi o nadaniu statusu związku małżeńskiego związkom osób tej samej płci ani tego nie zakazuje.

## 7

### Prawo do udziału w życiu publicznym

Jest to prawo do uczestniczenia w życiu publicznym, które zostało skierowane do obywateli. Prawo to zapewnia możliwości wpływania na decyzje organów państwa (między innymi poprzez zagwarantowanie wolności słowa, stowarzyszeń i zgromadzeń), prawo uczestniczenia i kandydowania w uczciwych, okresowych, powszechnych, równych i tajnych wyborach oraz prawo do równego dostępu do służby publicznej, bez żadnej dyskryminacji.

## 8

### Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji

Prawo to gwarantuje równość wobec prawa oraz równą ochronę prawa bez dyskryminacji. Jednostki powinny być chronione przed dyskryminacją z różnych powodów, w tym z powodu m.in. rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych, pochodzenia narodowego lub społecznego, własności, urodzenia lub innego statusu.

## 9

### Prawo do pracy

Prawo do pracy uznaje prawo każdego człowieka do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę, którą każdy swobodnie wybiera lub akceptuje. Oznacza to, że nikt nie powinien być zmuszany do podejmowania pracy, a państwa rozwijają systemy mające na celu zagwarantować wszystkim pracownikom dostęp do zatrudnienia. Ponadto pracownicy nie powinni być niesprawiedliwie pozbawiani zatrudnienia.

## 10

### Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

Każda osoba świadcząca pracę ma prawo do godziwego zarobku, równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy składa się z różnych elementów, które są bardzo istotne dla działań przedsiębiorstw, ponieważ dotyczą traktowania pracowników. Przedsiębiorstwa mogą mieć znaczący wpływ na korzystanie z różnych praw jako pracodawcy.

## 11

### Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku

Prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do wybranego przez siebie związku zawodowego, z zastrzeżeniem zasad dotyczących członków tego związku. Prawo to może być ograniczone przez państwa tylko w zakresie niezbędnym, do ochrony bezpieczeństwa narodowego, porządku publicznego lub praw i wolności innych osób.

## 12

### Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego

Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Prawo to przewiduje także, iż obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i niemający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego.

## 13

### Prawo do życia rodzinnego

Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji. Niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób.

Prawo to jest ściśle powiązane z ochroną rodzicielstwa, w tym macierzyństwa, prawem do wychowywania dzieci oraz prawami dziecka do wychowywania przez rodziców. Obejmuje także uznanie podmiotowości dziecka i istnienie obowiązków rodziców względem dzieci. Państwo ma obowiązek zapewnienia wsparcia i ochrony rodziny oraz prowadzenia takiej polityki, która umożliwi rodzicom i opiekunom prawnym realizację ich obowiązków względem dzieci i ich w nich wspiera.

## 14

### Prawo do odpowiedniego standardu życia

Prawo do odpowiedniego standardu życia, w tym do odpowiedniej żywności, odzieży, mieszkania oraz prawo do stałej poprawy warunków życia. Prawo to jest również interpretowane jako obejmujące dostęp do wystarczającej ilości wody i odpowiednich warunków sanitarnych.

## 15

### Prawo do zdrowia

Każdy ma prawo do ochrony zdrowia niezależnie od sytuacji materialnej czy równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku. Ponadto władze publiczne są obowiązane do zwalczania chorób epidemicznych i zapobiegania negatywnym dla zdrowia skutkom degradacji środowiska.

## 16

### Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców

Każdy człowiek ma prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym społeczeństwa oraz korzystania z dobrodziejstw postępu nauki. Prawo to obejmuje ochronę moralnych i materialnych korzyści każdego autora wynikających z jakiegokolwiek jego działalności naukowej, literackiej lub artystycznej. Ochrona ta rozciąga się na prawa ludności rdzennej do zachowania, ochrony i rozwijania rodzimych i tradycyjnych systemów wiedzy i form wyrazu kulturowego.

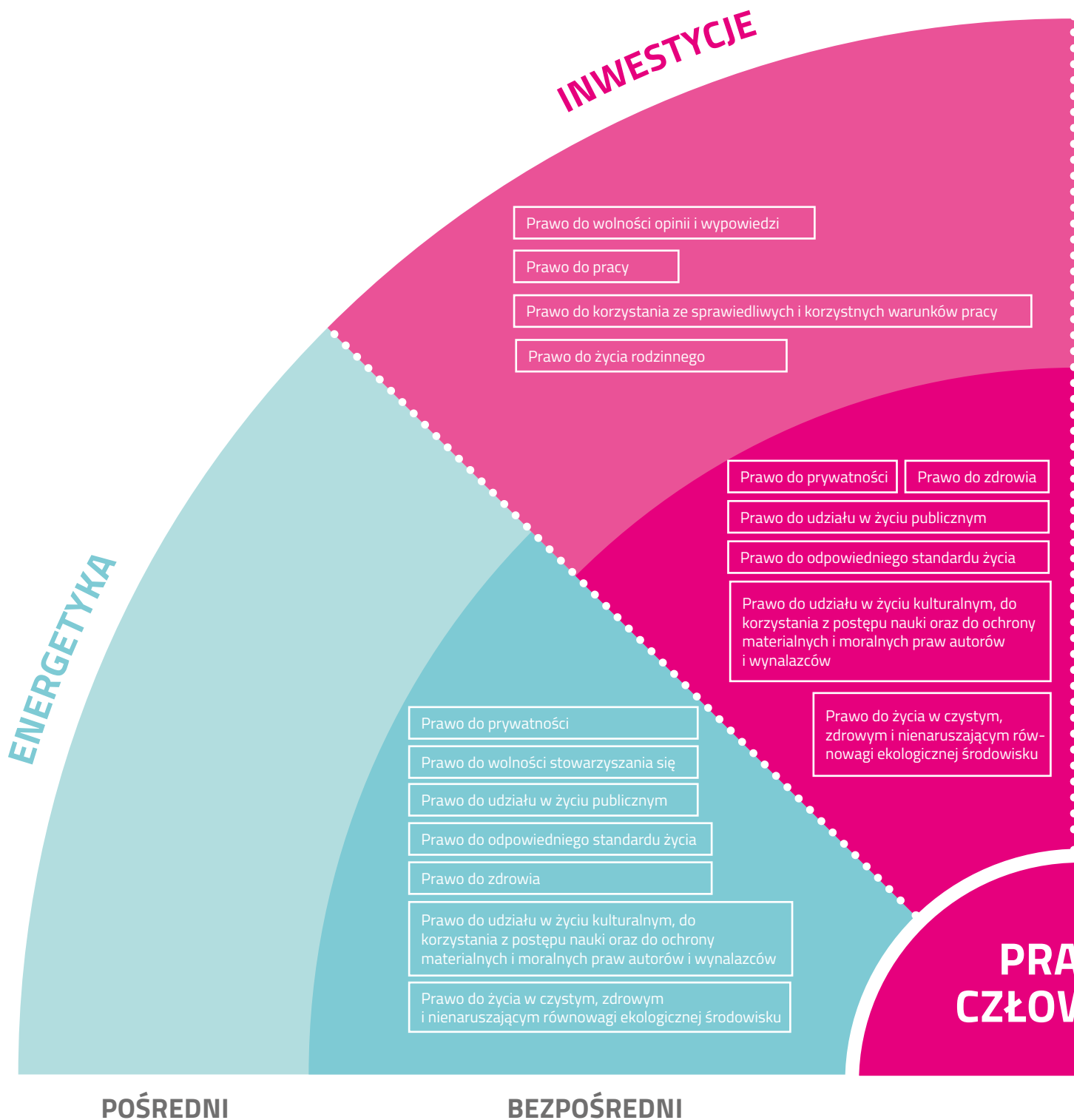
## 17

### Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

Każdy człowiek ma prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku.

# 5 Ocena wpływu działalności Grupy TAURON na prawa człowieka

Grupa TAURON dokonała oceny wpływu działalności na prawa człowieka, przy uwzględnieniu bezpośredniego i pośredniego wpływu.



# STOSUNKI PRACOWNICZE

Prawo do prywatności

Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej

Prawo do wolności myśli, sumienia i religii

Prawo do pracy

Prawo do wolności opinii i wypowiedzi

Prawo do wolności stowarzyszania się

Prawo do ochrony rodziny i prawo do zawarcia małżeństwa

Prawo do udziału w życiu publicznym

Prawo do zdrowia

Prawo do życia rodzinnego

Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji

Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku

Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego

Prawo do odpowiedniego standardu życia

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców

Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

Prawo do życia rodzinnego

Prawo do prywatności

Prawo do pracy

Prawo do zdrowia

Prawo do wolności myśli, sumienia i religii

Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej

Prawo do wolności opinii i wypowiedzi

Prawo do ochrony rodziny i prawo do zawarcia małżeństwa

Prawo do udziału w życiu publicznym

Prawo do wolności stowarzyszania się

Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji

Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku

Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego

Prawo do odpowiedniego standardu życia

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców

Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

# DOSTAWCY, KONTRAHENCI, ZAŁĄCZUCH DOSTAW

# AWA WIEKA

BEZPOŚREDNI

POŚREDNI

# 6 Polityka poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

W związku z tym, iż respektowanie praw człowieka jest fundamentalną częścią polityki Grupy TAURON, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka zostały opisane w przyjętej do stosowania regulacji wewnątrzgrupowej pn. Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON. Jej celem jest określenie zasad dotyczących poszanowania praw człowieka i działań podejmowanych w celu zapobiegania ich łamaniu oraz wspieranie środowiska pracy, w którym prawa człowieka są szanowane.

Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON została wdrożona w dniu 20 grudnia 2017 r., a jej ostatnia aktualizacja miała miejsce w dniu 30 czerwca 2021 r. Treść Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON została udostępniona na stronie internetowej ( [Compliance w Grupie TAURON](#) ) oraz w wewnętrznym Intranecie do którego mają dostęp wszyscy pracownicy.

Wprowadzenie w Grupie TAURON Polityki Poszanowania Praw Człowieka przyczynia się do podnoszenia świadomości w zakresie respektowania praw człowieka oraz promowania ich ochrony.

Polityka Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON określa zasady dedykowane poszanowaniu i ochronie praw człowieka, dotyczące m.in.:

- zakazu mobbingu i dyskryminacji,
- zakazu molestowania i przemocy,
- zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej,
- zakazu zatrudniania dzieci i nieletnich,
- wolności zrzeszania się oraz zaangażowania pracowników,
- zasad przestrzegania warunków zatrudniania i wynagradzania,
- zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zasad w zakresie współpracy z interesariuszami w szczególności kontrahentami i partnerami biznesowymi,
- zasad w zakresie społeczności lokalnych,
- zgłaszania naruszeń, w tym noszących znamiona łamania praw człowieka.

Zgodnie z postanowieniami Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON, każdy pracownik, kontrahent oraz podmiot zewnętrzny/partner biznesowy zobowiąza-



## Polityka Poszanowania Praw Człowieka Grupy TAURON

ny jest do szanowania i promowania przestrzegania praw człowieka oraz zapewnienia ich ochrony, odmowy udziału w jakichkolwiek zdarzeniach mogących nosić znamiona łamania praw człowieka, mobbingu i dyskryminacji oraz nierównego traktowania.

Każdy pracownik powinien zwracać uwagę na sygnały i okoliczności, które mogą potencjalnie sugerować możliwość wystąpienia sytuacji nierównego traktowania. W przypadku powstania takich wątpliwości pracownicy powinni zgłaszać je za pośrednictwem określonych kanałów komunikacji.

Z tematyką poszanowania praw człowieka oraz możliwościami dokonywania zgłoszeń naruszeń w tym zakresie zapoznawani są pracownicy w ramach prowadzonych cyklicznych szkoleń.

Kwestie związane z prawami człowieka są ujmowane także w ramach cyklicznych sprawozdań na temat informacji niefinansowych Grupy TAURON.

Za aktualizację Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON odpowiedzialny jest Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance i Bezpieczeństwa w TAURON Polska Energia S.A.

Nadzór nad realizacją jej postanowień sprawuje Prezes Zarządu TAURON Polska Energia S.A.





# 7 ■ Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw

Zapewnienie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej w firmie i jej łańcuchu dostaw jest jednym z priorytetów dla działalności biznesowej Grupy TAURON. Dokumentem, który reguluje kwestie społeczne w łańcuchu dostaw jest Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON, który obowiązuje w Grupie TAURON od 2017 r.

Dokument ten wytycza standardy postępowania kontrahentów Grupy TAURON, w szczególności w zakresie obszaru pracownika (m.in. bezpieczeństwo i higiena pracy, dyskryminacja, polityka personalna, praca przymusowa, zatrudnianie dzieci i nieletnich), środowiska naturalnego (ochrona środowiska, odpowiedzialne gospodarowanie zasobami, dbałość o klimat), kontaktów z otoczeniem (m.in. uczciwa konkurencja, zwalczanie nadużyć, bezpieczeństwo i ochrona informacji, relacje inwestorskie).

Grupa TAURON oczekuje współpracy z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki

pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne i klimat.

Wdrożony Kodeks stanowi obowiązujący standard w Grupie TAURON, promując odpowiedzialność wśród interesariuszy oraz zachęcając do wdrażania odpowiedzialnych praktyk wśród dostawców. Kodeks stosowany jest w relacjach z kontrahentami spółek należących do Grupy TAURON i obowiązuje wszystkich pracowników, członków zarządu i organów nadzorczych spółek, a także prokurentów i pełnomocników.

Kontrahent, który bierze udział w postępowaniu organizowanym przez spółki Grupy TAURON, zobowiązany jest do złożenia oświadczenia potwierdzającego zapoznanie się z Kodeksem Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON i przestrzegania jego postanowień.

Treść Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON została opublikowana na stronie internetowej spółki pod adresem: Tauron – [Kodeks postępowania dla kontrahentów](#).

# 8 ■ Nadzór nad kwestiami poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

Za poszanowanie praw człowieka odpowiedzialni są wszyscy pracownicy Grupy TAURON. Wiodącą rolę w tym zakresie odgrywa jednak Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance i Bezpieczeństwa pełniący jednocześnie funkcję Pełnomocnika ds. Compliance TAURON Polska Energia S.A. przy wsparciu Zespołu ds. Compliance oraz Koordynatorów ds. Compliance powołanych w spółkach Grupy TAURON.

Istotną rolę w zakresie kwestii pracowniczych pełni Obszar Zasobów Ludzkich w TAURON Polska Energia S.A.

Dodatkowo, w Grupie TAURON powołany został Komitet ESG, którego celem jest zapewnienie spójności Strategii Grupy TAURON, z zagadnieniami związanymi z zarządzaniem ESG, tj. aspektami środowiskowymi i klimatycznymi, społecznymi oraz ładu korporacyjnego.

W skład Komitetu ESG wchodzi:

- Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem,
- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. zasobów ludzkich,
- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. komunikacji i marketingu,

- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. zarządzania finansami,
- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. compliance i bezpieczeństwa,
- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. zakupów i administracji,
- Dyrektor Wykonawczy właściwy ds. zarządzania ciągłością działania IT i OT,
- Kierownik Zespołu ds. strategii,
- Kierownik Zespołu ds. ochrony środowiska i gospodarki obiegu zamkniętego.

Do zadań Komitetu ESG należy m.in.:

- identyfikacja oraz analiza barier organizacyjnych związanych z realizacją dobrych praktyk ESG z uwzględnieniem uwarunkowań działalności Grupy TAURON,
- identyfikowanie i realizacja inicjatyw i projektów społecznych, badawczo – rozwojowych,
- analizowanie nowych zagadnień, które mogą mieć wpływ na działalność Grupy TAURON oraz jej interesariuszy.



# 9 Ryzyka związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka oraz działania mitygujące

Poniżej przedstawione zostały najważniejsze zidentyfikowane ryzyka negatywnego wpływu na prawa człowieka związane z działalnością Grupy TAURON.

PRAWO CZŁOWIEKA	POTENCJALNE RYZYKO ZWIĄZANE Z NIEPRZESTRZEGANIEM PRAW CZŁOWIEKA	DZIAŁANIA MITYGUJĄCE
<b>1</b>  <b>Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Akceptacja pracy przymusowej pracowników lub dostawców ponad obowiązujące normy czasu pracy i pracy w godzinach nadliczbowych.</li><li>▪ Świadczenie pracy bez umowy lub wręczanie umowy o pracę w języku niezrozumiałym dla pracownika.</li><li>▪ Nieświadome korzystanie za pośrednictwem swoich łańcuchów dostaw z pracy pracowników, którzy są ofiarami handlu ludźmi i zostali zmuszeni do pracy jako niewolnicy.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON, Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON.</li><li>▪ Ocena wiarygodności partnerów biznesowych.</li><li>▪ Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).</li></ul>
<b>2</b>  <b>Prawo do prywatności</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Brak ochrony poufności posiadanych danych osobowych pracowników, dostawców, kontrahentów lub klientów.</li><li>▪ Naruszenie przepisów RODO, w tym wyciek danych osobowych.</li><li>▪ Wymaganie dokumentów i informacji od pracowników lub kandydatów do pracy wbrew obowiązującym przepisom prawa.</li><li>▪ Przekazanie informacji o osobach instytucjom publicznym bez zgody tych osób lub niezgodnie z przepisami krajowymi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Realizacja postanowień wynikających z Polityki Ochrony Danych Osobowych dla Podmiotu Grupy TAURON i Zasad korzystania z urządzeń i usług GSM w Grupie TAURON.</li><li>▪ Prowadzenie obowiązkowych szkoleń z zakresu Polityki Klasyfikacji Postępowania z Informacją w Grupie TAURON.</li><li>▪ Utrzymanie systemów informatycznych zapewniających kontrolę dostępu do komputerów służbowych i telefonów komórkowych.</li><li>▪ Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).</li></ul>

