

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

Załącznik nr 3 do Uchwały Zarządu nr 2/05/2026 z dnia 29.05.2026

## **POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA**

|                                                                                   |                                                                                    |                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                   | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

## Spis treści

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Rozdział I – Postanowienia ogólne .....                           | 3  |
| Rozdział II – Poszanowanie praw człowieka i różnorodność .....    | 4  |
| Rozdział III – Nasze działania na rzecz respektowania zasad ..... | 9  |
| Rozdział IV – Zgłaszanie naruszeń .....                           | 10 |
| Rozdział V – Monitorowanie .....                                  | 10 |

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

## Rozdział I – Postanowienia ogólne

### **I. Cel Polityki**

Polityka Różnorodności i Poszanowania Praw Człowieka (dalej: „**Polityka**”) jest wyrazem szacunku dla istnienia każdej osoby i jej praw, niezależnie od indywidualnych cech. Wyrażamy przekonanie, że:

- nikt nie może być dyskryminowany z powodu różnic między ludźmi, które są zjawiskiem naturalnym,
- każdy ma prawo do równego traktowania m.in. w kwestiach: zatrudnienia i zakończenia współpracy, warunków pracy i wynagrodzenia oraz awansów i szkoleń zawodowych.

Wprowadzając Politykę:

- określamy zasady przestrzegania praw człowieka w Enson oraz zasady postępowania w razie naruszenia tych praw,
- zobowiązujemy się do jej stosowania wewnątrz Spółki i w kontaktach z partnerami zewnętrznymi.

Prawa człowieka przysługują każdemu człowiekowi. Podkreślamy ich wartość i zobowiązujemy się do reagowania na każde ich naruszenie. Nie dopuszczamy jakiegokolwiek ich naruszania ani jego prób.

### **II. Podstawy prawne**

Polityka opiera się na polskich i międzynarodowych przepisach prawa oraz dokumentach określających standardy poszanowania praw człowieka i równego traktowania, w szczególności:

- Konstytucji RP
- Kodeksie Pracy
- ustawie z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania
- ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
- dyrektywie Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy
- Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r.
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z 19 grudnia 1966 r.
- Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka
- Agendzie ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 (Cele SDG – Sustainable Development Goals).

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

### III. Definicje użyte w Polityce:

- 1) **Polityka** – Polityka Różnorodności i Poszanowania Praw Człowieka w Enson sp. z o.o.
- 2) **My/Enson/Spółka/Pracodawca** – Enson sp. z o.o. z siedzibą w Czerniewicach, przy ul. Słonecznej 3A.
- 3) **Pracownik/Współpracownik** – każda osoba, która świadczy pracę na rzecz Spółki, niezależnie od podstawy zatrudnienia, w tym stażyści i praktykanci. Ogółem nazywamy ich w Polityce również „**Zespołem**”.
- 4) **Partner biznesowy** – każdy nasz aktualny lub potencjalny kontrahent lub inny partner gospodarczy, w tym klient i dostawca.

### IV. Kogo dotyczy Polityka?

Zasady Polityki stosują wszyscy: członkowie organów Spółki, Pracownicy, Współpracownicy i Partnerzy biznesowi.

Oczekujemy od każdego naszego:

- Pracownika i Współpracownika - zapoznania się treścią Polityki i jej przestrzegania.
- Partnera biznesowego - przestrzegania zasad równości i różnorodności – zgodnie z prawem i Polityką.

