

Polityka Praw Człowieka

Światłowod Inwestycje

Dokument obowiązuje: Rada Nadzorcza, Zarząd, pracownicy, osoby współpracujące z S-I oraz dotyczy pozostałych interesariuszy – w szczególności dostawców usług.

Zasady opracowane przez: Dział ESG Światłowod Inwestycje sp. z o.o.

Zasady zaakceptowane przez: Zarząd Światłowod Inwestycje sp. z o.o.

Wstęp

Misją firmy Światłowod Inwestycje (S-I) jest poprawa jakości życia mieszkańców Polski poprzez rozwój infrastruktury światłowodowej. Wspieramy walkę z wykluczeniem cyfrowym docierając z usługami tam, gdzie brakuje dostępu do Internetu szerokopasmowego lub jest on ograniczony. Dostęp do Internetu ma niezwykle istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki i transformacji cyfrowej Polski oraz całej Unii Europejskiej. Tym samym aktywnie wspieramy realizację celów polityki UE „Droga ku cyfrowej dekadzie” oraz Cel 9 Zrównoważonego Rozwoju ONZ, czyli „Innowacyjność, przemysł, infrastruktura”.

Zdajemy sobie jednak sprawę, że nasza działalność, pomimo że ma pozytywny wpływ na gospodarkę a także społeczeństwo, może potencjalnie wpływać na prawa człowieka m.in. poprzez współpracę czy relacje biznesowe w łańcuchu wartości. Od początku prowadzimy naszą działalność biznesową w oparciu o wysokie standardy etyczne, czego wyrazem są wdrożone przez nas polityki i dokumenty podejmujące kwestię ochrony praw człowieka.

Podstawy Prawne

Poszanowanie praw człowieka w Światłowod Inwestycje jest realizowane w zgodności z ustawodawstwem krajowym oraz międzynarodowymi standardami i wytycznymi, w szczególności w oparciu o: Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks Pracy, Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka, Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw w pracy oraz fundamentalnych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Podejmując działania mające na celu realizację niniejszej Polityki będziemy także postępować zgodnie z zasadami zawartymi w: Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka, Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Wytycznych OECD dot. należytej staranności (due diligence). Zobowiązujemy się także do przestrzegania zasad zawartych w UN Global Compact oraz Global Network Initiative dot. wolności wypowiedzi i prywatności.

Nasze podejście do praw człowieka określają również inne regulacje wewnętrzne stanowiące jednocześnie uzupełnienie niniejszej polityki, są to m.in.: Kodeks Etyki, Kodeks Postępowania Dostawców, Polityka Różnorodności i Włączania, Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, System Zarządzania Zgodnością oraz klauzule i zapisy umowne.

Cel

Niniejsza Polityka jest wyrazem naszego zobowiązania do poszanowania praw człowieka w całym łańcuchu wartości, unikania naruszania tych praw oraz przeciwdziałania i minimalizowania potencjalnych, negatywnych skutków, jeśli do takiego naruszenia dojdzie oraz do podjęcia działań naprawczych. Zawiera ona zbiór wytycznych odnoszących się do przeciwdziałania potencjalnemu niekorzystnemu oddziaływaniu firmy na poszanowanie praw człowieka w całym jej łańcuchu wartości i minimalizowania ryzyk z tym związanych.

Naszym celem jest także promowanie odpowiedzialnych praktyk w łańcuchu wartości oraz wspieranie naszych interesariuszy w identyfikacji, zapobieganiu i łagodzeniu potencjalnych naruszeń, w obszarach wskazanych w niniejszym dokumencie, ale także innych obszarach związanych z prawami człowieka.

