

Polityka firmy  
dotycząca praw  
człowieka  
i sprawiedliwości

# Wprowadzenie

Troska o ludzi i szacunek dla przyrody zawsze były kwestią kluczową dla firmy C&A. Chociaż ochrona i egzekwowanie praw człowieka jest obowiązkiem rządów, uznajemy naszą odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka i aktywne zapobieganie, łagodzenie i naprawianie całego potencjalnego negatywnego wpływu naszej działalności na ludzi. Staramy się odgrywać pozytywną rolę w świecie, w którym prawa człowieka i sprawiedliwość powinny przysługiwać wszystkim bez wyjątku.

## Nasze zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka i sprawiedliwości

Zobowiązujemy się do ustanowienia i promowania kultury poszanowania uznanych na całym świecie praw człowieka, zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Zobowiązujemy się do przestrzegania Międzynarodowej Karty Praw Człowieka (tj. Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych), zasad inicjatywy ONZ Global Compact oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, we wszystkich naszych działaniach, relacjach biznesowych i łańcuchu dostaw.

Nasze zobowiązania opieramy na standardach zawartych w międzynarodowych konwencjach i zaleceniach, które znajdują swoje odzwierciedlenie w każdej sekcji niniejszej Polityki firmy dotyczącej praw człowieka. Przestrzegamy również Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych OECD w zakresie należytej staranności dla odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

Szczególną wagę przywiązujemy do przestrzegania praw dzieci, kobiet i osób należących do grup historycznie marginalizowanych.

Kierujemy się przy tym międzynarodowymi standardami opisującymi przestrzeganie praw, nakreślonymi m.in. przez Konwencję ONZ o prawach dziecka, Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencję MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania (nr 190), Międzynarodową konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Konwencję o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, Konwencję dotyczącą statusu uchodźców, Konwencję ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami, Zasady dotyczące praw dziecka i biznesu, Zasady ONZ dotyczące wzmocnienia pozycji kobiet, Wytyczne dotyczące płci do KPD ONZ, Standardy postępowania ONZ w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji osób LGBTI.

Przestrzegamy co najmniej przepisów prawa i regulacji krajów, w których prowadzimy działalność, natomiast międzynarodowe standardy praw człowieka przedstawione w niniejszej Polityce stosujemy wtedy, gdy są one wyższe. W przypadku, gdy lokalne przepisy ograniczają realizację międzynarodowych standardów praw człowieka, będziemy pracować nad stworzeniem alternatywnych środków do utrzymania tych standardów.

## Zakres Polityki

- Wszyscy pracownicy C&A, w tym stażyści, pracownicy tymczasowi, wspólnie określanii terminem „pracownicy C&A”.
- Pracownicy najemni, pracownicy naszych partnerów biznesowych oraz osoby pracujące w całym naszym łańcuchu dostaw, wspólnie określanii terminem „pracownicy innych przedsiębiorstw”.
- Podmioty gospodarcze w łańcuchu dostaw produktów będących naszym towarem, w tym nasi dostawcy, wykorzystywane przez nich jednostki produkcyjne, ich podwykonawcy, a także wszyscy wstępnii dostawcy towarów, takich jak tkaniny i surowce (wspólnie określanii terminem „dostawcy”).
- Inni partnerzy biznesowi, z którymi firma C&A nawiązuje stosunek umowny w celu realizowania dostaw produktów lub usług niebędących naszym towarem (wspólnie określanii terminem „partnerzy biznesowi”).
- Osoby i społeczności, na które wpływa nasza działalność, np. mieszkańcy okolicznych gmin.
- Klienci C&A.

## Zaangażowanie interesariuszy

Opinie różnych interesariuszy, zwłaszcza tych, na których nasza działalność może mieć wpływ, są niezbędne do poprawy naszych działań w zakresie praw człowieka i osiągnięcia większej sprawiedliwości. Dlatego też zobowiązujemy się do angażowania się w ciągłe konsultacje z interesariuszami, które będą miały na celu budowanie znaczącego dwukierunkowego dialogu z przedstawicielami społeczności, społeczeństwem obywatelskim i organizacjami prowadzonymi przez osoby z grup niedostatecznie reprezentowanych.

