

Kodeks postępowania dla dostawców



1	Wprowadzenie	4
1.1	Międzynarodowe ramy	5
1.2	System zarządzania	5
1.3	Wdrożenie i zgodność	6
1.4	Monitorowanie	7
1.5	Speak up!	9
2	Zgodność z obowiązującymi przepisami prawa	8
3	Bezpieczeństwo i higiena pracy	13
4	Prawa człowieka i prawa pracowni	14
4.1	Przestrzeganie praw człowieka	15
4.2	Praca dzieci	15
4.3	Współczesne niewolnictwo	16
4.4	Dyskryminacja, nękanie oraz brutalne lub nieludzkie traktowanie	17
4.5	Godziny pracy i wynagrodzenie	18
4.6	Wolność zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych	19
4.7	Zakup gruntów i majątku oraz użytkowanie nieruchomości	21
5	Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów i metali	22
6	Środowisko naturalne	24
7	Etyka w biznesie	26
7.1	Przeciwdziałanie korupcji	26
7.2	Prawo konkurencji	27
7.3	Ochrona danych osobowych	27
7.4	Zgodność z przepisami handlowymi	28
	Zgoda partnera biznesowego	30

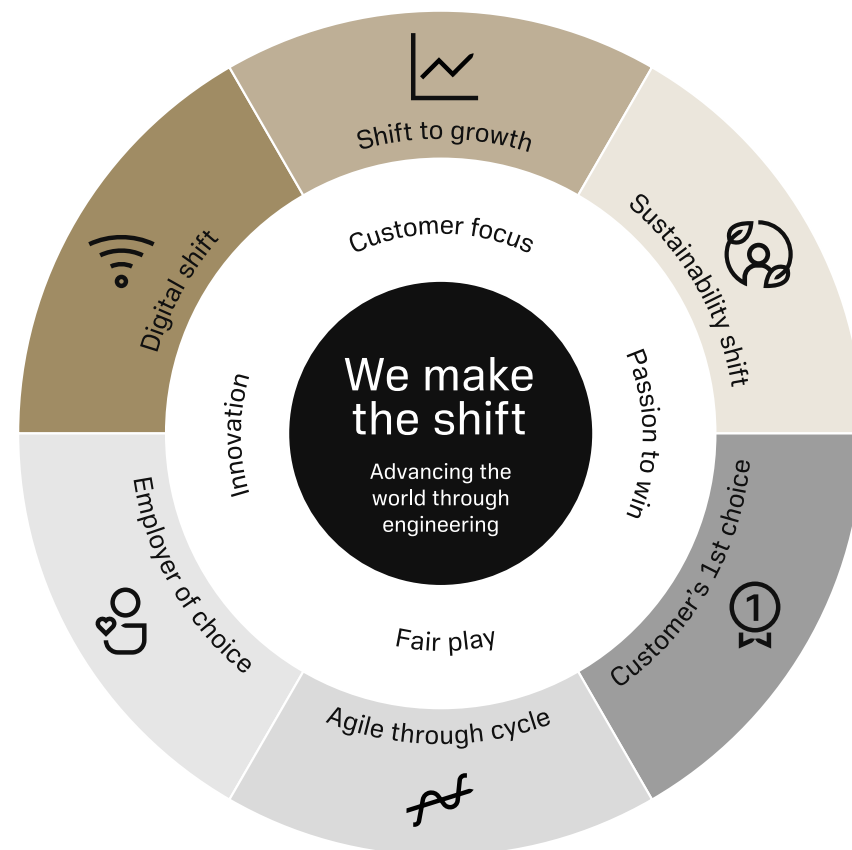
1 Wprowadzenie

Zobowiązaniem firmy Sandvik* jest zaangażowanie w zrównoważony rozwój na rzecz obecnych i przyszłych pokoleń. Obejmuje to identyfikowanie i eliminowanie zagrożeń dla środowiska naturalnego, praw człowieka oraz ładu korporacyjnego w naszej własnej działalności i w łańcuchu dostaw, a także zapobieganie takim zagrożeniom i wyciąganie z nich wniosków. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.

Poczujemy się do odpowiedzialności za ekonomiczne, ekologiczne i społeczne skutki naszej działalności. W związku z tym firma Sandvik opracowała cele zrównoważonej działalności, „Kodeks postępowania firmy Sandvik” oraz „Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych” (zwany dalej „Kodeksem postępowania dla partnerów biznesowych”), aby móc lepiej wywiązywać się z tej odpowiedzialności. „Kodeks postępowania dla

partnerów biznesowych” obowiązuje naszych partnerów biznesowych i usługodawców, zwanych dalej „partnerami biznesowymi”.

Od naszych dostawców oczekujemy nie tylko przestrzegania „Kodeksu dostawcy”, ale także otwartości na współpracę z nami w dążeniu do realizacji celów zrównoważonej działalności firmy Sandvik.



*Nazwa Sandvik odnosi się do spółki Sandvik AB i wszystkich spółek stowarzyszonych, gdzie spółka stowarzyszona oznacza każdy podmiot, który jest kontrolowany przez stronę, kontroluje jedną ze stron niniejszej umowy lub jest pod wspólną kontrolą ze stroną niniejszej umowy.

W rozumieniu niniejszego Kodeksu partnera biznesowego „kontrola” podmiotu oznacza bezpośrednią lub pośrednią własność ponad pięćdziesiąt procent (50%) akcji lub udziałów uprawniających do głosowania na dyrekcję podmiotu lub równoważne uprawnienie do zarządzania takim podmiotem, dopóki takie uprawnienie obowiązuje.

1.1 Międzynarodowe ramy

Popieramy założenia Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, Deklaracji z Rio w sprawie środowiska i rozwoju oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji zgodnie z treścią 10 założeń programu „Global Compact” Organizacji Narodów Zjednoczonych, w którym uczestniczymy.

W toku swojej działalności przestrzegamy wszystkich tych zasad, podobnie jak wytycznych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.



