



Raport w zakresie poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	4
1. Informacje ogólne	5
2. Regulacje prawne oraz standardy dot. praw człowieka	6
3. Zobowiązanie dot. poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	7
4. Prawa człowieka w Strategii Grupy TAURON	8
5. Uczestnictwo Grupy TAURON w UN Global Compact	10
II. NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA	11
1. Informacje ogólne	12
2. Interesariusze Grupy TAURON	14
3. Obszary działalności Grupy TAURON	15
4. Prawa człowieka mające związek z działalnością Grupy TAURON	17
5. Ocena wpływu działalności Grupy TAURON na prawa człowieka	20
6. Polityka poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	22
7. Poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw	23
8. Należyta staranność w związku z realizacją inwestycji	24
9. Nadzór nad kwestiami poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	25
10. Ryzyka związane z nieprzestrzeganiem praw człowieka oraz działania mitygujące	26
11. Priorytetyzacja praw człowieka w Grupie TAURON	33
12. Plan działania na rzecz poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	34
13. Monitorowanie realizacji Polityki poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	38
14. Komunikacja w zakresie praw człowieka w Grupie TAURON	38

III. MECHANIZM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ DOT. PRAW CZŁOWIEKA	39
1. Informacje ogólne	40
2. Kanały zgłoszeń	41
3. Sposoby rozpatrywania zgłoszeń	43
4. Monitorowanie zgłaszanych naruszeń	44
IV. REGULACJE WEWNĄTRZKORPORACYJNE POWIĄZANE Z PRAWAMI CZŁOWIEKA	45
1. Informacje ogólne	46
2. Polityka należytej staranności w Grupie TAURON	46
3. Wykaz regulacji wewnątrzkorporacyjnych, które bezpośrednio lub pośrednio odnoszą się do praw człowieka	47
V. PODSUMOWANIE	50



Szanowni Państwo,

oddajemy w Wasze ręce zaktualizowany Raport w zakresie poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON, który stanowi wyraz dążenia do spełniania przez Grupę TAURON najlepszych praktyk i standardów rynkowych, a także dbałości o prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony.

Umożliwienie życia bez paliw kopalnych wymaga kompleksowej transformacji systemu energetycznego, która zakończy się sukcesem tylko przy poszanowaniu praw człowieka.

Powyższe działania realizujemy mając na uwadze poszanowanie praw człowieka które są fundamentalną częścią polityki Grupy TAURON. Będąc świadomi znaczenia praw i godności naszych pracowników, udziałowców, kontrahentów oraz partnerów biznesowych, Grupa TAURON przeprowadziła proces należytej staranności w zakresie praw człowieka mając na względzie: Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej oraz 10 Zasad UN Global Compact. 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, przestrzega Międzynarodowej Karty Praw Człowieka oraz zasad dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Niezależnie od powyższego Grupa TAURON przyjmuje odpowiedzialność za ochronę i poszanowanie wszystkich uznanych międzynarodowo praw człowieka, a także wspiera ich ochronę, zapobiegając jednocześnie sytuacjom, w których prawa te byłyby bezpośrednio lub pośrednio naruszane.

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.

Grupa TAURON w dalszym ciągu chce rozwijać się w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Wierzymy że podejmowane przez nas działania to nie tylko wypełnienie ustawowych obowiązków czy wytycznych ale także szansa na budowanie bardziej sprawiedliwego i humanitarnego świata.

Grzegorz Lot, Prezes Zarządu TAURON Polska Energia S.A.

Katowice, dn. 31.10.2025 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. Stanowi ono także przejaw dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka, o których mowa m.in. w treści Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

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. Zasad dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, na które składają się:

- 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 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, której stronami są wszystkie Państwa członkowskie Rady Europy.

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 dążeniem Grupy TAURON jest identyfikacja wszelkich naruszeń praw człowieka występujących w dowolnym miejscu naszego łańcucha wartości.



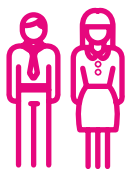
4 Prawa człowieka w Strategii Grupy TAURON

Strategia Grupy TAURON na lata 2025-2035 (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.



ZMNIEJSZENIE NIERÓWNOŚCI

Aby rozwijać się w sposób zrównoważony, należy pomóc w rozwoju najbardziej potrzebującym 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 deklaruje koncentrację na 5 Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ związanych z:

1. czystą i dostępną energią poprzez zapewnienie wszystkim dostępu do stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii,
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, 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 strategie 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 ułatwiać 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 staranność¹:

