

Kodeks etyki dla dostawców

Grupa TP-Link

Jako światowy lider w dziedzinie niezawodnych urządzeń sieciowych, firma TP-Link nieustannie dąży do doskonalenia oraz odkrywa najnowsze możliwości, kładąc przy tym nacisk na działania dla ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego. Służą one poprawie życia całych społeczności, którym służymy, w świecie cyfrowym, a także przemianom korzystnych dla naszej planety. Niezwykle ważne jest, aby dostawcy firmy TP-Link przestrzegali tych samych wyśrubowanych norm etycznych.

Jako członek stowarzyszony organizacji Responsible Business Alliance (RBA), firma TP-Link w pełni popiera jej wizję i cele:

- **Wizja:** Globalny przemysł elektroniczny, który tworzy trwałą wartość dla pracowników, środowiska i przedsiębiorstw.
- **Misja:** Członkowie, dostawcy i interesariusze mają współpracować na rzecz poprawy warunków pracy i stanu środowiska dzięki stosowaniu najlepszych norm i praktyk. Firma TP-Link zobowiązuje się do stopniowego dostosowywania swojej działalności do postanowień kodeksu etyki RBA, a także zachęcania swoich głównych dostawców do tego samego, pomagając im osiągnąć takie cele. Firma TP-Link przyjęła kodeks etyki RBA (w wersji 8.0), którego pełna treść została przedstawiona

w niniejszym dokumencie (dalej „Kodeks”). Firma TP-Link zamierza w miarę możliwości dążyć do praktycznego wdrażania metod i narzędzi RBA z poszanowaniem ducha celów swojej branży.

Niniejszy Kodeks obowiązuje wszystkich dostawców, którzy dostarczają produkty i/lub świadczą usługi na rzecz firmy TP-Link. Firma TP-Link wymaga od swoich dostawców zapoznania się z niniejszym Kodeksem i przestrzegania jego przepisów. Dostawcy powinni potwierdzić, że zapoznali się z Kodeksem, oraz podjąć czynności służące dostosowaniu swojej działalności do jego przepisów oraz przepisów prawa właściwego miejscowo.

Niniejszy kodeks składa się z pięciu działów:

- A. Prawa pracownicze i prawa człowieka
- B. Bezpieczeństwo i higiena pracy
- C. Środowisko
- D. Etyka biznesowa
- E. Systemy zarządzania

A. PRACA

Uczestnicy zobowiązują się do poszanowania praw człowieka pracowników oraz do traktowania pracowników z należytą im godnością. Dotyczy to zarówno dostawców bezpośrednich, jak i pośrednich, a także wszystkich pracowników – w tym tymczasowych, migrujących, studentów, pracowników kontraktowych, pracowników zatrudnionych bezpośrednio oraz pracowników każdej innej kategorii.

Normy pracy są następujące:

1) Zakaz pracy przymusowej

Zabrania się pracy przymusowej, w tym między innymi pracy w zniewoleniu za długi oraz pracy kontraktowej służebnej, pracy więźniów wykonywanej wbrew ich woli lub w warunkach wyzysku, a także niewolnictwa i handlu ludźmi. Obejmuje to przewóz, ukrywanie, werbunek, przekazywanie lub odbiór osób przy użyciu gróźb, siły, przymusu, w drodze uprowadzenia lub oszustwa celem przymuszenia ich do pracy lub świadczenia usług. Nie wolno nakładać bezzasadnych ograniczeń dotyczących swobody przemieszczania się pracowników na terenie zakładu, poza nieuzasadnionymi ograniczeniami dotyczącymi wstępu do obiektów należących do przedsiębiorstwa lub opuszczania ich, w tym, w stosownych przypadkach, do obiektów zakwaterowania czy pomieszczeń mieszkalnych dla pracowników. W ramach procesu rekrutacji wszyscy pracownicy muszą otrzymać umowę o pracę sporządzoną na piśmie, w ich języku ojczystym lub w języku, który pracownik rozumie, opisująca warunki jego zatrudnienia. Pracownicy zagraniczni będący migrantami muszą otrzymać umowę o pracę przed wyjazdem z kraju pochodzenia, zaś po przybyciu do kraju przeznaczenia nie dopuszcza się żadnych zmian w treści tak wydanej umowy, chyba że zmiany te służą dostosowaniu jej do prawa właściwego miejscowo i zarazem muszą zagwarantować takie same warunki, co w pierwotnym brzmieniu umowy,

lub warunki lepsze. Wszelka praca ma charakter dobrowolny, zaś pracownicy mają prawo do odejścia z pracy w dowolnym momencie lub rozwiązania umowy o pracę bez ponoszenia żadnych konsekwencji z tego tytułu, pod warunkiem złożenia odpowiedniego wypowiedzenia, co należy jednoznacznie określać w umowach o pracę. Uczestnicy są zobowiązani do prowadzenia ewidencji wszystkich odchodzących pracowników. Pracodawcy, pośrednicy i podwykonawcy pośredników nie mogą zatrzymywać ani w żaden inny sposób niszczyć, ukrywać czy konfiskować dokumentów tożsamości lub dokumentów imigracyjnych, np. dowodów osobistych wydanych przez organy państwowe, paszportów czy zezwoleń na pracę. Niezależnie od powyższego, pracodawcy mogą przechowywać dokumentację wyłącznie w zakresie niezbędnym wedle przepisów prawa właściwego miejscowo. W takim przypadku pracodawcy bezwzględnie nie wolno odmawiać dostępu pracownikom do ich dokumentacji. Nie można wymagać od pracowników uiszczania na rzecz przedstawicieli pracodawcy lub ich podwykonawców opłat z tytułu rekrutacji ani innych opłat związanych z zatrudnieniem. Jeżeli okaże się, że pracownicy uiszcili takie opłaty, należy je im zwrócić.

2) Pracownicy młodociani

Na żadnym etapie produkcji nie wolno wykorzystywać pracy nieletnich. Pojęcie „nieletni” dotyczy każdej osoby poniżej 15 roku życia, poniżej wieku zakończenia edukacji obowiązkowej lub poniżej minimalnego wieku uprawniającego do podjęcia pracy w danym kraju, przy czym zawsze obowiązuje najwyższy z tych limitów wiekowych. Pracownicy poniżej 18 roku życia (pracownicy młodociani) nie mogą wykonywać pracy, która mogłaby zagrażać ich zdrowiu lub bezpieczeństwu, w tym obowiązków pracowniczych na zmianach nocnych i w godzinach nadliczbowych. Uczestnicy odpowiadają za właściwe kierowanie zatrudnieniem studentów/praktykantów (uczniów) poprzez rzetelne prowadzenie ewidencji dotyczącej takich osób, rygorystyczną weryfikację partnerów z sektora oświaty oraz ochronę praw uczniów z obowiązującymi przepisami prawa. Uczestnicy zobowiązani są wdrożyć odpowiedni mechanizm służący weryfikacji wieku pracowników. Nakłania się do prowadzenia legalnych programów nauki szkolnej w miejscu pracy, w sposób zgodny z właściwymi przepisami prawa. Uczestnicy mają zapewnić wszystkim uczniom zatrudnionym w ramach programu odpowiednie wsparcie i szkolenia. W przypadku braku stosownych przepisów prawa właściwego miejscowo, stawka wynagrodzenia dla uczniów, stażystów i praktykantów powinna być co najmniej równa stawce wynagrodzenia innych pracowników na stanowiskach podstawowych, wykonujących takie same lub podobne obowiązki służbowe. W przypadku stwierdzenia wykorzystywania pracy nieletnich, należy zapewnić odpowiednią pomoc lub podjąć działania naprawcze.

3) Wymiar pracy

Czas pracy nie może przekraczać maksymalnego wymiaru określonego w przepisach właściwych miejscowo. Ponadto tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 60 godzin, łącznie z nadgodzinami, z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych lub wyjątkowych okoliczności. Praca w nadgodzinach bezwzględnie musi być świadczona dobrowolnie. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny na każde siedem dni.

4) Wynagrodzenia i świadczenia

Wynagrodzenie płatne pracownikom musi być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami ws. wynagrodzeń, w tym z przepisami o płacy minimalnej, nadgodzin pracy oraz świadczeń przewidzianych prawem. Wszyscy pracownicy mają prawo do równego wynagrodzenia za tę samą pracę i przy tych samych kwalifikacjach. Pracownicy mają otrzymywać wynagrodzenie za nadgodziny według stawek wyższych niż standardowe stawki godzinowe. Pobór potrąceń z wynagrodzenia w ramach środków dyscyplinarnych jest niedopuszczalny. W każdym okresie rozliczeniowym płac, pracownicy powinni otrzymywać terminowe i zrozumiałe zestawienie wynagrodzenia, przedstawiające wystarczające informacje umożliwiające ustalenie poprawności wymiaru wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zatrudnianie pracowników tymczasowych, agencyjnych i zewnętrznych musi bezwzględnie odbywać się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa właściwego miejscowo

5) Zakaz dyskryminacji / zakaz molestowania / humanitarne traktowanie

Uczestnicy odpowiadają za ochronę miejsca pracy przed przypadkami molestowania i bezprawnej dyskryminacji. Nie wolno stosować wobec pracowników brutalnego lub nieludzkiego traktowania, w tym przemocy, przemocy ze względu na płeć, dopuszczać się molestowania i wykorzystywania seksualnego, kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego, zastraszania, publicznego poniżania czy znieważania, ani nie wolno grozić takim traktowaniem. Podmioty gospodarcze nie mogą dopuszczać się dyskryminacji ani molestowania ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, pochodzenie etniczne lub narodowe, stopień niepełnosprawności, ciążę, wyznanie, przynależność polityczną, przynależność do związków zawodowych, status weterana wojennego objętego ochroną, chronione informacje genetyczne czy stan cywilny, co dotyczy praktyk zatrudniania pracowników oraz warunków pracy, takich jak wynagrodzenia, awanse, nagrody i dostęp do szkoleń. Zasady i procedury dyscyplinarne służące realizacji tych wymagań powinny być jasno określone i zakomunikowane pracownikom. Należy zapewnić pracownikom odpowiednie udogodnienia, umożliwiające praktykowanie wyznania religijnego oraz uwzględniające ich niepełnosprawność. Ponadto pracownicy zatrudnieni lub potencjalni nie powinni być poddawani badaniom medycznym, w tym testom na ciążę lub dziewictwo, ani badaniom fizycznym, które mogłyby zostać wykorzystane celem ich dyskryminacji. Powyższe sporządzono z uwzględnieniem Konwencji MOP nr 111 ws. dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu).

6) Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

Otwarta komunikacja i bezpośredni dialog między pracownikami i kierownictwem są najskuteczniejszymi sposobami rozwiązywania problemów związanych z zakładem pracy i wynagrodzeniami. Pracownicy i/lub ich przedstawiciele powinni mieć możliwość otwartej komunikacji oraz przekazywania kierownictwu swoich pomysłów i uwag dotyczącymi warunków pracy oraz praktyk kierowniczych, bez obawy przed dyskryminacją, represjami, zastraszaniem lub nękaniami. Zgodnie z powyższymi zasadami, uczestnicy zobowiązani są szanować prawo wszystkich pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych według ich uznania oraz do przystępowania do nich, do prowadzenia negocjacji zbiorowych oraz do udziału w pokojowych zgromadzeniach, a także mają

szanować prawo pracowników do zaniechania takich czynności. W przypadku gdy prawo swobody zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych jest ograniczone obowiązującymi przepisami prawa, należy zapewnić pracownikom możliwość wyboru i przystąpienia do innych zgodnych z prawem form reprezentacji pracowników.

B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Uczestnicy rozumieją, że oprócz ograniczenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezpieczne i higieniczne środowisko sprzyja poprawie jakości produktów i usług, utrzymania stałego poziomu produkcji oraz utrzymania zatrudnienia pracowników i poprawy ich morale. Uczestnicy rozumieją również, że stały wkład ze strony pracowników oraz ich kształcenie mają zasadnicze znaczenie dla rozpoznawania i rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Normy bezpieczeństwa i higieny pracy są następujące:

1) Bezpieczeństwo i higiena pracy

Należy rozpoznać i ocenić potencjalne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników (związane z substancjami chemicznymi, energią elektryczną i innymi źródłami energii, pożarami, pojazdami mechanicznymi, ryzykiem upadku z wysokości itp.), a następnie ograniczyć je zgodnie z hierarchią środków kontroli. W przypadku gdy nie można odpowiednio ograniczyć zagrożeń za pomocą takich środków, należy wydać pracownikom odpowiednie, sprawne środki ochrony indywidualnej oraz materiały szkoleniowe dotyczące form ryzyka, na jakie są narażeni w związku z tymi zagrożeniami. Należy wprowadzić środki odpowiednio do płci pracownika, np. unikanie zatrudniania kobiet w ciąży i matek karmiących piersią na stanowiskach, które mogłyby stanowić zagrożenie dla nich samych lub ich dzieci, a także zapewnić odpowiednie udogodnienia dla matek karmiących piersią.

2) Gotowość na wypadek sytuacji nadzwyczajnych

Należy rozpoznać i ocenić potencjalne sytuacje i zdarzenia o charakterze nadzwyczajnym czy kryzysowym, a także ograniczyć ich skutki poprzez wdrożenie planów reagowania w sytuacjach nadzwyczajnych i procedur reagowania, w tym procedur zgłaszania sytuacji nadzwyczajnych, powiadamiania pracowników i ich ewakuacji, a także szkoleń i ćwiczeń dla pracowników. Ćwiczenia z reagowania w sytuacjach nadzwyczajnych należy przeprowadzać co najmniej raz w roku lub zgodnie z wymaganiami określonymi w prawie właściwym miejscowo, w zależności od tego, które z tych wymagań są bardziej rygorystyczne. Plany reagowania w sytuacjach nadzwyczajnych powinny również obejmować odpowiedni sprzęt do wykrywania i gaszenia pożarów, bezpieczne i nieograniczone drogi ewakuacyjne, odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, dane kontaktowe służb ratowniczych oraz plany przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy. Plany i procedury te powinny służyć ograniczeniu do minimum szkód dla życia, środowiska i mienia.

3) Urazy i choroby zawodowe

Należy wprowadzić procedury i systemy służące zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a także służące zarządzaniu takimi przypadkami, śledzeniu ich oraz zgłaszaniu, w tym rozwiązania motywujące pracowników do zgłaszania takich przypadków, rozwiązania służące klasyfikacji i ewidencji przypadków wypadków i chorób zawodowych, umożliwiające niezbędną opiekę medyczną, prowadzenie dochodzeń oraz realizację działań naprawczych mających na celu wyeliminowanie przyczyn takich przypadków oraz umożliwiające powrót pracowników-ofiar takich przypadków do pracy. Uczestnicy mają umożliwić pracownikom oddalenie się od bezpośredniego zagrożenia i powrót dopiero po opanowaniu sytuacji, bez obawy przed reperkusjami ze strony pracodawcy.

4) Higiena pracy

Należy rozpoznać, poddać ocenie i ograniczyć narażenie pracowników na czynniki chemiczne, biologiczne i fizyczne zgodnie z hierarchią środków kontroli. W przypadku gdy nie można odpowiednio ograniczyć zagrożeń, pracownikom należy bezpłatnie wydać odpowiednie, sprawne środki ochrony indywidualnej, z których powinni oni korzystać. Pracodawca ma obowiązek zagwarantować pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, które należy utrzymywać w drodze ciągłego i systematycznego monitoringu stanu zdrowia pracowników oraz warunków ich pracy. Uczestnicy mają zapewnić pomiary higieny w miejscu pracy dla regularnej oceny, czy narażenie zawodowe nie ma negatywnego wpływu na zdrowie pracowników. Programy ochrony zawodowej zdrowia powinny mieć charakter ciągły oraz uwzględniać materiały edukacyjne poświęcone zagrożeniom związanym z narażeniem na czynniki szkodliwe w miejscu pracy.

5) Praca wymagająca wysiłku fizycznego

Należy rozpoznać, ocenić i ograniczyć narażenie pracowników na zagrożenia związane z pracami wymagającymi dużego wysiłku fizycznego, w tym wiążące się z ręcznym przenoszeniem materiałów oraz dźwiganiem ciężarów lub wykonywaniem powtarzalnych czynności związanych z podnoszeniem ciężarów, długotrwałą pracą w pozycji stojącej oraz wysoce powtarzalnymi lub wymagającymi użycia siły czynnościami montażowymi.

6) Zabezpieczenia maszyn

Maszyny produkcyjne i inne urządzenia należy poddać ocenie pod kątem zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy. W przypadku, gdy maszyny stwarzają zagrożenie obrażeń dla pracowników, należy zainstalować fizyczne osłony, blokady i wygradzenia oraz dbać o ich prawidłowe utrzymanie.

7) Warunki sanitarne, wyżywienie i zakwaterowanie

Pracownikom należy zapewnić łatwy dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz higienicznych pomieszczeń służących do przygotowywania, przechowywania i spożywania posiłków. Miejsca zakwaterowania pracowników zorganizowane przez uczestnika lub agencję pośrednictwa pracy powinny być utrzymywane w czystości, w stanie bezpiecznym oraz powinny być wyposażone

w odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, źródło ciepłej wody do mycia, odpowiednie oświetlenie i odpowiednią wentylację z klimatyzacją, miejsca przechowywania rzeczy osobistych i wartościowych dostępne tylko dla osób ich używających, oraz zapewniać odpowiednią przestrzeń osobistą wraz z rozsądnymi uprawnieniami do wstępu do kwater i ich opuszczania.

8) Komunikacja BHP

Uczestnicy zobowiązani są przekazać swoim pracownikom odpowiednie informacje i zorganizować dla nich szkolenia dotyczące BHP w języku, którym posługuje się pracownik, lub w języku dla niego zrozumiałym, uwzględniające wszystkie rozpoznane zagrożenia obecne w miejscu pracy, na które pracownicy są narażeni, w tym między innymi zagrożenia mechaniczne, elektryczne, chemiczne, pożarowe oraz fizyczne. Informacje dotyczące BHP powinny być wyraźnie wywieszane na terenie zakładu lub umieszczone w miejscu widocznym i dostępnym dla pracowników. Informacje i szkolenia dotyczące higieny powinny obejmować zagadnienia poświęcone konkretnym zagrożeniom i być skierowane dla odpowiednich grup demograficznych, klasyfikowanych m.in. pod względem płci i wieku, wedle stosowności. Wszyscy pracownicy powinni przejść szkolenie wstępne przed rozpoczęciem pracy na powierzonym im stanowisku, a następnie regularne szkolenia okresowe BHP. Należy zachęcać pracowników do zgłaszania wszelkich uwag dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy bez obawy przed represjami.

C. ŚRODOWISKO

We wszystkich obszarach działalności uczestnicy uznają, że odpowiedzialność za środowisko naturalne stanowi nieodłączną część procesu wytwarzania produktów światowej klasy. Uczestnicy powinni rozpoznawać oddziaływanie na środowisko i zminimalizować jego szkodliwe skutki dla społeczności, środowiska i zasobów naturalnych, dbając jednocześnie o zdrowie i bezpieczeństwo społeczne.

Normy środowiskowe są następujące:

1) Decyzje środowiskowe i stosowna sprawozdawczość

Należy uzyskać, utrzymywać i aktualizować wszystkie konieczne decyzje środowiskowe (np. dotyczące monitorowania zrzutów ścieków), zezwolenia i upoważnienia, a także przestrzegać związanych z nimi wymagań wobec ruchu zakładu pracy i sprawozdawczości.

2) Zapobieganie zanieczyszczeniom i ochrona zasobów naturalnych

Należy ograniczyć do minimum emisje i zrzuty zanieczyszczeń oraz produkcję odpadów lub wyeliminować je u źródła poprzez takie działania, np. montaż urządzeń do kontroli/uzdatniania zanieczyszczeń, zmiany w procesach produkcyjnych, utrzymania ruchu i eksploatacji obiektów, a także innymi stosownymi środkami. Wykorzystanie zasobów naturalnych, w tym wody, paliw kopalnych, minerałów i produktów pochodzących z lasów pierwotnych powinno przebiegać w sposób oszczędny dzięki takim działaniom, jak zmiany w procesach produkcyjnych, utrzymania ruchu eksploatacji

obiektów, zastępowanie surowców bardziej optymalnymi, ponowne wykorzystywanie odpadów, oszczędność zasobów, recykling odpadów lub inne stosowne środki.

3) Substancje niebezpieczne

Substancje chemiczne, odpady i inne materiały stanowiące zagrożenie dla ludzi lub środowiska należy zidentyfikować, oznakować i odpowiednio nimi gospodarować, aby zagwarantować bezpieczeństwo podczas obchodzenia się z nimi, ich transportu, przechowywania, użytkowania, recyklingu lub ponownego wykorzystania oraz unieszkodliwiania. Należy śledzić i ewidencjonować informacje dotyczące odpadów niebezpiecznych.

4) Odpady stałe

Uczestnicy mają stosować systematyczne podejście w celu identyfikacji, zarządzania, ograniczania oraz odpowiedzialnego unieszkodliwiania lub recyklingu odpadów stałych (niebędących odpadami niebezpiecznymi). Należy śledzić i ewidencjonować informacje dotyczące odpadów.

5) Emisje do atmosfery

Emisje lotnych związków organicznych, aerozoli, substancji żrących, cząstek stałych, substancji zubożających warstwę ozonową oraz produktów ubocznych spalania powstających w wyniku działalności przemysłowej do atmosfery należy scharakteryzować, na bieżąco monitorować, kontrolować i poddawać odpowiedniemu uzdatnieniu przed ich uwolnieniem. Substancje zubożające warstwę ozonową należy skutecznie kontrolować zgodnie z protokołem montrealским i obowiązującymi przepisami prawa. Uczestnicy są zobowiązani do bieżącego monitorowania skuteczności ich systemów kontroli emisji do atmosfery.

6) Ograniczenia dotyczące surowców

Uczestnicy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa oraz wymagań klientów dotyczących zakazu lub ograniczenia stosowania określonych surowców w produktach i procesach produkcyjnych — w tym przepisów dotyczących oznakowania odpadów przeznaczonych do recyklingu i utylizacji.

7) Gospodarka wodna

Uczestnicy mają wdrożyć program gospodarki wodnej, który obejmuje ewidencjonowanie, charakteryzowanie i monitorowanie źródeł wody, jej poboru/zużycia i odprowadzania. Mają poszukiwać sposobów na ograniczenie zużycia wody oraz kontrolować źródła zanieczyszczenia wód. Wszystkie ścieki należy poddać analizie, monitorować, kontrolować i uzdatniać zgodnie z obowiązującymi wymaganiami właściwymi przed ich odprowadzeniem lub unieszkodliwieniem. Uczestnicy mają regularnie monitorować skuteczność swoich systemów oczyszczania i retencji ścieków, aby zagwarantować ich optymalną wydajność oraz zgodność z przepisami właściwymi.

8) Zużycie energii i emisja gazów cieplarnianych

Uczestnicy zobowiązani są wyznaczyć dla wszystkich swoich firm bezwzględny cel ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, a także sporządzać raporty z jego realizacji. Należy monitorować, ewidencjonować i podawać do wiadomości publicznej dane dotyczące zużycia energii oraz wszystkich emisji gazów cieplarnianych z zakresów 1 i 2, a także istotnych kategorii emisji z zakresu 3. Uczestnicy zobowiązani są poszukiwać sposobów na poprawę efektywności energetycznej oraz ograniczenie do minimum zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych.

D. ETYKA

Ze względu na ciężące na uczestnikach obowiązki wobec społeczeństwa oraz konieczność osiągnięcia sukcesu rynkowego, uczestnicy i ich przedstawiciele powinni przestrzegać najwyższych standardów etycznych, w tym opisanych poniżej:

1) Uczciwość w biznesie

We wszystkich relacjach biznesowych należy przestrzegać najwyższych norm uczciwości. Uczestnicy zobowiązują się do stosowania zasady zerowej tolerancji wobec wszelkich form łapownictwa, korupcji, wymuszeń i malwersacji.

2) Zakaz osiągnięcia nienależnych korzyści

Nie wolno obiecywać, oferować, zezwalać na, wręczać ani przyjmować łapówek, jak również stosować innych środków mających na celu zdobycie nieuzasadnionej lub nienależnej korzyści. Zakaz ten obejmuje przyobiecywanie, oferowanie, zezwalanie na, przekazywanie lub przyjmowanie jakichkolwiek korzyści materialnych – bezpośrednio lub pośrednio, za pośrednictwem osoby trzeciej – w celem zdobycia lub utrzymania stosunków handlowych, zmiany strony stosunków handlowych lub wypracowania nienależnej przewagi gospodarczej o innym charakterze. Należy wprowadzić procedury monitorowania, ewidencji i egzekwowania przepisów prawa celem prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa antykorupcyjnego.

3) Ujawnianie informacji

Wszelkie transakcje biznesowe należy prowadzić w sposób przejrzysty i rzetelnie odzwierciedlony w księgach rachunkowych oraz ewidencji uczestnika. Informacje dotyczące warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, praktyk wobec ochrony środowiska, działalności gospodarczej, struktury, sytuacji finansowej oraz wyników gospodarczych uczestnika należy ujawniać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i powszechną praktyką branżową. Fałszowanie ewidencji lub wprowadzanie w błąd co do warunków lub praktyk w łańcuchu dostaw jest niedopuszczalne.

4) Własność intelektualna

Należy przestrzegać praw własności intelektualnej. Przekazywanie technologii i know-how musi odbywać się w sposób gwarantujący ochronę praw własności intelektualnej, natomiast informacje dotyczące klientów i dostawców muszą być chronione.

5) Uczciwa działalność gospodarcza, reklama i konkurencja

Należy przestrzegać zasad uczciwego prowadzenia działalności gospodarczej, reklamy i konkurencji.

6) Ochrona tożsamości i zakaz działań odwetowych

Należy prowadzić programy gwarantujące poufność, anonimowość oraz ochronę dostawców i pracowników będących sygnalistami, w granicach dozwolonych przepisami prawa. Uczestnicy powinni zapewnić swoim pracownikom mechanizm komunikacji, z pomocą którego będą mogli zgłaszać wszelkie zastrzeżenia bez obawy przed odwetem.

7) Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców mineralnych

Uczestnicy powinni przyjąć odpowiednie regulaminy wewnętrzne i dochować należytej staranności względem źródeł pochodzenia oraz łańcucha dostaw tantalu, cyny, wolframu, złota i kobaltu wykorzystywanych w wytwarzanych przez siebie produktach, aby w uzasadniony sposób zagwarantować, że surowce te pozyskiwane są zgodnie z wytycznymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczącymi odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami zbrojnymi i obszarów wysokiego ryzyka konfliktu zbrojnego — lub zgodnie z równoważnymi wytycznymi oraz uznawanymi powszechnie regułami należytej staranności.

8) Prywatność

Uczestnicy zobowiązują się do przestrzegania uzasadnionych oczekiwań dotyczących ochrony danych osobowych wszystkich osób, z którymi prowadzą działalność gospodarczą: w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Uczestnicy są zobowiązani przestrzegać przepisów dotyczących ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz przepisów prawa w sprawie gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, przekazywania i udostępniania danych osobowych.

E. SYSTEMY ZARZĄDZANIA

Uczestnicy zobowiązani są wdrożyć lub ustanowić system zarządzania, którego zakres jest powiązany z treścią niniejszego Kodeksu. System zarządzania należy zaprojektować w taki sposób, aby zapewnić: (a) przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa i wymagań klientów dotyczących działalności gospodarczej i produktów uczestników, (b) przestrzeganie niniejszego Kodeksu oraz (c) rozpoznanie i ograniczanie ryzyka operacyjnego związanego z niniejszym Kodeksem. Będzie to również sprzyjać ciągłemu doskonaleniu.

System zarządzania powinien uwzględniać następujące elementy:

1) Obowiązki pracodawcy

Uczestnicy mają opracować oświadczenia dotyczące ich regulaminów wewnętrznych ws. człowieka, BHP, ochrony środowiska oraz etyki, potwierdzające ich zobowiązanie wobec zasad należytej staranności i ciągłego doskonalenia, zaś oświadczenia te mają być zatwierdzone przez zarząd firmy. Oświadczenia dotyczące regulaminów wewnętrznych należy podawać do wiadomości publicznej oraz przekazywać pracownikom w języku dla nich zrozumiałym za pośrednictwem łatwo dostępnych kanałów komunikacji.

2) Odpowiedzialność i obowiązki zarządu/kierownictwa

Uczestnicy powinni w sposób jednoznaczny wskazać członków zarządu i przedstawicieli firmy odpowiedzialnych wdrożenie systemów zarządzania i powiązanych z nimi programów. Zarząd zobowiązany jest przeprowadzać przeglądy stanu systemów zarządzania.

3) Wymagania prawne i klientów

Uczestnicy mają wdrożyć lub ustanowić procedurę służącą do identyfikacji, monitorowania i zrozumienia obowiązujących przepisów prawa oraz wymagań klientów — w tym wymagań niniejszego Kodeksu.

4) Ocena ryzyka i zarządzanie ryzykiem

Uczestnicy powinni wdrożyć lub ustanowić procedurę służącą do identyfikacji zagrożeń związanych z legalnością, ochroną środowiska, bezpieczeństwem i higieną pracy, praktykami pracowniczymi oraz etyką — w tym zagrożeń związanych z poważnymi naruszeniami praw człowieka i szkodliwym oddziaływaniem na środowisko, będącym skutkiem działalności uczestnika. Uczestnicy mają określić stopień istotności każdego ryzyka oraz wdrożyć odpowiednie środki kontroli, tj. proceduralne i fizyczne, w celu opanowania zidentyfikowanych zagrożeń i zapewnienia zgodności z przepisami prawa.

5) Cele doskonalenia

Uczestnicy mają ustalić w formie pisemnej cele, wskaźniki i plany działania służące poprawie wyników uczestnika w dziedzinie odpowiedzialności społecznej, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, co uwzględnia okresową ocenę postępów uczestnika w realizacji tych celów.

6) Szkolenia

Uczestnicy mają opracować programy szkoleń dla kadry kierowniczej i pracowników, służące wdrożeniu regulaminów, procedur i celów doskonalenia uczestnika oraz spełnienie obowiązujących wymagań prawa.

7) Komunikacja

Uczestnicy mają ustanowić procedury służące przekazywaniu jasnych i rzetelnych informacji na temat swoich regulaminów, praktyk, oczekiwań oraz wyników pracownikom, dostawcom i klientom.

8) Udział pracowników i interesariuszy oraz dostęp do środków zaspokojenia szkód

Uczestnicy mają wprowadzić procedury umożliwiające ciągłą, dwustronną komunikację z pracownikami, ich przedstawicielami oraz innymi stronami zainteresowanymi, w przypadkach, gdy jest to stosowne lub konieczne. Celem takiego procesu jest zdobywanie informacji zwrotnych na temat praktyk i warunków działalności których niniejszy Kodeks dotyczy, oraz wspieranie ciągłego doskonalenia. Pracownikom należy zapewnić bezpieczne warunki, w których będą mogli zgłaszać skargi i przekazywać opinie bez obawy przed represjami lub odwetem.

9) Audyty i oceny

Uczestnicy mają prowadzić okresowe samooceny w celu zapewnienia zgodności z wymaganiami przepisów prawa, treścią niniejszego Kodeksu oraz postanowieniami umów z klientami ws. odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

10) Proces działań naprawczych

Uczestnicy mają wprowadzić procedurę umożliwiającą terminowe usuwanie uchybień stwierdzonych w wyniku wewnętrznych lub zewnętrznych ocen, kontroli, dochodzeń i przeglądów.

11) Ewidencja i rejestry

Uczestnicy są zobowiązani do tworzenia i prowadzenia ewidencji oraz rejestrów w celu zapewnienia zgodności z przepisami i wymaganiami firmy, a także dochowania odpowiedniej poufności celem ochrony prywatności.

12) Odpowiedzialność dostawców

Uczestnicy mają ustanowić procedurę informowania dostawców o wymaganiach niniejszego Kodeksu oraz procedurę monitorowania realizacji jego wymagań przez dostawców.