



Czas na działanie

Poradnik: Wdrażanie zasady zrównoważonego rozwoju
w ramach Kodeksu postępowania Dostawców ABB

Wyłączenie odpowiedzialności

Celem niniejszego podręcznika jest pomoc dostawcom ABB w przestrzeganiu Kodeksu postępowania Dostawców ABB. Zalecenia zawarte w niniejszym podręczniku są oparte na najlepszych praktykach ABB, a stosowanie się do ich treści nie zwalnia z obowiązku przestrzegania wszystkich właściwych wymagań określonych przez władze federalne/krajowe, stanowe/wojewódzkie i/lub lokalne, a także zobowiązań umownych.

Niniejszego podręcznika nie należy traktować jako interpretacji przepisów ustawowych i wykonawczych, wymagań, norm ani umów. Mimo wszelkich starań włożonych w przygotowanie niniejszego podręcznika ABB nie składa zapewnień ani gwarancji w odniesieniu do dokładności ani kompletności jego treści; ABB w szczególności (i między innymi) nie odpowiada za wszelkie dorożumiane gwarancje przydatności handlowej lub zdatności do określonego celu.

Informacje w podręczniku podano z zastrzeżeniem, że jego treść nie stanowi porady prawnej ani innej usługi specjalistycznej. W razie konieczności zasięgnięcia porady prawnej lub uzyskania innej specjalistycznej pomocy należy skorzystać z usług właściwego specjalisty.

Wersja 1.2 — Data publikacji: 25 czerwca 2014 r.

Najnowsza wersja niniejszego podręcznika jest dostępna na stronie: www.abb.com/supplyingtoabb

Jednostka odpowiedzialna za dokument: GF-SCM
(sustainability.scm@ch.abb.com)

Spis treści

- 1 Wprowadzenie
- 2 Korzystanie z podręcznika
- 3 Pomoc i wsparcie ze strony ABB
- 4 Metody wdrażania podstaw zrównoważonego rozwoju
 - 4.1 Zarządzanie zgodnością
 - 4.1.1 Ogólne zarządzanie
 - 4.2 Zarządzanie ochroną socjalną
 - 4.2.1 Prawa pracownicze i prawa człowieka
 - 4.2.2 Uczciwe warunki zatrudnienia
 - 4.2.3 Godziny pracy i dni wolne
 - 4.2.4 Wynagrodzenie
 - 4.2.5 Świadczenia socjalne
 - 4.3 Zarządzanie BHP
 - 4.3.1 Odpowiedzialność za zarządzanie BHP
 - 4.3.2 System zarządzania BHP
 - 4.4 Zarządzanie ochroną środowiska
 - 4.4.1 Odpowiedzialność za zarządzanie ochroną środowiska
 - 4.4.2 System zarządzania ochroną środowiska
 - 4.5 Zarządzanie zaopatrzeniem
 - 4.5.1 Poddostawcy i podwykonawcy
- 5 Gdzie szukać dodatkowych informacji?

1

Wprowadzenie

Produkty i usługi ABB pomagają naszym klientom w bardziej efektywnym wykorzystywaniu energii elektrycznej, zwiększaniu wydajności produkcji przemysłowej oraz ograniczaniu oddziaływania na środowisko w sposób zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z hasłem „Power and Productivity for a Better World” („Energetyka i wydajność dla lepszego świata”) zależy nam, aby prowadzić działalność w sposób etyczny oraz z poszanowaniem pracowników, społeczeństwa i środowiska naturalnego. Jesteśmy dumni z wyników ABB w zakresie zrównoważonego rozwoju i codziennie staramy się je poprawiać.

Dostawca ABB jest częścią naszego „rozszerzonego przedsiębiorstwa”, dlatego oczekujemy od niego przestrzegania tych samych standardów w zakresie uczciwych i zgodnych z prawem warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedzialności za środowisko naturalne oraz etyki działalności gospodarczej, których przestrzegamy w ABB. Standardy te określono w [Kodeksie postępowania Dostawców ABB](#). Przestrzeganie tych standardów pomoże dostawcy lepiej chronić i cenić jego pracowników, klientów i sąsiadów.

Niniejszy podręcznik zawiera informacje na temat sposobu realizowania wymagań w zakresie zrównoważonego rozwoju określonych w Kodeksie postępowania Dostawców ABB oraz pomocy ABB dla dostawcy w zakresie zrównoważonego rozwoju jego firmy.

ABB współpracuje z szerokim gronem dostawców — od dużych, wielonarodowych korporacji po firmy jednoosobowe; od dostawców surowców i produktów do usługodawców — jednak wszystkie te podmioty łączy jedno: z zaangażowaniem przestrzegają naszego Kodeksu postępowania Dostawców.

Działania, jakie dostawca ABB winien podjąć oraz procedury i systemy, jakie musi wdrożyć w celu przestrzegania Kodeksu, w dużej mierze zależą od charakteru działalności dostawcy oraz rodzaju dostarczanych towarów lub realizowanych usług.

Informacje zawarte w niniejszym podręczniku dotyczą przede wszystkim naszych dostawców materiałów bezpośrednich oraz podmiotów świadczących zakontraktowane usługi związanych z ABB bardziej strategiczną i długoterminową relacją. Nasze „podstawy zrównoważonego rozwoju” będą szczególnie pomocne przy realizowaniu postanowień Kodeksu postępowania Dostawców przez dostawców z tej grupy .

2

Korzystanie z podręcznika

2 Korzystanie z podręcznika

Struktura niniejszego podręcznika odpowiada podziałowi procesu wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju na poszczególne pakiety prac oraz przydzielaniu odpowiedzialności poszczególnym działom w firmie.

W Rozdziale 3. opisano szeroki zakres wsparcia, jakiego dostawca może oczekiwać ze strony ABB w zakresie zwiększania zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju. Informacje te są szczególnie istotne dla kierownictwa firmy dostawcy.

Rozdział 4., jako zasadnicza część niniejszego podręcznika, jest poświęcony kwestiom operacyjnym. Rozdział ten rozpoczyna się od krótkiego wprowadzenia i wyjaśnienia niektórych najważniejszych koncepcji; następnie przedstawiono szczegółowy opis naszych „podstaw zrównoważonego rozwoju” wraz z sugestiami dotyczącymi ich wdrażania w codziennej działalności firmy dostawcy. Aby ułatwić ich zrozumienie, niektóre istotne koncepcje zostały odpowiednio zilustrowane.

Podstawy zrównoważonego rozwoju zostały pogrupowane w kilku rozdziałach, co ułatwia utworzenie pakietów prac dla poszczególnych działów firmy (działu kadr, działu operacyjnego, działu zaopatrzenia itd.).

W całym rozdziale umieszczono także kody, takie jak (<5D). Odsyłają one do „Instrukcji wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju dla dostawców ABB” obowiązujących w poszczególnych krajach, które zawierają ponumerowane (za pomocą tych samych kodów) zestawienia właściwych przepisów prawnych i standardów regulujących stosowanie naszych podstaw zrównoważonego rozwoju w tych krajach. Więcej informacji mogą udzielić pracownicy ABB odpowiedzialni za kontakt z firmą dostawcy.



- Niniejszy podręcznik jest nieustannie doskonalony na podstawie informacji zwrotnych, jakie otrzymujemy od naszych dostawców. Prosimy o przesyłanie informacji zwrotnych na adres: scm.sustainability@ch.abb.com
- Najnowszą wersję podręcznika oraz liczne materiały pomocnicze można pobrać ze strony: <http://www.abb.com/supplyingtoabb>
- Zanim wydrukujesz, pomyśl! Zanim wydrukujesz ten podręcznik, pomyśl o środowisku naturalnym.

3

Pomoc i wsparcie ze strony ABB

3 Pomoc i wsparcie ze strony ABB

Niezależnie od tego, czy koncepcja zrównoważonego rozwoju jest nowością dla danego dostawcy, czy też jego firma reprezentuje światowy poziom pod względem ekonomicznym, socjalnym i dbałości o środowisko naturalne, tylko pracując razem możemy sprawić, aby nasza działalność i współpraca rozwijały się w sposób bardziej zrównoważony.

W ABB obowiązuje precyzyjny Kodeks postępowania zawierający porady dla wszystkich pracowników w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w sposób zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju i najlepszymi praktykami. Dokładamy wielkich starań, aby zagwarantować, że nasi pracownicy są w pełni świadomi znaczenia kwestii zrównoważonego rozwoju zarówno dla nas jako firmy, jak i dla poszczególnych osób.

W ciągu kilku ostatnich lat 99 procent pracowników ABB na całym świecie przeszło indywidualne szkolenie na temat *integrity*, a ponad tysiąc osób przeszkoliliśmy w zakresie Kodeksu postępowania Dostawców ABB.

Wiemy jednak, że szkolenie pracowników to nie wszystko.

Musimy także dotrzeć do naszych dostawców. Dostawcy zobowiązują się przecież do przestrzegania zasad zrównoważonego rozwoju na najwyższym poziomie z chwilą przyjęcia [Kodeksu postępowania Dostawców ABB](#), który stanowi część naszych standardowych Warunków współpracy.

ABB regularnie organizuje na całym świecie szkolenia w zakresie świadomości zrównoważonego rozwoju, aby przekazać dostawcom informacje, które pomogą im w dotrzymaniu tego zobowiązania. Niniejszy podręcznik jest integralną częścią działań szkoleniowych pomagających przejść od świadomości do działania i od zobowiązania do jego realizacji.

Następnym ważnym etapem procesu zwiększania zgodności firmy z zasadami zrównoważonego rozwoju jest wdrożenie naszych podstaw zrównoważonego rozwoju (zob. Rozdział 4). Pomogą one usprawnić procesy produkcyjne i biznesowe, zwiększyć wydajność, osiągnąć zgodność z właściwymi przepisami oraz umożliwią ciągłą poprawę wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju. Firma dostawcy stanie się bardziej atrakcyjnym partnerem biznesowym dla ABB oraz innych obecnych i potencjalnych klientów.

