

Kodeks postępowania Dostawców spółki SCHRÉDER





SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3	ŚRODOWISKO	10
ZAKRES OBOWIĄZYWANIA	4	Pozwolenia środowiskowe i sprawozdawczość	10
OŚWIADCZENIE	4	Zapobieganie zanieczyszczeniu i ograniczanie zużycia zasobów	10
PRACOWNICY	5	Substancje niebezpieczne	10
Swobodnie wybrane zatrudnienie	5	Odpady stałe	10
Młodzi pracownicy	6	Emisje do atmosfery	11
Godziny pracy	6	Ograniczenia dotyczące materiałów	11
Wynagrodzenia i korzyści	6	Zarządzanie wodą	11
Humanitarne traktowanie	7	Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych	11
Zakaz dyskryminacji/zakaz molestowania	7	ETYKA	12
Wolność zrzeszania się	7	Uczciwość w prowadzeniu działalności biznesowej	12
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA	8	Nieubieganie się o niedozwolone korzyści	12
Bezpieczeństwo pracy	8	Ujawnianie informacji	12
Gotowość na wypadek sytuacji nadzwyczajnych	8	Intellectual Property	12
Obrażenia związane z wykonywaną pracą i choroby zawodowe	8	Uczciwy biznes, reklama i konkurencja	13
Higiena pracy	9	Ochrona tożsamości i zakaz działań odwetowych	13
Praca wymagająca wysiłku fizycznego	9	Odpowiedzialne pozyskiwanie minerałów	13
Systemy bezpieczeństwa maszyn	9	Prywatność	13
Warunki sanitarne, żywność i zakwaterowanie	9	SYSTEM ZARZĄDZANIA	14
Komunikacja w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa	9	AUDYT I OCENA	15
		MÓW OTWARCIE	16
		BIBLIOGRAFIA	17

Przyjęty przez Komitet Wykonawczy
spółki Schröder w dniu
1 sierpnia 2022 r.

Obowiązuje od 1 sierpnia 2022 r.



WPROWADZENIE



Zgodnie z Celem Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczącym promowania godnych warunków pracy, Grupa Schröder przyjęła w sierpniu 2020 r. Kodeks postępowania Responsible Business Alliance jako swój standard w zakresie ochrony praw człowieka. Responsible Business Alliance (RBA), wcześniej znana jako Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC), ustanawia normy zapewniające bezpieczne warunki pracy w łańcuchu dostaw przemysłu elektronicznego, godne i pełne szacunku traktowanie pracowników oraz prowadzenie działalności gospodarczej w sposób odpowiedzialny i etyczny.

Kodeks postępowania Dostawców spółki SCHRÉDER opiera się na Kodeksie postępowania RBA (Wersja 7.0 – 2021 r.) i odzwierciedla dodatkowe standardy i oczekiwania spółki SCHRÉDER, a także charakter działalności naszych Dostawców. Niniejszy Kodeks określa wymagania społeczne i środowiskowe dotyczące działania Dostawców spółki SCHRÉDER.



Together

FOR OUR FUTURE



ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Wszyscy dostawcy spółki SCHRÉDER są zobowiązani przestrzegać Kodeksu postępowania Dostawców spółki SCHRÉDER. Dostawcami spółki SCHRÉDER są wszystkie podmioty, które dostarczają towary lub świadczą usługi na rzecz spółki SCHRÉDER lub w jej imieniu („Dostawcy”). Są to wszyscy Dostawcy, którzy:

- Wytwarzają produkty, opakowania, części, komponenty, podzespoły i materiały spółki SCHRÉDER lub uczestniczą w procesach związanych z takim wytwarzaniem; oraz
- Świadczą usługi na rzecz lub w imieniu spółki SCHRÉDER, niezależnie od miejsca wykonywania usług, w tym w zakładzie Dostawcy, w zakładzie spółki SCHRÉDER lub w zakładzie klienta.



OŚWIADCZENIE

Chociaż zdajemy sobie sprawę, że na całym świecie istnieją różne środowiska prawne i kulturowe, w których działają Dostawcy, Kodeks postępowania Dostawców spółki SCHRÉDER („Kodeks spółki SCHRÉDER” lub „niniejszy Kodeks”) ustala minimalne wymagania, jakie muszą spełniać Dostawcy.

Kodeks spółki SCHRÉDER to wymóg obejmujący cały łańcuch dostaw. Dostawcy zobowiązani są wymagać od swoich Dostawców niższego szczebla, aby jako minimum uznali i wdrożyli Kodeks spółki SCHRÉDER, a także by następnie przekazali Kodeks spółki SCHRÉDER swoim własnym Dostawcom należącym do jeszcze niższego szczebla. Wymogi te mają zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, migrujących, studentów, pracowników kontraktowych, bezpośrednich i każdego innego rodzaju pracowników.

