



NORMY **SPOŁECZNE**



ZAWARTOŚĆ

PRZEDMOWA	3
1. PROCEDURA WDRAŻANIA	4
2. GODZINY PRACY, WYNAGRODZENIE I WARUNKI URLOPU	4
3. ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI I NĘKANIU	5
4. ZAPOBIEGANIE PRACY DZIECI, PRACY PRZYMUSOWEJ I NIEWOLNICTWU	5
5. ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW I KORUPCJI	5
6. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I UKŁADY ZBIOROWE	6
7. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO	6
8. ODDZIAŁYWANIA SPOŁECZNE I ICH OCENA	7
9. DOSTAWCY I USŁUGODAWCY	7

Przedmowa

Celem Norm Społecznych Henkla jest zdefiniowanie wartości etycznych i społecznych, których przestrzegamy, oraz naszego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka wobec naszych pracowników, klientów, dostawców, inwestorów i społeczności, w których działamy. Normy te wynikają z naszej kluczowej wartości korporacyjnej: "Cenimy, stawiamy wyzwania i nagradzamy naszych pracowników" i mają zastosowanie do działalności biznesowej Henkla na całym świecie. Ponadto są uzupełniane zgodnie z lokalnymi wymogami 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 Henkel uwzględnił główne wymagania wynikające z różnych standardów publicznych, np. paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych, Wytycznych OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla przedsiębiorstw wielonarodowych, a także oczekiwania określone w Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka itp. Normy Społeczne opierają się na Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących pracy przymusowej (nr 29) i protokołu do niej, wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87), prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (nr 98), jednakowego wynagrodzenia (nr 100), zniesienia pracy przymusowej (nr 105), dyskryminacji (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu) (nr 111), najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia

(nr 138), bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (nr 155), zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci (nr 182) oraz struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy (nr 187).

Henkel zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania co najmniej międzynarodowych standardów pracy oraz lokalnych przepisów tam, gdzie są one bardziej rygorystyczne. Henkel wykorzystuje te standardy jako ramy podejmowania decyzji i konstruktywnego zaangażowania w swojej strefie wpływów, przy jednoczesnym poszanowaniu lokalnych wymogów prawnych oraz odpowiedzialności rządów za ochronę praw człowieka.

Zarząd firmy Henkel
Sierpień 2023

Uwaga:

Niniejszy dokument został przygotowany i rozpowszechniony drogą elektroniczną i dlatego jest ważny bez podpisu!

1. Procedura wdrażania

- Zasady te są wiążące dla działalności biznesowej Henkla na całym świecie i muszą być uzupełnione lokalnymi wymogami prawnymi w celu prawnego zabezpieczenia ich stosowania.
- Kierownictwo musi podjąć odpowiednie środki w celu wdrożenia tych zasad i odpowiednio wypełniać swoje obowiązki, aby zapewnić ich przestrzeganie.
- Pracownicy Henkla powinni zostać zapoznani z tymi zasadami w odpowiedniej formie i mieć dostęp do Standardów Korporacyjnych.
- Utworzono zewnętrzne linie interwencyjne, za pośrednictwem których pracownicy i interesariusze, a także wszystkie osoby, na które wpływ ma działalność gospodarcza Henkla (np. klienci, dostawcy, usługodawcy lub inne zainteresowane strony) mogą (również anonimowo) zgłaszać ewentualne nieprawidłowości. Dotyczy to w szczególności, ale nie wyłącznie, poważnych naruszeń naszych Kodeksów i Standardów. Z infolinii należy również korzystać, gdy incydentów nie można wyjaśnić bezpośrednio z danym pracownikiem lub przełożonym. Infolinie są prowadzone przez niezależne firmy.

- Polityka zakazu działań odwetowych ma pełne zastosowanie zgodnie z
[Kodeksem Etyki Henkla ENG](#) /
[Kodeksem Etyki Henkla PL](#).
- Ponadto kierownicy i specjaliści z działu zasobów ludzkich lub Korporacyjnego Biura ds. Zgodności z Przepisami (Corporate Compliance) mogą udzielać porad w przypadku wątpliwości.
- Korporacyjny Audyt Wewnętrzny uwzględnia te zasady w swoich kryteriach audytu dotyczących oceny Norm Społecznych.

2. Godziny pracy, wynagrodzenie i warunki urlopu

Cel

Poszanowanie praw i uprawnień pracowników oraz zapewnienie uczciwych warunków pracy.