Aby pomóc dostawcom w wykazaniu zgodności z tymi zasadami, ABB przeprowadza oceny pod kątem zrównoważonego rozwoju na miejscu u dostawcy. Ocenom takim poddawani są zwłaszcza bardziej strategiczni dostawcy materiałów bezpośrednich oraz zakontraktowanych usług. Koszty pierwszej oceny — przeprowadzanej przez podmiot zewnętrzny lub zewnętrznych audytorów — pokrywa ABB. W przypadku wykrycia braku zgodności sporządzany jest raport nt. działań korygujących, zawierający także terminy ich wdrożenia. Następnie przeprowadzany jest audyt realizacji takich planów działań korygujących. ABB rozwiązuje współpracę z dostawcami, którzy uporczywie uchylają się od podjęcia działań korygujących.

Wdrożenie podstaw zrównoważonego rozwoju umożliwi dostawcy promowanie i monitorowanie ustawicznego doskonalenia. Wyniki dostawcy w zakresie zrównoważonego rozwoju są głównym wskaźnikiem w naszym procesie kwalifikowania, rozwoju, oceny i klasyfikacji dostawców.

Najlepsze firmy w swojej klasie stają się preferowanymi dostawcami ABB zgodnie z naszym hasłem „Power and Productivity for a Better World” („Energetyka i wydajność dla lepszego świata”).



- W celu uzyskania informacji nt. organizowanych w swojej okolicy szkoleń dostawcy mogą kontaktować się z właściwym menedżerem SCM ABB.
- Więcej informacji nt. działań ABB, dzięki którym nasza firma ma osiągnąć większą zgodność z zasadami zrównoważonego rozwoju jako dostawca zaopatrujący naszych klientów znajduje się na stronie <http://www.abb.com/sustainability>
- Zapraszamy do sprawdzenia naszych wyników i pomagania nam w zwiększaniu zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju! Opinie nt. naszych wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju prosimy przysyłać na adres scm.sustainability@ch.abb.com

3 Pomoc i wsparcie ze strony ABB

Przed



Po



Przed



Po



Przed



Po



Przed



Po



4

Metody wdrażania podstaw zrównoważonego rozwoju

Metody wdrażania podstaw zrównoważonego rozwoju

W zrównoważonym rozwoju (w uproszczeniu) chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa i zadowolenia pracownikom i współpracownikom firmy oraz jej sąsiadom. Podstawy zrównoważonego rozwoju ABB pomagają osiągnąć ten cel. Niniejszy rozdział zawiera więcej informacji o tych podstawach, a także sugestie metod ich wdrażania w codziennej działalności firmy dostawcy.

Uwaga: zawsze gdy podstawy zrównoważonego rozwoju dotyczą wszystkich pracowników należy dopilnować, by środki wdrożenia obejmowały wszystkie kategorie pracowników dostawcy, w tym pracowników stałych, kontraktowych/zatrudnionych za pośrednictwem agencji, okazjonalnych, stażystów, uczniów itd.

Komunikując wymagania i środki wdrożenia, należy również zadbać o skuteczność tej komunikacji, tj. o to, czy jej odbiorcy (np. menedżerowie, pracownicy z funkcjami kierowniczymi i pracownicy szeregowi, wykonawcy itd.) dokładnie rozumieją przekaz oraz jego konsekwencje w obszarze, za który odpowiadają. Może to wymagać stosowania różnych form komunikacji (jak np. udokumentowane sesje szkoleniowe, plakaty, instrukcje pracy, podręczniki pracownika, zapisy kontraktowe itd.) w różnych językach.



W całym rozdziale umieszczono kody, takie jak (<5D). Odsyłają one do „Instrukcji wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju dla dostawców ABB” obowiązujących dla poszczególnych krajów, które zawierają ponumerowane (za pomocą tych samych kodów) zestawienia właściwych przepisów prawnych i standardów regulujących stosowanie podstaw zrównoważonego rozwoju ABB w tych krajach. Więcej informacji mogą udzielić pracownicy ABB odpowiedzialni za kontakt z firmą dostawcy.

4.1

Zarządzanie zgodnością





4.1.1 Ogólne zarządzanie

Kodeks postępowania Dostawców ABB nie ustanawia nowych wymagań dla firmy dostawcy; nakłada on jedynie wymóg przestrzegania przez dostawcę wszystkich właściwych standardów, lokalnych przepisów, międzynarodowych konwencji oraz zobowiązań umownych wobec ABB w obszarze etyki biznesu, praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dostawca powinien przede wszystkim zrozumieć, czego dotyczą te wymagania. Nie jest to łatwe, ponieważ wymagania mogą być definiowane przez różnych interesariuszy, trudne do zrozumienia lub nawet zmieniać się z upływem czasu. Niniejszy rozdział podręcznika pomoże dostawcy w ustanowieniu procedur służących identyfikowaniu poszczególnych wymagań oraz monitorowaniu zgodności.

Jak zarządzać zgodnością?

- Należy formalnie powołać menedżera odpowiedzialnego za zapewnienie zgodności w dziedzinie praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (>1G).
Taki pełnomocnik zarządu powinien być osobą odpowiednio przeszkoloną, kompetentną i mającą odpowiedni staż, gdyż te atrybuty umożliwią mu zrozumienie poszczególnych wymagań oraz zaangażowanie odpowiednich ludzi w celu zapewnienia pełnego wdrożenia w firmie dostawcy zasad polityki, systemów i procedur dotyczących zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju.
Zakres obowiązków przypisanych do tego stanowiska powinien być sprecyzowany w dokumentacji i zakomunikowany wszystkim menedżerom i innym pracownikom z funkcjami kierowniczymi. Główny zakres obowiązków powinien obejmować:
 - ustanowienie odpowiedniej struktury organizacyjnej do zarządzania zgodnością,
 - ustanowienie odpowiednich systemów i procedur pozwalających identyfikować, analizować i kontrolować ryzyko w zakresie zgodności,
 - zapewnienie odpowiedzialnym menedżerom dostatecznych kompetencji oraz kierowanie rozwiązywaniem problemów dotyczących zgodności i doradztwo w tych kwestiach.
- Należy ustanowić procedurę odnotowywania wszystkich obowiązujących wymagań oraz monitorowania zgodności działalności i wyników firmy dostawcy z tymi wymaganiami (>1A).
Częścią takiej procedury może być formalny dokument z zestawieniem wszystkich właściwych wymagań (prawnych i innych) w zakresie praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, które odnoszą się do firmy dostawcy. Należy dopilnować, aby taka lista była okresowo aktualizowana oraz aby

wszystkie wymagane certyfikaty i pozwolenia były ważne, zrozumiałe i przechowywane na terenie firmy. Należy także regularnie sprawdzać i odnotowywać w dokumentacji, czy wyniki firmy odpowiadają warunkom określonym w różnych wymaganiach, koncesjach i pozwoleniach (np. jeżeli firma ma pozwolenie na zatrudnianie 500 osób ważne przez najbliższe 3 lata, powinna wprowadzić procedurę monitorowania dozwolonego poziomu zatrudnienia oraz przypominania o konieczności wystąpienia o przedłużenie takiego pozwolenia przed jego wygaśnięciem).

- Należy efektywnie komunikować wymagania prawne dotyczące praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim pracownikom (>1B).
Można to robić poprzez zamieszczanie treści wymagań w materiałach szkoleniowych, umowach o pracę lub instrukcjach dla pracowników oraz poprzez wywieszanie wymagań na tablicy informacyjnej przed wejściem do zakładu.

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju sprawdzamy odpowiednie dokumenty (np. nominacje, protokoły zebrań itp.), akta, pozwolenia, koncesje/licencje oraz zgody w celu weryfikacji zgodności firmy dostawcy ze wszystkimi właściwymi standardami, prawem lokalnym, międzynarodowymi konwencjami oraz zobowiązaniami umownymi firmy wobec ABB.

ABB ocenia także kompetencje pełnomocnika zarządu ds. zgodności, członków zarządu, kierowników zakładów, pracowników pełniących funkcje kierownicze i szeregowych pracowników oraz przeprowadza rozmowy z tymi osobami, a także ocenia świadomość obowiązujących wymagań prawnych oraz ich konsekwencji dla poszczególnych obszarów odpowiedzialności, jak również świadomość własnych praw i obowiązków tych osób w miejscu pracy.

1

Przede wszystkim należy powołać inspektora ds. zgodności. Taka osoba odpowiada za zgodność z przepisami w dziedzinie praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Zazwyczaj jest to członek wyższej kadry kierowniczej.

2

Inspektor ds. zgodności musi zapoznać się ze wszystkimi właściwymi zagadnieniami prawnymi oraz obowiązkami odnoszącymi się do jego firmy.

3

Należy opracować instrukcję zgodności — wszystkie wymagania dotyczące praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do danej firmy powinny znaleźć się w jednym zrozumiałym dokumencie.

!

Taką instrukcję należy regularnie kontrolować, pilnując jej aktualności.

4

Należy zidentyfikować wszystkie obszary w firmie, których dotyczą wymagania zawarte w instrukcji zgodności.

5

Inspektor ds. zgodności powinien wyjaśnić swoją rolę menedżerom i pracownikom pełniącym funkcje kierownicze, przedstawić zarys wymagań dotyczących zrównoważonego rozwoju oraz określić zadania do wykonania przez poszczególne osoby.

6

Inspektor ds. zgodności winien opracować strategię komunikacji, która zagwarantuje, że wszyscy pracownicy będą poinformowani o ich prawach i obowiązkach w miejscu pracy.

7

Należy wdrażać zasady polityki w zakresie zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju w celu zagwarantowania tej zgodności oraz umożliwienia osiągnięcia przez firmę odpowiednich wyników.

8

Teraz firma efektywnie zarządza zgodnością z zasadami zrównoważonego rozwoju, co jest ważnym krokiem na drodze do statusu preferowanego dostawcy ABB.

GRATULACJE

4.2

Zarządzanie ochroną socjalną





4.2.1 Prawa pracownicze i prawa człowieka

W ABB obowiązuje polityka zerowej tolerancji dla pracy dzieci, pracy przymusowej i złych warunków pracy dla pracowników młodocianych oraz kobiet w ciąży i matek karmiących. Uwaga: jeżeli podane poniżej limity wieku określone według standardów międzynarodowych oraz według przepisów lokalnych są różne, zawsze obowiązują bardziej rygorystyczne limity.

