

Normy Społeczne



Spis treści

Wstęp	3
1. Procedura Wprowadzenia Norm	4
2. Godziny Pracy, Wynagrodzenie, Prawo do Urlopu	5
3. Zapobieganie Dyskryminacji	5
4. Zatrudnianie Dzieci i Praca Przymusowa	6
5. Zapobieganie Konfliktom Interesów i Korupcji	6
6. Wolność Zrzeszania się oraz Układy Zbiorowe	6
7. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy	8
8. Oddziaływania Społeczne oraz ich Ocena	8
9. Dostawcy oraz Usługodawcy	8

Wstęp

Celem Norm Społecznych Henkla jest wskazanie naszym pracownikom, klientom, inwestorom oraz społecznościom, wśród których prowadzimy działalność, wartości etycznych oraz społecznych, które szanujemy oraz naszego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka. Normy te wynikają z naszej podstawowej wartości korporacyjnej, która brzmi: „Cenimy Naszych Ludzi, Stawiamy im Wyzwania i Wynagradzamy”. Normy mają zastosowanie do działalności Henkla na całym świecie i zostaną uzupełnione zgodnie z lokalnymi wymaganiami prawnymi w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności.

Henkel popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz wiele uznanych na świecie deklaracji przyjętych dla międzynarodowych przedsiębiorstw. Promocja niniejszych Norm Społecznych w ramach struktury organizacyjnej Henkla, w tym we wszystkich naszych lokacjach, stanowi naturalne uzupełnienie Wizji oraz Wartości, Kodeksu Etyki, Standardów dotyczących Zakupów oraz Standardów Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Środowiska. Powyższe standardy również obowiązują i są egzekwowane we wszystkich lokacjach,

w których Henkel prowadzi działalność i podobnie, mają zastosowanie do działalności Henkla na całym świecie. Łącznie, Kodeksy te oraz Standardy stanowią podstawę dla wdrożenia inicjatywy Narodów Zjednoczonych „Global Impact”, do której Henkel przystąpił w 2003 roku.

W niniejszych Normach Społecznych zawarto główne wymogi wynikające z powszechnie obowiązujących standardów, np. programu ONZ „Global Impact”, Wytycznych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla Międzynarodowych Przedsiębiorstw, itd.

Henkel jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania międzynarodowych standardów pracy, które stanowią minimum, oraz lokalnych przepisów, o ile są w tym zakresie surowsze. Henkel traktuje te standardy jako podstawę podejmowania decyzji oraz konstruktywnego zaangażowania w sferze jego oddziaływania, przy jednoczesnym przestrzeganiu lokalnych wymogów prawnych, jak również odpowiedzialności poszczególnych rządów państw za ochronę praw człowieka.

Zarząd firmy Henkel

Uwaga: Niniejszy dokument został sporządzony oraz jest rozpowszechniany w formie elektronicznej i jest tym samym ważny bez podpisu.

1. Procedura Wprowadzenia Norm

- Niniejsze zasady są wiążące w zakresie działalności gospodarczej Henkla i zostaną uzupełnione o wymogi lokalnego prawa w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności.
- Zgodność z niniejszymi zasadami jest nieodłącznym elementem zarządzania. W związku z tym kadra zarządzająca Henkla podejmie właściwe kroki w celu wdrożenia tych zasad oraz będzie odpowiednio wypełniać przyjęte zobowiązania.
- Pracownicy Henkla otrzymają Normy w formie przyjętej u danego pracodawcy i będą mieli do nich dostęp.
- Zostały ustalone zewnętrzne informacyjne numery telefonów, na które pracownicy mogą anonimowo zgłaszać poważne naruszenia naszych Kodeksów oraz Standardów. Można z nich korzystać w szczególności w przypadkach, w których dane zdarzenie nie może zostać wyjaśnione bezpośrednio z zainteresowanym lub z przełożonym. Telefony informacyjne są obsługiwane przez niezależne firmy.
- Wszelkie skargi zgłaszane przełożonemu bądź osobie zarządzającej nie spowodują negatywnych konsekwencji dla osoby zgłaszającej taką skargę.
- Ponadto dyrektorzy oraz specjaliści z Działu Zarządzania Personelem bądź Działu Compliance mogą udzielać porad w przypadku wątpliwości.
- Wewnętrzny Audyt Korporacyjny włącza te zasady jako kryterium audytu przewidzianego dla oceny stosowania Norm Społecznych.

