Kodeks postępowania ZVEI-VDMA

Stan na: 01/2022

VDMA

ZVEI
Die Elektroindustrie

4

Wydawca:

VDMA e. V.
Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt n. Menem
Niemcy
e-mail: coc@vdma.org • www.vdma.org

ZVEI e. V.
Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt n. Menem
Niemcy
e-mail: coc@zvei.org • www.zvei.org

Uwaga dotycząca stosowania

Kodeks postępowania ZVEI-VDMA jest stosowany dobrowolnie i stanowi niewiążące zalecenie stowarzyszenia. Został stworzony jako dobrowolne zobowiązanie, które można stosować i komunikować w firmie, a także względem partnerów, takich jak klienci i dostawcy. Firma stosująca niniejszy Kodeks postępowania musi zapewnić w ramach swojego dobrowolnego zobowiązania, iż również wdroży wymagania w nim zawarte. Oznacza to, że firmy, które zdecydują się podpisać niniejszy Kodeks postępowania, faktycznie stosują dane procesy i że wdrażane są działania mające na celu spełnienie zobowiązań zawartych w Kodeksie postępowania. W przeciwnym razie firma, w szczególności zarząd, naraża się na zwiększone ryzyko odpowiedzialności, w tym karnej, np. w przypadku narażenia firmy na roszczenia ze strony kontrahenta, który poniósł szkodę, polegając na wdrożeniu Kodeksu postępowania.

Jeżeli przedstawiciel firmy, świadomy nieścisłości niektórych oświadczeń, złożył je ze świadomością, że nakłoniłby kontrahenta do zawarcia umowy (np. między własną firmą a dostawcą), kontrahent może od umowy odstąpić. W pewnych okolicznościach możliwe jest również dochodzenie roszczeń odszkodowawczych. Niewykluczona jest także odpowiedzialność karna działających osób.

I tak, przykładowo, zgodnie z rozdziałem 3.1 „Korupcja" Kodeksu postępowania, firma zobowiązuje się nie tolerować korupcji, przekupstwa lub wymuszeń ani nie przyjmować korzyści, które mają na celu lub mogą sprawiać wrażenie wpływania na decyzje biznesowe lub uzyskiwania jakiejkolwiek innej niewłaściwej korzyści. Niżej podpisana firma musi zatem zapewnić wprowadzenie odpowiednich działań organizacyjnych w celu zapobiegania korupcji w firmie. Obejmują one m.in. wskazanie osoby odpowiedzialnej i przeprowadzenie analizy ryzyka w celu określenia konkretnych zagrożeń korupcyjnych w firmie. Konkretne działania w wyniku tej analizy ryzyka mogą obejmować tworzenie wewnętrznych instrukcji działania dla osób zatrudnionych i partnerów biznesowych, wytycznych i działań szkoleniowych. Wdrażanie tych środków musi podlegać kontroli. Jeśli Kodeks postępowania zostanie podpisany bez wdrożenia odpowiednich działań antykorupcyjnych w firmie, firma może ponosić odpowiedzialność cywilną, a zaangażowane osoby mogą, w pewnych okolicznościach, ponieść nawet odpowiedzialność karną za umyślne podanie fałszywych informacji.

Dotyczy to również dobrowolnych zobowiązań wskazanych w innych rozdziałach. I tak, dla przykładu rozdział 7 „Ochrona środowiska, energii i klimatu" dotyczy faktu, iż wszystkie osoby zatrudnione są uświadamiane w zakresie ochrony środowiska i oferowane są im niezbędne szkolenia w tym zakresie. Musi to zostać również w odpowiedni sposób udokumentowane. Także w odniesieniu do wymienionych poniżej odpowiednich celów i środków ochrony środowiska Twoja firma musi również być w stanie wykazać, że je podjęła i wdrożyła.