## Rozdział II – Poszanowanie praw człowieka i różnorodność

### II. Zasady i cele ogólne

1. Poszanowanie praw człowieka i zasady różnorodności stanowią dla nas podstawową wartość w biznesie i codziennej działalności. Zobowiązujemy się je chronić i zapobiegać ich naruszaniu.
2. Równe traktowanie dotyczy wszystkich osób objętych Polityką, bez względu m.in. na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, narodowość lub pochodzenie etniczne, orientację seksualną lub tożsamość płciową, rodzaj umowy (na czas określony lub nieokreślony), wymiar etatu (pełny lub niepełny) oraz formę zatrudnienia (umowa o pracę lub inna podstawa współpracy).
3. Nasze główne cele w zakresie różnorodności i praw człowieka to:
  - tworzenie otwartego i różnorodnego miejsca pracy,
  - eliminowanie zachowań dyskryminujących i podyktowanych stereotypami,
  - zapewnienie równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości,
  - przełamywanie stereotypów dotyczących ludzi, ich możliwości i umiejętności,
  - uwzględnianie indywidualnych i uzasadnionych potrzeb Pracowników,
  - udzielanie wsparcia osobom dotkniętym dyskryminacją lub nierównym traktowaniem,
  - zapewnienie równości przy ubieganiu się o stanowiska w organach decyzyjnych,
  - organizowanie szkoleń zwiększających świadomość na temat różnorodności i praw człowieka,

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

- zwiększanie świadomości Partnerów biznesowych w zakresie praw człowieka i standardów etycznych,
- zapobieganie negatywnemu wpływowi działalności Spółki na prawa człowieka.

### **III. Prawo do życia, wolności, nietykalności osobistej i bezpieczeństwa**

Każdy człowiek ma prawo do życia.

Nikogo nie wolno pozbawiać wolności – poza wyjątkami wskazanymi w prawie.

Wolność to możliwość podejmowania decyzji zgodnie z własną wolą, bez nieuzasadnionej ingerencji innych osób.

### **IV. Zakaz tortur i poniżającego traktowania**

Nie akceptujemy tortur, kar cielesnych oraz okrutnego lub poniżającego traktowania, przemocy fizycznej ani psychicznej.

Nie tolerujemy upokarzania ani naruszania niczyjej godności.

### **V. Wolność sumienia, wyznania i opinii**

Każdy swobodnie wybiera religię lub światopogląd i może wyrażać je indywidualnie lub z innymi, z poszanowaniem praw i wolności innych osób.

Każdy może korzystać z pomocy duchowej i miejsc kultu.

Każdy ma prawo do wyrażania opinii i przekazywania informacji.

Wolność sumienia, wyznania i opinii ma też charakter negatywny – zakazane jest nakłanianie lub przymuszanie innych osób do podzielenia wyznawanych wartości lub udziału w praktykach religijnych.

### **VI. Prawo do prywatności i życia rodzinnego**

Każdy ma prawo do ochrony życia prywatnego i rodzinnego.

Zakazana jest bezprawna ingerencja w mieszkanie, korespondencję lub dobre imię.

Chronimy dane dotyczące zdrowia, rodziny i finansów członków naszego Zespołu oraz Partnerów biznesowych.

Zapewniamy tajemnicę komunikowania się, zwłaszcza w tematach personalnych, dotyczących życia osobistego oraz zatrudnienia.

### **VII. Prawo do zgromadzeń i stowarzyszeń**

Każdy może organizować i uczestniczyć w pokojowych zgromadzeniach. Dopuszczamy tworzenie i przystępowanie do stowarzyszeń i związków zawodowych.

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

Związki zawodowe mogą organizować legalne strajki i protesty. Ograniczenia są dopuszczalne wyłącznie ze względu na bezpieczeństwo i prawa innych osób.

#### **VIII. Prawo do równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji**

Wszyscy jesteśmy równi wobec prawa. Nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji – bezpośredniej ani pośredniej – z jakiegokolwiek przyczyny.

Każdy ma prawo do równego traktowania w podobnych sytuacjach. Zapewniamy możliwość korzystania z praw i wolności opisanych w Polityce bez obawy o jakiegokolwiek negatywne konsekwencje.

#### **IX. Ochrona danych osobowych**

Dane osobowe to informacje, które identyfikują daną osobę. Nikt nie jest zobowiązany do ujawniania swoich danych bez podstawy prawnej.

Chronimy dane osobowe i nie udostępniamy ich osobom nieuprawnionym.

#### **X. Zakaz niewolnictwa, handlu ludźmi i pracy dzieci**

Nie akceptujemy jakichkolwiek form niewolnictwa i handlu ludźmi – ani w działalności Spółki, ani u naszych Partnerów biznesowych.

Nikt nie może być zmuszany do pracy, poza przypadkami określonymi prawem.