2. Godziny Pracy, Wynagrodzenie, Prawo do Urlopu

Cel

Przestrzeganie praw i przywilejów pracowników oraz zapewnienie uczciwych warunków pracy.

Wymagania

Henkel szanuje prawo do wypoczynku oraz rekonescencji i zapewnia swoim pracownikom godne wynagrodzenie oraz świadczenia pracownicze.

- O ile prawo nie stanowi inaczej, maksymalny czas pracy w zwykłym tygodniu pracy nie powinien zazwyczaj przekraczać 48 godzin. Wyjątki od tej zasady mają zastosowanie tylko wówczas, gdy występują obie następujące przesłanki: (I) prawo krajowe dopuszcza pracę ponad ten limit; i (II) obowiązuje dobrowolnie wynegocjowany układ zbiorowy dopuszczający równoważny czas pracy, łącznie z okresami odpoczynku. Całkowita ilość godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 12 godzin tygodniowo. Na siedmiodniowy czas pracy przypada co najmniej jeden dzień odpoczynku.
- **Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze** powinny być ustalane w sposób niedyskryminujący, w zależności od wyników pracy z uwzględnieniem lokalnych standardów i kosztów życia. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze powinny podlegać bieżącej waloryzacji.
- **Wynagrodzenie** musi być wypłacane w kwocie zgodnej z ustaleniami i bez zbędnej zwłoki. Należy wyraźnie wykazać wszelkie potrącenia dokonywane z wynagrodzenia pracownika.
- Pracownikowi należy udzielić **urlopu wypoczynkowego** i urlopu macierzyńskiego w odpowiednim wymiarze, z uwzględnieniem lokalnych przepisów w tym zakresie.

3. Zapobieganie Dyskryminacji

Cel

Zero tolerancji dla dyskryminacji.

Wymagania

Równe traktowanie pracowników stanowi podstawową zasadę polityki korporacyjnej Henkla.

- Zakazana jest w szczególności dyskryminacja ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, wyznanie, przynależność partyjną, członkostwo w związku zawodowym, niepełnosprawność, obywatelstwo, pochodzenie społeczne lub wiek.
- Dyskryminacja ze względu na powyższe kryteria w zatrudnieniu, dostępie do szkoleń, awansie, rozwiązaniu stosunku pracy lub przechodzeniu na emeryturę jest niedopuszczalna. Procedury Działu Zarządzania Personalem zapewniające brak dyskryminacji są wdrażane oraz odpowiednio dokumentowane.
- Zakazane są wszelkie formy molestowania.

4. Zatrudnianie Dzieci i Praca Przymusowa

Cel

Zero tolerancji dla zatrudniania dzieci oraz pracy przymusowej.

Wymagania

Henkel przestrzega ogólnoswiatowej polityki „zakazu zatrudniania dzieci oraz pracy przymusowej”.

- Zakazane jest zatrudnianie dzieci poniżej 14 roku życia („dziecko”).
- Pracownikiem młodocianym jest pracownik, który ukończył 14 rok życia i nie przekroczył 18 roku życia. Wyjątki od tej zasady mają zastosowanie tylko wówczas, gdy odpowiednie przepisy przewidują surowsze wymogi. W przypadku, gdy pracownicy młodociani podlegają bezwzględny przepisom dotyczącym obowiązku szkolnego, mogą oni pracować jedynie poza godzinami nauki.
- Czas nauki, pracy oraz dojazdu nie może przekraczać łącznie 10 godzin dziennie i w żadnym przypadku pracownicy młodociani nie mogą świadczyć pracy przez czas dłuższy niż 8 godzin dziennie. Zakazane jest zatrudnianie pracowników młodocianych w porze nocnej.
- Zakazane jest zatrudnianie pracowników młodocianych przy pracach niebezpiecznych, które ze względu na swój charakter lub rodzaj wpływają negatywnie lub prowadzą do negatywnych skutków w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia lub rozwoju moralnego pracowników młodocianych.
- Zakazane jest stosowanie gróźb dotyczących jakichkolwiek kar w celu wymuszania pracy od jakiegokolwiek osoby bądź też wymuszanie pracy, na którą taka osoba nie wyraziła dobrowolnej zgody.