4

Oznaczenie Kodeks postępowania ZVEI-VDMA może być używane tylko wówczas, gdy nie zostaną wprowadzone żadne zmiany w treści. Indywidualne zmiany są dozwolone jedynie w zaznaczonych punktach i odnoszą się do następujących aspektów

- Nagłówek: Logotyp firmy
- Rozdział 1: Nazwa firmy podpisującej dokument
- Rozdział 11.2: Informowanie i naruszenia:
  Wskazanie osoby do kontaktu w firmie
- Rozdział 12: Podpis

Kodeks postępowania ZVEI-VDMA
Spis treści

Uwaga dotycząca stosowania 3

Preambuła 6

1. Podstawowe rozumienie 6

2. Przestrzeganie prawa 7

3. Uczciwość i zgodność 7

3.1 Korupcja 7

3.2 Uczciwa konkurencja 7

3.3 Zapobieganie praniu pieniędzy 7

3.4 Ochrona informacji i własności intelektualnej 7

3.5 Ochrona danych 8

3.6 Kontrola eksportu 8

3.7 Unikanie konfliktów interesów 8

4. Zdrowie i bezpieczeństwo 8

5. Wynagrodzenie i czas pracy 9

6. Przestrzeganie praw człowieka 9

6.1 Zakaz pracy dzieci 9

6.2 Zakaz pracy przymusowej 9

6.3 Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe 9

6.4 Promowanie różnorodności i równych szans 10

7. Środowisko, energia i ochrona klimatu 10

8. Postępowanie z surowcami mineralnymi pochodzącymi z obszarów objętych konfliktem 10

9. Łańcuch dostaw 10

10. Interesy konsumentów 11

11. Wdrażanie i egzekwowanie 11

11.1 Komunikacja 11

11.2 Informowanie o naruszeniach 11

12. Podpis 12

Preambuła

Trudno sobie wyobrazić w naszym społeczeństwie innowacje bez przemysłu elektrycznego i cyfrowego (ZVEI) oraz budowy maszyn i instalacji przemysłowych (VDMA). Zwłaszcza małe i średnie firmy z obu sektorów tworzą przyszłościowe rozwiązania dzięki swoim produktom i zastosowaniom m.in. w zakresie ochrony klimatu, ochrony zasobów, bezpiecznych miejsc pracy, przyczyniając się do rozwoju społecznego i gospodarczego na całym świecie. Działania są zgodne z obowiązującymi ramami prawnymi oraz odpowiedzialnym podstawowym rozumieniem etycznym, które zostały sformułowane w niniejszym wspólnym Kodeksie postępowania.

1. Podstawowe rozumienie

Niniejszy Kodeks postępowania opiera się na wspólnym podstawowym rozumieniu społecznie odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem w rozumieniu poniższych wytycznych.
My, niżej podpisana firma,

IDEAL-Werk C.+E. Jungeblodt GmbH + Co. KG

Firma

przejmujemy odpowiedzialność w zakresie swoich możliwości i zakresu działania, biorąc pod uwagę konsekwencje naszych przedsiębiorczych decyzji i działań pod względem prawnym, ekonomicznym, technologicznym, jak również społecznym i ekologicznym. W ten sposób przyczyniamy się do rozwoju społeczno-gospodarczego krajów i regionów, w których działamy.

Nasze działania są zgodne z właściwymi przepisami prawa. Kierujemy się wartościami i zasadami etycznymi, w szczególności uczciwością i prawością oraz poszanowaniem godności człowieka, określonymi w zasadach Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz podstawowymi standardami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.
Niniejszy Kodeks postępowania określa podstawowe zasady naszych działań, których aktywnie wymagamy od osób, które zatrudniamy na całym świecie. Treść obowiązuje we wszystkich oddziałach i jednostkach biznesowych naszej firmy.

Tego samego podstawowego rozumienia oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Nie ma to na celu ustanowienia praw na rzecz osób trzecich.

2. Przestrzeganie prawa

Przestrzeganie obowiązujących praw i innych przepisów prawnych krajów, w których prowadzimy działalność, jest dla nas sprawą oczywistą. Jeśli lokalne przepisy i regulacje są mniej restrykcyjne, nasze działania opierają się na zasadach określonych w niniejszym Kodeksie postępowania. W przypadkach, w których istnieje bezpośrednia sprzeczność między obowiązującym prawem lokalnym a zasadami zawartymi w niniejszym Kodeksie postępowania, pierwszeństwo ma prawo lokalne. Staramy się jednak przestrzegać treści niniejszego Kodeksu postępowania.

