

**Kodeks zasad postępowania biznesowego firmy AMK Group
Rękawek, Kondraciuk Sp. J.**

(Kodeks Podstawowy ETI, Ochrona Praw Człowieka)

Wola Ducka 2019

Kodeks zasad postępowania biznesowego firmy AMK Group Rękawek, Kondraciuk Sp. J.

Podstawą działania firmy AMK Group Rękawek, Kondraciuk Sp, J. (AMK Group) w zakresie zasad postępowania biznesowego jest prowadzenie interesów w sposób etyczny i zgodny z prawem we wszystkich aspektach działalności.

Polityka firmy AMK Group stanowi, że każdy pracownik firmy postępuje zgodnie z prawem oraz Kodeksem zasad postępowania biznesowego firmy AMK Group.

Zasady postępowania w biznesie przekazywane są pracownikom drogą szkoleń oraz komunikacji wewnętrznej.

1. Zasady etyki i poszanowania prawa

Firma AMK Group jest zaangażowana w ściśle przestrzeganie wysokich standardów etycznego postępowania, przy pełnym poszanowaniu obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów prawa. Obejmują one między innymi regulacje z zakresu prawa i polityki pracy, praw człowieka, ochrony środowiska, przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji, zasad zarządzania oraz ochrony praw autorskich i innych form własności intelektualnej.

Pracownicy firmy mają obowiązek szanować i wspierać wartości wyznawane przez firmę, przestrzegając zasad pracy zespołowej oraz odpowiedzialności indywidualnej.

Firma będzie zapewniać pracownikom godziwe wynagrodzenie oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Spełniając odpowiednie wymagania dla danego stanowiska pracy żaden pracownik firmy nie powinien doświadczyć dyskryminacji z powodu rasy, wyznania, koloru skóry, narodowości, pochodzenia, wieku, religii, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, przynależności lub nie przynależności do związków zawodowych.

2. Środowisko

Działalność produkcyjna firmy będzie prowadzona z poszanowaniem i troską o środowisko naturalne, minimalizując negatywny na nie wpływ poprzez właściwą gospodarkę odpadami, ograniczanie emisji spalin i zużycia energii.

3. Prawa człowieka

Firma rozwija kulturę organizacyjną opartą na przestrzeganiu praw człowieka. Polityka Firmy dotycząca ochrony praw człowieka jest oparta na powszechnie obowiązujących przepisach prawa, standardach i normach międzynarodowych, w tym m.in. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. Firma kierując się zasadami etyki i respektowania prawa oraz przepisów w zakresie praw człowieka, prawa pracy i praw pracowniczych, oczekuje jednocześnie etycznego postępowania ze strony pracowników. Firma uznaje fakt, że przeciwdziałanie dyskryminacji w obszarze prowadzonej działalności jest jej fundamentalnym obowiązkiem.

Firma nie korzysta i nie będzie korzystać z pracy wykonywanej przez dzieci i pracy przymusowej.

4. Praktyki korupcyjne i konflikt interesów. Konkurencja

Firma AMK Group zdecydowanie przeciwstawia się jakimkolwiek praktykom korupcyjnym. Pracownicy firmy muszą unikać działań prowadzących do powstania konfliktu interesów.

Firma rywalizuje z konkurencją w sposób uczciwy i etyczny, zakładając osiągnięcie sukcesów w rywalizacji w oparciu o konkurencyjną ofertę i najwyższej jakości usługi.

5. Dostawcy zewnętrzni

Firma AMK Group dokłada starań aby współpracować z podwykonawcami lub dostawcami, którzy przestrzegają obowiązujących praw człowieka oraz praktyk i praw z zakresu ochrony środowiska. Wszyscy dostawcy mają prawo do uczciwego traktowania oraz równych szans w nawiązaniu współpracy. Zgodnie z polityką firmy wszyscy dostawcy otrzymują zapłatę o czasie, zgodnie z warunkami zawartych umów.

6. Zobowiązania wobec pracowników

W relacjach z pracownikami firma działa zgodnie z wymogami przepisów krajowych, a obowiązki Pracodawcy wobec pracowników wynikające z prawa pracy i przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych będą przestrzegane. Wszyscy pracownicy mają równe szanse na awans, biorąc pod uwagę wyłącznie wyniki pracy i kompetencje.

Firma przywiązuje najwyższą wagę do zapewnienia i promowania bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy mogą oczekiwać, że firma poświęci należną uwagę konstruktywnym sugestiom, a także obawom i skargom. Ewentualne problemy będą badane i rozwiązywane w sposób bezstronny.