Sprzeciwiamy się zatrudnianiu dzieci poniżej 15. roku życia. Zatrudnienie osób do 18. roku życia dopuszczamy wyłącznie na zasadach określonych prawem.

Zwracamy szczególną uwagę na sytuację migrantów i warunki, w jakich wykonują pracę.

#### **XI. Wolność wyboru zawodu i miejsca pracy**

Każdy ma prawo wybrać zawód i miejsce pracy. Nikomu, poza przypadkami przewidzianymi w prawie, nie można ograniczać prawa do wykonywania określonego zawodu lub pracy.

Każdy, kto posiada odpowiednie kwalifikacje i spełnia określone warunki, może przystąpić do rekrutacji, które prowadzimy.

Nie stosujemy pracy przymusowej i tego samego wymagamy od naszych Partnerów biznesowych.

#### **XII. Prawo do godnych warunków pracy i równej płacy**

Każdy ma prawo do sprawiedliwych warunków pracy – mamy świadomość, że wynagrodzenie za pracę wyznacza standardy życia przeważającej liczby osób.

Zapewniamy każdemu członkowi Zespołu sprawiedliwe, sprzyjające i adekwatne do wykonywanej pracy, doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji warunki zatrudnienia.

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

Wynagrodzenie ustalamy w oparciu o obiektywne kryteria, nie zaś o subiektywne odczucia lub dyskryminującą, w tym opartą na stereotypach, ocenę.

Wynagrodzenie za tę samą pracę musi być równe, bez względu na płeć ani inne cechy chronione.

### **XIII. Prawo do ochrony zdrowia i pomocy socjalnej**

Nasi Pracownicy przechodzą wszystkie wymagane prawem badania lekarskie. Szczególną ochroną obejmujemy m.in. osoby z niepełnosprawnościami, kobiety w ciąży i osoby starsze.

### **XIV. Prawo do bezpiecznych warunków pracy**

Zapewniamy warunki pracy zgodne z przepisami BHP i normami międzynarodowymi. Tego samego wymagamy od naszych Partnerów biznesowych.

Podajemy działania zapobiegające wypadkom i chorobom zawodowym.

### **XV. Prawo do dni wolnych i urlopów**

Każdy ma prawo do odpoczynku i urlopu. Odpoczynek jest kluczowy dla utrzymania efektywności w pracy i dobrych relacji społecznych.

Wspieramy równowagę między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*). Organizujemy pracę tak, by Pracownicy i Współpracownicy mogli realnie korzystać z czasu wolnego – spędzając go z najbliższymi, rozwijając zainteresowania i spełniając pozazawodowe cele.

### **XVI. Równość płci**

Dyskryminacja ze względu na płeć jest niedopuszczalna i sprzeczna z zasadami równości, wolności i poszanowania godności człowieka.

W Spółce:

- każda osoba ma prawo do udziału w rekrutacji i zatrudnienia na sprawiedliwych i obiektywnych zasadach, niezależnie od płci,
- kobiety i mężczyźni mają równe prawa w zakresie obowiązków, wynagrodzenia, możliwości awansu i równoważenia pracy z życiem osobistym,
- wynagrodzenie za tę samą pracę musi być równe, bez względu na płeć.

Każda forma dyskryminacji płciowej, molestowania, w tym molestowania seksualnego, jest niedopuszczalna. Stosujemy działania prewencyjne, a w przypadku naruszeń reagujemy zdecydowanie i wyciągamy konsekwencje wobec sprawców.

### **XVII. Równość bez względu na wiek**

Dyskryminacja ze względu na wiek (*ageizm*) jest nieakceptowalna i sprzeczna z zasadą równego traktowania.

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

Nie kierujemy się wiekiem przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Nie dopuszczamy do przejawów ageizmu, czyli uprzedzeń i stereotypów wobec osób z różnych grup wiekowych. Nie różnicujemy wynagrodzeń ze względu na wiek – decydują obiektywne kryteria jak doświadczenie i kwalifikacje.

Nie używamy haseł promujących wyłącznie młodą kadrę lub wykluczających osoby starsze. Promujemy wymianę doświadczeń między starszymi i młodszymi członkami Zespołu, co wspiera wzajemne zrozumienie i integrację.

