

## Zasady postępowania Dostawców IBM: wytyczne



# Spis treści

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Postanowienie:</b><br><b>Praca pod przymusem</b>                          | <b>4</b>  |
| <b>2. Postanowienie:</b><br><b>Praca dzieci</b>                                 | <b>5</b>  |
| <b>3. Postanowienie:</b><br><b>Wynagrodzenia i świadczenia</b>                  | <b>6</b>  |
| <b>4. Postanowienie:</b><br><b>Godziny pracy</b>                                | <b>7</b>  |
| <b>5. Postanowienie:</b><br><b>Zakaz dyskryminacji</b>                          | <b>8</b>  |
| <b>6. Postanowienie:</b><br><b>Szacunek i godność</b>                           | <b>9</b>  |
| <b>7. Postanowienie:</b><br><b>Wolność zrzeszania się</b>                       | <b>10</b> |
| <b>8. Postanowienie:</b><br><b>Zdrowie i bezpieczeństwo</b>                     | <b>11</b> |
| <b>9. Postanowienie:</b><br><b>Ochrona środowiska naturalnego</b>               | <b>13</b> |
| <b>10. Postanowienie:</b><br><b>Obowiązujące prawo<br/>i inne wymogi prawne</b> | <b>15</b> |
| <b>11. Postanowienie:</b><br><b>Etyka postępowania</b>                          | <b>16</b> |
| <b>12. Postanowienie:</b><br><b>Informowanie</b>                                | <b>17</b> |
| <b>13. Postanowienie:</b><br><b>Monitorowanie/dokumentacja</b>                  | <b>18</b> |

# Wprowadzenie

3

Niniejszy dokument opracowano, aby pomóc naszym dostawcom w interpretacji Zasad postępowania Dostawców IBM oraz ułatwić im spełnienie warunków wynikających ze standardów postępowania, jakie obowiązują dostawców IBM w wielu dziedzinach. Zamieszczono tutaj gruntowne omówienie Zasad postępowania Dostawców IBM oraz konkretne wytyczne, którymi kierować się będziemy podczas oceny i weryfikacji przestrzegania tych zasad.

Wytyczne te w żadnym wypadku nie stanowią kompletnej listy warunków i instrukcji. Obowiązującym dokumentem są bowiem wyłącznie Zasady postępowania Dostawców IBM. Jesteśmy jednak przekonani, że niniejsze wytyczne pomogą naszym dostawcom w samodzielnej ocenie swoich standardów postępowania oraz opracowaniu wewnętrznych planów doskonalenia.

Ponadto od naszych bezpośrednich dostawców oczekujemy, że wykorzystają ten dokument do wdrożenia własnych zasad – identycznych lub porównywalnych z zasadami IBM – u swoich podwykonawców i poddostawców, w szczególności w podmiotach udostępniających pracowników kontraktowych.

Chętnie zapoznamy się z Państwa uwagami i zaleceniami, pragniemy bowiem wspólnie z Wami wprowadzać istotne udoskonalenia w łańcuchu dostaw IBM.

John M. Gabriel  
Menedżer ds. odpowiedzialności społecznej w łańcuchu dostaw

*Dostawcy IBM nie będą korzystał z jakiegokolwiek pracy o charakterze wymuszonym ani niedobrowolnym (np. pracy pod przymusem, pracy za długi, pracy w warunkach ograniczenia wolności bądź pracy więźniów); zatrudnienie jest relacją o charakterze dobrowolnym.*

## Najistotniejsze wzorce postępowania

Zasady postępowania Dostawców IBM wykluczają wykorzystywanie przez dostawców jakichkolwiek form pracy pod przymusem; zatrudnienie jest relacją o charakterze dobrowolnym.

### **Praca pod przymusem lub praca więźniów**

Wykorzystanie pracy pod przymusem i pracy więźniów jest zakazane, jeśli świadczenie takiej pracy bez wynagrodzenia stanowi element orzeczonej kary. Do wykorzystania pracy pod przymusem i pracy więźniów dochodzi zazwyczaj wówczas, gdy dostawca zatrudnia pracowników skierowanych przez agencję rządową lub wojskową.