Podstawą Kodeksu spółki SCHRÉDER jest założenie, że spółka, we wszystkich swoich działaniach, musi postępować w pełnej zgodności z przepisami prawa i innymi przepisami krajów, w których prowadzi działalność, a także z międzynarodowymi zasadami dotyczącymi praw człowieka. Kodeks spółki SCHRÉDER zachęca Dostawców do wykraczania poza minimalnie obowiązujące przepisy prawne, opierając się na uznanych normach międzynarodowych, w celu zwiększenia odpowiedzialności społecznej i środowiskowej oraz etyki działalności biznesowej. W przypadku, gdy Kodeks spółki SCHRÉDER oraz krajowe lub lokalne przepisy prawne zawierają wymogi dotyczące tego samego przedmiotu, Dostawcy powinni spełniać te, które są bardziej rygorystyczne.

Kodeks spółki SCHRÉDER składa się z siedmiu części: Pracownicy, Bezpieczeństwo i higiena, Środowisko, Etyka, System zarządzania, Audyt i ocena oraz Mów otwarcie. Punkt „Bibliografia” przedstawia normy międzynarodowe i wiodące praktyki, które stanowiły podstawę do opracowywania Kodeksu spółki SCHRÉDER, i które mogą być przydatne jako dodatkowe źródło informacji.



PRACOWNICY

Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania praw człowieka pracowników oraz traktowania ich z godnością i szacunkiem w rozumieniu zasad międzynarodowych. Dotyczy to wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, migrujących, studentów, pracowników kontraktowych, bezpośrednich i każdego innego rodzaju pracowników. Uznane normy uwzględnione w Bibliografii zostały wykorzystane przy opracowywaniu Kodeksu i mogą stanowić użyteczne źródła dodatkowych informacji.

Standardy w zakresie zatrudnienia są następujące:



Swobodnie wybrane zatrudnienie

Nie wolno wykorzystywać pracy przymusowej, niewolniczej (w tym niewolizadługi) ani najemnej; pracy przymusowej bądź wyzyskującej pracę więźniów; ani też niewolnictwa czy handlu ludźmi. Obejmuje to przewożenie, udzielanie schronienia, rekrutowanie, przekazywanie lub przyjmowanie osób poprzez używanie gróźb, siły, przymusu, uprowadzania lub oszustwa w celu uzyskania pracy bądź usług. W zakładzie

nie wolno dopuszczać do nieuzasadnionego ograniczania swobody poruszania się pracowników ani nieuzasadnionego ograniczenia w zakresie wchodzenia czy wychodzenia z budynków udostępnianych przez spółkę, co obejmuje, w stosownych przypadkach, noclegownie czy też pomieszczenia mieszkalne dla pracowników. W ramach procesu zatrudniania pracownicy muszą otrzymać pisemną umowę o pracę w swoim języku ojczystym, zawierającą opis warunków zatrudnienia.

Zagraniczni pracownicy migrujący muszą otrzymać umowę o pracę przed wyjazdem ze swojego kraju pochodzenia, a po przybyciu do kraju przyjmującego nie może dojść do zastąpienia lub zmiany umowy o pracę, chyba że zmiany te zostały wprowadzone w celu spełnienia wymogów

lokalnego prawa i zapewnienia warunków równoważnych lub lepszych.

Wszelka praca musi być dobrowolna, a pracownicy powinni mieć możliwość odejścia z niej w dowolnym momencie lub rozwiązania stosunku pracy bez ponoszenia kary po odpowiednim powiadomieniu o tym zgodnie z umową zawartą z pracownikiem. Dostawcom, pośrednikom i podwykonawcom nie wolno przetrzymywać ani w inny sposób niszczyć, ukrywać, konfiskować lub odmawiać pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości czy dokumentów imigracyjnych, takich jak wydane przez organy rządowe dokumenty tożsamości, paszporty lub pozwolenia na pracę, chyba że przetrzymywanie ich jest wymagane przez prawo. W takim przypadku pracownikom nie można w żadnym momencie odmówić dostępu do ich dokumentów. Nie wolno wymagać od pracowników, aby płacili za swoje zatrudnienie. Dostawcy powinni prowadzić odpowiednie kontrole w celu sprawdzenia, czy pracownicy nie zostali obciążeni opłatami za rekrutację lub pośrednictwo pracy podczas procesu ich rekrutacji. Jeżeli okaże się, że takie opłaty zostały uiszczone przez pracowników, zostaną im one zwrócone.



Młodzi pracownicy

Praca dzieci nie może być wykorzystywana na żadnym etapie produkcji ani świadczenia usług czy dostaw. Termin „dziecko” odnosi się do każdej osoby w wieku poniżej 15 lat, poniżej wieku ukończenia obowiązkowej edukacji lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju, w zależności od tego, który wiek jest najwyższy.

Dostawcy powinni wdrożyć odpowiedni mechanizm weryfikacji wieku pracowników.