Jak można spełnić wymagania dotyczące praw pracowniczych i praw człowieka?

- Dostawcy nie wolno zatrudniać dzieci poniżej 15. roku życia lub w wieku poniżej limitu określonego w przepisach krajowych (>1C).
Stosując formalną procedurę weryfikacji wieku wobec wszystkich pracowników, obejmującą weryfikację daty urodzenia w aktach osobowych, dostawca może zapewnić zgodność z niniejszym wymaganiem.
- Pracownicy młodociani (15–18 lat lub w wieku określonym w stosownych przepisach prawnych), a także kobiety ciężarne i matki karmiące nie mogą być angażowani do ciężkiej i/lub niebezpiecznej pracy oraz muszą mieć przyznane odpowiednie przywileje (np. w odniesieniu do maksymalnej liczby godzin pracy, regularnych przerw itd.) (>1D).
Wymaga to prowadzenia przez dostawcę wykazu ciężkich i niebezpiecznych prac wykonywanych przez jego pracowników oraz prowadzenia rejestru pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych i matek karmiących w aktach osobowych.
- Zabrania się korzystania z pracy przymusowej (>1E).
W szczególności:
 - należy przestrzegać wszystkich właściwych przepisów prawnych regulujących pobieranie kaucji lub zatrzymywanie dokumentów tożsamości przez pracodawców lub zewnętrzne firmy rekrutacyjne (wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do swoich dokumentów tożsamości oraz możliwość ich odbioru w każdej chwili);
 - potrącenia zarobków, zaliczki i pożyczki dla pracowników nie mogą przekraczać limitów określonych w przepisach oraz nie mogą być wykorzystywane jako sposób przywiązania

pracownika do miejsca pracy.
Ponadto regulamin udzielania i spłaty zaliczek i pożyczek musi być precyzyjnie podany do wiadomości zainteresowanych pracowników i musi on być dla nich zrozumiały.

- Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna.

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W celu wykazania zgodności z tymi wymaganiami dostawca musi co najmniej:

- prowadzić dokumentację odpowiednich wymagań prawnych (zob. też Rozdział 4.1.1),
- umieścić w polityce firmy odpowiednie zapisy dotyczące zakazu pracy dzieci, pracowników młodocianych, kobiet w ciąży i matek karmiących oraz pracy przymusowej,
- dysponować dokumentacją potwierdzającą zakomunikowanie tych zasad polityki pracownikom firmy (np. poprzez szkolenie, załączniki do umów itp.),
- prowadzić dokumentację w aktach osobowych (w tym stosować procedurę weryfikacji wieku oraz prowadzić rejestr pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych i matek karmiących),
- prowadzić wykaz ciężkich i niebezpiecznych prac.

Podczas oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju sprawdzamy ww. zasady polityki oraz weryfikujemy, czy są one skutecznie komunikowane i szczegółowo wdrażane (np. poprzez obserwacje prowadzone w czasie wizyt w zakładzie, rozmowy z pracownikami, weryfikacje umów i warunków udzielania pożyczek, a także innej dokumentacji).



4.2.2 Uczciwe warunki zatrudnienia

Dostawca ABB ma obowiązek wspierać i szanować zasady ochrony międzynarodowo uznanych praw człowieka, zapewniać równość szans oraz poszanowanie praw jego pracowników w odniesieniu do prowadzenia sporów zbiorowych.

Na czym polegają uczciwe warunki zatrudnienia?

- Pracodawcy nie wolno stosować prześladowania ani środków dyscyplinarnych bądź dyskryminujących na tle etnicznym, kastowym, narodowościowym ani religijnym wobec ludności tubylczej, migrantów, mniejszości, osób niepełnosprawnych, kobiet, osób o określonej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej, a także na tle przekonań politycznych i przynależności związkowej (>1I).
- Pracodawca winien zapewnić równe szanse wszystkim pracownikom (np. w odniesieniu do wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansów oraz wypowiedzenia umowy o pracę) (>1I).
- Wszyscy pracownicy powinni mieć możliwość uczestniczenia w sporach zbiorowych dotyczących warunków pracy, BHP, godzin pracy, wynagrodzenia itd. zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami prawnymi (>1E).

Na czym polegają uczciwe warunki zatrudnienia?

W celu wykazania zgodności z tymi wymaganiami dostawca musi co najmniej:

- umieścić w polityce firmy odpowiednie i precyzyjne zapisy dotyczące środków dyscyplinarnych, zakazu dyskryminacji oraz równości szans,
- dysponować dokumentacją potwierdzającą zakomunikowanie tych zasad polityki pracownikom firmy (np. poprzez szkolenie, załączniki do umów, instrukcje dla pracowników itp.),
- wykazać efektywne wdrożenie układów zbiorowych lub regulaminu.

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju sprawdzamy ww. zasady polityki i umowy oraz weryfikujemy ich szczegółowe wdrożenie (np. poprzez badanie procedur oceny wyników, awansów i przeniesień, a także dokumentów, składu zarządu, przedstawicielstwa pracowników w komisji ds. bezpieczeństwa, komisji zażaleń, komisji racjonalizacyjnej itp.).



4.2.3 Godziny pracy i dni wolne

ABB wymaga, aby dostawca przestrzegał wszystkich właściwych przepisów prawa i standardów branżowych dotyczących godzin pracy, godzin nadliczbowych oraz zasad udzielania urlopów. Uwaga: zasady te mają zastosowanie do wszystkich kategorii pracowników (tj. pracowników stałych, zleceniobiorców, pracowników zatrudnianych za pośrednictwem agencji itp.).

Jak kontrolować godziny pracy i dni wolne?

- Należy prowadzić weryfikowalną dokumentację godzin pracy i godzin nadliczbowych w zakładzie dla wszystkich pracowników (>2C).
System monitorowania godzin pracy i godzin nadliczbowych może być manualny lub elektroniczny, ale musi uwzględniać zarówno pracowników wynagradzanych w systemie akordowym, jak i za czas pracy.
- Godziny pracy i godziny nadliczbowe muszą odpowiadać limitom określonym w przepisach lokalnych. ABB zaleca, aby normalny czas pracy dla wszystkich pracowników, z nadgodzinami, nie przekraczał 60 godzin tygodniowo. Praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być sytuacją regularną (>2A).
Uwaga: przepisy prawa często ograniczają liczbę godzin pracy nie tylko w skali tygodnia, ale także w dłuższym okresie (np. miesięcznie, kwartalnie, rocznie itp.).
- Praca w godzinach nadliczbowych musi być podejmowana dobrowolnie (>2D).
Nikogo nie wolno zmuszać do pracy w nadgodzinach.
- Wszystkim pracownikom należy zaoferować dzień wolnego po każdym sześciu kolejno przepracowanych dniach roboczych (>2B).

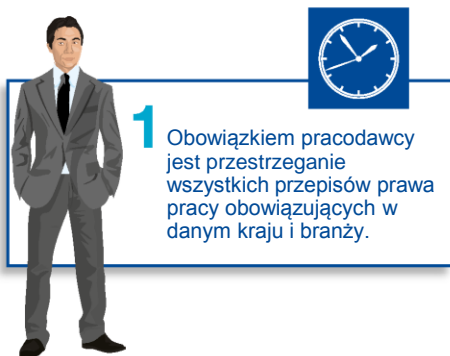
Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju sprawdzamy politykę dostawcy w zakresie godzin pracy i nadgodzin, listy obecności oraz wejść do zakładu i wyjść z zakładu, odpowiednie pozwolenia władz lokalnych lub umowy ze związkami zawodowymi (np. na tymczasowe odstępstwa na czas szczytu produkcji), listy płac i odcinki płacowe, procedury urlopów i dokumentację, plany produkcyjne i dokumentację wydajności pracy (w celu skonfrontowania z dokumentacją dotyczącą czasu pracy) itp. Będziemy także przeprowadzać rozmowy z pracownikami w celu zweryfikowania dokładności i kompletności przedstawionych dowodów.



Przepisy prawa pracy są ważne ponieważ...

- chronią pracodawców przed karami i ewentualnymi pozwami,
- gwarantują prawo pracowników do uczciwego wynagrodzenia,
- chronią produktywność pracodawcy, a tym samym jego zyski, a także zdolność do utrzymania konkurencyjności na rynku poprzez niedopuszczanie do destrukcyjnej konkurencji,
- mogą eliminować czasochłonne i prowadzące do napięć konflikty między pracodawcami a pracownikami,
- pomagają zapobiegać pogorszeniu jakości i incydentom spowodowanym naruszeniem zasad bezpieczeństwa,
- odzwierciedlają wartości społeczności, w której funkcjonuje firma.



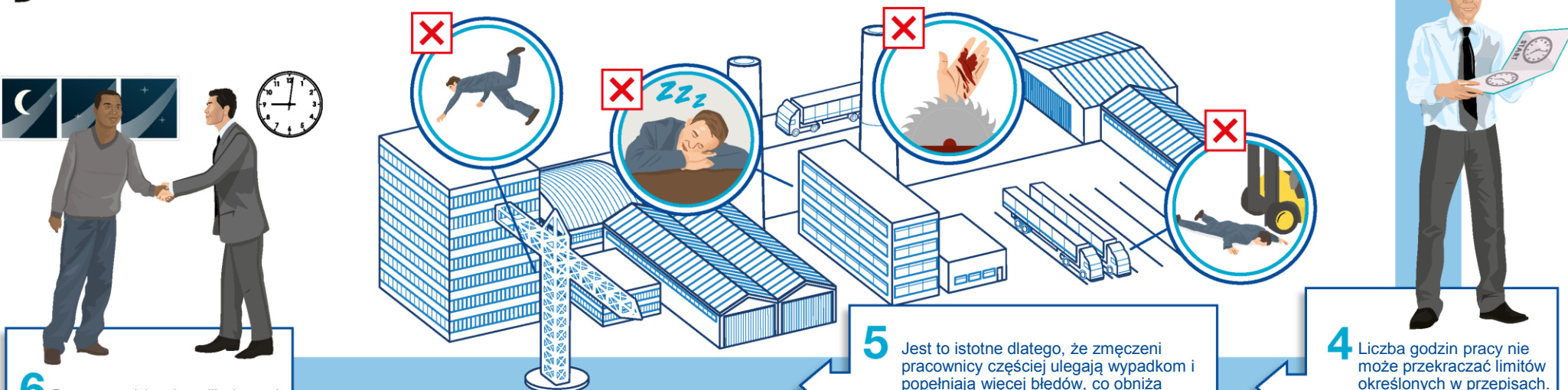
1 Obowiązkiem pracodawcy jest przestrzeganie wszystkich przepisów prawa pracy obowiązujących w danym kraju i branży.