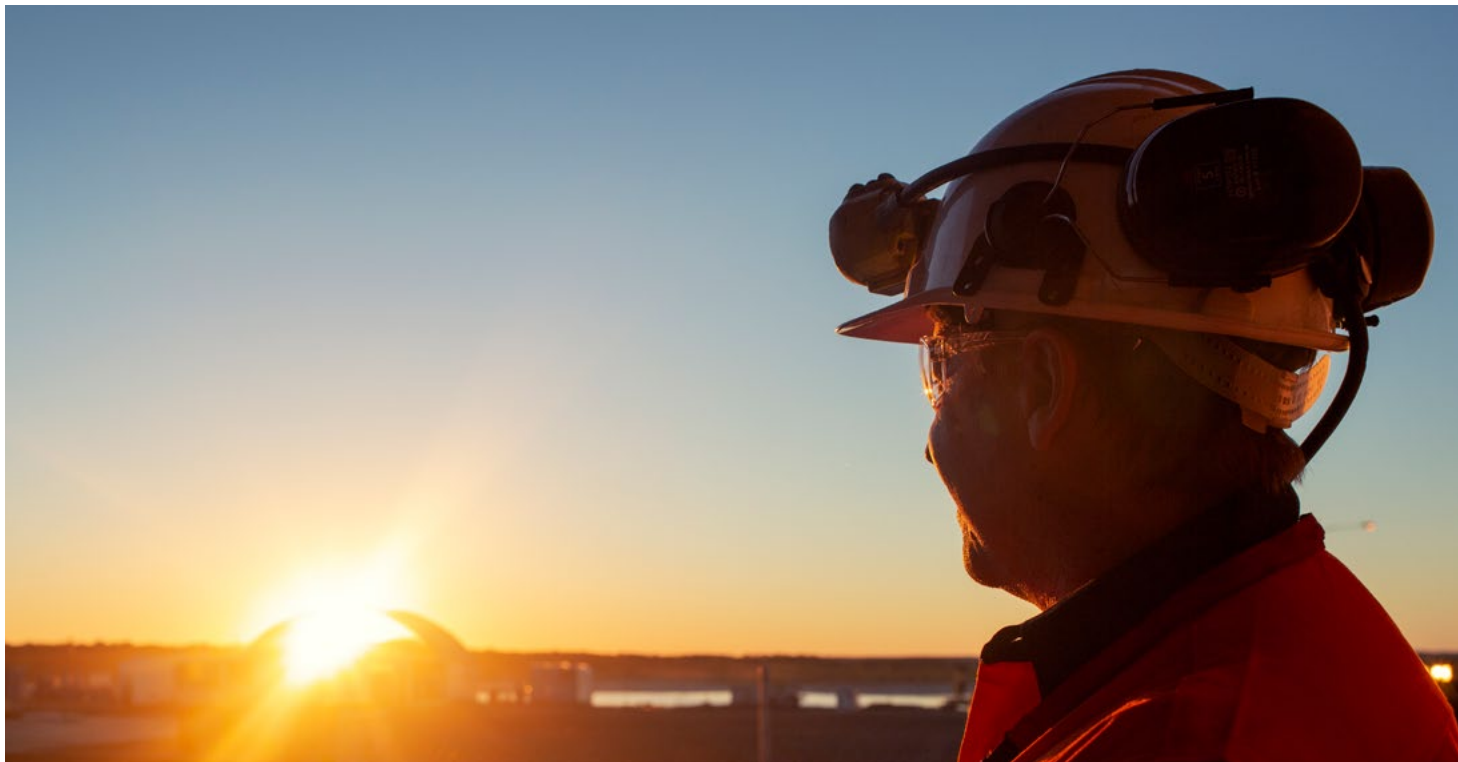
1.2 System zarządzania

Zachęcamy naszych partnerów biznesowych do podejmowania działań na rzecz ciągłego doskonalenia, a także do ustanawiania, wdrażania i utrzymywania uznawanych systemów zarządzania oraz norm związanych z zagadnieniami omówionymi w „Kodeksie postępowania dla partnerów biznesowych”. Podstawę udanego

wdrożenia „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” stanowią takie elementy, jak ocena ryzyka, wdrożone zasady, procesy i procedury, wyraźnie określone role i obowiązki, odpowiednie szkolenia i instrukcje, wyznaczone wymierne cele oraz dokonywanie ocen osiągniętych wyników, a także należycie funkcjonujące systemy kontroli.

Pracownicy muszą mieć prawo do zgłaszania pracodawcy swoich wątpliwości dotyczących zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami/przepisami wewnątrzfirmowymi bez obaw o to, że podjęte zostaną wobec nich działania odwetowe.





1.3 Wdrożenie i zgodność

Oceniając przestrzeganie przez partnera biznesowego „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych”, firma Sandvik weźmie pod uwagę możliwy zakres zastosowania wymogów z punktu widzenia charakteru działalności partnera biznesowego i związanego z nią ryzyka.

Dodatkowe wymogi i cele w zakresie zrównoważonej działalności mogą być zawarte w umowach handlowych.

Nieudzielenie przez partnera biznesowego firmie Sandvik prawa do weryfikacji przestrzegania „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” lub nieusunięcie stwierdzonych niezgodności w rozsądnym czasie będzie uważane za poważne naruszenie „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych”. W konsekwencji firma Sandvik jest uprawniona do zakończenia współpracy kontraktowej z partnerem biznesowym.



Każda sekcja „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” ma następującą strukturę:

- **Wymagania**
Obowiązkiem partnera biznesowego jest spełnienie wymagań określonych w „Kodeksie postępowania dla partnerów biznesowych” w obrębie swojej organizacji oraz w swoim łańcuchu dostaw.
- **Wskazówki**
Przykłady działań służących spełnieniu wymagań.
- **Jak Weryfikujemy Spełnienie Wymagań**
Przykładowe dowody spełnienia wymagań, przy czym mogą być również brane pod uwagę inne dowody.

1.4 Monitorowanie

Wszystkie relacje biznesowe pomiędzy firmą Sandvik a jej partnerami biznesowymi muszą opierać się na zasadach uczciwości, zaufania i woli współpracy. Akceptując „Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych”, partner biznesowy zobowiązuje się spełnić określone w nim wymogi w ramach swojej działalności i w swoim łańcuchu dostaw. Osiągnięcie tego celu wymaga prowadzenia transparentnej współpracy z firmą Sandvik, a na życzenie partnerzy biznesowi muszą być w stanie wykazać zgodność z wymaganiami. Firma Sandvik może dokonać weryfikacji spełnienia przez partnera biznesowego wymogów „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” przy wykorzystaniu takich środków, jak rozmowa, kwestionariusz samooceny lub audyt u partnera biznesowego. Może się to wiązać z koniecznością uzyskania zgody na prowadzenie rozmów z pracownikami oraz uzyskania dostępu do dokładnej i kompletnej dokumentacji

i ewidencji istotnej z punktu widzenia wymogów „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych”. Wszelkie audyty lub kontrole u poddostawcy partnera biznesowego będą przeprowadzane przez firmę Sandvik po uzgodnieniu z partnerem biznesowym. Czynności weryfikujące spełnienie wymogów będą przeprowadzane przez niezależny podmiot zewnętrzny zaangażowany przez firmę Sandvik.

Partner biznesowy jest odpowiedzialny za zagwarantowanie, że jego dostawcy spełniają wymogi „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” lub równoważnego zestawu wymagań oraz za ocenę i monitorowanie funkcjonowania łańcucha dostaw pod kątem zgodności z wymaganiami.

Niektóre sytuacje mogą wydawać się niezgodne z zasadami opisanymi w „Kodeksie postępowania dla partnerów biznesowych” lub z przepisami prawa. W takich przypadkach oczekujemy zgłoszenia nam tego faktu, tak

abyśmy mogli wyeliminować problem i nadal cieszyć się renomą przedsiębiorstwa etycznego oraz zrównoważonego. Naruszenie „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” należy zgłosić osobie kontaktowej firmy Sandvik lub za pośrednictwem systemu Speak Up, dostępnego na stronie Sandvik.com.

Firma Sandvik traktuje wszystkie otrzymane informacje biznesowe i prywatne w sposób odpowiedzialny oraz podejmuje odpowiednie kroki mające na celu zachowanie ich poufności.



1.5 Speak up!

Pewne napotymane w pracy sytuacje mogą wydawać się niezgodne z zasadami określonymi w Kodeksie partnera biznesowego lub w przepisach prawa. Zachęcamy do zgłaszania swoich wątpliwości firmie Sandvik, tak abyśmy mogli podjąć działania zmierzające do ograniczenia ryzyka dla firmy Sandvik, poprawy sytuacji pracowników w łańcuchu wartości oraz utrzymania etycznej i zrównoważonej działalności.

Jak zgłaszać nieprawidłowości?

Od pracowników naszego partnera biznesowego oczekujemy, że wszelkie naruszenia lub wątpliwości będą zgłaszali bezpośrednio swojemu przełożonemu. Jeśli jednak osoba zgłaszająca nie czuje się komfortowo, zgłaszając nieprawidłowości swojemu przełożonemu, lub nie jest pracownikiem, może skorzystać z naszego systemu Speak Up.

System Speak Up jest dostępny na portalu internetowym firmy Sandvik oraz za pośrednictwem krajowych infolinii działających przez całą dobę we wszystkich krajach, w których firma Sandvik prowadzi działalność. Oprócz zgłaszania problemów system może być wykorzystywany do zadawania pytań związanych z Kodeksem partnera biznesowego.

Proces zgłaszania nieprawidłowości

Wszystkie otrzymane zgłoszenia zostaną poddane ewaluacji, a w razie potrzeby zostanie wszczęte wewnętrzne dochodzenie. Szczegóły sprawy podane przez osobę zgłaszającą są rejestrowane w bazie danych zarządzania sprawami, a osoba prowadząca dochodzenie może skontaktować się z osobą zgłaszającą w celu uzyskania dalszych szczegółów. Wszelkie przekazane informacje będą traktowane jako poufne. Wprawdzie jeśli pozwalają na to lokalne przepisy, osoba zgłaszająca może zachować anonimowość, to jednak wszyscy są zachęceni do ujawnienia swojej tożsamości, aby ułatwić dochodzenie.

Zakaz działań odwetowych

Ochrona prywatności i dobrego imienia osoby zgłaszającej są dla nas zawsze najważniejsze. Jest to szczególnie istotne, gdy pracownicy zgłaszają wątpliwości lub podejrzewają naruszenia naszego Kodeksu, naszych polityk lub przepisów prawa.

