

24 lutego 2026

Polityka ochrony praw człowieka w Spółce Analizy Online



Wprowadzenie

Niniejsza Polityka określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Spółce Analizy Online S.A., które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi. Spółka monitoruje realizację zobowiązań w zakresie polityki praw człowieka w ramach swojej działalności i w relacja biznesowych oraz śledzi działania korygujące i niezbędne zmiany w polityce i procesach.

Poszanowanie praw człowieka w Spółce jest realizowane w oparciu o regulacje wewnętrzne, ustawodawstwo krajowe oraz międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności w oparciu o:

- Powszechną Deklarację Praw Człowieka
- Pakty Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych
- Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy, tj. w oparciu o kluczowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw międzynarodowych
- Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) dotyczące biznesu i praw człowieka



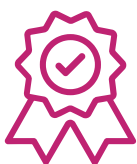
1. Dbłość o prawa człowieka w odniesieniu do pracowników



Tworzenie otwartego i tolerancyjnego środowiska pracy

Spółka dba o promowanie wartości, zasad i norm etycznych, które mają na celu budowanie atmosfery akceptacji oraz pogłębienie rozumienia różnorodności i jej znaczenia w organizacji. Dzięki swoim działaniom, Spółka tworzy warunki dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy. Spółka promuje integracyjne środowisko pracy, zapewniające równe szanse dla wszystkich pracowników, w szczególności bez względu na płeć, stan cywilny, rodzicielstwo, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, orientację seksualną, przekonania religijne, przynależność polityczną, wiek, niepełnosprawność lub przynależność związkową.

Ponadto, Spółka uznaje prawo pracowników do możliwości swobodnego wypowiedzania się w tematach ich dotyczących, a także prawo do prywatności – nie ingerując w sprawy domowe bądź rodzinne.



Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest w Spółce nadrzędną wartością, stanowiącą istotny element kultury organizacyjnej i etyki biznesowej, a także fundamentalny wyraz dbałości o podstawowe prawa człowieka. Spółka zapewnia wszystkim swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, traktując ten aspekt priorytetowo. W tym celu dokładane są wszelkie starania, aby miejsca pracy były wolne od potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życia oraz zorganizowane w sposób systematycznie zabezpieczający przed wypadkami, chorobami zawodowymi i ciężkimi uszczerbkami na zdrowiu. Spółka realizuje swoje zaangażowanie w obszarze BHP poprzez trzy komplementarne płaszczyzny:

- kształtowanie kultury bezpieczeństwa, gdzie poprzez dialog i zaangażowanie kadry kierowniczej buduje się świadomość, że bezpieczeństwo jest wspólną odpowiedzialnością, a pracownicy są aktywnie włączani w identyfikowanie i zgłaszanie zagrożeń;

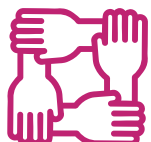
- rozwój bezpieczeństwa osobistego i procesowego, gdzie Spółka inwestuje w szkolenia i instruktaże oraz stosuje nowoczesne technologie i procedury, by optymalizować bezpieczeństwo kluczowych procesów operacyjnych;
- podejmowanie szeregu proaktywnych działań i nowoczesnych inicjatyw, mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom, pożarom i innym niepożądanym zdarzeniom.



Well – being pracowników

Well-being, rozumiany jako stan pełnej równowagi i zadowolenia, obejmujący zdrowie fizyczne, psychiczne, społeczne i zawodowe, jest w centrum strategii personalnej Spółki. W związku z tym, realizowane są kompleksowe i różnorodne programy well-beingowe, obejmujące wszystkie obszary funkcjonowania pracowników, pozwalające zaspokoić ich wielowymiarowe potrzeby oraz wspierające zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a pracą zawodową.

Programy realizowane w Spółce to m.in.: dodatkowa opieka medyczna, profilaktyczne programy zdrowotne, programy oszczędzania na emeryturę i wiele innych.



Równość w zatrudnieniu

Spółka priorytetowo traktuje zasadę równości szans w procesach rekrutacji oraz we wszystkich aspektach zatrudnienia. Oznacza to gwarancję bezstronności w zakresie zawierania i rozwiązywania umów, ustalania warunków zatrudnienia, awansowania oraz umożliwiania równoprawnego dostępu do programów szkoleniowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

System wynagradzania i zasady zatrudniania są ustanowione w oparciu o najwyższe standardy etyczne, których celem jest ustanowienie adekwatnych warunków pracy dla pracowników, w tym przede wszystkim wynagrodzenia zapewniającego godne życie. Kluczowym elementem tej polityki jest gwarantowanie identycznej płacy za wykonywanie pracy o tej samej wartości.

