

## Wstęp

Kodeks określa zasady, do których przestrzegania zobowiązują się zagraniczni dostawcy produkujący odzież i akcesoria na zlecenie LPP. Jest to zbiór wytycznych dla wszystkich przedsiębiorstw współpracujących z firmą LPP, odnoszący się do zapisów prawa lokalnego oraz międzynarodowego. Dokument opisuje zobowiązania dostawców w zakresie warunków zatrudnienia, w tym m. in. polityki wynagrodzeń, zakazu zatrudniania dzieci, dobrowolności pracy, wolności stowarzyszania się oraz równego traktowania wszystkich pracowników. Kodeks wyznacza również standardy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zobowiązuje dostawców do dbałości o środowisko naturalne.

LPP jako firma działająca globalnie uczestniczy w działaniach mających na celu poprawę warunków pracy w przemyśle odzieżowym i deklaruje, że wraz z rozwojem rynku będzie weryfikować standardy opisane w Kodeksie, tak żeby w pełni odzwierciedlały przyjęte dobre praktyki i obowiązujące zasady. W tym sensie dokument ma charakter otwarty i może być w przyszłości modyfikowany.

Celem Kodeksu jest zapewnienie bezpieczeństwa w zakładach produkcyjnych, jak najlepszych warunków pracy oraz jak najbardziej kompleksowej ochrony środowiska naturalnego. Dlatego tak ważne jest, żeby wszyscy dostawcy firmy LPP znali i stosowali się do jego zapisów, a także byli na bieżąco informowani o wszelkich ewentualnych zmianach zawartych w nim postanowieniach. Wszyscy sygnatariusze Kodeksu będą informowani o ewentualnych modyfikacjach z odpowiednim wyprzedzeniem.

## I. Zgodność z przepisami i normami

1. Dostawca zobowiązuje się do prowadzenia działalności i zarządzania przedsiębiorstwem w sposób zgodny z zapisami Kodeksu, jak również do prowadzenia oraz gromadzenia dokumentacji potwierdzającej przestrzeganie ustalonych w dokumencie zasad.
2. Dostawca zobowiązany jest do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz wszelkich innych praw i standardów obowiązujących w branży, a także odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). W przypadku ewentualnych rozbieżności między poszczególnymi przepisami, dostawca zobowiązany jest do stosowania się do przepisów korzystniejszych z punktu widzenia zatrudnianych przez niego pracowników.

## II. Warunki zatrudnienia, dobrowolność i warunki pracy, pracownicy niepełnoletni

Mając na uwadze, że wolność jest niezbywalnym prawem każdej osoby, pracownik podejmuje i wykonuje pracę dobrowolnie. Zakazana jest praca przymusowa dla odpracowania długu oraz wszelkie inne formy pracy niebędącej świadomym i wolnym wyborem pracownika.

**A. Warunki zatrudnienia**

1. Pracownik wykonuje swoją pracę w oparciu o dokument, określający formę zatrudnienia oraz jego warunki. Wszystkie procedury dotyczące zatrudnienia powinny być zgodne z przepisami prawa obowiązującymi w danym kraju oraz udokumentowane w formie pisemnej.
2. Wymagana jest jawność procedury zatrudnienia. Wszelkie dodatkowe pytania i wątpliwości ze strony zatrudnianego pracownika powinny zostać wyjaśnione w trakcie rozmowy z przedstawicielem dostawcy. Przed zatrudnieniem dostawca jest zobowiązany w sposób wyczerpujący poinformować przyszłego pracownika o jego prawach, obowiązkach i warunkach oferowanego zatrudnienia. Każdy pracownik musi zostać poinformowany przede wszystkim o: zakresie swoich obowiązków, kwocie przysługującego mu wynagrodzenia, warunkach płatności oraz obowiązującym go czasie pracy.
3. Pracownik ma prawo do zakończenia pracy na rzecz dostawcy, o ile zachowany zostanie okres wypowiedzenia zgodny z prawem i zapisami dokumentu określającego warunki zatrudnienia.
4. Pracownik nie może być nakłaniany do przekazywania dostawcy depozytów lub jakichkolwiek należących do niego dokumentów, chyba, że jest to wymóg prawny. W przypadku, gdy istnieje taki wymóg, dostawca zawsze ma obowiązek zwrócić pracownikowi depozyt oraz należące do pracownika dokumenty po zakończeniu współpracy.
5. W przypadku bezpośredniej lub pośredniej rekrutacji pracowników migrujących, dostawca powinien działać ze szczególną troską, mając na uwadze obowiązek zapewnienia pracownikom migrującym takich samych warunków zatrudnienia oraz wynagrodzenia, jak pozostałym pracownikom.
6. Zatrudnianie pracowników bez jasnego określenia warunków, szczegółowo opisujących przede wszystkim zasady wynagradzania, długość kontraktu, czas pracy oraz zakres obowiązków jest niedozwolone. Niestabilne warunki pracy mogą bowiem wywoływać niepożądane zjawisko niepewności socjalnej oraz ekonomicznej pracowników.

