

KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW

Zasady BHP i ochrona środowiska

Dążenie Sumitomo SHI FW do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju obejmuje działania, takie jak skuteczne wykorzystywanie zasobów, poszanowanie środowiska naturalnego oraz zapewnienie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy.

Dostawcy zobowiązani są do:

- Przestrzegania obowiązujących przepisów prawnych BHP i ochrony środowiska jak również przepisów dotyczących przemysłu.
- Zarządzania swoimi działaniami w sposób minimalizujący negatywny wpływ na środowisko naturalne oraz społeczność.
- Zapewnienia bezpiecznego oraz zdrowego środowiska pracy dla swoich pracowników, łącznie ze szkoleniami, odpowiednimi procedurami pracy oraz zapewnieniem środków ochrony osobistej.
- Zapewnienia miejsca pracy spełniającego odpowiednie warunki w zakresie temperatury, wentylacji, oświetlenia oraz węzła sanitarnego przystosowanego dla obydwu płci.
- Zapewnienia odpowiednich warunków mieszkalnych uwzględniających podstawowe potrzeby pracowników, takich jak bezpieczeństwo, właściwa przestrzeń, temperatura, oświetlenie, wentylacja, wyżywienie, napoje, prywatność, przystępność cenową, a także dostosowanie do warunków mieszkalnych obowiązujących w danym kraju, w przypadkach gdy wymagane jest zakwaterowanie pracowników.
- Ustanowienia i utrzymania ciągłości systemu zarządzania lub programu, którego celem będzie stałe udoskonalanie efektywności zasad BHP i ochrony środowiska.

Etyka i wymogi prawne

Sumitomo SHI FW prowadzi swoje interesy w sposób etyczny i zgodny z prawem oraz wymaga tego samego od swoich partnerów realizujących dostawy.

Dostawcy zobowiązani są do:

- Ujawnienia w pierwszej kolejności jakichkolwiek związków z osobami zatrudnionymi oraz współpracującymi z Sumitomo SHI FW, które to związki stanowią lub mogą stanowić konflikt interesów.
- Przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów o konkurencji, obejmujących przepisy prawa takie jak UK Bribery ACT 2010 [brytyjska ustawa o łapownictwie], US Foreign Corrupt Practices Act [amerykańska Ustawa o Zapobieganiu Praktykom Korupcyjnym za Granicą] oraz innych podobnych przepisów prawa, a także ustanowienia odpowiedniej polityki firmy i procedur mających na celu skuteczne zapobieganie łapówkarstwa i korupcji. Ponadto, oczekuje się aby najwyższe standardy uczciwości zostały zachowane we wszystkich działaniach biznesowych dostawców.
- Zachowania kompletnego i rzetelnego zapisu wszelkich spraw związanych z aktywnością biznesową z Sumitomo SHI FW oraz, w momencie żądania, dostarczenia właściwych kopii zapisów.
- Ochrony informacji poufnych należących do Sumitomo SHI FW i podjęcia wszelkich działań, aby zapobiec ich ujawnieniu, utracie, kradzieży, uszkodzeniu lub nieupoważnionemu użyciu.

Zabrania się dostawcom:

- Nawiązywać jakiegokolwiek stosunki z osobami zatrudnionymi oraz współpracującymi z Sumitomo SHI FW, czy to z zakresu finansowego lub innego, który to kontakt mógłby stać w konflikcie z obowiązkami takiego pracownika Sumitomo SHI FW.
- Płacić lub zezwalać innym na płacenie łapówek w jakiegokolwiek formie, także „drobnych gratyfikacji” mających na celu wpłynięcie na decyzje pracownika .
- Oferować premie któremukolwiek z dyrektorów, managerów lub pracowników Sumitomo SHI FW, lub członkom ich rodzin lub znajomych w celu wpłynięcia na przedsięwzięcia biznesowe Sumitomo SHI FW.

Standardy pracy i prawa człowieka

Oczekuje się, że Sumitomo SHI FW realizując swoje dostawy traktuje w sposób uczciwy oraz pozostaje w zgodzie i respektuje prawa oraz godność wszystkich swoich pracowników oraz dostawców.

Partnerzy w realizacji dostaw powinni :

- Stosować obowiązujące prawo pracy.
- Dostosować do obowiązującego prawa pracy godziny pracy, zarobki oraz nadgodziny. Pracownicy winni otrzymywać co najmniej minimalne obowiązujące wynagrodzenie lub wynagrodzenie dostosowane do lokalnie obowiązujących standardów, w zależności od tego, które jest większe.
- Zapewnić wszystkim pracownikom umowy o pracę w formie pisemnej i w zrozumiałym dla nich języku, zgodnie z obowiązującym prawem.
- Zapewnić dobre stosunki / wzajemne traktowanie się pracowników i dostawców. Zapewnić pracownikom możliwość czasowego zaprzestania pracy po okazaniu stosownego dokumentu uprawniającego do tego pracownika, zgodnie z obowiązującym prawem.
- Stosować się do obowiązującego prawa w zakresie niewłaściwego traktowania pracownika, jak nękanie oraz wszelkie inne formy przemocy.
- Zatrudniać pracowników ze względu na umiejętności potrzebne w wykonywaniu pracy, a nie ze względu na cechy osobiste takie jak rasa, kolor skóry, gender, narodowość, wyznanie, orientacja seksualna, wiek, niepełnosprawność, macierzyństwo czy stan cywilny.
- Respektować prawo do wolności zrzeszania się oraz prawo do negocjacji umowy zbiorowej. W miejscach , gdzie prawo to jest legislacyjnie ograniczone, pracodawca nie może przeciwdziałać rozwojowi innych tego typu środków niezależności , zrzeszania się czy negocjacji z pracodawcą.
- Posiadać stosowną politykę oraz związane z nią narzędzia do zapobiegania nadużyć, zwłaszcza w odniesieniu do zakupów takich materiałów jak tantal, cyna, wolfram oraz złoto. Dostawcy Sumitomo SHI FW winni korzystać tylko z certyfikowanych źródeł tych materiałów oraz być gotowymi na udokumentowanie dostaw na żądanie.
- Korzystać z tych podmiotów rekrutujących, które respektują standardy niniejszego Kodeksu postępowania dla dostawców (Supply Chain Code), działają według swej najlepszej wiedzy podczas rekrutowania z poszanowaniem praw człowieka i standardów pracy.

Dostawcom zabrania się :

- Używania wobec pracowników siły, więzienia, stosowania przymusu lub zatrudniania dzieci.

- Poddawania pracowników formom nękania psychicznego, słownego, seksualnego czy fizycznego lub jakiegokolwiek innej formie przemocy.
- Stosowania nieprawdziwych informacji podczas rekrutacji pracowników lub wprowadzania w błąd co do kluczowych warunków zatrudnienia, takich jak wynagrodzenie, premie, miejsce pracy, zakwaterowanie oraz związane z nim koszty oraz wszelkie inne znaczące koszty, a także, tam gdzie ma to miejsce, informacje związane z pracami szczególnie niebezpiecznymi.
- Współpracy z tymi podmiotami rekrutującymi, które nie przestrzegają lokalnego prawa pracy.
- Obciążania pracowników kosztami rekrutacji.
- Zatrzymywania dokumentów tożsamości pracowników.
- Stosowania tymczasowych umów o pracę wyłącznie w celu uniknięcia zobowiązań pracodawcy wynikających z prawa pracy i ochrony socjalnej pracownika oraz z regulacji dotyczących stałego zatrudnienia.