2 Dotyczy to także przepisów o godzinach pracy i dniach wolnych.

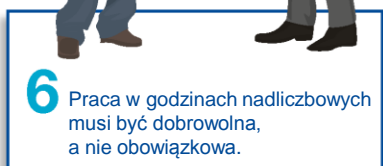


3 Przede wszystkim należy monitorować godziny pracy i nadgodziny oraz prowadzić rzetelną dokumentację we wszystkich zakładach należących do danej firmy/pracodawcy.

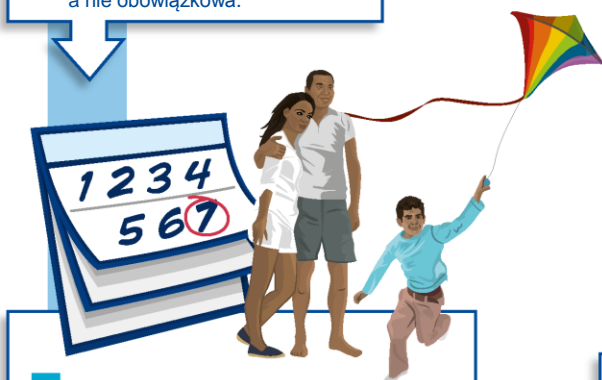


4 Liczba godzin pracy nie może przekraczać limitów określonych w przepisach. Należy uważać, aby nie przekroczyć limitów ustalonych na dane okresy (np. maksymalna liczba godzin pracy tygodniowo, miesięcznie, kwartalnie itd.).

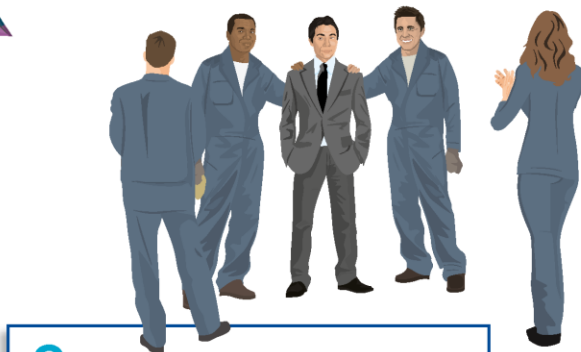
5 Jest to istotne dlatego, że zmęczeni pracownicy częściej ulegają wypadkom i popełniają więcej błędów, co obniża produktywność firmy.



6 Praca w godzinach nadliczbowych musi być dobrowolna, a nie obowiązkowa.



7 Pracownicy muszą mieć co najmniej jeden dzień wolnego po sześciu dniach pracy.



8 Przestrzeganie wszystkich tych wymagań spowoduje, że miejsce pracy będzie zdrowsze i bezpieczniejsze, a pracownicy będą bardziej zadowoleni.



9 To z kolei przełoży się na lepsze wyniki i wyższą produktywność firmy.

4.2.4 Wynagrodzenie



ABB wymaga, aby dostawca przestrzegał wszystkich właściwych przepisów prawa i standardów branżowych dotyczących wynagrodzeń oraz oferował wszystkim pracownikom zarobki adekwatne do wykonywanej pracy.

Jak można spełnić wymagania dotyczące wynagrodzeń?

- Wynagrodzenie, należności za nadgodziny oraz świadczenia powinny być wypłacane wszystkim pracownikom terminowo, z zachowaniem przynajmniej minimalnych standardów określonych w przepisach lub zgodnie z ewentualnymi prawnie wiążącymi standardami branżowymi (>3A).
Należy dopilnować, aby wszyscy pracownicy byli świadomi swoich praw dotyczących wynagrodzenia. Można to osiągnąć poprzez wywieszenie przepisów o płacy minimalnej na tablicy informacyjnej w fabryce lub przy wejściu do zakładu oraz poprzez umieszczenie tych informacji w umowach o pracę lub w instrukcjach dla pracowników.
- Jeżeli dostawca zatrudnia pracowników wynagradzanych w systemie akordowym, musi on zagwarantować, że:
 - zasady naliczania wynagrodzenia akordowego są jasne i przejrzyste (>3B).
Pracownicy muszą mieć możliwość prześledzenia sposobu naliczenia wynagrodzenia akordowego;
 - wynagrodzenie akordowe jest adekwatne do wykonanej pracy (>3B).
Musi ono spełniać wymagania dotyczące płacy minimalnej w normalnych godzinach pracy.
- Wszyscy pracownicy wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych powinni być wynagradzani według podwyższonej stawki równiej co najmniej stawce określonej przez przepisy (>3D).

- Nie wolno dokonywać potrąceń z wynagrodzenia poza dozwolonymi przez prawo potrąceniami składek na ubezpieczenie społeczne i podatek (>3C). Należy kontrolować, czy firma stosuje właściwą, określoną w przepisach, podstawę wynagrodzenia do obliczania potrąceń (np. naliczanie przed/po uwzględnieniu godzin nadliczbowych, świadczeń socjalnych, premii itd.).
- Wszyscy pracownicy powinni otrzymać pisemne umowy o pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami (>3E). Należy dopilnować, aby wszystkie umowy były zgodne z właściwymi wymaganiami prawnymi oraz aby pracownicy rozumieli warunki, na jakich są zatrudniani.
- Wszyscy pracownicy powinni otrzymywać odcinki płacowe z wyszczególnieniem zarobków i potrąceń za każdy okres, za który otrzymują wynagrodzenie (>3E). Odcinki płacowe powinny być jasne i przejrzyste, i zawierać wyszczególnienie wszystkich potrąceń.

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy listę płac i odcinki płacowe, dokumentację stawek wynagrodzenia akordowego, metody naliczania wynagrodzenia akordowego, dokumenty dotyczące środków dyscyplinarnych i wypowiedzeń, formalne umowy lub komunikaty dotyczące kwot potrącanych z wynagrodzenia, umowy o pracę, pisemne nominacje, akta osobowe itd. w celu zweryfikowania zgodności w kwestiach dotyczących wynagrodzeń. Będziemy także przeprowadzać rozmowy z pracownikami w celu zweryfikowania dokładności i kompletności przedstawionych dowodów.

4.2.5 Świadczenia socjalne



ABB wymaga, aby dostawca przestrzegał wszystkich właściwych przepisów prawa i standardów branżowych dotyczących świadczeń socjalnych dla pracowników.

Jak można spełnić wymagania dotyczące świadczeń socjalnych?

- Należy zapewnić zgodność ze wszystkimi obowiązującymi wymaganiami prawnymi w zakresie ubezpieczenia społecznego dla wszystkich pracowników (>4A).
Może to obejmować składki na fundusz emerytalny, składki na ubezpieczenie zdrowotne/chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe oraz ewentualne inne składki na ubezpieczenie społeczne wymagane przepisami prawa.
- Wszystkim pracownikom należy oferować płatne urlopy co najmniej w wymiarze określonym we właściwych przepisach (>4B).
Może to obejmować płatny urlop roczny, zwolnienia chorobowe, urlopy okolicznościowe, dni ustawowo wolne od pracy, urlopy macierzyńskie itp.
- Wszystkim pracownikom należy zapewnić odpowiednie kwatery pracownicze, stołówki i/lub miejsca spożywania posiłków, zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach prawa (>4C). Przepisy te mogą nakładać na pracodawcę obowiązek zapewnienia kuchni, miejsc spożywania posiłków, miejsca do przechowywania żywności i rzeczy osobistych, łatwego dostępu do wody pitnej, możliwości kąpieli w ciepłej wodzie i korzystania z urządzeń sanitarnych, minimalnej przestrzeni przypadającej na pracownika itp.
- Należy zadbać, aby urządzenia sanitarne co najmniej spełniały wymagania prawne, aby mężczyźni i kobiety mogli korzystać z osobnych urządzeń sanitarnych oraz aby urządzenia te były utrzymywane w dobrym stanie (<4D).
Przepisy lokalne mogą wymagać zapewnienia określonego rodzaju, ilości i dostępności urządzeń sanitarnych (np. toalet, umywalk, łazieni itp.).

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy właściwą rejestrację i dokumentację dotyczącą opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i udzielania płatnych urlopów, a także metody obliczania i przejrzystość w przyznawaniu tych świadczeń socjalnych. Przeprowadzamy także oględziny stołówek, kwater pracowniczych i urządzeń sanitarnych w celu zweryfikowania spełnienia obowiązujących wymagań prawnych w tym zakresie. Będziemy także przeprowadzać rozmowy z pracownikami w celu zweryfikowania dokładności i kompletności przedstawionych dowodów.

4.3

Zarządzanie BHP





4.3.1 Odpowiedzialność za zarządzanie BHP

Kodeks postępowania Dostawców ABB nakłada na wszystkich dostawców wymóg „zapewnienia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników”. Jednym etapów niezbędnych do spełnienia tego wymogu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest utworzenie inspektoratu BHP w firmie.

Jak utworzyć inspektorat BHP?

