

Kodeks Etyki Biznesu

Obowiązuje od 01.09.2011r.
W King Oscar sp. z o.o. obowiązuje od 1.09.2011r.
Zmieniona wersja obowiązuje od 1.01.2017r.

Zatwierdzili:	<u>Marcin Białobrzewski, Prezes Zarządu</u>	05.12.2016
	<u>Jakub Rutkowski, członek Zarządu</u>	05.12.2016

Wstęp

Szanując uniwersalne prawa człowieka chcemy zagwarantować pracownikom bezpieczeństwo i wolność. Wspierając nas w odpowiedzialnych zakupach, nasi dostawcy odgrywają kluczową rolę. Zasady i wzorce stosowane przez nas wobec naszych dostawców, są takie same jak te wobec naszej własnej firmy. Kodeks etyki biznesu (dalej Kodeks) jest naszym sposobem na poinformowanie dostawców o tym, czego oczekujemy dzisiaj i w przyszłości.

Kodeks stanowi wyraz naszego zobowiązania do prowadzenia działalności w sposób uczciwy, otwarty oraz z poszanowaniem uniwersalnych praw człowieka i fundamentalnych praw pracowniczych we wszystkich aspektach działalności. Niniejszy Kodeks określa podstawy, poprzez które przedstawiamy w zarysie nasze ambicje i sposób podejścia do kwestii odpowiedzialnego dokonywania zakupów. Będziemy współpracować wyłącznie z dostawcami, którzy podzielają nasze wartości i przestrzegają Kodeksu. Nasi dostawcy muszą również wyrazić zgodę na zagwarantowanie transparentności, usunięcie ewentualnych uchybień oraz dążenie do ciągłej poprawy zgodnie z fundamentalnymi zasadami, które stanowią podwaliny tej polityki.

Nasz Kodeks określa wymagania i dostarcza wzorców dla każdego elementu fundamentalnych zasad.

Fundamentalne zasady

Ustaliliśmy najlepsze w branży wzorce odpowiedzialnego dokonywania zakupów po to, by dotrzymać naszego zobowiązania do prowadzenia zrównoważonego wzrostu. Standardy te są zakorzenione w każdym aspekcie naszej działalności i zachęcamy wszystkich naszych dostawców, by we współpracy z nami realizowali równie solidne zasady sprzyjające takiej polityce. Czujemy się zobowiązani do wdrażania, ujawniania i promowania uniwersalnych zasad, którym hołduje ta organizacja.

Fundamentalne zasady, które tworzą podwaliny naszego Kodeksu opierają się na uznanych w całym świecie standardach i stanowią integralną część prowadzonej przez nas działalności.

1. Interesy prowadzone są zgodnie z prawem i uczciwie.
2. Praca świadczona jest na podstawie udokumentowanych, zgodnych z prawem warunków zatrudnienia, na które została wyrażona dobrowolna zgoda.
3. Wszyscy pracownicy traktowani są jednakowo oraz z szacunkiem i godnością.
4. Praca wykonywana jest dobrowolnie. Nie ma miejsca na pracę przymusową.
5. Wszyscy pracownicy są w odpowiednim wieku.
6. Wszyscy pracownicy otrzymują uczciwe wynagrodzenie.
7. Wszystkim pracownikom przysługuje rozsądny czas pracy.

8. Wszyscy pracownicy mogą swobodnie korzystać ze swojego prawa do tworzenia i/lub wstępowania do związków zawodowych.
9. Zdrowie oraz bezpieczeństwo pracowników podlegają w pracy ochronie.
10. Pracownicy mają dostęp do sprawiedliwych procedur.
11. Działalność prowadzona jest w sposób, który sprzyja zrównoważonemu rozwojowi i ogranicza wpływ na środowisko.
12. Postępy i przestrzeganie Kodeksu podlegają kontroli.

Wskazówki dotyczące wdrażania

Usiłujemy prowadzić swoją działalność uczciwie i z szacunkiem dla innych. Nasza reputacja jest wartością równie cenną jak nasi ludzie i nasze marki. Od wszystkich naszych pracowników i od tych, z którymi prowadzimy interesy, oczekujemy najwyższych standardów zachowania. Zostając dostawcą, oświadczasz tym samym, że hołdujesz naszym fundamentalnym zasadom.