Wymagania

Henkel szanuje prawo do odpoczynku i rekonwalescencji oraz zapewnia swoim pracownikom godziwe wynagrodzenie i świadczenia.

- Maksymalny czas pracy w normalnym tygodniu pracy nie może zazwyczaj przekraczać 48 godzin, chyba że prawo stanowi inaczej. Wyjątki od tej

zasady mają zastosowanie tylko wtedy, gdy spełnione są oba poniższe warunki: (I) prawo krajowe zezwala na czas pracy przekraczający ten limit; oraz (II) obowiązuje swobodnie wynegocjowany układ zbiorowy pracy, który zezwala na uśrednienie czasu pracy, w tym odpowiednie okresy odpoczynku. Praca w godzinach nadliczbowych nie może przekraczać 12 godzin tygodniowo. Co najmniej jeden dzień wolny musi przypadać na siedmiodniowy okres pracy.

- Wynagrodzenie i świadczenia muszą być oferowane z uwzględnieniem lokalnych standardów i praktyk. Wszyscy pracownicy muszą otrzymywać odpowiednią płacę wystarczającą na utrzymanie¹. Wynagrodzenie powinno podlegać regularnym przeglądom i w sposób niedyskryminujący uwzględniać wyniki pracy.
- Wynagrodzenie musi być wypłacane zgodnie z ustaleniami i bez zbędnej zwłoki. Potrącenia z wynagrodzenia muszą być jasno określone.
- Należy zapewnić odpowiednie prawo do urlopu wypoczynkowego i urlopu rodzicielskiego, biorąc pod uwagę lokalne wymogi ustawowe w obu przypadkach.

¹ Zgodnie z definicją zawartą w niemieckiej ustawie o Należytej Staranności Korporacyjnej w Łańcuchach Dostaw

3. Zapobieganie dyskryminacji i nękanii

Cel

Zero tolerancji dla dyskryminacji i nękania.

Wymagania

Równe traktowanie pracowników jest fundamentalną zasadą polityki korporacyjnej Henkla.

- Nie wolno tolerować żadnych form dyskryminacji, zastraszania lub nękania, związanych między innymi z rasą, pochodzeniem etnicznym, kolorem skóry, płcią, orientacją seksualną, tożsamością płciową, religią, przynależnością polityczną, członkostwem w związkach zawodowych, niepełnosprawnością, narodowością, pochodzeniem społecznym lub wiekiem.
- Dyskryminacja w oparciu o powyższe kryteria przy zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, awansowaniu, rozwiązywaniu stosunku pracy lub przechodzeniu na emeryturę jest niedopuszczalna. Procesy HR zapewniające brak takiego nierównego traktowania muszą być wdrożone i odpowiednio udokumentowane.

4. Zapobieganie pracy dzieci, pracy przymusowej i niewolnictwu

Cel

Zero tolerancji dla pracy dzieci, pracy przymusowej i niewolnictwa.

Wymagania

Henkel stosuje jasną politykę "zero tolerancji dla pracy dzieci i pracy przymusowej" na całym świecie.

- Zatrudnianie dzieci poniżej 15 roku życia ("dziecko") nie może być akceptowane.
- Pracownik młodociany to osoba powyżej wieku dziecka, zgodnie z powyższą definicją, ale poniżej 18 roku życia. Wyjątki od tej definicji mają zastosowanie tylko wtedy, gdy obowiązujące prawo przewiduje bardziej rygorystyczne przepisy. W przypadku, gdy młodociani pracownicy podlegają przepisom o obowiązku szkolnym, mogą oni pracować wyłącznie poza godzinami zajęć szkolnych.
- Czas nauki, pracy i dojazdu młodocianego pracownika nie może przekraczać łącznie 10 godzin dziennie, a w żadnym wypadku młodociany pracownik nie może pracować dłużej niż 8 godzin dziennie. Nie mogą oni pracować w godzinach nocnych.

- Młodociani pracownicy nie mogą być zatrudniani przy pracach niebezpiecznych, które ze względu na swój charakter lub rodzaj mają lub mogą mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo, zdrowie i rozwój moralny młodocianych pracowników. Szczegółowe informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują się w [Standardach SHE](#).
- Wszelkie formy pracy przymusowej i niewolnictwa nie mogą być tolerowane. Wymuszanie pracy od jakiegokolwiek osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary, do której osoba ta nie zgłosiła się dobrowolnie, nie będzie tolerowane.