Wspierane jest korzystanie z legalnych programów nauczania w miejscu pracy, które są zgodne ze wszystkimi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Pracownicy poniżej 18 roku życia („młodzi pracownicy”) nie mogą wykonywać pracy, która może zagrażać ich zdrowiu lub bezpieczeństwu, w tym pracy na nocnych zmianach i w godzinach nadliczbowych.

Dostawcy zapewnią właściwe zarządzanie pracownikami będącymi studentami poprzez właściwe prowadzenie dokumentacji studentów, rygorystyczną należytą staranność partnerów zajmujących się edukacją oraz ochronę praw studentów zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

Dostawcy zapewnią odpowiednie wsparcie i szkolenia wszystkim pracownikom będącym studentami. W przypadku braku przepisów lokalnego prawa w tym zakresie stawka wynagrodzenia dla studentów, stażystów i praktykantów powinna być co najmniej taka sama, jak stawka wynagrodzenia innych pracowników początkujących wykonujących takie same lub podobne zadania. W przypadku stwierdzenia pracy dzieci należy zapewnić pomoc/środki zaradcze.



Godziny pracy

Badania praktyk biznesowych wyraźnie pokazują, że przemęczenie pracowników wiąże się ze zmniejszoną produktywnością, zwiększoną rotacją pracowników oraz częstszym występowaniem uszczerbków na zdrowiu i chorób. Czas pracy nie może przekraczać maksymalnego czasu określonego przez lokalne prawo. Co więcej, tydzień pracy nie powinien przekraczać 60 godzin

tygodniowo, wliczając w to nadgodziny, z wyjątkiem nadzwyczajnych lub nietypowych sytuacji.

Wszystkie nadgodziny muszą być dobrowolne.

Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny na siedem dni.



Wynagrodzenia i korzyści

Wynagrodzenie wypłacane pracownikom musi być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagrodzeń, w tym przepisami dotyczącymi płacy minimalnej, godzin nadliczbowych i prawnie wymaganych świadczeń. Zgodnie z lokalnymi przepisami pracownicy otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny według stawek wyższych niż zwykłe stawki godzinowe.

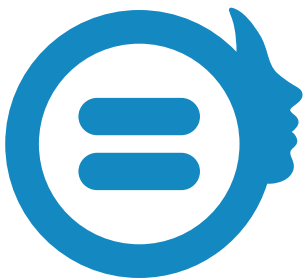
Potrącenia z wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny nie są dozwolone. Podstawa wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników musi być podana w odpowiednim czasie za pośrednictwem odcinka wypłaty lub podobnych dokumentów.

Dla każdego okresu rozliczeniowego pracownicy powinni otrzymywać terminowe i zrozumiałe zestawienie składników wynagrodzenia, które zawiera informacje wystarczające do zweryfikowania dokładnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wszelkie korzystanie z pracy tymczasowej, wysyłkowej i zleconej na zewnątrz będzie odbywać się w granicach lokalnego prawa.

**Humanitarne traktowanie**

Zabronione jest surowe lub nieludzkie traktowanie, w tym przemoc, przemoc ze względu na płeć, molestowanie seksualne, wykorzystywanie seksualne, kary cielesne, przymus psychiczny lub fizyczny, zastraszanie, publiczne zawstydzanie lub słowne znęcanie się nad pracownikami; nie może też mieć miejsca stosowanie gróźb takiego traktowania.

Zasady i procedury dyscyplinarne wspierające te wymagania powinny być jasno określone i podane do wiadomości pracowników.

**Zakaz dyskryminacji/zakaz molestowania**

Dostawcy powinni zobowiązać się do zatrudniania pracowników pozbawionego molestowania i bezprawnej dyskryminacji.

Spółki nie będą stosować dyskryminacji lub molestowania ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, pochodzenie etniczne bądź narodowe, niepełnosprawność, ciążę, religię,

przynależność polityczną, członkostwo w związkach zawodowych, status weterana, chronione informacje genetyczne czy też stan cywilny w związku z zatrudnianiem i podejmowaniem praktyk w zakresie zatrudnienia, takich jak płace, awanse, nagrody i dostęp do szkoleń.

Pracownikom należy zapewnić godziwe udogodnienia w zakresie praktyk religijnych. Ponadto pracownicy lub potencjalni pracownicy nie powinni być poddawani badaniom medycznym, w tym testom ciążowym lub dziewictwa, ani badaniom fizycznym, które mogłyby zostać wykorzystane w sposób dyskryminujący.

**Wolność zrzeszania się**

Dostawcy będą przestrzegać praw wyrażonych w Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Dostawcy będą przestrzegać prawa wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich według własnego wyboru, do prowadzenia negocjacji zbiorowych i angażowania się w pokojowe zgromadzenia, a także będą przestrzegać prawa pracowników do powstrzymywania się od takich działań.

Pracownicy lub ich przedstawiciele będą mieć możliwość otwartego komunikowania się i dzielenia z kierownictwem pomysłami i problemami dotyczącymi warunków pracy i praktyk zarządzania bez obawiania się dyskryminacji, represji, zastraszania lub nękania.



