

HENKEL
NORMY
SPOŁECZNE





SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
CEL I ZAKRES	4
1. PROCEDURA WDRAŻANIA NORM	5
2. CZAS PRACY, WYNAGRODZENIE I PRAWO DO URLOPU	5
3. ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIU	6
4. ZAPOBIEGANIE ZATRUDNIANIU DZIECI, PRACY PRZYMUSOWEJ, NIEWOLNICTWU I HANDLOWI LUDŹMI	6
5. ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW I KORUPCJI	6
6. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ ORAZ I ROKOWAŃ ZBIOROWYCH	7
7. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	7
8. WPŁYW SPOŁECZNY I JEGO OCENA	8
9. DOSTAWCY I USŁUGODAWCY	8



Wstęp

Celem Norm Społecznych firmy Henkel jest zdefiniowanie wartości etycznych i społecznych, które szanujemy, oraz naszego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka wobec naszych pracowników, klientów, dostawców, inwestorów oraz społeczności, wśród których prowadzimy działalność. Normy te wynikają z naszej podstawowej wartości korporacyjnej: „Cenimy naszych pracowników, stawiamy przed nimi wyzwania i nagradzamy”.

Henkel popiera Powszechną Deklarację Praw Człowieka uchwaloną przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz wiele uznanych na świecie deklaracji przyjętych dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Promocja niniejszych Norm Społecznych wewnątrz firmy oraz we wszystkich lokalizacjach biznesowych Henkla stanowi naturalne uzupełnienie naszej Wizji oraz Wartości, naszego Kodeksu Etyki, naszych Standardów dotyczących Zakupów oraz naszych Standardów Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Środowiska. Powyższe Kodeksy i Standardy również obowiązują i są egzekwowane we wszystkich lokalizacjach Henkla oraz mają zastosowanie do jego działalności biznesowej na całym świecie. Łącznie stanowią one podstawę wdrożenia inicjatywy Organizacji Narodów Zjednoczonych „Global Compact”, do której Henkel przystąpił w 2003 roku.

Henkel zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania co najmniej międzynarodowych standardów pracy, a także przepisów lokalnych, jeżeli są surowsze. Henkel stosuje niniejsze Normy jako ramy dla podejmowania decyzji oraz konstruktywnego zaangażowania w sferze swojego oddziaływania, przy jednoczesnym poszanowaniu lokalnych wymogów prawnych, jak również odpowiedzialności rządów za ochronę praw człowieka.

Zarząd Henkla, czerwiec 2026 r.

Uwaga:

Niniejszy dokument został sporządzony i rozpowszechniony w formie elektronicznej, w związku z czym jest ważny bez podpisu.

Cel i zakres

Celem niniejszych Norm Społecznych jest sformalizowanie zobowiązania Henkla do przestrzegania praw człowieka naszych pracowników, klientów, dostawców, inwestorów oraz społeczności, wśród których prowadzimy działalność. Normy określają obowiązkowe minimalne wymogi w zakresie praw człowieka oraz kwestii społecznych. Ponadto stanowią one podstawę skutecznego zarządzania ryzykiem, zapobiegania nieprawidłowościom oraz przejrzystego raportowania w zakresie praw człowieka i kwestii społecznych.

Normy Społeczne mają zastosowanie do działalności Henkla na całym świecie¹ i są uzupełnione zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności. Henkel prowadzi stały, otwarty i konstruktywny dialog z właściwymi interesariuszami oraz przywiązuje szczególną wagę do opinii swoich pracowników, zgodnie z międzynarodowymi standardami praw człowieka.

W niniejszych Normach Społecznych Henkel uwzględnił główne wymogi wynikające z różnych powszechnie uznanych standardów, np. inicjatywy ONZ „Global Compact”, Wytycznych OECD

dla przedsiębiorstw wielonarodowych, jak również oczekiwań określonych w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka itd. Normy Społeczne opierają się na Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): dotyczącej czasu pracy (przemysł) (nr 1), dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej (nr 29) wraz z Protokołem z 2014 r., dotyczącej czasu pracy w handlu i biurach (nr 30), dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87), dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (nr 98), dotyczącej jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (nr 100), dotyczącej zniesienia pracy przymusowej (nr 105), dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (nr 111), dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (nr 138), dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (nr 155), dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci (nr 182) oraz dotyczącej ram promujących bezpieczeństwo i zdrowie w pracy (nr 187).