Zakres

a) Zakres podmiotowy

Polityka dotyczy wszystkich osób pracujących na rzecz Światłowód Inwestycje, w tym osób na stanowiskach kierowniczych, zarządczych, nadzorczych, współpracowniczek i współpracowników, a także partnerów biznesowych i pozostałych interesariuszy. Oczekujemy również stosowania zasad określonych w tej Polityce przez dostawców produktów i usług w ramach naszego łańcucha wartości.

b) Zakres przedmiotowy

Prawa człowieka stanowią uniwersalny zbiór zasad, które przysługują każdej osobie i powinny być niezmiennie respektowane w każdym kontekście. Są fundamentem godności, szacunku oraz odpowiedzialnych relacji międzyludzkich. Ich przestrzeganie nie wynika wyłącznie z obowiązujących regulacji, lecz z powszechnie przyjętych norm etycznych i społecznych. Dlatego kierujemy się nimi w sposób konsekwentny i świadomy, traktując je jako podstawę odpowiedzialnego działania oraz dobrych praktyk w naszej codziennej działalności. Są to w szczególności:

- Prawo do życia i wolności
- Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji
- Prawo do godności i prywatności
- Prawo do wolności wypowiedzi, przekonań i sumienia
- Prawo do pracy w uczciwych i bezpiecznych warunkach
- Zakaz pracy przymusowej i handlu ludźmi
- Zakaz pracy dzieci
- Prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych
- Prawo do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa
- Prawo do życia prywatnego i rodzinnego
- Prawo do czystego środowiska

Dbłość o prawa człowieka

Poniżej przedstawiamy nasze podejście oraz oczekiwania wobec kluczowych interesariuszy w zakresie poszanowania praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów, które uznajemy za istotne z perspektywy prowadzonej działalności. Przyjęte podejście ma charakter ramowy i nie wyczerpuje wszystkich możliwych zagadnień związanych z ochroną praw człowieka. Nasza odpowiedzialność oraz oczekiwania wobec interesariuszy obejmują także inne obszary, które mogą mieć znaczenie w kontekście wpływu firmy, nawet jeśli nie zostały one wyraźnie wskazane w niniejszej Polityce. W sytuacji pojawienia się nowych ryzyk, oczekiwań regulacyjnych czy istotnych wpływów, podejście firmy może zostać odpowiednio uzupełnione lub rozwinięte.

a) Pracownicy i współpracownicy

- **Równe traktowanie i zapewnienie równych szans**

Doceniamy różnorodność naszych pracowników i tworzymy środowisko pracy, w którym każdy pracownik jest równo traktowany, ma równe szanse i czuje się szanowany bez względu na płeć, wiek, kompetencje, wiedzę, doświadczenie, poglądy, zdolności psychofizyczne – (nie)pełnosprawność, status rodzicielski, religię i światopogląd, lokalizację miejsca pracy, formę zatrudnienia, narodowość i pochodzenie etniczne, neuroróżnorodność, a także inne aspekty różnorodności.

Nie tolerujemy żadnych przejawów dyskryminacji, w szczególności, nierównego traktowania, mobbingu, molestowania oraz wszelkich innych form przemocy w miejscu pracy.

- **Prawo do zdrowia oraz bezpiecznego miejsca pracy**

Dążymy do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy we wszystkich naszych obiektach poprzez przyjęcie i wdrożenie odpowiednich procedur, zastosowanie odpowiednich środków ochrony osobistej i bezpieczeństwa, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkolenia pracowników w tym zakresie.

Organizacja uwzględnia również ergonomię stanowisk pracy jako istotny element ochrony zdrowia, obejmując nią zarówno miejsca pracy stacjonarnej, jak i pracę zdalną (home office). Zapewniamy pracownikom wytyczne dotyczące ergonomicznej organizacji stanowiska pracy poza biurem, promujemy dobre praktyki w tym zakresie oraz podejmujemy działania wspierające tworzenie bezpiecznych, komfortowych, sprzyjających zdrowiu warunków pracy w środowisku domowym.

- **Prawo do dobrostanu i odpoczynku**

Każda osoba ma prawo do warunków pracy wspierających jej dobrostan oraz umożliwiających zachowanie równowagi między sferą zawodową a prywatną. Obejmuje to prawo do odpoczynku, regeneracji oraz korzystania z czasu wolnego w sposób sprzyjający zdrowiu i satysfakcji z pracy. Organizacja wspiera te prawa poprzez poszanowanie czasu wolnego, odpowiednią organizację pracy i działania sprzyjające dobremu samopoczuciu pracowników, minimalizując tym samym ryzyko wypalenia zawodowego.

- **Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych**

Gwarantujemy wolność zrzeszania się, prawo do akcji protestacyjnych i prawo do rokowań zbiorowych niezależnie od obszaru, w którym rozwijamy naszą działalność.