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA

Spółka SCHREDER potwierdza, że na poprawę jakości produktów i usług, spójność produkcji, retencję pracowników i ich dobre samopoczucie wpływa - obok minimalizowania uszczerbków na zdrowiu i chorób zawodowych - bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Spółka SCHREDER potwierdza również, że bieżący wkład ze strony pracowników i edukacja pracowników są niezbędne do identyfikowania i rozwiązywania problemów związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy.

Standardy bezpieczeństwa i higieny pracy są następujące:

BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Należy ustalić i ocenić możliwości narażenia pracownika na zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa (np. chemiczne, elektryczne i inne źródła energii, pożar, pojazdy i zagrożenia upadkiem), a następnie ograniczyć je za pomocą hierarchii kontroli, która obejmuje eliminację zagrożenia, zastąpienie procesów lub materiałów, kontrolę poprzez odpowiednie projektowanie, wdrożenie kontroli inżynierskich i administracyjnych, konserwację zapobiegawczą i procedury bezpiecznej pracy (w tym procedury blokowania/oznakowania) oraz zapewnienie ciągłego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku, gdy zagrożenia nie mogą być odpowiednio kontrolowane za pomocą tych środków, pracownikom należy zapewnić odpowiednie, właściwie utrzymane środki ochrony osobistej oraz materiały edukacyjne na temat ryzyka związanego z takimi zagrożeniami. Pracowników zachęca się do zgłaszania problemów związanych z bezpieczeństwem. Należy również podjąć uzasadnione kroki w celu przenoszenia kobiet w ciąży/matek karmiących z pracy w warunkach stanowiących wysoki stopień zagrożenia, usuwania lub ograniczania wszelkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa kobiet w ciąży i matek karmiących w miejscu pracy, w tym zagrożeń związanych z ich zadaniami służbowymi, a także wprowadzania godziwych udogodnień dla matek karmiących.

GOTOWOŚĆ NA WYPADEK SYTUACJI NADZWYCZAJNYCH

Należy identyfikować i oceniać potencjalne sytuacje i zdarzenia nadzwyczajne oraz ograniczać ich wpływ dzięki wdrożeniu planów postępowania i procedur reagowania w sytuacjach nadzwyczajnych, w tym zgłaszania sytuacji nadzwyczajnych, powiadamiania pracowników, a także procedur ewakuacji, szkolenia pracowników i ćwiczeń. Ćwiczenia dotyczące sytuacji nadzwyczajnych muszą być przeprowadzane co najmniej raz w roku lub zgodnie z lokalnymi przepisami, w zależności od tego, które z nich są bardziej rygorystyczne. Plany postępowania w sytuacjach awaryjnych powinny również obejmować odpowiedni sprzęt do wykrywania i gaszenia pożarów, wyraźnie widoczne i niezastawione wyjścia z pomieszczeń, odpowiednie wyjścia z zakładu, informacje kontaktowe dla służb ratunkowych oraz plany naprawcze. Przedmiotowe plany i procedury powinny koncentrować się na ograniczaniu wszelkich szkód zagrażających życiu, środowisku i mieniu.

OBRAŻENIA ZWIĄZANE Z WYKONYWANĄ PRACĄ I CHOROBY ZAWODOWE

Należy wdrożyć procedury i systemy zapobiegania, zarządzania, śledzenia i zgłaszania obrażeń związanych z wykonywaną pracą i chorób zawodowych, w tym przepisy dotyczące: a) zachęcania pracowników do zgłaszania; b) klasyfikowania i rejestrowania przypadków obrażeń i chorób; c) zapewniania niezbędnego leczenia; d) badania przypadków i wdrażania działań naprawczych w celu wyeliminowania ich przyczyn; oraz e) ułatwiania powrotu pracowników do pracy.



HIGIENA PRACY

Należy zidentyfikować i oszacować narażenie pracowników na czynniki chemiczne, biologiczne i fizyczne i kontrolować je zgodnie z hierarchią kontroli. Jeżeli stwierdzono jakiekolwiek potencjalne zagrożenia, Dostawcy powinni szukać sposobów na ich wyeliminowanie lub ograniczenie. Jeżeli wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń jest niemożliwe, potencjalne zagrożenia należy kontrolować za pomocą odpowiedniego projektowania i wdrożenie kontroli inżynierskich i administracyjnych. W przypadku, gdy zagrożenia nie mogą być odpowiednio kontrolowane za pomocą takich środków, pracownikom należy zapewnić odpowiednie, właściwie utrzymane środki ochrony osobistej do bezpłatnego użytku. Programy ochronne powinny być przeprowadzane na bieżąco i obejmować materiały edukacyjne na temat ryzyka związanego z tymi zagrożeniami. Dostawcy muszą również spełniać wymogi wymienione w ogólnych warunkach technicznych dotyczących środowiska – ustalonych przez spółkę SCHRÉDER – a mających na celu ograniczenie stosowania substancji w produktach, jak również substancji wykorzystywanych w procesach produkcyjnych.