- Należy oficjalnie powołać menedżera odpowiedzialnego za koordynację zarządzania BHP w przedsiębiorstwie (>5B). Zajmujący to stanowisko pełnomocnik zarządu musi być osobą przeszkoloną, kompetentną i zaznajomioną z zagadnieniami ryzyka BHP w danej firmie oraz musi umieć pozyskiwać do współpracy odpowiednie osoby i doradzać im w zakresie zapewnienia pełnego wdrożenia firmowych zasad polityki, systemów i procedur dotyczących BHP. Zakres obowiązków przypisanych do tego stanowiska powinien być sprecyzowany w dokumentacji i zakomunikowany wszystkim menedżerom, pracownikom z funkcjami kierowniczymi i szeregowym pracownikom. Główny zakres obowiązków powinien obejmować:
 - ustanowienie odpowiedniej struktury organizacyjnej do zarządzania BHP,
 - ustanowienie odpowiednich systemów i procedur pozwalających identyfikować, analizować i kontrolować ryzyko w zakresie BHP,
 - zapewnienie odpowiednich kompetencji menedżerom ds. BHP i pracownikom odpowiedzialnym za te kwestie,
 - przywództwo i konsultacje w kwestiach BHP.

Jak ABB weryfikuje zgodność?

- W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy prawidłowość przydzielenia odpowiedzialności za zarządzanie BHP odpowiednio przeszkolonej i kompetentnej osobie.



Podstawy zarządzania BHP i kierowania strukturami odpowiedzialnymi za te kwestie są takie same niezależnie od wielkości firmy oraz rodzaju towarów lub usług dostarczanych ABB. Zagrożenia, konsekwencje, ryzyko i mechanizmy kontroli mogą jednak istotnie różnić się w przypadku poszczególnych dostawców.

Poniżej podano orientacyjną listę kodeksów postępowania i wytycznych, które pomogą dostawcy w odniesieniu się do konkretnych zagrożeń dla BHP.

Kodeksy postępowania

- Kodeks postępowania ABB na miejscu realizacji projektu zawiera praktyczne wskazówki w zakresie osiągania minimalnych standardów BHP na miejscu realizacji projektu wymaganych przez ABB. Należy z niego korzystać przy szkoleniach, a zawarte w nim wymagania muszą być spełnione we wszystkich miejscach realizacji projektów ABB.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) opublikowała szereg przydatnych kodeksów postępowania w zakresie BHP dotyczących używania maszyn, pracy na placach budowy, pracy w zakładach chemicznych itp. Dokumenty te są dostępne na [stronie internetowej ILO](#).

Materiały szkoleniowe ILO

- ILO opublikowała materiały szkoleniowe na takie tematy, jak ergonomia i ocena ryzyka BHP dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz placów budowy. Dokumenty te można pobrać ze [strony internetowej ILO](#).

W ABB działają lokalni konsultanci BHP odpowiedzialni za poszczególne zakłady produkcyjne i miejsca realizacji projektów. Eksperti ci mogą udzielić dostawcom szczegółowych porad dotyczących zarządzania BHP i budowania kompetencji, a także przedstawić standardy BHP wyznaczone przez ABB dla danego zakresu dostaw. Dostawca może skontaktować się z ekspertami za pośrednictwem właściwego Kierownika ds. łańcucha dostaw ABB.

4.3.2 System zarządzania BHP



Inspektor BHP odpowiada za ustanowienie systemu zarządzania BHP oraz budowanie odpowiedniej struktury i kompetencji niezbędnych do funkcjonowania tego systemu.

Jak skutecznie zarządzać ryzykiem BHP?

- Należy sporządzić i aktualizować protokół oceny ryzyka BHP wskazujący na obszary i działania wysokiego ryzyka (zob. też „wykaz ciężkich i niebezpiecznych prac” w Rozdziale 4.2.1) (>5A). Więcej informacji nt. oceny ryzyka BHP znajduje się na kolejnych stronach.
- Należy opracować i wdrożyć programy zarządzania zagrożeniami i ich ograniczania w obszarach wysokiego ryzyka (>5I).
Mechanizmy kontroli powinny koncentrować się kolejno na: eliminowaniu, izolowaniu lub ograniczaniu konsekwencji poważnych zagrożeń (zidentyfikowanych i opisanych w protokole oceny ryzyka BHP, o którym mowa powyżej).
- Należy zapewnić dostępność i prawidłowe stosowanie wyposażenia ochronnego (<5G).
Wyposażenie ochronne musi być odpowiednie do ryzyka i spełniać obowiązujące standardy. Pracownicy muszą być przeszkoleni w zakresie prawidłowego korzystania z wyposażenia ochronnego.
- Należy zapewnić odpowiedni i dostateczny sprzęt pierwszej pomocy i sprzęt gaśniczy oraz przeszkolić wszystkich pracowników pełniących funkcje kierownicze oraz odpowiednią liczbę szeregowych pracowników w zakresie prawidłowego korzystania z tego sprzętu (>5J).
Sprzęt ten musi być łatwo dostępny (w zasięgu, z niezablokowanym dostępem itp.), a jego okresowe kontrole i konserwacja muszą być odpowiednio udokumentowane.
- Należy zadbać o to, aby kuchnie w kwaterach pracowniczych i stołówkach miały dobry standard pod względem bezpieczeństwa i stanu sanitarnego oraz spełniały wszystkie obowiązujące wymagania prawne, w tym wymagania dotyczące higieny żywności i wody pitnej (<5L).
Wszyscy mieszkańcy kwater pracowniczych i użytkownicy stołówki muszą być świadomi zasad bezpieczeństwa i reagowania w sytuacjach awaryjnych. Drogi i wyjścia ewakuacyjne muszą być łatwo dostępne i nie mogą być nigdy blokowane.

- Należy ustanowić odpowiednie kanały komunikacji między kierownictwem a pracownikami służące do informowania o zagrożeniach BHP, ich konsekwencjach, ryzyku oraz środkach ograniczania tego ryzyka (>5F).
Zebrania i prelekcje nt. bezpieczeństwa, oznaczenia wizualne i standardowe procedury operacyjne to przykłady metod komunikacji nt. zagrożeń BHP oraz ich konsekwencji, ryzyka i właściwego stosowania środków ograniczania tego ryzyka (takich jak wyposażenie ochronne).
- Należy organizować szkolenia podnoszące świadomość kwestii BHP i kompetencje wszystkich pracowników związanych z obszarami i działaniami wysokiego ryzyka (>5C).
Przed wszystkim należy przeprowadzić udokumentowaną ocenę potrzeb szkoleniowych (kto wymaga przeszkolenia i w jakim zakresie), a następnie odnotować treść faktycznie przeprowadzonych szkoleń oraz obecność uczestników.
- Należy sporządzić i przetestować odpowiednie plany awaryjne (<5K). Należy okresowo sprawdzać i dokumentować stan gotowości do sytuacji awaryjnych oraz udział w testach i ćwiczeniach (np. akcji podejmowanych w razie pożaru, eksplozji, konieczności udzielenia pierwszej pomocy, transportu do szpitala itp.).



4.3.2 System zarządzania BHP

Jak skutecznie zarządzać ryzykiem BHP? (cd.)

- Należy zgromadzić dowody rutynowych inspekcji miejsca pracy pod kątem identyfikacji niebezpiecznych zachowań i sytuacji, a także dowody działań pokontrolnych (>5D). Dowodami takimi mogą być protokoły z audytu, listy kontrolne miejsca pracy, pozwolenia/zgody, protokoły monitorowania warunków (np. jakości powietrza w pomieszczeniach, natężenia hałasu itp.).
- Na podstawie protokołów oceny ryzyka i wymagań prawnych należy gromadzić dokumentację z rutynowych przeglądów maszyn, a także dowody działań pokontrolnych (>5E).
Należy prowadzić dokumentację testów, inspekcji i przeglądów zbiorników ciśnieniowych, dźwigów, pras hydraulicznych, wózków widłowych itp. przeprowadzanych zgodnie z wymaganą częstotliwością.
- Należy wdrożyć system rejestrowania i zgłaszania wszystkich incydentów BHP oraz prowadzić dokumentację zawierającą dane incydentów dotyczące wszystkich pracowników, zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach (<5H).
Należy prowadzić kompletny i dokładny rejestr wypadków i incydentów, wdrożyć procedurę badania przyczyn incydentów oraz powiązać tę procedurę z oceną ryzyka BHP i standardowymi procedurami operacyjnymi obowiązującymi w danej firmie.



Typowe źródła zagrożeń: piaskowanie, chemikalia, zamknięte przestrzenie o utrudnionym dostępie, dźwigi, wyciągi i olinowanie, rozbiórka budynków, prowadzenie pojazdów, kurz, elektryczność, wymagania dla służb ratunkowych, wykopy, spadające obiekty, zmęczenie, pożar i eksplozja, higiena żywności i higiena sanitarna, zalanie, narzędzia ręczne i elektronarzędzia, wysoka i niska temperatura, węże i inny sprzęt ciśnieniowy, przeładunek ręczny, przechowywanie i układanie materiałów, ruch pojazdów po terenie zakładu, hałas, narzędzia pneumatyczne i hydrauliczne, promieniowanie elektromagnetyczne i ultrafioletowe, rusztowania, ostre krawędzie, ryzyko poślizgnięcia i upadku, aerozole.

4.3.2 System zarządzania BHP



Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy procedury i wyniki oceny ryzyka BHP, oceniamy programy zarządu dotyczące eliminowania głównych rodzajów ryzyka, cele tych programów itp., kontrolujemy wszystkie merytoryczne procedury i dokumenty oraz przeprowadzamy rozmowy z pracownikami w celu zbadania świadomości zagadnień BHP oraz należytego wdrożenia systemu zarządzania BHP w firmie dostawcy.



Ocena ryzyka BHP: wskazówki i podpowiedzi

Celem oceny ryzyka BHP jest aktywna identyfikacja i kontrola stopnia ryzyka związanego z zagrożeniami, jakie mogą pojawić się w związku z działalnością firmy. Poniżej przedstawiono ogólny zarys procedury oceny ryzyka BHP.

1. Identyfikacja zagrożeń
Pojęcie „zagrożenia” odnosi się do każdego działania, okoliczności, zdarzenia, procesu lub substancji będących faktyczną lub potencjalną przyczyną lub źródłem choroby lub urazu. Zagrożenia mogą mieć charakter fizyczny (np. praca na wysokości, podnoszenie i przenoszenie, pożar itp.), chemiczny lub biologiczny (np. wdychanie, zetknięcie z chemikaliami, bakteriami lub wirusami lub ich połknięcie) lub psychologiczny (np. stres, molestowanie itp.). Należy opracować metodę identyfikowania i dokumentowania zagrożeń związanych z działalnością firmy oraz procedurę skutecznego komunikowania tych zagrożeń w firmie.
2. Ocena ryzyka
Ryzyko to połączenie prawdopodobieństwa zdarzenia stanowiącego zagrożenie (mającego skutek w postaci szkody na osobie lub mieniu) oraz powagi konsekwencji tego zdarzenia. Do każdego zidentyfikowanego zagrożenia należy przypisać punktową ocenę konsekwencji i prawdopodobieństwa zdarzenia (np. skala konsekwencji od 10 = wypadek śmiertelny do 1 = drobny wypadek, oraz skala prawdopodobieństwa od 10 = codziennie do 1 = raz na 10 lat), a także opracować metodę obliczania ryzyka wynikającego

z takiego zagrożenia (np. macierz ryzyka).

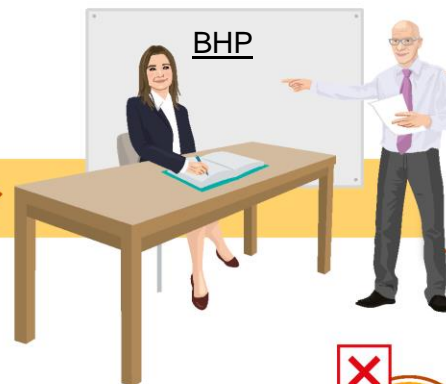
3. Zdefiniowanie mechanizmów kontroli i ograniczania ryzyka
Dla wszystkich rodzajów ryzyka, które nie są akceptowalne (tzn. firma nie chce ich ponosić ze względu na zobowiązania prawne i umowne lub politykę i cele w zakresie BHP), należy zdefiniować mechanizmy kontroli i ograniczania, tzn. podjąć wszelkie możliwe środki prowadzące do eliminacji zagrożenia (technicznego wykluczenia), odizolowania zagrożenia (od ludzi lub procesów) lub zminimalizowania skutków zagrożenia (używanie wyposażenia ochronnego).
4. Wdrożenie i monitorowanie mechanizmów kontroli i ograniczania ryzyka
Po zdefiniowaniu odpowiednich mechanizmów kontroli i ograniczania poważnych zagrożeń należy przeszkolić ludzi w zakresie wdrażania tych mechanizmów oraz monitorować ich prawidłowe wdrożenie i działanie. Incydenty muszą być odnotowywane, a w ich sprawie należy podejmować odpowiednie czynności obejmujące analizę przyczyn i działania korygujące.

Taka procedura oceny ryzyka powinna być opracowana w formie dokumentu i okresowo aktualizowana. Każda zmiana mogąca wpłynąć na ryzyko BHP w firmie (nowe działania, technologie, procesy itp.) musi być uwzględniona w ocenie ryzyka.

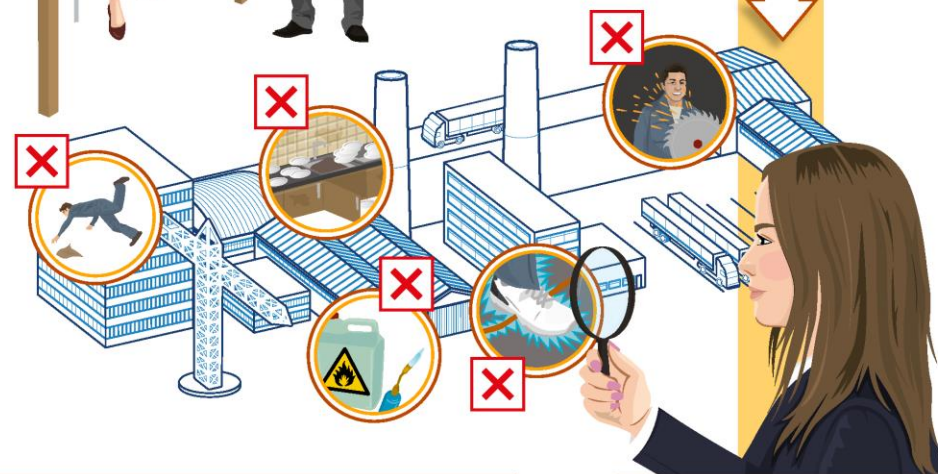
Jeżeli firma dostawcy nie przeprowadzała wcześniej oceny ryzyka BHP, powinna zasięgnąć profesjonalnej porady w tym zakresie lub zwrócić się o pomoc do ABB.



1 Obowiązkiem dostawcy jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników. Aby go spełnić, należy powołać w firmie Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP). Rolę i obowiązki tej osoby należy zakomunikować wszystkim pracownikom sprawującym funkcje kierownicze oraz szeregowym pracownikom, aby wiedzieli oni, do kogo należy zgłaszać swoje wątpliwości dotyczące kwestii BHP.



2 Inspektor BHP musi być odpowiednio przeszkolony i zaznajomiony z metodami oceny, kontroli i komunikowania zagrożeń dla BHP oraz ich konsekwencji i związanego z nimi ryzyka w danej firmie.



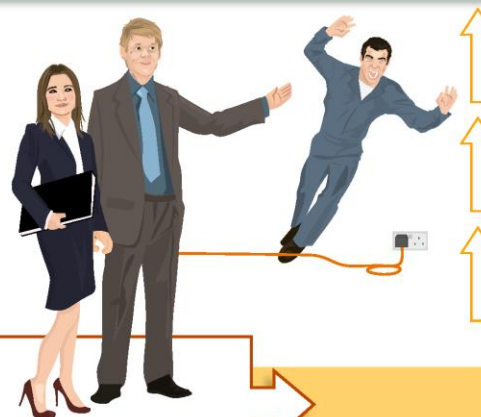
5 Pracowników pełniących funkcje kierownicze i pracowników szeregowych należy przeszkolić w zakresie stosowania mechanizmów kontroli i ograniczania ryzyka oraz określić harmonogram i listę kontrolną regularnych inspekcji warunków BHP. W czasie tych inspekcji można sprawdzić, ile rodzajów ryzyka zostało ograniczonych.

4 Należy sporządzić raport zawierający wyszczególnienie wszystkich zagrożeń, ocenę ich konsekwencji i ryzyka oraz definiujący proces kontrolowania i ograniczania poszczególnych rodzajów ryzyka. Celem mechanizmów kontroli i ograniczania ryzyka jest eliminacja zagrożenia, jego odizolowanie lub ograniczenie jego skutków.

3 Inspektor powinien dokonać obchodu firmy w celu zidentyfikowania ewentualnych zagrożeń dla BHP.



6 Inspektor BHP powinien prowadzić regularny dialog z pracownikami, aby mogli oni zgłaszać incydenty i wskazywać na zagrożenia, które jeszcze nie są kontrolowane ani ograniczane. Należy aktualizować protokół oceny ryzyka pod kątem zapobiegania kolejnym incydentom i uwzględnienia nowych zagrożeń.



7 Lepsze warunki pracy przekładają się na poprawę zadowolenia i stanu zdrowia pracowników. Jest to także korzystne dla firmy.

4.4

Zarządzanie ochroną środowiska





4.4.1 Odpowiedzialność za zarządzanie ochroną środowiska

Chcemy, aby wszyscy nasi dostawcy zobowiązali się do ochrony środowiska oraz prowadzili swoje firmy w sposób uwzględniający potrzebę ochrony środowiska. Również i w tej sferze pierwszym etapem tworzenia struktur zarządzania jest powołanie odpowiedniego menedżera.

Jak utworzyć struktury zarządzania ochroną środowiska?

- Należy oficjalnie powołać menedżera odpowiedzialnego za koordynację zarządzania ochroną środowiska w przedsiębiorstwie (>6C). Zajmujący to stanowisko pełnomocnik zarządu musi być osobą przeszkoloną, kompetentną i zaznajomioną z zagadnieniami ochrony środowiska w danej firmie oraz musi umieć pozyskiwać do współpracy odpowiednie osoby i doradzać im w zakresie zapewnienia pełnego wdrożenia firmowych zasad polityki, systemów i procedur dotyczących ochrony środowiska. Zakres obowiązków przypisanych do tego stanowiska powinien być sprecyzowany w dokumentacji i zakomunikowany wszystkim menedżerom, pracownikom z funkcjami kierowniczymi i szeregowym pracownikom. Główny zakres obowiązków powinien obejmować:
 - ustanowienie odpowiedniej struktury organizacyjnej do zarządzania ochroną środowiska,
 - ustanowienie odpowiednich systemów i procedur pozwalających identyfikować, analizować i kontrolować aspekty związane z ochroną środowiska i oddziaływaniem na środowisko naturalne,
 - zapewnienie odpowiednich kompetencji menedżerom ds. ochrony środowiska i pracownikom odpowiedzialnym za te kwestie,
 - przywództwo i konsultacje w kwestiach dotyczących ochrony środowiska.

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy prawidłowość przydzielenia odpowiedzialności za zarządzanie ochroną środowiska odpowiednio przeszkolonej i kompetentnej osobie.



Podstawy zarządzania ochroną środowiska i kierowania strukturami odpowiedzialnymi za te kwestie są takie same niezależnie od wielkości firmy oraz rodzaju towarów lub usług dostarczanych ABB. Zagrożenia i konsekwencje mogą jednak istotnie różnić się w przypadku poszczególnych dostawców.

W Internecie można znaleźć wiele przydatnych wytycznych i materiałów szkoleniowych, które mogą pomóc dostawcy w odniesieniu się do poszczególnych aspektów ochrony środowiska. Poniżej znajduje się lista wybranych wytycznych i materiałów szkoleniowych:

Materiały szkoleniowe i wytyczne

- Moduły szkoleń dotyczące bezpieczeństwa chemicznego ([ILO](#))
- Wytyczne dotyczące ochrony środowiska i wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych: Narzędzia i podejścia korporacyjne ([OECD](#))
- Wytyczne OECD w zakresie zapobiegania wypadkom chemicznym, gotowości i reagowania ([OECD](#))
- Dobre praktyki w zakresie gotowości na wypadek awarii i reagowania na awarie ([UNEP](#))

ABB dysponuje ekspertami ds. ochrony środowiska na całym świecie. Eksperti ci mogą udzielić dostawcom szczegółowych porad dotyczących zarządzania ochroną środowiska i budowania kompetencji, a także przedstawić standardy ochrony środowiska wyznaczone przez ABB dla danego zakresu dostaw. Dostawca może skontaktować się z ekspertami za pośrednictwem właściwego Kierownika ds. łańcucha dostaw ABB.



4.4.2 System zarządzania środowiskowego

Inspektor ds. ochrony środowiska odpowiada za ustanowienie systemu zarządzania środowiskowego oraz budowanie odpowiedniej struktury i kompetencji niezbędnych do funkcjonowania tego systemu.

Jak skutecznie zarządzać aspektami dotyczącymi ochrony środowiska?

- Należy sporządzić i aktualizować protokół oceny ryzyka w ochronie środowiska, z wyszczególnieniem istotnych aspektów tej ochrony (>6A).
- Firma musi posiadać wszystkie wymagane prawem licencje środowiskowe, zgody i pozwolenia na prowadzenie działalności (>6D). Formalności te mogą dotyczyć np. poboru wody i zagospodarowania ścieków, emisji, przeładunku i magazynowania materiałów i odpadów niebezpiecznych, używania chemikaliów itp. Należy dopilnować, aby posiadane zgody obejmowały cały zakres działalności firmy oraz były ważne i przechowywane na terenie zakładu. Wymagane licencje, zgody i pozwolenia należy włączyć do firmowego systemu zarządzania zgodnością (zob. Rozdział 4.1.1).
- Należy wdrożyć formalną procedurę monitorowania służącą weryfikacji zgodności procesów i produktów z odpowiednimi wymaganiami prawnymi i innymi wymaganiami dotyczącymi ochrony środowiska (>6E). Obejmuje to identyfikację i okresowe przeglądy wszystkich merytorycznych wymagań (w tym Listy substancji zakazanych i reglamentowanych w ABB oraz innych wcześniej zidentyfikowanych wymagań), a także monitorowanie i formalne dokumentowanie sposobu spełniania tych wymagań (np. ilości zużytej wody lub wytworzonych odpadów, stężenia zanieczyszczeń, używania zakazanych lub reglamentowanych substancji itp.). Wszystkie incydenty dotyczące ochrony środowiska należy odnotowywać w dokumentacji. Należy też przeprowadzać odpowiednie działania w reakcji na takie incydenty (w tym analizę przyczyn i działania korygujące).
- Należy zadbać o to, aby odpady były odpowiednio przechowywane i utylizowane przez licencjonowany podmiot, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (>6F).
Uwaga: wszystkie odpady ciekłe muszą być przechowywane w zamkniętych pojemnikach uniemożliwiających ich przeciekanie do otoczenia.
- Należy opracować i aktualizować politykę ochrony środowiska (>6B).
Należy sporządzić oficjalną dokumentację takiej polityki oraz skutecznie ją komunikować wraz z ewentualnymi informacjami dotyczącymi zobowiązań oraz szczegółowych i ogólnych celów firmy w zakresie ochrony środowiska.
- Należy zdefiniować i monitorować cele dotyczące ciągłego doskonalenia wyników firmy w zakresie ochrony środowiska (>6G).
- Należy opracować program szkoleń służących podnoszeniu kompetencji pracowników pełniących funkcje kierownicze i pracowników szeregowych odpowiedzialnych za zarządzanie ochroną środowiska (>6G).
Takie szkolenie powinno obejmować wszystkie merytoryczne procedury, gotowość na wypadek awarii i świadomość firmowej polityki ochrony środowiska, w tym szczegółowych i ogólnych celów dotyczących ciągłego doskonalenia wyników firmy w zakresie ochrony środowiska. Należy zadbać o przeprowadzenie oceny potrzeb szkoleniowych oraz odnotować treść szkoleń i obecność uczestników.



4.4.2 System zarządzania środowiskowego

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju weryfikujemy procedury i wyniki oceny ryzyka środowiskowego, oceniamy programy zarządu dotyczące eliminowania głównych rodzajów ryzyka, cele tych programów itp., kontrolujemy wszystkie merytoryczne procedury i dokumenty oraz przeprowadzamy rozmowy z pracownikami w celu zbadania świadomości zagadnień ochrony środowiska oraz należytego wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego w firmie dostawcy.



Ocena ryzyka środowiskowego

Celem oceny ryzyka środowiskowego jest identyfikacja środowiskowych aspektów działalności firmy oraz aktywne reagowanie w tych aspektach, które mogą mieć znaczący wpływ na środowisko. Poniżej przedstawiono ogólny zarys procedury oceny ryzyka środowiskowego.

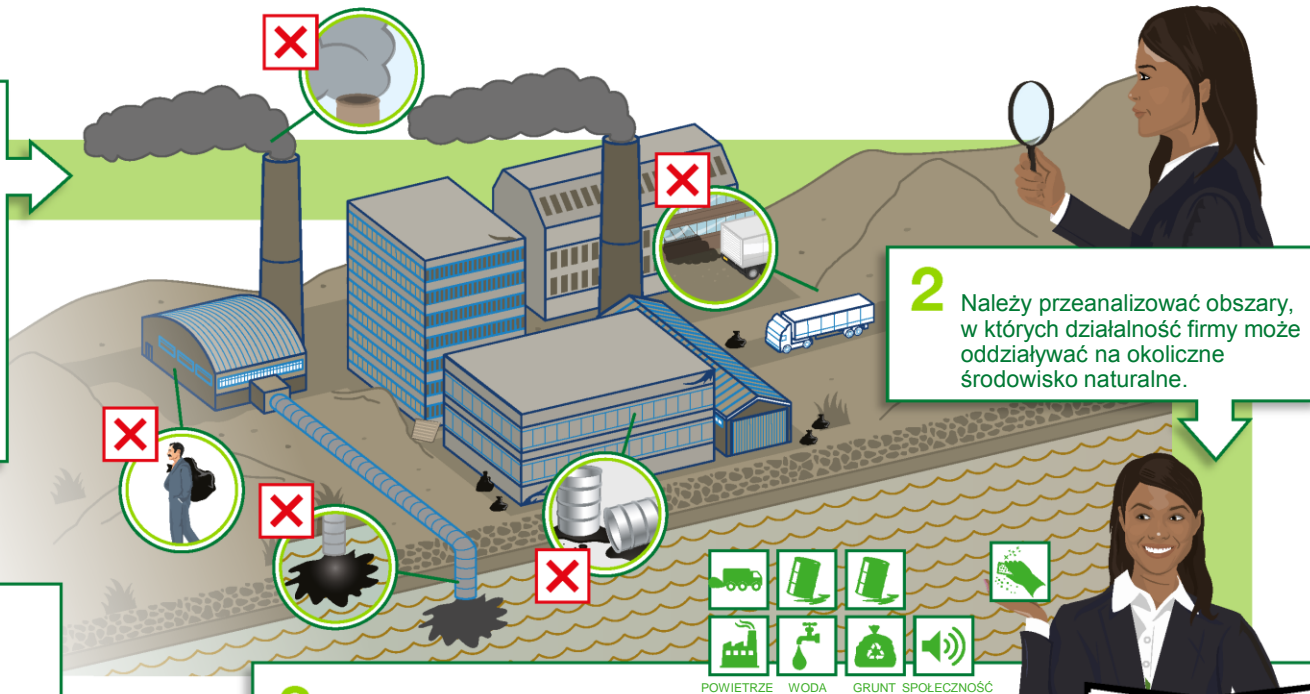
1. Identyfikacja aspektów i oddziaływania
Pojęcie „aspektu” w ochronie środowiska odnosi się do wszystkich działań, produktów i usług firmy, które mogą wchodzić w interakcje ze środowiskiem naturalnym. Należy opracować procedurę identyfikowania i prowadzenia listy aspektów środowiskowych będących w zakresie kontroli i wpływów firmy. Wśród zidentyfikowanych aspektów należy wskazać te, które mają istotne oddziaływanie na środowisko (tj. mogą wywołać w nim znaczące zmiany). Wszystkie aspekty/oddziaływania ocenione jako istotne powinny być kontrolowane poprzez procedury kontroli operacyjnej lub korygowane w ramach realizacji szczegółowych i ogólnych celów środowiskowych zakładu i programów zarządzania środowiskowego. Przykładami aspektów środowiskowych prowadzących do oddziaływania na środowisko są: wycieki oleju skutkujące zanieczyszczeniem gleby i wody podziemnej, emisje lotnych związków organicznych powodujące zanieczyszczenie powietrza, spalanie paliw powodujące zanieczyszczenie powietrza i globalne ocieplenie itp.

2. Wymagania prawne i inne
3. (zob. też Rozdział 4.1.1)
Należy ustanowić i realizować formalną procedurę identyfikowania wszystkich prawnych i innych wymagań środowiskowych oraz ustalania, jak te wymagania odnoszą się do aspektów środowiskowych w danej firmie. Przykłady takich wymagań to przepisy prawa krajowego, warunki pozwoleń i zgód środowiskowych, Lista substancji zakazanych i reglamentowanych ABB (zob. też Rozdział 4.4.2) itp.
3. Wdrażanie i monitorowanie realizacji celów szczegółowych i ogólnych
Należy zdefiniować szczegółowe i ogólne cele środowiskowe odnoszące się do aspektów o znaczącym oddziaływaniu z uwzględnieniem wymagań firmowej polityki środowiskowej oraz wymagań prawnych i innych. Po zdefiniowaniu celów należy przeszkolić ludzi w zakresie ich realizowania i monitorować ten proces względem zaplanowanych wartości. Incydenty muszą być odnotowywane, a w ich sprawie należy podejmować odpowiednie czynności obejmujące analizę przyczyn i działania korygujące.

Taka procedura oceny ryzyka powinna być opracowana w formie dokumentu i okresowo aktualizowana. Każda zmiana mogąca wpłynąć na aspekty środowiskowe i ich oddziaływanie (nowe działania, technologie, procesy itp.) musi być uwzględniana w ocenie ryzyka środowiskowego.



1 Chcemy, aby wszyscy nasi dostawcy zobowiązali się do ochrony środowiska. Dlatego dostawca powinien powołać inspektora ds. ochrony środowiska, który będzie odpowiadał za zarządzanie wynikami firmy w tym obszarze. Inspektor musi być odpowiednio przeszkolony do wykonywania tej pracy.

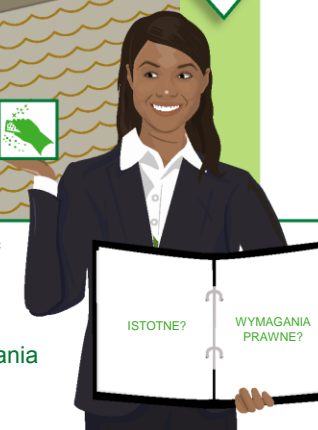


2 Należy przeanalizować obszary, w których działalność firmy może oddziaływać na otoczące środowisko naturalne.

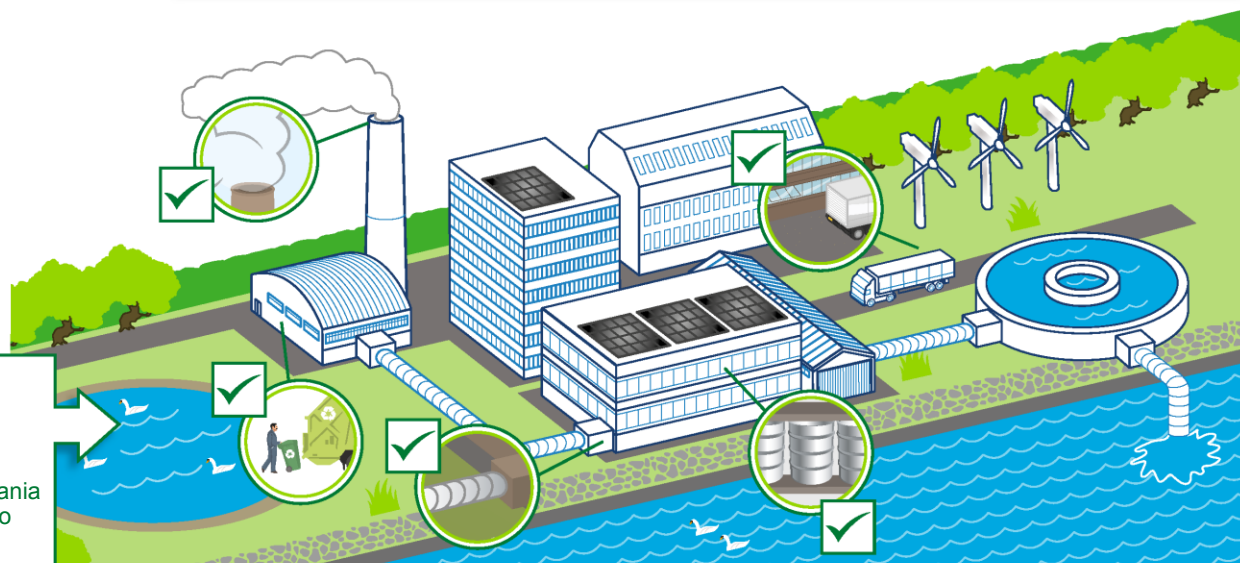


4 Po ustanowieniu stosownej procedury należy przeszkolić pracowników, aby zagwarantować jej realizację i ustawiczne doskonalenie!

3 Należy przeprowadzić analizę ryzyka środowiskowego w celu zidentyfikowania aspektów środowiskowych, przeanalizować ich oddziaływanie na środowisko oraz zapoznać się z odpowiednimi wymaganiami prawnymi. Należy zdefiniować procedurę zarządzania aspektami, które mogą w znaczącym stopniu oddziaływać na środowisko i działalność firmy.



5 Poprzez efektywne zarządzanie wynikami środowiskowymi firma dostawcy może poprawić swoją efektywność pod względem korzystania z zasobów oraz zdobyć uznanie jako firma odpowiedzialna!



4.5

Zarządzanie zaopatrzeniem





4.5.1 Poddostawcy i podwykonawcy

Zgodnie z Kodeksem postępowania Dostawców ABB firma dostawcy powinna upewnić się, że każdy jej wykonawca i poddostawca bezpośrednio lub pośrednio dostarczający towar do ABB lub świadczący usługi dla ABB również przestrzega tego Kodeksu.

Jak stać się wzorem dla własnych dostawców?

- Należy efektywnie zakomunikować minimalne wymagania dla dostawców ABB w zakresie zrównoważonego rozwoju własnym dostawcom i wykonawcom, którzy pośrednio lub bezpośrednio dostarczają towar do ABB lub świadczą usługi dla ABB (>1H). Można na przykład żądać od dostawców i wykonawców potwierdzenia otrzymania Kodeksu postępowania dla Dostawców ABB i zobowiązania się do jego przestrzegania (np. poprzez zwrot podpisanej kopii Kodeksu).

Jak ABB weryfikuje zgodność?

W trakcie oceny zgodności dostawcy ABB z zasadami zrównoważonego rozwoju ABB sprawdza procedury wyboru dostawców, listę wykonawców i dostawców pośrednio lub bezpośrednio dostarczających towar do ABB lub świadczących usługi dla ABB, stosowane przez nich procesy (w celu skonfrontowania z Listą substancji zakazanych i reglamentowanych ABB), protokoły z audytów, wykonanie zaleceń pokontrolnych itp.



W zrównoważonym rozwoju liczy się współpraca między poszczególnymi ogniwami łańcucha dostaw. Dlatego angażowanie własnych wykonawców i dostawców w proces wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju jest tak ważne.

- Dostawca ABB powinien być wzorem. Przed zaangażowaniem własnych dostawców w kwestię zrównoważonego rozwoju należy samemu dać im przykład.
- Komunikowanie oczekiwań i wymagań. Dostawca powinien opracować własny kodeks postępowania oparty na międzynarodowych standardach i zasadach określonych w Kodeksie postępowania Dostawców ABB. Kodeks taki należy zintegrować z regulaminem/warunkami współpracy z firmą.
- Udzielanie pomocy własnym wykonawcom i dostawcom. Należy zaprosić przedstawicieli własnych dostawców do udziału w sesjach szkoleniowych oraz zapoznania się z systemami zarządzania obowiązującymi w firmie.
- Kontrolowanie wyników dostawców i wykonawców w zakresie zrównoważonego rozwoju. Należy zażądać od własnych dostawców wykazania zgodności z wymaganiami stawianymi przez dostawcę ABB oraz zapisanymi w Kodeksie postępowania Dostawców ABB. Należy przeprowadzać audyty własnych dostawców oraz monitorować ciągłą poprawę ich wyników.

5 Poprzez doskonalenie wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju w całym łańcuchu dostaw ABB i ogólnie wszystkie przedsiębiorstwa mogą przyczynić się do budowy lepszego świata. Dziękujemy za to, że uczestniczą Państwo w tym przedsięwzięciu!

4 Jeżeli dostawcy ABB będą rozwijać własnych poddostawców, wówczas cały łańcuch dostaw zyska większą odporność i stanie się bardziej konkurencyjny.

3 Dlatego tak ważna jest bliska współpraca z własnymi dostawcami, dzięki której również i oni mogą spełniać standardy zapisane w Kodeksie postępowania Dostawców ABB. Dzięki temu poprawi się rentowność Państwa firmy.

1 Przedsiębiorstwa osiągające słabe wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju są na ogół także słabymi dostawcami. Mają problemy z szybką realizacją zamówień, dotrzymywaniem terminów, jakością i konkurencyjnością na rynku. Zdarzają się im także kłopoty z prawem.

2 Jeżeli Państwa dostawcy i poddostawcy osiągają słabe wyniki, szkodzi to rentowności Państwa firmy oraz obniża wartość, jaką realizują Państwo dla ABB, będąc jednym z naszych dostawców.

5

Gdzie szukać
dodatkowych informacji?

5 Gdzie szukać dodatkowych informacji?

Główna osoba do kontaktów

Pytania dotyczące minimalnych wymagań w zakresie zrównoważonego rozwoju stawianych dostawcom ABB oraz procesu wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w firmie prosimy kierować do właściwego Kierownika ds. łańcucha dostaw (SCM) ABB. Alternatywnie dostawcy mogą także kontaktować się z Globalnym Biurem ds. Zrównoważonego Rozwoju w Zarządzaniu Łańcuchem Dostaw, pisząc na adres:

scm.sustainability@ch.abb.com

Ogólne informacje nt. obowiązujących przepisów i standardów (tylko wybrane kraje)

W celu uzyskania ogólnych informacji nt. obowiązujących przepisów i standardów prosimy zapoznać się z „Instrukcją wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju dla dostawców ABB” dla danego kraju. Instrukcja zawiera zestawienie (wg kodów użytych w niniejszym dokumencie) aktów prawnych i standardów regulujących minimalne wymagania w zakresie zrównoważonego rozwoju stawiane dostawcom ABB w wybranych krajach. Więcej informacji mogą udzielić pracownicy ABB odpowiedzialni za kontakt z firmą dostawcy.

Zasoby online

W celu uzyskania dalszych informacji nt. Programu wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju u dostawców ABB oraz pobrania najnowszej wersji niniejszego podręcznika prosimy odwiedzić stronę:

www.abb.com/supplyingtoabb

ABB Business Integrity Hotline (gorąca linia)

Zrównoważony rozwój jest częścią ogólnego Programu Integrity ABB. Ewentualne wątpliwości dotyczące przebiegu kontaktów z ABB dostawcy mogą zgłaszać poprzez „gorącą linię” *integrity*. Więcej informacji znajduje się na stronie:

www.abb.com/integrity

