



Globalna Polityka Podstawowych Praw Człowieka

Sporządził/-a:	Chief Human Resources & Sustainability Officer
Sprawdził/-a:	Chief Human Resources Officer & General Counsel
Data:	01.09.2026
Wersja:	2.0

SPIS TREŚCI

I. Wprowadzenie	3
II. Cel	3
III. Zakres.....	3
IV. Podstawowe Prawa Człowieka	3
A. Etyczna rekrutacja	3
B. Nękanie i dyskryminacja.....	3
C. Praca dzieci.....	3
D. Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo.....	4
E. Praca przymusowa	4
F. Godziny pracy, świadczenia i wynagrodzenie.....	4
G. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe	4
H. Prawa do ziemi, lasów i wody oraz zakaz przymusowych eksmisji	4
I. Korzystanie z prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa	4
V. Zgłaszanie naruszeń	4
VI. Uwagi końcowe.....	5
HISTORIA WERSJI DOKUMENTU	6

I. Wprowadzenie

Superior Industries International, Inc. Oraz spółki zależne („Superior”) zobowiązują się do tworzenia i utrzymywania środowiska, w którym zawsze okazuje się szacunek naszym pracownikom, klientom, dostawcom, akcjonariuszom i innym interesariuszom. Superior przestrzega uznanych na arenie międzynarodowej standardów i deklaracji dotyczących praw człowieka, w szczególności Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW).

II. Cel

Poprzez niniejszą politykę potwierdzamy nasze zaangażowanie w promowanie różnorodności i równości, a także w ochronę podstawowych praw człowieka w miejscu pracy, w tym dostępu do czystej wody jako fundamentalnego prawa człowieka.

III. Zakres

Niniejsza polityka ma zastosowanie do wszystkich osób powiązanych z firmą Superior, w tym dyrektorów, kadry kierowniczej, pracowników i interesariuszy.

IV. Podstawowe Prawa Człowieka

A. Etyczna rekrutacja

Firma Superior zobowiązuje się do stosowania etycznych praktyk rekrutacyjnych oraz zapewnienia przejrzystości w całym procesie zatrudnienia. Nie pobieramy opłat rekrutacyjnych ani nie wprowadzamy pracowników w błąd co do ich obowiązków. Chronimy autonomię pracowników, surowo zabraniając zatrzymywania paszportów lub innych oficjalnych dokumentów tożsamości. Dzięki jasnemu komunikowaniu warunków zatrudnienia upewniamy się, że pracownicy są w pełni świadomi swoich praw i obowiązków jeszcze przed rozpoczęciem pracy.

B. Nękanie i dyskryminacja

Superior nie będzie tolerować nękania ani dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wiek, stan cywilny lub rodzicielski, niepełnosprawność, orientację seksualną lub status weterana. Firma jest zobowiązana do tworzenia środowiska wolnego od nękania i dyskryminacji w jakiegokolwiek formie, ceniąc różnorodne pochodzenie oraz szanując prawa mniejszości, ludności rdzennej i prawa kobiet zgodnie z Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW).

C. Praca dzieci

Superior zabrania zatrudniania jakichkolwiek pracowników poniżej wieku dopuszczalnego przez lokalne przepisy dotyczące minimalnego wieku zatrudnienia.

D. Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

Superior dąży do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla swoich pracowników. Wewnętrzne protokoły bezpieczeństwa i higieny pracy firmy Superior są zgodne ze wszystkimi odpowiednimi przepisami i regulacjami w tym zakresie.

E. Praca przymusowa

Superior surowo zabrania stosowania jakiejkolwiek formy pracy przymusowej, w tym pracy za długi, pracy niewolniczej, pracy więźniów lub jakichkolwiek podobnych form niedobrowolnego zatrudnienia. Zakaz ten obejmuje również wszelkie praktyki, które w jakikolwiek sposób wspierają handel ludźmi, przymusowe przesiedlenia lub inne podobne działania.

F. Godziny pracy, świadczenia i wynagrodzenie

Superior przestrzega wszystkich właściwych przepisów prawa regulujących czas pracy, wynagrodzenia i świadczenia pracownicze. Zgodnie ze standardową praktyką, ściśle przestrzegamy wszelkich ustawowych limitów czasu pracy, a także zobowiązujemy się do zapewnienia płacy wystarczającej na godne życie i staramy się oferować konkurencyjne wynagrodzenie, dostosowane do standardów branżowych i lokalnych.

G. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe

Superior szanuje prawo pracowników do wstępowania do związków zawodowych lub ich tworzenia (w tym prawo do niezrzeszania się) bez obawy przed odwetem, zastraszaniem lub nękaniami. W przypadku, gdy pracownicy są reprezentowani przez legalnie uznany związek, kierownictwo Superior zobowiązuje się do nawiązania konstruktywnej komunikacji i prowadzenia rokowań w dobrej wierze z odpowiednimi, dobrowolnie wybranymi przedstawicielami lub kierownictwem związkowym.

H. Prawa do ziemi, lasów i wody oraz zakaz przymusowych eksmisji

Superior szanuje obowiązujące lokalne, krajowe, międzynarodowe i tradycyjne prawa dotyczące ziemi, wody i zasobów. Superior oczekuje od swoich dostawców poszanowania, promowania i ochrony praw ludności rdzennej oraz społeczności lokalnych zgodnie z Deklaracją Praw Ludności Tubylczej ONZ. Firma oczekuje, że jej dostawcy nie będą uczestniczyć w kradzieży ziemi i będą przestrzegać zakazu bezprawnych eksmisji z gruntów, lasów i wód podczas nabywania, budowania lub innego użytkowania zasobów, które służą jako źródło utrzymania danej osoby.

I. Korzystanie z prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa

Zobowiązujemy się powstrzymać od powoływania lub angażowania sił bezpieczeństwa w sytuacjach, w których ich działania mogłyby prowadzić do nieludzkiego lub poniżającego traktowania, powodować uszczerbek na życiu lub zdrowiu, bądź naruszać prawo do wolności zrzeszania się i organizowania. Jeżeli wyjątkowe okoliczności będą wymagały zaangażowania naszego własnego personelu ds. bezpieczeństwa lub zlecenia usług ochroniarskich podmiotom zewnętrznym, bezwzględnie wymagamy przestrzegania międzynarodowo uznanych praw człowieka.

V. Zgłaszanie naruszeń

Każdy pracownik, który uważa, że zachodzi sprzeczność między treścią tej polityki a przepisami prawa, zwyczajami lub praktykami w miejscu pracy, albo który ma pytania dotyczące niniejszej polityki lub chciałby poufnie zgłosić jej potencjalne naruszenie, powinien zgłosić te kwestie lokalnemu kierownictwu, działowi kadr (HR) lub działowi

prawnemu. Pracownicy, klienci, dostawcy i interesariusze mogą również zgłaszać podejrzenia naruszenia niniejszej polityki za pośrednictwem platformy [EthicsPoint - Superior Industries](#) lub dzwoniąc pod odpowiedni, bezpłatny numer dla swojej lokalizacji, który można znaleźć na stronie internetowej [EthicsPoint - Superior Industries](#).

Wobec żadnego pracownika zgłaszającego obawy w ramach niniejszej polityki nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe ani represyjne. Superior zbada, przeanalizuje i odpowie na obawy pracowników oraz podejmie odpowiednie działania naprawcze w odpowiedzi na wszelkie naruszenia.

VI. Uwagi końcowe

Zespół kierowniczy wyższego szczebla nadzoruje niniejszą Politykę i zapewnia jej przegląd co najmniej raz na 5 lat lub wcześniej, jeśli nastąpią zmiany w działalności, które mają istotny wpływ na zakres polityki, lub jeśli zostanie zidentyfikowana luka w systemie kontroli. Pracownicy, dostawcy, klienci i inni interesariusze, którzy mają pytania, sugestie dotyczące ulepszeń, wdrożenia lub inne uwagi na temat niniejszej polityki, mogą skontaktować się z kierownictwem Superior, pisząc do działu kadr na adres USHumanResources@Suplnd.com lub do działu prawnego na adres legal@Suplnd.com

Polityka jest dostępna we wszystkich lokalnych językach, a dla interesariuszy zewnętrznych opublikowano ją również na stronie internetowej firmy. Aby stale budować świadomość i ułatwiać zrozumienie tych zasad, firma może zapraszać zarząd, kadrę kierowniczą oraz pracowników do udziału w szkoleniach z praktycznego stosowania polityki.

HISTORIA WERSJI DOKUMENTU

Wersja 1	Październik 2024	Pierwsze wydanie
Wersja 2	Wrzesień 2026	Dodane sekcje: Etyczna rekrutacja Zmienione sekcje: Wprowadzenie Nękanie i dyskryminacja Godziny pracy, świadczenia i wynagrodzenie Korzystanie z prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa Zgłaszanie naruszeń Uwagi końcowe