3. Uczciwość i zgodność

Podjęliśmy odpowiednie działania w zakresie zgodności[1] dla właściwego uwzględnienia następujących kwestii:

3.1 Korupcja

Nie tolerujemy korupcji, przekupstwa ani wymuszeń; uniemożliwiają one bowiem uczciwą konkurencję. Zabrania się obiecywania, oferowania, przyznawania, żądania lub przyjmowania w naszych relacjach biznesowych korzyści, które są związane z zamiarem lub mogą sprawiać wrażenie wpływania na decyzje biznesowe lub uzyskiwania jakiejkolwiek innej niewłaściwej korzyści; zabrania się również oferowania nam takich korzyści. Szczególnie rygorystyczne standardy dotyczą kontaktów z osobami, wobec których obowiązują szczególne przepisy karne i dotyczące odpowiedzialności (np. funkcjonariusze publiczni).

3.2 Uczciwa konkurencja

Działamy zgodnie z krajowym i międzynarodowym prawem konkurencji i antymonopolowym i nie bierzemy udziału w ustalaniu cen, podziale rynku, umowach z klientami, rynkach lub ofertach.

3.3 Zapobieganie praniu pieniędzy

Mianem prania pieniędzy określa się proces przemytu nielegalnie wygenerowanych pieniędzy lub nielegalnie nabytych aktywów do legalnego cyklu finansowo-gospodarczego. Przestrzegamy naszych zobowiązań prawnych w zakresie zapobiegania praniu pieniędzy i nie uczestniczymy w transakcjach służących ukryciu lub wprowadzeniu do obrotu aktywów nabytych w sposób przestępczy lub nielegalnie.

3.4 Ochrona informacji i własności intelektualnej

Chronimy informacje poufne i szanujemy własność intelektualną; transfer technologii i know-how musi odbywać się w taki sposób, aby chronić prawa własności intelektualnej oraz informacje o klientach, tajemnice handlowe i informacje niepubliczne. Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony tajemnic handlowych i odpowiednio traktujemy poufne informacje od naszych partnerów biznesowych.

[1] *Zgodność (compliance) oznacza przestrzeganie wymogów prawnych, standardów regulacyjnych, dobrowolnych zobowiązań i wewnętrznych wytycznych.*

3.5 Ochrona danych

Przetwarzamy, przechowujemy i chronimy dane osobowe zgodnie z przepisami prawa. Dane osobowe są gromadzone poufnie, wyłącznie w zgodnych z prawem, wcześniej określonych celach i w sposób przejrzysty. Przetwarzamy dane osobowe tylko wtedy, gdy są one chronione przed utratą, zmianą oraz nieuprawnionym wykorzystaniem lub ujawnieniem za pomocą odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

3.6 Kontrola eksportu

Zobowiązujemy się do przestrzegania odpowiednich norm prawnych dotyczących kontroli eksportu – w szczególności wymagań dotyczących zezwoleń, zakazów eksportu i wsparcia – w ramach przewożenia i eksportu naszych towarów.

3.7 Unikanie konfliktów interesów

Unikamy wewnętrznych i zewnętrznych konfliktów interesów, które mogłyby bezprawnie wpłynąć na relacje biznesowe. Jeśli okaże się to bezowocne, ujawniamy te konflikty.

4. Zdrowie i bezpieczeństwo

Chronimy zdrowie zatrudnianych przez nas osób, podejmując odpowiednie działania w zakresie BHP (np. wdrożenie firmowego systemu zarządzania BHP), które odpowiednio obejmują następujące zagadnienia:

- zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i orientacja na międzynarodowe standardy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy[2];
- odpowiednio zaprojektowane miejsce pracy, przepisy bezpieczeństwa i zapewnienie odpowiednich środków ochrony indywidualnej;
- wdrażanie kontroli prewencyjnych, środków awaryjnych, systemu zgłaszania wypadków i innych odpowiednich środków dla ciągłej optymalizacji;
- umożliwienie osobom zatrudnionym dostępu do wody pitnej w wystarczających ilościach oraz dostępu do czystych sanitariatów.

