

Kodeks postępowania dostawców Kompanii Piwowarskiej

(Grudzień 2017)

Wprowadzenie

Kompania Piwowarska (KP) jest częścią grupy kapitałowej Asahi Breweries Europe (Grupa ABE), w której żywoznym interesie leży określenie wewnętrznych standardów uczciwości i etyki biznesowej.

W Kodeksie postępowania dostawców zawarto wszystkie minimalne wymagania oczekiwane przez Kompanię Piwowarską od swoich dostawców. Nasze działania nie ograniczają się jednak wyłącznie do monitorowania przestrzegania zaleceń. Dążymy do zrozumienia wyzwań, zachęcania dostawców do wprowadzania usprawnień i brania odpowiedzialności w całym łańcuchu wartości. Równocześnie, liczymy się z czynnikami lokalnymi i wyzwaniem, przed którymi stoją nasi dostawcy w różnych częściach świata, w których prowadzimy działalność lub realizujemy zakupy. Minimalne standardy określone w niniejszym dokumencie będą egzekwowane na mocy zawartych umów, a od dostawców oczekujemy ciągłego monitorowania, czy oni sami i czy ich dostawcy przestrzegają tych standardów.

Zastosowanie

Kodeks postępowania dostawców Grupy ABE określa minimalne, niepodlegające negocjacji standardy, które muszą być spełnione przez dostawców Działu Zakupów Grupy ABE przy produkcji materiałów lub świadczeniu usług na rzecz Grupy ABE. Naturalnie, Kodeks nie ogranicza w żaden sposób dostawców, którzy mogą te standardy przekraczać. Od dostawców stosujących niniejszy Kodeks oczekuje się przestrzegania właściwych przepisów prawa krajowego i innego, a tam, gdzie przepisy prawa i niniejszy Kodeks dotyczą tego samego tematu, stosowania tych przepisów, które zapewniają większą ochronę.

Promowanie Kodeksu postępowania dostawców na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw

Od dostawców współpracujących z Kompanią Piwowarską oczekujemy promowania i zapewnienia stosowania niniejszych zasad we własnym łańcuchu dostaw. Dostawcy będący przedsiębiorstwami handlowymi i pośrednikami zobowiązują się, że swoich dostawców przemysłowych i rolnych zapoznają z zasadami Kodeksu, a także z jego postanowieniami, ich znaczeniem i wpływem na praktyki produkcji przemysłowej i rolnej.

Potwierdzenie zgodności

Warunkiem koniecznym zawarcia jakiegokolwiek umowy na dostawę z Działem Zakupów Kompanii Piwowarskiej lub Grupy ABE jest akceptacja postanowień Kodeksu. Zawierając umowę i przyjmując zamówienie do realizacji, dostawca zobowiązuje się, że jego działalność podlega postanowieniom zawartym w niniejszym Kodeksie. Na żądanie dostawcy musi być w stanie wykazać, że przestrzega Kodeksu w sposób zadowalający. Kompania Piwowarska zastrzega sobie prawo wykorzystania niezależnych audytorów do oceny przestrzegania Kodeksu przez dostawcę. Oceny te zazwyczaj obejmują spotkania z kadrą kierowniczą, wizytę w zakładzie, poufne wywiady z pracownikami w zakładzie oraz analizę dokumentacji. W przypadku uzyskania przez Kompanię Piwowarską informacji o działaniach lub warunkach niezgodnych z Kodeksem, KP wystąpi z żądaniem podjęcia działań naprawczych. W przypadku współpracy z pośrednikami lub przedsiębiorstwami handlowymi, KP może zażądać by ich dostawcy przemysłowi lub rolni zostali poddani ocenie zgodności działania z Kodeksem. Kompania Piwowarska zastrzega sobie prawo do rozwiązania wszelkich umów z dostawcami, którzy nie są w stanie wykazać zgodności działania z Kodeksem, lub podejmowania kroków zapewniających, że ich dostawcy działają zgodnie z Kodeksem.

Prawa człowieka i standardy pracy

Zobowiązujemy się szanować uznane na szczeblu międzynarodowym prawa człowieka określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka (składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw

Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych) oraz zasad dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Opracowując nasze podejście, korzystamy z wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, zasad ONZ dot. Uwłasnowolnienia (Wzmocnienia Pozycji) Kobiet oraz Trójstronnej Deklaracji Zasad Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej.

Zachęcamy naszych dostawców do przyjęcia w/w standardów międzynarodowych i oczekujemy, że będą szanować prawa człowieka swoich pracowników w miejscu pracy oraz promować prawa człowieka w całym łańcuchu dostaw. Zasady mające chronić pracowników mają zastosowanie również do pracowników kontraktowych oraz wszelkich innych nieobjętych formalną umową o pracę.