A. Niezbędne warunki, jakie należy spełnić, by prowadzić z nami interesy

W tej części opisujemy niezbędne warunki, jakie muszą spełnić nasi dostawcy w celu nawiązania i utrzymania z nami relacji handlowych.

Wszyscy dostawcy, którzy współpracują lub pracują na naszą rzecz, zobowiązani są potwierdzić, iż wszystkie ich działania spełniają te warunki.

1. Interesy prowadzone są zgodnie z prawem i uczciwie.

Przekupstwo

Zakazuje się stosowania jakichkolwiek form łapownictwa, korupcji, wymuszania lub sprzeniewierzenia i wdrożono odpowiednie procedury, by zapobiec przekupstwu we wszystkich transakcjach handlowych dokonywanych przez dostawcę.

Konflikt interesów

Dostawca składa oświadczenie o wszelkich konfliktach interesów we wszystkich transakcjach biznesowych, których istnienia jest świadomy, aby umożliwić nam podjęcie odpowiednich działań. O wszelkich własnościowych lub faktycznych udziałach w firmie dostawcy, będących w posiadaniu urzędnika państwowego, przedstawiciela partii politycznej lub naszego pracownika, zostaniemy poinformowani przed nawiązaniem relacji biznesowych. Zobowiązanie to jest wieczyste, a w przypadku, gdy dojdzie do nawiązania takich stosunków już po rozpoczęciu współpracy biznesowej, musimy zostać o tym fakcie poinformowani.

Prezenty, gościnność i rozrywka

Wszelkie służbowe imprezy oraz przyjęcia z udziałem naszych pracowników mają wymiar rozsądny kosztowo i organizowane są wyłącznie w celu podtrzymania dobrych stosunków biznesowych, a nie w celu wywarcia wpływu na przyznawanie zleceń w przyszłości. Pracownicy dostawcy i pracownicy naszej firmy powinni unikać wręczania prezentów. Oficjalne wymiany prezentów pomiędzy firmami są dozwolone, ale muszą być one przejrzyste i należyście rejestrowane.

Konkurencja i informacje o konkurencji

Wszystkie informacje o konkurentach pozyskiwane są w sposób legalny i wykorzystywane będą wyłącznie w legalnych celach zgodnie z obowiązującym prawem antymonopolowym oraz innym właściwym w tym zakresie prawem i przepisami. Nigdy nie będą podejmowane próby wyjawienia jakichkolwiek informacji dotyczących konkurencji, które są poufne i nie są udostępnione do publicznej wiadomości.

Dokumentacja finansowa, pranie pieniędzy i proceder *insider trading*

Działalność oraz transakcje handlowe prowadzone są transparentnie i skrupulatnie odnotowywane w księgach rachunkowych i dokumentacji dostawcy. Faktyczny udział w procederze prania pieniędzy lub usiłowanie wzięcia udziału w takim procederze nie ma miejsca. Jakiegokolwiek informacje na temat naszej firmy, będące w posiadaniu dostawcy, nie są wykorzystywane w celu wzięcia udziału lub udzielenia pomocy w procederze *insider trading*.

Ochrona informacji i własności

Informacje poufne, know-how i własność intelektualna są szanowane i chronione. Wszystkie informacje dostarczone przez nas są wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem i w określonym celu. Wszystkie dane osobowe osób takich jak klienci i nasi pracownicy traktowane są z pełnym poszanowaniem ich prywatności i zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem i przepisami.

Jakość produktu i odpowiedzialne innowacje

Wszystkie dostarczane produkty i świadczone usługi są zgodne ze specyfikacjami oraz spełniają kryteria jakości i bezpieczeństwa określone w odpowiednich umowach oraz mogą być bezpiecznie używane zgodnie z ich przeznaczeniem. Prace badawczo-rozwojowe prowadzone są odpowiedzialnie oraz w oparciu o dobrą praktykę i powszechnie przyjęte zasady naukowe, technologiczne i etyczne.

Przestrzeganie prawa

Przestrzegane są wszelkie przepisy i prawo obowiązujące w krajach, w których dostawca prowadzi działalność. Przestrzegane jest pozostałe obowiązujące prawo i przepisy międzynarodowe, w tym prawo dotyczące handlu międzynarodowego (takie jak to dotyczące

sankcji, kontroli eksportowych i obowiązków sprawozdawczych), ochrony danych i prawa antymonopolowego.