#### **XVIII. Równość niezależnie od sprawności**

Każda osoba z niepełnosprawnością ma prawo do równego traktowania i pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym – na takich samych zasadach jak inni. Tworzymy warunki sprzyjające zatrudnieniu i pracy osób z niepełnosprawnościami.

Zapewniamy niezbędne udogodnienia i racjonalne usprawnienia dostosowane do potrzeb konkretnych osób. Informujemy o szczególnych prawach związanych z niepełnosprawnością, m.in. w zakresie krótszego czasu pracy, pracy w nadgodzinach oraz dłuższych przerw w ciągu dnia. Zwiększamy świadomość Pracowników w zakresie poszanowania praw i potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Uwzględniamy neuroróżnorodność członków Zespołu, czyli różnice w sposobie myślenia i percepcji i dostosowujemy komunikację oraz środowisko pracy tak, by każdy mógł w pełni wykorzystać swoje umiejętności.

#### **XIX. Równe traktowanie niezależnie od pochodzenia i wyznania**

Każdy członek naszego Zespołu, niezależnie od rasy, wyznania, narodowości lub pochodzenia etnicznego, ma prawo do równego traktowania w zakresie: zatrudnienia i rozwoju zawodowego, warunków pracy, awansu oraz dostępu do szkoleń.

Nie akceptujemy w szczególności:

- **rasizmu** – idei lub teorii zakładających wyższość jednej rasy lub grupy osób określonego koloru skóry lub pochodzenia etnicznego nad innymi,
- **ksenofobii** – postaw, uprzedzeń i zachowań, które odrzucają, wykluczają lub ocerniają osoby postrzegane jako obce w stosunku do społeczności lub tożsamości narodowej,
- **nietolerancji religijnej** – rozróżnienia, wykluczenia, ograniczania lub uprzywilejowania opartego na religii lub przekonaniach, które mają na celu lub skutkują pozbawieniem lub osłabieniem z praw i wolności,
- **etnocentryzmu** – przekonania, że zwyczaje i tradycje własnej grupy są lepsze od innych.

#### **XX. Równość wobec osób o różnej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej**

Stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim przejawom dyskryminacji, prześladowania i łamania praw człowieka wobec osób o różnej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, w tym ze względu na:



|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

- orientację seksualną,
- tożsamość płciową, czyli to, jak dana osoba się identyfikuje,
- sposób wyrażania płci poprzez ubiór, fryzurę, makijaż czy używane zaimki.

Szanujemy każdego członka Zespołu, a także Partnerów biznesowych i ich personel, niezależnie od orientacji seksualnej, tożsamości czy sposobu wyrażania siebie.

Oczekujemy wzajemnego szacunku i unikania zachowań dyskryminujących w miejscu pracy i relacjach biznesowych.

Dążymy do stworzenia bezpiecznego i otwartego środowiska, w którym każdy może być sobą, z poszanowaniem praw i wolności innych osób.

### Rozdział III – Nasze działania na rzecz respektowania zasad

Respektujemy zasady różnorodności i prawa człowieka we wszystkich obszarach naszej działalności i oczekujemy, że wszyscy nasi Partnerzy biznesowi będą ich przestrzegać.

Przestrzeganie tych zasad jest ważnym kryterium przy podejmowaniu przez nas współpracy z Partnerami biznesowymi. Możemy sprawdzać, czy stosują się oni do tych zasad i uzależnić od ich respektowania dalszą współpracę.

Podejmujemy w szczególności następujące działania:

- 1) **Kultura szacunku i otwartości** – budujemy środowisko pracy, w którym każdy czuje się akceptowany, i włączamy kwestie różnorodności, zarządzania wiekiem i równości płci do naszych polityk i procedur organizacyjnych. Wyzaczyliśmy osoby do kontaktu w sprawach naruszeń równości i godności.
- 2) **Szkolenia i warsztaty** – organizujemy regularne szkolenia i warsztaty zwiększające świadomość wszystkich Pracowników, w szczególności kadry zarządzającej, w zakresie różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.
- 3) **Monitoring i dialog** – prowadzimy stały monitoring dotyczący przeciwdziałania dyskryminacji, nierównemu traktowaniu i mobbingowi. Utrzymujemy otwarty dialog z Zespołem o polityce różnorodności i jej efektach.
- 4) **Przeciwdziałanie pracy dzieci i pracy przymusowej** – weryfikujemy wiek wszystkich Pracowników i Współpracowników przy zatrudnianiu, zobowiązujemy Partnerów biznesowych do niekorzystania z pracy dzieci i pracy przymusowej oraz prowadzimy audyty w łańcuchu dostaw.
- 5) **Zapobieganie wyzyskowi** – monitorujemy nadgodziny, ewidencjonujemy je i wynagradzamy zgodnie z prawem; zapewniamy uczciwy system premiowania oparty na jasnych kryteriach; udostępniamy Pracownikom przejrzyste informacje o warunkach zatrudnienia.
- 6) **Bezpieczeństwo i higiena pracy** – regularnie organizujemy szkolenia BHP i ćwiczenia ewakuacyjne; prowadzimy system zgłoszeń dotyczących zagrożeń w miejscu pracy; kontrolujemy i modernizujemy sprzęt ochronny i narzędzia pracy.
- 7) **Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi** – szkolimy Zespół w zakresie rozpoznawania i reagowania na mobbing; prowadzimy badania zaangażowania Pracowników. Wdrożyliśmy

|                                                                                                |                                                                                    |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  <b>enson</b> | Enson spółka z ograniczoną odpowiedzialnością<br>NIP 7732493141                    | Data: 29.05.2026                   |
|                                                                                                | <b>POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI I POSZANOWANIA PRAW<br/>CZŁOWIEKA W ENSON SP. Z O.O.</b> | Data publikacji:<br>3 czerwca 2026 |

i stosujemy Politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i nierównemu traktowaniu, z gwarancją ochrony osoby zgłaszającej.

- 8) **Swoboda zrzeszania się** – umożliwiamy tworzenie związków zawodowych i innych form przedstawicielstwa zatrudnionych.
- 9) **Równość w zatrudnieniu** – przeprowadzamy okresowe analizy płac pod kątem równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Wspieramy osoby powracające po urlopach związanych z rodzicielstwem.
- 10) **Analiza wpływu inwestycji** – analizujemy wpływ nowych inwestycji na prawa człowieka i dostosowujemy działania do zmieniających się zagrożeń i warunków działalności.

## Rozdział IV – Zgłaszanie naruszeń

Przypadki naruszenia zasad wynikających z Polityki lub ich uzasadnione podejrzenie możesz zgłosić korzystając z naszego elektronicznego kanału, służącego zgłaszaniu naruszeń pod adresem <https://whistleblowersoftware.com/secure/enson>.

Dokładne informacje o tym, jak zgłosić naruszenie znajdziesz w naszej Procedurze zgłoszeń wewnętrznych [https://enson.pl/wp-content/uploads/2026/02/25.11.27\\_ENSON-Sygnalisci\\_Procedura-zgloszen-wewnetrznych.pdf](https://enson.pl/wp-content/uploads/2026/02/25.11.27_ENSON-Sygnalisci_Procedura-zgloszen-wewnetrznych.pdf). Zapewniamy poufność Twojego zgłoszenia, wsparcie oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi, w związku ze zgłoszeniem.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu nie chcesz skorzystać z tej ścieżki, możesz skontaktować się również z Compliance Officerem TDJ, na adres [compliance@tdj.pl](mailto:compliance@tdj.pl)

## Rozdział V – Monitorowanie

### ***Jak monitorujemy działania?***

Dbłość o respektowanie różnorodności i praw człowieka jest istotnym elementem rozwoju naszej działalności. Dlatego prowadzimy stały proces należytej staranności – identyfikujemy możliwe zagrożenia, zapobiegamy im i ograniczamy skutki naruszeń.

Compliance Officer TDJ na bieżąco monitoruje aktualność postanowień Polityki. Jest ona cyklicznie przeglądana i aktualizowana – co najmniej raz na dwa lata. W razie zidentyfikowania nowych ryzyk, zmian powszechnie obowiązujących przepisów lub wewnętrznych regulacji Spółki, a także kwestii wymagających poruszenia, aktualizacja Polityki następuje częściowo.