Więcej informacji na temat procesu można znaleźć na stronie: home.sandvik/speakup lub w intranecie firmy Sandvik.

Wszystkie zgłoszenia przekazane za pośrednictwem systemu Speak Up są przechowywane w bezpiecznym systemie, a dostęp do nich ma tylko niewielki zespół przeszkolonych osób prowadzących dochodzenie. Proces zgłaszania nieprawidłowości jest zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości i ochrony prywatności, a dane osobowe są usuwane zgodnie z wymogami RODO (Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych), tak aby zagwarantować pełne bezpieczeństwo danych osobowych osoby zgłaszającej.

Zgodnie z treścią naszej polityki zgłaszania nieprawidłowości wobec pracownika partnera biznesowego lub wobec samego partnera biznesowego, który dokonuje zgłoszenia w dobrej wierze, nie będą podejmowane żadne działania odwetowe. Jednak zgłoszenia, które okażą się złośliwe lub lekkomyślne, mogą prowadzić do działań dyscyplinarnych.

→ Zeskanuj kod QR, aby zostawić zgłoszenie lub poznać dalsze etapy.



Speak Up

Online
home.sandvik/speakup

Telefonicznie
Numer infolinii w swoim kraju można znaleźć na portalu Speak Up

2 Zgodność z obowiązującymi przepisami prawa

Podstawowym warunkiem zachowania zgodności z „Kodeksem postępowania dla partnerów biznesowych” jest świadomość obowiązywania oraz przestrzeganie wszystkich obowiązujących wymogów prawnych.

Wymagania

Od partnerów biznesowych oczekujemy, aby posiadali aktualne informacje na temat obowiązujących rozporządzeń i konwencji międzynarodowych oraz przepisów krajowych i miejscowych istotnych z punktu widzenia „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych”, a także aby postępowali zgodnie z nimi.

Partnerzy biznesowi powinni mieć świadomość ewentualnej sprzeczności przepisów krajowych lub ich interpretacji z międzynarodowymi normami praw człowieka oraz postępować w sposób zgodny z duchem powszechnie uznawanych praw człowieka.

Tam, gdzie wymagania „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” są bardziej rygorystyczne niż przepisy lokalne, należy przestrzegać wytycznych „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych”. O wszelkich stwierdzonych lub domniemanych sprzecznościach między „Kodeksem postępowania dla partnerów biznesowych” a obowiązującymi przepisami i regulacjami partner biznesowy musi powiadomić firmę Sandvik.



→ Wskazówki

Należy znać i przestrzegać obowiązujące przepisy prawa istotne z punktu widzenia prowadzonej działalności oraz zapoznawać się na bieżąco z wszelkimi istotnymi zmianami.

Należy uzyskać wszystkie wymagane prawem pozwolenia, licencje i rejestracje oraz dbać o to, aby pozostawały one ważne.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Partner biznesowy będzie pytany o działania podejmowane w celu uzyskania zgodności z prawem w następujących obszarach:

- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- prawa człowieka,
- prawa pracownicze,
- warunki pracy,
- środowisko naturalne,
- podatki,
- praktyki antykorupcyjne,
- cła i eksport,
- ochrona danych,
- odpowiedzialne pozyskiwanie metali i minerałów.



3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Niepowodowanie cierpienia ludzi to podstawowa zasada działalności firmy Sandvik.

Wymagania

Partnerzy biznesowi zobowiązani są dbać o bezpieczne i higieniczne środowisko pracy oraz podejmować wszelkie możliwe kroki mające na celu zapobieganie wszelkim urazom i wypadkom.

Partnerzy biznesowi muszą prowadzić adekwatny do potrzeb program ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy oparty o ocenę ryzyka, obejmujący między innymi wskazówki oraz szkolenia, które są w pełni zrozumiałe dla pracowników.

Pracownicy muszą mieć prawo do odmowy wykonania pracy, jeśli mają uzasadnione przekonanie, że wiązałoby się to z bezpośrednim i poważnym zagrożeniem dla ich zdrowia oraz bezpieczeństwa.

Wszystkie pomieszczenia w miejscu pracy, w tym ewentualne miejsca zakwaterowania i stołówki, muszą być poddawane regularnym kontrolom w celu zapewnienia nieprzerwanego bezpieczeństwa przeciwpożarowego i higienicznego.

W przypadku udostępniania zakwaterowania należy zagwarantować każdemu pracownikowi prawo do własnego łóżka w obszarze zgodnym z płcią, z którą pracownik się identyfikuje.



→ Wskazówki

Należy przeprowadzać regularne kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie, a także oceny skuteczności działań zapobiegawczych i zaradczych.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie, czy budynki są wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem w oparciu o wydane pozwolenia.
- Sprawdzenie, czy instalacja elektryczna, oświetlenie i instalacja gazowa są prawidłowo zamontowane i konserwowane.
- Sprawdzenie, czy alarmy przeciwpożarowe, odpowiednie urządzenia gaśnicze oraz wyraźnie oznaczone i dostępne drogi i wyjścia ewakuacyjne zostały wprowadzone w oparciu o wielkość obiektu.
- Sprawdzenie, czy prowadzone są regularne ćwiczenia ewakuacyjne i przeciwpożarowe.
- Sprawdzenie, czy wdrożone zostały plany i procedury reagowania w nagłych przypadkach.
- Sprawdzenie, czy wprowadzone zostały środki ochrony przed potencjalnymi zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa.
- Sprawdzenie, czy wdrożone zostały procedury i systemy zarządzania, śledzenia i zgłaszania chorób zawodowych oraz wypadków przy pracy.
- Sprawdzenie, czy pracownicy korzystają z odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej, które są czyste, udostępniane bezpłatnie, sprawne oraz odpowiednio do zidentyfikowanych zagrożeń.
- Sprawdzenie, czy apteczki są łatwo dostępne, a na miejscu znajduje się personel przeszkolony do udzielania pierwszej pomocy.
- Sprawdzenie, czy pracownicy nie wykonują pracy pod wpływem alkoholu i/lub narkotyków.
- Sprawdzenie, czy w miejscu pracy zadbano o czystość, dobre oświetlenie, odpowiednią wentylację i temperaturę oraz zachowanie dopuszczalnych poziomów hałasu.
- Sprawdzenie, czy zapewniono bezpłatny dostęp do czystej wody pitnej, czystych miejsc umożliwiających spożywanie posiłków, czystych toalet oraz ewentualnie pryszniców.



4 Prawa człowieka i prawa pracownicze

Firma Sandvik bardzo poważnie podchodzi do kwestii przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych. Oznacza to traktowanie pracowników w sposób sprawiedliwy i z poszanowaniem ich podmiotowości oraz godności, a także unikanie bezpośredniego lub pośredniego naruszania praw człowieka i praw pracowniczych.

4.1 Przestrzeganie praw człowieka

→ Wskazówki

W kwestii praw człowieka należy działać proaktywnie, na przykład przeprowadzając audyty due diligence, które pozwalają na identyfikowanie oraz eliminowanie naruszeń praw człowieka, a także zapobieganie im i wyciąganie konsekwencji wobec osób odpowiedzialnych.