### Pracownicy C&A i pracownicy innych przedsiębiorstw

- Naszą główną troską jest zapewnienie otwartego dialogu z naszymi pracownikami i tworzenie aktywnej współpracy z nimi poprzez organizowanie regularnych spotkań z przedstawicielami naszymi pracownikami oraz wyciąganie wniosków z badań zaangażowania i ankiet pulsacyjnych, grup fokusowych i kanałów składania i rozpatrywania skarg.
- Oczekujemy również, że opinie pracowników innych przedsiębiorstw należących do naszego łańcucha dostaw będą aktywnie wyczekiwane i wysłuchiwanie. Prosimy naszych dostawców i partnerów biznesowych o angażowanie się w sprawy pracowników i ich przedstawicieli za pomocą odpowiednich środków, takich jak dialog społeczny i kanały składania i rozpatrywania skarg.

### Klienci i społeczności

- Zdajemy sobie sprawę, że niezależnie od miejsca prowadzenia działalności, nawiązywanie pozytywnych relacji zarówno z klientami, jak i społecznościami jest warunkiem wstępnym zdobycia naszej „społecznej licencji na prowadzenie działalności”. Zależy nam na proaktywnym angażowaniu się w relacje z nimi, słuchaniu wszystkich perspektyw, komunikowaniu się z nimi i uczeniu się od nich, a także na poważnym rozważeniu punktów widzenia zgodnych z prawami człowieka i wartościami sprawiedliwości społecznej.
- Będziemy podejmować proaktywne działania w celu zapobiegania, eliminowania lub przynajmniej minimalizowania potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka społeczności, na które nasza działalność ma wpływ.
- Przyczyniamy się do pozytywnego rozwoju społeczno-gospodarczego i lepszych możliwości poprzez tworzenie miejsc pracy i nasz program wpływu na społeczność w ramach darowizn korporacyjnych i pracowniczych.

- Cenimy opinie klientów. Będziemy angażować się w kontakty z naszymi klientami, aby poznać ich opinie i doświadczenia związane z naszymi działaniami w zakresie praw człowieka. Klienci są również zachęceni do wyrażania swoich poglądów poprzez nasze kanały obsługi klienta, jak również nasze kanały składania skarg i zgłaszania nieprawidłowości.

## Grupy wrażliwe i poszkodowane

- Zdajemy sobie sprawę z utrzymującego się kryzysu polegającego na nierównościach pomiędzy krajami i wewnątrz nich oraz z nierównego wpływu, jaki działalność biznesowa może mieć na ludzi niezależnie od płci, tożsamości i innych czynników ich identyfikujących. Niektóre grupy - pod względem posiadanych praw - są w naszym społeczeństwie na bardziej zmarginalizowanej pozycji niż inne i dlatego wymagają naszej szczególnej uwagi. Staramy się zrozumieć, co sprawia, że ludzie są podatni na zagrożenia w różnych kontekstach miejsca pracy, ponieważ podatność ta różni się w zależności od położenia geograficznego i okoliczności społecznych.
- Staramy się stale poprawiać nasze wyniki w zakresie praw człowieka, zwracając szczególną uwagę na konkretne zagrożenia, jakim wrażliwe społeczności są zmuszone stawić czoła. W naszej działalności są to grupy niedostatecznie reprezentowane, jak również te, które borykają się z wieloma niekorzystnymi czynnikami pochodzącymi z różnych źródeł. W naszym łańcuchu dostaw są to kobiety, pracownicy chałupniczy, agencji, tymczasowi i migrujący oraz ludność rdzenna.
- Poprzez regularną analizę ryzyka oraz, tam gdzie to możliwe, bezpośrednie zaangażowanie osób, które mają doświadczenie nierówności społecznej, staramy się zadbać o to, aby wszystkie potencjalnie zagrożone grupy zostały zidentyfikowane, a ich stanowiska uwzględnione.

## Nasze podejście

Zobowiązujemy się do przestrzegania praw człowieka i promowania kultury w tym zakresie poprzez wdrażanie i utrzymywanie solidnego systemu zarządzania ryzykiem w zakresie praw człowieka, który ma na celu obniżanie ryzyka i zmniejszanie negatywnego wpływu na ludzi i społeczności w ramach naszej własnej działalności, relacji biznesowych i łańcucha dostaw. Co to konkretnie oznacza, określono poniżej:

- Włączanie podejścia opartego na prawach do wewnętrznych polityk, procesów operacyjnych i praktyk biznesowych.
- Podnoszenie świadomości praw człowieka poprzez szkolenia, e-learning i kampanie komunikacyjne.
- Wdrażanie skutecznych procesów należytej staranności w celu identyfikowania, zapobiegania, łagodzenia i, w razie potrzeby, naprawy negatywnego wpływu na osoby, których dotyczy nasza działalność, w tym klientów i społeczności. Działania te mają charakter zarówno regularny, jak i doraźny, tj. w przypadku rozwoju nowych produktów lub wejścia na nowe rynki zaopatrzenia, uwzględniając szczególnie specyficzne potrzeby grup wrażliwych.
- Utrzymywanie i ciągłe ulepszanie dostępnych i skutecznych mechanizmów składania i rozpatrywania skarg, otwartych dla wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, w tym dostawców/partnerów biznesowych i ich pracowników, pracowników C&A oraz wszelkich osób trzecich. Naruszenia i nadużycia praw człowieka, w tym między innymi nieodpowiednie standardy pracy, można zgłaszać za pośrednictwem naszych kanałów: *Fairness Channel* (kanał uczciwości) i *Customer Service* (obsługa klienta). Pracujemy również nad stworzeniem skutecznych zakładowych mechanizmów składania i rozpatrywania skarg w całym naszym łańcuchu dostaw.
- Podejmowanie w odpowiednim czasie działań w celu zbadania skarg dotyczących praw człowieka i, w razie potrzeby, zaprzestania lub przynajmniej złagodzenia niekorzystnego wpływu na ludzi. Działania te będą

obejmować pozasądowe środki zaradcze, takie jak organizowanie działań naprawczych, rekompensaty za skargi, środki dyscyplinarne wobec osób odpowiedzialnych oraz nakładanie sankcji na dostawców/partnerów biznesowych. Uczestniczymy również w wybranych pozasądowych, zewnętrznych kanałach składania i rozpatrywania skarg.

- Śledzenie procesu wdrażania i wyników zastosowania środków zaradczych, a także informowanie o tym, w jaki sposób wpływy są rozwiązywane w perspektywie długoterminowej. Aby zapobiec ponownemu wystąpieniu negatywnych wpływów na prawa człowieka, będziemy regularnie aktualizować odpowiednie środki naprawcze zarówno w naszych politykach, jak i w praktyce.
- Szczegóły dotyczące wyników naszej analizy ryzyka, strategii wdrażania i konkretnych środków, takich jak wnioski z ocen i programów budowania potencjału, są regularnie publikowane zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także znajdują swoje miejsce w naszych Raportach o zrównoważonym rozwoju, gdzie informujemy o postępach w realizacji takiego rozwoju.
- Szanując prawo do obrony praw człowieka, nie podejmujemy działań odwetowych ani nie tolerujemy żadnych form odwetu wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości dotyczące praw człowieka lub pomagają w dochodzeniu w sprawie skarg dotyczących praw człowieka. Od naszych dostawców i partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tej samej zasady.

---

## Nasz cel

Poprzez ciągłą analizę ryzyka staramy się nadać priorytet istotnym obszarom praw człowieka, w których ryzyko jest najpoważniejsze i może wystąpić w naszej własnej działalności, u naszych partnerów biznesowych i w naszym łańcuchu dostaw. W tym celu, w oparciu o aktualnie zidentyfikowane ryzyka związane z prawami człowieka, zwracamy szczególną uwagę na prawa człowieka przedstawione poniżej.

### Prawa dzieci

- Nie tolerujemy pracy dzieci i zapewnimy, że dzieci poniżej 16 roku życia nie będą zatrudniane, z wyjątkiem programów praktyk lub szkoleń zawodowych. Będziemy przestrzegać minimalnych standardów wiekowych określonych w międzynarodowych konwencjach lub krajowych przepisach i standardach branżowych, jeśli są one wyższe.
- Jeśli stwierdzimy, że dzieci jednak pracują, zapewnimy, że po naprawieniu tego naruszenia dzieci nie znajdują się w gorszej sytuacji, a zamiast tego otrzymają edukację i wsparcie. Młode osoby nie powinny wykonywać niebezpiecznych prac i muszą otrzymywać odpowiednie i szczegółowe instrukcje, a także szkolenie zawodowe.
- Nawiązując do powyższego, od naszych dostawców/partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tych samych zasad.
- Podejmiemy dalsze kroki w celu ochrony praw dzieci w ramach naszej własnej działalności, w tym określimy wpływ naszych praktyk zatrudnienia na prawa dzieci naszych własnych pracowników, zapewnimy bezpieczne, przyjazne dzieciom produkty i otoczenie w sklepach.
- Zapewnimy dzieciom możliwość swobodnego wyrażania własnego punktu widzenia, zawsze stawiając ich interes na pierwszym miejscu, gdy będą uczestniczyć w naszych działaniach marketingowych. Będziemy zwracać szczególną uwagę na potencjalne, niezamierzone negatywne skutki naszych działań marketingowych wobec dzieci.

