

KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW PGE ELEKTROWNI OPOLE SA



PGE Elektrownia Opole SA

Istotne znaczenie PGE Elektrowni Opole SA w krajowym systemie elektroenergetycznym, świadomość znaczenia pracy dla potrzeb człowieka, jako pracownika i partnera, a także obowiązek troski o optymalne korzystanie z zasobów przyrody nakazują oparcie naszej działalności o zasady zrównoważonego rozwoju. Strategia naszego rozwoju obejmuje w równym stopniu wymiar ekonomiczny, ekologiczny, jak i społeczny. Efektem tego jest poszukiwanie takich kierunków działalności gospodarczej, które są społecznie odpowiedzialne, ekologicznie przyjazne i ekonomicznie wartościowe jednocześnie. Odpowiedzialność społeczna jest dla nas filozofią prowadzenia działalności w taki sposób, aby umożliwiać budowanie trwałych, pozytywnych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami **w tym naszymi dostawcami/podwykonawcami.**

PGE Elektrownia Opole SA zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów etycznych i uczciwości opartych na zasadach odpowiedzialności społecznej w prowadzonej działalności gospodarczej w tym we współpracy z dostawcami i podwykonawcami. W związku z powyższym oczekuje od swoich potencjalnych partnerów handlowych spełnienia również wysokich standardów w tym zakresie określonych w niniejszym Kodeksie.

Integralną częścią idei społecznej odpowiedzialności jest jej szeroka promocja i zachęcanie bliższego i dalszego otoczenia do jej wdrażania oraz przestrzeganie jej zasad. Mając powyższe na względzie dokaładamy wszelkich starań, aby uznawane przez nas zasady społecznej odpowiedzialności były znane i rozumiane wśród naszych interesariuszy, w tym dostawców/podwykonawców. Wszyscy pracownicy PGE Elektrowni Opole SA, którzy kontaktują się z dostawcami/podwykonawcami, zobowiązani są upewnić się, że dostawcy/podwykonawcy dobrze zaznajomili się z niniejszym Kodeksem postępowania dla dostawców/podwykonawców i rozumieją jego zapisy.

Przy ocenie i wyborze (kiedy jest to możliwe) naszych najważniejszych potencjalnych dostawców/podwykonawców kierujemy się, zgodnością ich działań z niniejszym Kodeksem oraz ich gotowością do rozwijania idei społecznej odpowiedzialności.

Kodeks postępowania dla dostawców/podwykonawców określa minimalne standardy, których powinni przestrzegać wszyscy dostawcy/podwykonawcy PGE Elektrowni Opole SA, przestrzegając jednocześnie wszystkie regulacje prawne związane z działalnością gospodarczą oraz dążąc do stosowania najlepszych praktyk branżowych. Oczekujemy, że w swojej działalności dostawcy/podwykonawcy zastosują te standardy w stosunku do swoich podwykonawców i poddostawców. PGE Elektrownia Opole SA ma prawo do przeprowadzania przeglądów lub kontroli w miejscu w celu oceny postępów dostawcy w zakresie dostosowania się do określonych w niniejszym Kodeksie zasad.

Kodeks postępowania dla dostawców/podwykonawców PGE Elektrowni Opole SA oparty jest na naszej polityce społecznej odpowiedzialności zawierającej 8 zasad będących podstawowymi wymaganiami



mi systemu społecznej odpowiedzialności.

Do zasad tych należą:

1. Praca dzieci

Podstawą niniejszej zasady jest Konwencja Praw Dziecka.

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców działań skierowanych przeciw wszelkim formom pracy dzieci zgodnie z Konwencją Praw Dziecka. Dodatkowo oczekujemy, że nasi dostawcy/podwykonawcy będą chronić młodocianych pracowników przed wykonywaniem pracy w warunkach niebezpiecznych zagrażającej ich życiu i zdrowiu w miejscu pracy lub kolidujących z ich edukacją szkolną.



2. Praca przymusowa

Podstawą niniejszej zasady są Konwencje nr 29 i 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców, aby nie angażowali się lub nie popierali stosowania jakichkolwiek form pracy przymusowej lub handlu ludźmi. Wymagamy, aby wszyscy zatrudniani pracownicy pracowali z własnej woli oraz mieli możliwość swobodnego opuszczania miejsca pracy ze stosownym okresem wypowiedzenia.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podstawą niniejszej zasady jest Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Oczekujemy spełnienia przez naszych dostawców/podwykonawców w zakresie przynajmniej minimalnym wymagań wynikających z prawodawstwa regulującego kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nasi dostawcy/podwykonawcy powinni m.in. zapewniać: zdrowe i bezpieczne środowisko pracy (w tym ubrania robocze, środki ochrony indywidualnej itp.), właściwe warunki higieniczno-sanitarne (czyste pomieszczenia sanitarne i socjalne, dostęp do wody pitnej itp.), właściwe działania w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy oraz minimalizacji ryzyka związanego z zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników, regularne i skuteczne szkolenia z zakresu BHP, mechanizmy mające na celu wykrywanie, analizowanie i eliminowanie potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, prawo do opuszczania miejsca bezpośredniego zagrożenia bez uzyskania zgody przełożonego (kierownictwa)

4. Wolność zrzeszania się, negocjacje zbiorowe

Podstawą niniejszej zasady są: Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców respektowania prawa do formowania i udziału pracowników w związkach zawodowych oraz podejmowania negocjacji zbiorowych z pracodawcą zgodnie z lokalnym prawodawstwem; W sytuacjach, gdy wolność zrzeszania się i negocjacje zbiorowe ograniczone są prawnie powinno umożliwić się ustanowienie alternatywnych środków niezależnego i wolnego zrzeszania się oraz prowadzenia negocjacji z pracodawcą (np. wybór własnych reprezentantów). Oczekujemy, że przedstawiciele pracowników oraz osoby zaangażowane w tworzenia organizacji związkowych nie będą żaden sposób dyskryminowane, zastraszane i prześladowane ze względu na swoją przynależność i działalność związkową.

5. Dyskryminacja

Podstawą niniejszej zasady są Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: nr 100 dotycząca równego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości oraz nr 111 dotycząca dyskryminacji.

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców, aby stwarzali swoim pracownikom równość szans rozwoju i nie stosowali ani nie popierali dyskryminacji w zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępności szkoleń, awansowaniu pracowników, rozwiązywaniu umowy o pracę i przechodzeniu na emeryturę, z uwagi na narodowość i pochodzenie etniczne, przynależność do grupy społecznej, wyznawaną religię, niepełnosprawność, płeć, wiek, orientację seksualną, przynależność do związków zawodowych lub poglądy polityczne.

6. Praktyki dyscyplinarne

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców działań skierowanych przeciwko wszelkim formom znęcania się fizycznego, psychicznego nad pracownikami oraz stosowania mobbingu - zachowań, w tym gestów, sposobu wyrażania się i kontaktu fizycznego, które mają związek z postawami seksualnymi, przymuszaniem, zastraszaniem, obrażaniem lub wykorzystywaniem pracownika.

7. Godziny pracy

Podstawą niniejszej zasady jest Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 dotycząca ustalenia płac minimalnych.

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców przestrzegania przepisów prawa i standardów branżowych dotyczących długości czasu pracy, łącznie z przepisami i standardami dotyczącymi godzin nadliczbowych. W szczególności przestrzegania wymogu pracy w wymiarze nie większym niż 48 godzin tygodniowo z co najmniej jednym dniem wolnym w każdym siedmiodniowym okresie pracy. A także dążenia do nieprzekraczania liczby 12 nadgodzin (pracy ponad 48 godzin tygodniowo) na pracownika. Praca w takich nadgodzinach wymagana jest od pracowników wyłącznie w wyjątkowych i krótkotrwałych okolicznościach działalności firmy.

8. Wynagrodzenia

Oczekujemy od naszych dostawców/podwykonawców zapewnienia prawa do godziwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę w wysokości nie mniejszej niż ustawowe lub branżowe minimum wypłacane zgodnie z przepisami prawa w tym zakresie. Oczekujemy zapewnienia pracownikom przejrzystych informacji na temat zasad wynagradzania i świadczeń oraz nieakceptowanie stosowania form zatrudniania mających na celu unikania wypełniania zobowiązań wobec pracownika wynikających z przepisów prawa np. ubezpieczeniowych.

PGE Elektrownia Opole SA uznając, że wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności jest procesem ciągłego doskonalenia zachęca swoich dostawców/podwykonawców do rozwijania ich w sposób systemowy obejmujący:

- Sformułowanie polityki społecznej odpowiedzialności firmy i udostępnienie jej interesariuszom (wszystkie strony, na które ma wpływ społeczne zachowanie firmy);
- Wybranie wśród wyższego kierownictwa pełnomocnika odpowiedzialnego za całokształt zagadnień związanych ze społeczną odpowiedzialnością oraz przedstawiciela pracowników reprezentującego ich punkt widzenia;
- Dokumentowanie zasad, sposobów realizacji i ich wyników;
- Okresowe szkolenia i programy dla pracowników na temat zasad społecznej odpowiedzialności;
- Ciągły monitoring systemu zarządzania w celu sprawdzania skuteczności podejmowanych działań na rzecz realizowania polityki społecznej firmy, którego wyniki udostępniane są interesariuszom;
- Proces ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie działań korygujących/zapobiegawczych, okresowe przeglądy zgodności polityki społecznej firmy, procedur i rezultatów działania dokonywane przez najwyższe kierownictwo, których wyniki udostępniane są interesariuszom;
- Wybór i kontrolowanie dostawców i podwykonawców pod kątem ich zdolności do spełniania podstawowych wymogów określonych w niniejszym kodeksie postępowania oraz realizowania polityki społecznej firmy (monitoring, podejmowanie koniecznych działań korygujących, obejmowanie tymi wymaganiami dalszych podwykonawców i poddostawców);
- System komunikacji społecznej, relacje z głównymi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Wszelkie informacje na temat systemu społecznej odpowiedzialności w PGE Elektrowni Opole SA można znaleźć na naszej stronie internetowej: www.elopole.bot.pl w zakładce: CSR - dokumenty związane.

Oraz dodatkowo od następujących przedstawicieli naszej firmy:

- Koordynatora ds. Systemu Społecznej Odpowiedzialności: anna.dolzycka@elopole.bot.pl, tel. 77 423 50 22;
- Pełnomocnika Pracowników ds. Polityki Społecznej: ZSIP@elopole.bot.pl, tel. 77 423 50 45 (w każdą środę w godzinach od 12:00 do 16:00); tel. kom. 605 415 199,
- Pracowników Zespołu Systemów Zarządzania, tel. 77 423 56 24 lub 77 423 50 28.