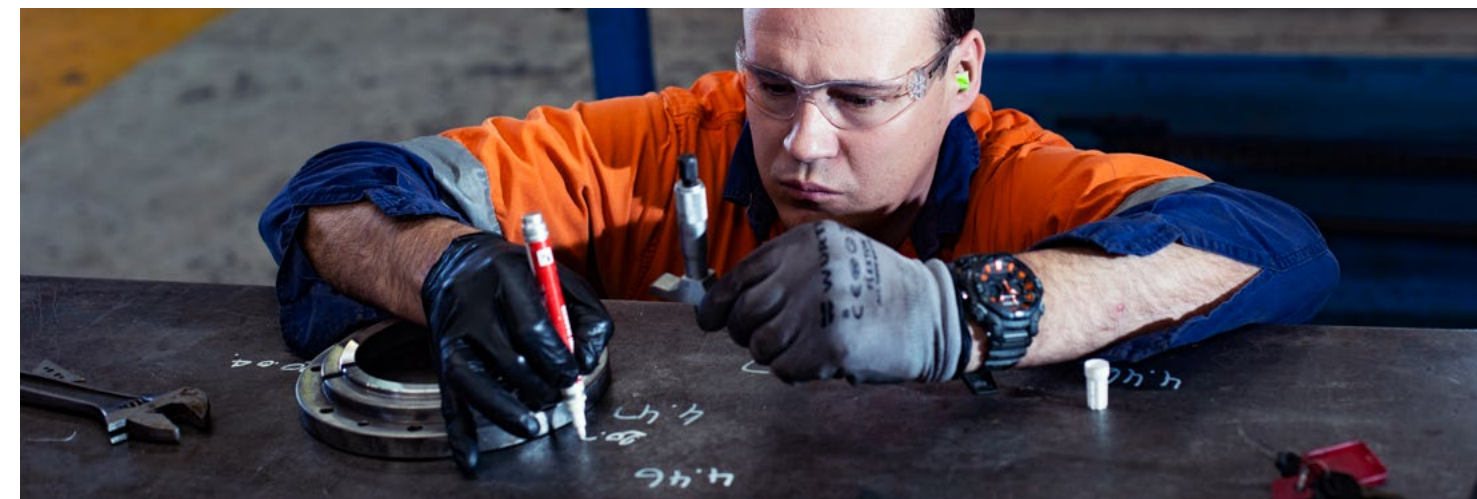
→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie wyników audytu due diligence.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą mieć świadomość bezpośredniego i pośredniego wpływu swoich działań, produktów lub usług na kwestie przestrzegania praw człowieka oraz muszą podejmować wymagane działania zaradcze.



4.2 Praca dzieci

Wymagania

Zatrudnianie dzieci jest praktyką niedopuszczalną w firmie Sandvik. Partnerzy biznesowi muszą podejmować działania na rzecz zapobiegania pracy dzieci w ramach swojej działalności i w swoim łańcuchu dostaw oraz zagwarantować legalne zatrudnienie młodym pracownikom.

W razie stwierdzenia pracy dziecka należy zastosować środki zaradcze najlepsze dla jego dobra.

Minimalny wiek umożliwiający podjęcie pracy to 15 lat (14, jeśli zezwalają na to przepisy prawa krajowego), przy czym lokalne przepisy mogą przewidywać wyższy wiek.

Młodocianych pracowników (poniżej 18. roku życia) nie wolno zatrudniać do wykonywania prac, które mogą być dla nich szkodliwe fizycznie, psychicznie, społecznie lub moralnie oraz które mogą kolidować z ich obowiązkiem szkolnym. Młodocianych pracowników nie wolno zatrudniać na nocne zmiany.

→ Wskazówki

Maintain records of legal working age for all employees, for example, copies of age verification documentation.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Checkpoints may include:

- Sprawdzenie, czy wszystkie prace są wykonywane przez pracowników, którzy osiągnęli minimalny wiek umożliwiający podjęcie pracy.
- Sprawdzenie, czy istnieje system weryfikacji, że nie są zatrudniane dzieci.
- Sprawdzenie, czy młodocianym pracownikom zapewniono legalne zasady zatrudnienia.

4.3 Współczesne niewolnictwo

Firma Sandvik odżegnuje się od wszelkich praktyk współczesnego niewolnictwa, tj. różnych form pracy przymusowej. Dotyczy to nie tylko wszelkiej pracy wykonywanej wbrew własnej woli, ale także pracy podejmowanej pod przymusem, pod wpływem gróźb oraz znęcania się psychicznego i/lub fizycznego, a także w wyniku nadużycia władzy i oszustwa.

Wymagania

Partnerzy biznesowi, w tym ich agencje rekrutacyjne, nie mogą dopuszczać się ani tolerować takich praktyk jak:

- ograniczanie swobody przemieszczania się,
- zawyżone opłaty rekrutacyjne lub wpłaty pieniężne,
- konfiskata dokumentów tożsamości i/lub paszportów,
- wstrzymywanie wypłat wynagrodzenia,
- nadużycia w zakresie warunków pracy,
- przymusowe „odpracowywanie długu”,
- przemoc

bądź jakiegokolwiek formy pracy przymusowej lub nielegalnej, w tym handel ludźmi, praca więźniów, niewolnictwo dzieci oraz wszelkie inne formy wyzysku lub wykorzystywania.



→ Wskazówki

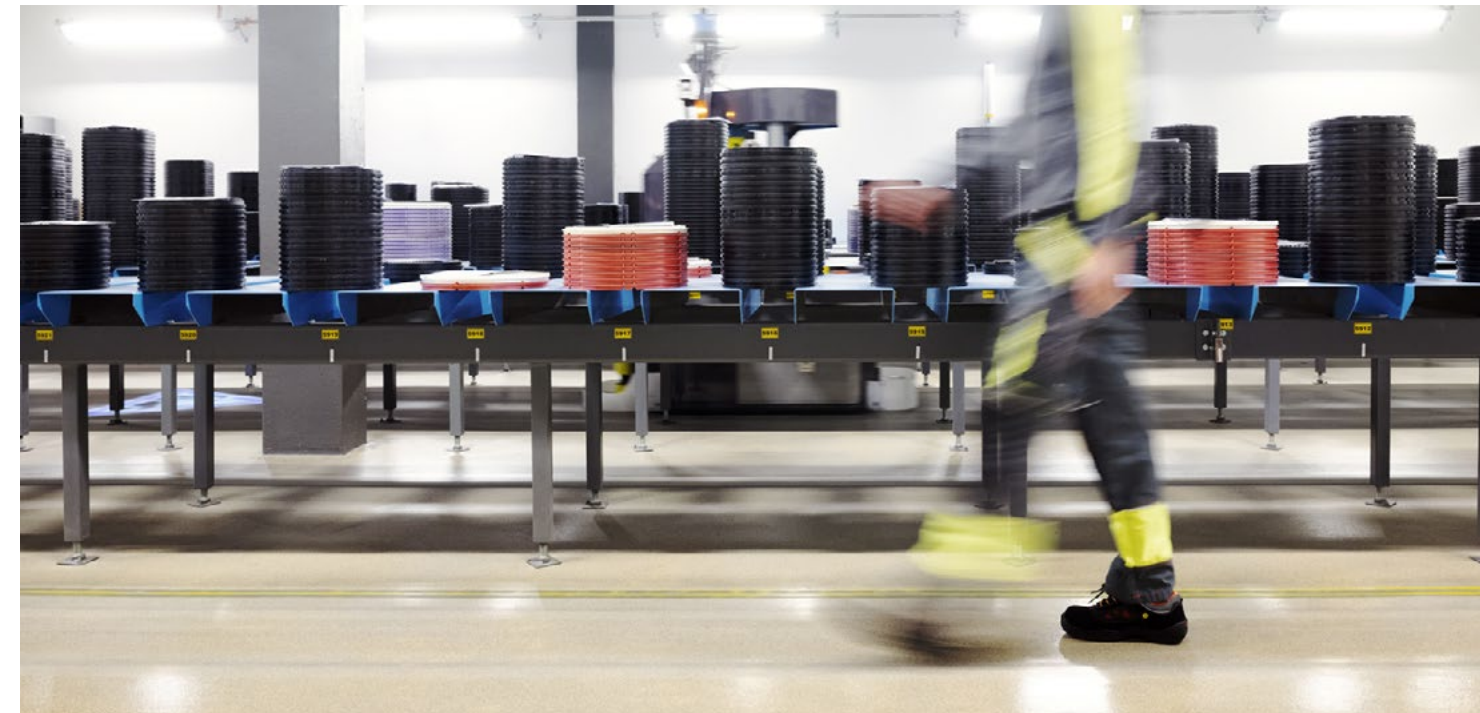
Należy mieć świadomość zagrożenia praktykami współczesnego niewolnictwa w branży oraz wdrażać polityki i środki zapobiegawcze zakładające zero tolerancji dla tego rodzaju praktyk.