## 3



### Prawo do wolności myśli, sumienia i religii

- Zabronienie pracownikom, dostawcom lub kontrahentom noszenia odzieży lub innych symboli religijnych wyrażających ich wiarę nawet jeśli nie kolidują one z uzasadnionymi kwestiami bezpieczeństwa.
- Brak respektowania świąt religijnych lub respektowanie wyłącznie świąt i zwyczajów jednego wyznania z pominięciem innych.
- Brak zezwolenia pracownikom na występowanie o udzielenie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia ich świąt religijnych.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON i Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.
- Prowadzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingu i dyskryminacji.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

## 4



### Prawo do wolności opinii i wypowiedzi

- Pominięcie dialogu z mieszkańcami przy prowadzeniu nowych inwestycji które oddziałują na ich otoczenie.
- Zabranianie wyrażania prawdziwych, rzetelnych opinii w domenie publicznej, które nie naruszają dóbr osobistych innej osoby oraz renomy firmy.
- Cenzurowanie wypowiedzi upublicznionych w mediach.
- Budowanie świadomości wśród pracowników jak i dlaczego oddzielać sferę prywatną od zawodowej.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Różnorodności w Grupie TAURON.
- Informowanie pracowników i społeczności lokalnych o wszystkich działaniach przedsiębiorstwa, które mogą na nich bezpośrednio oddziaływać.
- Zapewnienie, że działania, usługi lub produkty przedsiębiorstwa nie ograniczają powszechnego dostępu do informacji.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

## 5



### Prawo do wolności stowarzyszania się

- Inwestycje w krajach, w których prawa związków zawodowych i innych są łamane.
- Współpraca z firmami, w których łamane są prawa związkowe.
- Uniemożliwianie pracownikom prawa do zrzeszania się.
- Umożliwienie pracownikom stowarzyszania się wewnątrz organizacji.
- Udział w stowarzyszeniach branżowych.
- Prowadzenie działalności w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

## 6



### Prawo do ochrony rodziny i prawo do zawarcia małżeństwa

- Utrudnianie realizacji planów rodzinnych z uwagi na konieczność wykonywania obowiązków służbowych.
- Dyskryminowanie par niepozoostających w formalnym związku względem tych, które taki związek zawarły, w zakresie uprawnień pracowniczych (np. opieka nad dzieckiem, urlopy).
- Dyskryminacja kobiet z uwagi na stan cywilny lub status rozrodzcy.
- Inicjatywy prorodzinne np. 2 godziny dla rodziny, Rodzinna Megamoc, pikniki rodzinne.
- Realizacja postanowień wynikających z Regulaminu Pracy Pracowników TAURON Polska Energia S.A. np. zmniejszenie czasu pracy dla kobiet w ciąży.
- Prowadzenie serwisu [lepiej.tauron.pl](http://lepiej.tauron.pl)
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

## 7



### Prawo do udziału w życiu publicznym

- Wyznaczanie pracy w dniu wyborów, które uniemożliwia oddanie głosu w wyborach (praca w systemie 24h).
- Dyskryminacja pracownika z uwagi na poglądy polityczne.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka, w Grupie TAURON.
- Umożliwienie pracownikom stowarzyszania się wewnątrz organizacji.
- Prowadzenie działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

## 8



### Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji

- Dyskryminacja pracowników, dostawców, podwykonawców.
- Wykorzystywanie przepisów prawnych celem pogorszenia sytuacji pracowników względem innych (np. cudzoziemców, osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy/na czas określony).
- Współpraca z dostawcami i kontrahentami, którzy stosują mobbing lub dyskryminację wobec swoich pracowników.
- Wykluczenie określonych grup z możliwości skorzystania z dostępnych kanałów zgłoszeń.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON i Polityki Przestrzegania Zasad Etyki oraz Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.
- Szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.
- Monitorowanie liczby zgłoszonych przypadków do Komisji Etyki działającej w Grupie TAURON.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 9



## Prawo do pracy

- Nieuzasadnione zwolnienie pracownika z pracy.
- Brak respektowania zasad dot. awansu pracowników.
- Brak możliwości rozwijania kompetencji zawodowych.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON, Zasad Rekrutacji w Grupie TAURON, Regulaminu Programu Przyłącz Się - PROgram stażowy w TAURON.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON i Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 10



## Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

- Brak przestrzegania przepisów i zasad dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (BHP).
- Umniejszanie wagi zdarzeniom wypadkowym.
- Znaczne zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników za tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON, Zasad Wynagradzania w Grupie TAURON oraz z wewnętrznych aktów spółek tj. Regulaminu Pracy, Regulaminu Wynagradzania, Księgi Opisów Stanowisk Pracy.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki BHP w Grupie TAURON oraz innych wewnętrznych aktów prawnych.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 11



## Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku

- Uniemożliwianie lub utrudnianie pracownikom prawa do zrzeszania się.
- Wyciąganie konsekwencji prawnych w stosunku do pracowników, którzy brali udział w legalnym strajku lub innej akcji protestacyjnej.
- Pomijanie Związków Zawodowych w rokowaniach, negocjacjach lub informacji.
- Współpraca z Radą Społeczną Grupy TAURON.
- Powołanie Rzecznika Dialogu Społecznego.
- Realizacja postanowień wynikających z Umowy o współpracy w ramach dialogu społecznego z dn. 13 września 2016 roku.
- Regularne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych.
- Konsultowanie ze Związkami Zawodowymi zmian dot. regulaminów pracy, wynagradzania i innych dokumentów, których konsultacja ze Związkami Zawodowymi jest wymagana przez przepisy powszechnie obowiązującego prawa.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 12



## Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego

- Niezasadne odmawianie wypłaty świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
- Wdrożenie w Grupie TAURON Pracowniczych Planów Emerytalnych i Pracowniczych Planów Kapitałowych.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 13



## Prawo do życia rodzinnego

- Brak respektowania uprawnień przysługujących rodzicom wychowującym dzieci wynikającym z przepisów prawa.
- Utrudnianie realizacji planów rodzinnych z uwagi na konieczność wykonywania obowiązków służbowych.
- Nierespektowanie uprawnień kobiet w ciąży (niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zakaz zatrudniania przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia).
- Zwalnianie pracownic, które zachodzą w ciążę po kolejnej ciąży lub ich gorsze traktowanie.
- Utrudnienie korzystania z urlopu.
- Organizacja akcji prorodzinnych w Grupie TAURON.
- Dofinansowanie do wypoczynku.
- Stosowane rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie życia zawodowego i prywatnego.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).



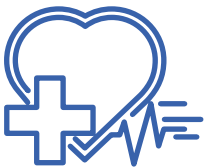
# 14



## Prawo do odpowiedniego standardu życia

- Wynagradzanie pracowników poniżej posiadanych kompetencji i doświadczenia.
- Realizacji inwestycji mających negatywny wpływ na społeczności lokalne i środowisko naturalne.
- Niezapewnienie pracownikom odpowiednich warunków podczas pracy.
- Zapewnienie pracownikom świadczeń wynikających z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) oraz dodatkowych benefitów np. opieka medyczna.
- Zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki BHP Grupy TAURON.
- Przyjęcie zasad wynagradzania pracowników oraz ich dostosowywanie do zmieniających się warunków.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 15



## Prawo do zdrowia

- Zanieczyszczenia powstałe w wyniku działalności przedsiębiorstwa mające negatywny wpływ na zdrowie pracowników lub okolicznych społeczności.
- Brak zapewnienia profilaktycznych badań lekarskich pracowników.
- Brak zapewnienia środków ochrony indywidualnej.
- Brak przekazania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia.
- Brak zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego oraz przepisami i zasadami z zakresu BHP.
- Zapewnienie pracownikom badań profilaktycznych oraz dodatkowej opieki zdrowotnej.
- Zapewnienie odpowiednich działań ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń w tym chorób zawodowych na poszczególnych stanowiskach pracy.
- Zapoznavanie pracowników z oceną ryzyka zawodowego oraz przepisami i zasadami BHP.
- Przeprowadzanie wymaganych szkoleń BHP oraz treningów, mających na celu kształtowanie świadomości pracowników w dziedzinie BHP oraz mających przyczynić się do eliminacji wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.
- Prowadzenie w Grupie TAURON szkoleń, kampanii propagujących aktywny i zdrowy tryb życia z uwzględnieniem działań nakierowanych na radzenie sobie ze stresem.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 16



**Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców**

- Brak zaangażowania w inicjatywy na rzecz kultury i dziedzictwa kulturowego.
- Naruszenie praw autorskich.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Własności Intelektualnej Grupy TAURON i Zasad prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON.
- Stosowanie w umowach klauzul o przejściu autorskich praw majątkowych.
- Realizacja projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).
- Promowanie akcji wolontariatu pracowniczego oraz dywersyfikowanie kierunków wolontariatu.
- Zapewniona komunikacja i transparentny dialog z instytucjami społeczności lokalnych przy realizacji projektów inwestycyjnych.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 17

