

KODEKS POSTĘPOWANIA

CODE OF CONDUCT

Normy dotyczące postępowania

Jako przedsiębiorstwo działające w międzynarodowym środowisku pragniemy zapewnić, aby każdy, kto swoją pracą przyczynia się do naszego sukcesu, mógł w pełni korzystać z przysługujących mu praw.

Żadna z osób z nami współpracujących lub pracujących nie może czuć się wykorzystywana lub krzywdzona. Dlatego niniejszy kodeks postępowania stanowi podstawę dla wszystkich naszych zachowań i relacji. Standardy opisane w naszym kodeksie opierają się na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (IAO/ILO) oraz wszelkich właściwych normach Narodów Zjednoczonych.

Chociaż jesteśmy świadomi tego, że nasi kontrahenci pochodzą z różnych środowisk kulturowych i politycznych, których fundamenty mogą odbiegać od naszego systemu wartości, istnieją obowiązujące ogólne i uniwersalne prawa człowieka, których należy przestrzegać i chronić pod każdym względem.

Naszymi decyzjami i naszym postępowaniem staramy się wnieść swój wkład do wymienionych w niniejszym dokumencie norm zachowań. Z jakimkolwiek ignorowaniem tych standardów, o których zostaniemy poinformowani, będziemy walczyć w ramach dostępnych nam środków. Nasze przedsiębiorstwo gwarantuje realizację niniejszego kodeksu przez wszystkie osoby w naszym przedsiębiorstwie, niezależnie od umownej podstawy zatrudnienia. Niniejszych postaw oczekujemy od osób zatrudnionych oraz naszych dostawców. Regulacje prawne, które są bardziej wymagające niż założenia naszego kodeksu muszą być przestrzegane.

Nasi pracownicy

- przestrzegają przepisów krajów, w których utrzymujemy stosunki handlowe,
- postrzegają pełną zaufania współpracę jako wiodącą zasadę naszej pracy,
- decyzje handlowe podejmują w oparciu o obiektywne i mierzalne kryteria,
- nie przyjmują żadnych prezentów, niezależnie od ich formy,
- dokumentują wyniki negocjacji umów i warunków handlowych,
- wyjaśniają treść umów i konieczne formalności w sposób otwarty i bezwarunkowy wobec naszych kontrahentów.

Środowisko

Zobowiązujemy się działać jako przedsiębiorstwo dbające o środowisko i minimalizować oddziaływanie naszej działalności na nie, poprzez stosowanie odpowiedzialnych społecznie i akceptowalnych ekonomicznie metod. Wspieramy ochronę środowiska, recykling i oszczędzanie energii w celu zapewnienia czystego powietrza, czystej wody, obniżenia ilości odpadów oraz regeneracji zasobów naturalnych ziemi. We wszystkich krajach, w których działamy, przestrzegamy wszystkich ustaw obowiązujących w zakresie ochrony środowiska i związanych z nimi przepisów.

Odpowiedzialność za naszych pracowników, rozsądne gospodarowanie zasobami i wiedza z zakresu ekonomii przedsiębiorstw są widoczne w naszej inicjatywie zrównoważonego rozwoju.

Zrównoważony rozwój

Zrównoważone gospodarowanie jest podstawą nastawionego na przyszłość zarządzania przedsiębiorstwem. Intensywnie pracujemy nad istotnymi zagadnieniami z zakresu ekonomii, ekologii i tematyki społecznej. Swoją działalność koncentrujemy na istotnych zagadnieniach, takich jak klimat i energia, zasoby naturalne, jakość produktu, ochrona konsumenta, demografia oraz odpowiedzialność społeczna. Traktujemy przy tym naszą pracę w zakresie zrównoważonego rozwoju jako ciągły proces wspólnie ponoszonej odpowiedzialności.

Nasi dostawcy

Staramy się budować i dbać o długotrwałe stosunki handlowe z naszymi kontrahentami. Od naszych kontrahentów oczekujemy respektowania niniejszego kodeksu postępowania, przestrzegania standardów społecznych i uczciwego działania zgodnego z prawem. Nasi dostawcy zapewniają, że niniejszy kodeks postępowania będzie realizowany w dostównym lub równobrzmiącym zakresie. Od naszych kontrahentów oczekujemy spełnienia wskazanych wymogów.