## Praca przymusowa i wyzysk pracowniczy

- Zakazujemy wszelkich form pracy przymusowej lub wymuszonej, w tym pracy niewolniczej, pracy w więzieniu, pracy najemnej, pracy osób będących ofiarami handlu ludźmi oraz wszelkich innych form pracy niedobrowolnej. Każda praca musi być wykonywana dobrowolnie i nigdy nie może być zagrożona żadną karą, sankcją czy przymusem politycznym.
- W przypadku współpracy z wykonawcami i agencjami rekrutacyjnymi, będziemy zwracać szczególną uwagę na to, aby nie były pobierane żadne opłaty rekrutacyjne, a pracownicy zachowywali kontrolę nad własnymi dokumentami tożsamości.
- Nie tolerujemy żadnych innych form wyzysku w pracy, które prowadzą do niszczących skutków, zarówno fizycznych, psychicznych jak i finansowych. Pracownicy muszą być zatrudniani w oparciu o prawnie uznany stosunek pracy, muszą mieć zapewnione bezpieczne środowisko pracy i – tam, gdzie ma to zastosowanie – życia, wolne od zagrożeń dla zdrowia, a także mieć zapewnione uczciwe wynagrodzenie i czas odpoczynku.
- Nawiązując do powyższego, od naszych dostawców/partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tych samych zasad.

## Wolność zrzeszania się i sporów zbiorowych

- Potwierdzamy nasze poparcie dla prawa pracowników C&A i pracowników innych przedsiębiorstw do wolności zrzeszania się i sporów zbiorowych.
- Szanujemy prawo do tworzenia lub przystępowania do samodzielnie wybranych stowarzyszeń pracowniczych, zgodnie z lokalnymi przepisami, bez żadnej ingerencji lub ograniczeń. W dobrej wierze zobowiązujemy się do przystąpienia do sporów zbiorowych i negocjacji dotyczących warunków zatrudnienia z przedstawicielami naszych pracowników.
- Nawiązując do powyższego, oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą postępować tak samo, umożliwiając posługiwanie się alternatywnymi środkami dialogu społecznego między pracownikami oraz w przypadku, gdy lokalne przepisy ograniczają tworzenie lub przystępowanie do stowarzyszeń pracowniczych lub sporów zbiorowych.

## Zdrowie i bezpieczeństwo

- Praca w bezpiecznym środowisku chronionym przed zagrożeniami dla zdrowia jest prawem podstawowym. Podejmujemy odpowiednie środki w celu zapobiegania wszelkiego rodzaju chorobom zawodowym, urazom i wypadkom oraz stawiamy na zdrowy klimat pracy. Od naszych dostawców/partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tej samej zasady.
- Gdy istnieje bezpośrednie i poważne zagrożenie dla ich zdrowia i bezpieczeństwa, odsuwamy naszych pracowników „od pracy”. Potwierdzamy prawo pracowników do odejścia od pracy z powodu ryzyka obrażeń spowodowanych nagłymi zagrożeniami dla bezpieczeństwa.
- Zobowiązujemy się do podjęcia odpowiednich kroków w celu zapewnienia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, w tym zapewnienia dostępu do urzędzeń sanitarnych oraz regularnych szkoleń BHP dla pracowników C&A i innych przedsiębiorstw.
- Zdrowie i bezpieczeństwo klientów stawiamy na pierwszym miejscu i zapewniamy, że dostarczane przez nas towary i usługi spełniają wszystkie uzgodnione i wymagane prawem standardy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa konsumentów.