Wolność zrzeszania się oraz uznanie prawa do negocjacji zbiorowych

Dostawcy zobowiązani są uszanować prawo swoich pracowników do wyboru, czy chcą związać się z prawnie uznanym związkiem zawodowym, bez obawy przed zastraszaniem, represjami lub naciskami zewnętrznymi.

Wytyczne:

Tam, gdzie pracownicy reprezentowani są przez wystarczająco reprezentatywny związek zawodowy, dostawca nawiąże prawdziwy dialog z wolno wybranymi przedstawicielami pracowników, aby umożliwić zarówno pracownikom, jak i kierownictwu zrozumienie wzajemnych obaw i znalezienie sposobów ich rozwiązania.

W przypadku, gdy prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych jest ograniczone na mocy prawa niezgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka, dostawca musi szukać sposobów respektowania tych praw poprzez ustanowienie alternatywnych środków dialogu z pracownikami. Dostawcy powinni zaangażować się w proces negocjacji zbiorowych w dobrej wierze i uznać wartość rozwijania i utrzymywania harmonijnych stosunków pracy.

Zakaz pracy przymusowej i obowiązkowej

Dostawcy muszą przeciwdziałać i w żaden sposób nie mogą czerpać korzyści z jakichkolwiek form niewolnictwa, czy to w postaci pracy przymusowej, obowiązkowej, więziennej, najemnej lub terminowej za utrzymanie, za odpracowanie długów, niewolniczej, czy jakiegokolwiek innej pracy niedobrowolnej. Dostawcy muszą również przeciwdziałać handlowi ludźmi, w tym organizowaniu lub ułatwianiu podróży osobie, wiedząc, że osoba taka będzie wyzyskiwana.

Wytyczne:

Dostawcy zobowiązani są posiadać odpowiednie i skuteczne systemy zarządcze zapewniające przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych. Dodatkowo, pracowników nie wolno przymuszać do składania opłat rekrutacyjnych, „kaucji” ani oddawania dokumentów tożsamości. Pracownicy muszą mieć swobodę odejścia z pracy za uzasadnionym okresem wypowiedzenia. Nie powinno być również żadnych niekorzystnych dla pracowników programów spłaty pożyczek. W każdym możliwym zakresie praca powinna być wykonywana na podstawie uznanego stosunku pracy ustanowionego w prawie krajowym i praktyce krajowej. Pracownicy muszą mieć prawo wypowiedzenia zatrudnienia za uzasadnionym okresem wypowiedzenia i opuszczenia miejsca pracy bez ograniczeń po zakończeniu codziennej zmiany. Pracownicy muszą mieć swobodę wyboru własnego miejsca zakwaterowania i nie mogą być zobowiązani do przebywania w miejscu zakwaterowania zapewnionym przez pracodawcę ani do jego opłacania.

Likwidacja pracy dzieci

Dostawcy muszą bezwzględnie zakazać wykorzystywania pracy dzieci. Praca dzieci, zgodnie z definicją MOP, jest to praca szkodliwa dla dzieci pod względem psychicznym, fizycznym, społecznym lub moralnym, lub praca, która koliduje z nauką szkolną dzieci.

Wytyczne:

Dostawcy zobowiązani są przestrzegać przepisów krajowego prawa pracy dotyczących minimalnego wieku, a w przypadkach, gdzie prawo krajowe jest niewystarczające, zobowiązani są do uwzględnienia standardów międzynarodowych. Zabrania się zatrudniania młodzieży poniżej 18 roku życia w nocy lub w warunkach niebezpiecznych. Dodatkowo, dostawcy zobowiązani są do stosowania w procedurach rekrutacyjnych właściwych i weryfikowalnych mechanizmów sprawdzania wieku.

Mamy świadomość, że młodzież poniżej 18 roku życia ma prawo do pracy w pewnych określonych i chronionych warunkach, zgodnie z konwencjami MOP i w granicach prawa krajowego. Akceptujemy to, że udział w pracy młodzieży poniżej 18 roku życia może być ważny dla rodziny i może pozytywnie wpływać na rozwój umiejętności. Powyższe jest do przyjęcia, pod warunkiem, że wszystko odbywa się zgodnie z wymogami konwencji MOP i zgodnie z prawem krajowym oraz podejmuje się właściwe kroki w celu zapewnienia, że nie wpłynie to negatywnie na zdrowie i rozwój osobisty młodzieży lub nie będzie zakłócać edukacji szkolnej.

