

Kodeks postępowania dla dostawców

Preambuła

Jako firma działająca globalnie, grupa heristo zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka i ochrony środowiska. W ten sposób zobowiązujemy się do przestrzegania, między innymi, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych, zasad inicjatywy ONZ Global Compact oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Wspieramy Agendę ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 oraz inne krajowe i międzynarodowe konwencje wymienione w załączniku 1 do ustawy o zarządzaniu łańcuchem dostaw i jesteśmy zobowiązani do zapewnienia zgodności ze standardami społecznymi i środowiskowymi w łańcuchach dostaw.

Kodeks postępowania w zakresie należytej staranności korporacyjnej w łańcuchu dostaw (w skrócie CoC) określa niepodlegające negocjacom minimalne standardy, których firmy-dostawcy muszą przestrzegać w transakcjach biznesowych ze spółkami grupy heristo.

1. Due Diligence i zarządzanie ryzykiem

Jako standardowy wymóg oczekujemy, że firmy, z którymi utrzymujemy relacje biznesowe, ich producenci i podwykonawcy będą przestrzegać podstawowych standardów społecznych i środowiskowych zawartych w niniejszym Kodeksie Postępowania oraz przestrzegać wszystkich krajowych i międzynarodowych przepisów prawa pracy, prawa socjalnego i prawa ochrony środowiska. Mają one zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy są oni bezpośrednio czy pośrednio zatrudnieni przez nasze firmy partnerskie i niezależnie od podstawy umownej tego zatrudnienia. Podstawowe zasady niniejszego Kodeksu stanowią absolutne minimum, a nie maksimum ochrony i wspierania podstawowych praw pracowników i środowiska. W każdym przypadku, gdy przepisy prawa krajowego i międzynarodowego, określone normy branżowe, obowiązujące układy zbiorowe i niniejszy Kodeks odnoszą się do tej samej kwestii, zastosowanie ma przepis, który zapewnia większą ochronę pracowników lub środowiska.

Firmy-dostawcy są zobowiązane do przekazania wymogów CoC swoim pracownikom i, w stosownych przypadkach, firmom-dostawcom oraz do wdrożenia ich za pomocą odpowiednich przepisów umownych, wspierania wdrażania i dokładnego sprawdzania zgodności. Wymaga to ścisłej i ciągłej komunikacji oraz współpracy ze spółkami będącymi dostawcami wyższego szczebla.

1.1. Praktyka zarządzania

Standardy społeczne i środowiskowe określone w niniejszym Kodeksie będą uznawane przez kierownictwo wszystkich spółek partnerskich. Pracownicy będą informowani o treści niniejszego Kodeksu i obowiązującego prawa krajowego/międzynarodowego w sposób dla nich dostępny, w tym poprzez przekazywanie wszelkich informacji w ich języku narodowym, a w przypadku analfabetyzmu poprzez ustne instrukcje i szkolenia. W celu zapewnienia

zgodności ze wszystkimi wymogami niniejszego Kodeksu oraz przepisów krajowych/międzynarodowych, przedsiębiorstwa partnerskie wdrożą odpowiedni system zarządzania, w tym wyznaczą kompetentny personel, określą procesy i odpowiednią dokumentację w celu wykazania zgodności z niniejszym Kodeksem oraz przepisami krajowymi/międzynarodowymi. Ponadto należy przeprowadzić odpowiednią ocenę ryzyka i szkolenie odpowiedniego personelu w celu wsparcia procesu ciągłego doskonalenia.

1.2 Przekupstwo/Korupcja

Łapówkarstwo i próby oszustwa nie będą tolerowane i doprowadzą do zakończenia relacji biznesowych. Zachęcamy wszystkich dostawców do ustanowienia własnej polityki antykorupcyjnej i antyłapówkarskiej.

1.3 Powiadomianie o naruszeniach

Dostawcy są zobowiązani do zgłaszania naruszeń niniejszego CoC. Wszelkie oznaki naruszenia będą przedmiotem działań następczych z zachowaniem anonimowości osób zgłaszających.

1.4 Audyty

Grupa spółek heristo zastrzega sobie prawo do weryfikacji standardów wymaganych w niniejszym CoC samodzielnie lub za pośrednictwem osób trzecich.

Spółki należące do grupy heristo są uprawnione do żądania od dostawców wszelkich danych i informacji niezbędnych do wdrożenia niniejszego CoC oraz do zapewnienia własnej należytej staranności w dowolnym momencie i/lub do sprawdzenia ich na miejscu.