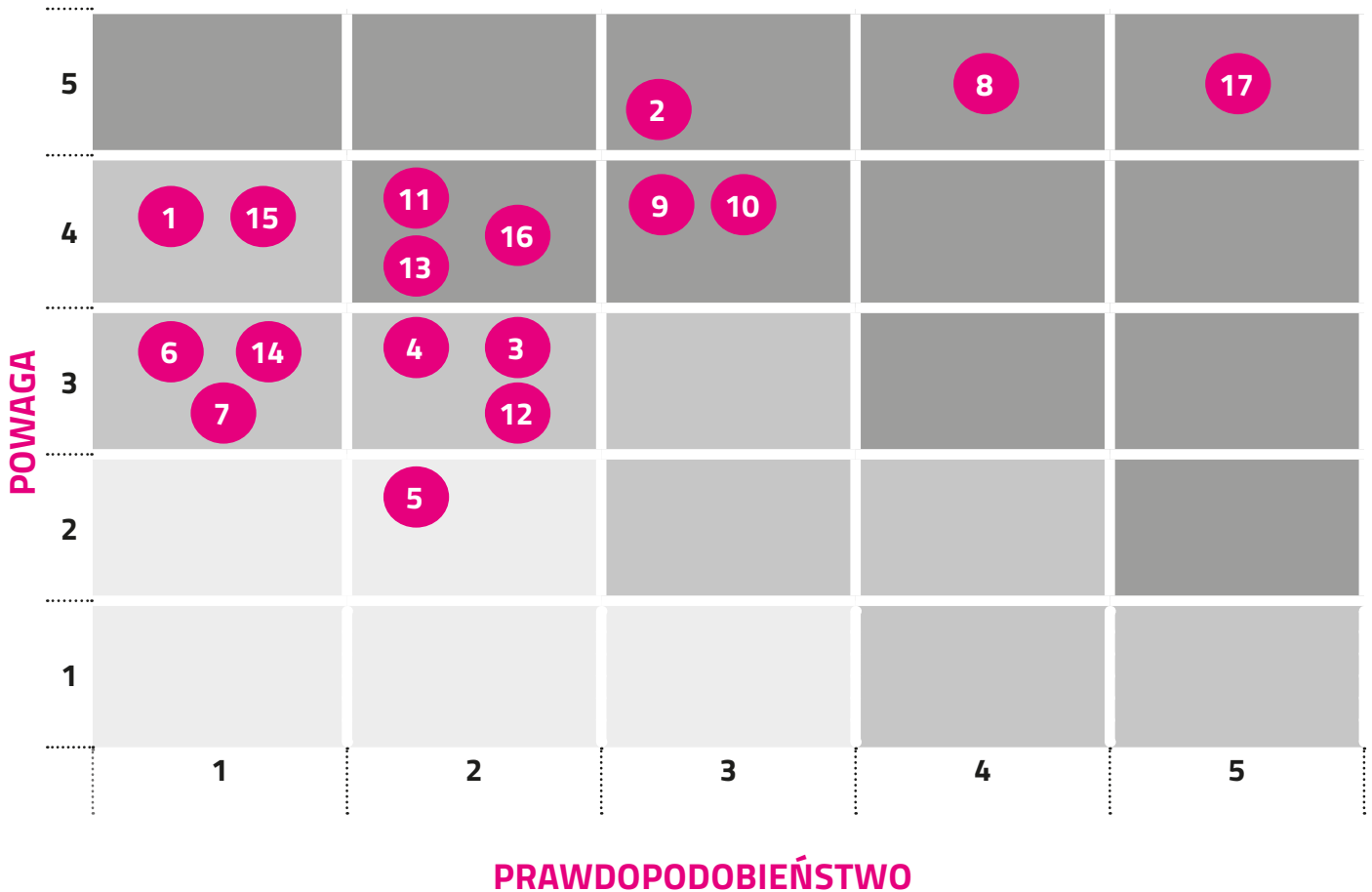


**Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku**

- Zanieczyszczenia powstałe w wyniku działalności przedsiębiorstwa mające negatywny wpływ na zdrowie pracowników lub okolicznych społeczności.
- Współpraca z kontrahentami mającymi negatywny wpływ na środowisko.
- Realizacja postanowień wynikających z Polityki Środowiskowej Grupy TAURON i Polityki Klimatycznej Grupy TAURON.
- Opracowanie Strategii Grupy TAURON polegającej na m.in. odejściu od paliw kopalnych na rzecz odnawialnych źródeł energii.
- Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

# 10. Priorytetyzacja praw człowieka w Grupie TAURON

Grupa TAURON dokonała priorytetyzacji praw człowieka mających związek z jej działalnością, z uwzględnieniem stopnia prawdopodobieństwa oraz powagi potencjalnego naruszenia.



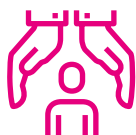
## LEGENDA

1. Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej
2. Prawo do prywatności
3. Prawo do wolności myśli, sumienia i religii
4. Prawo do wolności opinii i wypowiedzi
5. Prawo do wolności stowarzyszania się
6. Prawo do ochrony rodziny i prawo do zawarcia małżeństwa
7. Prawo do udziału w życiu publicznym
8. Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji
9. Prawo do pracy
10. Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy
11. Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku
12. Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego
13. Prawo do życia rodzinnego
14. Prawo do odpowiedniego standardu życia
15. Prawo do zdrowia
16. Prawo do uczestniczenia w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców
17. Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

# 11 Plan działania na rzecz poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

Grupa TAURON w ramach procesu dokonała identyfikacji najistotniejszych praw człowieka, tj. obarczonych największym ryzykiem naruszenia i ustaliła dla nich **plan działania**. Działania te realizują cele wskazane w Strategii Grupy TAURON w ramach ESG.

## PRAWO DO PRYWATNOŚCI



Doskonalenie metod zabezpieczania danych z wykorzystaniem technologii informatycznych oraz wdrożenie modelu zarządzania danymi w Grupie TAURON.

Zapewnienie ciągłości działania i zwiększenie bezpieczeństwa infrastruktury i systemów.

Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, ochrony danych i zagrożenia płynącego z cyberprzestrzeni.

## PRAWO DO RÓWNOŚCI WOBEC PRAWA, RÓWNEJ OCHRONY PRAWNEJ I PRAWA DO NIEDYSKRIMINACJI



Działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami i grup defaworyzowanych poprzez:

1. Program TAURON bez barier – dostosowanie wszystkich kanałów obsługi do potrzeb osób z niepełnosprawnościami;
2. Podejmowanie działań/akcji/kampanii na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu;
3. Ochrona klientów wrażliwych.

Zapewnienie nowoczesnych, zintegrowanych kanałów sprzedaży i obsługi klienta, upraszczanie procedur poprzez:

1. Wdrożenie modelu zarządzania wiedzą zapewniającego spójne procesy i procedury w obsłudze klientów;
2. Nowy model obsługi w kanale telefonicznym i stacjonarnym oparty na wysokiej jakości usług oraz standardach uwzględniających zmiany na rynku energetycznym;
3. Wdrożenie nowych rozwiązań w systemach IT do obsługi klientów;
4. Odejście od dokumentacji papierowej we wszystkich możliwych obszarach na rzecz digitalizacji i cyfryzacji.

## PRAWO DO PRACY



Dbłość o pracowników, rozwój kompetencji odpowiednio do wyzwań związanych z transformacją Grupy TAURON poprzez:

1. Weryfikację modelu kompetencyjnego Grupy TAURON w oparciu o analizę wyników badania posiadanych i oczekiwanych kompetencji z uwzględnieniem kompetencji przyszłości w kontekście transformacji energetycznej;
2. Wdrażanie rozwiązań wspierających biznes w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim: optymalizacja i digitalizacja procesów obszaru zarządzania kapitałem ludzkim;
3. Przygotowanie założeń i wdrożenie programu stażowego mającego na celu pozyskanie młodych talentów.

---

## PRAWO DO KORZYSTANIA ZE SPRAWIEDLIWYCH I KORZYSTNYCH WARUNKÓW PRACY

---

Kształtowanie kultury organizacyjnej w oparciu o wartości Grupy TAURON Partnerstwo - Rozwój - Odwaga poprzez przeprowadzanie cyklicznych badań opinii pracowników oraz przygotowanie i realizacja planu inicjatyw poprawiających wskaźniki zaangażowania i komunikacji oraz wspierających rozwój kultury organizacyjnej zgodnie z wartościami Grupy.

Zapewnienie bezpiecznego i zgodnego z zasadami etyki i różnorodności środowiska pracy poprzez:

1. Przeprowadzenie corocznych kampanii z zakresu przestrzegania zasad etyki i przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
2. Wdrożenie monitoringu wskaźnika równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz publikacja wyników;
3. Coroczną analizę stanu BHP wraz z opracowaniem planów poprawy warunków pracy;
4. Przeprowadzanie akcji edukacyjno-szkoleniowych wśród pracowników zwiększających ich świadomość w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy np. inicjatywa „Minutka dla BHP”;
5. Inicjowanie regularnych działań mających na celu kształtowanie kultury BHP w miejscu pracy oraz wewnętrznego systemu zarządzania BHP.