PRACA WYMAGAJĄCA WYSIŁKU FIZYCZNEGO

Należy określić, oszacować i kontrolować narażenie pracowników na zagrożenia związane z zadaniami wymagającymi wysiłku fizycznego, obejmującymi między innymi ręczną obsługę materiałów i uciążliwe lub wielokrotne podnoszenie, długotrwałe pozostawanie w pozycji stojącej i zadania montażowe o wysokim stopniu powtarzalności lub wymagające użycia siły.

SYSTEMY BEZPIECZEŃSTWA MASZYN

Maszyny produkcyjne i inne powinny podlegać ocenie pod kątem zagrożeń dla bezpieczeństwa. Należy zapewnić fizyczne osłony, blokady i bariery, a także poddawać je odpowiedniej konserwacji w sytuacjach, w których maszyny stwarzają zagrożenie obrażeń dla pracowników.

WARUNKI SANITARNE, ŻYWNOŚĆ I ZAKWATEROWANIE

Pracownikom należy zapewnić łatwy dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz pomieszczeń umożliwiających higieniczne przygotowywanie, przechowywanie i spożywanie posiłków. Noclegownie dla pracowników zapewniane przez Dostawcę lub pośrednika pracy muszą być utrzymywane w czystości i być bezpieczne oraz wyposażone w odpowiednie wyjścia awaryjne, ciepłą wodę umożliwiającą korzystanie z kąpeli i prysznica, odpowiednie oświetlenie, ogrzewanie i wentylację, indywidualnie zabezpieczone miejsca do przechowywania rzeczy osobistych i wartościowych oraz godziwą przestrzeń osobistą wraz z odpowiednim systemem umożliwiającym wchodzenie i wychodzenie.

KOMUNIKACJA W ZAKRESIE ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWA

Dostawcy zapewnią pracownikom odpowiednie informacje i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w ich podstawowym języku lub w języku zrozumiałym dla pracownika w odniesieniu do wszystkich ustalonych zagrożeń w miejscu pracy, na które są narażeni pracownicy, w tym między innymi zagrożeń mechanicznych, elektrycznych, chemicznych, pożarowych i fizycznych. Informacje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy powinny być wywieszone w zakładzie w widocznym miejscu lub umieszczone w miejscu możliwym do zidentyfikowania i dostępnym dla pracowników. Wszyscy pracownicy przejdą szkolenie przed rozpoczęciem stosunku pracy, a następnie w regularnych odstępach czasu. Pracownicy powinni być zachęceni do zgłaszania wszelkich obaw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa bez obawiania się działań odwetowych.





ŚRODOWISKO

Spółka SCHRÉDER uważa, że odpowiedzialność społeczna i środowiskowa stanowi integralną część procesu produkowania i dostarczania światowej klasy produktów i usług. W działalności produkcyjnej lub przemysłowej należy ograniczać niekorzystny wpływ na społeczność, środowisko i zasoby naturalne, jednocześnie chroniąc zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i społeczeństwa. Uznane systemy zarządzania, takie jak norma ISO 14001 oraz System ek zarządzania i audytu (EMAS), zostały wykorzystane jako źródło przy opracowywaniu Kodeksu i mogą stanowić przydatny zasób dodatkowych informacji.

Normy środowiskowe są następujące:

POZWOLENIA ŚRODOWISKOWE I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Należy uzyskiwać, utrzymywać i uaktualniać wszystkie wymagane pozwolenia środowiskowe (np. kontrola odprowadzania) oraz przestrzegać ich wymogów operacyjnych i sprawozdawczych.

ZAPOBIEGANIE ZANIECZYSZCZENIU I OGRANICZANIE ZUŻYCIA ZASOBÓW

Emisje i odprowadzanie zanieczyszczeń oraz wytwarzanie odpadów należy ograniczać lub eliminować u źródła lub dzięki stosowaniu takich praktyk, jak dodawanie sprzętu kontrolującego zanieczyszczenia; lub dzięki modyfikowaniu procesów produkcyjnych, konserwacyjnych i zakładowych w inny sposób. Zużycie zasobów naturalnych, w tym wody, paliw kopalnych, minerałów i produktów pochodzących z lasów dziewiczych, należy ograniczać za pomocą takich praktyk, jak modyfikacja procesów produkcyjnych, konserwacyjnych i zakładowych, zastępowanie materiałów, ponowne wykorzystywanie, konserwacja, recykling lub inne środki.

SUBSTANCJE NIEBEZPIECZNE

Substancje chemiczne, odpady i inne materiały stwarzające zagrożenie dla ludzi lub środowiska należy określić, oznakować i zarządzać nimi w celu zapewnienia ich bezpiecznej obsługi, przemieszczania, przechowywania, użytkowania, recyklingu lub ponownego użycia oraz usuwania.