2. Prawa człowieka i warunki pracy

2.1 Praca przymusowa

Zatrudnienie musi być dobrowolne. Współpracujące z nami spółki nie mogą stosować żadnych form pracy przymusowej, niewolnictwa ani innych form pracy niedobrowolnej. Pracownicy nie mogą podlegać żadnym przepisom ograniczającym ich swobodę przemieszczania się. Pracodawcy nie mogą wymagać od pracowników deponowania pieniędzy lub dokumentów tożsamości w firmie. Pracownicy powinni mieć swobodę opuszczenia przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, za rozsądnym wypowiedzeniem zgodnie z obowiązującym prawem.

2.2 Praca dzieci i osoby pracujące z młodzieżą

Praca dzieci jest niedozwolona. Minimalny wiek dopuszczenia do pracy nie może być niższy niż wiek ukończenia obowiązkowej edukacji i w żadnym wypadku nie może być niższy niż 15 lat (lub 14 lat, jeśli zezwala na to prawo krajowe zgodnie z Konwencją MOP nr 138).

Pracownicy młodociani to pracownicy w wieku od 15 do 18 lat. Jeśli podlegają oni obowiązkowi szkolnemu, należy dopilnować, aby pracowali wyłącznie poza godzinami szkolnymi. W żadnym wypadku godziny szkolne, czas pracy i czas transportu pracownika młodocianego nie mogą łącznie przekraczać dziesięciu godzin dziennie, a w żadnym wypadku pracownicy młodociani nie mogą pracować dłużej niż osiem godzin dziennie.

Pracownicy młodociani nie mogą również pracować w nocy i nie mogą wykonywać pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest wykonywana, może zaszkodzić lub zagrazić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności młodocianych. Należy przestrzegać krajowych przepisów dotyczących ochrony pracowników młodocianych.

2.3 Dyskryminacja

Zapewnienie wszystkim pracownikom równego traktowania, godności i szacunku oraz równych szans. Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, religię, rasę, kastę, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, narodowość, przynależność do organizacji pracowniczych, w tym związków zawodowych, poglądy polityczne, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, stan cywilny lub jakiegokolwiek inne cechy osobiste jest zabroniona.

2.4 Środki dyscyplinarne

Wszelkie formy fizycznego, psychologicznego, seksualnego, werbalnego lub innego nękania, znęcania się lub dyscyplinowania oraz wszelkie inne formy zastraszania są zabronione. Środki dyscyplinarne mogą być podejmowane wyłącznie zgodnie z przepisami krajowymi i międzynarodowymi prawami człowieka. Arbitralne kary, zwłaszcza w przypadku choroby lub ciąży, są zabronione.

2.5 Umowy o pracę

Wszyscy pracownicy muszą być informowani o prawach i warunkach zatrudnienia w zrozumiałym sposób. Nasze firmy partnerskie muszą zapewnić swoim pracownikom pisemne umowy o pracę zgodnie z wymogami prawnymi i przestrzegać obowiązującego prawa.

2.6 Płace i wynagrodzenia

Wynagrodzenie wypłacane za standardowe godziny pracy musi co najmniej spełniać ustawowe, minimalne standardy branżowe lub obowiązujące układy zbiorowe pracy, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa. Pracownicy powinni otrzymywać co najmniej wszystkie świadczenia wymagane przez prawo. Wszystkie nadgodziny muszą być rekompensowane premiami zgodnie ze standardami prawnymi, branżowymi lub obowiązującymi układami zbiorowymi. Pracownicy muszą otrzymywać pełne i zrozumiałe informacje na piśmie na temat wysokości ich wynagrodzenia, w tym potrąceń, wynagrodzenia za nadgodziny i świadczeń dodatkowych. Potrącenie wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny jest niedozwolone.

2.7 Czas pracy

Godziny pracy muszą być zgodne z obowiązującym prawem i standardami branżowymi, w zależności od tego, które z nich są bardziej rygorystyczne. W żadnym wypadku pracownicy nie mogą być zobowiązani do regularnej pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo. Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna, nie może przekraczać 12 godzin tygodniowo i nie może być wymagana regularnie. Pracownicy mają prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po sześciu kolejnych dniach pracy. Wyjątki od tej zasady są dozwolone tylko wtedy, gdy spełnione są oba poniższe warunki: a) prawo krajowe zezwala na godziny pracy przekraczające ten limit; oraz b) obowiązuje swobodnie wynegocjowany układ zbiorowy, który zezwala na uśrednianie czasu pracy, w tym odpowiednie okresy odpoczynku.

2.8 Zdrowie i bezpieczeństwo

Pracownikom należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy. Należy promować procedury bezpieczeństwa pracy w celu zapobiegania wypadkom i urazom podczas pracy lub obsługi sprzętu zakładu. Te ćwiczenia i procedury bezpieczeństwa pracy powinny być przekazywane pracownikom i podwykonawcom oraz regularnie z nimi szkolone. Należy ustanowić i przestrzegać jasnych zasad i procedur. W szczególności należy zapewnić i stosować środki ochrony osobistej, dostęp do czystych urządzeń sanitarnych i wody pitnej. Te same wytyczne mają zastosowanie do wszystkich obiektów socjalnych i zakwaterowania dla pracowników, jeśli są one zapewniane przez spółkę. Wszyscy pracownicy muszą mieć prawo do wycofania się z sytuacji, w których istnieje znaczne ryzyko niebezpieczeństwa, bez konieczności uzyskania zgody spółki.

Firma przestrzegająca Kodeksu wyznacza osobę wyższego szczebla odpowiedzialną za zdrowie i bezpieczeństwo oraz angażuje pracowników w analizę ryzyka i zagrożeń dla zdrowia.

2.9 Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych

Uznaje się prawo pracowników do tworzenia i przystępowania do organizacji pracowniczych, w tym wybranych przez nich związków zawodowych, oraz prawo do rokowań zbiorowych. W sytuacjach i krajach, w których prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych jest ograniczone przez prawo, dozwolone są alternatywne środki niezależnego i swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Należy chronić przedstawicieli pracowników przed dyskryminacją, nękaniami, zastraszaniem lub działaniami odwetowymi. Należy zapewnić im swobodny dostęp do pracowników w celu zagwarantowania, że mogą oni korzystać ze swoich praw w sposób zgodny z prawem i pokojowy.

2.10 Prawa społeczności lokalnych

Dostawcy będą przestrzegać obowiązujących lokalnych, krajowych, międzynarodowych i tradycyjnych praw do ziemi, wody i zasobów, w szczególności praw społeczności tubylczych. W przypadku dokonywania prawnie dozwolonych zmian w użytkowaniu gruntów lub korzystania z wody lub zasobów lokalnych społeczności, firmy dostawcze powinny uzyskać dobrowolną, uprzednią i świadomą zgodę dotkniętych społeczności oraz udokumentować ten proces. Bezprawne eksmisje są niedozwolone.

3. Klimat i ochrona środowiska

3.1 Ochrona klimatu

Wszystkie firmy partnerskie są zobowiązane do redukcji emisji gazów cieplarnianych. Proces ciągłego doskonalenia w odniesieniu do redukcji własnych emisji jest priorytetem. Partnerzy biznesowi sprawdzają również unikanie emisji w swoim łańcuchu wartości.

3.2 Ochrona środowiska

Firmy utrzymujące relacje biznesowe z heristo aktiengesellschaft muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa i międzynarodowych regulacji dotyczących ochrony



środowiska. Ponadto zobowiązują się do ciągłej pracy nad minimalizacją zanieczyszczenia środowiska. W szczególności oznacza to: zapobieganie uwalnianiu niebezpiecznych substancji do środowiska; przestrzeganie norm środowiskowych dotyczących oczyszczania ścieków, emisji i gospodarki odpadami; prawidłowe oznakowanie i bezpieczne przechowywanie chemikaliów i innych niebezpiecznych substancji; poprawę efektywności energetycznej; oraz minimalizację wykorzystania zasobów naturalnych (w tym wody, zasobów mineralnych, surowców rolnych i paliw kopalnych).

Dostawcy powinni zapewnić, że wszystkie wymagane pozwolenia i zatwierdzenia środowiskowe są dostępne, aktualne i przestrzegane.

Jako dostawca grupy spółek heristo zapewniamy, że wdrożymy wszystkie wymagania niniejszego CoC zgodnie z naszą najlepszą wiedzą i niezwłocznie poinformujemy o wszelkich możliwych naruszeniach.

Data

Podpis dostawcy