Brak tolerancji na dyskryminację

Dostawcy zobowiązani są do stworzenia środowiska pracy sprzyjającego integracji zawodowej, wolnego od dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, kolor skóry, kastę, narodowość, religię, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny, orientację seksualną, status zatrudnienia, obowiązki rodzicielskie, zmianę płci, ciążę lub urlop macierzyński, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych, pochodzenie społeczne, status HIV/Aids lub wszelkie inne czynniki uznaniowe.

Wytyczne:

Dostawcy nie powinni dyskryminować ze względu na którekolwiek z w/w powodów przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu, wynagrodzeniu, dostępie do szkoleń, awansie lub rozwiązaniu umowy o pracę. Podstawą rekrutacji, stażu, szkoleń i awansów powinny być kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie.

Traktowanie pracowników z godnością i szacunkiem

Dostawcy nie powinni zezwalać na surowe lub nieludzkie traktowanie pracowników. Dostawca powinien zadbać o to, by wszyscy pracownicy traktowali się wzajemnie z najwyższą godnością i szacunkiem.

Wytyczne:

Dostawcy powinni zakazać stosowania przemocy fizycznej, psychologicznej lub emocjonalnej, dyscyplinujących środków fizycznych, psychologicznych lub emocjonalnych, groźby wykorzystywania fizycznego, molestowania seksualnego lub innego, zniewag słownych oraz wszelkich form zastraszania, lub traktowania w sposób nieludzki lub poniżający.

Wprowadzenie godziwego i konkurencyjnego systemu wynagradzania oraz czasu pracy

Dostawcy zobowiązani są zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie i świadczenia, które są co najmniej zgodne z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej oraz innymi obowiązującymi przepisami dotyczącymi wynagradzania i czasu pracy lub układami zbiorowymi pracy.

Wytyczne:

W krajach, w których ustawa płaca minimalna jest ustalona poniżej poziomu zgodnego z przyzwoitym poziomem życia pracownika i rodziny, dostawca powinien dążyć do płacy, która jest co najmniej wystarczająca, aby zaspokoić podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin. Wszystkich pracowników należy informować w zrozumiałym sposób o warunkach zatrudnienia przed podjęciem pracy.

Pracownicy muszą otrzymywać jasne i zrozumiałe informacje na temat sposobu wyliczania ich wynagrodzenia za każdy okres wypłaty. Zabrania się stosowania środków dyscyplinarnych w postaci potrąceń od wynagrodzeń. Zabrania się również stosowania potrąceń od wynagrodzeń, które nie są przewidziane w prawie krajowym bez wyraźnej zgody zainteresowanego pracownika. Należy prowadzić ewidencję wszelkich środków dyscyplinarnych.

Dostawcy powinni zadbać, by godziny pracy były zgodne z przepisami krajowymi lub wzorcowymi normami branżowymi, w zależności od tego, które z tych przepisów zapewniają większą ochronę. W żadnym wypadku nie można od pracowników wymagać regularnego tygodniowego czasu pracy przekraczającego 60 godzin, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności (które nie obejmują przewidywalnych zmian sezonowych). Pracownikom należy zapewnić co najmniej jeden dzień wolny od pracy na każdy okres siedmiu dni, a praca w nadgodzinach musi być dobrowolna i wynagradzana według wyższej stawki.

Prawo do ziemi

Dostawcy zobowiązani są przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów krajowych dotyczących praw do ziemi i zasobów krajowych. Nabycie gruntu powinno odbywać się z poszanowaniem praw jednostek i społeczności, których to dotyczy.

Wytyczne:

Dostawcy materiałów rolnych, którzy są właścicielami gruntów, nabyli je lub je kontrolują, muszą przestrzegać praw do gruntów poprzez: (a) wykazanie prawnego lub zwyczajowego prawa własności lub prawa do użytkowania gruntów; (b) uzyskanie dobrowolnej, uprzedniej i świadomej zgody wszystkich zainteresowanych społeczności przed nabyciem lub zagospodarowaniem gruntów; (c) wprowadzenie mechanizmu rozpatrywania skarg w celu rozwiązania wszelkich sporów dotyczących własności gruntów.

Mechanizmy zgłaszania skarg

Dostawcy zobowiązani są posiadać systemy pozwalające na anonimowe zgłaszanie skarg przez pracowników. Celem mechanizmów zgłaszania skarg powinno być dążenie do zrozumienia i naprawienia tego, co poszło źle i złagodzenie wszelkich negatywnych konsekwencji.