ODPADY STAŁE

Dostawcy wdrożą systematyczne podejście do identyfikowania, ograniczania i odpowiedzialnego usuwania lub recyklingu odpadów stałych (innych niż niebezpieczne) i zarządzania nimi.



EMISJE DO ATMOSFERY

Emisje lotnych chemicznych substancji organicznych, aerozoli, substancji żrących, cząstek stałych, substancji chemicznych zubożających warstwę ozonową i produktów ubocznych spalania powstających w wyniku działalności należy - przed odprowadzeniem - scharakteryzować, rutynowo monitorować, kontrolować i poddawać oczyszczaniu zgodnie z wymogami. Substancjami zubożającymi warstwę ozonową należy skutecznie zarządzać zgodnie z Protokołem montrealskim i obowiązującymi przepisami. Dostawcy będą przeprowadzać rutynowe monitorowanie wydajności swoich systemów kontroli emisji do powietrza.

OGRANICZENIA DOTYCZĄCE MATERIAŁÓW

Dostawcy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych oraz wymogów spółki SCHREDER dotyczących zakazu lub ograniczenia stosowania określonych substancji w produktach i do produkcji, co obejmuje etykietowanie informujące o recyklingu i usuwaniu.

ZARZĄDZANIE WODĄ

Supplier shall implement a water management program that documents, characterizes, and monitors water sources, use and discharge; seeks opportunities to conserve water; and controls channels of contamination. All wastewater is to be characterized, monitored, controlled, and treated as required prior to discharge or disposal. Supplier shall conduct routine monitoring of the performance of its waste water treatment and containment systems to ensure optimal performance and regulatory compliance.

ZUŻYCIE ENERGII I EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Dostawcy powinni ustanowić ogólnozakładowy cel w zakresie zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych. Zużycie energii i wszystkie istotne emisje gazów cieplarnianych z zakresu 1 i 2 powinny być śledzone, dokumentowane i publicznie zgłaszane w odniesieniu do celu, jakim jest zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych. Dostawcy powinni poszukiwać metod poprawy wydajności energetycznej oraz zmniejszenia zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych.





ETYKA

Spółka SCHRÉDER wymaga od swoich Dostawców, ich dostawców niższego szczebla i wszelkich innych przedstawicieli stron trzecich przestrzegania najwyższych standardów etycznych w ramach ich działalności gospodarczej. Te standardy etyczne są następujące:

UCZCIWOŚĆ W PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ

We wszystkich relacjach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej należy przestrzegać najwyższych standardów uczciwości. Dostawcy będą stosować politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form przekupstwa, korupcji, wymuszeń i defraudacji. Dostawcy powinni przeprowadzić odpowiednie badania due diligence oparte na analizie ryzyka przed zaangażowaniem wykonawców lub stron trzecich, aby zapewnić, że strony trzecie będą przestrzegać Kodeksu spółki SCHRÉDER i przepisów antykorupcyjnych, w tym między innymi brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu przekupstwu (ang. Bribery Act) i amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (ang. Foreign Corrupt Practices Act). Dostawcy są również odpowiedzialni za zapewnienie, aby każda zaangażowana przez nich strona trzecia zobowiązała się do przestrzegania standardów uczciwości w prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, które są nie mniej rygorystyczne niż postanowienia niniejszego Kodeksu postępowania.

NIEUBIEGANIE SIĘ O NIEDOZWOLONE KORZYŚCI

Nie wolno obiecywać, oferować, upoważniać, wręczać ani przyjmować łapówek ani innych środków mających na celu uzyskanie nienależnych lub niedozwolonych korzyści. Zakaz ten obejmuje obiecywanie, oferowanie, upoważnianie, przekazywanie lub przyjmowanie czegokolwiek wartościowego, bezpośrednio lub pośrednio przez stronę trzecią, w celu uzyskania lub utrzymania transakcji, przekierowania transakcji do jakiegokolwiek podmiotu lub uzyskania w inny sposób niedozwolonej

korzyści. W celu zapewnienia zgodności z przepisami antykorupcyjnymi, w tym między innymi z brytyjską ustawą o przeciwdziałaniu przekupstwu (ang. Bribery Act) i amerykańską ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych (ang. Foreign Corrupt Practices Act) wdrożone zostaną procedury monitorowania, prowadzenia dokumentacji i egzekwowania przepisów.

UJAWNIANIE INFORMACJI

Wszystkie transakcje biznesowe powinny być przeprowadzane w sposób transparentny i dokładnie odzwierciedlane w księgach i rejestrach biznesowych Dostawcy. Informacje dotyczące pracowników, bezpieczeństwa i higieny pracy, praktyk środowiskowych, działalności gospodarczej, struktury, sytuacji finansowej i wyników Dostawcy należy ujawniać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, ustawowymi i wykonawczymi, a także z dominującymi praktykami branżowymi. Fałszowanie dokumentacji lub wprowadzanie w błąd w odniesieniu do warunków lub praktyk w łańcuchu dostaw jest niedopuszczalne.