Należy unikać praktyk biznesowych lub decyzji, które mogą powodować wywieranie nadmiernej presji na dostawców, wykonawców i podwykonawców oraz stwarzać warunki sprzyjające praktykowaniu nowoczesnego niewolnictwa.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie, czy praca w godzinach nadliczbowych odbywa się za zgodą pracownika, chyba że jest ona konieczna i zgodna z lokalnym prawem.
- Sprawdzenie, czy pracownicy mają prawo do swobodnego opuszczania miejsca zakwaterowania i pracy w czasie wolnym.
- Sprawdzenie, czy warunkiem zatrudnienia nie jest oddanie przez pracowników oryginalnych świadectw osobistych ani dokumentów tożsamości, takich jak dowód osobisty, paszport lub pozwolenie na pracę.
- Sprawdzenie, czy nie są stosowane nielegalne praktyki dyscyplinarne oraz dyscyplinujące kary finansowe, takie jak nieuczciwe lub niezgodne z prawem potrącenia z wynagrodzenia, wstrzymywanie wynagrodzenia lub cofanie świadczeń.
- Sprawdzenie, czy nie są stosowane jakiegokolwiek kaucje, opłaty, grzywny, pożyczki ani umowy spłat uniemożliwiające pracownikom odejście z pracy na podstawie uzasadnionego wypowiedzenia.
- Sprawdzenie, czy umowy spłaty są przewidywalne, uzasadnione oraz ograniczone czasowo.
- Sprawdzenie, czy pracownicy-imigranci są traktowani w sposób sprawiedliwy, na równi z pracownikami miejscowymi.



4.4 Dyskryminacja, nękanie oraz brutalne lub nieludzkie traktowanie

Dyskryminacja w miejscu pracy jest zjawiskiem niedopuszczalnym w firmie Sandvik. Integracja oraz różnorodność zespołów przyczyniają się do wzrostu wydajności i wyników firmy.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą okazywać poszanowanie dla godności osobistej, prywatności i praw każdego pracownika oraz nie mogą tolerować fizycznego ani psychicznego nękania lub znęcania się – czy to wyrażonego werbalnie, czy niewerbalnie.

Partnerzy biznesowi muszą zakazać zachowań, języka i kontaktów fizycznych, które spełniają znamiona molestowania seksualnego, przymusu, groźby, obelgi lub wykorzystywania.

Partnerom biznesowym nie wolno traktować niesprawiedliwie i dyskryminować przy zatrudnianiu lub w toku zatrudnienia – czy to aktywnie, czy też w formie biernego poparcia – ze względu na wiek, narodowość lub pochodzenie etniczne, religię, przekonania polityczne, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, sprawność fizyczną bądź jakąkolwiek inną cechę podlegającą ochronie na mocy prawa lub konwencji MOP.

Partnerzy biznesowi muszą zakazać publicznego udzielania ostrzeżeń i wymierzania kar.

→ Wskazówki

Wymagane jest budowanie kultury wolnej od dyskryminacji. Należy dążyć do tworzenia różnorodnych zespołów i miejsc pracy, w których ludzie nie czują się wykluczeni oraz mogą bezpiecznie angażować się w pracę i stawiać czoła wyzwaniom.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie, czy są wdrażane i komunikowane praktyki rekrutacji, wynagradzania i zatrudniania oparte na niedyskryminacji oraz równych szansach.
- Sprawdzenie, czy istnieją mechanizmy zgłaszania, badania i karania zachowań spełniających znamiona dyskryminacji lub nękania, bez ryzyka, że spotka się to z represjami lub odwetem.

4.5 Godziny pracy i wynagrodzenie

Rozsądne godziny pracy i uczciwe wynagrodzenie mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia godziwych warunków pracy. Wystarczająca ilość czasu na odpoczynek i czasu wolnego od pracy pozwala zapobiec urazom w miejscu pracy i zwiększyć jej wydajność.

Wymagania

Godziny pracy, godziny nadliczbowe, przerwy i urlopy muszą być zgodne z wymogami obowiązującego prawa lub zawartych układów zbiorowych.

Nadmierna liczba godzin nadliczbowych nie może być normą.

Wymogiem minimalnym jest zaoferowanie pracownikom wynagrodzenia i świadczeń zgodnie z wymogami obowiązującego prawa lub zawartych układów zbiorowych.

Pracownicy muszą zostać poinformowani o warunkach swojego zatrudnienia, w tym o swoich prawach i obowiązkach, w swoim ojczystym języku lub w języku, który rozumieją, na przykład w oparciu o pisemną umowę o pracę.

Zachęca się partnerów biznesowych do budowania rodzinnej atmosfery w miejscu pracy, aby umożliwić pracownikom osiągnięcie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co oznacza również w stosownych przypadkach możliwość wykonywania obowiązków opiekuńczych i wypoczynku.



→ Wskazówki

Należy dokładnie rejestrować i weryfikować wszystkie godziny pracy.

Należy prowadzić dokładną ewidencję wszystkich wynagrodzeń.

Należy przekazywać wszystkim pracownikom paski wynagrodzeń z wyraźnym i zrozumiałym podziałem na poszczególne składniki, w tym wynagrodzenie za nadgodziny, liczbę przepracowanych godzin, świadczenia, potrącenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa, dodatki i inne.

Należy informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia oraz prowadzić stosowną dokumentację, w tym kopie podpisanych umów o pracę.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie, czy są rejestrowane rzeczywiste godziny pracy, podzielone na godziny zwykłe i nadliczbowe, chyba że uzgodniono inaczej.
- Sprawdzenie, czy pracownicy mają prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w tygodniu oraz do dostatecznie długiego czasu odpoczynku między zmianami.
- Sprawdzenie, czy wynagrodzenie jest wypłacane regularnie, bezpośrednio pracownikowi, w uzgodnionym terminie
- i w całości za przepracowany czas w odnośnym okresie.
- Sprawdzenie treści podpisanych umów o pracę i pasków wynagrodzenia.
- Sprawdzenie, czy pracownicy mogą korzystać bez żadnych konsekwencji z płatnych urlopów wypoczynkowych i innych przewidzianych prawem dni wolnych, w tym płatnego zwolnienia chorobowego i urlopu rodzicielskiego.

4.6 Wolność zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych

Firma Sandvik szanuje prawo pracowników do swobodnego i zgodnego z prawem zrzeszania się, organizowania oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych. Zachęcamy partnerów biznesowych do prowadzenia dialogu z pracownikami w celu motywowania ich oraz wzmacniania ich zaangażowania w pracę.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą uznawać i szanować prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, organizowania oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych w sposób zgodny z prawem obowiązującym w krajach, w których są oni zatrudnieni.

Partnerzy biznesowi muszą uznawać znaczenie otwartej komunikacji i bezpośredniego dialogu między pracownikami a kierownictwem firmy.

Partnerzy biznesowi muszą zezwalać pracownikom na wyznaczenie niezależnych przedstawicieli i podejmowanie otwartej komunikacji z kierownictwem firmy na temat warunków pracy bez obaw o konsekwencje w postaci nękania, zastraszania, kar, ingerencji bądź działań odwetowych.

Z drugiej strony należy uszanować decyzję pracowników o nieprzystępowaniu do jakichkolwiek zrzeszeń pracowniczych.

→ Wskazówki

Należy budować środowisko pracy, które pozwala na wzajemnie konstruktywne angażowanie się pracowników i kierownictwa w atmosferze sprzyjającej unikaniu niepotrzebnych konfrontacji.

Należy angażować się w dialog z pracownikami na temat warunków pracy oraz dokumentować odpowiednio spotkania lub komunikację.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie, czy pracownicy mają prawo do organizowania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych.
- Sprawdzenie, czy pracownicy mają prawo do wyznaczenia niezależnych przedstawicieli i komunikowania się z kierownictwem.
- Sprawdzenie, czy przedstawiciele pracowników są uznawani przez kierownictwo.
- W odnośnych przypadkach sprawdzenie treści układów zbiorowych.
- Sprawdzenie, czy istnieją faktyczne mechanizmy dialogu między pracownikami a kierownictwem.



4.7 Zakup gruntów i majątku oraz użytkowanie nieruchomości

Ziemia i prawo do niej mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia eliminowania ubóstwa, zróżnicowania dochodów, nierówności płci oraz zapewnienia bezpieczeństwa żywnościowego i spokoju społecznego.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą posiadać prawo własności/ użytkowania nieruchomości, w której prowadzą swoją działalność.

