

# Kryteria etyczne i społeczne – Kodeks zachowania dla dostawców FROSTA

Kodeks zachowania FROSTA opracowano na podstawie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) i Ethical Trading Initiative (ETI)

## Zniesienie stosowania pracy przymusowej

Nie toleruje się żadnych przejawów pracy przymusowej. Dotyczy to także pracy obowiązkowej i pracy więźniów odbywających karę pozbawienia wolności (ILO\* Konwencja 29 i 105, ETI Wymóg 1)). Nie wolno jest również zmuszać pracowników do wnoszenia depozytów pieniężnych i przekazywania dowodów osobistych pracodawcy. Miejsce pracy podejmowane jest przez pracownika dobrowolnie. (\*International Labour Organisation)/ (\*\*Ethical Trading Initiative)

## Zniesienie dyskryminacji

Pracownicy zatrudnieni u dostawców FROSTA nie mogą być narażeni na dyskryminację w jakiegokolwiek postaci z uwagi na swoją płeć, swoją rasę, pochodzenie etniczne, przekonania religijne lub polityczne bądź z uwagi na wszelkie inne cechy osobiste (ILO 100 i 111, ETI Wymóg 7)).

## Zniesienie dopuszczania dzieci do pracy

FROSTA nie akceptuje pracy dzieci w żadnej postaci. Minimalny wiek pracownika winien być zgodny z lokalnym ustawodawstwem, w żadnym jednak przypadku nie może być niższy niż 15 lat (ILO 138). Jeśli w związku z powyższym dziecko musi opuścić swoje stanowisko pracy, należy udzielić mu finansowej pomocy i wsparcia w zakresie nauki (ETI Wymóg 4).

## Swoboda zjednoczeń i prawo do działań podejmowanych kolektywnie

Wyraźnie uznaje się prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich oraz prowadzenia działań kolektywnych (ILO 87 i 98). Przedstawiciele pracowników nie mogą być poddawani żadnej dyskryminacji i należy ułatwić im dostęp do wszystkich tych miejsc pracy, gdzie wykonywanie przez nich funkcji przedstawiciela jest konieczne. (ILO 135 i zalecenie 143). Pracodawcy winni odnosić się do działań związków zawodowych otwarcie i pozytywnie (ETI Wymóg 2)

## Zapłata godziwych wynagrodzeń

Wynagrodzenia należy wypłacać regularnie i terminowo; ich wysokość musi być dostosowana do charakteru świadczonej pracy. Płaca i świadczenia dodatkowe za okres tygodnia pracy muszą odzwierciedlać przynajmniej minima wymagane ustawowo i przyjęte zwyczajowo dla branży i nie pokrywać jedynie podstawowych potrzeby pracowników i ich rodzin, lecz gwarantować także część przychodów podlegającą swobodnemu rozdysponowaniu. Przed przystąpieniem do pracy należy poinformować na piśmie i w łatwo zrozumiałej formie o wysokości płacy i szczegółach jej wypłaty za dany okres płatniczy. Niedopuszczalne jest stosowanie potrąceń z pensji jako działania dyscyplinującego. Nie wolno także dokonywać potrąceń z pensji, które nie są przewidziane ustawowo, bez wyraźnej zgody pracownika (ETI Wymóg 5).

**Zakaz nadmiernie długiego czasu pracy**

Czas pracy musi być zgodny z normami ustawowymi i zwyczajem przyjętym w danej branży. W tygodniu (7 dni) należy zagwarantować przynajmniej jeden dzień wolny. Praca w nadgodzinach musi polegać całkowicie na dobrowolności, nie może przekraczać 12 godzin w tygodniu, nie można też oczekiwać świadczenia pracy w nadgodzinach na zasadzie regularności, powinna zachowywać charakter sytuacji wyjątkowej a za czas pracy w nadgodzinach pracownik winien otrzymać wynagrodzenie według wyższych stawek.

**Godne warunki pracy**

Na stanowisku pracy muszą panować bezpieczne i zdrowe warunki pracy. Należy wspierać „Best practice“ w zakresie wykonywania zawodu, bezpieczeństwa i zdrowia. FROSTA nie toleruje żadnych form psychicznego, umysłowego, seksualnego lub innego molestowania w jakiegokolwiek postaci.

Niniejszy kodeks zachowania ustala jedynie wymagania minimalne. FROSTA nie dopuszcza zatem, aby wymagania i warunki wymienione w niniejszym kodeksie zrozumiane zostały jako wymagania wzgl. warunki maksymalne.

Dostawcy FROSTA i ich poddostawcy muszą przestrzegać ustawowe przepisy kraju, w którym prowadzą działalność operacyjną. W przypadku rozbieżności pomiędzy lokalnym ustawodawstwem a niniejszym kodeksem zachowania winny obowiązywać przepisy, które gwarantują pracownikom najwyższy stopień ochrony i bezpieczeństwa.

Należy tworzyć przepisowe warunki zatrudnienia. Nie wolno wprowadzać żadnych specyficznych umów o pracę z zamiarem uniknięcia lub obchodzenia zobowiązań wobec pracowników zgodnych z prawem pracy lub ubezpieczeń społecznych oraz przepisów wynikających z regularnych stosunków zatrudnienia. Nie wolno także zatrudniać praktykantów / uczniów, jeśli pracodawca rzeczywiście nie ma zamiaru przekazać im specyficznych umiejętności lub zapewnić regularnego zatrudnienia. Praca osobom młodocianym musi być oferowana wraz z możliwością wykształcenia zawodowego (ETI Wymóg 3 i 9).

**Środowisko i bezpieczeństwo**

Metody i standardy zagospodarowania odpadów, postępowanie z chemikaliami i innymi substancjami niebezpiecznymi oraz ich utylizacja jak i metody i standardy emisji i zagospodarowania ścieków muszą spełniać przynajmniej minimalne wymagania ustawowe lub wykroczać poza minimalne wymogi ustawowe.

**FROSTA zastrzega sobie prawo przeprowadzenia inspekcji bez wcześniejszej zapowiedzi. Takie inspekcje mogą być przeprowadzane także przez niezależne osoby trzecie.**

**Nieprzestrzeganie kodeksu zachowania może prowadzić do zerwania odnośnych stosunków handlowych.**

---

(Nazwa dostawcy)

---

(Data / podpis / stempel)