- **Zakaz pracy przymusowej i niewolnictwa**

Sprzeciwiamy się jakimkolwiek formom pracy przymusowej. Zatrudniamy pracowników, w oparciu o jasne i zgodne z prawem warunki zatrudnienia. Nasi pracownicy wykonują swoje obowiązki dobrowolnie i mają prawo do zakończenia zatrudnienia po stosownym okresie wypowiedzenia, regulowanym przez lokalne przepisy prawa pracy.

- **Zakaz pracy dzieci**

Zatrudnianie pracowników młodocianych, każdorazowo odbywa się w zgodzie z lokalnymi przepisami prawa. W przypadku zatrudniania pracowników młodocianych gwarantujemy warunki, godziny pracy, zarobki i bezpieczeństwo w miejscu pracy spełniające wymogi lokalnych przepisów prawa.

b) Pracownicy w łańcuchu wartości

Wymagamy, aby wszyscy nasi kluczowi partnerzy biznesowi, wśród których identyfikujemy potencjalne ryzyko naruszenia praw człowieka, stosowali odpowiednie środki, niezbędne do skutecznego wdrożenia i zagwarantowania zgodności z zasadami polityki.

W celu zapewnienia zgodności z zasadami stosujemy klauzule umowne zobowiązujące do przestrzegania praw człowieka. Nasi kluczowi dostawcy na każde żądanie S-I są zobowiązani dostarczyć wszelkie wymagane dokumenty dla potwierdzenia zachowania zgodności z zasadami. W przypadku podejrzenia lub uzyskania informacji o naruszeniu zasad, powinni niezwłocznie powiadomić o tym S-I, oraz podjąć działania naprawcze w celu przywrócenia zgodności z zasadami. W przypadku poważnego naruszenia zasad, umowa może zostać rozwiązana przez S-I ze skutkiem natychmiastowym.

Ponadto, dokładamy wszelkich starań, aby nasze oczekiwania dotyczyły wszystkich partnerów biznesowych – bez względu na charakter współpracy. Prawa człowieka są bowiem podstawową wartością, którą powinni kierować się wszyscy kontrahenci współpracujący z S-I. W szczególności w kontekście niżej wymienionych aspektów:

- **Zakaz pracy przymusowej i niewolnictwa**

Nie popieramy pracy niewolniczej, przymusowego zatrudniania, przymusowej pracy więźniów i handlu ludźmi. Oczekujemy, że pracownicy naszych partnerów biznesowych będą wykonywać swoje obowiązki dobrowolnie, bez jakiegokolwiek formy przymusu, nacisku czy ograniczania swobody poruszania się szantażu, w szczególności odbierania dokumentów osobistych czy zezwoleń o pracę.

- **Zakaz pracy dzieci**

Sprzeciwiamy się pracy dzieci. Zobowiązujemy partnerów do respektowania zobowiązań wynikających z Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej niezatrudniania pracowników w wieku poniżej ukończonego 15 roku życia (Konwencja 138), a także pracy dzieci (Konwencja 182).

- **Prawo do zdrowia oraz bezpiecznego miejsca pracy**

Oczekujemy także, aby dostawcy chronili zdrowie i bezpieczeństwo pracowników poprzez właściwą organizację pracy, stosowanie środków ochronnych, szkolenia oraz działania zapobiegające wypadkom.

- **Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych**

Nasi partnerzy biznesowi powinni respektować wolność zrzeszania się, umożliwiać swoim pracownikom udział w rokowaniach zbiorowych, a także nie stosować represji wobec pracowników angażujących się w działalność organizacji pracowniczych.