Uwaga:

Obowiązkiem każdego pracownika jest postępowanie zgodne ze wszystkimi lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa, w tym z przepisami antymonopolowymi oraz powszechnie przyjętymi normami społecznymi, a także z Kodeksami i Standardami Henkla.

¹ Żadne jednostki biznesowe, regiony, konkretne działania ani interesariusze nie są wyłączeni spod stosowania Norm.



1. Procedura wprowadzania norm

- Niniejsze zasady są wiążące w zakresie działalności gospodarczej Henkla na całym świecie i **muszą** zostać uzupełnione o wymogi lokalnego prawa w celu zapewnienia ich prawnej skuteczności.
- Kadra zarządzająca Henkla **musi** podjąć właściwe kroki w celu wdrożenia tych zasad oraz odpowiednio wypełniać przyjęte zobowiązania, zapewniając ich przestrzeganie.
- Pracownicy Henkla są zapoznani z niniejszymi zasadami w odpowiedniej formie i mają dostęp do Standardów Korporacyjnych.
- Zostały ustalone zewnętrzne linie zgłoszeniowe (hotline), za pośrednictwem których pracownicy, interesariusze oraz wszystkie osoby, na które wpływają działania gospodarcze Henkla (np. klienci, dostawcy, usługodawcy lub inne strony, na które ta działalność wpływa), mogą - również anonimowo - zgłaszać możliwe przypadki niewłaściwego postępowania. Dotyczy to w szczególności, lecz nie wyłącznie, poważnych naruszeń naszych Kodeksów i Standardów. Należy z nich korzystać również wówczas, gdy dane zdarzenie nie może zostać wyjaśnione bezpośrednio z danym pracownikiem lub przełożonym. Zewnętrzne linie zgłoszeniowe (hotline) są obsługiwane przez niezależne firmy.
- Polityka zakazu działań odwetowych ma pełne zastosowanie zgodnie z Kodeksem Etyki Henkla.

- Ponadto menadżerowie oraz specjaliści z Działu HR bądź korporacyjnego Działu Compliance mogą udzielać porad w przypadku wątpliwości.
- Wewnętrzny Audyt Korporacyjny uwzględnia niniejsze zasady w kryteriach audytu stosowanych przy ocenie przestrzegania Norm Społecznych.
- Niniejsze Normy Społeczne podlegają regulamemu przeglądowni, co najmniej raz na trzy lata.

2. Godziny pracy, wynagrodzenie i prawo do urlopu

Cel

Przestrzeganie praw i przywilejów pracowników oraz zapewnienie uczciwych warunków pracy.

Wymagania

Henkel szanuje prawo do wypoczynku oraz regeneracji i zapewnia swoim pracownikom uczciwe wynagrodzenie oraz świadczenia pracownicze.

- O ile prawo nie stanowi inaczej, maksymalny czas pracy w zwykłym tygodniu pracy nie **może** co do zasady przekraczać 48 godzin. Wyjątki od tej zasady mają zastosowanie tylko wówczas, gdy występują obie następujące przesłanki: (I) prawo krajowe dopuszcza pracę ponad ten limit; oraz (II) obowiązuje dobrowolnie wynegocjowany układ zbiorowy dopuszczający uśrednianie czasu pracy i przewidujący odpowiednie okresy odpoczynku.

Całkowita liczba godzin nadliczbowych **nie może** przekraczać 12 godzin tygodniowo. **Należy zapewnić** co najmniej jeden dzień wolny w każdym siedmiodniowym okresie pracy.

- Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze powinny być ustalane z uwzględnieniem lokalnych standardów i praktyki. Wszyscy pracownicy **muszą** otrzymywać wynagrodzenie zapewniające godny poziom życia. Wynagrodzenie podlega regulamemu przeglądowni, z uwzględnieniem wyników pracy, w sposób niedyskryminujący.
- Wynagrodzenie **musi** być wypłacane zgodnie z ustaleniami i bez zbędnej zwłoki.. Potrącenia z wynagrodzenia pracownika **muszą** być wyraźnie wykazane, zgodne z prawem i poniżej kwoty zapewniającej godny poziom życia.
- Praca w godzinach nadliczbowych ma co do zasady charakter dobrowolny, a pracownikom uprawnionym do wynagrodzenia za nadgodziny (np. wynagradzanym godzinowo) przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie według stawki podwyższonej, zgodnie z lokalnymi przepisami lub układami zbiorowymi.
- Należy** zapewnić odpowiedni wymiar urlopu wypoczynkowego oraz urlop rodzicielski, z uwzględnieniem lokalnych przepisów obowiązujących w tym zakresie.
- W Henkle wszyscy pracownicy będący rodzicami są uprawnieni do płatnego urlopu dla rodziców z tytułu pełnienia roli opiekuna, niezależnie od płci lub statusu rodzica biologicznego.

3. Zapobieganie dyskryminacji i molestowaniu

Cel

Zero tolerancji dla dyskryminacji i molestowania.

Wymagania

Równe traktowanie pracowników stanowi podstawową zasadę polityki korporacyjnej Henkla.

- Żadna forma dyskryminacji, mobbingu lub molestowania nie może być tolerowana, w tym w szczególności ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, wyznanie, przekonania polityczne, członkostwo w związku zawodowym, niepełnosprawność, obywatelstwo, pochodzenie społeczne lub wiek.
- Dyskryminacja ze względu na powyższe kryteria w zakresie zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązania stosunku pracy lub przechodzenia na emeryturę jest niedopuszczalna. Procedury Działu HR zapewniające brak takiego nierównego traktowania **muszą** być wdrożone oraz odpowiednio udokumentowane.

4. Zapobieganie zatrudnianiu dzieci, pracy przymusowej, niewolnictwu i handlowi ludźmi

Cel

Zero tolerancji dla zatrudniania dzieci, pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi.

Wymagania

Henkel przestrzega na całym świecie jasnej polityki „zerowej tolerancji dla pracy dzieci i pracy przymusowej.

- Zabronione jest zatrudnianie osób, która nie ukończyły 15 lat („dziecko”).
- Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Wyjątki od tej definicji mają zastosowanie tylko wówczas, gdy właściwe przepisy przewidują surowsze wymogi. Jeżeli pracownicy młodociani podlegają obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, ich praca **nie może** kolidować z uczęszczaniem do szkoły.
- Łączny czas nauki, pracy oraz dojazdu pracownika młodocianego **nie może** przekraczać 10 godzin dziennie, a w żadnym przypadku pracownicy młodociani **nie mogą** świadczyć pracy dłużej 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 wywołują lub prowadzą do negatywnych skutków w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia lub rozwoju moralnego pracowników młodocianych. Szczegóły dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zostały określone w Standardach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Środowiska Henkla.

- Zakazana jest jakakolwiek forma pracy przymusowej, niewolnictwa oraz handlu ludźmi. Nie będzie tolerowane wymuszanie na kimkolwiek pracy pod groźbą jakiegokolwiek kary, jeżeli osoba ta nie zgłosiła się do niej dobrowolnie.

5. Zapobieganie konfliktom interesów i korupcji

Cel

Zapewnienie uczciwości w relacjach biznesowych, zapobieganie konfliktom interesów oraz zwalczanie korupcji i przekupstwa.

Wymagania

Szczegółowe regulacje zostały określone w Kodeksie Etyki Henkla.

6. Wolność zrzeszania się oraz rokowania zbiorowe

Cel

Przestrzeganie praw pracowników oraz wolności zrzeszania się.

Wymagania

Henkel zobowiązuje się prowadzić otwarty i konstruktywny dialog ze swoimi pracownikami oraz ich przedstawicielami, przestrzegając wolności zrzeszania się pracowników oraz ich praw związkowych.