Zgłaszanie obaw i zakaz stosowania środków represyjnych

Pracownicy mają dostęp do narzędzi, dzięki którym mogą zgłaszać obawy związane z którymkolwiek z tych wymogów, a wszyscy pracownicy, którzy otwarcie mówią o problemie są chronieni przed retorsjami.

- 1.1 Wdrożono przejrzyste i skuteczne wytyczne i procedury, opisujące oczekiwania, jakie pod względem uczciwości biznesu określono w zakresie zakazu przekupstwa, dawania i przyjmowania prezentów i gościnności. Wytyczne i procedury muszą być zgodne z prawem konkurencji i wykluczać możliwość zaistnienia konfliktu interesów.
 - 1.2 Wdrożono mechanizmy szkolenia i oceny ryzyka w zakresie problemów związanych z przestrzeganiem zasad. Nieprzestrzeganie zasad pociąga za sobą sankcje i odpowiednie procedury naprawcze.
 - 1.3 Aby zagwarantować właściwe rejestrowanie wszystkich transakcji finansowych, a także w celu zidentyfikowania ewentualnego prania pieniędzy, stosowane są odpowiednie zasady i procedury w zakresie transakcji finansowych. Otwieranie lub prowadzenie nieujawnionego albo niezarejestrowanego konta i/lub tworzenie takiego funduszu lub składnika majątku nie może mieć miejsca.
 - 1.4 Wdrożono odpowiednie procedury i mechanizmy, aby zagwarantować bezpieczne przechowywanie wszystkich informacji, zarówno tych dotyczących produktu jak i działalności, przy zachowaniu ograniczonych praw dostępu do takich informacji i tylko wtedy, gdy będą one niezbędne.
 - 1.5 Wdrożono odpowiednie procedury, aby zagwarantować, że nasza firma zostanie bezzwłocznie poinformowana w przypadku zaistnienia obaw co do jakości lub bezpieczeństwa produktu mających źródło u dostawcy lub w jego łańcuchu dostaw.
 - 1.6 Wdrożono odpowiednie procedury, aby zagwarantować, że właściwe prawo i przepisy są przestrzegane przez dostawcę oraz jego pracowników.
 - 1.7 Pracownikom udostępniono kanał, poprzez który mogą zgłaszać obawy, nie bojąc się reperkusji.
2. Praca świadczona jest na podstawie udokumentowanych, zgodnych z prawem warunków zatrudnienia, na które została wyrażona dobrowolna zgoda.

Zgodnie z przyjętymi i stosowanymi zasadami, pracownikom stałym i tymczasowym oraz pracownikom zewnętrznym okazuje się szacunek. Zasady te co najmniej zabezpieczają przysługujące tym pracownikom prawa wynikające z umowy o pracę, prawa miejscowego, krajowego

prawa pracy oraz prawa i przepisów dotyczących ubezpieczenia społecznego i obowiązujących umów zbiorowych.

- 2.1 Kluczowe elementy stosunku pracy takie jak wymiar czasu pracy, nadgodziny, płaca, świadczenia dodatkowe, urlop, system rozpatrywania skarg i procedura dyscyplinarna są (i) uzgadniane dobrowolnie przez obie strony, (ii) udokumentowane na piśmie, (iii) poświadczone podpisem złożonym przez pracodawcę i pracownika.
- 2.2 Pracownik jasno rozumie warunki swojego zatrudnienia, a jeśli istnieje taka potrzeba, warunki te są wyjaśniane ustnie w języku rozumianym przez pracownika.
- 2.3 Zmiany kluczowych warunków zatrudnienia wymagają pisemnej zgody pracownika i pracodawcy.

3. Wszyscy pracownicy traktowani są jednakowo oraz z szacunkiem i godnością.

Wszyscy pracownicy traktowani są z godnością i szacunkiem. Żaden pracownik nie jest przedmiotem przemocy fizycznej, seksualnej, psychicznej lub słownej ani żadnej innej formy zastraszania lub okrutnego bądź niehumanitarnego traktowania. Obowiązuje zakaz stosowania dyskryminacji w zatrudnieniu, który obejmuje przyjmowanie do pracy, wynagradzanie, awans, dyscyplinę, rozwiązanie stosunku pracy lub emeryturę. Zapobiega się ewentualnym przypadkom dyskryminacji ze względu na przynależność do kasty, narodowość, przynależność etniczną, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, przynależność do związków zawodowych lub partii politycznej, stan zdrowia lub ciążę. Szczególną wagę przywiązuje się do praw pracowników najbardziej narażonych na dyskryminację.