- 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-

niżej 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



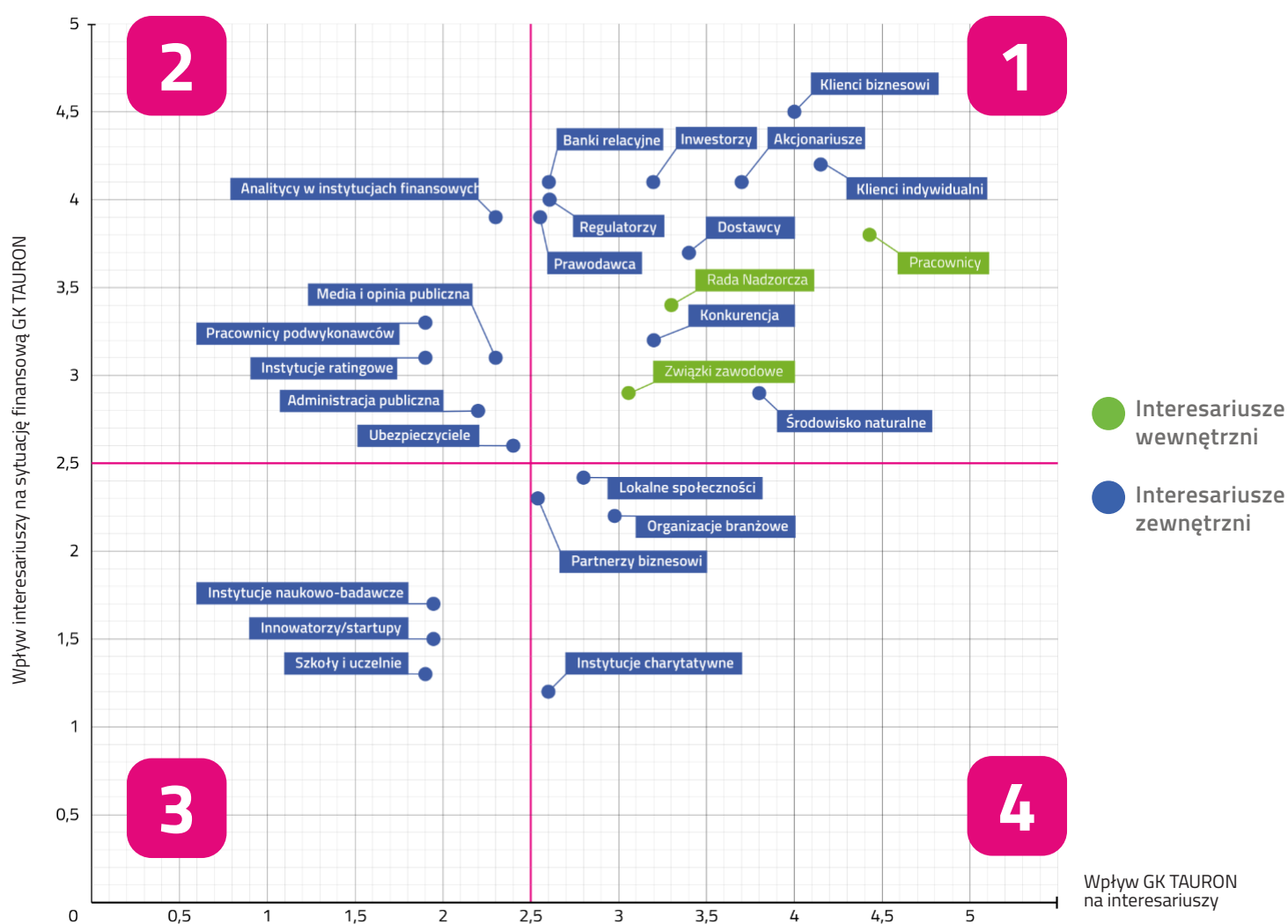
2. Interesariusze Grupy TAURON

Identyfikacja interesariuszy oraz ich angażowanie mają kluczowe znaczenie w badaniu podwójnej istotności oraz w procesie należytej staranności. Przeprowadzenie analizy potrzeb i oczekiwań interesariuszy jest wymogiem ESRS i nieodłącznym elementem budowania strategii i sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Grupa TAURON określiła nowych interesariuszy w oparciu o ich definicję zawartą w standardach ESRS. Należą do nich:

1. zainteresowane strony, na które Grupa TAURON wpływa lub może wpływać – pozytywnie lub negatywnie –

poprzez swoje działania oraz bezpośrednie i pośrednie relacje biznesowe w całym łańcuchu wartości,

2. użytkownicy sprawozdania zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z ww. definicją oraz w oparciu o dodatkowe źródła (zeszłoroczne analizy interesariuszy, ankiety wypełnione przez Zarząd TAURON oraz wybranych kluczowych managerów i pracowników Grupy TAURON, sesje projektowe i dyskusje warsztatowe) przeprowadzono mapowanie oraz priorytetyzację interesariuszy, z którymi w dalszym kroku przeprowadzono dialog.



Wyżej przedstawiona matryca została podzielona na ćwiartki, które odzwierciedlają charakterystykę relacji interesariuszy Grupy TAURON:

- 1** interesariusze o kluczowym znaczeniu dla działalności biznesowej, na których Grupa TAURON ma istotny wpływ,
- 2** interesariusze mający wysoki wpływ na wynik finansowy Grupy TAURON, niezależni od wpływu Grupy TAURON,
- 3** interesariusze o najmniejszym znaczeniu dla Grupy TAURON – ich działalność ma niskie przełożenie na wyniki finansowe Grupy TAURON, a Grupa TAURON wpływa na nich w znikomym stopniu,
- 4** interesariusze podatni na wpływ Grupy TAURON, niemający biznesowego znaczenia dla Grupy TAURON.

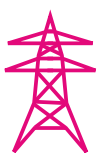
3 Obszary działalności Grupy TAURON

Grupa Kapitałowa TAURON prowadzi działalność i uzyskuje przychody przede wszystkim ze sprzedaży energii elektrycznej i ciepła, wytworzonych we własnych jednostkach, jak i pochodzących z obrotu, a także z realizacji usług dystrybucyjnych energii elektrycznej i przesyłowych ciepła. Ponadto obszary działalności obejmują sprzedaż gazu oraz świadczenie usług dodatkowych.



ENERGIA ELEKTRYCZNA I ZIELONE ROZWIĄZANIA

Grupa Kapitałowa TAURON oferuje energię elektryczną dla klientów indywidualnych i biznesowych i w swojej strategii istotnie koncentruje się na zielonej transformacji. Kluczowym produktem w zakresie sprzedaży energii elektrycznej jest oferta Nowa Energia, która oferuje sprzedaż energii pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł. Dzięki temu klienci Grupy mogą korzystać z ekologicznej energii w długoterminowych kontraktach (5-letnich dla firm i 9-letnich dla klientów indywidualnych), co zapewnia stabilność cen i wsparcie działań pro-ekologicznych. Grupa rozwija także umowy PPA (Power Purchase Agreement) – długoterminowe kontrakty dla klientów biznesowych, które pozwalają stabilizować koszty i realizować cele zrównoważonego rozwoju, korzystając z energii z odnawialnych źródeł. Dodatkowo, oferowane są inne zielone produkty, takie jak Eko, pozwalające na nabycie energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii, co jest potwierdzone certyfikatami wydawanymi przez zewnętrzny podmiot. Grupa oferuje nowoczesne rozwiązania, takie jak dynamiczne taryfy (np. taryfa G14 dynamic) czy produkty powiązane z notowaniami na giełdzie energii, które pomagają optymalizować zużycie i koszty energii elektrycznej.