INTELLECTUAL PROPERTY

Należy przestrzegać praw własności intelektualnej; transfer technologii i know-how musi odbywać się w sposób chroniący prawa własności intelektualnej; a informacje o klientach i dostawcach muszą podlegać ochronie.



UCZCIWY BIZNES, REKLAMA I KONKURENCJA

Należy przestrzegać standardów uczciwego biznesu, reklamy i konkurencji. Odpowiednie środki ochrony informacji o klientach muszą być dostępne i stosowane.

OCHRONA TOŻSAMOŚCI I ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Należy prowadzić programy zapewniające poufność, anonimowość i ochronę Dostawców i pracowników zgłaszających nieprawidłowości, chyba że jest to zabronione przez prawo. Dostawcy powinni przekazać swojemu personelowi i pracownikom procedury umożliwiające im zgłaszanie wszelkich problemów bez obawy przed odwetem.

ODPOWIEDZIALNE POZYSKIWANIE MINERAŁÓW

Dostawcy będą posiadać politykę mającą na celu zapewnienie, że tantal, cyna, wolfram i złoto w wytwarzanych przez nich produktach, częściach, komponentach i materiałach nie są bezpośrednio lub pośrednio finansowane ani nie przynoszą korzyści grupom zbrojnym, ani nie przyczyniają się do poważnych naruszeń praw człowieka na obszarach

dotkniętych konfliktami i obszarach wysokiego ryzyka, zgodnie z definicją zawartą w Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności dla odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka. Dostawcy są zobowiązani do zachowania należytej staranności w odniesieniu do źródła i łańcucha dostaw tych minerałów oraz do udostępniania stosowanych przez nich środków należytej staranności do wiadomości klientów na ich żądanie.

PRYWATNOŚĆ

Dostawcy są zobowiązani do ochrony uzasadnionych oczekiwań w zakresie prywatności danych osobowych wszystkich podmiotów, z którymi prowadzą interesy, w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników. Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz wymogów regulacyjnych podczas gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, przesyłania i udostępniania danych osobowych.





SYSTEM ZARZĄDZANIA

Dostawcy przyjmą lub ustanowią system w celu zarządzania elementami niniejszego Kodeksu.

System zarządzania powinien być zaprojektowany w sposób zapewniający (a) zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, ustawowymi i wykonawczymi oraz wymogami klientów związanymi z działalnością, produktami lub usługami Dostawcy; (b) zgodność z niniejszym Kodeksem; oraz (c) określanie i łagodzenie ryzyka związane z niniejszym Kodeksem. System ten powinien być również zaprojektowany tak, aby ułatwiać ciągłe doskonalenie w zakresie wyników społecznych i środowiskowych spółki.