Wytyczne:

Dostawcy powinni opracować mechanizmy zgłaszania skarg, które umożliwią wszystkim pracownikom łatwe zadawanie pytań i zgłaszanie obaw kierownictwu, bez obawy przed negatywnymi skutkami. Mechanizmy powinny umożliwiać poufne zgłaszanie problemów przez pracowników i ich terminowe rozwiązywanie. Dostawcy powinni dopilnować, aby pracownicy wiedzieli, jak korzystać z mechanizmu zgłaszania skarg i wyjaśniać proces rozpatrywania wszelkich zgłaszanych problemów.

Mechanizmy zgłaszania skarg należy monitorować w sposób ciągły, wraz z prowadzeniem ewidencji zgłaszanych problemów oraz z właściwymi działaniami, które zostały podjęte.

BHP

Grupa ABE oczekuje od dostawców zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Warunki pracy

Polityka i procedury dostawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy muszą przynajmniej spełniać wymogi prawne. Tam, gdzie brak jest takich wymogów, dostawca musi zapewnić minimalizację zagrożeń z tytułu wypadków, urazów i narażenia na zagrożenia dla zdrowia, przyjmując aktualną wiedzę branżową.

Wytyczne:

Obiekty dostawców muszą być zbudowane i utrzymywane zgodnie z normami ustalonymi przez właściwe przepisy i regulacje prawne. Pracownicy muszą być szkoleni w zakresie BHP w sposób systematyczny, z prowadzoną dokumentacją w tym zakresie. Szkolenia należy powtarzać w przypadku nowych lub przekwalifikowanych pracowników. Należy zapewnić wodę pitną, środki ochrony indywidualnej oraz odpowiednie oświetlenie, urządzenia sanitarne i wentylacyjne.

Materiały niebezpieczne

Dostawcy zobowiązani są zidentyfikować materiały i chemikalia niebezpieczne oraz zapewnić bezpieczne obchodzenie się z nimi, ich przemieszczanie, przechowywanie, recykling, ponowne użycie i utylizację zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi.

Bezpieczne i godziwe zakwaterowanie

W przypadku, gdy dostawcy zapewniają swoim pracownikom zakwaterowanie, musi być ono czyste, bezpieczne i spełniać podstawowe potrzeby pracowników.

Wytyczne:

Pracownicy powinni mieć swobodę wstępu do budynków mieszkalnych i ich opuszczania. Obiekty takie muszą być zbudowane i utrzymywane zgodnie z normami określonymi przez właściwe przepisy i regulacje prawne. Zakwaterowanie musi być oddzielone od miejsca, w którym prowadzona jest produkcja w fabryce.

Zarządzanie sytuacjami nadzwyczajnymi

Dostawcy muszą zapewnić, że posiadają polityki i procedury postępowania w sytuacjach nadzwyczajnych.

Wytyczne:

Dostawcy muszą przydzielić odpowiedzialność za BHP osobie należącej do wyższej kadry zarządzającej i dopilnować, by pracownicy i zakłady były przygotowane na wypadek sytuacji nadzwyczajnej. Obejmuje to wprowadzenie co najmniej procedur ewakuacyjnych, wykrywania pożaru, posiadania właściwych wyjść ewakuacyjnych i prowadzenie systematycznych ćwiczeń na wypadek sytuacji nadzwyczajnej.

Uczciwość biznesowa

Fundamentalne znaczenie dla Grupy ABE mają wysokie standardy postępowania etycznego i przejrzystości działań. Posiadamy własny Kodeks Etyki i postępowania w biznesie, który ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy oraz osób trzecich występujących w imieniu Kompanii Piwowarskiej lub Grupy ABE. Dążymy do rozpowszechniania naszych standardów w całym łańcuchu dostaw przez uwzględnienie przejrzystości i etyki biznesowej w Kodeksie postępowania dostawców.

Uczciwe, etyczne i zgodne z zasadami etyki postępowanie w biznesie

Dostawcy niezmiennie zobowiązani są do postępowania etycznego i uczciwego, oraz przestrzegania lokalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji prawnych.

Konflikt interesów, korzyści materialne i osobiste

Dostawcom zabrania się być stroną w jakichkolwiek nienależnych płatnościach, składania bezpośrednich lub pośrednich ofert lub żądań pracownikom Kompanii Piwowarskiej, i przyjmowania ich od pracowników KP. Dostawcy winni unikać sytuacji, w których może występować konflikt interesów, a w przypadku jego powstania winni są niezwłocznie poinformować o tym Kompanię Piwowarską. Dział Zakupów KP nie przyjmuje korzyści materialnych ani osobistych od istniejących lub potencjalnych dostawców.