Informacja

Dostawcy powinni prowadzić swoje przedsiębiorstwo zgodnie z niniejszym kodeksem i udostępnić ten kodeks również swoim pracownikom.

Przestrzeganie przepisów prawa

Nasi kontrahenci muszą stosować się do wszystkich krajowych przepisów prawa, w szczególności w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego oraz ochrony środowiska.

Kontrola

Oczekujemy, że wszyscy kontrahenci wdrożą przekonujące środki zapewniające przestrzeganie opisanych standardów.

Przedstawiciele naszej firmy lub upoważnione przez nas osoby trzecie w każdej chwili i bez uprzedniego powiadomienia mogą wizytować wszystkie zakłady produkcyjne naszych kontrahentów i ich podwykonawców w celach kontrolnych.

Zastrzegamy sobie prawo do zakończenia współpracy w przypadku stwierdzenia poważnego naruszenia podstawowych praw człowieka, umyślnego naruszenia standardów, systematycznego fałszowania i / lub ciągłego braku gotowości do współpracy.

Standardy w zakresie zatrudniania

1. Atmosfera w zakładzie

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z szacunkiem i godnością. Zabronione są wszelkiego rodzaju kary cielesne, napastowanie i molestowanie psychiczne, seksualne lub werbalne, jak również każda inna forma zastraszania. Środki dyscyplinarne muszą być dopasowane do krajowego ustawodawstwa oraz międzynarodowych praw człowieka.

2. Czas pracy

Czas pracy jest ustalany zgodnie z lokalnymi przepisami. W żadnym wypadku pracownicy nie mogą pracować dłużej niż 48 godzin w regularnym tygodniu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych, wykonywana w ramach przepisów prawa, musi być wynagradzana.

3. Wynagrodzenie

Wszyscy pracownicy otrzymują zapłatę za wykonaną pracę wykonaną w wyznaczonym czasie pracy. Wynagrodzenie to musi odpowiadać przynajmniej poziomowi ustawowego wynagrodzenia minimalnego.

4. Warunki zatrudnienia

Zatrudnienie musi bazować na formalnych dokumentach, jak np. umowa o pracę lub porozumienie zakładowe. Dokumenty te muszą dostarczać informacji na temat warunków pracy i zatrudnienia łącznie z wynagrodzeniem, okresem wypłaty wynagrodzenia, świadczeniami zakładowymi, prawem do urlopu i okresach wypowiedzenia umowy o pracę.

5. Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

Miejsce pracy nie może zagrażać i być szkodliwe dla pracownika lub jego zdrowia i bezpieczeństwa. Należy zapewnić bezpieczne i czyste otoczenie miejsca pracy. Należy chronić zdrowie ludzkie w miejscu pracy i działania zwiększające bezpieczeństwo, tak aby zapobiegać wypadkom i obrażeniom podczas pracy lub na skutek korzystania z urządzeń. Informacje o działaniach zwiększających bezpieczeństwo oraz sposób postępowania musi zostać odpowiednio przekazany

pracownikom. Te same zasady dotyczą również wszystkich urzędzeń/pomieszczeń socjalnych i kwater firmowych, o ile są one udostępniane przez przedsiębiorstwo.

6. Praca przymusowa

Wszyscy pracownicy podejmują pracę dobrowolnie i kontynuują zatrudnienie na własne życzenie. Jakikolwiek rodzaj pracy przymusowej, niewolniczej lub więziennej jest zakazany.

7. Praca dzieci

Zakazane jest wykonywanie pracy przez dzieci w myśl konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i Narodów Zjednoczonych (ILO i UN) oraz przepisów krajowych. Granica wieku w zakresie zatrudnienia nie może być niższa niż wiek szkolny, a w żadnym wypadku poniżej 15. roku życia (lub 14. roku życia, o ile jest to dopuszczalne przez przepisy krajowe zgodnie z konwencją ILO 138). Każdy dostawca jest bezpośrednio odpowiedzialny za naruszenie zakazu pracy wykonywanej przez dzieci, jeśli takowa zostanie stwierdzona w jego własnych zakładach produkcyjnych lub w zakładach jego podwykonawców. Należy przestrzegać rozporządzeń w zakresie ochrony pracowników młodocianych.

8. Dyskryminacja

Wszyscy pracownicy są traktowani jednakowo. Dyskryminacja ze względu na płeć, wyznanie, wiek, rasę, pochodzenie społeczne, kastę, narodowość, pochodzenie etniczne i narodowe, członkostwo w organizacji pracowniczej, upośledzenie, orientację seksualną czy polityczną oraz każdą inną cechę osobową nie będzie tolerowana. Obowiązują przepisy ustawy ogólnej o równym traktowaniu.

9. Wolność zrzeszeń

Pracownicy mają prawo do stworzenia lub przystąpienia do organizacji pracowniczej (lub związku zawodowego) wedle własnego uznania w celu prowadzenia negocjacji zbiorowych. Jeżeli prawo do wolności zrzeszeń jest ograniczane przez przepisy krajowe, pracownikom należy umożliwić powoływanie przedstawicielstw w celu wspierania ich interesów oraz bezpośredniej wymiany z pracodawcami.

10. Korupcja

Nasze stosunki handlowe i decyzje podejmowane są w oparciu o wydajność. Zgodnie z tym osobom trzecim, jak np. urzędom i klientom nigdy nie proponujemy, bezpośrednio lub pośrednio, wartościowych przedmiotów lub usług, tak aby wpłynąć na decyzję handlową tej osoby lub osiągnąć przewagę. Nasi pracownicy również nie przyjmują przedmiotów lub usług, które mogłyby wpłynąć na decyzje handlowe. Należy przestrzegać podstaw prawnych, jak np. przepisów ustawy o zwalczaniu korupcji, ustawy o zwalczaniu międzynarodowego przekupstwa oraz konwencji UN (UNCAC).

11. Nieuczciwa konkurencja

Działania w zakresie nieuczciwej konkurencji, działające na szkodę konkurentów, użytkowników lub innych uczestników rynku, nie tylko w nieznacznym stopniu, są niedopuszczalne i nie są przez nas tolerowane.

Każdy rodzaj porozumienia lub uzgodnionego sposobu zachowania względem konkurentów, powodujący lub mający na celu utrudnienie konkurencji, jest zakazany. Ograniczanie klientów lub dostawców w kształtowaniu własnych cen lub stosunków dostawczych z ich kontrahentami jest zabronione. Nadużywanie pozycji lidera na rynku jest zabronione.

Współpraca i rozwój

W uzupełnieniu do niniejszych standardów zatrudnienia oczekujemy, że kontrahenci będą współpracować i wykażą gotowość do wspierania naszych działań w celu prawidłowego rozwoju opisanych standardów w niniejszym kodeksie.

Nawet jeżeli naruszenie przez dostawcę spowoduje konieczność zakończenia stosunków handlowych, oferujemy nasze wsparcie w poszukiwaniu rozwiązań tak aby umożliwić wznowienie stosunków handlowych.

Taką sytuację postrzegamy jako pomoc w zapewnieniu odpowiedniego czasu na rozwój usługi kontrahenta pod względem przestrzegania poszczególnych punktów niniejszych standardów.

Skargi / pytania

Chętnie służymy pomocą w kwestii odpowiedzi na pytania dotyczące poszczególnych punktów kodeksu. Jeżeli w zakresie poszczególnych kwestii wymagane są szkolenia, będą one realizowane.

Każda osoba, która dowie się o naruszeniu niniejszego standardu, jest zobowiązana skontaktować się z przedstawicielem pracowników lub bezpośrednio z kierownictwem i jak najdokładniej poinformować o zauważonych naruszeniach. Również bezpośrednia droga do Zarządu jest zawsze otwarta.

2017 -07- 2 6

Małgorzata Chudzik
CZŁONEK ZARZĄDU

PROKURENT
Aneta Ladocha