

Kodeks Postępowania ZVEI

w zakresie odpowiedzialności społecznej

Preambuła

ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (Centralny Związek Przemysłu Elektrotechnicznego i Elektronicznego, stow.zarejestr.) oraz zrzeszone w nim firmy uznają społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw (określaną na arenie międzynarodowej skrótem „CSR”¹) za element prowadzonej przez nie globalnej działalności biznesowej. „Kodeks Postępowania ZVEI w zakresie odpowiedzialności społecznej” (Code of Conduct, nazywany dalej „CoC”) stanowi branżowy zestaw wytycznych, dotyczących przede wszystkim warunków pracy, respektowania wymogów społecznych i ekologicznych, przejrzystości, współpracy i dialogu, których podstawą jest wzajemne zaufanie. Treść CoC, opracowana i uzgodniona przez ZVEI oraz zrzeszone w nim firmy, odwołuje się do kluczowych wartości ZVEI, zdefiniowanych przez wizję i misję tej organizacji, zwłaszcza w kontekście ich stosowania w społecznej gospodarce rynkowej.

ZVEI rekomenduje zrzeszonym przedsiębiorstwom stosowanie CoC. Jednak sygnowanie Kodeksu przez przedsiębiorstwa oraz przestrzeganie zapisanych w nim zasad ma charakter dobrowolny. Opracowanie CoC jest formą

wspierania przez ZVEI przedsiębiorstw, które muszą reagować na zróżnicowane warunki ramowe występujące na rynku globalnym, jak również sprostać wyzwaniom i oczekiwaniom społecznym, wynikającym ze współpracy o coraz większym stopniu powiązania w ramach łańcuchów wartości.

1. Główne założenia zarządzania przedsiębiorstwem zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej

Fundamentem CoC są wspólne założenia zarządzania przedsiębiorstwem zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej. Dla przedsiębiorstwa będącego sygnatariuszem Kodeksu oznacza to, że przyjmuje na siebie odpowiedzialność, analizując podejmowane decyzje i działania pod kątem zagadnień ekonomicznych, technologicznych, społecznych i ekologicznych, jak również dążąc do równoważenia interesów stron. Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem Kodeksu dobrowolnie podejmuje, w ramach posiadanych możliwości i kompetencji, działania na rzecz dobrobytu

¹ CSR = Corporate Social Responsibility

i zrównoważonego rozwoju globalnego społeczeństwa w miejscach prowadzenia działalności biznesowej. Przedsiębiorstwo kieruje się przy tym powszechnie obowiązującymi zasadami i wartościami etycznymi, szczególnie uczciwością, rzetelnością oraz poszanowaniem godności ludzkiej.

2. Zakres obowiązywania

2.1 Zasady opisane w CoC obowiązują we wszystkich działających na świecie oddziałach oraz jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa będącego sygnatariuszem Kodeksu.

2.2 Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem Kodeksu zobowiązuje się, że w ramach posiadanych możliwości i kompetencji będzie wspierać przestrzeganie zasad zapisanych w CoC przez swoich dostawców, jak również na kolejnych etapach tworzenia łańcucha wartości.

3. Główne aspekty zarządzania przedsiębiorstwem zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem podejmuje aktywne działania na rzecz przestrzegania i stosowania wymienionych poniżej wartości i zasad.

3.1 Przestrzeganie przepisów

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przestrzega obowiązujących przepisów oraz pozostałych regulacji prawnych krajów, w których prowadzi działalność. W krajach, które nie dysponują odpowiednimi ramami instytucjonalnymi, szczegółowo analizuje, jakie dobre praktyki przedsiębiorczości z własnego kraju można wykorzystać do wspierania odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem.

3.2 Rzetelność i ład organizacyjny (organizational governance)

3.2.1 Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem kieruje się w swoich działaniach powszechnie obowiązującymi zasadami i wartościami etycznymi, szczególnie uczciwością, rzetelnością, poszanowaniem godności ludzkiej i otwartością, oraz nie dyskryminuje nikogo ze względu na religię, światopogląd, płeć lub wyznawane wartości etyczne.

3.2.2 Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem sprzeciwia się zjawisku korupcji i przekupstwa w rozumieniu właściwej konwencji ONZ². Stosuje odpowiednie metody wspierania przejrzystości, uczciwego działania oraz odpowiedzialnego zarządzania i systemu kontroli w przedsiębiorstwie.

3.2.3 Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem stosuje nienaganne i uznane praktyki handlowe oraz uczciwą konkurencję. Prowadząc walkę konkurencyjną, jest nastawione na profesjonalne działanie i wysoką jakość pracy. Utrzymuje partnerskie, oparte na wzajemnym zaufaniu kontakty z organami nadzorczymi. Przedsiębiorstwo stosuje się ponadto do wytycznych „Przewodnika po zasadach działania podmiotów zrzeszonych w naszym związku – wskazówki dotyczące przestrzegania prawa antymonopolowego w ZVEI”.

3.3 Interesy konsumentów

W odniesieniu do interesów konsumentów, przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przestrzega przepisów dotyczących ochrony konsumentów oraz stosuje odpowiednie praktyki sprzedażowe, marketingowe i informacyjne. Grupy najbardziej potrzebujące ochrony (np. ochrona młodzieży) są traktowane ze szczególną uwagą.

3.4 Komunikacja

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przekazuje pracownikom, klientom, dostawcom oraz innym zainteresowanym stronom informacje dotyczące wymogów oraz wdraża-

² Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji, podpisana w 2003 roku, obowiązująca od 2005 roku

nia CoC w sposób otwarty i oparty na dialogu. Wszystkie dokumenty są sporządzane zgodnie z przepisami i odpowiednio przechowywane, nie są bezprawnie zmieniane ani niszczone. Tajemnice przedsiębiorstwa oraz informacje handlowe partnerów są niejawnie i traktowane poufnie.

3.5 Prawa człowieka

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem podejmuje inicjatywy na rzecz wspierania praw człowieka. Sygnatariusz respektuje prawa człowieka zgodnie z Kartą Praw Człowieka ONZ³, a zwłaszcza wymienione poniżej:

3.5.1 Sfera prywatna

Ochrona prywatności.

3.5.2 Zdrowie i bezpieczeństwo

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy, szczególnie zapewnienie bezpiecznego i sprzyjającego zdrowiu środowiska pracy, co pozwoli uniknąć wypadków i obrażeń.

3.5.3 Molestowanie

Ochrona pracowników przed karami cielesnymi, jak również przed molestowaniem lub wykorzystywaniem fizycznym, seksualnym, psychicznym lub werbalnym.

3.5.4 Wolność słowa

Ochrona i zapewnienie prawa do wolności przekonań i swobodnego wyrażania własnego zdania oraz poglądów.

3.6 Warunki pracy

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przestrzega podstawowych standardów pracy ILO⁴:

3.6.1 Praca dzieci

Zakaz pracy dzieci, tzn. zatrudniania osób poniżej 15 roku życia, o ile miejscowe przepisy nie określają wyższych progów wiekowych i nie dopuszczają wyjątków⁵.

3.6.2 Praca przymusowa

Zakaz wszelkiego rodzaju pracy przymusowej⁶.

3.6.3 Wynagrodzenie

Standardy pracy dotyczące wynagrodzenia, szczególnie w zakresie jego wysokości, wynikają z obowiązujących przepisów i regulacji prawnych⁷.

3.6.4 Prawa pracowników

Respektowanie prawa pracowników w zakresie wolności zrzeszania się, wolności zgromadzeń, jak również prawa do rokowań zbiorowych oraz negocjacji dotyczących zawarcia układu zbiorowego, o ile jest to możliwe w świetle przepisów obowiązujących w danym kraju⁸.

3.6.5 Zakaz dyskryminacji

Traktowanie wszystkich pracowników bez symptomów dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu⁹.

3.7 Czas pracy

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przestrzega standardów pracy w odniesieniu do maksymalnego wymiaru czasu pracy.

3.8 Ochrona środowiska naturalnego

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem przestrzega przepisów i standardów w zakresie ochrony środowiska, które dotyczą poszczególnych zakładów, oraz uwzględnia aspekt ekologiczny we wszystkich miejscach prowadzenia działalności. Odpowiedzialnie eksploatuje zasoby naturalne zgodnie z zasadami deklaracji z Rio¹⁰.

3.9 Zaangażowanie obywatelskie

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem działa na rzecz obywatelskiego i ekonomicznego rozwoju kraju oraz regionu, w którym prowadzi interesy oraz wspiera związane z tym dobrowolne inicjatywy swoich pracowników.

³ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) z 1948 roku

⁴ ILO = International Labour Organization = Międzynarodowa Organizacja Pracy

⁵ Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 138 z 1973 roku oraz Nr 182 z 1999 roku

⁶ Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 29 z 1930 roku oraz Nr 105 z 1957 roku

⁷ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 100 z 1951 roku

⁸ Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 87 z 1948 roku oraz Nr 98 z 1949 roku

⁹ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 111 z 1958 roku

¹⁰ 27 zasad zawartych w „Rio Declaration on Environment and Development” jest wynikiem Konferencji Narodów Zjednoczonych „Środowisko i Rozwój”, która odbyła się w 1992 roku w Rio de Janeiro

4. Realizacja i egzekwowanie

Przedsiębiorstwo będące sygnatariuszem dokłada wszelkich starań, aby w sposób ciągły realizować i wdrażać w życie zasady oraz wartości opisane w CoC. Przedsiębiorstwo udziela partnerom biznesowym na żądanie i w oparciu o zasadę wzajemności istotnych informacji, które umożliwiają monitorowanie przestrzegania zasad zawartych w CoC. Nie dotyczy to przekazywania tajemnic przedsiębiorstwa, informacji dotyczących wal-ki konkurencyjnej ani innych danych o pouf-nym charakterze.

Verl, 1.1.2015
(miejsowość, data)



(podpis)

BECKHOFF
Automation GmbH & Co. KG
www.beckhoff.com