DYSTRYBUCJA ENERGII ELEKTRYCZNEJ

Grupa Kapitałowa TAURON świadczy usługi obejmujące przesył i dostarczanie energii elektrycznej do odbiorców końcowych, a także w zakresie zarządzania siecią dystrybucyjną, w tym obejmujące zapewnienie ciągłości i bezpieczeństwa dostaw i pomiarów.



CIEPŁO DLA KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH I BIZNESOWYCH

Grupa produkuje i dostarcza ciepło do domów, budynków mieszkalnych, firm i instytucji publicznych. Produkcja opiera się m. in. na nowoczesnych technologiach, takich jak kogeneracja i spalanie biomasy, co umożliwia efektywne wykorzystanie zasobów i ograniczenie emisji CO₂.



USŁUGI DODATKOWE

W zakresie usług dodatkowych przy sprzedaży energii elektrycznej, Grupa oferuje m.in.:

1. Usługi assistance, takie jak pomoc w naprawach sprzętu domowego, instalacji elektrycznych i hydraulicznych, a także ochrona instalacji fotowoltaicznych czy ładowarek samochodowych.
2. Produkty prośrodowiskowe, w tym usługa Las, w ramach której w imieniu klientów sadzone są drzewa wspierające zrównoważony rozwój.

Dzięki różnorodności produktów i usług Grupa Kapitałowa TAURON stawia na jakość i innowacyjność, jednocześnie wspierając klientów w transformacji energetycznej, a rozwiązania oferowane przez Grupę pomagają oszczędzać energię oraz korzystać z ekologicznych źródeł energii.

Na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o powyższe wyodrębniono cztery główne obszary działalności, tj. Energetyka, 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.



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 ²
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 jakiejkolwiek 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 umożliwia 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.

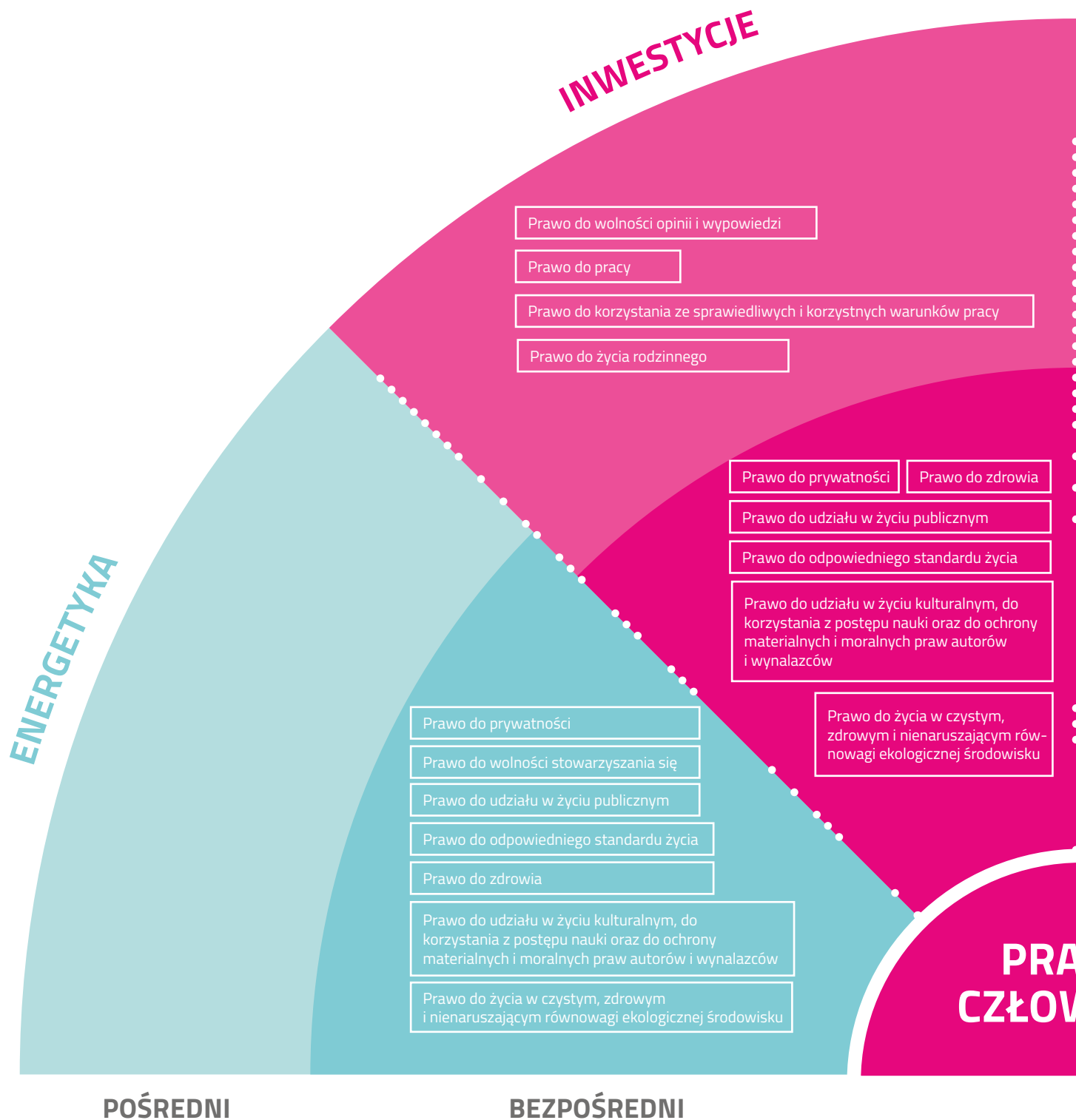
17

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

DOSTAWCY, KONTRAHENCI, ŁAŃCUCH DOSTAW

AWA
WIEKA

BEZPOŚREDNI

POŚREDNI

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 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 życia rodzinnego

Prawo do prywatności

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

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 wewnątrz korporacyjnej 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 styczniu 2025 r.