**B. Polityka wynagrodzeń**

1. Wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż płaca minimalna obowiązująca w danym kraju i powinno być wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych pracowników oraz ich rodzin.
2. Wszelkie potrącenia od wynagrodzenia są akceptowalne wyłącznie na warunkach i w zakresie dozwolonym przez prawo lokalne.

### C. Czas pracy

1. Standardowy tydzień pracy, bez godzin nadliczbowych, powinien być zgodny z przepisami prawa lokalnego. Nie może jednak przekraczać 48 godzin.
2. Pracownik ma prawo do opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu standardowego dnia pracy. Ewentualna praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna, akceptowana przez pracownika i obowiązkowo dodatkowo płatna.
3. Pracownikowi zawsze przysługuje co najmniej jeden dzień wolny od pracy po każdym kolejnych sześciu dniach roboczych. Wyjątki od tej zasady można stosować wyłącznie wtedy, gdy prawo krajowe pozwala, by czas pracy przekraczał ten limit oraz gdy w przedsiębiorstwie obowiązuje wynegocjowany układ zbiorowy pracy, zezwalający na uśrednienie czasu, w którym pracownicy wykonują swoje obowiązki. W takiej sytuacji zbiorowy układ pracy powinien zawsze określać odpowiedni czas wolny od pracy.

### D. Zatrudnianie osób poniżej 18 roku życia

1. Za dziecko uznaje się każdą osobę poniżej 15 roku życia, chyba że przepisy krajowe określają wiek minimalny dla rozpoczęcia pracy lub zakończenia obowiązku szkolnego jako wyższy. W takim przypadku dostawcę obowiązuje wskazany wyższy pułap wieku określający możliwość zatrudnienia.
2. Dzieci poniżej 15 roku życia nie mogą być rekrutowane ani zatrudniane. Zakazane jest wykorzystywanie pracy dzieci oraz odmawianie im prawa do edukacji.
3. Za młodego pracownika uznaje się każdego pracownika powyżej wieku dziecięcego zdefiniowanego w pkt. D-1, który nie ukończył 18 roku życia.
4. Dostawca zobowiązany jest dbać o bezpieczeństwo oraz zdrowie młodego pracownika w sposób szczególny. Dostawca w żadnej sytuacji nie może narazić młodego pracownika na jakiegokolwiek sytuacji w miejscu pracy, które stanowią niebezpieczeństwo lub zagrożenie dla jego fizycznego i psychicznego zdrowia oraz rozwoju.
5. Młody pracownik nie może wykonywać pracy uniemożliwiającej mu uczęszczanie do szkoły. Nie może on także pracować dłużej niż osiem godzin dziennie, ani wykonywać swoich obowiązków w godzinach nocnych.

### III. Wolność stowarzyszeń i reprezentacji pracowników

1. Dostawca ma obowiązek uznawać i respektować prawa pracowników do wolnego członkostwa w organizacjach takich jak rady pracownicze, związki zawodowe czy stowarzyszenia, których celem jest reprezentowanie interesów pracowników. Pracodawca nie może utrudniać, dominować lub kontrolować takich organów. Zabroniona jest również dyskryminacja pracowników, którzy są ich członkami.
2. Dostawca ma obowiązek respektować prawa organizacji zrzeszających pracowników do reprezentowania ich członków i rozwiązywania sporów zbiorowych zgodnie z definicją oraz interpretacjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz prawa obowiązującego w danym kraju.

#### **IV. Właściwe traktowanie pracowników**

1. Obowiązkiem dostawcy jest równe traktowanie wszystkich pracowników.
2. Zakazana jest dyskryminacja przy zatrudnianiu, wypłacaniu odszkodowań, dostępie do szkoleń i promocji, rozwiązywaniu współpracy lub przejściu na emeryturę, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, rasę, stan cywilny, orientację seksualną, poglądy polityczne, członkostwo (lub nie) w organizacjach, czy przynależność religijną lub kastową.
3. Pracownik nie może być nakłaniany do wykonywania obowiązków niezgodnych z jego fizycznymi lub psychicznymi i emocjonalnymi możliwościami.
4. Godność oraz nietykalność osobista stanowią podstawowe prawa każdej osoby. Absolutnie niedopuszczalne jest stosowanie wobec pracownika przemocy fizycznej lub werbalnej, a także wszelkie niepożądane zachowania o charakterze seksualnym.
5. Ewentualne procedury dyscyplinarne i zażalenia powinny być w jasny sposób udokumentowane, a pracownik zawsze powinien być o nich informowany.