- 3.1 Istnieją wdrożone zasady jasno zakazujące stosowania jakiegokolwiek formy dyskryminacji ze względu na przynależność do kasty, narodowość, przynależność etniczną, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, przynależność do związków zawodowych lub partii politycznej, stan zdrowia lub ciążę oraz procedury informowania pracowników o ich prawach.
- 3.2 Wykonywanie testów ciążowych lub innych badań przesiewowych, które mogłyby skutkować aktem dyskryminacji jest niedopuszczalne.
- 3.3 Pracownikom daje się równą szansę pełnego pogłębiania wiedzy oraz rozwoju umiejętności i kompetencji związanych z wykonywanymi przez nich pracą.

4. Praca wykonywana jest dobrowolnie. Nie ma miejsca na pracę przymusową.

Praca przymusowa jest niedopuszczalna. Zakazuje się stosowania przymusu fizycznego i psychicznego, niewolnictwa i handlu ludźmi.

- 4.1 Wdrożono zasady zatrudniania i procedury, które wraz z odpowiednio przeszkolonym personelem mają zagwarantować, że stosunek pracy nawiązywany jest przez pracowników dobrowolnie i na równych zasadach oraz że nigdy nie będzie im się uniemożliwiać odejścia z pracy.
- 4.2 Pracownicy mają prawo do swobodnego przemieszczania się i nie są zamykani na terenie zakładu dostawcy.
- 4.3 Pracownicy nie są zmuszani do oddania dokumentów tożsamości. W przypadku, gdy zatrzymanie dokumentów tożsamości jest wymagane zgodnie z prawem, ustala się zasady, zgodnie z którymi pracownicy mają do nich dostęp i mogą swobodnie opuścić miejsce pracy, a dokumenty te są im zwracane bezzwłocznie po ustaniu stosunku pracy.
- 4.4 Dostawcy mają zagwarantować, że umowy są sporządzane w języku zrozumiałym dla pracownika.
- 4.5 Dostawcy powinni unikać wypłacania pracownikom zaliczek, udzielania pożyczek, a jeśli ma to miejsce, ograniczać do minimum ich wysokość, a także unikać innych działań, które mogłyby skutkować powstaniem zadłużenia wiążącego pracownika z pracodawcą.

5. Wszyscy pracownicy są w odpowiednim wieku.

Do wykonywania czynności i prac, nad którymi dostawca sprawuje bezpośredni nadzór nie angażuje się ani nie zatrudnia, zarówno teraz jak i w przyszłości, dzieci w wieku poniżej 15 lat lub dzieci, które nie osiągnęły minimalnego wieku określonego prawem pracy. Dostawcy mają zagwarantować, że pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie będą wykonywać prac niebezpiecznych, ich czas pracy nie przekroczy 8 godzin dziennie, a praca nie będzie wykonywana w godzinach nocnych (22:00 – 06:00).

- 5.1 Obowiązuje polityka zatrudnienia określająca minimalny wiek zatrudnienia wraz z niezbędnymi do skutecznego realizowania tej polityki procedurami i sposobami weryfikacji wieku (takimi jak dowód osobisty lub paszport wydany przez organ władzy państwowej).

5.2 Zdrowie i bezpieczeństwo młodych pracowników jest brane pod uwagę i podlega ochronie we wszystkich okolicznościach. W ramach tej ochrony należy zwolnić tych pracowników z wykonywania pewnych rodzajów prac, takich jak prace niebezpieczne lub prace w godzinach nocnych i otoczyć dodatkową opieką.

6. Wszyscy pracownicy otrzymują uczciwe wynagrodzenie.

Pracownikom zapewnia się pełen pakiet wynagrodzenia, który obejmuje płacę podstawową, wynagrodzenie za nadgodziny, świadczenia dodatkowe oraz płatny urlop. Pakiet powinien spełniać lub przewyższać określone prawem krajowym minimalne standardy oraz w pełni uwzględniać i wypełniać warunki płacowe ustalone wiążącymi prawnie umowami zbiorowymi.