Dbamy o to, aby wszystkie zatrudnione przez nas osoby były odpowiednio przeszkolone.

[2] *Por. normy pracy i normy społeczne MOP (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); Wytyczne MOP dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy; SA 8000 Social Accountability lub system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ISO 45001 itp.*

4

5. Wynagrodzenie i czas pracy

Wynagrodzenie jest oparte na obowiązujących przepisach prawa i wszelkich istniejących, wiążących układach zbiorowych oraz jest uzupełniane przez odpowiednie krajowe przepisy dotyczące płacy minimalnej. Osoby zatrudnione są jasno, szczegółowo i regularnie informowane o strukturze ich wynagrodzeń.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów i (międzynarodowych) standardów pracy[3] w odniesieniu do maksymalnego dozwolonego czasu pracy i zapewniamy, że

- godziny pracy, w tym nadgodziny, nie przekraczają odpowiednich ustawowych limitów maksymalnych;
- w przypadku braku takich przepisów tygodniowy czas pracy, w tym nadgodziny, nie przekracza 60 godzin, nawet w wyjątkowych przypadkach;
- osoby zatrudnione mają co najmniej jeden pełny dzień wolny w tygodniu kalendarzowym.

6. Przestrzeganie praw człowieka

Szanujemy i wspieramy przestrzeganie uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka i

- szanujemy godność osobistą, prywatność i dobra osobiste każdej osoby;
- chronimy i przyznajemy prawo do wolności zdania i wypowiedzi;
- nie tolerujemy niedopuszczalnego traktowania osób zatrudnionych, takiego jak fizyczne i psychiczne znęcanie się, molestowanie seksualne i osobiste lub dyskryminacja.

6.1 Zakaz pracy dzieci

Nie tolerujemy pracy dzieci[4]. Nie zatrudniamy osób, które nie ukończyły 15. roku życia i prosimy o przedstawienie potwierdzenia ich wieku. W krajach objętych wyjątkiem dla krajów rozwijających się zgodnie z Konwencją MOP nr 138, minimalny wiek może zostać obniżony do 14 lat. Nie zatrudniamy osób do prac niebezpiecznych, które zgodnie z Konwencją MOP nr 182 nie ukończyły minimalnego wieku 18 lat.

6.2 Zakaz pracy przymusowej

Zabroniona jest praca przymusowa, współczesna praca niewolnicza lub podobne działania pozbawiające ludzi wolności.[5] Każda praca musi być dobrowolna i musi istnieć możliwość rozwiązania stosunku pracy.

6.3 Wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe

Szanujemy prawo osób zatrudnionych do wolności zrzeszania się, zgromadzeń i negocjacji zbiorowych[6], o ile jest to prawnie dozwolone i możliwe w kraju, w którym prowadzimy działalność. Jeśli nie jest to dopuszczalne, szukamy odpowiednich kompromisów dla osób przez nas zatrudnianych.

[3] *Konwencja MOP nr 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)*

[4] *Konwencje MOP nr 79, 138, 142 i 182*

[5] *Konwencje MOP nr 29 i 105*

[6] *Konwencje MOP nr 87, 135 i 154*

6.4 Promowanie różnorodności i równych szans

Promujemy równość szans i nie tolerujemy dyskryminacji.[7] Traktujemy wszystkich ludzi jednakowo, bez względu na płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie etniczne, tożsamość i orientację seksualną, niepełnosprawność, przynależność religijną, światopogląd lub inne cechy osobiste.

7. Środowisko, energia i ochrona klimatu

Działamy zgodnie z obowiązującym prawem i kierujemy się międzynarodowymi standardami[8] w celu minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko oraz ciągłego doskonalenia naszych działań na rzecz ochrony środowiska i klimatu.

Wszystkie osoby zatrudnione są uświadamiane w zakresie ochrony środowiska i oferujemy im niezbędne szkolenia.