5. Zapobieganie konfliktom interesów i korupcji

Cel

Zapewnienie uczciwych relacji biznesowych, zapobieganie konfliktom interesów i zwalczanie korupcji

Wymagania

Szczegółowe regulacje zostały określone w

[Kodeksie Etyki Henkla ENG](#) /

[Kodeksie Etyki Henkla PL](#).

6. Wolność zrzeszania się i układy zbiorowe

Cel

Poszanowanie praw pracowników i wolności zrzeszania się.

Wymagania

Henkel zobowiązuje się prowadzić otwarty i konstruktywny dialog ze swoimi pracownikami i ich przedstawicielami. Pracownicy mogą zrzeszać się w wybranych przez siebie organizacjach, które ich reprezentują. W lokacjach, w których pracownicy nie mają swoich przedstawicieli lub prawo pracowników do wyboru swoich przedstawicieli jest ograniczone przez prawo, Henkel zapewnia odpowiedni dialog społeczny między pracownikami a kierownictwem.

- Niezależnie od lokalnych przepisów i statutów, prawa pracowników do bycia reprezentowanymi przez swobodnie wybranych przedstawicieli pracowników muszą być przestrzegane.
- Prawo do zawierania układów zbiorowych musi być przestrzegane, a korzystanie z niego nie może skutkować żadnymi sankcjami wobec pracowników.

- Wybrani przedstawiciele pracowników muszą mieć zapewnione niezbędne informacje i udogodnienia oraz odpowiedni dostęp do pracowników, których reprezentują.
- Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani.

7. Zdrowie i bezpieczeństwo

Cel

Zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, wykonawców i gości.

Wymagania

- Szczegóły są określone w [🔗 Standardach SHE](#) firmy Henkel.

8. Oddziaływania Społeczne i ich ocena

Cel

Identyfikacja, analiza i ocena istotnych oddziaływań społecznych - w tym szkodliwego wpływu na prawa człowieka i podstawowe prawa pracownicze, a także przypadków korupcji – oraz zapewnienie, że w razie potrzeby zostaną podjęte odpowiednie środki zaradcze. Ma to na celu zapewnienie, że wszystkie prawa człowieka, w tym prawa społeczności lokalnych, są przestrzegane we wszystkich działaniach biznesowych Henkla na całym świecie.

Wymagania

Henkel jest odpowiedzialny za identyfikację oraz dokonanie oceny skutków społecznych swoich decyzji biznesowych.

- Działania, produkty i procesy, które mają lub mogą mieć znaczący negatywny wpływ społeczny, muszą zostać zidentyfikowane i ocenione, w tym pod kątem wszelkich potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka. W przypadku zmiany istotnych okoliczności, takie oceny muszą zostać odpowiednio zweryfikowane.

- Oceniając nowe operacje lub projekty, potencjalne zagrożenia dla praw człowieka muszą być uwzględniane w powiązanych ocenach ryzyka i brane pod uwagę w odpowiednich procedurach decyzyjnych. Henkel przestrzega lokalnych, krajowych i międzynarodowych praw do ziemi, wody i zasobów, w tym praw społeczności tubylczych.
- Wskazania dotyczące wpływu muszą być udokumentowane i udostępnione odpowiednim decydentom w celu uniknięcia lub zminimalizowania negatywnego wpływu.

9. Dostawcy i usługodawcy

Cel

Zapewnienie, że nasze standardy są przejrzyste dla naszych dostawców i usługodawców, aby mogli oni spełnić nasze wymogi etyczne.

Wymagania

Henkel stosuje jasną politykę "zero tolerancji dla pracy dzieci i pracy przymusowej" na całym świecie.

Szczegóły są określone w [Polityce Odpowiedzialnego Zaopatrzenia](#) firmy Henkel oraz [Kodeksie Postępowania](#) Niemieckiego Stowarzyszenia Gospodarki Materiałowej, Zakupów i Logistyki (BME).

Uwaga:

Niniejsze "Normy Społeczne" stanowią fundamentalne zasady wiążące dla firmy Henkel. Niniejszy dokument nie może być jednak błędnie interpretowany jako niezależna podstawa do dochodzenia praw umownych wobec Henkla.

Wydane przez:

Henkel AG & Co. KGaA
40191 Düsseldorf
Niemcy
Telefon: +49 (0)211-797-0
www.henkel.com

© 2023 Henkel AG & Co. KGaA