## Godziny pracy i wynagrodzenie

- Szanujemy prawo do odpoczynku i czasu wolnego, w tym rozsądny czas pracy - do 48 godzin tygodniowo, ustawowe płatne urlopy wypoczynkowe oraz co najmniej jeden dzień w tygodniu wolny od pracy.
- Zapewnimy, że wszyscy nasi pracownicy otrzymają wynagrodzenie za okres zwolnienia lekarskiego i urlopu wychowawczego zgodnie z krajowym prawem pracy i będziemy stale dążyć do poprawy tych warunków.
- Praca w godzinach nadliczbowych powinna być dozwolona tylko w drodze wyjątku, aby sprostać krótkoterminowym wymaganiom biznesowym, z ograniczeniem do 60 godzin tygodniowo i zawsze w granicach dozwolonych przez przepisy krajowe lub układy zbiorowe. Będziemy szanować „prawo do odłączenia się”<sup>1</sup> naszych pracowników, aby umożliwić im zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
- Od naszych dostawców/partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania tych samych zasad.
- Dążymy do zapewnienia pracownikom C&A i innych przedsiębiorstw odpowiednich zarobków, co oznacza, że zarobki te powinny zaspokajać co najmniej podstawowe potrzeby poszczególnych osób i osób pozostających na ich utrzymaniu oraz umożliwiać uzyskanie dochodu uznaniowego pozwalającego na prowadzenie skromnego, ale godnego życia. W ramach naszej „Strategii na rzecz równości, inkluzji i praw człowieka 2028”, zobowiązaliśmy się do zidentyfikowania i rozwiązania problemu różnic w wynagrodzeniach naszych pracowników. W przypadku naszych dostawców i partnerów biznesowych, jesteśmy zaangażowani w kilka inicjatyw, w tym z ACT, w celu osiągnięcia odpowiednich płac dla pracowników przedsiębiorstw w naszym łańcuchu dostaw.
- Zdajemy sobie sprawę, że nasze własne praktyki zakupowe mogą odgrywać kluczową rolę w umożliwieniu naszym dostawcom/partnerom biznesowym planowania produkcji, unikania regularnej pracy w nadgodzinach i zapewnienia zapłaty ich pracownikom. Zobowiązujemy się do oceny i łagodzenia tego ryzyka, aby nie przyczyniać się do nadmiernego czasu pracy pracowników naszych dostawców i partnerów biznesowych.

<sup>1</sup> „Prawo do odłączenia się” oznacza prawo pracownika do możliwości odsunięcia się od pracy i powstrzymania się od angażowania się w związaną z pracą komunikację elektroniczną, taką jak e-maile lub inne wiadomości, w czasie poza godzinami pracy (EurWORK).

## Traktowanie z szacunkiem, wolność od nękania i nadużyć

Wszyscy pracownicy C&A i innych przedsiębiorstw w naszym łańcuchu dostaw powinni być traktowani z szacunkiem i godnością. Zobowiązujemy się do zapewnienia wszystkim bezpiecznego środowiska, które będzie wolne od przemocy i molestowania.

- Niedopuszczalne zachowania to między innymi wszelkie formy zastraszania, nękania pisemnego lub graficznego, nękania ekonomicznego, nękania związanego z pracą, nękania gestami, ataków fizycznych oraz ukrytego lub wyraźnego nękania słownego prowadzącego do szkody fizycznej, psychologicznej, seksualnej lub ekonomicznej.
- Uznajemy, że obraźliwe zachowania mogą wystąpić w szerokim zakresie sytuacji związanych z pracą, również poza miejscem pracy. Sytuacje te mogą mieć miejsce w przestrzeniach wypoczynkowych i sanitariatach, podczas podróży związanych z pracą, w komunikacji związanej z pracą ułatwionej przez technologie komunikacyjne, w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez pracodawcę oraz w transporcie związanym z pracą. Nękanie i nadużycia mogą być wyraźnie skierowane do osób ze względu na ich płeć lub dotyczyć osób danej płci w sposób nieproporcjonalny, co często wiąże się z molestowaniem seksualnym.
- Podejmiemy odpowiednie kroki w celu zapobiegania takim zachowaniom poprzez identyfikację ryzyka i zagrożeń, w tym o charakterze psychosocjologicznym, oraz regularne informowanie i szkolenie naszych pracowników i kadry zarządzającej.
- Nie będziemy tolerować żadnych form lekceważącego traktowania, przemocy i nękania w miejscu pracy, a zgłoszone incydenty będziemy traktować poważnie i niezwłocznie badać wszystkie zarzuty z nimi związane.
- Uznając, że przemoc i nękanie często występują w sytuacjach nierównych relacji władzy, podejmiemy odpowiednie kroki w celu zapewnienia ochrony przed odwetem w trakcie i po zakończeniu dochodzenia. Przez cały czas trwania procedury składania i rozpatrywania skarg będziemy oferować pracownikom pomoc psychologiczną, w tym wsparcie dostosowane do płci w przypadku molestowania seksualnego.
- Menedżerowie, którzy otrzymują skargi dotyczące nękania (molestowania seksualnego) oraz nasi pracownicy, którzy dowiedzieli się o (potencjalnych) przypadkach molestowania seksualnego, powinni natychmiast zgłosić takie zachowania przedstawicielom działu zasobów ludzkich i kultury (*People & Culture - HR*) lub poprzez kanały składania i rozpatrywania skarg w C&A. Zgłoszenia mogą być składane poufnie lub anonimowo. Zachęcamy również pracowników do zgłaszania podejrzeń o naruszeniu przepisów poprzez kanały składania i rozpatrywania skarg w C&A, jeśli nie ufają wewnętrznym procedurom w tym zakresie w swoim miejscu pracy.
- Nie włączymy zakazu omawiania zarzutów dotyczących molestowania seksualnego do umów o zachowaniu poufności podpisywanych przez naszych pracowników, ani nie nałożymy takich ograniczeń w żadnych warunkach ugody. Formy molestowania seksualnego, które są przestępstwami w świetle prawa, będą zgłaszane na policję.
- Oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą przestrzegać tych samych zasad.

