KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW I USŁUGODAWCÓW NAGEL-GROUP

Nagel-Group zobowiązuje się do integralności biznesowej w zgodzie z obowiązującym prawem. W naszej Polityce i w naszym Kodeksie postępowania dla Pracowników Nagel-Group, a także w naszej Deklaracji zasad dotyczących przestrzegania praw człowieka, ustaliliśmy jasne minimalne standardy etyczne, na które ukierunkowujemy nasze zachowanie. Zawarte w nich tematy obejmują całe spektrum naszej codziennej pracy. Zasady i wytyczne z nich wynikające zapewniają niezbędne bezpieczeństwo i orientację w codziennej pracy.
Kodeks postępowania i Deklaracja zasad mają również wpływ na zewnątrz. Pokazują naszym klientom i dostawcom, że Nagel-Group jest godnym zaufania partnerem. Są one mocno zakorzenione w kulturze naszego przedsiębiorstwa.

Od naszych Dostawców (i Podwykonawców) oczekujemy przestrzegania tych samych minimalnych standardów etycznych. Kodeks postępowania dla Dostawców i Usługodawców Nagel-Group określa również zasady i wymagania Nagel-Group wobec dostawców towarów i usług w zakresie odpowiedzialności za ludzi i środowisko. Nagel-Group zastrzega sobie prawo do zmiany wymogów niniejszego Kodeksu postępowania. W tym przypadku Nagel-Group oczekuje od swoich Dostawców (i Podwykonawców), jak również Usługodawców akceptacji takich uzasadnionych zmian.

DOSTAWCA/USŁUGODAWCA NINIEJSZYM DEKLARUJE:

I. Przestrzeganie prawa i zasad etycznych

- Przestrzeganie mającego każdorazowo zastosowanie porządku prawnego i kierowanie się zasadami inicjatywy ONZ „Global Compact", jak również „ETI Base Code" oraz zasadami podpisanej w 1998 roku deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy („Deklaracja podstawowych zasad i praw w pracy"), zgodnie z krajowymi ustawami i zwyczajami.

II. Zakaz korupcji, przekupstwa i prania brudnych pieniędzy

- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych ustaw, przepisów, regulacji i standardów antykorupcyjnych.
- Nietolerowanie ani nieangażowanie się w żadną formę korupcji lub przekupstwa, w tym wszelkie niezgodne z prawem oferty płatności lub podobne zachęty dla urzędników państwowych, w celu wywarcia wpływu na podejmowanie decyzji.
- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących praw i przepisów w zakresie zwalczania prania brudnych pieniędzy.

III. Uczciwa konkurencja

- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i prawa monopolowego.

IV. Poszanowanie podstawowych praw pracowników i zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy

- Promowanie równych szans i równego traktowania pracowników bez względu na kolor skóry, rasę, narodowość, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne i religijne, jak również płeć lub wiek.
- Poszanowanie godności osobistej, prywatności i praw osobistych każdej osoby.

- Niezatrudnianie ani niezmuszanie nikogo do pracy wbrew jego woli. Pracownicy muszą zawsze mieć kontrolę nad dokumentami tożsamości.
- Zapewnienie, że pracownicy nie muszą uiszczać żadnych opłat ani innych należności, aby zostać zatrudnionym.
- Odpowiedzialność za wszelkie płatności związane z prawnie wiążącymi opłatami i wydatkami, które mogą zostać poniesione w związku z pracownikami.
- Brak tolerancji dla niedopuszczalnego traktowania pracowników, takiego jak znęcanie psychiczne lub fizyczne, molestowanie seksualne i osobiste lub dyskryminacja.
- Brak tolerancji dla zachowań (w tym gestów, języka i kontaktu fizycznego) o charakterze seksualnym, wymuszającym, grożącym, obraźliwym lub wyzyskującym.
- Zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia oraz zagwarantowanie i zakontraktowanie przepisów krajowych i norm branżowych dotyczących godzin pracy, nadgodzin, płac, wynagrodzeń i pozostałych świadczeń pracodawcy.
- Uznanie, o ile jest to dopuszczalne prawnie, swobody zrzeszania się pracowników i niefaworyzowanie ani niestawianie w niekorzystnej sytuacji członków organizacji pracowniczych lub związków zawodowych.

V. Zakaz pracy dzieci

- Niezatrudnianie dzieci poniżej ustawowego minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju lub systemie prawnym. W przypadku braku określonego minimalnego wieku zatrudnienia nie będą zatrudniani pracownicy, którzy nie osiągnęli minimalnego wieku 15 lat. W krajach objętych konwencją MOP 138, w ramach wyjątku dotyczącego krajów rozwijających się, minimalny wiek może zostać obniżony do 14 lat.

VI. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

- Przejęcie odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników, zgodnie z wymogami prawnymi.
- Ograniczanie ryzyka i podejmowanie najlepszych możliwych środków ostrożności, w celu przeciwdziałania wypadkom i chorobom zawodowym.
- Oferowanie szkoleń i zapewnienie, że wszyscy pracownicy posiadają wiedzę na temat bezpieczeństwa pracy.
- Ustanowienie i stosowanie odpowiedniego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy.