Rozwój kultury etycznej organizacji oraz kształtowanie pożądanych wzorców postępowania poprzez podnoszenie świadomości wśród pracowników nt. Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu poprzez różne inicjatywy, kampanie oraz prowadzenie szkoleń.

Znajomość obowiązujących w Grupie TAURON zasad dot. przeciwdziałania nieprawidłowościom, w tym korupcji i konfliktowi interesów i:

1. Budowanie świadomości nt. funkcjonujących w Grupie TAURON kanałów zgłaszania nieprawidłowości;
2. Organizacja szkoleń dla pracowników nt. przeciwdziałania nieprawidłowościom, w tym korupcji i konfliktowi interesów.

Zarządzanie systemem kanałów zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony sygnalistów poprzez zapewnienie funkcjonowania systemu kanałów zgłaszania nieprawidłowości – utrzymanie bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości wraz z systemem ochrony sygnalistów.



---

## PRAWO DO TWORZENIA I PRZYSTĘPOWANIA DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ORAZ PRAWO DO STRAJKU

---

Grupa TAURON promuje kulturę dialogu i współpracy oraz szanuje i wspiera wolność Pracowników do zrzeszania się i przynależności do organizacji pracowniczych poprzez:

1. Otwartość na zrzeszanie się pracowników, w ramach organizacji pracowniczych;
2. Prowadzenie Dialogu Społecznego ze związkami zawodowymi;
3. Funkcjonowanie Rady Społecznej Grupy Kapitałowej TAURON, składającej się z przedstawicieli reprezentatywnych związków zawodowych Spółek Grupy TAURON;
4. Powołanie Rzecznika Dialogu Społecznego, który odpowiada za koordynowanie i prowadzenie działań w zakresie dialogu społecznego w Grupie TAURON oraz współpracę pomiędzy związkami zawodowymi w poszczególnych Spółkach Grupy TAURON, a Zarządem TAURON Polska Energia S.A.;
5. Podpisanie umowy o współpracy w ramach Dialogu Społecznego z dn. 13 września 2016 roku, zawartej z Radą Społeczną Grupy Kapitałowej TAURON, której główne założenia to:

- wola stałej, rzetelnej współpracy tj. w dobrej wierze oraz z poszanowaniem praw i interesów Stron, a także postępowanie z należytą starannością zawodową, w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa,
- ochrona praw pracowniczych i związkowych, wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa,
- stałe konsultowanie oraz opiniowanie podstawowych kwestii społecznych i gospodarczych występujących w Grupie TAURON,
- wykonywanie zobowiązań wynikających z porozumień zawartych w ramach Dialogu Społecznego,
- zapewnienie prawidłowej reprezentacji interesów pracowników, w tym zagwarantowanie, aby dokonywane przekształcenia organizacyjne odbywały się z poszanowaniem interesów pracowników i związków zawodowych.

6. Wdrożenie Polityki Poszanowania Praw Człowieka;

7. Funkcjonowanie Rady Pracowników TAURON Polska Energia.



---

## PRAWO DO ŻYCIA RODZINNEGO

---

Działania ukierunkowane na wyważenie aktywności zawodowych i pozazawodowych pracowników obejmujące m.in.:

1. Inicjatywy wspierające równowagę (webinary doskonalące samoświadomość, zarządzanie sobą i swoim czasem, priorytetyzację działań);
2. Webinary zapewniające wsparcie psychologiczne w obszarach budowania relacji i komunikacji (zajęcia z profesjonalistami w zakresie rodzicielstwa, opieki nad starszymi, relacji interpersonalnych);
3. Akcje wspierające budowanie bliskości z rodziną i drugim człowiekiem (Rodzinna MegaMoc – inicjatywa związana z Globalnym Ruchem Społecznym – „Dwie godziny dla rodziny”, organizacja pikników rodzinnych, dni dziecka);
4. Dbanie o work-life balance pracowników Grupy TAURON poprzez wspieranie w rozwoju pasji, organizację zawodów sportowych dla pracowników Grupy, organizację dni otwartych, konkursów czy zajęć jogi;
5. Akcje edukacyjne w zakresie zdrowego i „zielonego” stylu życia (tydzień zdrowia, profilaktyka zdrowotna).



---

## PRAWO DO UDZIAŁU W ŻYCIU KULTURALNYM, DO KORZYSTANIA Z POSTĘPU NAUKI ORAZ DO OCHRONY MATERIALNYCH I MORALNYCH PRAW AUTORÓW I WYNAŁAZCÓW

---

Realizacja projektów związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu:

1. Działania mające na celu wsparcie potrzebujących w obszarze wychowania, rozwoju oraz terapii, poprzez zachęcanie dzieci i młodzieży do aktywności fizycznej i uprawiania sportu: w tym projekty Dziecięcy Turniej Piłkarki TAURON Junior Cup oraz współpraca ze Stowarzyszeniem SIEMACHA;
  2. Wspieranie chorych dzieci i osób z niepełnosprawnościami, wyrównywanie szans i likwidacja barier we współpracy z Fundacjami ISKIERKA, Czerwone Noski i DOM oraz poprzez realizację projektu Sierpowie Nadziei;
  3. Zaangażowanie w sprawiedliwą transformację regionu – TAURON zmienia rzeczywistość dzieci z pogórnicych terenów we współpracy ze Stowarzyszeniem Pomocy Dzieciom i Młodzieży Domem Aniołów Stróżów;
  4. Organizacja akcji prospołecznych mających na celu propagowanie aktywnego trybu życia i bezpiecznego zachowania w górach, w tym współpraca z GOPR;
  5. Dbanie o work-life balans pracowników Grupy TAURON poprzez m.in. wspieranie w rozwoju pasji - współpraca z Fundacją Braci Golec, UMKS Kępczanin, organizację akcji „Rodzinna MegaMoc”, czy też organizację zawodów sportowych dla pracowników Grupy TAURON;
  6. Wsparcie uczniów i nauczycieli w zakresie dostępu do nauki, wiedzy i nowoczesnych technologii poprzez realizację autorskiego projektu Zielone Laboratoria TAURONA;
  7. Zaangażowanie w projekty związane z ochroną środowiska we współpracy z Parkiem Narodowym #Naturalni Bohaterowie, czy też akcja, sprzątanie zbiorników wodnych;
  8. Edukacja w obszarze ESG poprzez realizację projektu Bezpieczniki TAURONA, budowanie świadomości w zakresie bezpieczeństwa, poszanowania energii i energetyki odnawialnej.
- Promowanie akcji wolontariatu pracowniczego oraz dywersyfikowanie kierunków wolontariatu poprzez zapewnienie narzędzi i przestrzeni do realizacji oddolnych inicjatyw wolontariatu pracowniczego oraz akcji związanych z pomocą charytatywną.
- Zapewniona komunikacja i transparentny dialog z instytucjami społeczności lokalnych przy realizacji projektów inwestycyjnych poprzez:
1. Opracowywanie i realizacja planów komunikacji uwzględniających interesariuszy lokalnych przy realizacji projektów inwestycyjnych;
  2. Bieżące reagowanie na potrzeby komunikacji ze społecznościami lokalnymi;
  3. Kształtowanie i utrzymywanie relacji z przedstawicielami samorządów.
- 





# 12. Monitorowanie realizacji Polityki poszanowanie praw człowieka w Grupie TAURON



Monitorowanie wdrażania i skuteczności realizacji Polityki poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON obejmuje:

- cykliczny przegląd zidentyfikowanych ryzyk oraz podejmowanych działań mitygujących,
- identyfikację negatywnych skutków lub ryzyk, które mogły zostać pominięte, w poprzednich procesach należytej staranności oraz uwzględnienie ich w przyszłości,
- przegląd stopnia realizacji oraz aktualności zadań wskazanych w planie działania,
- przegląd zgłoszonych przypadków nieprawidłowości w zakresie praw człowieka,
- cykliczny przegląd regulacji wewnętrznych powiązanych z prawami człowieka.

**Analiza będzie prowadzona w celu uwzględnienia wniosków w procesie należytej staranności przedsiębiorstwa zmierzającego do doskonalenia procesu i osiągnięcia lepszych wyników w przyszłości.**

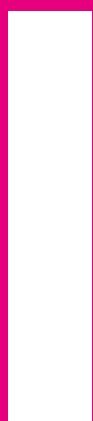
# 13. Komunikacja w zakresie praw człowieka w Grupie TAURON

Informacje na temat działań podejmowanych przez Grupę TAURON z zakresu praw człowieka są komunikowane:

- pracownikom: poprzez szkolenia, kampanie edukacyjne, materiały informacyjne (broszury/plakaty) za pośrednictwem wewnętrznego Intranetu, poczty elektronicznej, a także strony internetowej,
- interesariuszom zewnętrznym: w cyklicznych sprawozdaniach niefinansowych przedsiębiorstwa, a także za pośrednictwem strony internetowej, kampanii i materiałów informacyjnych (broszur/plakatów).