Pracownicy mogą według własnego wyboru przystępować do reprezentujących ich organizacji. W lokalizacjach, w których nie ma przedstawicieli pracowników, bądź w których prawo pracowników do wyboru takich przedstawicieli jest prawnie ograniczone, Henkel zapewnia prowadzenie odpowiedniego dialogu społecznego pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą.

- Bez względu na lokalne regulacje i przepisy, **należy** przestrzegać praw pracowników do ich reprezentowania przez swobodnie wybranych przedstawicieli.
- **Należy** przestrzegać prawa do zawierania rokowań zbiorowych, a korzystanie z niego przez pracowników **nie może** skutkować zastosowaniem wobec nich jakichkolwiek sankcji.
- Wybrani przedstawiciele pracowników **muszą** otrzymywać niezbędne informacje i zaplecze (środki) do wykonywania swojej funkcji, a także mieć zapewniony odpowiedni kontakt z pracownikami, których reprezentują.
- Przedstawiciele pracowników nie **mogą** być dyskryminowani.

7. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Cel

Zapewnienie oraz promowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Wymagania

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

8. Wpływ społeczny i jego ocena

Cel

Identyfikacja, analiza i ocena istotnych oddziaływań społecznych – łącznie ze szkodliwym wpływem na prawa człowieka oraz podstawowe prawa pracowników, jak również przypadkami korupcji – oraz zapewnienie, tam, gdzie jest to niezbędne, aby odpowiednie środki naprawcze zostały należycie wdrożone. Celem jest zapewnienie przestrzegania wszystkich praw człowieka w tym praw społeczności lokalnych we wszystkich obszarach działalności Henkla na całym świecie.

Wymagania

Henkel ponosi odpowiedzialność za identyfikację oraz dokonanie oceny oddziaływań społecznych podejmowanych decyzji biznesowych, również w ramach przyjętego podejścia do należytej staranności w zakresie praw człowieka.

- Działania, produkty i procesy, które wywołują lub mogą wywołać istotne negatywne oddziaływania społeczne, **muszą** zostać zidentyfikowane i poddane ocenie, łącznie z potencjalnym ryzykiem dla praw człowieka. W przypadku zmian dotyczących istotnych okoliczności, takie oceny **muszą** podlegać odpowiednim przeglądom i aktualizacjom.
- W przypadku dokonywania oceny nowych działań lub nowych projektów, potencjalne ryzyka dla praw człowieka **muszą** zostać uwzględnione w ramach oceny powiązanych ryzyk oraz w odpowiednich procedurach dotyczących podejmowania decyzji. Henkel przestrzega lokalnych, krajowych oraz międzynarodowych praw dotyczących gruntów, wody i zasobów naturalnych, w tym praw ludności rdzennej.
- Sygnały wskazujące na możliwość wystąpienia negatywnego oddziaływania społecznego **muszą** zostać udokumentowane i udostępnione właściwym podmiotom podejmującym decyzje w celu uniknięcia lub ograniczenia negatywnych skutków.

9. Dostawcy i usługodawcy

Cel

Zapewnienie, aby standardy Henkla były przejrzyste dla naszych dostawców i usługodawców, tak aby mogli oni spełniać nasze oczekiwania etyczne.

Wymagania

Szczegółowe wymagania zostały określone w Polityce Odpowiedzialnych Zakupów Henkla (Responsible Sourcing Policy) oraz w Kodeksie Postępowania Dostawców Niemieckiego Stowarzyszenia Zarządzania Materiałami, Zakupów i Logistyki (BME).

Uwaga:

Niniejsze „Normy Społeczne” Henkla stanowią fundamentalne zasady, do których przestrzegania zobowiązuje się Henkel. Niniejszego dokumentu nie należy jednak interpretować jako samodzielnej podstawy do dochodzenia od Henkla praw lub roszczeń o charakterze umownym.

Opublikowane przez:

Henkel AG & Co. KGaA

40191 Düsseldorf Niemcy

Telefon: +49 (0)211-797-0

www.henkel.com

© 2026 Henkel AG & Co. KGaA