VII. Prawo do budynków i gruntów

- Przestrzeganie zakazu bezprawnej eksmisji oraz zakazu bezprawnego pozbawiania gruntów, lasów i wód, których użytkowanie zapewnia danej osobie środki utrzymania.

VIII. Ochrona środowiska

- Przestrzeganie zasad ochrony środowiska w odniesieniu do norm prawnych i międzynarodowych standardów.
- Minimalizowanie zanieczyszczeń środowiska i ciągłe doskonalenie ochrony środowiska.
- Unikanie naruszeń praw człowieka spowodowanych szkodami środowiskowymi.

IX. Ochrona klimatu

- Przestrzeganie środków mających na celu ochronę klimatu i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.
- Dostarczanie danych na temat emisji gazów cieplarnianych na żądanie.

X. Ochrona danych i zasada poufności

- Przestrzeganie wszystkich przepisów i regulacji dotyczących ochrony danych i bezpieczeństwa.
- Odpowiednia ochrona i nieujawnianie informacji, które nie powinny być publicznie dostępne.

XI. Łańcuch dostaw i ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw

- Odpowiednie promowanie i egzekwowanie przestrzegania treści Kodeksu postępowania wśród swoich dostawców/usługodawców.
- Przestrzeganie zasad braku dyskryminacji w wyborze dostawców i w postępowaniu z dostawcami.
- Dążenie do zapewnienia, że wszystkie odpowiednie ustawowe przepisy dotyczące praw człowieka i ochrony środowiska są przestrzegane w obszarze ich odpowiedzialności, w szczególności również przez osoby trzecie pracujące w związku ze świadczeniem usług.
- Zobowiązanie się do zapoznania pracowników, którym powierzono uzgodnione w umowie zadania i czynności, z odpowiednimi przepisami, w szczególności z przepisami dotyczącymi obowiązków przedsiębiorstwa w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw.

XII. Prawo do audytu zgodności

- Prawo do współpracy w ramach regularnych i doraźnych audytów w celu weryfikacji zgodności z wymogami niniejszego Kodeksu postępowania we własnych obiektach i w łańcuchu dostaw. Audyt może zostać przeprowadzony przez wybranych przez nas niezależnych usługodawców. Audyty mogą być niezapowiedziane, ale zazwyczaj są przeprowadzane w normalnych godzinach pracy partnera biznesowego.
- Zapewnienie dostępu do wszystkich zakładów produkcyjnych i informacji niezbędnych do przeprowadzenia audytu. Dostawca/usługodawca zapewnia współpracę z nami i audytorami. Podczas audytu należy odpowiednio uwzględnić uzasadnione interesy dostawcy/usługodawcy, w szczególności w odniesieniu do ochrony danych oraz tajemnic biznesowych i handlowych.
- Wdrożenie działań naprawczych w odpowiednim czasie. Z przeprowadzonych audytów zostanie sporządzony raport, w razie potrzeby wraz z planem takich działań naprawczych (np. odpowiednich szkoleń) i udostępniony dostawcy/usługodawcy.

XIII. Konsekwencje naruszeń

- W przypadku wykrycia naruszeń minimalnych wymogów niniejszego Kodeksu Postępowania lub obowiązującego prawa, lub gdy zostaniemy o nich poinformowani przez osoby trzecie, dostawca/usługodawca zostanie o tym poinformowany na piśmie. Dostawca/usługodawca otrzyma odpowiedni termin na naprawienie sytuacji.
- Jeśli dostawca/usługodawca dowie się o naruszeniach we własnej siedzibie lub w swoim łańcuchu dostaw, jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania nas o tym, uzgodnienia z nami odpowiednich działań naprawczych i wdrożenia ich w odpowiednim czasie.
- W przypadku bezskutecznego upływu terminu wyznaczonego na podjęcie działań naprawczych, będziemy mieć prawo do rozwiązania stosunków handlowych lub poszczególnych umów z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie ma to wpływu na prawo do odszkodowania.

- Umyślne i poważne naruszenia niniejszego Kodeksu postępowania stanowią istotne naruszenie obowiązków przez dostawcę/usługodawcę. Uprawnia nas to do wypowiedzenia całej relacji biznesowej bez zachowania okresu wypowiedzenia lub do odstąpienia od poszczególnych umów i kontraktów lub ich anulowania bez zachowania okresu wypowiedzenia. Prawo do roszczeń odszkodowawczych pozostaje nienaruszone.

XIV. Zgłaszanie naruszeń

W ramach ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), która weszła w życie 1 stycznia 2023 r., ustanowiono system informowania o nieprawidłowościach i procedurę składania skarg, do których można składać zgłoszenia w celu zapobiegania naruszeniom praw człowieka i zobowiązań środowiskowych lub ich eliminowania. Nagel-Group musi zostać poinformowana natychmiast i bez pytania, jeśli istnieją oznaki naruszenia w łańcuchu dostaw.

Strona internetowa: Nagel-Group - Compliance bei der Nagel-Group

Hotline: Numery telefonów poszczególnych krajów można znaleźć na wyżej wymienionej stronie internetowej. Tutaj można całkowicie anonimowo skontaktować się z podmiotem zewnętrznym upoważnionym / osobą upoważnioną do przyjmowania zgłoszeń.

Nagel-Group, stan: maj 2024