

Kodeks postępowania dla dostawców

WPROWADZENIE

Orkla Group dąży do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej w oparciu o obowiązek poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych. W związku z tym firma Orkla stara się dbać o zdrowie i bezpieczeństwo ludzi, chronić środowisko, zapobiegać korupcji oraz stosować dobre praktyki biznesowe w całej swojej działalności.¹

Dostawcy i partnerzy firmy Orkla mogą oczekiwać, że stosowane przez firmę Orkla praktyki zakupowe będą wspierać, a nie ograniczać ich zdolność do spełniania wymagań firmy Orkla dotyczących ludzi, społeczeństwa i środowiska.

Aby jasno przedstawić dostawcom stanowisko firmy Orkla², ustanowiliśmy niniejszy Kodeks postępowania. Niniejszy Kodeks postępowania oparto na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Kodeksie podstawowym ETI, 10 zasadach ONZ Global Compact dotyczących zrównoważonego rozwoju, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu, do których przestrzegania zobowiązała się firma Orkla. Kodeks postępowania został zatwierdzony przez Zarząd firmy Orkla.

Oprócz innych elementów jakościowych i aspektów handlowych, przy wyborze dostawców firma Orkla będzie brała pod uwagę zgodność z niniejszym Kodeksem postępowania. Kodeks postępowania określa minimalny standard postępowania. Oczekujemy, że dostawcy zawsze będą kierować się dobrym osądem, troską i rozwagą, przestrzegając zarówno wymogów, jak i intencji Kodeksu postępowania. Ponadto oczekujemy od dostawców przejrzystości i otwartego dialogu na temat wyzwań, jakie napotykają w ramach swojej działalności.

Po przekazaniu tego Kodeksu postępowania konkretnemu dostawcy należy go traktować jako dokument umowy oraz integralną część umowy zawartej między firmą Orkla a danym dostawcą.

Oprócz przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania, firma Orkla oczekuje, że dostawcy będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych w krajach prowadzenia działalności, jak również traktatów, norm międzynarodowych i regulacji odnoszących się do prowadzonej działalności biznesowej. W przypadku rozbieżności między obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi a niniejszym Kodeksem postępowania lub wymogów umowy z dostawcą, dostawcy zobowiązani są przestrzegać najbardziej rygorystycznych wymogów.

Do ceny zgodności z niniejszym Kodeksem postępowania firma Orkla będzie korzystała z najnowszej wersji standardu audytowego SMETA³.

ZAKRES ZASTOSOWANIA

Niniejszy Kodeks postępowania dotyczy dostawców - w tym między innymi wykonawców, agentów i konsultantów - którzy mają obowiązek umowy jego przestrzegania. Dotyczy to wszystkich osób działających w imieniu dostawcy lub go reprezentujących. Firma Orkla

¹ Odniesienia do **firmy Orkla** w niniejszym Kodeksie postępowania odnoszą się do Orkla Group, Orkla ASA i/lub spółek zależnych tych podmiotów.

² *Objaśnienie pojęć:* **Dostawca** jest partnerem umownym odpowiedzialnym za produkt lub usługę świadczoną firmie Orkla i jej spółkom zależnym.

³ Sedex Members Ethical Trade Audit

oczekuje ponadto od swoich dostawców, że dołożą oni wszelkich starań, aby zapewnić przestrzeganie równoważnych standardów w swoim łańcuchu dostaw w oparciu o zasadę dźwigni zgodnie z międzynarodowymi dobrymi praktykami.

WYMOGI

1. PRAWA CZŁOWIEKA I STANDARDY PRACY

Dostawcy zobowiązani są zachowywać należytą staranność w zakresie praw człowieka, aby identyfikować, zapobiegać i ograniczać ryzyko związane z prawami człowieka. W związku z tym dostawcy zobowiązani są brać pod uwagę zarówno potencjalny, jak i rzeczywisty negatywny wpływ na prawa człowieka związany ze swoją działalnością, produktami lub usługami. Należy zwracać uwagę zarówno na ryzyko bezpośrednio związane z działalnością dostawcy, jak i ryzyko związane z poddostawcami lub innymi relacjami biznesowymi. Oznacza to wprowadzenie odpowiedzialnego postępowania w biznesie do regulaminów i systemów zarządzania dostawcy; przeprowadzenie analizy due diligence poprzez określenie rzeczywistego lub potencjalnego niekorzystnego wpływu na różne kwestie; wyeliminowanie, zapobieganie lub łagodzenie takiego wpływu; monitorowanie wdrażania i wyników; informowanie o sposobie postępowania z negatywnymi skutkami; oraz umożliwienie eliminowania skutków, gdy jest to stosowne.

1.1 Zakaz pracy przymusowej, niewolniczej lub niedobrowolnej

Dostawcy nie mogą zezwalać na pracę przymusową ani niewolniczą, niedobrowolną lub opartą na wyzysku pracę więźniów, niewolnictwo ani handel ludźmi. Dostawcom, w tym współpracującym z nimi agencjom rekrutacyjnym, nie mogą angażować się ani tolerować nadużywania słabości, oszustw, ograniczania możliwości poruszania się, przemocy fizycznej lub seksualnej, zastraszania i gróźb, zatrzymywania dokumentów tożsamości, wstrzymywania wypłaty wynagrodzenia, zniewolenia długiem, niewłaściwych warunków pracy i życia, nadmiernej liczby nadgodzin ani żadnego innego rodzaju wyzysku bądź nadużycia. Wszelka praca musi być dobrowolna, a pracownicy muszą mieć swobodę odejścia z pracy w dowolnym momencie lub rozwiązania stosunku pracy bez kary, jeśli zostanie zachowany rozsądny okres wypowiedzenia, zgodnie z umową zawartą z danym pracownikiem.

1.2 Zakaz zatrudniania dzieci

Należy stosować zakaz zatrudniania dzieci⁴ i przeciwdziałać stosowaniu takich praktyk. Dostawcy zobowiązani są podjąć odpowiednie środki w celu zapewnienia, że w ich własnych zakładach produkcyjnych i miejscach prowadzenia działalności oraz w zakładach produkcyjnych i miejscach prowadzenia działalności podwykonawców nie zatrudnia się dzieci.

Dostawcom nie wolno zatrudniać osób poniżej 15. roku życia, poniżej wymaganego prawem minimalnego wieku zatrudnienia ani poniżej minimalnego wieku ustania obowiązku szkolnego zgodnie z lokalnymi przepisami, w zależności od tego, które z tych ograniczeń jest wyższe.

Osoby młodociane poniżej 18. roku życia nie mogą wykonywać prac niebezpiecznych dla zdrowia lub bezpieczeństwa, w tym prac nocnych.

⁴ Zatrudnianie dzieci odnosi się to pracy wykonywanej przez dzieci, która narusza prawo dziecka do zdrowego wzrostu i rozwoju oraz odmawia mu prawa do wysokiej jakości edukacji. Minimalny wiek pracowników nie może być mniejszy niż wiek ustania obowiązku szkolnego, a w żadnym wypadku nie może być mniejszy niż 15 lat (14 lat w niektórych krajach zgodnie z konwencją ILO 138).

Należy ustalić, udokumentować i przekazać pracownikom oraz innym zainteresowanym stronom zasady i procedury dotyczące wyrównywania skutków zatrudniania osób młodocianych. Należy zapewnić odpowiednie wsparcie, aby umożliwić takim osobom młodocianym realizowanie i wypełnienie obowiązku szkolnego.

Dostawca zobowiązany jest posiadać uwierzytelnioną kopię oficjalnego dokumentu zawierającego datę urodzenia pracownika. W krajach, w których nie jest to możliwe, fabryka powinna wdrożyć odpowiednią metodę oceny wieku swoich pracowników.

1.3 Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych

Wszyscy pracownicy, bez względu na różnice i płeć, muszą mieć prawo do zgodnego z prawem tworzenia, dołączania lub niewstępowania do związków zawodowych, zawierania układów zbiorowych, ubiegania się o przedstawicielstwo i wstępowania do rad pracowniczych zgodnie z lokalnym prawem i konwencjami międzynarodowymi. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i muszą mieć możliwość realizowania swojej funkcji przedstawicielskiej w miejscu pracy.

Jeżeli prawo do wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych jest ograniczone przez przepisy prawne, pracodawca musi umożliwić rozwój równoległych środków umożliwiających niezależne i swobodne zrzeszanie się i zawieranie układów.

O ile to możliwe, zebrania związkowe lub zebrania komisji powinny być organizowane w sposób umożliwiający uczestnictwo pracownikom każdej płci i ogólnie odzwierciedlający różnicowanie pracowników.

1.4 Niedyskryminacja, różnorodność i integracja

Nie dopuszcza się dyskryminacji w zakresie zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń, awansu lub rozwiązania stosunku pracy ze względu na pochodzenie etniczne, religię, klasę społeczną, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, ciążę, orientację seksualną ani przynależność związkową bądź polityczną.

Wszyscy pracownicy posiadający takie same doświadczenie i kwalifikacje powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie za taką samą pracę. Oczekujemy od dostawców stosowania środków zapewnienia równości wynagrodzeń.

Dostawcy zobowiązani są stosować środki mające na celu ochronę pracowników przed natarczywym zachowaniem o charakterze seksualnym, groźbami, obrażą lub wykorzystywaniem oraz przed dyskryminacją lub rozwiązaniem stosunku pracy z nieuzasadnionych powodów, np. małżeństwa, ciąży, rodzicielstwa lub zakażenia wirusem HIV.

We wszystkich aspektach szkolenia oraz rozwoju osobistego i zawodowego należy zapewnić równe szanse.

Dostawcy mają obowiązek cenić i szanować różnorodność, równość i integrację oraz powinni demonstrować zaangażowanie w uzyskanie i zachowanie zróżnicowanego charakteru zespołów. Zachęca się dostawców do wdrażania ukierunkowanych działań w tym obszarze, takich jak np. cele ilościowe dotyczące przedstawicieli poszczególnych płci i osób o określonym pochodzeniu etnicznym. Zachęcamy również naszych dostawców do wprowadzenia konkretnych regulaminów dotyczących osób niepełnosprawnych i osób LHBTQ+.

1.5 Opłaty rekrutacyjne

Dostawca zapewnia, że w trakcie procesu rekrutacji i okresu zatrudnienia nie pobiera się żadnych depozytów (pieniężnych ani innych) nie są pobierane od pracowników, w tym od

pracowników tymczasowych, sezonowych i migrujących oraz pracowników zapewnianych przez agencje, firmy rekrutacyjne lub pośredników. W przypadku, gdy opłata została pobrana z naruszeniem niniejszych wytycznych, dostawca zobowiązany jest niezwłocznie zwrócić, w stosownych przypadkach, wszystkie takie opłaty bezpośrednio wykonawcom/agencji lub innym podmiotom zapewniającym pracowników, bądź też niezwłocznie zwrócić taką opłatę poszkodowanemu pracownikowi.⁵

1.6 Wynagrodzenia i świadczenia

Wynagrodzenia i świadczenia socjalne powinny przynajmniej spełniać krajowe standardy prawne lub standardy branżowe, w zależności od tego, który standard jest wyższy. Wynagrodzenie powinno wystarczyć do zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnienia pewnego poziomu dochodu rozporządzalnego. Świadczenia socjalne powinny być co najmniej zgodne z prawem krajowym lub obowiązującym standardem branżowym, zależnie od tego, który z tych standardów jest najwyższy.

Przed rozpoczęciem zatrudnienia wszyscy pracownicy powinni otrzymać pisemną umowę o pracę sporządzoną w zrozumiałym dla siebie języku i zawierającą warunki wynagrodzenia oraz metodę płatności. Stosowanie środka dyscyplinarnego w postaci potrąceń z wynagrodzenia nie jest dozwolone.

1.7 Godziny pracy i nadgodziny

Pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy i zwolnienie chorobowe, do których są oni uprawnieni zgodnie z ustawodawstwem krajowym, bez żadnych form negatywnych sankcji. W przypadku ciąży kobietom przysługuje urlop macierzyński zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

Godziny pracy, odpoczynku, nadgodziny i przerwy muszą być zgodne z krajowymi przepisami i normami branżowymi, w zależności od tego, które z nich zapewniają większą ochronę. Czas pracy nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo. Pracownikom należy zapewnić co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie 7 dni.

Nadgodziny są dobrowolne i ograniczone. Zalecana maksymalna liczba nadgodzin wynosi 12 godzin tygodniowo (tj. łączny tydzień pracy, w tym nadgodziny, nie powinien przekraczać 60 godzin). Wyjątki od tej zasady są akceptowane w ramach układu zbiorowego. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny. Wynagrodzenie powinno być co najmniej zgodne z wymaganiami obowiązującego prawa.

1.8 Prześladowanie, nadużycia i niehumanitarne traktowanie

Zabrania się stosowania przemocy fizycznej lub psychicznej, kar lub gróźb związanych z przemocą fizyczną bądź psychiczną, molestowania seksualnego lub innych form molestowania oraz słownych przejawów nękania, a także innych form zastraszania.

1.9 Umowy krótkoterminowe

Nie wolno unikać zobowiązań wobec pracowników wynikających z międzynarodowych konwencji i przepisów o ochronie socjalnej oraz przepisów wynikających ze zwykłego stosunku pracy poprzez zawieranie umów krótkoterminowych (takich jak praca na umowę zlecenie, praca dniówkowa, podzlecenie lub inne relacje pracownicze). Czas trwania i treść programów praktyk zawodowych muszą być jasno określone.

1.10 Prawa do ziemi

⁵ Jeśli pracownicy zostaną obciążeni opłatami przez zewnętrzną agencję rekrutacyjną, opłaty te mogą dotyczyć jedynie kosztów dodatkowych, takich jak koszty podróży. Dostawca powinien zadbać, aby takie opłaty były uzasadnione i nie powinny stanowić pożyczki ani zaliczki na poczet wynagrodzenia celem uiszczenia przez pracownika opłat na rzecz agencji rekrutacyjnej.

Dostawcy zobowiązani są uzyskiwać i dbać o aktualność wszystkich wymaganych pozwoleń środowiskowych, zgód i rejestracji, a także przestrzegać wynikających z nich wymogów dotyczących prowadzenia działalności oraz sprawozdawczości.

Dostawcy muszą przestrzegać praw do ziemi ludności tubylczej i społeczności lokalnych, których dotyczy prowadzona działalność i praktyki pozyskiwania surowców. Wszelkie negocjacje dotyczące własności lub ziemi, w tym wykorzystywanie i przekazywanie własności lub ziemi, są prowadzone zgodnie z zasadami wolnej, uprzedniej i świadomej zgody (ang. free, prior, and informed consent – FPIC), przejrzystości umów i ujawniania informacji. Dostawcom nie wolno brać udziału w żadnej formie zawłaszczania ziemi.

1.11 Marginalizowane populacje

Produkcja i wykorzystanie zasobów naturalnych nie mogą przyczyniać się do zniszczenia i/lub degradacji zasobów i bazy dochodowej zmarginalizowanych populacji, np. poprzez wykorzystanie dużych obszarów ziemi, wody lub innych zasobów naturalnych, od których te populacje są zależne.

2. BHP

2.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dostawcy zobowiązani są zapewnić identyfikację, ocenę i kontrolę potencjalnego narażenia pracowników na zagrożenia bezpieczeństwa, takie jak zagrożenia związane z integralnością elektryczną i konstrukcyjną, maszynami, chemikaliami, toksynami, pojazdami, upadkiem i układem zakładu, a także narażenia pracowników na środki chemiczne, biologiczne i fizyczne. Dostawcy zobowiązani są zapewnić pracownikom bezpłatne środki ochrony indywidualnej utrzymywane w odpowiednim stanie.

Dostawcy zobowiązani są zapewnić pracownikom bezpieczne i zdrowe warunki pracy, w tym wodę pitną, odpowiednie warunki sanitarne, oświetlenie, temperaturę, wentylację oraz odpowiednie udogodnienia dotyczące potrzeb zdrowotnych kobiet.

Pracownicy muszą przejść odpowiednie i udokumentowane szkolenie BHP w rodzimym języku. Szkolenie takie należy regularnie powtarzać.

2.2 Praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego

Dostawcy zobowiązani są identyfikować, oceniać i kontrolować narażenia pracowników na zagrożenia związane z zadaniami wymagającymi dużego wysiłku fizycznego, takimi jak ręczne przenoszenie materiałów oraz podnoszenie ciężkich przedmiotów bądź wielokrotne podnoszenie przedmiotów, długotrwałe stanie oraz wykonywanie bardzo powtarzalnych lub wymagających użycia siły zadań montażowych.

2.3 Urazy i choroby zawodowe

Dostawcy zobowiązani są wdrożyć procedury i systemy obejmujące zapobieganie urazom i chorobom zawodowym oraz śledzenie i raportowanie przypadków, a także zapewnić niezbędne leczenie, badać przypadki, wdrażać działania naprawcze w celu wyeliminowania ich przyczyn oraz pomagać pracownikom w powrocie do pracy.

2.4 Gotowość na sytuacje awaryjne

Dostawcy zobowiązani są identyfikować i oceniać potencjalne sytuacje awaryjne i nagłe zdarzenia oraz minimalizować ich skutki poprzez wdrażanie planów awaryjnych i procedur reagowania, w tym procedur raportowania sytuacji awaryjnych, procedur powiadamiania i ewakuacji pracowników, szkoleń pracowników, ćwiczeń, odpowiedniego sprzętu do wykrywania i gaszenia pożarów, zapewnienia odpowiednich wyjść oraz środków pierwszej pomocy.

2.5 Warunki mieszkaniowe

Zakwaterowanie, o ile jest zapewniane przez dostawcę, agenta/agencję pracy lub inny podmiot powiązany, musi być czyste, bezpieczne, odpowiednio wentylowane i utrzymywane w dobrym stanie konstrukcyjnym. Kwatery powinny spełniać podstawowe potrzeby wynikające z praw człowieka, takie jak dostęp do wody pitnej, higieniczne miejsca przygotowania posiłków, odpowiednia przestrzeń osobista, odpowiednia temperatura i wentylacja, czyste i zadbane łazienki oraz natryski. Wszystkie obiekty muszą mieć niezagrodzone i swobodnie dostępne wyjścia.

2.6 Informowanie o zasadach BHP

Dostawcy zobowiązani są zapewnić pracownikom odpowiednie informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia i ostrzeżenia w języku pracownika lub w języku dla niego zrozumiałym dotyczące wszystkich zidentyfikowanych zagrożeń w miejscu pracy, na które narażeni są pracownicy. Szkolenie przeprowadza się przed rozpoczęciem pracy, a następnie powtarza w regularnych odstępach czasowych.

Należy zachęcać pracowników do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, bez obaw przed odwetem.

3. ŚRODOWISKO NATURALNE

3.1 Substancje niebezpieczne

Dostawcy zobowiązani są identyfikować, oznaczać i zarządzać substancjami chemicznymi, odpadami i innymi materiałami stanowiącymi zagrożenie dla ludzi lub środowiska w celu zapewnienia bezpiecznego postępowania z nimi, ich przemieszczania, przechowywania, stosowania, recyklingu lub ponownego użycia oraz utylizacji. Dostawcy towarów rolnych mają obowiązek wdrażać i promować mniejsze zużycie środków chemicznych i nawozów w całym łańcuchu dostaw oraz w odniesieniu do rolników.

3.2 Emisje

Dostawcy zobowiązani są monitorować, śledzić i dokumentować emisje ze swoich zakładów do powietrza, wody i gleby, a także ścieków generowanych w ramach prowadzonej działalności w celu określenia aspektów, które mogą kontrolować i na które mogą wpływać, stwarzając możliwości poprawy i ustalając cele w zakresie minimalizacji emisji. Wszystkie wytwarzane emisje należy monitorować, śledzić i dokumentować.

3.3 Emisja gazów cieplarnianych

Zachęcamy dostawców do wyznaczenia opartych na naukowych podstawach celów w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1, 2 i 3, a także do pomiaru śladu węglowego produktów sprzedawanych firmie Orkla.

3.4 Efektywność wykorzystania zasobów

Dostawcy zobowiązani podjąć odpowiednie kroki i ustalić cele dotyczące zminimalizowania zużycia zasobów naturalnych, takich jak materiały, energia i woda, a także wdrożyć strategię oszczędzania tych zasobów. Efektywność musi być monitorowana, śledzona i dokumentowana.

3.5 Gospodarka odpadami

Dostawcy zobowiązani są wdrożyć systematyczne podejście do identyfikowania, zarządzania, ograniczania i odpowiedzialnego usuwania lub recyklingu odpadów stałych.

3.6 Jakość gleby

Dostawcy zobowiązani są podjąć odpowiednie kroki i ustalić cele dotyczące utrzymania jakości gleby oraz w miarę możliwości zminimalizowania negatywnego wpływu działalności na glebę. Dostawcy pozyskujący towary rolne zobowiązani są wdrażać i promować dobre praktyki rolnicze w całym łańcuchu dostaw oraz w odniesieniu do rolników.

3.7 Różnorodność biologiczna

Dostawcy zobowiązani są podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że bioróżnorodność jest zachowana przez cały okres działalności w całym łańcuchu dostaw.

3.8 Zero wylesiania

W odniesieniu do odpowiednich materiałów należy przestrzegać Zasad Zero Wylesiania firmy Orkla oraz Zasad firmy Orkla dotyczących zrównoważonego pozyskiwania oleju palmowego.

3.9 Dobrostan zwierząt

W odniesieniu do produktów zwierzęcych należy zwracać odpowiednią uwagę na dobrostan zwierząt w całym łańcuchu wartości. Należy przestrzegać Zasad firmy Orkla dotyczących dobrostanu zwierząt.

4. RZETELNOŚĆ I ETYKA W BIZNESIE

4.1 Dostawcy nie tolerują korupcji i podejmują działania przeciwko wszelkim przejawom korupcji w sektorze publicznym i prywatnym. Dostawca zobowiązany jest przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących przekupstwa, korupcji, oszustw i wszelkich innych zakazanych praktyk biznesowych oraz posiada odpowiednie procedury zapobiegające przekupstwu we wszystkich transakcjach handlowych podejmowanych przez dostawcę. Dostawcy nie wolno oferować, obiecywać ani przekazywać nieuprawnionych korzyści, przysług ani zachęt, bezpośrednio ani pośrednio, urzędnikom państwowym, organizacjom międzynarodowym ani innym stronom trzecim.

4.2 Dostawcy nie wolno, bezpośrednio lub pośrednio, oferować prezentów pracownikom firmy Orkla lub osobom reprezentującym firmę Orkla ani innym blisko z nimi związanym osobom, chyba że prezent ma niewielką wartość. Dostawcy nie wolno w żadnym wypadku oferować ani przyjmować prezentów w postaci gotówki lub jej ekwiwalentów. Imprezy sponsorowane, takie jak wydarzenia towarzyskie, posiłki lub rozrywki, można oferować, jeśli istnieje uzasadniony cel biznesowy, a koszty utrzymywane są w rozsądnych granicach. Koszty podróży osoby reprezentującej firmę Orkla pokrywa firma Orkla. Nie wolno oferować ani przyjmować imprez sponsorowanych, zwrotu kosztów ani prezentów w sytuacjach związanych z udziałem w przetargu, negocjacjami lub przyznawaniem zamówień.

4.3 Dostawcy zobowiązani są unikać wszelkich konfliktów interesów podczas pracy na rzecz firmy Orkla. Konflikt interesów zachodzi, gdy przedstawiciel dostawcy podejmuje działania we własnym interesie lub w interesie znajomego lub członka rodziny, wykorzystując stanowisko przedstawiciela dostawcy. Dostawcy są zobowiązani do zgłaszania wszelkich potencjalnych lub pozornych konfliktów między ich osobistymi interesami a interesami firmy Orkla.

4.4 Dostawcom nie wolno brać udziału w żadnych formach prania pieniędzy. Dostawcy mają obowiązek wdrażać środki zapobiegające wykorzystywaniu transakcji finansowych do prania pieniędzy.

4.5 Dostawcy zobowiązani są przestrzegać standardów uczciwej działalności gospodarczej, reklamy i konkurencji. Dostawcy nie wolno w żadnym wypadku powodować naruszenia ani brać udziału w naruszeniu ogólnych lub szczególnych przepisów ustawowych ani wykonawczych, takich jak nielegalna współpraca w zakresie ustalania cen, nielegalny podział rynku lub inne praktyki naruszające obowiązujące przepisy dotyczące konkurencji.

4.6 Dostawcy mają obowiązek wdrożyć odpowiednie środki techniczne i organizacyjne w celu zapewnienia, że wszelkie przetwarzanie danych osobowych w ramach stosunku

umownego dostawcy z firmą Orkla jest zgodne z obowiązującymi przepisami o ochronie danych.

5. PRAKTYKI DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA

5.1 Systemy zarządzania

Dostawca ma obowiązek podjąć działania zmierzające do spełnienia wymagań niniejszego Kodeksu postępowania i uwzględnienia zasad Kodeksu w prowadzonej działalności. Dostawcę zachęca się również do wdrożenia odpowiednich zasad, świadomości ryzyka, oceny ryzyka i procesów due diligence. Dostawca ma także obowiązek sprawdzić spełnienie tych wymagań przez swoich dostawców i poddostawców.

Wdrożenie niniejszego Kodeksu postępowania jest procesem dynamicznym a nie statycznym. Dostawcy powinni dążyć do ciągłego doskonalenia poprzez pisemne cele, zadania i plan wdrożenia, aby poprawiać swoje wyniki w zakresie spraw społecznych, środowiskowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

5.2 Mechanizm dotyczący skarg

Dostawca zobowiązany jest zapewnić wszystkim pracownikom możliwość poufnego zgłaszania skarg, z uwzględnieniem wytycznych Zasad przewodnich ONZ, oraz zapewnić wdrożenie procesów zapewniających ochronę przed działaniami odwetowymi pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości. Problemy należy rozwiązywać niezwłocznie i z szacunkiem, uwzględniając dokumentację działań naprawczych.

Dostawcy muszą dążyć do zapewnienia odpowiedniej równowagi płci w składzie komisji rozpatrujących skargi.

5.3 Dokładność i identyfikowalność

Dostawcy zobowiązują się do przejrzystości, weryfikowalności i dokładności transakcji przy jednoczesnym przestrzeganiu zobowiązań do zachowania poufności. Wszystkie informacje księgowe muszą być poprawne i udokumentowane zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Jeśli dostawca korzysta z usług poddostawców w związku z dostawą do firmy Orkla, wszelkie powiązania z zakładem produkcyjnym w odniesieniu do dostawy do firmy Orkla muszą być identyfikowalne. Na żądanie firmy Orkla dostawca pierwszego poziomu ma obowiązek przekazać firmie Orkla informacje o wszystkich dostawcach drugiego poziomu (w niektórych przypadkach także trzeciego poziomu) oraz ich zakładach produkcyjnych.

PRZESTRZEGANIE NINIEJSZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA – SPRAWNIENIA

Audyty i monitorowanie

W celu oceny zgodności z niniejszym Kodeksem postępowania firma Orkla może przeprowadzać audyty dostawców i ich zakładów produkcyjnych. Dostawca zobowiązany jest prowadzić odpowiednie rejestry w celu wykazania zgodności oraz przedstawić uzasadnione informacje na żądanie firmy Orkla. Zastrzegamy sobie prawo do monitorowania zgodności poprzez inspekcje przeprowadzane przez personel firmy Orkla lub niezależnych audytorów zewnętrznych. Audytorowi wyznaczonemu przez firmę Orkla należy, na żądanie firmy Orkla, zapewnić dostęp do dokumentacji i innych informacji w celu weryfikacji zgodności. Dostawcy mogą również zostać poproszeni o dokonanie samooceny⁶ własnej działalności względem niniejszego Kodeksu postępowania.

Audyty będą przeprowadzane zgodnie z metodologią norm międzynarodowych, takich jak najnowsza wersja SMETA, w celu sprawdzenia zgodności z wymogami niniejszego Kodeksu postępowania. Rodzaje przeprowadzanych audytów należy w miarę możliwości wcześniej uzgodnić między firmą Orkla a dostawcą.

Niezgodność i działania naprawcze

Kodeks postępowania określa standardy, których powinni przestrzegać wszyscy dostawcy firmy Orkla w całym łańcuchu wartości. Jeśli dostawca nie spełni wymogów zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania, strony omówią działania naprawcze w ramach otwartego dialogu. Dostawca zobowiązany jest dołożyć wszelkich starań, aby jak najszybciej wdrożyć działania naprawcze i poinformować firmę Orkla o takich działaniach.

W przypadku stwierdzenia, że dostawca nie chce lub nie jest w stanie podjąć działań naprawczych, które firma Orkla uzna za niezbędne do zachowania zgodności z niniejszym Kodeksem postępowania lub (ii) dostawca lub którykolwiek z jego poddostawców dopuścił się poważnego naruszenia lub powtarzającego się naruszenia wymogów niniejszego Kodeksu postępowania, firma Orkla jest uprawniona do rozwiązania stosunku handlowego i wszelkich umów z dostawcą. Rozwiązanie następuje w terminie określonym przez firmę Orkla w pisemnym wypowiedzeniu.

Ocena i usprawnienia

Firma Orkla oczekuje od dostawców ciągłej i systematycznej oceny zgodności z niniejszym Kodeksem postępowania. Ponadto oczekujemy, że dostawcy w razie potrzeby wdrożą działania usprawniające. Firma Orkla będzie również stale oceniać i w razie potrzeby usprawniać własne regulaminy i praktyki zakupowe, aby ułatwić dostawcom i ich poddostawcom przestrzeganie zasad Kodeksu postępowania.

Bojkot i sankcje

Dostawca zobowiązany jest przestrzegać sankcji handlowych odnoszących się do współpracy z firmą Orkla.

Firma Orkla unika zakupów w krajach, które podlegają bojkotowi na podstawie szerokiego międzynarodowego konsensusu. Firma Orkla nie angażuje się również w działalność w branżach lub współpracę z przedsiębiorstwami, które podlegają bojkotowi na podstawie szerokiego konsensusu ze względu na negatywny wpływ produktów, usług lub firm na społeczeństwo, środowisko naturalne lub kwestie etyczne. Oczekujemy, że dostawcy wdrożą podobne zasady.

⁶ Samoocena dostawcy może być przeprowadzana ad hoc lub systematycznie za pośrednictwem wewnętrznych lub zewnętrznych systemów firmy Orkla, które uznamy za najbardziej odpowiednie dla danego dostawcy. Systemem zewnętrznym może być [Sedex](#)

Źródło 1:

10 zasad ONZ Global Compact

Cztery kluczowe obszary:

PRAWA CZŁOWIEKA – STANDARDY ZATRUDNIENIA – ŚRODOWISKO – PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Źródło 2:

Wykaz źródeł obejmujących międzynarodowe konwencje i deklaracje:
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (ONZ 1948)

Swobodny wybór zatrudnienia

Konwencje MOP nr 29, 105 i 181

Stale zatrudnienie

Konwencja MOP nr 95, 158, 175, 177 i 181

Wolność zrzeszania się i prawo do zawierania układów zbiorowych

Konwencje MOP nr 87, 98, 135 i 154

Zakaz zatrudniania dzieci

Konwencja ONZ o prawach dziecka

Konwencje MOP nr 138, 182 i 79

Zalecenie MOP nr 146

Populacje zmarginalizowane

Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ,
art. 1 i 2

Zakaz dyskryminacji

Konwencje MOP nr 100 i 111

Konwencja ONZ o dyskryminacji kobiet

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

Konwencja MOP nr 155

Zalecenie MOP nr 164

Odpowiednie wynagrodzenie

Konwencja MOP nr 131

Zakaz nadmiernych godzin pracy

Konwencje MOP nr 1 i 14

Surowe lub niehumanitarne traktowanie

Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
ONZ, Art. 7

Więcej informacji na temat Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i Inicjatywy na rzecz Etycznego Handlu (ETI).

Źródło 3:

Omówienie spółek należących do Orkla Group jest dostępne na stronie www.orkla.com.