**Podejmowane działania mają na celu dotarcie do jak najszerszego grona osób oraz przedstawienia informacji w łatwo dostępny i przystępny sposób.**





**MECHANIZM  
ZGŁASZANIA  
NARUSZEŃ DOT.  
PRAW CZŁOWIEKA**

# 1. Informacje ogólne

Grupa TAURON przywiązuje szczególną wagę do odpowiedzialnego biznesu rozumianego jako prowadzenie działalności zgodnie z prawem, regulacjami wewnętrznymi i wewnątrz korporacyjnymi normami etyczno – moralnymi oraz z poszanowaniem praw człowieka. Ryzyko wystąpienia nieprawidłowości jest nieuniknione. Dlatego też wykrywanie i reagowanie na wszelkie nieprawidłowości lub nadużycia jest priorytetem.

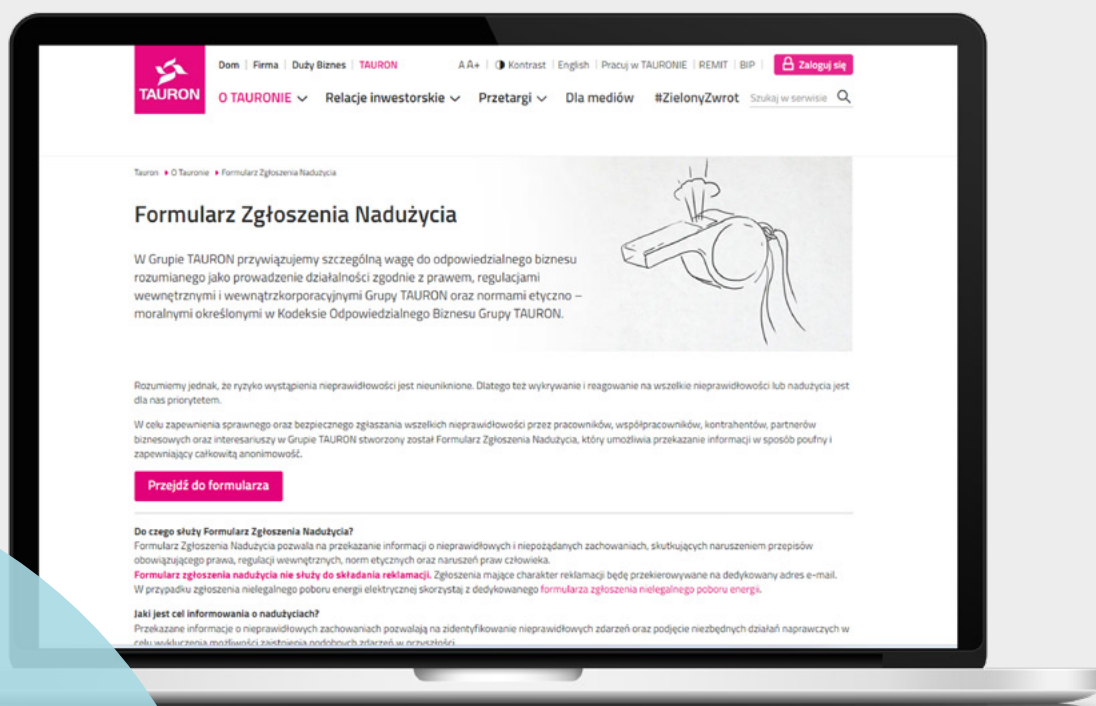
W celu zapewnienia sprawnego oraz bezpiecznego zgłaszania wszelkich nieprawidłowości przez pracowników, współpracowników, kontrahentów, partnerów biznesowych oraz interesariuszy w Grupie TAURON wdrożony został System Zgłaszania Nadużyć. Stanowi on usystematyzowany ciąg następujących po sobie działań, służących przyjęciu i rozpatrzeniu otrzymanego zgłoszenia oraz poinformowania zgłaszającego o wynikach przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.

System Zgłaszania Nadużyć stanowi element systemu za-

rzadzania zgodnością w organizacji. Funkcjonuje w oparciu o postanowienia zawarte w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, Polityce poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON, Polityce antykorupcyjnej Grupy TAURON, oraz Polityce przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON.

Podczas jego tworzenia uwzględniono specyfikę działalności spółek Grupy TAURON, strukturę, a także dostępność dla pracowników, osób i podmiotów zewnętrznych oraz pozostałych interesariuszy Grupy TAURON.

Opracowany System Zgłaszania Nieprawidłowości umożliwia bezpiecznie i poufnie zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości przez: pracowników, współpracowników, kontrahentów, partnerów biznesowych oraz pozostałych interesariuszy Grupy TAURON. Dbając o komfort i swobodę wszystkich interesariuszy Grupy TAURON, wprowadzono również możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń.



# 2 ■ Kanały zgłoszeń

Wszelkie przypadki naruszeń, w tym praw człowieka powinny być zgłaszane poprzez kanały zgłoszeń, o których mowa w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, Polityce poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON, Polityce antykorupcyjnej Grupy TAURON oraz Polityce przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON.

W ramach wdrożonych rozwiązań organizacyjnych, umożliwia się sygnalizowanie działań niezgodnych z prawem powszechnie obowiązującym, naruszeń regulacji wewnętrznych i wewnątrz korporacyjnych oraz naruszeń praw człowieka za pośrednictwem przyjętych w Grupie TAURON kanałów komunikacji przedstawionych poniżej:



## OSOBIŚCIE DO PEŁNOMOCNIKA DS. COMPLIANCE



## PISEMNIEM

Pełnomocnik ds. Compliance  
TAURON Polska Energia S.A.  
ul. Ks. Piotra Ściegiennego 3  
40 - 114 Katowice



## TELEFONICZNIE + 48 32 774 22 22



## E-MAIL

[compliance@tauron.pl](mailto:compliance@tauron.pl)



## FORMULARZ ZGŁOSZENIA NADUŻYCIA

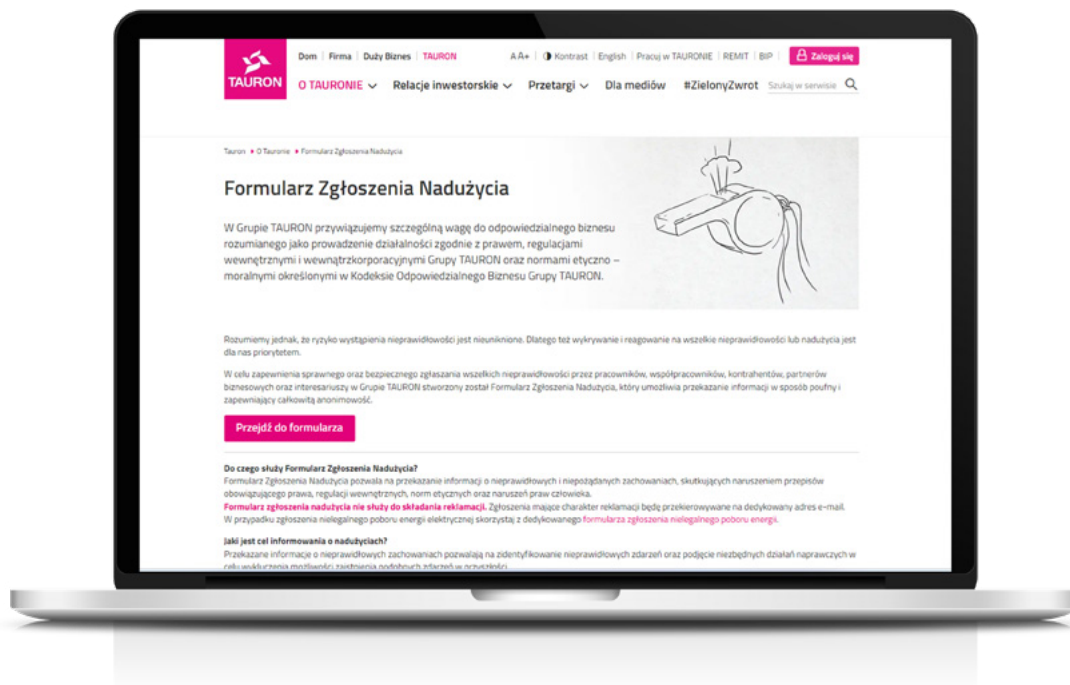
W Spółkach Grupy TAURON zgłoszenia można dokonać osobiście, telefonicznie, pisemnie na adres Koordynatora ds. Compliance lub za pośrednictwem formularza zgłoszenia nadużycia dostępnego na stronie internetowej.

Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego informowania o każdym uzasadnionym podejrzeniu występowania działań korupcyjnych lub innych nadużyć – w tym naruszeń praw człowieka.