- **Wolność wypowiedzi**

Respektujemy wolność wypowiedzi pracowników w całym łańcuchu wartości, w tym prawo do wyrażania opinii, zgłaszania obaw oraz udziału w dialogu społecznym, bez obawy o represje lub dyskryminację. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi i dostawcy będą wdrażać adekwatne mechanizmy ochrony sygnalistów, umożliwiać korzystanie z kanałów zgłaszania S-I oraz podejmować działania mające na celu zapobieganie, identyfikowanie i reagowanie na przypadki odwetu lub zastraszania.

c) Klienci Światłowód Inwestycje

- **Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji**

Kształtując otwarty rynek FTTH, jako organizacja zobowiązana do poszanowania praw człowieka zapewniamy, że wszyscy nasi klienci są traktowani w sposób równy, uczciwy i niedyskryminujący. Nasze zasady współpracy opierają się na przejrzystych i jednolitych standardach, które mają zastosowanie wobec każdego klienta – niezależnie od jego wielkości, pozycji rynkowej, lokalizacji. Dbamy o to, aby każdy klient miał dostęp do tej samej oferty, opartej na jasno określonych kryteriach oraz by procesy handlowe i operacyjne były prowadzone w sposób jednakowy i transparentny. Mamy dedykowany kanał, w ramach którego można zgłaszać naruszenia dotyczące nierównego traktowania.

d) Użytkownicy końcowi i lokalne społeczności

- **Prawo do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa**

Oferując usługi dostępu do szybkiego Internetu zdajemy sobie sprawę, że dla użytkowników końcowych korzystających z tych udogodnień oprócz oczywistych korzyści istnieją także zagrożenia dla ich zdrowia fizycznego i psychicznego. Zagrożeniem może być nie tylko uszkodzona infrastruktura, ale także nieodpowiedzialne korzystanie z dostępu do Internetu. Czujemy się odpowiedzialni za dobrostan odbiorców usług telekomunikacyjnych (abonentów naszych klientów).

Prowadzimy dedykowany kanał zgłoszeń dla zagrożeń związanych z infrastrukturą. Zgłoszenia są weryfikowane a ewentualne uszkodzenia usuwane najszybciej jak to możliwe.

Prowadzimy także działania edukacyjne na rzecz bezpieczeństwa oraz higieny cyfrowej. Zapewniamy bezpieczeństwo produktów i usług, rzetelne informacje, ochronę prywatności i danych, dostępność oraz brak dyskryminacji.

- **Prawo do czystego środowiska**

Realizując działalność inwestycyjną, dążymy do ograniczania jej wpływu na środowisko naturalne oraz poszanowania otoczenia społecznego i przyrodniczego. Zdecydowaną większość sieci pasywnej budujemy w oparciu o już istniejące elementy infrastruktury – wykorzystując dzierżawione słupy napowietrzne oraz istniejącą kanalizację – co pozwala minimalizować ingerencję w środowisko. W przypadku realizacji prac wymagających przekształceń terenu, zobowiązujemy się do przywracania środowiska i krajobrazu do stanu sprzed rozpoczęcia inwestycji, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk rynkowych.

Dzięki realizacji inwestycji głównie w obszarach już przekształconych działalnością człowieka, dążymy do ograniczenia dodatkowego negatywnego wpływu na bioróżnorodność, jednocześnie zapewniając pełną zgodność z przepisami prawa w zakresie ochrony środowiska.

Podjęcie do Zarządzania

a) Odpowiedzialność

Zarząd oraz Rada Nadzorcza sprawują nadzór nad realizacją Polityki Praw Człowieka, w tym nad skutecznością procesów należytej staranności oraz systemu zarządzania ryzykiem i wpływami na prawa człowieka. Organy te regularnie otrzymują informacje dotyczące kluczowych wpływów, ryzyk i szans, zidentyfikowanych incydentów, zgłoszeń, a także wyników działań prewencyjnych i naprawczych. Zarząd jest również zaangażowany w budowanie świadomości

pracowników i współpracowników w obszarze praw człowieka oraz wspiera wdrażanie odpowiednich standardów, działań i procesów w Spółce.

Za koordynację wdrażania procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka odpowiedzialny jest Kierownik ds. ESG, raportujący bezpośrednio do Członka Zarządu ds. Finansów. Za operacyjne wdrażanie Polityki odpowiadają kierownicy na poziomie N+1, pełniący jednocześnie rolę koordynatorów Compliance oraz właścicieli ryzyk i wpływów, właściwi dla obszarów funkcjonalnych, w których identyfikowane są istotne wpływy oraz ryzyka dotyczące praw człowieka. Odpowiadają oni za identyfikację oraz ocenę wpływów i ryzyk, a także za planowanie i realizację działań zapobiegawczych oraz naprawczych.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad wynikających z niniejszej Polityki oraz do zgłaszania zauważonych nieprawidłowości i potencjalnych naruszeń w ramach dostępnych mechanizmów zgłaszania.

b) Monitorowanie i mierniki

W celu monitorowania skuteczności realizacji Polityki stosujemy zestaw wskaźników, obejmujących w szczególności:

- liczbę zgłoszeń dotyczących praw człowieka oraz czas ich rozpatrywania,
- wskaźniki bezpieczeństwa pracy (w tym wypadkowość),
- zakres szkoleń z obszaru praw człowieka.