Podjęliśmy odpowiednie działania w zakresie ochrony środowiska (np. wdrożenie zakładowego systemu zarządzania ochroną środowiska), które odpowiednio obejmują następujące zagadnienia:

- Cel, zdefiniowanie i realizacja działań oraz ich ciągła optymalizacja;
- Aspekty środowiskowe, takie jak zmniejszenie emisji CO2, zwiększenie efektywności energetycznej i wykorzystanie energii odnawialnej, zapewnienie jakości wody i zmniejszenie zużycia wody, zapewnienie jakości powietrza, promowanie efektywnego gospodarowania zasobami, ograniczenie odpadów i ich właściwe usuwanie oraz odpowiedzialne postępowanie z substancjami niebezpiecznymi dla ludzi i środowiska.

8. Postępowanie z surowcami mineralnymi pochodzącymi z obszarów objętych konfliktem

Dokładamy wszelkich starań, aby unikać wykorzystywania minerałów z regionów ogarniętych konfliktami w naszych produktach, aby zapobiegać łamaniu praw człowieka, korupcji i finansowaniu grup zbrojnych itp.

9. Łańcuch dostaw

Oczekujemy od naszych dostawców przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu postępowania lub stosowania podobnych kodeksów postępowania. Zachęcamy ich również do wdrażania treści niniejszego Kodeksu postępowania w swoich łańcuchach dostaw.

Zastrzegamy sobie prawo do systematycznego i doraźnego sprawdzania stosowania niniejszego Kodeksu postępowania przez naszych dostawców. Może to przybrać formę np. kwestionariuszy, ocen lub audytów.

[7] ***Konwencje MOP nr 111***

[8] ***ISO 14001 i standardy wytycznych OECD/COP21***

Jeśli nadal istnieją wątpliwości co do przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania, dostawca jest proszony o podjęcie odpowiednich działań zaradczych i zgłoszenie procesu właściwej osobie do kontaktu w naszej firmie. W razie konieczności współpraca zostanie rozwiązana.

10. Interesy konsumentów

W zakresie interesów konsumentów przestrzegamy przepisów o ochronie konsumentów oraz odpowiednich praktyk handlowych, marketingowych i informacyjnych. Największą uwagę skupiamy na grupach szczególnie wymagających ochrony (np. młodzież czy kobiety w ciąży).

11. Wdrażanie i egzekwowanie

Dokładamy odpowiednich i uzasadnionych starań, aby stale wdrażać, dokumentować i stosować zasady i wartości opisane w niniejszym Kodeksie postępowania. Wszystkie osoby zatrudnione zostają zapoznane z treścią Kodeksu postępowania i przeszkolone w zakresie odpowiednich tematów zgodnie z wymaganiami. Naruszenia Kodeksu postępowania nie będą tolerowane i mogą prowadzić do konsekwencji wynikających z prawa pracy.

11.1 Komunikacja

O wymaganiach niniejszego Kodeksu postępowania i jego wdrażaniu informujemy osoby zatrudnione, klientów, dostawców oraz inne zainteresowane grupy i interesariuszy w sposób otwarty i nastawiony na dialog.

11.2 Informowanie o naruszeniach

Osobom przez nas zatrudnianym i partnerom biznesowym oferujemy dostęp do chronionego mechanizmu w celu poufnego zgłaszania ewentualnych naruszeń zasad niniejszego Kodeksu postępowania.

W przypadku uwag prosimy o bezpośredni lub anonimowy kontakt z następującą osobą/jednostką.

Lisa Scheil / Contract Management

Nazwisko osoby do kontaktu / Nazwa jednostki

scheil@ideal-werk.com / Tel.: +49 2941 206-117

Dane kontaktowe (adres e-mail, numer telefonu)

12. Podpis

Lippstadt, 09.02.2022

Miejscowość, data

Podpis

Katrin Goldhahn

Nazwisko osoby upoważnionej do złożenia podpisu

IDEAL IDEAL-Werk
C.+ E. Jungeblodt GmbH + Co. KG
Bunsenstraße 1 · 59557 Lippstadt
Germany · Fax +49 2941 206 169

Bunsenstr. 1, 59557 Lippstadt, Germany

Adres firmy / pieczątka firmowa