W tym celu Grupa Kapitałowa TAURON zapewnia:

- wskazane wyżej kanały komunikacji pozwalające pracownikom oraz podmiotom zewnętrznym na bezpieczne (w tym anonimowe) zgłaszanie potencjalnych przypadków naruszeń,
- poufność danych osoby zgłaszającej oraz przekazywanych informacji,
- ochronę przed wszelkimi formami działań odwetowych w przypadku osób zgłaszających w dobrej wierze działania korupcyjne oraz inne nadużycia – w tym naruszenia praw człowieka.

Podmioty zewnętrzne, w szczególności kontrahenci i inni interesariusze spółek Grupy TAURON, w przypadku identyfikacji nieprawidłowości, w tym naruszeń praw człowieka mają również możliwość skorzystania z Formularza Zgłoszenia Nadużycia.



[Formularz Zgłoszenia Nadużycia](#)

## KOMISJA ETYKI

W ramach Komisji Etyki funkcjonują dwie podkomisje:

- podkomisja wewnętrzna, której członków powołuje i odwołuje Zarząd danej spółki, jednocześnie wskazując przewodniczącego podkomisji,
- podkomisja grupowa, składająca się z ośmiu członków wskazanych spośród przedstawicieli związków zawodowych działających w Grupie TAURON oraz ośmiu przedstawicieli pracodawców wskazanych przez Zarząd TAURON Polska Energia S.A.

Pracownikowi pozostawiono wybór, do której podkomisji chce się zwrócić w celu rozpatrzenia zgłoszenia.

Zgłoszenia naruszenia zasad etyki lub w razie podejrzeń takiego naruszenia, w szczególności w sprawach dot. mobbingu lub dyskryminacji, można skierować do Komisji Etyki za pośrednictwem następujących kanałów komunikacji:

- a) w formie pisemnej, poprzez przedłożenie zgłoszenia któremukolwiek z członków danej podkomisji lub wysłanie do nich zgłoszenia pocztą,
- b) za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej pracownika dokonującego zgłoszenia na służbową skrzynkę e-mailową któregokolwiek z członków danej podkomisji,
- c) za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mail Podkomisji grupowej: [KomisjaEtykiGK@tauron.pl](mailto:KomisjaEtykiGK@tauron.pl).

Zgłoszenie może zostać dokonane również w innej formie niż na wskazanym wzorze pod warunkiem, że w zgłoszeniu zostaną zawarte dane, o których mowa w pkt. a)-c) powyżej.

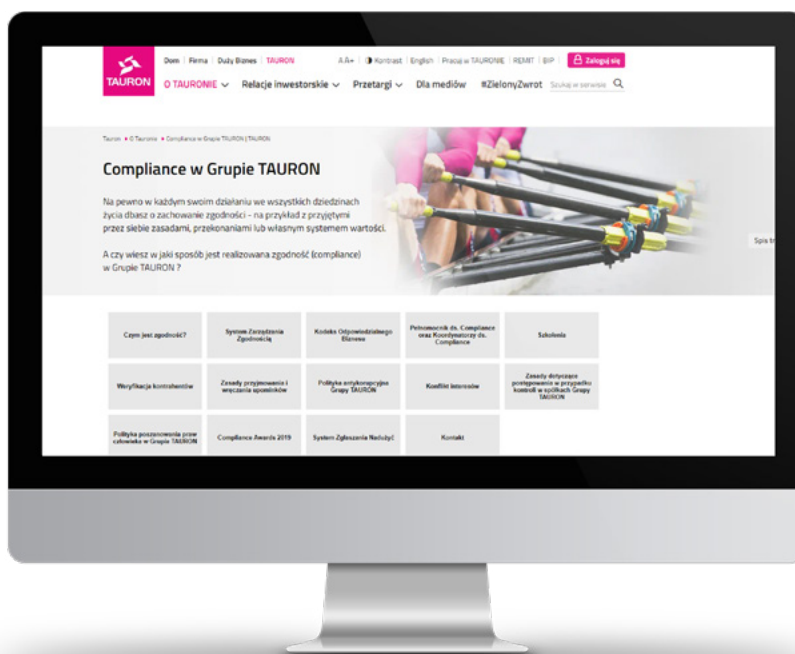
# 3. Sposoby rozpatrywania zgłoszeń

Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia S.A., Koordynator ds. Compliance, po otrzymaniu zgłoszenia potwierdza osobie dokonującej zgłoszenia fakt jego przyjęcia, z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych, oraz dokonuje wstępnej analizy, a następnie podejmuje, z zachowaniem należytej staranności, działania następcze w celu wyjaśnienia okoliczności wskazanych w zgłoszeniu zgodnie z procedurami obowiązującymi w tym zakresie w Grupie TAURON.

Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia S.A., Koordynator ds. Compliance, informuje osobę dokonującą zgłoszenie z wyłączeniem zgłoszeń ano-

nimowych o ostatecznym wyniku postępowania wyjaśniającego lub o jego przedłużeniu w związku z trwającą analizą stanu faktycznego opisanego w zgłoszeniu.

W przypadku potwierdzenia naruszenia praw człowieka, spółki podejmują działania naprawcze, które mają za zadanie zapobiec w przyszłości zdarzeniom o podobnym charakterze. Pełnomocnik ds. Compliance, a w spółkach innych niż TAURON Polska Energia S.A., Koordynatorzy ds. Compliance podejmują działania edukacyjno-informacyjne w celu zapewnienia zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat zasad zgłaszania naruszeń w Grupie TAURON.



[Informacje dotyczące Polityki Poszanowania Praw Człowieka Grupy TAURON](#)

## KOMISJA ETYKI

Postępowanie przed Komisją Etyki wszczyna się niezwłocznie po wpłynięciu właściwie złożonego i sporządzonego zgłoszenia i przeprowadza się postępowanie wyjaśniające, jeżeli sprawa należy do kompetencji Komisji Etyki. Komisja Etyki rozpatruje zgłoszenia bez zbędnej zwłoki.

Postępowanie wyjaśniające polega na zbadaniu niezbędnych dokumentów i materiałów oraz wysłuchaniu osób, których wyjaśnienia mogą mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Członkowie Komisji Etyki oraz osoby biorące udział w procesie rozpatrywania zgłoszenia, zobowiązani są do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w trakcie lub w związku z rozpatrywanym zgłoszeniem.

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja Etyki stwierdza, że zasady etyki zostały naruszone lub doszło do mobbingu lub dyskryminacji, albo że do naruszenia w powyższym zakresie nie doszło. Komisja Etyki może rekomendować działania naprawcze w celu zapewnienia przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania podobnym naruszeniom na przyszłość.

# 4. Monitorowanie zgłaszanych naruszeń

Monitorowanie zgłaszanych naruszeń w Grupie TAURON prowadzone jest w oparciu o system zarządzania ryzykiem korporacyjnym przyjęty w Strategii Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w Grupie TAURON. W ramach przyjętego systemu, Pełnomocnik ds. Compliance w ramach obszaru swojej działalności zarządza oraz prowadzi cykliczną identyfikację ryzyk, które mogą mieć negatywny wpływ na działalność Grupy TAURON. Pełnomocnik ds. Compliance monitoruje ryzyko nadużyć wewnętrznych/ zewnętrznych, ryzyko zachowań nieetycznych, ryzyko korupcji oraz ryzyko braku zgodności z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa lub wymogów organów nadzoru.

Koordynatorzy ds. Compliance w ramach miesięcznego monitoringu ryzyka raportują do Pełnomocnika ds. Compliance informacje dot. zidentyfikowanych oraz potwierdzonych przypadków niezgodności i naruszeń (w tym naruszeń praw człowieka) w ramach Grupy TAURON.

Dodatkowo, w ramach comiesięcznego monitoringu, Pełnomocnik ds. Compliance pozyskuje również informacje od Komisji Etyki nt. naruszeń przypadków zasad etyki, w szczególności mobbingu i dyskryminacji.

Zagregowane dane Pełnomocnik ds. Compliance przekazuje do Obszaru Ryzyka TAURON Polska Energia S.A.

Ponadto, po zakończeniu każdego kwartału Pełnomocnik ds. Compliance sporządza sprawozdanie dla Komitetu Audytu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., a po zakończeniu pierwszego półrocza, Pełnomocnik ds. Compliance sporządza także sprawozdanie dla Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. zawierające informacje nt. zgłoszonych naruszeń. Po zakończeniu roku kalendarzowego, sporządzany jest Raport Compliance Grupy TAURON, w którym również zbiorczo przekazywane są informacje nt. monitoringu ryzyk oraz otrzymanych zgłoszeń i podjętych działań następczych. Powyższa dokumentacja jest wcześniej przekazywana do akceptacji przez Prezesa Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

**Informacje nt. przypadków zidentyfikowanych nadużyć oraz naruszeń są publikowane w Sprawozdaniu na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej TAURON.**





**COMPLIANCE**

**STANDARDS**



**POLICY**



**RULES**

**REGULATIONS**



**IV**

**REGULACJE  
WEWNĄTRZKORPORACYJNE  
POWIĄZANE  
Z PRAWAMI CZŁOWIEKA**

# 1. Informacje ogólne

W Grupie TAURON przeprowadzono szczegółową analizę praw człowieka pod kątem ich występowania w regulacjach wewnątrz korporacyjnych. Mając na uwadze obszary działalności, oraz wpływ praw człowieka na działalność Grupy TAURON, wybrano regulacje korporacyjne, które w sposób bezpośredni lub pośredni odnoszą się do praw człowieka. Ponadto poczyniona analiza nie wyklucza, iż na poziomie Spółek w ramach

Grupy TAURON obowiązują, inne szczegółowe regulacje wewnętrzne, adresujące zagadnienia powiązane z prawami człowieka (np. Regulaminy Pracy, Regulaminy Wynagradzania czy Księgi Opisów Stanowisk Pracy). Powyższe ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia poszanowania i ochrony praw człowieka w ramach prowadzonej działalności biznesowej przez Grupę TAURON.





# 2 Wykaz regulacji wewnątrz korporacyjnych, które bezpośrednio lub pośrednio odnoszą się do praw człowieka

Poniżej przedstawiono wykaz regulacji wewnątrz korporacyjnych obowiązujących w Grupie TAURON, które w sposób bezpośredni lub pośredni odnoszą się do praw człowieka, o których o których mowa w treści Raportu. Wykaz ten od-

zwierciedla także oczekiwania społeczne dotyczące odpowiedzialności korporacyjnej pod kątem przestrzegania praw człowieka i zaangażowania Grupy TAURON w kwestii ich respektowania.

NAZWA REGULACJI WEWNĄTRZKORPORACYJNEJ	PRAWA CZŁOWIEKA, KTÓRE SĄ RESPEKTOWANE W RAMACH REGULACJI
<p><b>1</b> Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON</p>	<p>W regulacji wewnątrz korporacyjnej ujęte zostały kwestie związane z sferą pracowniczą, która dotyczy: bezpieczeństwa i higieny pracy, zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania, przyjaznego środowiska pracy, zarządzania różnorodnością, przejrzystej polityki personalnej, poszanowania pracy i profesjonalizmu w realizacji zadań, odpowiedzialności za zasoby, kwestii dotyczącej wręczania upominków czy występującego konfliktu interesów.</p> <p>Kolejna sfera, o której wspomniano w dokumencie dotyczy środowiska naturalnego i obejmuje ona odpowiedzialność ekologiczną, ochronę środowiska i klimatu i świadomość ekologiczną.</p> <p>Trzecia sfera wyróżniona w Kodeksie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON to otoczenie, w ramach którego wyróżniono zorientowanie na klienta, bezpieczeństwo energetyczne, innowacyjność, relacje inwestorskie, relacje z otoczeniem, uczciwą konkurencją, bezpieczeństwo, zapobieganie i zwalczanie nadużyć oraz ochronę informacji.</p>
<p><b>2</b> Polityka poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON</p>	<p>Zakaz mobbingu i dyskryminacji Zakaz molestowania, przemocy i wyzysku Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej Zasady dot. zatrudniania dzieci i nieletnich Wolność zrzeszania się oraz zaangażowanie Pracowników Przestrzeganie warunków zatrudniania i wynagradzania Bezpieczeństwo i higiena pracy</p>
<p><b>3</b> Polityka compliance Grupy TAURON</p>	<p>Prawo do pracy Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku</p>
<p><b>4</b> Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON</p>	<p>Prawo do wolności opinii i wypowiedzi Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawo do niedyskryminacji Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy</p>
<p><b>5</b> Polityka przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON</p>	<p>Prawo do prywatności Prawo do wolności myśli, sumienia i religii Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawo do niedyskryminacji Prawo do wolności stowarzyszania się Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku</p>

## 6

### Polityka Różnorodności w Grupie TAURON

Kierowanie się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji  
Otwartość na różnorodność  
Zasady doboru pracowników do zatrudnienia na podstawie obiektywnych kryteriów merytorycznych, w poszanowaniu dla różnorodności  
Kwestia zatrudniania osób po 50 roku życia  
Przystosowanie pracy dla osób niepełnosprawnych

## 7

### Polityka Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Grupie TAURON

Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy  
Prawo do pracy  
Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz prawo do strajku  
Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego  
Prawo do odpowiedniego standardu życia

## 8

### Polityka BHP Grupy TAURON

Prawo do pracy  
Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy;  
Prawo do odpowiedniego standardu życia  
Prawo do zdrowia

## 9

### Zasady wynagradzania w Grupie TAURON

Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego  
Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

## 10

### Polityka ubezpieczeniowa w Grupie TAURON

Prawo do zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społecznego  
Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

## 11

### Regulamin programu Przyłącz Się - PROgram stażowy w TAURON

Prawo do pracy  
Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy

## 12

### Polityka Zarządzania Ciągłością Działania w Grupie TAURON

Prawo do pracy

## 13

### Zasady rekrutacji w Grupie TAURON

Prawo do równości wobec prawa, równej ochrony prawnej i prawa do niedyskryminacji  
Prawo do pracy

## 14

### Polityka Środowiskowa Grupy TAURON

Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

## 15

### Polityka Klimatyczna Grupy TAURON

Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

## 16

### Regulamin wydruku indywidualnego w Grupie TAURON

Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

## 17

### Polityka Cyberbezpieczeństwa w Grupie TAURON

Prawo do prywatności

---

## 18

Polityka Ochrony Danych Osobowych dla Podmiotu Grupy TAURON

Prawo do prywatności

---

## 19

Zasady opisu przetwarzania danych osobowych w Grupie TAURON – Architektura danych osobowych

Prawo do prywatności

---

## 20

Regulamin sprzedaży sprzętu IT pracownikom w Grupie TAURON

Prawo do prywatności

---

## 21

PRO Klientka Polityka Społeczna Grupy TAURON

Prawo do prywatności  
Prawo do odpowiedniego standardu życia

---

## 22

Polityka Własności Intelktualnej Grupy TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z postępu nauki oraz do ochrony materialnych i moralnych praw autorów i wynalazców

---

## 23

Regulamin Akademii Trenerów Wewnętrznych w Grupie TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z nauki postępu i ochrony materiału i moralne prawa autorskie i wynalazcy

---

## 24

Zasady prowadzenia działalności marketingowej w Grupie TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z nauki postępu i ochrony materiału i moralne prawa autorskie i wynalazcy

---

## 25

Zasady prowadzenia działalność promocyjnej w Grupie TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z nauki postępu i ochrony materiału i moralne prawa autorskie i wynalazcy

---

## 26

Zasady Sponsoringu w Grupie TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z nauki postępu i ochrony materiału i moralne prawa autorskie i wynalazcy

---

## 27

Zasady prowadzenia projektów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w Grupie TAURON

Prawo do udziału w życiu kulturalnym, do korzystania z nauki postępu i ochrony materiału i moralne prawa autorskie i wynalazcy

---

## 28

Kodeks Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON

Bezpieczeństwo i higiena pracy  
Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania  
Prawo do zrzeszania się i przynależności do Organizacji Związkowych  
Przejrzysta polityka personalna  
Zakaz niewolnictwa, pracy przymusowej i pracy dzieci  
Ochrona środowiska i zagospodarowania odpadami  
Zasady uczciwej konkurencji  
Bezpieczeństwo i ochrona informacji

---



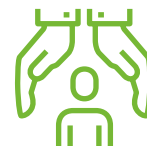
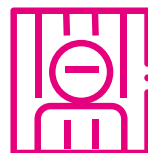
**V**

**PODSUMOWANIE**

# PRAWA CZŁOWIEKA

Za fundamentalną wartość współczesnego społeczeństwa Grupa TAURON uznaje poszanowanie praw człowieka i jego godności. Formalnie, stanowisko to zostało potwierdzone w przyjętej Polityce poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON. Respektowanie praw człowieka jest wpisane także w inne regulacje wewnętrzne obowiązujące w Grupie TAURON. Podejmowane oraz planowane działania zmierzające do uniknięcia i ograniczenia ryzyka naruszenia praw człowieka stanowią dowód, iż Grupa TAURON traktuje swój wpływ na prawa człowieka z należytą starannością. Świadczy o tym także przeprowadzona analiza mająca na celu priorytetyzację praw człowieka, określenie czynników ryzyka oraz działań mitygujących. Wdrożone mechanizmy zgłaszania naruszeń dostępne nie tylko dla pracowników, ale także zewnętrznych interesariuszy umożliwiają przyjmowanie zgłoszeń oraz ich właściwe zarządzanie. Wszystkie działania podejmowane w ramach procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka stanowią ważny instrument dzięki któremu w praktyce realizowane jest zobowiązanie do poszanowania praw człowieka w prowadzonej działalności operacyjnej.

**Niniejszy Raport stanowi przejaw dbałości Grupy TAURON o prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony z uwzględnieniem kwestii dotyczących praw człowieka. Raport wypełnia także zobowiązanie związane z informowaniem o podejmowanych działaniach w sferze praw człowieka.**





## **TAURON Polska Energia S.A.**

ul. ks. Piotra Ściegiennego 3  
40-114 Katowice

tel. + 48 327742405  
NIP 954 258 39 88

**tauron.pl**