5. Zapobieganie Konfliktowi Interesów i Korupcji

Cel

Zapewnienie uczciwości w relacjach biznesowych oraz zapobieganie konfliktowi interesów i korupcji.

Wymagania

Szczegółowe regulacje zostały określone w Kodeksie Etyki Henkel.

6. Wolność Zrzeszania się oraz Układy Zbiorowe

Cel

Przestrzeganie praw pracowników oraz wolności zrzeszania się.

Wymagania

Henkel zobowiązuje się prowadzić otwarty i konstruktywny dialog ze swoimi pracownikami oraz ich przedstawicielami. Pracownicy mogą według własnego wyboru przystępować do reprezentujących ich organizacji. W lokacjach, w których brak jest organizacji reprezentujących pracowników, bądź też uprawnienia pracowników do wyboru takich organizacji są prawnie ograniczone, Henkel zapewnia prowadzenie odpowiedniego dialogu społecznego pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą.

- Bez względu na regulacje i przepisy lokalne, Henkel przestrzega praw pracowników do ich reprezentowania przez swobodnie wybranych przedstawicieli.
- Henkel przestrzega praw do zawierania układów zbiorowych. Korzystanie z tego prawa przez pracowników nie spowoduje zastosowania wobec nich jakichkolwiek sankcji.
- Wybrani przedstawiciele pracowników otrzymują niezbędne informacje oraz mają dostęp do niezbędnych pomieszczeń, a także mają możliwość odpowiedniego kontaktu z pracownikami, których reprezentują.
- Zakazane jest dyskryminowanie przedstawicieli pracowników.

7. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

Cel

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, kontrahentów oraz gości.

Wymagania

Szczegółowe regulacje zostały określone w Standardach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Środowiska.

8. Oddziaływania Społeczne oraz ich Ocena

Cel

Identyfikacja, analiza i ocena odpowiednich oddziaływań społecznych – łącznie ze szkodliwym wpływem na prawa człowieka oraz podstawowe prawa pracowników, jak również przypadków korupcji – i zapewnienie, tam gdzie jest to niezbędne, aby odpowiednie środki naprawcze zostały należycie wdrożone.

Wymagania

Henkel ponosi odpowiedzialność za identyfikację oraz dokonanie oceny skutków społecznych podejmowanych decyzji.

- Działania, produkty i procesy, które wywołują lub mogą wywołać istotne skutki społeczne, powinny być określone i poddane ocenie, łącznie z potencjalnymi elementami ryzyka w zakresie praw człowieka. W przypadku zmian dotyczących istotnych okoliczności, takie oceny będą podlegać odpowiedniej kontroli.
- W przypadku dokonywania oceny nowych działań lub nowych projektów, potencjalne elementy ryzyka w zakresie praw człowieka powinny zostać uwzględnione w ramach oceny powiązanych elementów ryzyka oraz uwzględnione w odpowiednich procedurach dotyczących podejmowania decyzji.
- Przypadki szkodliwego wpływu zostaną udokumentowane i udostępnione odpowiednim podmiotom podejmującym decyzje w celu uniknięcia bądź zminimalizowania naruszeń.

Uwaga: Niniejsze „Normy Społeczne” stanowią fundamentalne zasady wiążące Henkla. Niniejszy dokument nie może być jednak błędnie interpretowany jako stanowiący samodzielną podstawę dla powstania wobec Henkla jakichkolwiek roszczeń wynikających z umowy.

9. Dostawcy oraz Usługodawcy

Cel

Zapewnienie, aby standardy Henkla były zrozumiałe dla naszych dostawców oraz usługodawców, oraz aby spełniali oni nasze etyczne wymogi.

Wymagania

Dostawcy oraz usługodawcy Henkla są oceniani pod kątem ich zdolności do spełniania Standardów Korporacyjnych oraz oczekiwań etycznych Henkla, które obejmują dążenie do działania zgodnie z przyjętymi na świecie standardami pracy oraz politykę braku tolerancji dla zatrudniania dzieci.

Publikacja:

Henkel AG & Co. KGaA, 40191 Dusseldorf,
Niemcy

© 2013 Henkel AG & Co. KGaA

Redakcja:

Dział Zasobów Ludzkich

Tel.: +49 211 797-3141

e-mail: kirsten.sanchez@henkel.com

Intranet Henkel:

pod adresem intranetowym

<http://standards.de.henkelgroup.net>