Ponadto, kadra menedżerska działów w Spółce skrupulatnie ewidencjonują i rozliczają czas pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jednocześnie, kładą nacisk na poszanowanie fundamentalnego prawa pracownika do regeneracji, zapewniając należyty wypoczynek i urlop.



Swoboda zrzeszania się i współpraca ze stroną społeczną

Spółka uznaje i bezwzględnie respektuje prawo pracowników do organizowania się w związki zawodowe lub inne struktury pracownicze, a także do udziału w rokowań zbiorowych, gwarantując im swobodę działania bez ryzyka jakichkolwiek sankcji czy represji.

Organizacje związkowe są postrzegane przez Spółkę jako legalni reprezentanci pracowników w sprawach dotyczących ich zbiorowych praw i interesów, w zakresie wyznaczonym przez obowiązujące przepisy prawne. Spółka zobowiązuje się do przestrzegania zasad niezależności i równego traktowania wszystkich działających na jej terenie związków zawodowych oraz do zapewnienia ochrony prawnej działaczom związkowym.

Ponadto, Spółka aktywnie pielęgnuje dialog społeczny, opierając tę komunikację na fundamentach niezależności stron, ścisłej zgodności z prawem oraz wzajemnym zaufaniu. Takie podejście sprzyja długofalowemu tworzeniu konstruktywnych i stabilnych rozwiązań, korzystnych zarówno dla aspektów biznesowych, jak i pracowniczych.



Zapobieganie pracy dzieci i pracy przymusowej

Spółka stanowczo sprzeciwia się zatrudnianiu dzieci, tj. osób, które w świetle prawa ogólnie obowiązującego nie osiągnęły wieku umożliwiającego podjęcie pracy. Jednocześnie zapewnia skuteczne procedury, by uniemożliwić zatrudnianie dzieci.

Spółka nie akceptuje pracy przymusowej, handlu ludźmi i żadnych form współczesnego niewolnictwa, a pracownicy mają prawo do zawierania i rozwiązywania stosunku pracy zgodnie ze swoją wolą.

Spółka nie praktykuje i nie akceptuje zatrzymywania dokumentów tożsamości pracowników, w tym pozwoleń na pracę oraz pobierania kaucji jako warunku zatrudnienia.



Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i wszelkim nieprawidłowościom w miejscu pracy

Spółka stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom naruszania godności pracowników, w tym mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu, traktując wszystkich z należnym szacunkiem. Dążymy do stworzenia środowiska pracy wolnego od nękania, przemocy, zastraszania i jakichkolwiek form przymusu.



Swoboda zrzeszania się i współpraca ze stroną społeczną

Spółka uznaje i bezwzględnie respektuje prawo pracowników do organizowania się w związki zawodowe lub inne struktury pracownicze, a także do udziału w rokowań zbiorowych, gwarantując im swobodę działania bez ryzyka jakichkolwiek sankcji czy represji.

Organizacje związkowe są postrzegane przez Spółkę jako legalni reprezentanci pracowników w sprawach dotyczących ich zbiorowych praw i interesów, w zakresie wyznaczonym przez obowiązujące przepisy prawne. Spółka zobowiązuje się do przestrzegania zasad niezależności i równego traktowania wszystkich działających na jej terenie związków zawodowych oraz do zapewnienia ochrony prawnej działaczom związkowym.

Ponadto, Spółka aktywnie pielęgnuje dialog społeczny, opierając tę komunikację na fundamentach niezależności stron, ścisłej zgodności z prawem oraz wzajemnym zaufaniu. Takie podejście sprzyja długofalowemu tworzeniu konstruktywnych i stabilnych rozwiązań, korzystnych zarówno dla aspektów biznesowych, jak i pracowniczych.



Równość w zatrudnieniu

Spółka priorytetowo traktuje zasadę równości szans w procesach rekrutacji oraz we wszystkich aspektach zatrudnienia. Oznacza to gwarancję bezstronności w zakresie zawierania i rozwiązywania umów, ustalania warunków zatrudnienia, awansowania oraz umożliwiania równoprawnego dostępu do programów szkoleniowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

System wynagradzania i zasady zatrudniania są ustanowione w oparciu o najwyższe standardy etyczne, których celem jest ustanowienie adekwatnych warunków pracy dla pracowników, w tym przede wszystkim wynagrodzenia zapewniającego godne życie. Kluczowym elementem tej polityki jest gwarantowanie identycznej płacy za wykonywanie pracy o tej samej wartości.

Ponadto, dyrektorzy działów w Spółce skrupulatnie ewidencjonują i rozliczają czas pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jednocześnie, kładą nacisk na poszanowanie fundamentalnego prawa pracownika do regeneracji, zapewniając należyty wypoczynek i urlop.

2. Zobowiązanie do poszanowania praw człowieka w odniesieniu do grup wrażliwych

Spółka potwierdza swoje bezwarunkowe zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka w rozumieniu międzynarodowych norm i standardów. Szczególną uwagę przywiązujemy do ochrony i poszanowania praw osób należących do grup wymagających szczególnej ochrony ze względu na ich szczególną wrażliwość na nadużycia, wykluczenie lub dyskryminację w kontekście prowadzonej przez nas działalności (np. **kobiet, dzieci, osób z niepełnosprawnościami, migrantów, uchodźców i ich rodzin, mniejszości etnicznych, narodowych, religijnych i językowych oraz ludów tubylczych**).

Spółka zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka, w szczególności tych, które wynikają z:

- Międzynarodowych Konwencji ONZ, takich jak Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencja o prawach dziecka oraz Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin.
- Deklaracji ONZ w sprawie praw człowieka dotycząca osób pochodzenia afrykańskiego oraz Deklaracji ONZ w zakresie praw ludów tubylczych (UNDRIP).
- Wymogów dotyczących grup mniejszościowych, w tym mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych, Romów, Sinti i ludów wędrownych.
- Wymogów ochrony uchodźców, osób ubiegających się o azyl oraz przesiedleńców wewnętrznych.
- Wytycznych ONZ dotyczących skrajnego ubóstwa i praw człowieka, dążąc do wyeliminowania wszelkich form wyzysku i nierówności.

W celu zapewnienia skutecznego przestrzegania, wdrażania i monitorowania niniejszej Polityki Praw Człowieka, bezpośredni nadzór nad jej realizacją z ramienia Spółki sprawuje Prezes Zarządu.

Członek Zarządu odpowiedzialny za ten obszar ma za zadanie regularne weryfikowanie zgodności działalności spółki z przyjętymi zobowiązaniami w zakresie praw człowieka, reagowanie na zgłoszone naruszenia oraz zapewnienie odpowiednich szkoleń i zasobów dla pracowników.



3. Ochrona praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami

Spółka zobowiązuje się do podkreślania wagi praw człowieka i promowania ich wszędzie tam, gdzie prowadzi działalność. Spółka oczekuje przestrzegania tych praw od wszystkich podmiotów i partnerów, z którymi nawiązuje współpracę. Przestrzeganie praw człowieka jest istotnym czynnikiem uwzględnianym przy nawiązywaniu wzajemnych relacji i zarządzaniu ryzykiem.

1. Społeczności Lokalne i Ludy Tubyłcze

W odniesieniu do społeczności lokalnych, w obszarach oddziaływania aktywów Spółki, uznaje za kluczowe poszanowanie praw człowieka społeczności lokalnych oraz, w stosownych przypadkach, ludów tubyłczych. Działania są prowadzone z poszanowaniem Konwencji nr 169 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej ludności tubyłczej i plemiennej w krajach niezależnych.

Spółka dąży do równoważenia wpływu działalności biznesowej na społeczność lokalną. Szanuje odrębne prawa, kultury, style życia, instytucje oraz więzi z ojczyzną ludów tubyłczych, wspierając jednocześnie ich zrównoważony rozwój.

2. Bezpieczeństwo i Użycie Siły

Spółka promuje rozwiązywanie konfliktów na drodze pokojowej. W zarządzaniu działaniami w zakresie bezpieczeństwa fizycznego zobowiązujemy się, że w ramach prowadzonej działalności nie przyłączymy się do działań prowadzących do nadmiernego użycia siły przez organy państwowe lub prywatne służby ochrony.

Działania Spółki są zgodne z aktualnymi przepisami i normami międzynarodowymi, w szczególności z zasadami proporcjonalnego użycia siły oraz poszanowania prawa do pokojowego protestu.

4. Zgłaszanie nieprawidłowości i ich rozpatrywanie

Zasady zgłaszania nieprawidłowości opierają się na możliwości dobrowolnego i, wedle wyboru zgłaszającego, **anonimowego** informowania o wszelkich działaniach, które doprowadziły lub mogą doprowadzić do naruszenia praw człowieka, przepisów prawa lub dóbr osobistych.

Głównym kanałem zgłaszania naruszeń jest:

- Dedykowany adres e-mail: Każdy pracownik oraz interesariusz zewnętrzny może wysłać wiadomość na adres **sygnalista@analizy.pl**. Adres ten jest obsługiwany wyłącznie przez upoważnioną i wyznaczoną do tego osobę, zapewniającą poufność komunikacji.

Spółka zapewnia anonimowość i bezpieczeństwo osobom, które zgłaszają lub ujawniają informacje o naruszeniach (tzw. sygnalistom).

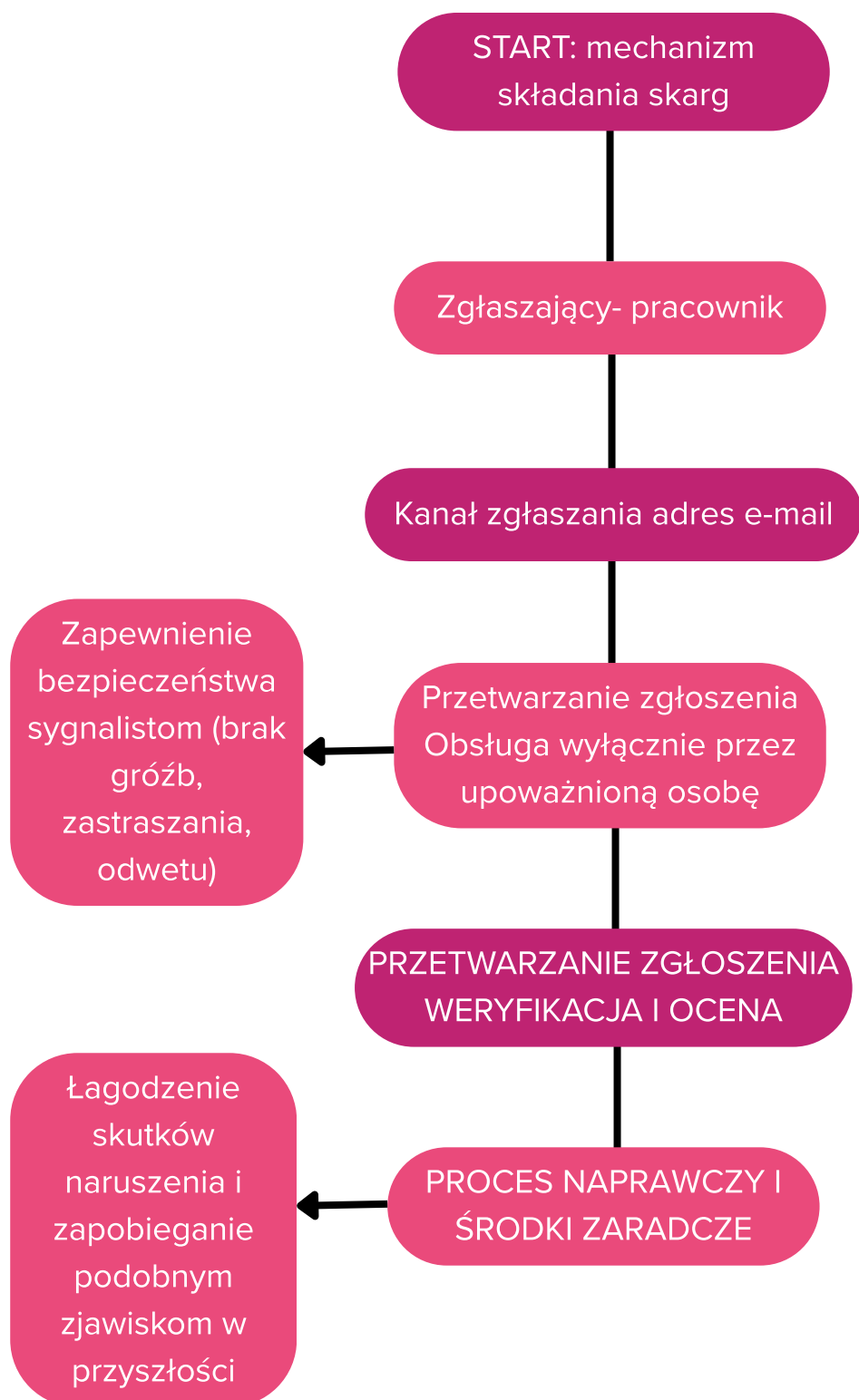
Mechanizm skarg jest publiczny i dostępny **dla wszystkich potencjalnie poszkodowanych** stron. Informacje o mechanizmie są udostępniane poprzez obowiązkowe szkolenia dla pracowników oraz są publikowane na własnej witrynie organizacji

Spółka nie toleruje i nie przyczynia się do gróźb, zastraszania, odwetu lub ataków – zarówno fizycznych, jak i prawnych – przeciwko sygnalistom, obrońcom praw człowieka i zainteresowanym interesariuszom w związku z działalnością Spółki.

Zobowiązujemy się do prowadzenia skutecznego i rzetelnego procesu naprawczego w odpowiedzi na każde zgłoszenie, a także do wdrażania środków zaradczych mających na celu łagodzenie skutków wystąpienia naruszenia i zapobieganie podobnym zjawiskom w przyszłości.

Przyjęte rozwiązania obejmują pracowników Spółki oraz interesariuszy zewnętrznych (tj. wszystkie osoby, które bezpośrednio lub pośrednio współpracują ze Spółką), mając zastosowanie do całego otoczenia zewnętrznego, na które Spółka ma wpływ.

4. Zgłaszanie nieprawidłowości i ich rozpatrywanie- wykres



5. Zobowiązania Spółki oraz monitoring prowadzonych działań

Spółka wyraża przekonanie i jednocześnie oczekuje, że wszyscy interesariusze Spółki są współodpowiedzialni za przestrzeganie zasad i zobowiązań określonych w niniejszej Polityce.

Proces należytej staranności

W celu identyfikacji możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobiegania mu, łagodzenia jego skutków oraz rozliczenia się z podjętych działań, Spółka zobowiązuje się do prowadzenia procesu należytej staranności w zakresie przestrzegania praw człowieka (HRDD). Proces ten obejmuje:

- Działalność własną Spółki oraz, w stosownych przypadkach, jej relacje biznesowe.
- Planowanie i realizację nowych inwestycji oraz znaczących projektów operacyjnych.

Monitorowanie i rewizja

Spółka monitoruje skuteczność podjętych działań, opierając się na wskaźnikach ilościowych i jakościowych, a także dokonuje ciągłej rewizji polityk i procedur wewnętrznych, które mają – lub mogą mieć – wpływ na prawa człowieka.

- Analiza dokumentów i procedur wewnętrznych ma charakter ciągły, ze względu na zmieniające się zagrożenia, ewolucję działalności oraz kontekst, w jakim Spółka funkcjonuje.
- Działania te są wspierane przez wdrożony w Spółce system zgodności (Compliance), mający na celu efektywne zarządzanie ryzykiem.

Szkolenia i rozwój

Dbłość o ochronę praw człowieka jest jednym z priorytetów rozwoju Spółki. Spółka realizuje różnorodne programy szkoleniowe dla wszystkich pracowników, które mają na celu budowanie świadomości i wrażliwości w zakresie przestrzegania praw człowieka. Spółka projektuje i wdraża kolejne działania, umacniające przyjęte i stosowane w tym zakresie rozwiązania.

Aktualizacja Polityki

Spółka zastrzega sobie prawo do aktualizacji i modyfikacji niniejszej Polityki w celu dostosowania jej do zmieniających się wymogów prawnych, standardów międzynarodowych i ewolucji ryzyka związanego z prawami człowieka.



Analizy Online S.A.
ul. Skierniewicka 10A
01-230 Warszawa

biznes@analizy.pl
tel. (22) 431 82 96
<https://www.analizy.pl>