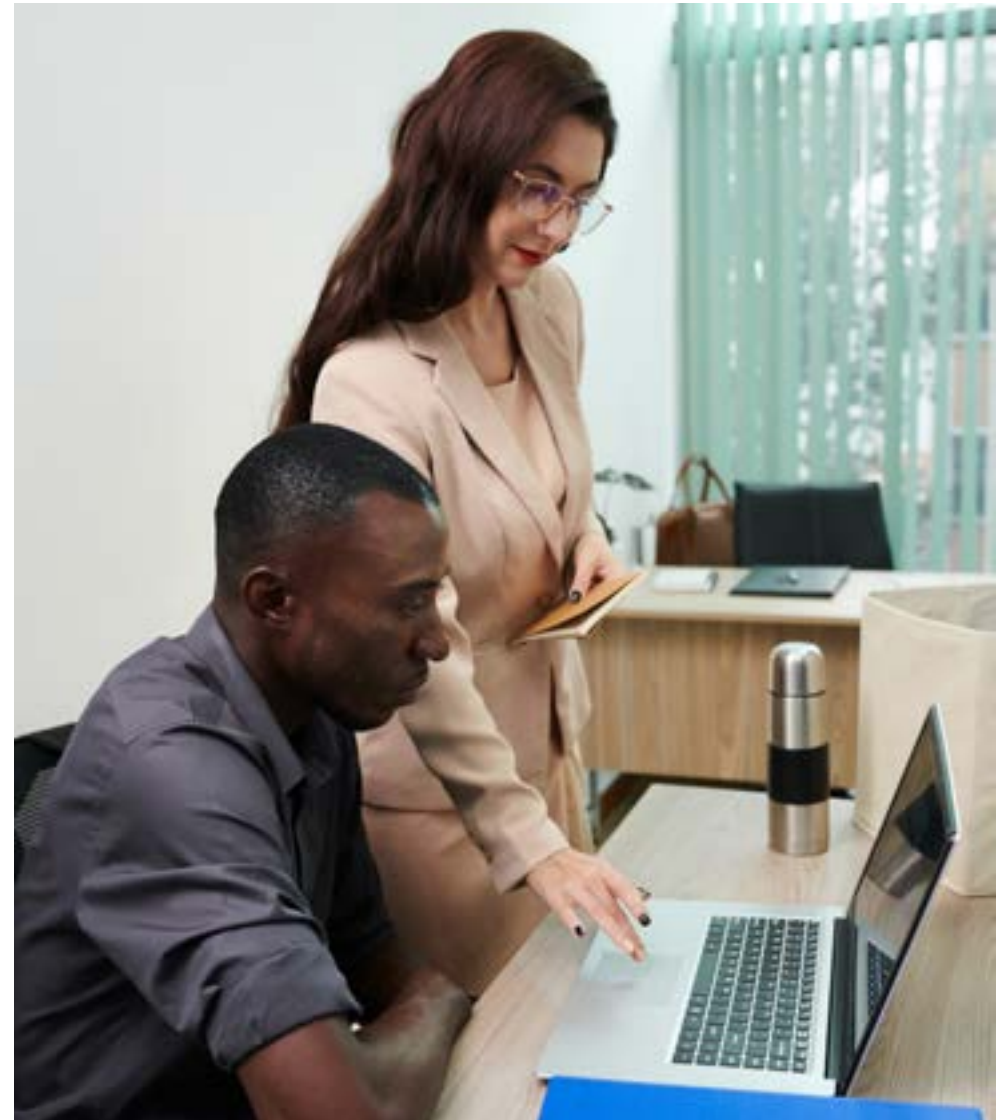


AUDYT I OCENA

Spółka Schröder zastrzega sobie prawo do aktywnego sprawdzania i audytu zgodności dostawców z Kodeksem postępowania Dostawców spółki Schröder bez uprzedzenia czy podawania przyczyn. Audyty te mogą być przeprowadzane przez pracowników spółki Schröder lub audytorów zewnętrznych przez nią wyznaczonych. W związku z audytem dostawcy będą utrzymywać i przygotowywać się do zapewnienia spółce Schröder dostępu do wszystkich istotnych i zasadnie wymaganych informacji i dokumentów.

Dostawcy, którzy nie przestrzegają Kodeksu postępowania Dostawców spółki Schröder, będą zobowiązani do przedstawienia spółce Schröder planu działania w celu osiągnięcia zgodności z niniejszym Kodeksem w satysfakcjonującym terminie. Dostawcy, którzy nie przestrzegają Kodeksu postępowania Dostawców spółki Schröder, narażają na szwank swoje relacje ze spółką Schröder i mogą doprowadzić do rozwiązania umowy.

Dostawcy powinni zapewnić przestrzeganie Kodeksu postępowania Dostawców spółki Schröder przez swoich podwykonawców i monitorować takie przestrzeganie w miejscu pracy.





MÓW OTWARCIE



W przypadku jakiegokolwiek naruszenia lub podejrzenia naruszenia niniejszego Kodeksu, Dostawca może zgłosić swoje obawy pocztą elektroniczną na adres win@schreder.com lub za pośrednictwem naszej „Linii WIN”. „Linia WIN” jest dostępna dla pracowników, kontrahentów, dostawców lub osób trzecich, z którymi prowadzimy interesy i musi być wykorzystywana zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi obowiązującymi w kraju, w którym mieszka lub pracuje osoba zgłaszająca.

Istnieją dwie stale dostępne metody zgłaszania za pomocą Linii WIN:

- [Bezpieczna strona internetowa](#) (osoby zgłaszające same wprowadzają informacje)

<http://schreder.ethicspoint.com/>

- [Bezpłatne numery wymienione według kraju](#)

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/enuk/gui/106870/index.html>

Niniejszy Kodeks postępowania może nie obejmować wszystkich sytuacji, z jakimi może spotkać się Dostawca.

W razie wątpliwości lub pytań dotyczących naruszenia Dostawca powinien zwrócić się o wskazówki, kontaktując się z osobą zapewniającą mu bezpośredni kontakt w spółce Schréder lub przesyłając wiadomość na następujący adres elektroniczny: win@schreder.com



BIBLIOGRAFIA

Przy opracowywaniu niniejszego Kodeksu wykorzystano następujące normy, które mogą stanowić przydatne źródło dodatkowych informacji.

Poniższe normy mogą, ale nie muszą być zatwierdzone przez każdego Dostawcę.

[Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#)

[Eco Management & Audit System](#)

[Ethical Trading Initiative](#)

[ILO Code of Practice in Safety and Health](#)

[ILO International Labor Standards](#)

[ISO 14001](#)

[National Fire Protection Association](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of](#)

[Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas](#)

[OHSAS 18001](#)

[Universal Declaration of Human Rights](#)

[United Nations Convention Against Corruption](#)

[United Nations Convention the Rights of the Child](#)

[United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women](#)

[United Nations Global Compact](#)

[United States Federal Acquisition Regulation](#)

[SA 8000](#)

[SAI](#)