Przeciwdziałanie korupcji

Kompania Piwowarska zobowiązuje się w pełni eliminować korupcję z jakichkolwiek transakcji biznesowych. Dostawcy zobowiązani są do tego, że nie będą angażować się w działania korupcyjne, takie jak przekupstwo lub jakiegokolwiek formy płatności niezgodnej z prawem, niezależnie od okoliczności, w tym w oszustwa finansowe, pranie brudnych pieniędzy, wymuszenia lub drobne gratyfikacje. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w „Polityce antykorupcyjnej Kompanii Piwowarskiej dla dostawców”, która szczegółowo opisuje, w jakich działaniach oczekujemy od naszych dostawców mających na celu zapewnienie stosowania najlepszych praktyk i ciągłej realizacji naszych wysokich standardów antykorupcyjnych.

Jasne informacje dotyczące pochodzenia

Dostawcy muszą być w stanie wykazać przed Kompanią Piwowarską źródło pochodzenia pierwotnego (w tym kraj pochodzenia) związane z materiałami dostarczonymi KP. KP może wystąpić do dostawców wybranych materiałów o określenie łańcucha dostaw tych dostawców do pochodzenia pierwotnego, w celu ułatwienia oceny zgodności z wymogami na dalszych etapach łańcucha dostaw.

Zrównoważenie środowiskowe

Kompania Piwowarska wymaga, aby jej dostawcy przestrzegali przynajmniej wszystkich właściwych krajowych przepisów dotyczących ochrony środowiska i prowadzili działalność w sposób chroniący środowisko i dla niego bezpieczny.

System zarządzania środowiskiem

Dostawca powinien posiadać politykę, procedury i odpowiednie systemy zarządzania środowiskowego w celu identyfikacji, kontroli i łagodzenia znaczącego oddziaływania na środowisko.

Wytyczne:

Dostawcy zobowiązani są przydzielić odpowiedzialność za wpływ na środowisko przedstawicielowi wyższej kadry kierowniczej. Dostawcy zobowiązani są zgłaszać wszelkie kontrole władz lokalnych, łącznie ze szczegółową informacją nt. oficjalnych skarg, czynności prawnych lub zaleceń. Wszystkie wymagane rejestracje i decyzje środowiskowe muszą w sposób ciągły spełniać wymogi prawa.

Odpady, zużycie zasobów i zmniejszenie zanieczyszczenia

Dostawcy zobowiązani są do optymalizacji zużycia zasobów naturalnych oraz wdrożenie i wykazanie trwałych środków zapobiegających zanieczyszczeniu środowiska. Zobowiązani są również do ograniczenia zużycia wody, zmniejszenia zużycia energii i obniżenia całościowej emisji związków węgla. Zobowiązani są również do ponownego użycia i recyklingu opakowań oraz ograniczenia ilości odpadów trafiających na wysypiska i odpadów po użytkownikach końcowych.

Współpraca z dostawcami w zakresie spełnienia standardów Kodeksu postępowania dostawców Kompanii Piwowarskiej

Oczekujemy od naszych dostawców przejrzystości w zakresie ich praktyk zrównoważonego rozwoju gospodarczego, środowiskowego i społecznego oraz aktywnego zaangażowania się w nasze polityki i procesy. Prowadzimy systematyczny monitoring naszych dostawców i pytamy o ich praktyki biznesowe za pomocą kwestionariuszy, które pomagają nam rozpoznawać i oceniać potencjalne zagrożenia etyczne i społeczne. Ponadto zastrzegamy sobie prawo do weryfikacji stosowania zaleceń oraz przeprowadzania audytów dostawców w ramach bieżącego monitorowania zgodności z zaleceniami w dowolnym momencie trwania stosunku umownego. W przypadku braku stosowania zaleceń będziemy współpracować z naszymi dostawcami w celu rozwiązania problemu poprzez działania naprawcze. W przypadku długotrwałego lub niedostatecznego stosowania zaleceń zastrzegamy sobie prawo do weryfikacji współpracy z naszym dostawcą.

Aktywnie angażujemy się z naszymi dostawcami na bardzo wczesnym etapie działań zakupowych, aby zapewnić realizację Kodeksu i jego ciągłe monitorowanie. Odbywa się to w Procesie Akredytacji Dostawców realizowanym przez Dział Zakupów, który odbywa się przed rozpoczęciem dostaw naszych podstawowych materiałów i usług.

W ramach tego procesu wymagamy od naszych dostawców ujawnienia, w jaki sposób zarządzają prawami człowieka i ryzykiem związanym z pracą, BHP, uczciwością biznesową oraz działaniami na rzecz zrównoważonego środowiska w każdym z ich zakładów.