#### **V. Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena**

1. Bezpieczeństwo pracowników jest wartością nadrzędną i niepodważalną. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy, gwarantujących możliwość wykonywania obowiązków w sposób nie stwarzający ryzyka utraty zdrowia lub życia to priorytet dla każdego pracodawcy. Wszyscy dostawcy współpracujący z firmą LPP są zobowiązani do najwyższej troski o bezpieczeństwo swoich pracowników i stworzenia im odpowiednich, stabilnych warunków pracy.
2. Miejsce pracy musi być przystosowane i odpowiednie do celów produkcji. Wszystkie pomieszczenia powinny mieć wyjścia ewakuacyjne, które są cały czas łatwo widoczne i do których jest łatwy dostęp, niezależnie od miejsca przebywania pracownika na terenie zakładu produkcyjnego. Wszyscy pracownicy, niezależnie od położenia ich stanowiska pracy, w każdym momencie muszą mieć prosty i szybki dostęp do wyjścia ewakuacyjnego.
3. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do uczestniczenia w szkoleniach dotyczących procedur na wypadek pożaru lub innych niebezpieczeństw.
4. Dostawca powinien zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne środowisko pracy. Do jego obowiązków należy zapobieganie ewentualnym wypadkom i urazom pracowników w trakcie i w wyniku wykonywanych przez nich zadań w ramach pracy oraz w związku z nimi. Dostawca zobowiązany jest do wdrożenia odpowiednich procedur na wypadek poważnych urazów, a także do dostarczania pracownikom instrukcji dotyczących procedur związanych z zapobieganiem wypadkom.
5. Dostawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom dostęp do wody pitnej, czystych obiektów sanitarnych, odpowiedniego oświetlenia i wentylacji oraz – tam, gdzie jest to potrzebne – zapewnienia warunków odpowiednich do przechowywania żywności.

## KODEKS POSTĘPOWANIA | KWIECIEŃ 2015

6. Miejsce pracy musi być wyposażone w zestaw niezbędny do udzielenia pierwszej pomocy.
7. W miejscu pracy, w czasie godzin pracy, jeśli wymaga tego prawo danego kraju, muszą być obecni: pielęgniarka lub lekarz.
8. Dostawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi adekwatnego do wykonywanych zadań wyposażenia ochronnego, wymaganego prawem i normami BHP. Dostawca zobowiązany jest także do poinformowania każdego pracownika o ewentualnym ryzyku związanym z brakiem stosowania wyposażenia ochronnego. Pracownik jest zobowiązany do stosowania wyposażenia ochronnego. Wyposażenie takie nie może zawierać żadnych elementów niebezpiecznych dla użytkownika.
9. Dostawca zobowiązany jest do przeprowadzania regularnych szkoleń na temat bezpieczeństwa i higieny pracy dla wszystkich swoich pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem osób nowozatrudnionych lub przeniesionych na nowe stanowisko. Dodatkowo powinien zadbać o szkolenia specjalistyczne dla pracowników na specyficznych stanowiskach. Jeśli na terenie zakładu doszło do jakichkolwiek wypadków, szkolenie tego typu powinno zostać powtórzone.

## VI. Środowisko naturalne

1. Dostawca ma obowiązek przestrzegania prawa obowiązującego w danym kraju w zakresie ochrony środowiska, w tym w szczególności zanieczyszczania powietrza, zużycia wody, generowania hałasu oraz zanieczyszczania wonią.
2. Dostawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby sukcesywnie poprawiać bezpieczeństwo swojej produkcji względem środowiska naturalnego.
3. Każdorazowo do zamówienia dołączony jest zbiór szczegółowych wymogów, w ramach których dostawca zobowiązany jest realizować zamówienie.

## VII. Wdrożenie Kodeksu

1. Dostawca zobowiązany jest do przekazania niniejszego Kodeksu wszystkim swoim pracownikom, poddostawcom oraz pracownikom zewnętrznym lub podwykonawcom zaangażowanym w łańcuch dostaw.
2. Dostawca ma obowiązek upewnienia się, że jego pracownicy i podwykonawcy rozumieją zapisy Kodeksu i postępują zgodnie z jego wymogami. Dostawca powinien również umożliwić pracownikom poufne zgłaszanie i omawianie ewentualnych zjawisk, będących w sprzeczności z zapisami Kodeksu.

## VIII. Weryfikacja przestrzegania zapisów Kodeksu

1. Firma LPP, w ramach kontroli swojego łańcucha dostaw, prowadzi audyty, które realizowane są przez wykwalifikowanych pracowników firmy lub zlecane są podmiotom zewnętrznym.
2. Firma LPP ma prawo do przeprowadzania zapowiedzianych i niezapowiedzianych audytów w zakładach realizujących na jej rzecz produkcję. Podczas audytu dostawca zobowiązany jest do udostępnienia zleceniodawcy wszelkiej dokumentacji potrzebnej do weryfikacji przestrzegania niniejszego Kodeksu. Dodatkowo dostawca umożliwi przeprowadzenie rozmów z pracownikami fabryki (również poza terenem zakładu) i odbycie wizji lokalnej w zakładzie.
3. Po stwierdzeniu nieprawidłowości w wyniku audytu, przedstawiciel firmy LPP przekazuje dostawcy raport zawierający uwagi i zalecenia do wdrożenia. W przypadku stwierdzenia dalszych rażących uchybień lub braku podjęcia współpracy przy eliminacji tychże uchybień, firma LPP podejmuje decyzje o rezygnacji ze współpracy z takim dostawcą.

Imię:

Nazwisko:

Pełna nazwa fabryki:

Adres fabryki:

Podpis:

Pieczętka: