



## Kodeks etyczny partnerów Spreadshirt

### 1. Zakres obowiązywania

Niniejszy kodeks postępowania obowiązuje kontrahentów sprd.net AG oraz ich firmy-córki.

### 2. Przestrzeganie prawa

Kontrahenci muszą przestrzegać aktualnie obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów prawnych, w szczególności prawa pracy i socjalnego. Oprócz tego należy przestrzegać niniejszego kodeksu postępowania, który opisuje podstawowe standardy pracy i socjalne, bazując na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Ogólnej Deklaracji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych, na konwencjach ONZ dotyczących praw dzieci i zwalczania każdej formy dyskryminacji kobiet oraz na dyrektywach OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych. Kodeks postępowania sprd.net opisuje jedynie minimalne standardy ochrony zatrudnionych. Jeżeli w stosunku do określonego przedmiotu obowiązuje prawodawstwo krajowe i międzynarodowe i/lub standardy przemysłowe oraz regulacje niniejszego kodeksu postępowania, obowiązuje najsurowsza regulacja.

### 3. Informacja i komunikacja

Kontrahenci mają obowiązek udostępnić do wiadomości kodeks postępowania sprd.net wszystkim zatrudnionym w ich języku i w ważnych obszarach roboczych.

Kontrahenci, którzy do wypełnienia umowy wykorzystują osoby trzecie (producenci, poddostawcy itd.), są zobowiązani we własnym zakresie do włączenia kodeksu postępowania sprd.net do treści konkretnych umów handlowych.

Kontrahent musi określić konkretną osobę do kontaktu w razie pytań, przekładu i przestrzegania niniejszego kodeksu postępowania.

### 4. Inspekcja i sprawdzenie

Niniejszym partnerzy handlowi wyrażają zgodę na możliwość kontroli przestrzegania zawartych w niniejszym kodeksie postępowania minimalnych wymagań i standardów bez wcześniejszego uprzedzenia, zarówno przez samych pracowników Spreadshirt lub poprzez niezależne organizacje.

### 5. Standardy

#### a) Czas pracy

Tydzień roboczy obejmuje najwyżej 48 godzin oraz maksymalnie 12 nadgodzin. Wszyscy pracownicy mają przy tym prawo do jednego wolnego dnia w tygodniu. Nadgodziny są wynagradzane zgodnie z postanowieniami prawa wzgl. regionalnymi praktykami branżowymi, w zależności, który poziom jest wyższy.

Obowiązują konwencje ILO 1 i 14.

#### b) Brak pracy dzieci

Pracownicy muszą mieć przynajmniej 15 lat i nie mogą podlegać powszechnemu obowiązkowi szkolnemu. Praca dzieci oraz świadczenie usług przez dzieci jest zabronione. Do definicji pracy dzieci obowiązują regulacje ONZ lub obowiązujące w danym kraju, w zależności, które są surowsze.

Obowiązują konwencje ILO 79, 138, 142 i 182 oraz zalecenie ILO 146.



#### **c) Praca przymusowa**

Każde zatrudnienie musi odbywać się na bazie dobrowolności i być zgodne z formami zatrudnienia odpowiadającymi przepisom i procedurom krajowym. Praca przymusowa, odpracowywanie długów lub niewolnictwo nie są tolerowane przez Spreadshirt.

Nie wolno zatrzymywać dokumentów uprawniających zatrudnionych. Zatrudnieni nie mogą być powstrzymywani przed oddalaniem się z miejsca pracy.

Obowiązują konwencje ILO 29 i 105.

#### **d) Brak pracy więźniów**

Praca więźniów jest zabroniona.

#### **e) Równe traktowanie**

Wszyscy pracownicy powinni być traktowani fair i zgodnie z zasadami równości. Oznacza to, że pracownik nie może być krzywdzony lub preferowany w związku ze swoją rasą, religią, wiekiem, stosunkami społecznymi, poglądami politycznymi, płcią, orientacją seksualną lub pozycją w przedsiębiorstwie.

Obowiązują konwencje ILO 100, 111, 143, 158 i 159.

#### **f) Godność w miejscu pracy**

Godność człowieka w miejscu pracy jest nietykalna i dlatego musi być bezwzględnie respektowana. Praca przymusowa, molestowania, fizyczne i psychiczne znęcanie się oraz metody dyscyplinowania i sankcje pozbawiające godności są zabronione.

#### **g) Umowa o pracę**

W celu udokumentowania swojego stosunku pracy zatrudnieni muszą otrzymać pisemną umowę. Musi ona zawierać przynajmniej: nazwisko zatrudnionego, datę urodzenia, miejsce urodzenia, adres zameldowania, czynność, datę zatrudnienia, uzgodnione godziny pracy, wynagrodzenia i dalsze świadczenia, czas próbny (jeżeli występuje), prawo do urlopu, uregulowanie sposobu zakończenia stosunku pracy (przez zatrudnionego, przez pracodawcę), datę i podpis lub odcisk palca zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

W razie analfabetyzmu umowa musi być dodatkowo wyjaśniona ustnie. Fakt ten należy udokumentować na piśmie.

#### **h) Wynagrodzenie**

Wynagrodzenia musi pokrywać podstawowe potrzeby pracowników i nie może być w żadnym wypadku niższe od wynagrodzenia minimalnego w odpowiednim kraju. Zatrudnieni muszą otrzymywać wszystkie zalecane w danym kraju świadczenia, np. składki ubezpieczeniowe, premie za nadgodziny i płatny urlop. Nielegalne lub nieuprawnione redukcje wynagrodzeń oraz redukcje jako środki dyscyplinujące są niedopuszczalne.

Pensje należy wypłacać w zgodzie z miejscowymi procedurami.

Obowiązują konwencje ILO 26 i 131.

#### **i) Bezpieczeństwo pracy**

W każdym wypadku należy zagwarantować pracownikom bezpieczeństwo pracy na stanowisku roboczym.

Zagwarantowanie bezpieczeństwa w pełnym zakresie jest zadaniem pracodawcy, przynajmniej jednak należy przestrzegać obowiązujących w danym kraju przepisów BHP.

Należy także przestrzegać postanowień prawnych w kontekście obchodzenia się z niebezpiecznymi substancjami.

Stosowanie niebezpiecznych związków chemicznych powodujących powstawanie pozostałości i szkodzących zdrowiu jest zabronione. Obowiązują odpowiednie zasady dotyczące warunków pracy w kontekście poziomu hałasu, ognia, higieny, wentylacji itp. oraz pobytu pracowników, jeżeli występuje taka możliwość. Muszą istnieć możliwości pierwszej pomocy oraz plany awaryjne/ewakuacyjne. W dalszej kolejności należy przestrzegać postanowień dotyczących ochrony środowiska.



**j) Wolność do zrzeszania się**

Pracownicy nie mogą być ograniczani w swoim prawie do zrzeszania się. W szczególności mają prawo do tworzenia oraz uczestnictwa w związkach zawodowych oraz innych organizacjach pracowniczych oraz prawo do negocjacji zbiorowych w ramach lokalnego prawa.

Obowiązują konwencje ILO 87, 98, 135 i 154 oraz zalecenie ILO 143.

Sprd.net AG zakłada, że wymienione wyżej postanowienia będą przestrzegane przez wszystkich kontrahentów, pracowników, podwykonawców i inne zainteresowane osoby trzecie.

Obowiązki wynikające z niniejszego kodeksu zachowań nie mogą być obchodzone poprzez stosowanie pracy kontraktowej, nieprawdziwych programów szkoleniowych lub porównywalnych środków. Pod pojęciem nieprawdziwych programów szkoleniowych rozumie się takie czynności, które nie mają na celu zwiększenia stanu wiedzy i kompetencji pracowników.

Sprd.net AG w razie naruszenia zastrzega sobie prawo do wypowiedzenia jako ultima ratio. Celem współpracy jest zatem wspólne rozwiązywanie występujących problemów, a w razie naruszenia wspólna praca nad poprawą zaistniałego stanu.

My, niżej podpisani potwierdzamy zapoznanie się i zrozumienie treści kodeksu postępowania Spreadshirt oraz wynikających z niego zobowiązań.

---

Miejscowość, data

---

stempel firmy, podpis,  
nazwisko i pozycja podpisującego