## Równość, integracja i wolność od dyskryminacji

- Uznajemy równe traktowanie wszystkich pracowników C&A i innych przedsiębiorstw zgodnie z interpretacją podstawowych konwencji MOP za podstawową zasadę.
- Rekrutujemy, zatrudniamy, przyznajemy stanowiska, szkolimy, wynagradzamy i awansujemy ludzi tylko na podstawie ich wyników, umiejętności, doświadczenia i wymagań danego stanowiska.



- Nie tolerujemy żadnych form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, tożsamość płciową, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, rasę, narodowość, religię, status społeczno-ekonomiczny, ciążę, stan cywilny lub rodzinny, przynależność do związków zawodowych lub jakiegokolwiek inny wymiar tożsamości itp. Wspieramy akcję afirmatywną w celu zapewnienia równych szans zgodnie z przepisami prawa.
- Zobowiązujemy się do regularnej oceny równości w wynikach dla pracowników wszystkich środowisk i tożsamości w C&A. Będziemy stosować jakościowe i ilościowe metody zbierania danych, kierując się podejściem opartym na prawach i tam, gdzie jest to prawnie dozwolone.
- Zobowiązujemy się do zapewnienia równości wynagrodzeń dla osób wszystkich płci i o wszystkich tożsamościach. Będziemy mierzyć i podejmować działania w celu zniwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i grup niedostatecznie reprezentowanych, wykraczające poza minimalną zgodność z zasadą równości wynagrodzeń i tam, gdzie takie działania są prawnie dopuszczalne.
- Działamy z myślą o sprawiedliwości w procesie i wyniku, biorąc pod uwagę różnice wśród naszych pracowników.
- Uznajemy doświadczenia historycznej marginalizacji, wykluczenia i systemowych nierówności, których doświadczają między innymi kobiety i osoby niebinarne, osoby należące do społeczności atakowanych na tle rasowym, niedoreprezentowanych grup etnicznych, społeczność LGBTI+ oraz osoby z niepełnosprawnościami. Będziemy stale pracować nad identyfikacją i usuwaniem barier w dostępie do równych i sprawiedliwych szans i możliwości zgodnie z potrzebami naszych pracowników oraz wspierać wszystkich w osiągnięciu ich pełnego potencjału niezależnie od indywidualnych okoliczności.
- Nasze zaangażowanie na rzecz sprawiedliwości obejmuje opracowanie sposobów zaspokojenia potrzeb osób, które wymagają specjalnej pomocy lub dostosowania miejsca pracy, takich jak środki lub udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami, a także potrzeb religijnych lub obowiązków rodzinnych.
- Tych samych wartości przestrzegamy obsługując naszych klientów. Zobowiązujemy się do budowania środowiska handlowego przyjaznego dla osób w każdym wieku i o każdej sprawności, wszystkich typów ciała, płci i orientacji seksualnej, wszystkich grup etnicznych i ze wszystkich środowisk. Stawiamy integrację w centrum naszych strategii rozwoju produktów.
- Będziemy stosować odpowiedzialne i inkluzywne praktyki marketingowe, które odzwierciedlają i celebrują różnorodność naszych klientów oraz proaktywnie przełamują stereotypy.
- Oczekujemy, że nasi dostawcy/partnerzy biznesowi zapewnią wolność od dyskryminacji w swoich praktykach.
- Zobowiązujemy się do promowania sprawiedliwości w społeczeństwie, korzystając z wpływu, jaki może wywrzeć nasza działalność, w tym poprzez nasze pośrednie zamówienia i praktyki zaopatrzeniowe. Będzie do nich należało zachęcanie do poświęcenia się kwestii sprawiedliwości i inkluzji, a także współpraca gospodarcza z przedsiębiorstwami prowadzonymi przez kobiety i grupy niedostatecznie reprezentowane.

## Prywatność

- Szanujemy prywatność i zobowiązujemy się do ochrony danych osobowych naszych pracowników, klientów oraz pracowników dostawców/partnerów biznesowych.
- Przetwarzamy dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności, w tym z unijnym Rozporządzeniem o ochronie danych osobowych (RODO).
- Zbieramy jedynie niezbędne dane osobowe, w uzasadnionym celu i zapewniamy przejrzystą komunikację na ten temat za pośrednictwem naszej Polityki ochrony danych.

## Wpływ na środowisko

Popieramy prawo do czystego, zdrowego i zrównoważonego środowiska. Uznajemy nieodłączny związek między zmianami klimatycznymi a prawami człowieka obecnych i przyszłych pokoleń. Wierzymy, że zapobieganie degradacji środowiska jest niezbędne dla poszanowania praw człowieka.

Nasze zobowiązania dotyczące redukcji emisji gazów cieplarnianych, rozsądnego gospodarowania wodą, redukcji odpadów oraz wykorzystywania bezpieczniejszych substancji chemicznych i bardziej zrównoważonych materiałów zostały przedstawione w naszej [Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2028](#). Większość z tych zobowiązań dotyczy naszego łańcucha dostaw, ponieważ większa część naszego wpływu na środowisko ma miejsce podczas pozyskiwania surowców i wytwarzania produktów. Chcąc zapobiegać szkodom i zmniejszać negatywny wpływ na środowisko, a także szanować prawa człowieka do czystego środowiska, działamy na rzecz:

- jasnych, opartych na nauce, regularnie weryfikowanych celów klimatycznych;
- zmniejszenia naszych emisji gazów cieplarnianych zgodnie z naszymi celami;
- wyeliminowania stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych i zastąpienia ich bezpieczniejszymi alternatywami, przy jednoczesnej ocenie i weryfikacji systemów i praktyk zarządzania substancjami chemicznymi i ściekami w zakładach, aby zapobiegać szkodliwym uwolnieniom do środowiska;
- zmniejszenia niebieskiego śladu wodnego; oraz
- skupienia się na pozyskiwaniu bardziej zrównoważonych materiałów i współpracy w ramach odpowiednich inicjatyw z udziałem wielu interesariuszy.

## Przeciwdziałanie korupcji i uczciwość

- Zdajemy sobie sprawę, że korupcja ma negatywny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy i może być przyczyną łamania praw człowieka. Korupcja podważa sprawiedliwość, demokrację i rządy prawa.
- Zawsze działamy uczciwie i nie dopuszczamy się ani nie akceptujemy żadnych form bezpośredniej lub pośredniej korupcji, wymuszeń czy przekupstwa.
- Wszystkie nasze działania biznesowe muszą być co najmniej zgodne z obowiązującymi przepisami zwalczającymi przekupstwo i antykorupcyjnymi i oczekujemy, że nasi dostawcy/partnerzy biznesowi będą zawsze przestrzegać tych przepisów.
- W naszym „Kodeksie etycznym” i „Kodeksie postępowania” zawarliśmy zobowiązania dotyczące działań antykorupcyjnych, które będą dla nas wskazówką przy identyfikowaniu wszelkich form korupcji i zapobieganiu im.

## Zarządzanie i realizacja

W C&A Europe odpowiedzialność za wdrożenie niniejszej Polityki spoczywa na Europejskim Zespole Kierowniczym C&A. Odpowiedzialność ta obejmuje rozważenie potencjalnego wpływu na prawa człowieka związanego z kluczowymi strategicznymi decyzjami biznesowymi w naszej własnej działalności i łańcuchu dostaw, jak również zatwierdzenie strategii, które mają kluczowe znaczenie dla ciągłej poprawy wyników C&A w zakresie praw człowieka.

Nadzór i monitorowanie procesów przestrzegania praw człowieka i należytej staranności powierzono Radzie Zarządzania Prawami Człowieka, w skład której wchodzi odpowiedzialne kierownictwo wyższego szczebla.

## Wdrożenie zasad w naszych własnych operacjach:

- Przyjęliśmy „Strategię na rzecz równości, inkluzji i praw człowieka 2028”, która poprowadzi nas do osiągnięcia równości, inkluzji i poszanowania praw człowieka, popartych wieloletnim planem działania.
- Na potrzeby działalności własnej nasze dalsze zobowiązania szczegółowo opisaliśmy w „Kodeksie etycznym”<sup>2</sup>, który stale rozwijamy, aby służył pracownikom jako wskazówka, że nasze zachowanie i postępowanie w biznesie jest zgodne z zasadami tej Polityki.

## Wdrożenie zasad w relacjach biznesowych i w naszym łańcuchu dostaw:

- W naszych relacjach biznesowych staramy się współpracować z firmami, które podzielają nasze wartości i zasady.
- Jesteśmy zobowiązani do kooperacji z naszymi dostawcami/partnerami biznesowymi i innymi interesariuszami zewnętrznymi w celu zapobiegania, unikania i rozwiązywania potencjalnych negatywnych skutków dla pracowników i społeczności lokalnych.
- Poprzez nasz „Kodeks postępowania” i odpowiadające mu „Wytyczne wspierające” określiliśmy oczekiwania wobec naszych dostawców w zakresie zgodności z prawem, praw pracowniczych i człowieka, standardów ochrony środowiska i etycznych, w tym kroków, które należy podjąć w celu zapewnienia ich przestrzegania. Oceniamy jednostki produkcyjne pod kątem naszego Kodeksu postępowania, identyfikując i naprawiając niezgodności. Ponadto lokalne zespoły C&A wspierają podnoszenie świadomości, zapewniają szkolenia i budowanie potencjału, aby stale poprawiać warunki pracy i usuwać pierwotne przyczyny niezgodności.
- Wykorzystamy relacje z naszymi dostawcami/partnerami biznesowymi, aby nakłonić ich do podjęcia odpowiednich kroków w celu ochrony praw człowieka. Jedynie w przypadku, gdy nasi dostawcy/partnerzy biznesowi nie będą skłonni do przyjęcia odpowiedzialności za przestrzeganie praw człowieka, zastrzegamy sobie prawo do zakończenia tych relacji, biorąc pod uwagę nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego wyjścia ze współpracy zgodnie z odpowiednimi ogólnymi warunkami umownymi.
- Zdając sobie sprawę z nieodłącznego ryzyka dla praw człowieka w naszym łańcuchu dostaw, pracujemy nad rozwiązaniem problemu ryzyka i wpływu na prawa człowieka w całym łańcuchu dostaw naszych towarów, stopniowo aż do etapu surowców. Nieustannie zastanawiamy się nad potencjalnym negatywnym wpływem naszych praktyk zaopatrzeniowych i zakupowych na prawa człowieka, wprowadzając w razie potrzeby odpowiednie zmiany. Nasze zobowiązania są szczegółowo opisane w Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2028.

<sup>2</sup> W przypadku C&A Europe Kodeks etyczny jest wdrażany w organizacji zaopatrzeniowej w Azji.

# Perspektywy

Rozumiemy, że przestrzeganie praw człowieka i dbanie o przyrodę to nieustające i ewoluujące zobowiązania. Staramy się stale poprawiać nasze wyniki w tych obszarach, a także weryfikować i rozszerzać nasze wysiłki w odniesieniu do osiągniętych postępów i informacji zwrotnych od wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy oraz grup dotkniętych tymi problemami. Dlatego też informujemy o naszych postępach za pomocą przejrzystych komunikatów.

Niniejsza Polityka firmy dotycząca praw człowieka została opracowana przez Dział Ludzi i Kultury Grupy oraz Globalnego Zrównoważonego Rozwoju (*Group People and Culture and Global Sustainability Department*), zatwierdzona przez Zespół Zarządzający C&A, z okazji Międzynarodowego Dnia Praw Człowieka. Będziemy działać zgodnie z literą i duchem międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka oraz promować godność wszystkich osób, na które nasza działalność ma bezpośredni i pośredni wpływ.

Niniejsza Polityka będzie regularnie poddawana weryfikacji i aktualizowana przynajmniej raz na pięć lat.

Düsseldorf, grudzień 2022 r.

Podpis: CEO w imieniu Zespołu Zarządzającego C&A Europe