7. Zobowiązania pracowników

Pracownicy muszą unikać sytuacji, które z punktu widzenia etyki zawodowej mogą być niestosowne. Pracownikom nie wolno wykorzystywać informacji poufnych, oraz innych informacji, uzyskanych w miejscu pracy, dla własnej korzyści, ani ujawniać ich osobom trzecim, w okresie zatrudnienia, jak również po jego ustaniu. Termin informacja poufna dotyczy wszystkich informacji z zakresu działalności technicznej, handlowej i administracyjnej firmy, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na straty.

8. Wdrożenie i stosowanie Kodeksu praktyk biznesowych

Kodeks zasad postępowania biznesowego firmy AMK Group Rękawek, Kondraciuk Sp. J. został przyjęty i wydany przez Właścicieli AMK Group. Koordynacja działań związanych z Kodeksem należy do kompetencji Pełnomocnika ds. zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu, który w kwestiach dotyczących wdrożenia i stosowania Kodeksu udziela wskazówek pracownikom firmy.

Wszyscy pracownicy powinni zostać poinformowani o obowiązywaniu Kodeksu oraz zapoznać się z jego treścią. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za stosowanie Kodeksu w swoim obszarze działalności.

W zakresie wszystkich kwestii, które nie zostały ujęte w Kodeksie zasad postępowania biznesowego, firma AMK Group Rękawek, Kondraciuk Sp. J. kieruje się Kodeksem Podstawowym ETI (Ethical Trade Initiatives Base Code). Treść Kodeksu Podstawowego ETI została dołączona do Kodeksu zasad postępowania biznesowego i jest w pełni respektowana.

Kodeks Podstawowy ETI (Ethical Trade Initiatives Base Code)

1. Dobrowolność zatrudnienia

- 1.1. Nie używa się pracy niewolniczej ani zatrudnienia przymusowego, w tym przymusowej pracy więźniów.
- 1.2. Nie wymaga się od pracowników składania „depozytów” ani deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy; pracownicy mają prawo zakończyć zatrudnienie po odpowiednim okresie wypowiedzenia.

2. Wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji ws. warunków zatrudnienia.

- 2.1. Pracownicy mają bez wyjątku prawo tworzenia i wstępowania do dowolnych związków zawodowych oraz prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcami.
- 2.2. Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
- 2.3. Przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani i mają swobodę wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy.
- 2.4. W przypadkach, gdzie wolność zrzeszania się i prawo do zbiorowych negocjacji są ograniczone przez przepisy, pracodawca nie utrudnia rozwoju zastępczych środków niezależnego, swobodnego zrzeszania się i prowadzenia negocjacji, ale taki rozwój ułatwia.

3. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

- 3.1. Pracownikom zapewni się bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy w danej branży i uwzględniające ewentualne zagrożenia. Podejmowane będą odpowiednie działania mające na celu zapobieżenie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w wyniku pracy, w związku z nią lub w jej trakcie, poprzez ograniczenie przyczyn zagrożeń występujących w środowisku pracy, na ile tylko jest to możliwe.
- 3.2. Pracownicy będą otrzymywać regularne udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; szkolenia takie będą przeprowadzane ponownie dla nowych i przeniesionych pracowników.
- 3.3. Zapewniony będzie dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w miarę potrzeby, higienicznych miejsc do przechowywania żywności.
- 3.4. Miejsce zakwaterowania, jeśli jest ono zapewnione, ma być czyste i bezpieczne oraz zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników.
- 3.5. Firma przestrzegająca Kodeksu uczyni wyższego rangą przedstawiciela kierownictwa odpowiedzialnym za bezpieczeństwo higienę pracy.

4. Firma nie będzie korzystać z pracy dzieci.

- 4.1. Nie będzie przeprowadzana jakakolwiek nowa rekrutacja dzieci.
- 4.2. Firmy opracują wytyczne i programy zapewniające przeniesienie każdego wykrytego pracującego dziecka do odpowiedniej szkoły i umożliwiające mu kontynuowanie nauki aż do czasu, gdy przestanie być dzieckiem, lub będą uczestniczyć w takich programach i przyczyniać się do ich rozwoju.
- 4.3. Dzieci i młodzieży do lat 18 nie będzie się zatrudniać do pracy w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.
- 4.4. Powyższe wytyczne i procedury będą zgodne z postanowieniami właściwych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5. Godziwa Płaca

- 5.1. Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm pranych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić niejaką nadwyżkę.
- 5.2. Wszystkim pracownikom przedstawione będą, na piśmie i w zrozumiałej formie, ich warunki zatrudnienia dotyczące płacy, przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz, w odniesieniu do szczegółów płacy za dany okres, przy każdej wypłacie.
- 5.3. Potrącenia z wypłaty jako środek dyscyplinarny nie będą dozwolone; nie będą też dozwolone jakiegokolwiek potrącenia z wypłaty nie przewidziane przepisami prawa krajowego bez wyraźnej zgody danego pracownika. Wszelkie środki dyscyplinarne powinny być udokumentowane.

6. Zakaz narzucania nadmiernego czasu pracy

- 6.1. Czas pracy musi być zgodny z przepisami krajowymi, umowami zbiorowymi oraz poniższymi postanowieniami od 6.2. do 6.6., zależnie od tego, które z nich zapewniają pracownikom lepszą ochronę. Podpunkty 6.2.-6.6. oparte są na międzynarodowych standardach pracy.
- 6.2. Czas pracy, z wyłączeniem godzin nadliczbowych, powinien być określony umową i nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo.*
- 6.3. Wszystkie godziny nadliczbowe są dobrowolne. Godziny nadliczbowe będą wykorzystywane w sposób odpowiedzialny i z uwzględnieniem wszystkich następujących kwestii: zakres, częstotliwość i godziny pracy indywidualnych pracowników oraz wszystkich pracowników razem. Godziny nadliczbowe nie będą używane do zastąpienia normalnego stosunku pracy. Za nadliczbowe godziny pracy zawsze będzie przysługiwać wyższa stawka wynagrodzenia i zaleca się aby nie była ona mniejsza niż 125% normalnej stawki.
- 6.4. Całkowita liczba godzin przepracowanych w dowolnym siedmiodniowym okresie nie może przekroczyć 60 godzin, z wyjątkiem przypadków określonych w punkcie 6.5. poniżej.
- 6.5. Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w dowolnym siedmiodniowym okresie tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których spełnione są wszystkie podane niżej warunki:
 - pozwala na to prawo krajowe,
 - pozwala na to umowa zbiorowa dobrowolnie negocjowana z organizacją pracowniczą reprezentująca znaczną część siły roboczej,
 - podejmowane są odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz,
 - pracodawca jest w stanie wykazać, że występują wyjątkowe okoliczności, takie jak niespodziewany wzrost produkcji, wypadki lub nagłe przypadki.
- 6.6. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie siedmiodniowym lub, jeśli pozwala na to prawo krajowe, dwa dni wolne w każdym okresie 14-dniowym.

*Standardy międzynarodowe zalecają stopniowe skracanie normalnego czasu pracy, odpowiednio do okoliczności, do 40 godzin tygodniowo bez obniżania wynagrodzenia pracowników w związku ze skróceniem czasu pracy.

7. Zakaz dyskryminacji

7.1. W rekrutacji pracowników, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansach, zwolnieniach z pracy i emeryturach nie ma dyskryminacji pod względem rasy, kasty, narodowości, religii, wieku, niepełnosprawności, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, przynależności związkowej ani przekonań politycznych.

8. Uregulowany stosunek pracy

8.1. Na ile tylko możliwe, każda wykonywana praca musi odbywać się na zasadach uznanego stosunku pracy przewidzianego przepisami prawa oraz praktyką danego kraju.

8.2. Pracodawca nie będzie uchylał się od zobowiązań wobec pracowników, wynikających z przepisów prawa pracy bądź ustawodawstwa socjalnego i związanych z uregulowanym stosunkiem pracy poprzez stosowanie umów zlecenia/o dzieło, umów o podwykonawstwo lub pracę chałupniczą, ani programów praktyk/szkoleń bez rzeczywistego zamiaru przekazywania umiejętności czy zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też przez nadmierne stosowanie umów na czas określony.

9. Zakaz niehumanitarnego traktowania

9.1. Obowiązuje zakaz stosowania przemocy i kar cielesnych groźby przemocy, molestowania seksualnego lub innego, używania obraźliwych wyrażań oraz innych form zastraszania.

Postanowienia tego Kodeksu ustalają normy minimalne, nie maksymalne, a Kodeks nie powinien być używany do powstrzymywania firm przed przekraczaniem tych norm. Od firm stosujących Kodeks oczekuje się działania zgodnego z obowiązującym prawem krajowym innymi właściwymi przepisami prawa, a w przypadkach, w których przepisy prawa i niniejszy Kodeks Podstawowy dotyczą tego samego zagadnienia, oczekuje się od firm stosowania środka zapewniającego lepszą ochronę.