Partnerzy biznesowi muszą unikać negatywnych skutków społecznych, zdrowotnych, środowiskowych i ekonomicznych związanych z nabywaniem gruntów lub majątku, przymusowymi relokacjami lub wprowadzaniem ograniczeń w korzystaniu z gruntów.

W przypadku wywłaszczenia lub przymusowej relokacji partnerzy biznesowi muszą zadbać o to, aby negocjacje w sprawie należytego odszkodowania prowadzone były w sposób przejrzysty, tak aby zapewnić osobom, których działania te dotyczą, źródło utrzymania oraz odpowiedni poziom życia.

→ Wskazówki

Należy przechowywać dowody własności lub dzierżawy gruntu, na którym prowadzona jest działalność.

Należy ocenić potencjalny wpływ przeniesienia umowy najmu lub własności nieruchomości, w której prowadzona jest działalność, na poprzednich użytkowników lub innych interesariuszy, jak również wpływ bieżącej działalności firmy. Należy zwrócić szczególną uwagę na najbardziej wrażliwe grupy (społeczności wiejskie, ludność rdzenną, kobiety i dzieci).

W przypadkach, w których ludzie musieli się przenieść lub porzucić ziemię, aby zrobić miejsce pod działalność firmy, należy zaangażować się w otwarty i transparentny dialog, którego celem będzie znalezienie najbardziej odpowiednich środków naprawczych w najlepszym interesie relokowanych osób.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie treści aktu własności lub dzierżawy gruntu.
- W odnośnych przypadkach sprawdzenie oceny skutków i/lub planów awaryjnych.
- W odnośnych przypadkach sprawdzenie planów naprawczych przyjętych w porozumieniu z zainteresowanymi stronami.



5 Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów i metali

Firma Sandvik wspiera etyczne pozyskiwanie wszystkich minerałów. Łańcuchy dostaw, które bezpośrednio lub pośrednio przyczyniają się do konfliktów bądź poważnych naruszeń praw człowieka, są dla firmy Sandvik nie do przyjęcia. Zważywszy na fakt, iż całkowite wycofanie się z obszarów dotkniętych konfliktami mogłoby nieść ze sobą negatywne skutki dla miejscowej ludności, firma Sandvik zachęca do pozyskiwania minerałów z tych obszarów w sposób zgodny z zasadami etyki.

Wymagania

Dostawcy surowców i komponentów zawierających cynek, tantal, wolfram, złoto (3TG) lub kobalt, należący bezpośrednio do łańcucha dostaw produktów firmy Sandvik:

- Muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących odpowiedzialnego pozyskiwania i minerałów pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami.
- Muszą przestrzegać wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka w oparciu o swoje miejsce w łańcuchu dostaw, co dotyczy także odpowiedniego raportowania.
- Muszą zapewnić, że wszystkie dostawy w ich łańcuchu dostaw 3TG i kobaltu są identyfikowalne na poziomie zakładu wytopu lub rafinacji.

Zakłady wytopu i rafinacji 3TG należące do naszego łańcucha dostaw muszą otrzymać świadectwo zgodności z uznanymi programami audytów zewnętrznych, takimi jak Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) w ramach inicjatywy Responsible Minerals Initiative.

Zakłady wytopu i rafinacji kobaltu muszą dążyć do uzyskania zatwierdzenia zgodności lub przynajmniej muszą brać aktywny udział w programach audytów zewnętrznych.

Uwzględniając zasady zachowania tajemnicy handlowej, partnerzy biznesowi muszą na żądanie przedłożyć raport dotyczący swojego łańcucha dostaw 3TG i kobaltu poprzez wypełnienie i przesłanie formularza Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) i/lub formularza Cobalt Reporting Template (CRT) w ramach inicjatywy Responsible Minerals Initiative.



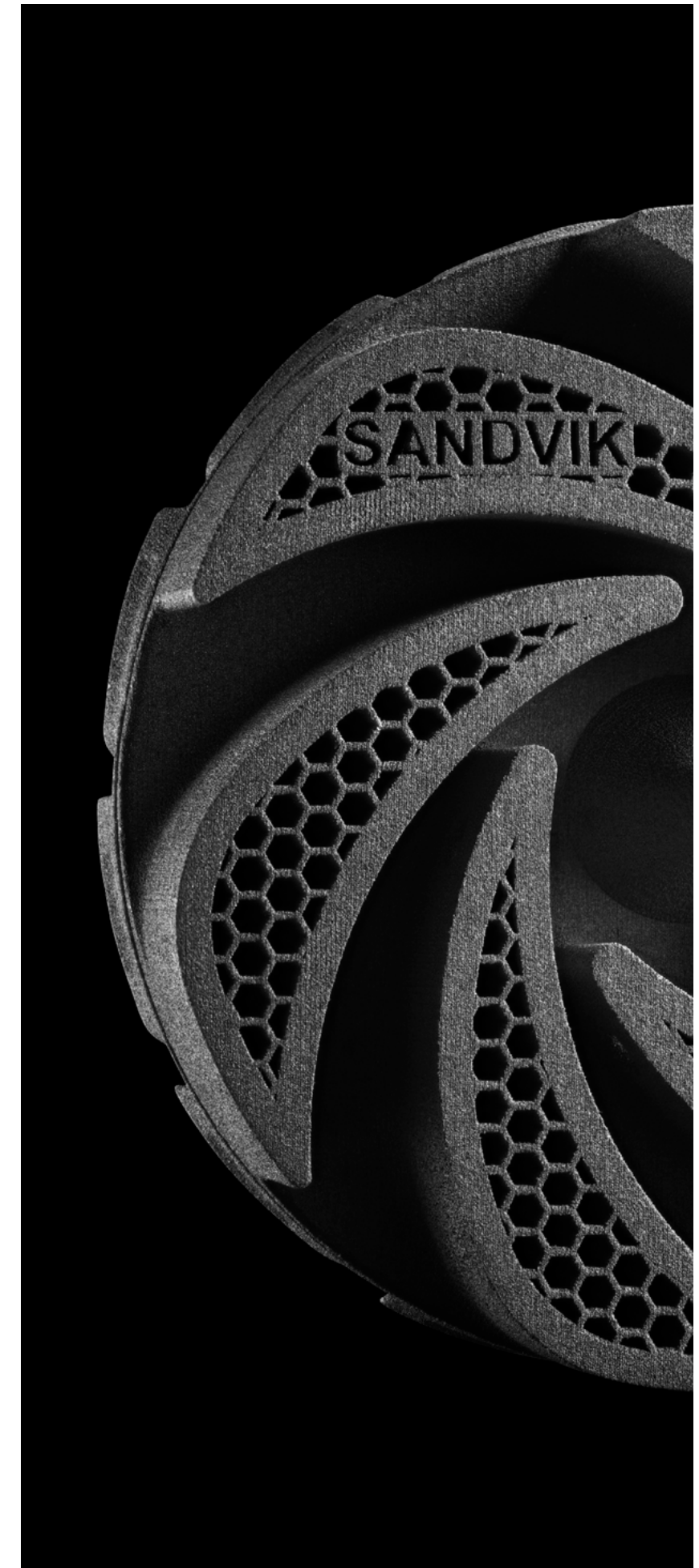
→ Wskazówki

Należy mieć świadomość potencjalnego związku pomiędzy procesem pozyskiwania surowców a konfliktami zbrojnymi lub przypadkami rażącego naruszenia praw człowieka.

W zależności od miejsca w łańcuchu dostaw należy pozyskiwać surowce wyłącznie ze sprawdzonych źródeł lub podjąć uzasadnione wysiłki w celu wyegzekwowania odpowiedzialnego pozyskiwania.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

- Przeprowadzamy audyt zgodnie z wytycznymi OECD dotyczącymi należytej staranności. Od partnerów biznesowych oczekujemy pełnej współpracy.
- Sprawdzamy wyniki uzasadnionych dochodzeń w sprawie krajów pochodzenia.
- Sprawdzamy raporty dotyczące odpowiedzialnego pozyskiwania minerałów i metali.
- Sprawdzamy, czy zakłady wytopu i rafinacji w naszym łańcuchu dostaw są wymienione jako zgodne na liście odpowiedzialnych zakładów wytopu Komisji Europejskiej, listach zakładów wytopu zgodnych z procesem Responsible Minerals Assurance Process (RMAP), a w stosownych przypadkach, czy są zatwierdzone przez inne równoważne programy branżowe.



6 Środowisko naturalne



Ochrona środowiska, zatrzymanie zmian klimatu oraz budowa gospodarki o obiegu zamkniętym to zagadnienia niezwykle ważne dla firmy Sandvik. Wpływ działalności na środowisko naturalne musi zostać zminimalizowany, a wyniki w zakresie ochrony środowiska muszą być stale poprawiane. Obejmuje to także ochronę różnorodności biologicznej i ekosystemów, zrównoważone wykorzystanie zasobów, a także odpowiedzialne podejście do posiadania, nabywania i użytkowania gruntów.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą opracować, wdrożyć i realizować oparty o ocenę ryzyka program mający na celu zmniejszenie lub zminimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko wynikającego z podejmowanych działań oraz oferowanych produktów i usług.

Partnerzy biznesowi muszą podjąć środki zapobiegawcze, gdy tylko wystąpi uzasadnione podejrzenie, że dane działanie może szkodzić środowisku lub zdrowiu ludzkiemu, oraz dążyć do opracowywania i wspierania przyjaznych dla środowiska technik w obszarze swoich produktów, procesów, projektów i doboru materiałów.

Partnerzy biznesowi muszą pokrywać społeczne, ekologiczne i gospodarcze koszty spowodowanych własną działalnością szkód dla środowiska.

Partnerzy biznesowi muszą kontrolować, opomiarować, dokumentować i planować swoją działalność tak, aby zminimalizować jej wpływ na środowisko – zwłaszcza w następujących obszarach:

- emisje gazów cieplarnianych,
- gospodarka o obiegu zamkniętym,
- substancje chemiczne i niebezpieczne,
- odpady,
- inne emisje zanieczyszczeń do atmosfery, wody i gleby,
- zużycie energii,
- zużycie wody.

Firma Sandvik zachęca partnerów biznesowych do wyznaczenia celów redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z Porozumieniem paryskim wspieranym przez koalicję Science Based Targets. Partnerzy biznesowi, którzy mogą mieć istotny wpływ na całkowitą emisję gazów cieplarnianych firmy Sandvik, muszą przekazać firmie stosowne informacje.

→ Wskazówki

Należy przeprowadzać regularne kontrole zagrożenia dla środowiska w łańcuchu wartości w przedsiębiorstwie, a także przeprowadzać oceny skuteczności działań zapobiegawczych i zaradczych.

Należy zaangażować się w odchodzenie od gospodarki liniowej na rzecz cyrkularnej i skupić uwagę na ograniczeniu zużycia wyczerpujących się zasobów.

Należy umożliwić odpowiednie postępowanie z produktami po ich wycofaniu z eksploatacji poprzez podanie pełnego składu oraz informacji o zasadach postępowania z produktami po ich wycofaniu.

Należy wybierać materiały i zasoby, które można ponownie wykorzystać i poddać recyklingowi. Należy ograniczyć ilość odpadów trafiających na wysypiska, a w szczególności odpadów niebezpiecznych.

Należy uwzględnić kryteria środowiskowe w procesie rozwoju produktów z perspektywy całego cyklu życia – od pozyskania surowców aż po wycofanie z eksploatacji.

Należy aktywnie działać w kierunku zastąpienia niebezpiecznych substancji chemicznych bezpieczniejszymi zamiennikami.

Należy aktywnie działać w kierunku zoptymalizowania zużycia energii i zasobów. Należy zwiększyć udział niskoemisyjnych źródeł energii.

Należy demonstrować i promować odpowiedzialność za środowisko poprzez wspieranie globalnych inicjatyw.

Należy publicznie komunikować cele i wyniki związane z globalnymi zagadnieniami ekologicznymi, a w szczególności zmianami klimatu i efektywnym wykorzystaniem/zamkniętym obiegiem zasobów.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Dowody na pomiary postępów i wysiłki podejmowane w celu zminimalizowania negatywnego wpływu działalności na środowisko.
- Sprawdzenie informacji o obecności niebezpiecznych substancji chemicznych i wzbudzających szczególnie duże obawy w produktach partnera biznesowego.

7 Etyka w biznesie

Firma Sandvik zobowiązuje się do prowadzenia działalności z zachowaniem wysokich standardów etycznych, w tym do przestrzegania prawa konkurencji, ochrony praw do prywatności oraz przestrzegania wszystkich przepisów celnych i eksportowych. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych.

7.1 Przeciwdziałanie korupcji

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą przestrzegać przepisów miejscowego prawa oraz międzynarodowych konwencji antykorupcyjnych, a także powstrzymać się od angażowania siebie lub firmy Sandvik w jakiegokolwiek praktyki korupcyjne.

Partnerom biznesowym nie wolno oferować pracownikom firmy Sandvik lub podmiotów zewnętrznych, takich jak podwykonawcy lub urzędnicy państwowi, żadnych korzyści majątkowych w celu uzyskania określonych rozstrzygnięć.

Partnerzy biznesowi muszą unikać wszelkich potencjalnych konfliktów interesów w czasie współpracy z firmą Sandvik oraz powiadomić ją o wszelkich potencjalnych konfliktach interesów, których nie można uniknąć.

Partnerzy biznesowi muszą angażować się w przeprowadzane przez firmę Sandvik audyty due diligence partnerów biznesowych w sposób, który zapewnia transparentność, wysoką jakość i szybkie ukończenie audytu.



→ Wskazówki

Należy ustanowić procesy mające na celu zapobieganie korupcji, na przykład poprzez wdrożenie zasad przeciwdziałania korupcji oraz udzielanie pracownikom odpowiednich szkoleń.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie treści polityk oraz dokumentacji powiązanej komunikacji, szkoleń, upominków i rozrywek, a także weryfikacja deklaracji dotyczących konfliktu interesów.

7.2 Prawo konkurencji

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą zawsze negocjować umowy – niezależnie od ich formy – zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji oraz z dochowaniem najwyższej staranności.

Partnerom biznesowym nie wolno zawierać żadnych formalnych ani nieformalnych umów lub porozumień, których celem bądź skutkiem jest wyeliminowanie lub ograniczenie konkurencji, jak również umów lub porozumień, które naruszają obowiązujące przepisy dotyczące ochrony konkurencji lub sprawiedliwego handlu.

→ Wskazówki

Polityka w zakresie prawa konkurencji musi być komunikowana odpowiednim pracownikom.

Należy prowadzić ewidencję pracowników przeszkolonych w zakresie prawa konkurencji.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie dokumentacji dotyczącej wdrażania polityki i zasad uczciwej konkurencji oraz przeprowadzenia szkoleń dla odpowiedniego personelu.

7.3 Ochrona danych osobowych

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących zasad ochrony danych osobowych i wykorzystywać dane osobowe tylko wtedy, gdy jest to zgodne z prawem i niezbędne do realizacji uzasadnionych celów biznesowych.

→ Wskazówki

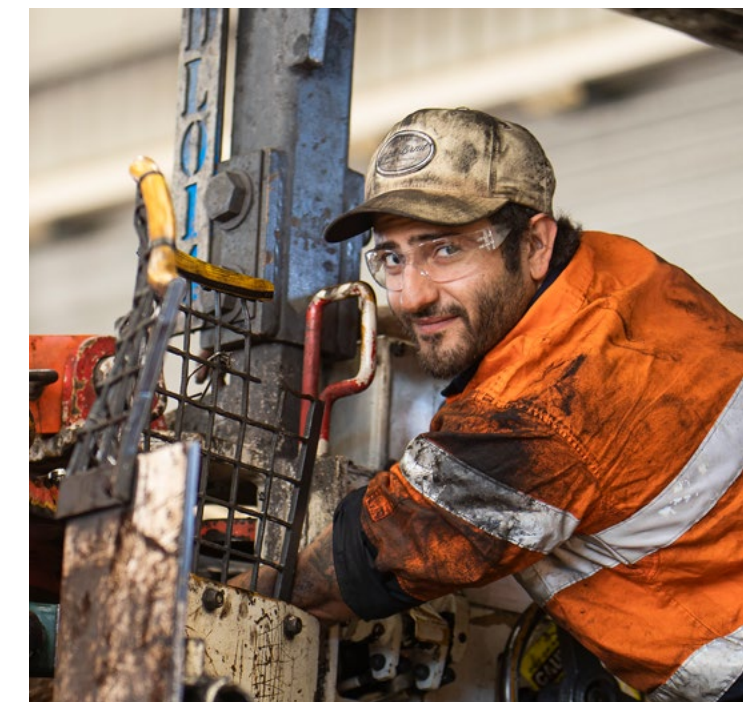
Zasady ochrony danych osobowych:

- Należy poinformować osoby w możliwie najszerszym zakresie na temat tego, kiedy i dlaczego wykorzystywane są ich dane.
- Należy korzystać wyłącznie z danych osobowych, które są absolutnie niezbędne do osiągnięcia zgodnych z prawem i uzasadnionych celów biznesowych.
- Dane osobowe należy przechowywać wyłącznie dopóty, dopóki jest to konieczne do osiągnięcia wspomnianych celów biznesowych lub spełnienia zobowiązania prawnego.
- Należy chronić otrzymane dane osobowe z wykorzystaniem odpowiednich środków bezpieczeństwa o charakterze technicznym i organizacyjnym, a także powiadamiać odpowiednie organy o wszelkich przypadkach naruszenia ochrony danych osobowych, jeśli wymaga tego prawo.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie odpowiedniej dokumentacji stanowiącej potwierdzenie, że organizacja stosuje opisane zasady ochrony danych.





7.4 Zgodność z przepisami handlowymi

→ Wskazówki

- Należy wdrożyć procedury zgodności z przepisami handlowymi oraz zagwarantować odpowiednie szkolenie swoim pracownikom.
- Należy gromadzić i przekazywać odpowiednie i aktualne informacje oraz dokumenty dotyczące produktów, takie jak: kody taryf HS, status klasyfikacji kontroli eksportu, kraj pochodzenia oraz dokumentacja uzupełniająca dotycząca zarówno niepreferencyjnego, jak i preferencyjnego pochodzenia w kontekście wymogów wolnego handlu, a także procentowy wskaźnik wykorzystania amerykańskich elementów w produktach. Należy przechowywać niezbędną ewidencję i wszelkie dowody.

→ Jak weryfikujemy spełnienie wymagań

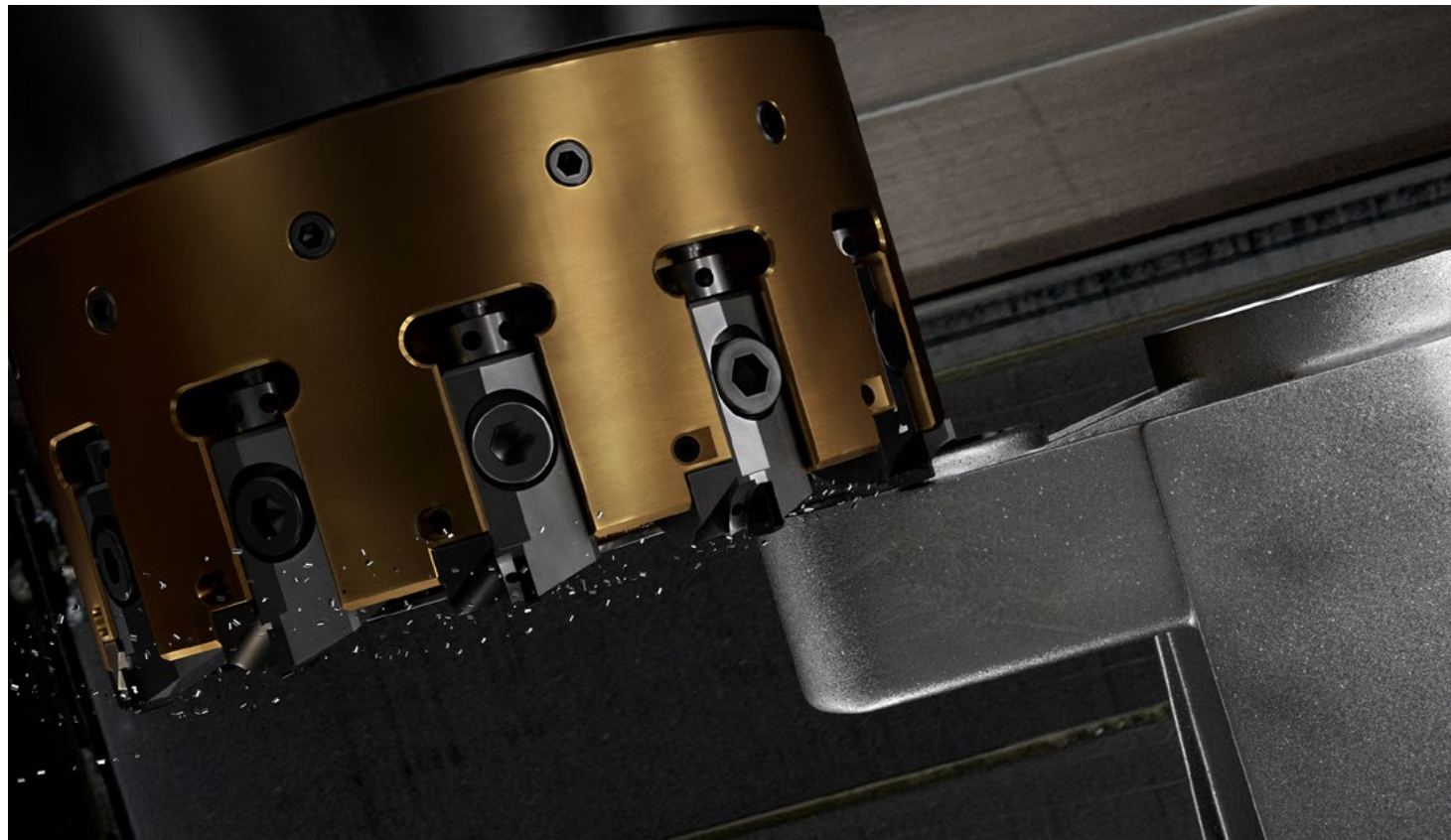
Kontrola może obejmować:

- Sprawdzenie procedur zgodności z przepisami handlowymi.
- Wymóg przedłożenia informacji i dokumentacji potwierdzających legalność handlu.
- Wymóg przedłożenia niezbędnych dowodów w celu potwierdzenia danych handlowych oraz innych dostarczonych informacji.

Wymagania

Partnerzy biznesowi muszą przechowywać i udostępniać dokładne dane i dokumenty handlowe związane ze swoimi produktami.

Partnerzy biznesowi muszą przestrzegać przepisów miejscowego prawa oraz sankcji międzynarodowych, a także powstrzymać się od angażowania siebie lub firmy Sandvik w jakiegokolwiek praktyki powodujące złamanie sankcji.



SANDVIK

Zgoda partnera biznesowego

Ja/my, niżej podpisany/a/i upoważniony/a/ieni przedstawiciel/e dostawcy niniejszym oświadczamy w imieniu dostawcy oraz w imieniu spółek z nim powiązanych*, że partner biznesowy i spółki z nim powiązane* akceptują treść i zobowiązują się przestrzegać Kodeksu partnera biznesowego.

Pełna nazwa firmy

Numer identyfikacyjny przedsiębiorstwa

Miejscowość

Data

Imię i nazwisko

Stanowisko

Podpis

Imię i nazwisko

Stanowisko

Podpis

Pieczęć firmowa

*Spółka stowarzyszona oznacza każdy podmiot, który jest kontrolowany przez stronę, kontroluje jedną ze stron niniejszej umowy lub jest pod wspólną kontrolą ze stroną niniejszej umowy. W rozumieniu niniejszego Kodeksu partnera biznesowego „kontrola” podmiotu oznacza bezpośrednią lub pośrednią własność ponad pięćdziesięciu procent (50%) akcji lub udziałów uprawniających do głosowania na dyrekcję podmiotu lub równoważne uprawnienie do zarządzania takim podmiotem, dopóki takie uprawnienie obowiązuje.