

ROCA GROUP

KODEKS POSTĘPOWANIA SPOŁECZNEGO DLA DOSTAWCÓW GRUPY ROCA

1. Wstęp

Kodeks obejmuje wszystkich pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w działalność Dostawcy, definicja „pracownika” obejmuje między innymi kadrę kierowniczą, personel biurowy i produkcyjny, pracowników kontraktowych i importowanych, pracowników domowych oraz pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, pracowników tymczasowych i/lub sezonowych .

Na poparcie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) Deklaracja dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, Grupa Roca wymaga od wszystkich Dostawców Roca przestrzegania przedstawionych poniżej norm i wymagań. Kodeks postępowania społecznego dostawców jest wymieniony w Regulaminie Roca, aby pociągnąć Dostawców do odpowiedzialności prawnej zgodnie z Kodeksem.

2. Przepisy i regulaminy

Treść niniejszego Kodeksu Postępowania będzie miała zastosowanie jako kryterium „minimalne”, jakie musi spełnić Dostawca przy założeniu, że przepisy prawa i regulacje mające zastosowanie do Dostawcy lub jego pracowników mają pierwszeństwo przed niniejszym dokumentem, jeżeli ich treść jest korzystniejsza dla pracownika.

3. Praca dzieci

Zgodnie z Konwencją MOP nr 182 Konwencją o najgorszych formach pracy dzieci oraz Konwencją nr 138 dotyczącą minimalnego wieku, Dostawcy nie mogą zatrudniać osób poniżej piętnastego roku życia (15.), a osoby poniżej 18. roku życia nie mogą być poddawane pracom niebezpiecznym, w tym pracy w nocy i w formie nadgodzin.

Dostawcy wdrożą system zarządzania, który weryfikuje wiek każdego pracownika poprzez przegląd prawnie zaakceptowanej dokumentacji.

Zatrudnianie stażystów/praktykantów zarówno poniżej, jak i powyżej 18. roku życia odbywa się zgodnie z lokalnymi przepisami i niniejszym Kodeksem. Programy praktyk/staży nie mogą być wykorzystywane do systematycznego unikania wypłaty wynagrodzeń i świadczeń.

W przypadku stwierdzenia istnienia pracy dzieci w działalności Dostawcy, Dostawca wdroży plan naprawczy, który skutecznie rozwiąże sytuację i weźmie pod uwagę dobro dziecka.

4. Praca przymusowa

Pracownicy nie mogą być poddawani przymusowym¹, niezgodnym z ich wolą i nielegalnym karom pozbawienia wolności, zadłużenia², umowom lub niewolnictwu³ i handlowi ludźmi⁴. Wszyscy pracownicy powinni posiadać lub mieć bezpośredni dostęp do swoich dokumentów tożsamości i muszą mieć zagwarantowaną swobodę przemieszczania się.

Pracownikom nie wolno składać depozytów ani obligacji jako warunku zatrudnienia.

5. Dyscyplina, znęcanie się i nękanie

Wszyscy pracownicy powinni być traktowani z godnością i szacunkiem.

Pracowników nie wolno narażać na słowne, fizyczne lub psychiczne znęcanie się, przemoc, groźby, przymus lub kary, żadne formy nękania ani nielegalne kary/potrącenia finansowe.

6. Dyskryminacja.

Zgodnie z Konwencjami MOP nr 100 Konwencją o równym wynagrodzeniu i nr 111 o Dyskryminacji w Zatrudnieniu i Zawodzie, Pracownicy nie mogą być dyskryminowani w żadnych aspektach zatrudnienia, w tym między innymi w zatrudnianiu, warunkach zatrudnienia, awansach, dostępie do szkoleń, zwolnieniu i przejściu na emeryturę ze względu na rasę, płeć, kolor skóry, narodowość, religię, wiek, macierzyństwo, stan cywilny, pochodzenie społeczne lub etniczne, orientację seksualną, poglądy polityczne, niepełnosprawność, przynależność, brak przynależności lub jakikolwiek inny status osobisty lub cechę.

Pracownicy nie będą poddawani nielegalnym badaniom lekarskim jako warunku rekrutacji lub zatrudnienia.

7. Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych

Zgodnie z Konwencjami MOP nr 87 Konwencja o wolności zrzeszania się i ochronie prawa do organizowania się oraz Konwencji nr 98 o prawie do organizowania się i rokowań zbiorowych dostawcy muszą przestrzegać praw pracowników dotyczących wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych bez ingerencji lub odwetu. W przypadku, gdy lokalne przepisy ograniczają te prawa, Dostawcy będą zachęcać do alternatywnych sposobów umożliwiających łatwiejszą reprezentację pracowników.

8. Odszkodowania i świadczenia

Pracownicy otrzymają jako zwykle warunki płatności co najmniej odpowiednią ustawową płacę minimalną, stawkę wprowadzoną w ramach układu zbiorowego pracy lub

¹ Zgodnie z konwencjami MOP nr 105 Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej oraz Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej.

² Zgodnie z definicją w Konwencji uzupełniającej o zniesieniu niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucjach i praktykach podobnych do niewolnictwa (1956).

³ Zgodnie z Konwencją o niewolnictwie (1926).

⁴ Zgodnie z definicją w Protokole o zapobieganiu, zwalczaniu i karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającym

wynagrodzenie spełniające obowiązujące standardy branżowe, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa.

Dostawcy zapewnią wszystkie świadczenia wymagane prawem i/lub układami zbiorowymi pracy, a nadgodziny będą wypłacane według stawki wyższej niż normalna stawka lub, jeśli zezwala na to obowiązujące prawo, otrzymają rekompensatę dodatkowymi urlopami.

Dostawcy dostarczą pracownikom szczegółowo wyliczoną wypłatę za każdy okres rozliczeniowy.

Ewidencja płac powinna być przechowywana w celu sprawdzenia, czy wszystkie płatności, świadczenia i potrącenia pracowników są zgodne z lokalnymi przepisami i regulacjami, obowiązującymi układami zbiorowymi pracy i niniejszym Kodeksem.

9. Godziny pracy

Pracownicy nie mogą być zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy powinni być informowani o nadgodzinach z wyprzedzeniem i mogą odrzucić wniosek o nadgodziny bez kary lub odwetu. Dostawcy zapewniają przerwy na odpoczynek, w tym odpoczynek dobowy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i układami zbiorowymi pracy. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w okresie siedmiu dni roboczych.

Dostawcy będą prowadzić dokładne rejestry czasu pracy w celu weryfikacji regularnych godzin pracy i nadgodzin oraz okresów odpoczynku każdego pracownika.

10. Zatrudnianie i praktyki zatrudniania

Każdy pracownik powinien posiadać kopię pisemnej umowy o pracę określającej warunki zatrudnienia w języku urzędowym i w języku rozumianym przez tego konkretnego pracownika. Każdy pracownik powinien w pełni zrozumieć swoje warunki zatrudnienia przed rozpoczęciem pracy.

Wszyscy pracownicy pozostają w legalnym stosunku pracy.

Dostawcy powinni odwoływać się do Konwencji MOP nr 181 - Konwencji o prywatnych agencjach pracy - dotyczącej norm stosowanych wobec pracowników zatrudnianych przez agencje rekrutacyjne. W stosownych przypadkach Dostawcy mogą współpracować wyłącznie z renomowanymi agencjami rekrutacyjnymi zarejestrowanymi przez odpowiednie organizacje rządowe. Pracownicy nie ponoszą żadnych opłat rekrutacyjnych, kosztów podróży ani kosztów administracyjnych (np. wniosku wizowego) w celu zatrudnienia.

Korzystanie z umów o pracę, programów pracy tymczasowej lub innych programów zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być metodą systematycznego unikania wypłaty świadczeń pracowniczych.

Dostawcy zobowiązują się do przeprowadzenia działań due diligence, aby zapewnić, że agencje rekrutacyjne i/lub pośrednicy pracy w zakresie zatrudniania i zatrudniania są zgodne z prawem i niniejszym Kodeksem.

11. BHP – przestrzeń do pracy i życia

Dostawcy zapewniają wszystkim pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz, w stosownych przypadkach, warunki życia, zapewniające bezpieczeństwo budowlane i przeciwpożarowe, bezpieczeństwo maszyn i urządzeń, dostęp do wody pitnej i odpowiednich urządzeń sanitarnych, dostęp do odpowiedniego wyposażenia ochrony osobistej oraz opiekę w nagłych wypadkach, oraz odpowiednie przechowywanie i obchodzenie się z materiałami niebezpiecznymi.

Dostawcy wdrożą system zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem obejmujący co najmniej odpowiedni personel zarządzający zdrowiem i bezpieczeństwem, plan bezpieczeństwa i higieny obejmujący zapobieganie wypadkom i działanie w sytuacjach awaryjnych, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracowników oraz środki komunikacji między pracownikami a kierownictwem.

Gdy Dostawca zapewnia swoim pracownikom zakwaterowanie, pracownicy mają swobodę wyboru między zakwaterowaniem zapewnionym przez Dostawcę a innymi alternatywami zakwaterowania.

12. Ochrona środowiska

Dostawcy będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska. Jako minimum, Dostawcy powinni angażować się w działania mające na celu zminimalizowanie ich wpływu na środowisko, wykorzystanie zasobów naturalnych oraz przygotować się na potencjalne zagrożenia dla środowiska w wyniku działalności Dostawcy. Dostawcy będą zarządzać emisją gazów do powietrza, ściekami oraz wykorzystaniem i usuwaniem materiałów niebezpiecznych zgodnie z międzynarodowymi normami.

13. Podwykonawstwo

Dostawcy prześlą Roca pełne informacje o działalności podwykonawczej i uzyskają zgodę na wykorzystanie podwykonawców w działaniach związanych z Roca. Wszelkie wykorzystanie pracowników chałupniczych musi być zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Dostawcy będą wymagać od wszystkich podwykonawców zaangażowanych w działania związane z firmą Roca przestrzegania niniejszego Kodeksu. Dostawcy podejmą działania z zakresu należytej staranności w celu zweryfikowania takiej zgodności.

14. Systemy zarządzania

W celu zarządzania przestrzeganiem niniejszego Kodeksu Dostawcy wyznaczą personel odpowiedzialny za komunikację i wdrażanie standardów niniejszego Kodeksu. Taki personel powinien być świadomy wszystkich obowiązujących przepisów i wszelkich zachodzących w nich zmianach oraz powinien informować wszystkich pracowników i podwykonawców związanych z działalnością Roca o standardach Kodeksu oraz monitorować jego przestrzeganie.

Dostawcy wdrożą mechanizm składania skarg, który umożliwi wszystkim pracownikom przekazywanie wszelkich obaw w sposób poufny, bez ryzyka działań odwetowych, kierownictwu i/lub przedstawicielom pracowników.

15. Monitorowanie i zgodność

Roca i/lub jej przedstawiciele zastrzegają sobie prawo do przeprowadzania niezapowiedzianych audytów w celu monitorowania przestrzegania Kodeksu przez Dostawców i ich podwykonawców. Dostawcy i podwykonawcy zapewnią pełny dostęp do wszystkich operacji, w tym zakwaterowanie pracowników, dokumentację oraz udzielą pozwolenia na prowadzenie poufnych rozmów z pracownikami.

Roca zastrzega sobie prawo do zawieszenia lub rozwiązania umowy z Dostawcą w przypadku wykrycia niezgodności z Kodeksem.

16. Działania naprawcze

W celu kontynuowania relacji biznesowych z Roca, Dostawcy zobowiązują się podejmować działania naprawcze w przypadku wszelkich niezgodności działań Dostawcy z Kodeksem, w terminie uzgodnionym przez Dostawcę i Roca.

17. Informacje kontaktowe

W celu komunikacji prosimy o wysłanie wiadomości e-mail na adres (wstaw nazwę działu) _____ na następujący adres (w razie potrzeby dodaj adres e-mail i dane kontaktowe): _____

Na dowód zgodności z powyższymi punktami i zobowiązaniami Dostawca podpisuje niniejszy Kodeks Postępowania Społecznego Dostawców Grupy Roca w dwóch egzemplarzach dnia _____/_____/20__ r.

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Nazwa przedsiębiorstwa:

Numer rejestrowy (NIP/KRS): _____

Pieczęć firmowa