Wskaźniki są regularnie analizowane i raportowane do Zarządu oraz Rady Nadzorczej, a ich wyniki wykorzystywane są do doskonalenia podejścia Spółki.

c) Procesy należytej staranności

S-I realizuje działania z zakresu należytej staranności także dotyczących Praw Człowieka, w oparciu o wytyczne OECD dla biznesu, poprzez: identyfikację i ocenę rzeczywistych oraz potencjalnych wpływów, ryzyk i szans, prewencję i mitygację, działania naprawcze oraz monitorowanie i raportowanie. Są one realizowane poprzez funkcjonujące w Spółce procesy w ramach:

- Zaangażowania interesariuszy - prowadzimy regularny dialog oraz umożliwiamy zgłaszanie uwag. Wnioski są systematycznie analizowane i uwzględniane przy ustalaniu działań i priorytetów w zakresie praw człowieka.
- Systemu Zarządzania Ryzykiem – m.in. identyfikacja i ocena ryzyk, planowanie i wdrażanie akcji mitygujących.
- Systemu Zarządzania Zgodnością – m.in. identyfikacja obszarów braku zgodności, analiza zgłoszeń i zdarzeń, wdrażanie środków zapobiegawczych i naprawczych takich jak m.in. klauzule umowne, Kodeks Postępowania Dostawców, czy ewaluacja ESG kluczowych dostawców.
- Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości i Ochrony Sygnalistów – m.in. rejestry incydentów i działań, prowadzenie procesu wyjaśniania.
- Systemu Zarządzania BHP – m.in. analiza ryzyka stanowiskowego, rejestr wypadków zdarzeń, kontrole BHP wśród zewnętrznych wykonawców inwestycji infrastrukturalnych.
- Komisji ds. Etyki - analiza zgłoszeń i zdarzeń, wdrażanie środków zapobiegawczych i naprawczych.

- Analizy podwójnej istotności – identyfikacja i ocena ryzyk, wpływów, szans dot. kwestii zrównoważonego rozwoju.
- Raportowania niefinansowego – regularne, minimum raz w roku: Raporty Compliance do Zarządu i Rady Nadzorczej, ankiety SFDR do inwestorów, Raporty Zrównoważonego Rozwoju.

W przypadku zidentyfikowania naruszeń praw człowieka, S-I podejmuje adekwatne działania w ramach procesu należytej staranności, obejmujące:

- analizę przyczyn,
- podjęcie działań w celu zaprzestania naruszenia,
- przywrócenia stanu sprzed naruszenia, o ile jest to możliwe,
- zapewnienia odpowiedniej rekompensaty lub zadośćuczynienia interesariuszom dotkniętym skutkami naruszenia,
- oraz wdrożenie systemowych środków zapobiegających ponownemu wystąpieniu podobnych zdarzeń, zarówno w swojej działalności, jak i w łańcuchu wartości.

Światłowód Inwestycje prowadzi również działania mitygujące w zakresie praw człowieka poprzez stosowanie klauzul umownych regulujących wymagania firmy wobec partnerów biznesowych, które dotyczą m.in. przestrzegania praw człowieka, niezwłocznego zgłaszania przypadków naruszeń i naprawienia szkód, a w przypadku rażących zaniedbań lub braku wdrażania działań naprawczych umowa może być rozwiązana. Dodatkowo kluczowi partnerzy biznesowi z największym wskaźnikiem ryzyka podlegają regularnej ewaluacji ESG uwzględniającej kwestie społeczne – w tym prawa człowieka. Brak udziału lub uzyskanie niesatysfakcjonującego wyniku skutkuje zawieszeniem lub rozwiązaniem umowy.

Wyniki analiz procesów, dialogu z interesariuszami, zgłoszeń oraz realizowanych działań zapobiegawczych i naprawczych są dokumentowane, a także regularnie raportowane organom zarządczym i nadzorującym. Informacje te stanowią podstawę oceny skuteczności podejścia Spółki do zarządzania prawami człowieka oraz dalszego doskonalenia stosowanych rozwiązań.

Polityka Praw Człowieka podlega przeglądowi co najmniej raz w roku lub częściej w przypadku istotnych zmian regulacyjnych, operacyjnych bądź w otoczeniu rynkowym. Za przegląd odpowiada Zarząd, przy wsparciu funkcji ESG oraz Compliance.

Komunikacja i szkolenia

S-I dba o to, aby zasady wynikające z Polityki Praw Człowieka były transparentne i dostępne. Wśród członków Zespołu S-I Polityka jest komunikowana w zwyczajowo przyjęty sposób tj. intranet, e-mail oraz spotkania Zespołu. Dokument jest dodatkowo publicznie udostępniony na stronie internetowej, co umożliwia zapoznanie się z jego treścią wszystkim interesariuszom. Spółka komunikuje kluczowe założenia Polityki wśród uczestników łańcucha wartości, wymagając stosowania odpowiedzialnych praktyk oraz respektowania powszechnie przyjętych standardów w obszarze praw człowieka.

Spółka prowadzi także działania edukacyjne ukierunkowane na podnoszenie świadomości w obszarze praw człowieka. Dedykowane szkolenia adresowane są w pierwszej kolejności do członków Zespołu S-I. W miarę potrzeb będą one rozszerzane na inne grupy, partnerów biznesowych, dostawców, klientów.

Komunikacja postępów w realizacji niniejszej Polityki będzie miała miejsce w corocznych raportach zrównoważonego rozwoju, opublikowanych na stronie internetowej S-I.

Zgłaszanie naruszeń i nieprawidłowości

Zależy nam na lepszym rozumieniu wpływu naszej działalności na prawa człowieka, dlatego zachęcamy naszych interesariuszy do dzielenia się informacjami o potencjalnych nieprawidłowościach i naruszeniach w zakresie praw człowieka.

Nie tolerujemy żadnych form represji wobec osób zgłaszających nieprawidłowości, niezależnie od formy zatrudnienia lub relacji biznesowej. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi i dostawcy będą wdrażać adekwatne mechanizmy ochrony sygnalistów, umożliwiać korzystanie z kanałów zgłaszania S-I oraz podejmować działania mające na celu zapobieganie, identyfikowanie i reagowanie na przypadki odwetu lub zastraszania. Dotyczy to w szczególności pracowników i współpracowników S-I, a także osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości na rzecz partnerów S-I oraz innych osób narażonych na negatywne konsekwencje w związku ze zgłoszeniem naruszeń.

Światłowod Inwestycje udostępnia następujące poufne i anonimowe kanały zgłaszania nieprawidłowości:

- zgłoszenie e-mail na adres: etyka@s-i.pl;
- pisemnie za pomocą poczty tradycyjnej na adres: Komisja ds. Etyki Światłowod Inwestycje,
- al. Jerozolimskie 160, 02-326 Warszawa;
- na wniosek Sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania z przedstawicielem Komisji ds. Etyki w siedzibie Światłowod Inwestycje sp. z o.o. pod adresem: Aleje Jerozolimskie 160, 02-326 Warszawa. Spotkanie organizowane jest w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku Sygnalisty.

Zgłaszanie i obsługa potencjalnych nieprawidłowości w odniesieniu do niniejszej polityki przebiega zgodnie z obowiązującym w S-I Systemem Zgłaszania Nieprawidłowości i Ochrony Sygnalistów (z ang. whistleblowing). Gwarantujemy brak działań odwetowych. Każde zgłoszenie jest rejestrowane, weryfikowane i w razie konieczności są przeprowadzane działania naprawcze. Kanały zgłaszania nieprawidłowości są publicznie dostępne na naszej stronie internetowej. Poza publicznymi kanałami, możliwości zgłoszeń są określone we wszystkich regulacjach wewnętrznych dotyczących ESG, a także w klauzulach Compliance, CSR, Kodeksie Postępowania Dostawców.