- 6.1 Pracownicy otrzymują odcinek wypłaty za każdy okres płacowy, na którym jasno określa się składniki wynagrodzenia, w tym dokładne kwoty płacy, świadczeń, premii i wszelkich potrąceń. Odcinek wypłaty sporządza się w języku rozumianym przez każdego pracownika.
- 6.2 Wynagrodzenia wypłacane są w całości i terminowo.
- 6.3 Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w wysokości odpowiadającej przynajmniej minimalnym stawkom wynagrodzenia lub aktualnie obowiązującym stawkom wynagrodzenia w danej branży.
- 6.4 Warunki płacowe ustalone wiążącymi prawnie umowami zbiorowymi są realizowane i przestrzegane.
- 6.5 Wszystkie ustawowe potrącenia, takie jak podatki lub składki na ubezpieczenie społeczne, za każdy okres płacowy są przekazywane na właściwe konta odpowiednich urzędów zgodnie z wymogami prawa.
- 6.6 Potrąceń innych niż te wymagane prawem, a także wszystkich innych odliczeń od wynagrodzenia dokonuje się wyłącznie za wyraźną, pisemną zgodą pracowników.

7. Wszystkim pracownikom przysługuje rozsądny czas pracy.

Pracownicy nie są zobligowani do wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym zwykły wymiar czasu pracy i nadgodzin dozwolony przepisami prawa pracy kraju, w którym pracownicy są zatrudnieni. Cała wykonywana przez pracowników praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na zasadzie dobrowolności.

- 7.1 Stosuje się przejrzyste zasady dotyczące zwykłych i nadliczbowych godzin pracy wraz z jasno określonymi procedurami podejmowania decyzji w sprawie nadgodzin i zabezpieczenia zgody pracownika.

- 7.2 Pracownikom przysługuje prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu każdego siedmiodniowego okresu. Jeśli pracownicy muszą pracować w dzień odpoczynku z przyczyn wynikających z rzeczywistej konieczności kontynuowania produkcji lub świadczenia usług, przysługuje im prawo do równoważnego rekompensującego czasu odpoczynku, następującego bezpośrednio po zakończeniu pracy.
- 7.3 Jeśli umowa o pracę dopuszcza możliwość pracy w nadgodzinach, pracownicy muszą jednoznacznie wyrazić na to zgodę. Całość wykonywanej przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych odbywa się na zasadzie dobrowolności.
- 7.4 Pracownicy otrzymują wynagrodzenie za całą pracę w godzinach nadliczbowych co najmniej według stawki określonej prawem.

8. Wszyscy pracownicy mogą swobodnie korzystać ze swojego prawa do tworzenia i/lub wstępowania do związków zawodowych oraz do negocjacji w sprawie umowy zbiorowej.

Prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych są uznawane i szanowane. Pracownicy korzystający ze swojego prawa do wstąpienia w szeregi dowolnej organizacji nie są zastraszani ani nękani.

- 8.1 Dyrektorzy, kierownicy oraz strażnicy są odpowiednio przeszkoleni, by szanować prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się.
- 8.2 Pracownicy znają i rozumieją swoje prawa, korzystając z nich, czują się pewnie, a żaden inny pracownik lub kierownik nie utrudnia im korzystania z tego prawa.
- 8.3 Prawo do strajku uznawane jest za prawo pracowników i ich organizacji i stanowi naturalne następstwo prawa do organizowania się w związek zawodowy.

9. Zdrowie oraz bezpieczeństwo pracowników podlegają w pracy ochronie.

Aby zapobiec wypadkom lub urazom związanym z pracą, przy pracy lub tym, do których doszło wskutek działań pracodawcy, zapewnia się pracownikom zdrowe i bezpieczne miejsce pracy.

Dostawcy mają zagwarantować, że pracownice w ciąży, które poinformowały firmę o swoim stanie, nie będą pracować w niebezpiecznych obszarach. Pracownice w ciąży nie będą pracować dłużej niż 8 godzin dziennie ani na nocnej zmianie (22:00 – 06:00). Dostawcy nie będą zwalniać pracownicy z pracy, degradować jej ani zmniejszać wysokości jej świadczeń z powodu ciąży.

- 9.1 Dostawcy będą stopniowo identyfikować i eliminować lub kontrolować ryzyka, które stanowią zagrożenie dla pracowników, innych osób obecnych na terenie zakładu oraz dla środowiska naturalnego.
- 9.2 Wdrożono jasne i skuteczne zasady i procedury bhp, które są okresowo aktualizowane.
- 9.3 Regulamin i procedury bhp są podawane do powszechnej wiadomości. Przeprowadzane są odpowiednie szkolenia, w tym szkolenie przeciwpożarowe.
- 9.4 Wszyscy pracownicy oraz pozostałe osoby, które wchodzą na teren zakładu, są należycie poinformowane o niebezpieczeństwach obecnych w miejscu pracy oraz wyposażone w odpowiednią wiedzę i sprzęt ochrony osobistej w celu uniknięcia takich niebezpieczeństw.
- 9.5 Cały personel, który wchodzi na teren zakładu lub ma do czynienia z produktami, jest należycie poinformowany o odpowiednich działaniach, jakie należy podjąć w przypadku, gdy dojdzie do incydentu bhp.
- 9.6 Wszystkim pracownikom zapewnia się odpowiedni sprzęt ochrony osobistej na koszt pracodawcy.
- 9.7 Pracownicy przechodzą szkolenie niezbędne do bezpiecznego wykonywania przez nich obowiązków.
- 9.8 Zapewniane warunki pracy i tam, gdzie istnieje taka możliwość, warunki życia są bezpieczne i zdrowe. Należy zapewnić co najmniej dostęp do wody pitnej, odpowiednie i czyste toalety, odpowiednią wentylację, wyjścia ewakuacyjne i podstawowy sprzęt bezpieczeństwa, apteczkę pierwszej pomocy, dostęp do opieki medycznej w nagłych przypadkach, higieniczną przestrzeń jadalną oraz właściwie oświetlone stanowiska pracy.

10. Pracownicy mają dostęp do sprawiedliwych procedur.

Pracownicy mają zapewniony dostęp do transparentnych, sprawiedliwych i gwarantujących poufność procedur, umożliwiających szybkie, bezstronne i uczciwe rozwiązywanie problemów, które mogą pojawić się w ramach ich stosunku pracy.

- 10.1 Procedury (i) zapewniają pracownikom skuteczne, dostępne kanały za pośrednictwem, których mogą złożyć zażalenie bądź skargę lub zgłosić propozycje i (ii) zobowiązują do dogłębnego zbadania takich spraw i kończą się szybkim, bezstronnym i sprawiedliwym rozstrzygnięciem.
- 10.2 Informacje o kanałach rozpatrywania skarg podaje się do powszechnej wiadomości, a sam mechanizm gwarantuje poufność danych osoby zgłaszającej skargę i zabrania stosowania retorsji.

11. Działalność prowadzona jest w sposób, który sprzyja zrównoważonemu rozwojowi i ogranicza wpływ na środowisko.

Działalność, dokonywanie zakupów, produkcja, dystrybucja wyrobów oraz dostawa usług prowadzone są w sposób, który stawia sobie za cel ochronę i konserwację środowiska naturalnego, bezwzględne przestrzeganie ustawodawstwa i przepisów dotyczących środowiska i jego ochrony.

- 11.1 Firma posiada wszystkie konieczne zezwolenia, jakie zgodnie z prawem są wymagane do prowadzenia działalności.
- 11.2 Wszyscy pracownicy przechodzą szkolenia, które mają dostarczyć im wiedzę na temat wszystkich wymaganych pozwoleń i zagwarantować stosowanie się do nich.
- 11.3 Należy realizować skuteczny plan zarządzania środowiskowego mający na celu zarządzanie kwestiami przestrzegania prawa a także, lecz nie tylko, wykorzystywaniem niebezpiecznych substancji chemicznych; wytwarzania odpadów, ścieków i zanieczyszczeń powietrza; zużycia wody i energii elektrycznej.

12. Postępy i przestrzeganie zasad podlegają kontroli.

Dostawca upoważni naszą firmę i jej jednostki zależne oraz desygnowanych agentów do przeprowadzenia czynności kontrolnych, mających na celu sprawdzenie czy niniejszy Kodeks jest przestrzegany, w tym do niezapowiedzianych kontroli zakładów produkcyjnych i udostępnianych przez pracodawcę pomieszczeń mieszkalnych; do sprawdzenia ksiąg rachunkowych i rejestrów dotyczących spraw zatrudnienia oraz do przeprowadzenia z pracownikami rozmów na osobności. Producenci będą przechowywać na miejscu całą dokumentację, która może być potrzebna w celu wykazania, że Kodeks jest przestrzegany. W przypadku stwierdzenia, że Kodeks nie jest przestrzegany, w pierwszej kolejności, postaramy się wraz z dostawcami popracować nad znalezieniem skutecznego rozwiązania takiego problemu.

B. Zgłaszanie naruszeń

Niniejsze postanowienia dotyczą wszystkich dostawców, z którymi zawarliśmy umowy. Dostawcy zobowiązani są zagwarantować, że te postanowienia będą również mieć zastosowanie do podwykonawców lub firm outsourcingowych/będą przez te firmy stosowane, w przypadku gdy produkt nam sprzedawany/usługi nam świadczone wymagają skorzystania z usług zewnętrznych lub wykonywanych przez dostawców danego dostawcy.

1. Niepodporządkowanie się tej polityce (w tym również niepodporządkowanie się przez naszego pracownika lub osobę działającą w naszym imieniu), którego dostawca jest świadomy, powinno być bezzwłocznie nam zgłoszone. Nieuczynienie tego stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu.
2. Z całą mocą popieramy kulturę otwartego wyrażania opinii przez naszych własnych pracowników, dostawców i ich pracowników bez strachu przed retorsjami wobec tych, którzy zgłaszają faktyczne lub podejrzewane przypadki łamania zasad.
3. Dokładnie zbadamy każdą zgłoszoną w dobrej wierze niezgodność, a wnioski omówimy z dostawcą. Dostawca pomoże w przeprowadzeniu takiego dochodzenia i umożliwi dostęp do zasadnie żądanych informacji.
4. W przypadku, gdy konieczne będzie przeprowadzenie działań naprawczych, od dostawcy oczekiwać się będzie poinformowania nas o tym fakcie oraz wdrożenia planu i harmonogramu działań korygujących tak, by skutecznie i terminowo usunąć niezgodność.
5. Dostawcy, ich pracownicy lub kontrahenci mogą zgłosić nam faktyczne lub podejrzewane naruszenia niniejszego Kodeksu listownie, telefonicznie, faksem lub pocztą elektroniczną. Doniesienia mogą być składane poufnie i anonimowo (jeśli jest to dopuszczalne prawem)

Kanały zgłaszania naruszeń:

Pani Taweeporn Chomchan

Zastępczyni dyrektora generalnego ds. zarządzania zasobami ludzkimi

Email: taweeporn.chomchan@thaiunion.com

Adres: 72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road, Tambon Tarsai,
Amphur Muang, Samutsakorn 74000, Thailand

Telefon: +66 (0) 3481-6500

Fax: +66 (0) 3481-6499

Adres elektronicznej poczty zaufania: labor.CoC@thaiunion.com

Project ISSARA

Informacje dla pracowników napływowych dotyczące praw pracowniczych, rejestracji rządowej, procedur, a także zgłaszanie sprawy lub prośby o pomoc Całodobowa, ogólnokrajowa linia specjalną w Tajlandii:

W języku Myanmar: +66 80 456 5560

W języku laotańskim i tajskim: +66 86 967 2981

Język khmerski: +66 86 968 6085

Strona internetowa: www.projectissara.org

6. Nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu lub niezastosowanie się do zalecanego działania naprawczego będzie skutkować rozwiązaniem umowy z dostawcą i podjęciem działań prawnych, bez regresu.

Poświadczenie i zgoda

Niniejszym poświadczam, że przeczytałam/przeczytałem w całości i rozumiem Kodeks Etyki Biznesu. Jako upoważniony przedstawiciel mojej firmy, niniejszym w imieniu swoim i firmy zobowiązuję się do służenia temu Kodeksowi i dążenia do pełnego podporządkowania się jego zasadom (z ewentualnymi późniejszymi zmianami i uzupełnieniami).

Dostawca:
Adres:
Przedstawiciel:
Podpis:
Data: