

KODEKS POSTĘPOWANIA
DOSTAWCY SODEXO

PRZEWODNIK DOSTAWCY

Kwiecień 2017

Spis treści

Wstęp	3	4. Integracja w ramach	łańcucha dostaw	17
1. Uczciwość biznesowa	4	5. Sprawozdawczość.....	19	
2. Prawa człowieka i		6. Ochrona informacji i	prywatności danych.....	19
podstawowe prawa		Poufność i ochrona informacji.....	19	
pracowników	6	Ochrona i prywatność danych	20	
Eliminowanie wszelkich form				
przymusowej lub obowiązkowej				
pracy.....	7			
Skuteczna likwidacja pracy dzieci....	8			
Zwalczanie dyskryminacji pod				
względem zatrudnienia i stanowiska	9			
Swoboda zrzeszania się i skuteczne				
uznawanie prawa do rokowań				
zbiorowych	10			
Wynagrodzenie i świadczenia	10			
Godziny pracy	12			
Zdrowie i bezpieczeństwo	13			
Warunki mieszkaniowe	14			
Procedury dyscyplinarne	14			
Prawa do ziemi.....	16			
3. Środowisko naturalne ..	16	Wdrożenie	21	

Wstęp

Niniejszy dokument został opracowany w celu ułatwienia dostawcom, sprzedawcom, wykonawcom i innym partnerom biznesowym Sodexo (włącznie z ich podmiotami powiązanymi), zwanym dalej łącznie „Dostawcami”, zrozumienia i wdrożenia zasad Kodeksu Postępowania Dostawcy Sodexo.

Nasi Dostawcy są odpowiedzialni za przestrzeganie Kodeksu Postępowania Dostawcy Sodexo zarówno przez nich samych, jak i ich własnych Dostawców.

Niniejszy przewodnik zawiera ogólny zarys najważniejszych elementów każdej z zasad Kodeksu Postępowania Dostawcy Sodexo, ułatwiając jego przestrzeganie, należyta staranność oraz stosowanie środków naprawczych.

Przewodnik ten może w późniejszym czasie stanowić podstawę oceny Dostawcy, obejmującej samoocenę, audyty Sodexo oraz audyty Dostawców wykonywane przez osoby trzecie.

Niemniej jednak niniejszy Przewodnik nie jest wyczerpujący. Ma on za zadanie ułatwić naszym Dostawcom podejmowanie niezbędnych działań w celu sprostania naszym wymaganiom, włącznie z przeglądem dotychczasowych wyników oraz tworzeniem planów poprawy, a także opracowaniem środków zapewniających ciągłą należyta staranność i postępy w wynikach w odniesieniu do standardów Kodeksu Postępowania Dostawcy Sodexo.

Oprócz tego pragniemy, aby nasi stali Dostawcy korzystali ze wskazówek zawartych w niniejszym dokumencie w celu wdrożenia ich własnych zasad obowiązujących ich podwykonawców i Dostawców, włącznie z organizacjami odpowiedzialnymi za rekrutację pracowników.

Niniejszy Przewodnik będzie aktualizowany za każdym razem po wprowadzeniu regularnych zmian w Kodeksie Postępowania Dostawcy Sodexo.



1. Uczciwość biznesowa

ZASADA

Sodexo stawia sobie za cel zachowanie najwyższych standardów w zakresie uczciwości biznesowej. Nie tolerujemy żadnych praktyk niezgodnych z zasadami rzetelności, uczciwości i sprawiedliwości w żadnym miejscu naszej działalności.

Sodexo pragnie współpracować z Dostawcami prowadzącymi działalność z poszanowaniem naszych standardów etycznych. Standardy etyczne Sodexo zostały określone w naszym Oświadczeniu o Uczciwości Biznesowej, w którym stawiamy następujące wymagania (zgodnie z opisem zawartym w Oświadczeniu, w stosownych przypadkach):

- Przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów prawa
- Traktowanie siebie nawzajem sprawiedliwie, z szacunkiem i godnością
- Staranne i dokładne rejestrowanie wszelkich transakcji finansowych
- Rzetelne i niezwłoczne informowanie o warunkach finansowych oraz wynikach transakcji
- Uczciwe i sprawiedliwe postępowanie wobec klientów, dostawców i partnerów finansowych
- Unikanie rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów
- Unikanie dawania i/lub otrzymywania niestosownych prezentów
- Ochrona składników majątku Sodexo
- Ochrona informacji poufnych i zastrzeżonych (zgodnie z opisem w punkcie 6 poniżej, dotyczącym Ochrony Informacji)
- Ochrona reputacji Sodexo
- Oddzielanie osobistej aktywności politycznej od działalności Sodexo
- Zgłaszanie wszystkich zaobserwowanych przypadków naruszenia obowiązujących przepisów prawa lub standardów etycznych.

Dostawcy nie mogą podejmować żadnych działań nieuczciwej konkurencji ani dopuszczać się korupcji w żadnej formie.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- NIE podejmować żadnych działań nieuczciwej konkurencji
 - > Nie uzgadniać z konkurencją cen lub warunków transakcji w sposób wyraźny lub dorozumiany
 - > Nie zawierać porozumień z konkurencją w sprawie podziału rynków lub klientów
- NIE dopuszczać się korupcji w żadnej formie
 - > Nie przyjmować, oferować ani dawać żadnych wartościowych rzeczy, które mogłyby wpływać na zdolność osądu pracownika lub w niewłaściwy sposób wpływać na inne osoby. Dotyczy to również składania niezgodnych z prawem lub niestosownych obietnic oraz dawania lub otrzymywania prezentów lub form rozrywki w zamian za niestosowną korzyść ekonomiczną
 - > Nie przyjmować prezentów ani form rozrywki od Sodexo, klienta/dostawcy lub potencjalnego klienta/dostawcy w zamian za przystąpienie do transakcji, lepsze warunki cenowe lub inną korzyść ekonomiczną
- Opracować i stosować wytyczne dotyczące uczciwości biznesowej
 - > Może to obejmować ogólną politykę uczciwości biznesowej i/lub odrębne wytyczne dotyczące różnych aspektów uczciwości biznesowej, np. politykę antykorupcyjną
- Wdrożyć środki umożliwiające prowadzenie działalności w etyczny sposób
Konflikty powinny być zgłaszane i rozwiązywane. Przykładowe konflikty:
 - > Zatrudnianie członka rodziny w jakimkolwiek charakterze
 - > Posiadanie udziału – bezpośrednio lub pośrednio lub za pośrednictwem członka rodziny – w podmiocie konkurencyjnym, dostawcy lub kliencie Sodexo lub jednym z jego podmiotów zależnych lub w organizacji, która współpracuje lub pragnie współpracować z Sodexo lub jednym z jego podmiotów zależnych, w przypadku, gdy pracownik Sodexo jest w stanie wpływać na decyzje dotyczące podmiotu konkurencyjnego, dostawcy lub klienta
 - > Pozyskiwanie udziału we własności (np. nieruchomościach, prawach patentowych lub papierach wartościowych), w których Sodexo ma lub może posiadać udział.(Powyższe przykłady nie obejmują zwyczajnych lub stosownych inwestycji finansowych w spółkach notowanych publicznie.)

2. Prawa człowieka i podstawowe prawa pracowników

Sodexo stawia sobie za cel poszanowanie praw człowieka w każdym miejscu naszej działalności.

Będziemy wcielać tę politykę w życie poprzez działania w kierunku wdrażania i wzmacniania praktyk i procedur mających na celu zapobieganie, ograniczanie oraz – w stosownych przypadkach – naprawę negatywnych oddziaływań w zakresie praw człowieka, które mogą wynikać bezpośrednio z naszych działań lub być bezpośrednio powiązane z naszą działalnością wskutek naszej współpracy z Dostawcami. Nasze zobowiązania, praktyki i procedury oparte są na międzynarodowych dokumentach, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka czy Deklaracja MOP dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, a także na wskazówkach określonych w wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Oczekujemy, że nasi Dostawcy będą prowadzić działalność w sposób świadczący o poszanowaniu praw człowieka i zgodny z poniższymi zasadami, a także podejmą wszelkie uzasadnione działania w odpowiedzi na zagrożenia w zakresie praw człowieka w swoich obecnych łańcuchach dostaw oraz w każdym segmencie swojego przedsiębiorstwa.

Eliminowanie wszelkich form przymusowej lub obowiązkowej pracy

ZASADA

Dostawcy nie mogą korzystać z pracy w ramach spłaty długu, pracy przymusowej, pracy niewolniczej ani żadnej innej formy pracy niedobrowolnej.

Dostawcy mają obowiązek zapewnić, aby praca była wykonywana dobrowolnie, w zamian za zgodne z prawem wynagrodzenie, nie zaś pod groźbą rzeczywistej lub rzekomej sankcji karnej, prześladowania, przemocy, pozbawienia wolności, zatrzymania dokumentów tożsamości lub pozbawienia praw lub przywilejów. Pracownicy muszą mieć swobodę w podejmowaniu zatrudnienia oraz możliwość rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, układami zbiorowymi pracy i ograniczeniami operacyjnymi.

Dostawcy nie mogą zezwalać na wykonywanie przymusowej pracy w ramach spłaty długu, co odnosi się do oferowania pożyczek lub zaliczek na poczet wypłaty przez pracodawców lub osoby odpowiedzialne za rekrutację w zamian za zobowiązanie pracownika lub członka jego rodziny do pracy w celu spłaty pożyczki.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

WARUNKI ZATRUDNIENIA

- NIE stosować pracy przymusowej, w tym:
 - > pracy niewolniczej, pracy niedobrowolnej, przymusowej pracy więźniów (z wyjątkiem pracy więźniów będącej częścią oficjalnego i humanitarnego programu przygotowującego ich do pracy po zwolnieniu z więzienia) ani pracy w ramach handlu ludźmi, oraz
 - > pracy w jakikolwiek sposób wymuszonej groźbą lub nałożeniem sankcji karnych, przemocą, zatrzymaniem dokumentów tożsamości, pozbawieniem wolności, brakiem wynagrodzenia lub utratą praw lub przywilejów
- Wykazać, że posiadają politykę zakazującą przymusowej lub niedobrowolnej pracy, podaną do wiadomości wszystkich

kierowników i pracowników, oraz że w takiej polityce uwzględnione zostały procedury należytej staranności i następujące kwestie:

- > możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia (bez ponoszenia kar finansowych oraz w ramach ustawowych przepisów);
 - > możliwość niezwłocznego uzyskania świadectwa pracy po właściwym powiadomieniu w przypadku, gdy pracownik będzie potrzebował takiego świadectwa w celu uzyskania zatrudnienia u innego pracodawcy;
 - > zasady dotyczące pożyczek i zaliczek na poczet wynagrodzenia.
- Zapewnić, aby pracownicy byli informowani na piśmie o warunkach zatrudnienia oraz zapewnić zgodność takich warunków z wytycznymi dotyczącymi rozwiązania stosunku pracy, świadectw pracy, pożyczek oraz zaliczek na poczet wynagrodzenia.
 - Zapewnić, aby pracownicy byli zatrudniani w sposób bezpośredni i przejrzysty lub jedynie za pośrednictwem agencji rekrutacyjnych posiadających wytyczne i strategię zwalczające handel ludźmi oraz pracę przymusową, które nie wymagają od pracowników zapłaty na rzecz agencji jako warunku uzyskania zatrudnienia.
 - Posiadać rozsądne i zgodne z prawem terminy wypłaty wynagrodzenia oraz środki zapewniające odpowiednią wypłatę wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny.

DOKUMENTACJA

- Zapewnić, aby wszystkie oryginalne dowody tożsamości, paszporty lub inne dokumenty tożsamości znajdowały się w posiadaniu pracownika albo były przechowywane przez pracodawcę w sposób zgodny z prawem.
- Zapewnić, aby w przypadku przechowywania dokumentów w sposób zgodny z prawem pracownik został poinformowany o odpowiednich przepisach prawa i o tym, jak odzyskać dokument tożsamości, oraz aby miał on praktyczną możliwość niezwłocznego odzyskania dokumentów tożsamości bez groźby poniesienia rzeczywistej lub rzekomej kary.

- Prowadzić dokumentację warunków zatrudnienia przekazanych pracownikom (w formie umów o pracę, pisemnych zleceń, potwierdzeń otrzymania regulaminu pracy itp.).
- Prowadzić kompletną i dokładną dokumentację wypłaconego wynagrodzenia i przepracowanych godzin.

PRACA WIĘZNIÓW

- Zapewnić, aby jakiegokolwiek stosowanie i korzystanie z pracy więźniów odbywało się w ramach zgodnego z prawem programu rehabilitacji oraz aby nie miało na celu ani nie powodowało nieuczciwej konkurencji, zastąpienia lokalnych miejsc pracy lub obniżenia standardów pracy, ani nie ograniczało dostępu pracowników lub innych osób na rynku pracy do ich podstawowych praw w pracy.
- Zapewnić, aby praca wykonywana przez więźniów była produktywna i zarządzana zgodnie z wszelkimi odpowiednimi wymogami regulacyjnymi i standardami jakości.
- Zapewnić, aby warunki pracy przewidywały rozsądne godziny pracy, godziwe wynagrodzenie oraz dostęp do przejrzystej i uczciwej procedury składania zażaleń.
- Zapewnić wdrożenie środków umożliwiających więźniom pełny i swobodny dostęp do wynagrodzenia za ich pracę, czy to w czasie pobytu w więzieniu czy po zwolnieniu z więzienia.

OGRANICZANIE SWOBÓD

- Zapewnić, aby pracownicy mogli się swobodnie przemieszczać w miejscu pracy w celu skorzystania z toalety, wody pitnej itp.
- Zapewnić, aby pracownicy mogli swobodnie opuścić miejsce pracy po zakończeniu zmiany.
- Zapewnić, aby pracownicy nie byli zobowiązani do osiągnięcia ustalonego progu wyników przed opuszczeniem miejsca pracy.

Skuteczna likwidacja pracy dzieci

ZASADA

Dostawcy nie mogą dopuszczać do pracy osób, które nie osiągnęły minimalnego wieku zatrudnienia, w żadnym kraju lub lokalnej jurysdykcji, w której Dostawca prowadzi działalność dla Sodexo. Jeżeli minimalny wiek zatrudnienia nie został określony, należy przyjąć, że wynosi on 15 lat. Niezależnie od minimalnego wieku ustawowego w przypadkach, w których osoby nieletnie są uprawnione do pracy, **Dostawcy mają obowiązek** spełniać wszelkie wymogi prawne, w szczególności te związane z godzinami pracy, wynagrodzeniem, obowiązkiem szkolnym oraz warunkami pracy.

Dostawcy mają obowiązek ustanowić i respektować wyraźne ograniczenia wiekowe w przypadku pracy, która może mieć szkodliwy wpływ psychiczny, fizyczny, społeczny lub moralny na młodych pracowników. Młodzi pracownicy definiowani są jako pracownicy, którzy osiągnęli określony powyżej minimalny wiek zatrudnienia, ale nie ukończyli jeszcze 18 lat.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

MINIMALNY WIEK ZATRUDNIENIA

- Wykazać, że posiadają politykę i procedury należytej staranności w zakresie minimalnego wieku zatrudnienia, podane do wiadomości wszystkich kierowników i pracowników.
- Zapewnić, że jeżeli minimalny wiek zatrudnienia nie został określony, będzie on wynosił 15 lat.
- Zapewnić możliwość określenia wieku najmłodszego pracownika zatrudnionego obecnie lub w przeszłości w ciągu ostatnich trzech lat.
- Ustanowić procedurę przewidującą szczególne ograniczenia w zakresie bezpieczeństwa podczas nocnej zmiany, niebezpiecznej pracy lub pracy z substancjami niebezpiecznymi zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami prawa, w przypadku, gdy może to być szkodliwe dla rozwoju fizycznego, duchowego, moralnego lub społecznego

młodych pracowników zatrudnionych zgodnie z prawem.

- Zapewnić, aby w przypadku zatrudnienia młodych pracowników ich dzienny czas pracy wynosił nie więcej niż osiem godzin oraz aby ich zmiany nie kolidowały z obowiązkiem szkolnym.

DOKUMENTACJA PRACOWNIKÓW

WIEKU

- Wymagać potwierdzenia wieku od kandydatów przed ich zatrudnieniem oraz przechowywać w aktach kopie takich potwierdzeń, jeżeli będzie to uważane za konieczne. Dysponować określonymi środkami umożliwiającymi wykrywanie sfałszowanych dokumentów oraz ustalenie wieku w przypadku braku dokumentów. Wszyscy pracownicy muszą posiadać wpisy w rejestrach.

PRAKTYKI

- Zapewnić wszelką dokumentację i ochronę wymaganą zgodnie z lokalnymi przepisami prawa w momencie zatrudnienia praktykantów.

Zwalczanie dyskryminacji pod względem zatrudnienia i stanowiska

ZASADA

Dostawcy nie mogą dyskryminować pracowników pod względem zatrudnienia, możliwości awansu, wynagrodzenia, oceny wyników lub jakichkolwiek innych warunków pracy z uwagi na ich rasę, kolor skóry, narodowość, płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, wyznanie lub niepełnosprawność. **Dostawcy nie mogą** dyskryminować pracowników z jakichkolwiek innych powodów zabronionych przez obowiązujące przepisy prawa.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

WYTYCZNE I PRAKTYKI

- Wykazać, że posiadają wytyczne i praktyki dotyczące rekrutacji, zapewniające, że pracownicy będą zatrudniani na podstawie czynników związanych z ich zdolnością do wykonywania pracy (takich jak umiejętności, zdolności, doświadczenie itp.), nie zaś na podstawie ich cech osobistych, takich jak rasa, pochodzenie etniczne, płeć lub inne czynniki, ani na podstawie subiektywnych wymagań, które mogą powodować lub wpływać na wyłączenie określonych grup osób.
- Wykazać, że kierownicy odpowiedzialni za rekrutację zostali przeszkoleni w zakresie przestrzegania takiej polityki.
- Posiadać pisemną politykę zapobiegającą dyskryminacji. Kierownicy muszą zostać przeszkoleni w zakresie przestrzegania takiej polityki.
- Zapewnić, aby pracownicy mieli równe szanse pod względem możliwości awansu, szkoleń, świadczeń, pracy w godzinach nadliczbowych, rozwiązania stosunku pracy oraz emerytury, w oparciu o ich zdolności, a nie osobiste cechy lub przekonania (szczególnie dotyczy to pracowników migrujących i kobiet).
- Zapewnić, aby pracownicy nie otrzymywali innego wynagrodzenia z powodu którejkolwiek z wymienionych cech (szczególnie dotyczy to pracowników migrujących i kobiet).

- Zapewnić, aby testy ciążowe i inne badania lekarskie nie były przeprowadzane w sposób niezgodny z lokalnymi przepisami prawa ani nie powodowały dyskryminacji. Wszelkie takie badania lub rozmowy muszą odbywać się z poszanowaniem godności pracowników oraz ich prawa do prywatności i muszą być wyraźnie związane z wymogami dotyczącymi pracy.
- Zapewnić, aby pomieszczenia spełniały określone potrzeby poszczególnych grup osób (np. kobiet w ciąży, osób niepełnosprawnych lub osób wymagających pewnych zewnętrznych przejawów religijności), o ile nie będzie to naruszało standardów BHP.
- Zapewnić, aby urlop rodzicielski był przyznawany odpowiednim pracownikom bez ryzyka utraty zatrudnienia lub obowiązków, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W tym celu powinny istnieć wyraźne wytyczne i procedury, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Zapewnić pracownikom odpowiednie środki do zgłaszania swoich obaw lub zażaleń dotyczących dyskryminacji bez ponoszenia konsekwencji oraz wystarczające zasoby do badania takich zarzutów, a także odpowiednie środki naprawcze.

Swoboda zrzeszania się i skuteczne uznawanie prawa do rokowań zbiorowych

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek szanować prawa pracowników do przystępowania lub nieprzystępowania do związków zawodowych według ich własnego wyboru, a także do rokowań zbiorowych, w sposób wolny od jakiegokolwiek formy odwetu, zastraszania lub prześladowania. Pracownicy nie mogą być poddawani jakiegokolwiek formie zastraszania lub prześladowania z powodu wykonywania przysługującego im prawa do przystąpienia lub nieprzystąpienia do jakiegokolwiek organizacji pracy.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ

- Wykazać, że posiadają wytyczne i praktyki umożliwiające wszystkim pracownikom swobodne zrzeszanie się w miejscu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Zapewnić, aby przedstawiciele pracowników byli wybierani swobodnie i bez ingerencji kierownictwa oraz aby byli uznawani przez kierownictwo zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Umożliwić przedstawicielom pracowników wykonywanie legalnych działań związanych z prawami i interesami pracowników bez ingerencji kierownictwa.
- Zapewnić, aby przedstawiciele pracowników mogli swobodnie działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Zakazać dyskryminacji na podstawie przynależności do związków zawodowych.

ROKOWANIA ZBIOROWE

- Prowadzić regularne konsultacje z należycie uznanymi związkami zawodowymi i innymi przedstawicielami pracowników, jeżeli istnieją, w sprawach dotyczących obu stron, takich jak warunki pracy, wynagrodzenie, rozwiązywanie sporów oraz stosunki wewnętrzne, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Współpracować w ramach prawnych kraju w celu zapewnienia swobody zrzeszania się i poszanowania praw do rokowań zbiorowych.

Wynagrodzenie i świadczenia

ZASADA

Dostawcy nie mogą wypłacać wynagrodzenia, które byłoby niższe od minimalnego wynagrodzenia według obowiązujących przepisów prawa. W przypadku, gdy obowiązujące przepisy prawa nie określają wysokości minimalnego wynagrodzenia, **Dostawcy mają obowiązek wypłacać** wynagrodzenie na poziomie co najmniej równym powszechnie przyjętemu na rynku wynagrodzeniu na danym stanowisku.

Dostawcy mają obowiązek zapewnić odpowiednim pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych według obowiązujących prawnie stawek oraz zapewnić, aby pracownicy nie musieli pracować w godzinach nadliczbowych, aby otrzymać minimalne wynagrodzenie oraz wszelkie ustawowe świadczenia i ubezpieczenie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

MINIMALNE WYNAGRODZENIE

- Zapewnić, aby wszyscy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie za regularną pracę co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia według obowiązujących przepisów prawa lub na poziomie ustalonego wynagrodzenia, w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa.

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

- Zapewnić, aby odpowiedni pracownicy otrzymywali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 1,25 regularnej stawki lub obowiązującej zgodnie z prawem stawki za pracę w godzinach nadliczbowych, w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa.

ŚWIADCZENIA

- Zapewnić pracownikom wymagane prawnie świadczenia, jeżeli zostały one przewidziane zgodnie z przepisami prawa, umową o pracę lub układem zbiorowym pracy.
- Zapewnić, aby świadczenia były przyznawane i wypłacane w terminach wymaganych zgodnie z prawem.

LISTA PŁAC

- Prowadzić pełną i dokładną listę płac.
- Informować pracowników w zrozumiałym dla nich języku o wynagrodzeniach, programach motywacyjnych, świadczeniach i premiach przysługujących im zgodnie z prawem.
- Przekazywać pracownikom rozliczenie wynagrodzenia obejmujące regularne i nadliczbowe godziny pracy, regularne i nadliczbowe zarobki oraz potrącenia.
- Posiadać formalną i skuteczną procedurę umożliwiającą pracownikom zadawanie pytań i zgłaszanie problemów związanych z wynagrodzeniem oraz zapewnić odpowiednie środki zaradcze.
- Zapewnić, aby wynagrodzenie było wypłacane dokładnie, regularnie,

w wymaganym terminie i bez zbędnej zwłoki, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa lub umowami o pracę lub układem zbiorowym pracy.

POTRĄCENIA

- Zapewnić, aby narzędzia były dostarczane pracownikom nieodpłatnie (z wyjątkiem mundurów, identyfikatorów, przechowalni narzędzi itp., jeżeli jest to dozwolone przez lokalne przepisy).
- Zapewnić, aby wszelkie potrącenia z wynagrodzenia pracownika były w pełni udokumentowane i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i ograniczeniami prawnymi oraz aby odbywały się za dobrowolną, pisemną zgodą pracownika, o ile ma to zastosowanie lub nie zostało to wyrażnie w inny sposób dozwolone przez prawo.

Godziny pracy

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących godzin pracy pracowników, w tym maksymalnych ograniczeń czasu pracy oraz wymagań dotyczących czasu przerwy. **Dostawcy nie mogą** wymagać od pracowników pracy poza ustawowym czasem pracy, z wyjątkiem sytuacji, w których może to być wymagane w nagłych przypadkach lub zgodnie z prawem z uwagi na charakter wykonywanej pracy.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

WYTYCZNE I PRAKTYKI

- Wykazać, że posiadają wytyczne i praktyki określające normalne godziny pracy, zasady pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie, płatny i bezpłatny odpoczynek oraz godziny przerwy na posiłek.
- Zapewnić, aby żaden pracownik nie był dopuszczony do pracy poza maksymalną liczbą godzin pracy dozwoloną przez obowiązujące przepisy prawa.
- Zapewnić, aby każdy pracownik pracujący w godzinach nadliczbowych otrzymał wynagrodzenie na poziomie co najmniej równym ustawowej stawce lub 1,25

regularnej stawki, zależnie od tego, która z tych stawek będzie wyższa.

- Bezpośrednio dostarczyć pracownikom harmonogramy pracy w formie papierowej lub elektronicznej z możliwie największym wyprzedzeniem.

GODZINY PRACY

- Monitorować i prowadzić kompletny i dokładny rejestr regularnych i nadliczbowych godzin pracy.
- Zapewnić istnienie procesu umożliwiającego ustalenie, monitorowanie i kontrolę godzin pracy (regularnych i nadliczbowych). Rejestr ten powinien uwzględniać godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz regularne i nadliczbowe godziny pracy każdego pracownika.

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

- Zapewnić istnienie pozwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych lub odstąpienie od takiej pracy, jeżeli są one prawnie wymagane oraz kompletne, aktualne i ważne.
- Zapewnić, aby wszyscy kierownicy i pracownicy byli poinformowani zarówno o obowiązujących w danym kraju przepisach prawa, jak i wytycznych i procedurach spółki dotyczących godzin pracy, pracy w godzinach nadliczbowych oraz dni wolnych od pracy.
- Zapewnić, aby nadliczbowe godziny pracy nie wykraczały poza ograniczenia zwyczajowo przyjęte w danej branży lub lokalizacji lub wymagane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zależnie od tego, które z tych ograniczeń będą mniejsze.
- Zapewnić, aby praca w godzinach nadliczbowych była wykorzystywana tylko wtedy, kiedy będzie to konieczne w odpowiedzi na skok popytu lub nadzwyczajne okoliczności biznesowe.
- Zapewnić, aby praca w godzinach nadliczbowych była zgodna z ograniczeniami prawnymi oraz aby nie zagrażała zdrowiu pracowników lub bezpieczeństwu miejsca pracy oraz aby nie była przymusowo wykonywana przez

narażonych pracowników w ramach stałego warunku zatrudnienia lub regularnej praktyki w celu zmniejszenia podstawowej stawki godzinowej lub liczby zatrudnionych pracowników.

- Zapewnić, aby pracownicy nie musieli pracować w godzinach nadliczbowych, aby uzyskać wyższe wynagrodzenie niż obowiązujące prawnie minimalne wynagrodzenie.

PRZERWY

- Zapewnić pracownikom racjonalne i odpowiednie przerwy na posiłek i odpoczynek, z uwzględnieniem charakteru i czasu wykonywanej pracy oraz, jako minimum, zgodne z wymogami prawnymi.

DNI WOLNE OD PRACY

- Zapewnić, aby dni wolne od pracy były zapewnione w sposób wymagany zgodnie z przepisami prawa oraz aby kierownicy/przełożeni znali ograniczenia prawne.

Zdrowie i bezpieczeństwo

ZASADA

Zdrowie i bezpieczeństwo są integralną częścią misji Sodexo mającej na celu poprawę Jakości Życia. Sodexo stawia sobie za cel zapewnienie globalnej kultury i osiągnięcie światowego poziomu w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Zaangażowanie naszych Dostawców jest niezbędne do stałego dążenia do osiągnięcia tego celu.

Dostawcy mają obowiązek zapewnić miejsce i warunki pracy zgodne z przepisami BHP. Przepisy BHP oraz inne normy dotyczące miejsca pracy muszą, jako minimum, być zgodne z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa.

Dostawcy mają obowiązek prowadzić i egzekwować na własny koszt publiczny lub prywatny program rekompensaty za wypadki przy pracy (np. fundusz odszkodowań pracowniczych), wymagany zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dla wszystkich pracowników wytwarzających produkty lub dostarczających usługi dla Sodexo.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

ZARZĄDZANIE BHP

- Zapewnić istnienie pisemnej polityki w zakresie BHP.
- Zapewnić, aby wszystkie zakłady produkcyjne posiadały udokumentowany program BHP.
- Podejmować działania w celu wdrożenia systemu zarządzania BHP umożliwiającego zgodność z normami uznawanymi na całym świecie, takimi jak OSHAS 18001.
- Zapewnić wdrożenie odpowiedniego planu działań, jeżeli w ciągu ostatnich trzech lat miały miejsce przypadki naruszenia przepisów BHP skutkujące nałożeniem kar pieniężnych i/lub sankcji niepieniężnych.

WYMOGI PRAWNE I INNE

- Ustanowić proces mający na celu identyfikację i zapewnienie zgodności z przepisami prawa dotyczącymi działalności gospodarczej.

ZAŁOŻENIA, CELE I MONITOROWANIE

- Ustanowić proces definiujący założenia i cele w zakresie BHP oraz umożliwiający monitorowanie wyników.

ZGŁASZANIE INCYDENTÓW I ANALIZA PRZYCZYNY ŹRÓDŁOWEJ

- Ustanowić proces zachęcający pracowników do zgłaszania wypadków w miejscu pracy lub złego samopoczucia oraz umożliwiający ustalenie przyczyn incydentów powodujących lub mogących powodować wypadki lub złe samopoczucie.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Ustanowić proces zapewniający wyraźne określenie odpowiedzialności w zakresie BHP w obrębie spółki.

OCENA I KONTROLA ZAGROZEŃ I RYZYKA

- Posiadać proces umożliwiający identyfikację, ocenę i kontrolę zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz innych narażonych osób w celu

zapobieżenia wypadkom lub złemu samopoczuciu, w tym:

- > Proces identyfikacji, oceny i kontroli narażenia miejsca pracy na czynniki chemiczne i biologiczne;
- > Proces identyfikacji, oceny i kontroli zagrożeń fizycznych uwzględniający pożar, ergonomię miejsca pracy, hałas, wibracje i promieniowanie;
- > Proces identyfikacji, oceny i kontroli zagrożeń fizycznych wynikających z obsługi, konserwacji i testów wyposażenia zakładu, włącznie z zapewnieniem fizycznych i niefizycznych barier chroniących pracowników przed kontaktem i narażeniem na potencjalnie niebezpieczne elementy wyposażenia zakładu;
- > Proces zapewniający pracownikom skuteczne środki ochrony osobistej (Personal Protective Equipment – PPE) w przypadku, gdy zagrożenia nie mogą być odpowiednio kontrolowane za pomocą innych środków.

SKOLENIE, INFORMACJE I INSTRUKCJE

- Ustanowić proces zapewniający nowym i obecnym pracownikom odpowiednie dla ich stanowiska szkolenie, informacje i instrukcje w zakresie BHP, obejmujące m.in.:
 - > Procedury bezpiecznej pracy;
 - > Zastosowanie, utrzymanie i wymianę wszelkich wymaganych środków ochrony osobistej;
 - > Procedury awaryjne.

PLANY I WYJŚCIA AWARYJNE

- Zapewnić istnienie procesu mającego na celu opracowanie, aktualizację i testowanie planów awaryjnych we wszystkich miejscach pracy, w tym:
 - > Zapewnienie bezpiecznego dostępu i wyjść dla wszystkich miejsc pracy;
 - > Planowanie awaryjne w przypadku pożaru, nagłego zagrożenia zdrowia, klęski żywiołowej lub trudnych warunków pogodowych.

WARUNKI PRACY

- Zapewnić, aby wszystkie miejsca pracy były dobrze oświetlone za pomocą naturalnego i/lub sztucznego światła oraz utrzymywane w odpowiedniej temperaturze w celu ochrony pracowników przed wypadkami lub złym samopoczuciem.

UDOGODNIENIA SOCJALNE

- Zapewnić pracownikom dostęp do wody pitnej.

- W przypadku, gdy w zakładzie znajduje się stołówka, zapewnić, aby była ona wyposażona w wystarczającą liczbę stolików i krzeseł dla pracowników, higieniczne naczynia i sztucce oraz dostęp do wody pitnej.
- Zapewnić, aby we wszystkich miejscach pracy była przewidziana wystarczająca liczba toalet zapewniających pracownikom dyskrecję.

Warunki mieszkaniowe

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek zapewnić, aby zakwaterowanie pracowników, jeżeli zostało przewidziane, było zgodne ze standardami BHP obowiązującymi w miejscu pracy.

Dostawcy mają obowiązek zapewnić, aby warunki mieszkaniowe nie naruszały godności pracowników ani ich prawa do prywatności.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- Zapewnić, aby pomieszczenia noclegowe dla pracowników były zgodne z wszelkimi odpowiednimi przepisami prawa mającymi zastosowanie do pomieszczeń noclegowych.
- Zapewnić, aby – jeżeli tylko będzie to możliwe – w przypadku, gdy pomieszczenia noclegowe dla pracowników znajdują się w innym miejscu niż miejsce pracy, zapewniony został do nich transport.
- Zapewnić, aby w pomieszczeniach noclegowych dostępny był, jako minimum, łatwy dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz higienicznego wyposażenia umożliwiającego przygotowywanie, przechowywanie i spożywanie żywności, oraz aby pomieszczenia te były czyste i bezpieczne, wyposażone w odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, gorącą wodę umożliwiającą kąpiel lub prysznic, odpowiednie ogrzewanie, wentylację, wejścia i wyjścia, oraz aby zapewniały stosowną przestrzeń osobistą.

Procedury dyscyplinarne

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek traktować wszystkich z godnością. **Dostawcy**

nie mogą wymierzać ani grozić wymierzaniem kar cielesnych lub innych form przemocy fizycznej, seksualnej, psychicznej lub słownej żadnemu pracownikowi.

Dostawcy mają obowiązek posiadać wyraźną procedurę dyscyplinarną, zabraniającą przemocy, prześladowania lub zastraszania w jakiegokolwiek formie fizycznej lub emocjonalnej oraz podać ją do wiadomości w języku zrozumiałym dla pracowników.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

PROCEDURY DYSCYPLINARNE

- Zapewnić opracowanie pisemnej procedury dyscyplinarnej, zgodnej z lokalnymi wymogami prawnymi.
- Zapewnić prowadzenie i przechowywanie pisemnego rejestru działań dyscyplinarnych.
- Zapewnić, aby wszyscy kierownicy i przełożeni zostali przeszkoleni w zakresie odpowiednich praktyk dyscyplinarnych oraz aby prowadzona była dokumentacja ze szkolenia, a przestrzeganie procedury przez kierowników było monitorowane.

PRZEŚLADOWANIE

- Zapewnić, aby w miejscu pracy nie dochodziło do żadnych form prześladowania na tle seksualnym, psychologicznym, fizycznym lub słownym, ani do zastraszania lub znęcania się.
- Zapewnić, aby obowiązujące w miejscu pracy praktyki w zakresie bezpieczeństwa były stosowne do płci i nieinwazyjne, biorąc pod uwagę określone potrzeby płci, oraz aby nie naruszały ludzkiej godności ani prywatności.

Prawa do ziemi

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek szanować prawa do ziemi osób fizycznych, ludów tubylczych i lokalnych społeczności. Wszelkie negocjacje w odniesieniu do własności lub ziemi, włącznie z korzystaniem z takich praw lub ich przeniesieniem, będą zgodne z zasadami dobrowolnej, uprzedniej i świadomej zgody oraz przejrzystości i jawności umowy.

WYTYCZNE

DLA

Dostawcy mają obowiązek:

- Dołożyć należytej staranności, aby chronić ustanowione prawa osób fizycznych lub ludów tubylczych do własności i ziemi.
- Zapewnić okresowe szkolenie wszystkich odpowiednich pracowników na temat zasady Dobrowolnej, Uprzedniej i Świadomej Zgody (FPIC).
- Wdrożyć politykę zakazującą grabieży ziemi.
- Wdrożyć system należytej staranności w celu odkrycia i ujawnienia zagrożeń i oddziaływań na lokalne społeczności związanych z kwestiami gruntowymi.

3. Środowisko naturalne

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących środowiska naturalnego.

Dostawcy mają obowiązek pracować nad stałym doskonaleniem swoich środków ochrony środowiska, np. poprzez wdrożenie programu poprawy stanu środowiska lub planu działania.

Dostawcy mają obowiązek działać na rzecz zachowania, ochrony i przywrócenia dobrego stanu środowiska naturalnego za pomocą takich środków jak oszczędność energii, recykling i odpowiednie unieszkodliwianie odpadów, gospodarka wodna oraz rekultywacja środowiska.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

ZARZĄDZANIE OCHRONĄ ŚRODOWISKA

- Zapewnić istnienie pisemnej polityki w zakresie środowiska naturalnego.
- Zapewnić, aby wszystkie zakłady produkcyjne posiadały udokumentowany program ochrony środowiska obejmujący, jako minimum, ochronę środowiska, zapobieganie zanieczyszczeniom, zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska, ciągłe doskonalenie i zrównoważone zaopatrzenie. Wszelkie pozostałe obiekty nieprodukcyjne powinny dysponować udokumentowanym programem ochrony środowiska.
- Podejmować działania w celu wdrożenia systemu zarządzania ochroną środowiska umożliwiającego zgodność z normami uznawanymi na całym świecie, takimi jak ISO 14001.
- Zapewnić wdrożenie odpowiedniego planu działań, jeżeli w ciągu ostatnich trzech lat miały miejsce przypadki naruszenia przepisów dotyczących ochrony środowiska skutkujące nałożeniem kar pieniężnych i/lub sankcji niepieniężnych.

ZARZĄDZANIE ODPADAMI NIEBEZPIECZNYMI

- Zapewnić, aby w każdym zakładzie:

- > istniała dokumentacja dotycząca odpadów produkowanych w zakładzie;
 - > odpady były przechowywane w obszarze oddzielonym od nowych materiałów;
 - > istniały odpowiednie zezwolenia na odprowadzanie odpadów, jeżeli jest to wymagane;
 - > odpady niebezpieczne były poddawane obróbce przed uwolnieniem do środowiska lub były odprowadzane poza teren zakładu;
 - > odpady były we właściwy sposób odprowadzane przez odpowiednią organizację.
- Zapewnić, aby we wszystkich zakładach przeprowadzane było coroczne badanie ścieków oraz aby uzyskane wyniki były zgodne z prawnymi ograniczeniami.

EMISJE DO POWIETRZA

- Zapewnić, aby instalacje wyciągowe były skutecznie wykorzystywane w pionach emitujących zapachy chemikaliów i/lub spaliny.
- Zapewnić, aby we wszystkich zakładach przeprowadzana była coroczna analiza próbek powietrza w celu zagwarantowania odpowiednich poziomów emisji do powietrza oraz aby możliwe było przedstawienie próbek i dowodów zgodnych z prawnymi ograniczeniami.

HAŁAS

- Zapewnić, aby hałas zarządzany był zgodnie z wymogami prawnymi.

4. Integracja w ramach łańcucha dostaw

ZASADA

Program Integracji w ramach Łańcucha Dostaw Sodexo stanowi integralną część zobowiązań Grupy na rzecz poprawy Jakości Życia pracowników naszych Dostawców oraz rozwoju lokalnych społeczności. Świadczy on o naszych działaniach na rzecz angażowania i wpływania na interesariuszy w zakresie społecznej i ekonomicznej odpowiedzialności w obrębie łańcucha dostaw.

Dzięki angażowaniu różnorodnych Dostawców w ramach lokalnych społeczności, w których działamy, zarówno Dostawcy, jak i Sodexo mają możliwość współpracy z najlepszymi i najprężniej działającymi innowacyjnymi spółkami.

Sodexo wymaga od swoich Dostawców wykazania różnorodnego składu siły roboczej pod względem wieku, płci, rasy, pochodzenia narodowego lub etnicznego, wyznania, języka, przekonań politycznych, orientacji seksualnej i możliwości fizycznych oraz promowania integracji w łańcuchach dostaw w obrębie ich własnych łańcuchów dostaw.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- Zapewnić, aby przynajmniej raz do roku byli w stanie przedstawić Sodexo plan w zakresie różnorodności i integracji, a także podjęte działania i postępy poczynione w ramach swojej działalności.
- Zapewnić, aby co najmniej raz do roku byli w stanie przedstawić działania podjęte w celu propagowania integracji wśród ich kluczowych partnerów w łańcuchu dostaw.

- Spodziewać się, że Sodexo będzie starać się stopniowo precyzować działania i wyniki, które mają dowodzić różnorodności siły roboczej oraz jej oddziaływania.

5. Sprawozdawczość

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek przekazywać w terminie dokładne informacje w uzasadniony sposób wymagane przez Sodexo, aby umożliwić Sodexo przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów prawa w odniesieniu do dostarczania i ujawniania informacji wymaganych przez jakikolwiek organ rządowy, instytucję lub organizację.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- Przestrzegać wszelkich obowiązujących lokalnie wymogów dotyczących sprawozdawczości i zgłaszać Sodexo wszelkie przypadki naruszenia takich przepisów i wymogów, które mogą mieć istotny negatywny wpływ na działalność Sodexo i/lub przypadki naruszenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania.

6. Ochrona informacji i prywatności danych

Poufność i ochrona informacji

ZASADA

Sodexo stawia sobie za cel ochronę Informacji Poufnych wszystkich swoich partnerów biznesowych, w tym dostawców, klientów, konsumentów i pracowników, w sposób zapewniający, że będą one używane w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i wytycznymi Sodexo oraz jedynie do celów związanych z działalnością Sodexo.

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać wszelkich odpowiednich przepisów prawa dotyczących informacji zastrzeżonych oraz chronić wszelkie informacje otrzymywane przez Sodexo w sposób zapewniający, że będą one używane jedynie do dozwolonych celów i udostępniane jedynie upoważnionym osobom oraz odpowiednio i bezpiecznie przechowywane. **Dostawcy** mający dostęp do takich informacji lub wszelkich innych informacji określanych jako informacje poufne lub poufne dane osobowe **mają obowiązek** kontaktować się z Działem Sodexo, któremu dostarczają produkty lub usługi, w przypadku wszelkich pytań dotyczących odpowiedniego zastosowania takich informacji należących do Sodexo.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- Chronić informacje poufne Sodexo i nie ujawniać takich informacji nikomu bez wyraźnej zgody Sodexo lub z wyjątkiem innych okoliczności, w których wzajemne ustalenia na to zezwalają (np. w zakresie wymaganym nakazem sądowym). Informacje Poufne obejmują m.in. wszelkie informacje i dane jakiegokolwiek rodzaju, czy to ujawniane ustnie, pisemnie, czy w inny sposób, dotyczące tajemnic handlowych, wiedzy specjalistycznej (know-how), badań, rozwoju, informacji technicznych i biznesowych dotyczących produktów, usług, metod i procesów, dostawców, obecnych lub potencjalnych klientów i personelu w odniesieniu do Sodexo (lub jakiegokolwiek spółki wchodzącej w skład grupy Sodexo), które z natury stanowią informacje poufne, niezależnie od tego, czy zostały one oznaczone jako informacje poufne.
- Zapewnić, aby wszelkie przetwarzane przez nich dane osobowe były traktowane jako poufne oraz aby wszelkie osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych były objęte odpowiednim obowiązkiem poufności.

Ochrona i prywatność danych

ZASADA

Sodexo stawia sobie za cel ochronę danych osobowych wszystkich swoich partnerów biznesowych, w tym dostawców, klientów, konsumentów oraz innych osób i organizacji, w uzasadnionym zakresie, w sposób zapewniający, że będą one używane w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i jedynie do celów związanych z działalnością Sodexo.

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać obowiązujących przepisów prawa dotyczących prywatności i bezpieczeństwa danych oraz powiązanych wymogów regulacyjnych, a także wytycznych Sodexo w zakresie prywatności i bezpieczeństwa danych w momencie gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, ujawniania, przesyłania i/lub udostępniania danych osobowych.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

- Przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa dotyczących ochrony, prywatności i bezpieczeństwa danych, a także instrukcji i wytycznych Sodexo w zakresie prywatności i bezpieczeństwa.
- Wdrożyć odpowiednie techniczne i organizacyjne środki bezpieczeństwa w celu ochrony danych osobowych przed przypadkowym lub bezprawnym zniszczeniem lub utratą, zmianą, nieupoważnionym ujawnieniem lub dostępem.
- Powiadamiać Sodexo o wszelkich przypadkach naruszenia danych w terminie uzgodnionym z Sodexo lub, jako minimum, bez zbędnej zwłoki.
- Zapewnić, aby zapisy czynności związanych z przetwarzaniem danych wykonywanych w imieniu Sodexo były przechowywane i możliwe do udostępnienia Sodexo wraz z kategoriami czynności związanych z przetwarzaniem danych, informacjami na temat transgranicznych transferów danych osobowych oraz opisem środków bezpieczeństwa wdrożonych w odniesieniu do przetwarzanych danych osobowych.

Wdrożenie

ZASADA

Dostawcy mają obowiązek podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić, że zasady niniejszego Kodeksu zostaną przekazane ich pracownikom i partnerom w łańcuchach dostaw. **Dostawcy mają również obowiązek** podjąć wszelkie odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że zasady niniejszego Kodeksu będą w stosownym zakresie przyjęte i stosowane przez ich pracowników, dostawców, przedstawicieli i wykonawców.

Dostawcy mają obowiązek ustanowić procedury lub mechanizmy umożliwiające pracownikom zgłaszanie wątpliwości bez obawy przed represjami lub negatywnymi konsekwencjami.

Sodexo zastrzega sobie prawo do przeprowadzania kontroli, jakie racjonalnie uzna za niezbędne do zapewnienia przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu w obrębie swojego Łańcucha Dostaw. Mogą one obejmować samoocenę, audyty Sodexo oraz audyty Dostawców wykonywane przez osoby trzecie.

W najbliższej przyszłości zaczną obowiązywać wymogi dotyczące sprawozdawczości w odniesieniu do odpowiednich działań podejmowanych przez Dostawcę zarówno w ramach własnej działalności, jak i w obrębie swojego łańcucha dostaw. Zgodnie z polityką Sodexo zasady niniejszego Kodeksu wpisane są w każdą umowę zawartą pomiędzy Dostawcą a Sodexo.

Niniejszy Kodeks będzie regularnie aktualizowany, aby zachować swoją przydatność w oparciu o informacje zwrotne od wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.

WYTYCZNE DLA DOSTAWCY

Dostawcy mają obowiązek:

KOMUNIKACJA

- Podawać wszelkie wytyczne i procedury do wiadomości w języku zrozumiałym dla wszystkich pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- Zapewnić, aby ich Dostawcy byli poinformowani o wymaganiach Kodeksu Postępowania Dostawcy Sodexo.
- Wymagać, aby ich Dostawcy podpisali Kodeks Postępowania Dostawcy Sodexo albo ich własny Kodeks Dostawcy, jeżeli taki posiadają.
- Podjąć odpowiednie działania w celu sprawdzenia, czy ich Dostawcy przestrzegają zasad określonych w Kodeksie Postępowania.

PROCEDURA SKŁADANIA ZAŻAŁEŃ

- Zapewnić, aby w miejscach pracy istniały wyraźnie podane do wiadomości procedury składania zażaleń, umożliwiające pracownikom zgłaszanie problemów kierownictwu bez obawy przed represjami lub negatywnymi konsekwencjami. Jeżeli tylko jest to możliwe, pracownicy powinni dysponować więcej niż jedną możliwą drogą zgłaszania swoich wątpliwości.

- Zapewnić, aby wszelkie mechanizmy były zasadne, dostępne, przewidywalne, sprawiedliwe i przejrzyste, umożliwiały stałe doskonalenie i opierały się na zaangażowaniu, dialogu oraz poszanowaniu praw człowieka.
- Zwracać szczególną uwagę na potrzeby określonych grup, w tym pracowników migrujących i kobiet.
- Zapewnić, aby wszelkie zażalenia były niezwłocznie badane i rozpatrywane.
- Poddawać procedury składania zażaleń regularnym przeglądom, aby zapewnić ich praktyczną wiarygodność, dostępność i skuteczność.



Sodexo SA

255 quai de la Bataille de Stalingrad
92866 Issy les Moulineaux cedex 9 - Francja
Tel.: +33 (0)1 30 85 75 00

www.sodexo.com