Polityka 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,
- kwestii prawa do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku.

Zgodnie z postanowieniami Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON, każdy pracownik, kontrahent oraz podmiot zewnętrzny/partner biznesowy zobowiązany jest do szanowania i promowania przestrzegania praw człowieka oraz zapewnienia ich ochrony, odmowy udziału w jakichkolwiek zdarzeniach mogących nosić znamiona



Polityka Poszanowania Praw Człowieka Grupy TAURON

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.

W ramach wdrożonej Polityki Grupa TAURON dostrzega szczególną wagę ochrony konsumentów, użytkowników końcowych energii elektrycznej oraz dostarczanego ciepła, zobowiązując się do przestrzegania ich praw, współpracy z nimi oraz zapewniając im dostęp do środków naprawczych w zakresie oddziaływań na przestrzeganie praw człowieka.

Ponadto w ramach Polityki ujęto kwestie dotyczące praw człowieka w łańcuchu wartości.

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 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), ładu korporacyjnego.

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 oraz 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.

Ponadto w treści umów z kontrahentami zamieszczane są klauzule Compliance, w których kontrahenci oświadczają, iż zobowiązują się m.in. do przestrzegania praw człowieka w trakcie współpracy ze Spółkami Grupy TAURON oraz do przeciwdziałania naruszeniom w obszarze praw człowieka i podstawowych wolności, przestrzegania i podjęcia niezbędnych starań w celu zobowiązania swoich pracowników, dostawców i podwykonawców do przestrzegania przepisów krajowych, europejskich i międzynarodowych w zakresie praw człowieka.

Kolejnym elementem służącym zapewnieniu należytej staranności w zakresie łańcucha dostaw jest wdrażany obecnie proces weryfikacji zrównoważonego społecznie i środowiskowo charakteru kontrahentów Grupy TAURON. Weryfikacja ta obejmować będzie w pierwszej kolejności posiadane procedury i dokumenty programowe (polityki) służące m.in. zapewnieniu poszanowania praw człowieka, zrównoważonego środowiskowo charakteru realizowanej działalności czy funkcjonującego systemu zgłaszania naruszeń.

Sprawdzeniu podlegają również:

- działania w kierunku monitorowania wskaźników efektywności ekologicznej oraz wyznaczone przez kontrahentów cele zrównoważonego rozwoju;
- działania w zakresie stabilności zatrudnienia, zapewnienia podstawowych praw pracowniczych, w tym przestrzegania norm czasów pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- działania służące zapewnieniu równego traktowania w zatrudnieniu;
- działania mające na celu zapobieganie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji, pracy dzieci oraz pracy przymusowej.

8. Należyta staranność w związku z realizacją inwestycji

Uzupełnienie procedur należytej staranności w zakresie poszanowania praw człowieka na przestrzeni łańcucha dostaw stanowi proces prowadzenia oceny wpływu na prawa człowieka w stosunku do nowych inwestycji o szczególnym znaczeniu dla Grupy TAURON. Celem tego procesu jest przeanalizowanie i zrozumienie, jak działania i strategie inwestycyjne Grupy TAURON wpływają na rozwój i funkcjonowanie lokalnej społeczności, środowiska, gospodarki czy wykonawców. Proces ten wpisuje się w szerszy kontekst działań realizowanych w zakresie identyfikacji wpływu działalności Grupy na prawa człowieka.

Ocena polega na gromadzeniu informacji dotyczących nowej inwestycji, a następnie dokonywaniu ich analizy z punktu widzenia wpływu na prawa człowieka, w tym w szczególności:

- Informacji o celach, harmonogramie realizacji i wartości inwestycji;
- Informacji o wiedzy, kompetencji i doświadczeniu wyznaczonych kierowników projektów w prowadzeniu procesu human rights impact assesment;
- Informacji o generalnym wykonawcy, wykonawcach i podwykonawcach inwestycji;
- Szczegółowych danych o warunkach pracy osób zatrudnionych przy realizacji inwestycji przez ww. podmioty, w tym w zakresie wieku i narodowości tych osób, zapewnienia podstawowych świadczeń (woda pitna, sanitariaty, zakwaterowanie), bezpieczeństwa i higieny pracy oraz weryfikacji zawiadomienia o możliwości zgłaszania przez osoby zatrudnione nieprawidłowości w związku z realizacją inwestycji;
- Informacji o komponentach i materiałach wykorzystywanych w realizacji inwestycji, w tym danych o weryfikacji ich dostawców oraz właściwości komponentów i materiałów;
- Informacji z zakresu wpływu inwestycji na społeczność lokalną, w tym o wysiedleniach, wywłaszczeniach i środkach wsparcia, formach konsultacji społecznych, zgłaszanych uwagach w zakresie realizacji inwestycji i kanałach zgłoszeń dla uwag odnośnie do eksploatacji inwestycji, a także środków minimalizujących wpływ inwestycji na społeczność lokalną;
- Informacje o rodzajach, intensywności i metodach weryfikacji oddziaływania inwestycji na środowisko naturalne.

Zakłada się, że wyżej wymienione informacje będą zbierane kilkakrotnie, a co najmniej trzykrotnie w kluczowych fazach cyklu życia projektu – planowania, realizacji, zakończenia i przekazania do eksploatacji. W ten sposób, w zestawieniu z działaniami w ramach procedury należytej staranności w łańcuchu dostaw, uzyskuje się kompletny obraz wpływu inwestycji na prawa człowieka, zarówno w odniesieniu do ogólnych uwarunkowań panujących u partnerów biznesowych w zakresie poszanowania praw człowieka, okoliczności konkretnej inwestycji, jak również jej wpływu na środowisko i społeczność lokalną, co umożliwia dobór odpowiednich środków redukcji ryzyka i ograniczania skutków jego materializacji.



9 ■ 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 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:

- Prezes Zarządu TAURON Polska Energia S.A.
- Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Majątkiem i Rozwoju TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. zasobów ludzkich TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. komunikacji TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. zarządzania finansami TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance TAURON Polska Energia S.A.

- Dyrektor Wykonawczy ds. Strategii, ESG i Regulacji TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. zakupów TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. ryzyka TAURON Polska Energia S.A.
- Dyrektor Wykonawczy ds. Organów Spółki TAURON Polska Energia S.A.
- Wiceprezes Zarządu TAURON Obsługa Klienta Sp. z o.o. odpowiedzialny za obszar klienta
- Wiceprezes Zarządu TAURON Dystrybucja S.A. odpowiedzialny za obszar klienta
- Kierownik Zespołu ESG TAURON Polska Energia S.A.
- Kierownik Zespołu ds. ochrony środowiska i gospodarki obiegu zamkniętego TAURON Polska Energia S.A.

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.



10 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
1  Prawo do niepoddawania się niewolnictwu, niewoli lub pracy przymusowej	▪ Akceptacja pracy przymusowej pracowników lub dostawców ponad obowiązujące normy czasu pracy i pracy w godzinach nadliczbowych. ▪ Świadczenie pracy bez umowy lub wręczanie umowy o pracę w języku niezrozumiałym dla pracownika. ▪ Nieświadome korzystanie za pośrednictwem swoich łańcuchów dostaw z pracy pracowników, którzy są ofiarami handlu ludźmi i zostali zmuszeni do pracy jako niewolnicy.	▪ Realizacja postanowień wynikających z Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON, Kodeksu Postępowania dla Kontrahentów Spółek Grupy TAURON. ▪ Ocena wiarygodności partnerów biznesowych. ▪ Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).
2  Prawo do prywatności	▪ Brak ochrony poufności posiadanych danych osobowych pracowników, dostawców, kontrahentów lub klientów. ▪ Naruszenie przepisów RODO, w tym wyciek danych osobowych. ▪ Wymaganie dokumentów i informacji od pracowników lub kandydatów do pracy wbrew obowiązującym przepisom prawa. ▪ Przekazanie informacji o osobach instytucjom publicznym bez zgody tych osób lub niezgodnie z przepisami krajowymi.	▪ Realizacja postanowień wynikających z Polityki Ochrony Danych Osobowych dla Podmiotu Grupy TAURON i Zasad korzystania z urządzeń i usług GSM w Grupie TAURON. ▪ Prowadzenie obowiązkowych szkoleń z zakresu Polityki Klasyfikacji i Postępowania z Informacją w Grupie TAURON. ▪ Utrzymanie systemów informatycznych zapewniających kontrolę dostępu do komputerów służbowych i telefonów komórkowych. ▪ Zapewnienie bezpiecznego mechanizmu skargowego dla osób, które uznają, że ich prawa zostały naruszone (w tym zapewniającego anonimowość).

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 niepozo-
stających w formalnym związku
względem tych, które taki związek
zawarły, w zakresie uprawnień pra-
cowniczych (np. opieka nad dziec-
kiem, urlopy).
- Dyskryminacja kobiet z uwagi na
stan cywilny lub status rozrodzony.
- Inicjatywy prorodzinne np. 2 godziny
dla rodziny, Rodzinna Megamoc, pik-
niki rodzinne.
- Realizacja postanowień wynikają-
cych z Regulaminu Pracy Pracowni-
ków TAURON Polska Energia S.A. np.
zmniejszenie czasu pracy dla kobiet
w ciąży.
- Prowadzenie serwisu lepiej.tauron.pl
- Zapewnienie bezpiecznego mecha-
nizmu skargowego dla osób, które
uznają, że ich prawa zostały naru-
szone (w tym zapewniającego ano-
nimowość).

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 wynikają-
cych z Polityki Poszanowania Praw
Człowieka, w Grupie TAURON.
- Umożliwienie pracownikom stowa-
rzyszania się wewnątrz organizacji.
- Prowadzenie działań z zakresu spo-
łecznej odpowiedzialności biznesu
(CSR).
- Zapewnienie bezpiecznego mecha-
nizmu skargowego dla osób, które
uznają, że ich prawa zostały naru-
szone (w tym zapewniającego ano-
nimowość).

8



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

- Dyskryminacja pracowników, do-
stawców, podwykonawców.
- Wykorzystywanie przepisów praw-
nych celem pogorszenia sytuacji
pracowników względem innych (np.
cudzoziemców, osób zatrudnionych
w niepełnym wymiarze czasu pracy/
na czas określony).
- Współpraca z dostawcami i kontra-
hentami, którzy stosują mobbing lub
dyskryminację wobec swoich pra-
cowników.
- Wykluczenie określonych grup
z możliwości skorzystania zostęp-
nych kanałów zgłoszeń.
- Realizacja postanowień wynikają-
cych z Polityki Poszanowania Praw
Człowieka w Grupie TAURON i Poli-
tyki Przestrzegania Zasad Etyki oraz
Przeciwdziałania Mobbingowi i Dys-
kryminacji w Grupie TAURON.
- Szkolenia z zakresu przeciwdziałania
mobbingowi i dyskryminacji.
- Monitorowanie liczby zgłoszonych
przypadków do Komisji Etyki działa-
jącej w Grupie TAURON.
- Zapewnienie bezpiecznego mecha-
nizmu skargowego dla osób, które
uznają, że ich prawa zostały naru-
szone (w tym zapewniającego ano-
nimowość).

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 pracowników, 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 rozwiązania 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 społeczność lokalną i środowisko naturalne.
- Niezapewnienie pracownikom odpowiednich warunków podczas pracy.
- Zapewnienie pracownikom świadczeń wynikających z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSŚ) 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.
- Zapozdawanie 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

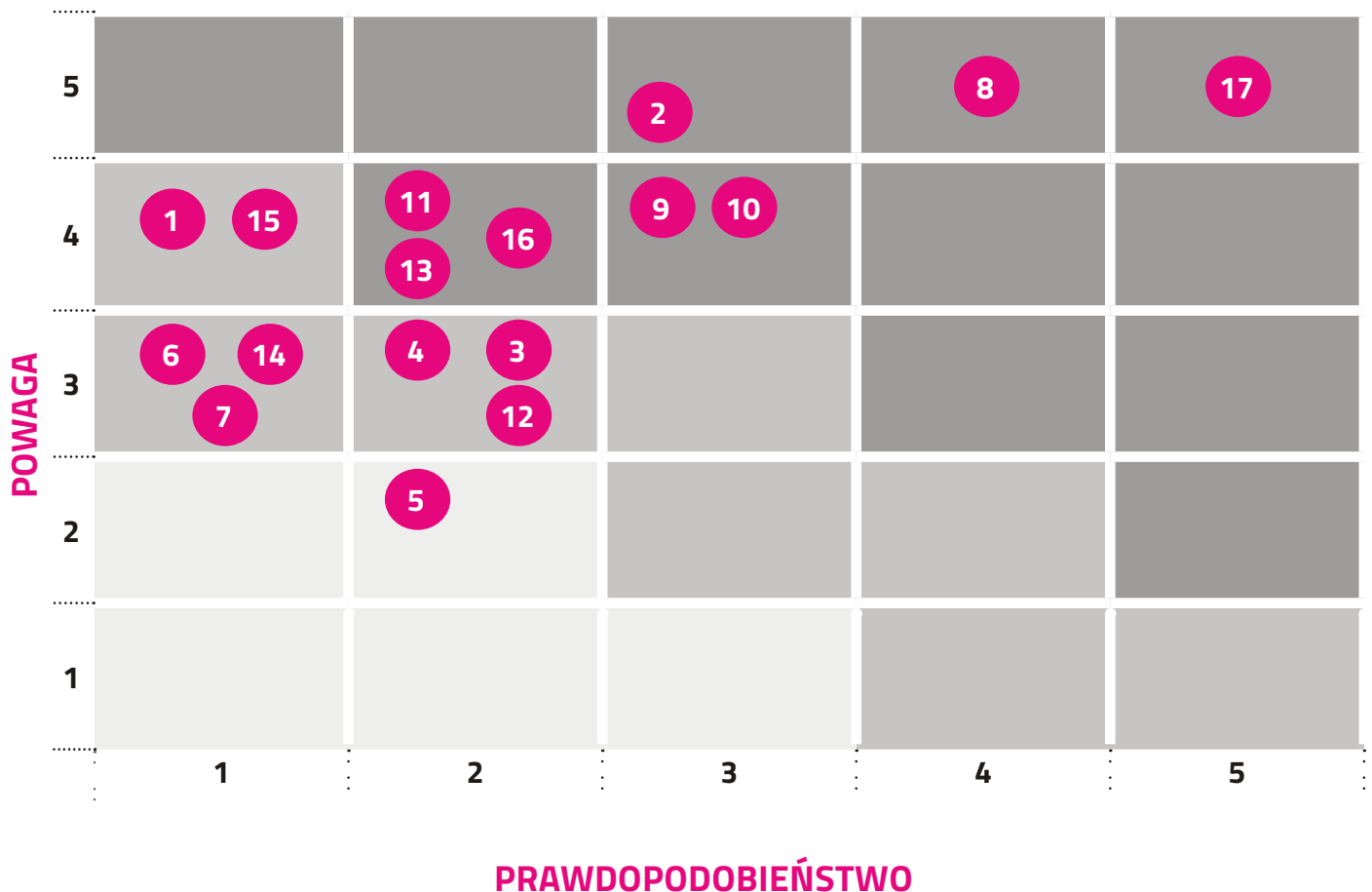


Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku

- 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).

11. 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.



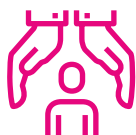
LEGENDA

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

12. 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**.

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 WYNALEZCÓW

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 pogórczych 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;
 6. 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;
 7. Wsparcie uczniów i nauczycieli w zakresie dostępu do nauki, wiedzy i nowoczesnych technologii poprzez realizację autorskiego projektu Zielone Laboratoria TAURONA;
 8. Zaangażowanie w projekty związane z ochroną środowiska we współpracy z Parkiem Narodowym #Naturalni Bohaterowie, czy też akcja, sprzątanie zbiorników wodnych;
 9. 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.



PRAWO DO ŻYCIA W CZYSTYM, ZDROWYM I NIENARUSZAJĄCYM RÓWNOWAGI EKOLOGICZNEJ ŚRODOWISKU



1. Budowa nowych instalacji wytwarzania energii w technologii farm fotowoltaicznych i wiatrowych na lądzie;
 2. Modernizacja i budowa nowych źródeł w obszarze elektrowni wodnych;
 3. Rozwój projektów związanych z morską energetyką wiatrową;
 4. Transformacja obszaru produkcji i przesyłu ciepła sieciowego;
 5. Budowa nowych sieci ciepłowniczych do przyłączania nowych odbiorców;
 6. Wykorzystanie terenów i zasobów w celu wzmocnienia gospodarki obiegu zamkniętego;
 7. Inwestycje w rozwój i modernizację sieci dystrybucji energii elektrycznej;
 8. Wdrożenie inteligentnego opomiarowania sieci dystrybucyjnej;
 9. Realizacja działań mających na celu poprawę efektywności energetycznej majątku Grupy oraz zmniejszenie zużycia energii na potrzeby własne;
 10. Realizacja Polityki środowiskowej oraz klimatycznej;
 11. Działalność wspierająca wzrost świadomości klientów w zakresie troski o klimat i środowisko;
 12. Rozwój koszyka produktów i usług ekologicznych.
-



13.

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.

14.

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 Nieprawidłowości. Stanowi on usystematyzowany ciąg następujących po sobie działań, służących przyjęciu i rozpatrzeniu otrzymanego zgłoszenia oraz poinformowania zgłaszającego o wynikach przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego.

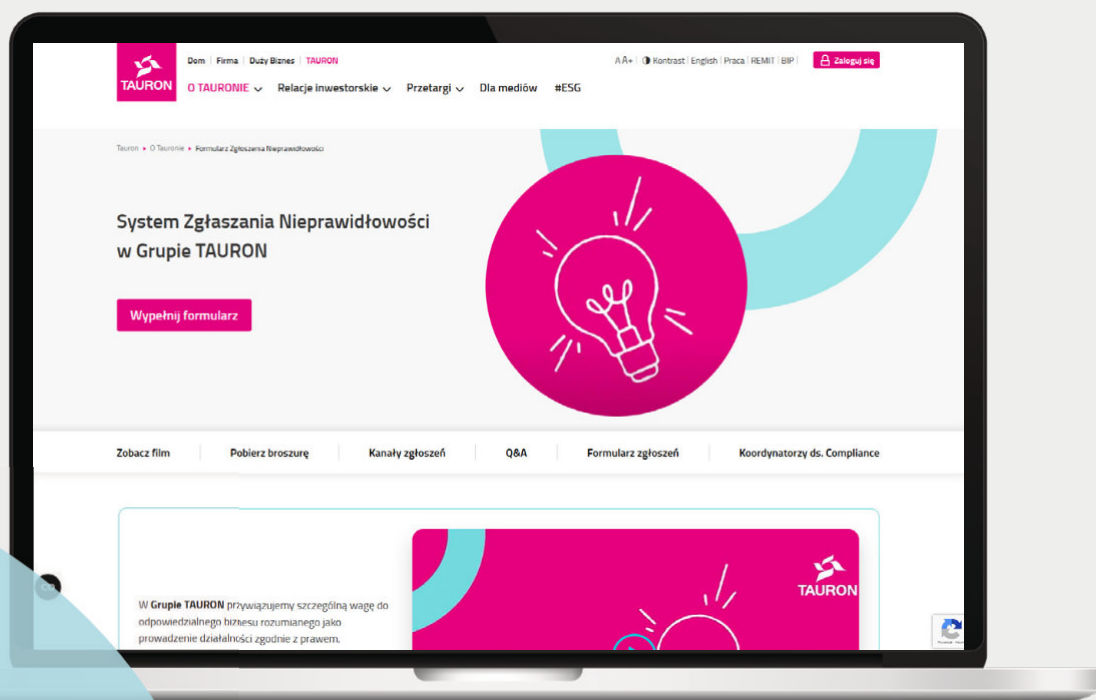
System Zgłaszania Nieprawidłowości stanowi element systemu zarządzania zgodnością w organizacji, który spełnia wymagania wynikające z:

1. art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów,

2. art. 97d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,

3. art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Ponadto system ten spełnia kryteria skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg, które zostały wyrażone w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. 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 nieprawidłowości.



2 ■ Kanały zgłoszeń

Wszelkie przypadki nieprawidłowości, w tym w szczególności dotyczące naruszenia praw człowieka, powinny być zgłaszane poprzez kanały zgłoszeń, o których mowa w Procedurze Zgłaszania Nieprawidłowości i Podejmowania Działania Następczych w Grupie TAURON.

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



OSOBIŚCIE DO DYREKTORA WYKONAWCZEGO DS. COMPLIANCE



PISEMNIEM

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



TELEFONICZNIE +48 32 637 61 76



E –MAIL

sygnalista@tauron.pl



FORMULARZ ZGŁOSZENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W Spółkach Grupy TAURON zgłoszenia można dokonać osobiście lub pisemnie na adres Koordynatora ds. Compliance. W przypadku pozostałych kanałów zgłoszeń, TAURON Polska Energia S.A. przyjmuje zgłoszenie i przekazuje je do właściwej spółki celem przeprowadzenia działań następnych. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego informowania o każdym uzasadnionym podejrzeniu występowania nieprawidłowości – 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 nieprawidłowości,
- poufność danych osoby zgłaszającej oraz przekazywanych informacji,
- ochronę przed wszelkimi formami działań odwetowych w przypadku spełnienia przesłanek i nabycia statusu sygnalisty, a o których mowa w treści ustawy o ochronie sygnalistów.

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 Nieprawidłowości.



[Formularz Zgłoszenia Nieprawidłowości](#)

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.

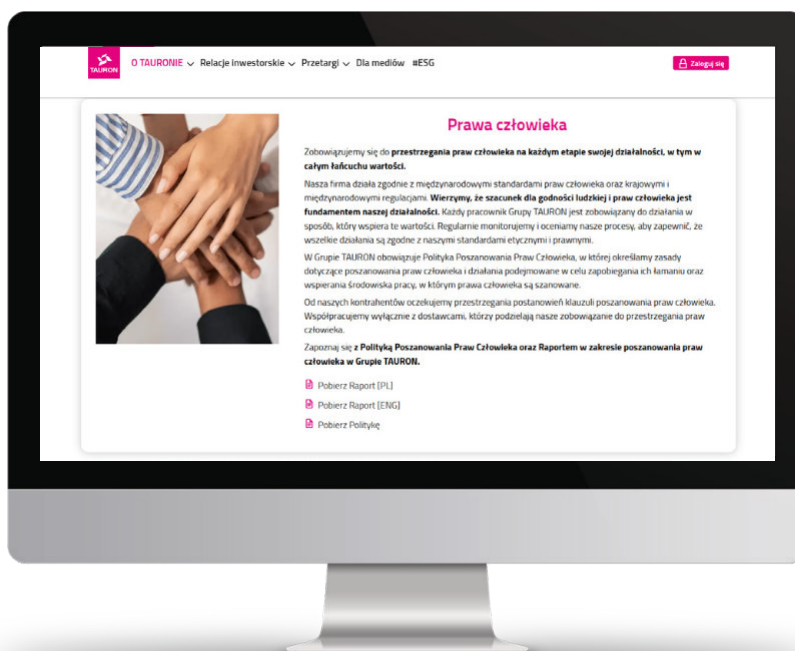
Zgłoszenie może zostać dokonane również w innej formie niż na wskazanym wzorze pod warunkiem, że w zgłoszeniu zostaną zawarte dane, o których mowa w pkt. a)-c) powyżej.

3. Sposoby rozpatrywania zgłoszeń

Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia S.A., Koordynator ds. Compliance, po otrzymaniu zgłoszenia w terminie 7 dni potwierdza osobie dokonującej zgłoszenia fakt jego przyjęcia, z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych. 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. Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance, a w spółce innej niż TAURON Polska Energia S.A., Koordynator ds. Compliance, informuje osobę dokonującą zgłoszenia z wyłączeniem zgłoszeń anonimowych o ostatecznym

wyniku postępowania w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

W przypadku potwierdzenia naruszenia praw człowieka, spółki podejmują działania naprawcze, które mają za zadanie zapobiec w przyszłości zdarzeniom o podobnym charakterze. Dyrektor Wykonawczy 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 nieprawidłowości 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, Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance w ramach obszaru swojej działalności zarządza oraz prowadzi cykliczną identyfikację ryzyk, które mogą mieć negatywny wpływ na działalność Grupy TAURON. Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance monitoruje ryzyko nieprawidłowości 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 Dyrektora Wykonawczego ds. Compliance informacje dot. zidentyfikowanych oraz potwierdzonych przypadków nieprawidłowości i naruszeń (w tym naruszeń praw człowieka) w ramach Grupy TAURON.

Dodatkowo, w ramach comiesięcznego monitoringu, Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance pozyskuje również informacje od Komisji Etyki nt. naruszeń przypadków zasad etyki, w szczególności mobbingu i dyskryminacji. Zagregowane dane Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance przekazuje do Obszaru Ryzyka TAURON Polska Energia S.A. Ponadto, po zakończeniu każdego kwartału Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance sporządza sprawozdanie dla Komitetu Audytu Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A., a po zakończeniu pierwszego półrocza, Dyrektor Wykonawczy ds. Compliance sporządza także sprawozdanie dla Rady Nadzorczej TAURON Polska Energia S.A. zawierające informacje nt. zgłoszonych nieprawidłowości.

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 nieprawidłowości oraz naruszeń są publikowane w Sprawozdaniu na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej TAURON.





IV

REGULACJE
WEWNĄTRZKORPORACYJNE
POWIĄZANE
Z PRAWAMI CZŁOWIEKA

1. Informacje ogólne

W Grupie TAURON przeprowadzono szczegółową analizę praw człowieka pod kątem ich występowania w regulacjach wewnętrznych. 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. Polityka należytej staranności w Grupie TAURON

Grupa TAURON w styczniu 2025 r. wdrożyła Politykę Należytej Staranności, która ma na celu wyznaczenie sposobu, w jaki Grupa TAURON zapewnia należyłą staranność w zakresie zasad odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Polityka wpisuje się w aktywność realizowaną na płaszczyźnie ESG i społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), służąc zapewnieniu transparentności działań Grupy wobec pracowników, klientów, partnerów biznesowych i innych interesariuszy. Polityka należytej staranności stanowi wyraz kluczowego znaczenia, jakie Grupa TAURON przypisuje zapewnieniu poszanowania praw człowieka w związku z działalnością gospodarczą.

Polityka należytej staranności realizuje cele wynikające z dyrektywy CSDDD (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2024/1760 w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zmieniająca dyrektywę (UE) 2019/1937 (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*) w zakresie obowiązku

dochowania przez przedsiębiorstwo należytej staranności w odniesieniu do poszanowania praw człowieka i kwestii środowiskowych. Dokonuje też uporządkowania grupowych regulacji mających wpływ na zapewnienie poszanowania praw człowieka, w tym Polityki Poszanowania Praw Człowieka w Grupie TAURON, Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON, Polityki przestrzegania Zasad Etyki oraz przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Grupie TAURON, a także Polityki Różnorodności w Grupie TAURON.

Grupa TAURON wdraża za pośrednictwem Polityki należytej staranności narzędzia służące identyfikacji i mitygacji niekorzystnego wpływu na prawa człowieka na poziomie działalności spółki dominującej, spółek zależnych i partnerów biznesowych. Służą temu działania w zakresie identyfikacji wpływu na prawa człowieka (*human-rights impact assesment*), prowadzone w stosunku do operacji własnych oraz szeregów działań składających się na zidentyfikowane łańcuchy wartości.



3

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
1 Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu Grupy TAURON	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. Kolejna sfera, o której wspomniano w dokumencie dotyczy środowiska naturalnego i obejmuje ona odpowiedzialność ekologiczną, ochronę środowiska i klimatu i świadomość ekologiczną. 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 konkurencję, bezpieczeństwo, zapobieganie i zwalczanie nadużyć oraz ochronę informacji.
2 Polityka poszanowania praw człowieka w Grupie TAURON	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
3 Polityka compliance Grupy TAURON	Prawo do pracy Prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy Prawo do życia w czystym, zdrowym i nienaruszającym równowagi ekologicznej środowisku
4 Polityka antykorupcyjna Grupy TAURON	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
5 Polityka przestrzegania zasad etyki oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie TAURON	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

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



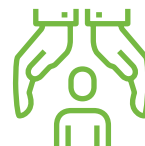
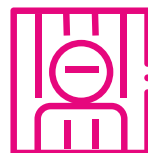
V

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 korporacyjne obowiązujące w Grupie TAURON. Podejmowane oraz planowanie 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