### **Praca w warunkach ograniczenia wolności i praca za długi**

Praca w warunkach ograniczenia wolności to sytuacja, w której pracodawca nie zezwala pracownikom na zwolnienie się z pracy. Praca za długi to sytuacja, w której pracownik świadczy pracę, aby spłacić dług, często zaciągnięty przez inną osobę w zamian za pracę pracownika.

### **Inne formy pracy pod przymusem**

Obejmują sytuacje, w których umowy o pracę w nieracjonalny sposób prawnie lub faktycznie ograniczają możliwość rozwiązania stosunku zatrudnienia przez pracowników. Oto przykłady takich sytuacji: zatrzymywanie dokumentów identyfikacyjnych pracowników przez pracodawcę; konieczność wpłaty zbyt wysokiej kaucji z chwilą zatrudnienia; wymóg zapłaty przez pracowników kar w wypadku rozwiązania umowy.

## Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy zweryfikować metody zatrudnienia w celu ustalenia, przez kogo świadczona jest praca, na jakich warunkach osoby te zostały zatrudnione, a w szczególności jak sformułowane są umowy o pracę.

- Należy zwrócić uwagę na ewentualne umowy o pracę, w których agent zatrudniający pracowników wprowadził zapisy ograniczające możliwość dobrowolnego rozwiązania stosunku zatrudnienia przez pracownika.
- Należy ustalić, czy pracownicy mogą swobodnie opuszczać zakład dostawcy poza godzinami pracy.
- Należy sprawdzić, czy nie są zatrzymywane dokumenty identyfikacyjne pracowników.

## Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Wszelkie postacie pracy pod przymusem, pracy więźniów, pracy w warunkach ograniczenia wolności lub pracy za długi.
- Zakazywanie pracownikom opuszczania zakładu pracy lub obiektów mieszkalnych w określonych godzinach.
- Nieracjonalne ograniczanie dostępu do podstawowych świadczeń – łazienka, woda pitna, opieka medyczna itp.
- Zatrzymywanie dokumentów identyfikacyjnych wydanych przez administrację publiczną, paszportów lub zezwoleń na pracę bez zgody pracowników.
- Odmowa zezwolenia na korzystanie z zewnętrznych placówek medycznych, gdy istnieje przychodnia zakładowa.

## Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Uwzględnienie w zasadach zatrudniania pracowników przez Dostawcę oraz agencje zatrudnienia zakazu wykorzystania pracy pod przymusem lub pracy za długi; aktywne weryfikowanie przestrzegania tego zakazu przez dostawcę.
- Opracowanie przez Dostawcę dla wszystkich podwykonawców i agencji zatrudnienia pisemnych instrukcji zakazujących wykorzystanie pracy pod przymusem, a następnie aktywna weryfikacja przestrzegania tych instrukcji.
- Eliminowanie przez kierownictwo nieuzasadnionych ograniczeń w przemieszczaniu się pracowników.
- Niezatrzymywanie należących do pracowników dokumentów identyfikacyjnych wydanych przez administrację publiczną, paszportów lub zezwoleń na pracę.

*Dostawcy IBM nie będą korzystać z pracy dzieci. Termin "dziecko" oznacza każdą zatrudnioną osobę w wieku niższym niż najwyższa z następujących trzech liczb: 15 lat (lub 14 lat, jeśli dopuszcza to prawo danego kraju), wiek ukończenia obowiązkowej nauki lub minimalny wiek osób zatrudnionych dopuszczalny prawem danego kraju. Wspieramy natomiast dozwolone przez prawo programy praktyk uczniowskich realizowane zgodnie z obowiązującymi w odniesieniu do nich przepisami.*

## Najistotniejsze wzorce postępowania

Zasady postępowania Dostawców IBM nakładają na dostawców obowiązek przestrzegania wszelkich przepisów dotyczących pracy dzieci, w szczególności dolnych limitów wieku, limitów czasu pracy oraz zakazów wykonywania przez dzieci pewnych rodzajów prac.

Na przykład:

- W wielu krajach obowiązują ograniczenia liczby godzin pracy dzieci w wieku od 14 do 18 lat. Niekiedy obowiązuje też zakaz wykonywania niektórych prac przez pracowników młodocianych; dotyczy to np. prac niebezpiecznych, pracy w nocy lub pracy w nadgodzinach.
- W większości krajów programy praktyk zawodowych podlegają przepisom prawa, w tym limitom godzin przepracowanych, limitom długości okresu przysposobienia zawodowego oraz ograniczeniom wielokrotnego zatrudniania tej samej osoby w charakterze praktykanta.
- W niektórych przypadkach wynagrodzenie dla praktykantów w okresie przysposobienia zawodowego może być niższe od obowiązującej płacy minimalnej. Pracodawcy zobowiązani są przestrzegać długości okresu przysposobienia zawodowego, a po upływie tego okresu muszą podnieść wynagrodzenie do normalnego poziomu stosownego dla pracowników.

## Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy znać wszystkie lokalne przepisy dotyczące pracy dzieci.
- Należy przeanalizować zasady zatrudnienia, sprawdzając, w jaki sposób przed zatrudnieniem pracownika weryfikowany jest jego wiek.
- Należy uzyskiwać od zatrudnianych pracowników wiarygodne dokumenty poświadczające wiek i zachowywać ich kopie w aktach pracowniczych.

- Tam, gdzie obowiązują odpowiednie ograniczenia, należy sprawdzić, czy pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie wykonują prac niebezpiecznych.
- Należy sprawdzić, czy pracownicy, którzy nie ukończyli 18 lat, pracują tylko przez dozwoloną prawem liczbę godzin.
- Należy znać wszystkie lokalne przepisy dotyczące praktyk uczniowskich i przysposobienia zawodowego.
- Należy sprawdzić, czy obniżone wynagrodzenia dopuszczalne w okresie przysposobienia zawodowego nie są stosowane przez czas dłuższy niż dozwolony.

## Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Korzystanie z pracy pracowników w wieku niższym od dozwolonego minimalnego wieku zatrudnienia.
- Obecność dzieci na terenie zakładu pracy poza wyodrębnionymi miejscami opieki nad dziećmi.
- Zatrudnianie pracowników młodocianych na niedozwolonych warunkach obejmujących godziny pracy, nadgodziny, pracę w czasie przeznaczonym na naukę, pracę w warunkach niebezpiecznych.
- Niekompletna dokumentacja poświadczająca wiek wszystkich pracowników na terenie zakładu lub brak takiej dokumentacji, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników wyglądających na osoby młodociane.

## Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Weryfikacja wieku każdego pracownika przed zatrudnieniem.
- Niedopuszczanie pracowników młodocianych do prac niebezpiecznych.
- Nieprzekraczanie dozwolonego czasu pracy pracowników młodocianych.
- Wdrożenie u dostawcy przejrzystego programu zatrudniania, szkolenia i awansu praktykantów.

*Dostawcy IBM będą przestrzegać co najmniej wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzeń minimalnych, wynagrodzeń za pracę w nadgodzinach, stawek za pracę akordową oraz innych elementów wynagrodzenia, jak również zapewniać będą wymagane prawem świadczenia pracownicze.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

Z zasad postępowania Dostawców IBM w zakresie wynagrodzeń i świadczeń wynikają następujące wymogi:

- Wszyscy pracownicy powinni otrzymywać minimalne wynagrodzenie określone w przepisach kraju prowadzenia działalności.
- Pracownicy muszą być wynagradzani za pracę w nadgodzinach według wynikających z przepisów prawa stawek podwyższonych, a jeśli stawki takie nie są określone, stawki wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach nie mogą być niższe od zwykłych stawek godzinowych.
- Pracownicy powinni otrzymywać wszystkie ustawowe świadczenia, w tym w szczególności świadczenia emerytalne, urlopy wypoczynkowe oraz dni ustawowo wolne od pracy.

#### Uwaga:

O ile lokalne przepisy nie stanowią inaczej, postanowienie to może nie dotyczyć pewnych kategorii pracowników, w szczególności zajmujących stanowiska kierownicze lub o szczególnym znaczeniu dla działalności przedsiębiorstwa.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy ustalić, w jaki sposób rejestrowany jest czas pracy pracowników oraz czy jest on rejestrowany dokładnie (tj. przy użyciu kart zegarowych, ważnych list obecności, rejestrów produkcji).
- Należy przeanalizować harmonogramy i inną dokumentację w celu określenia, czy wynagrodzenia pracowników są naliczane prawidłowo.
- Należy ocenić wpływ systemu produkcji na wynagrodzenie – konieczne jest sprawdzenie, czy zakładane poziomy produkcji nie powodują naliczania wynagrodzeń niższych od dozwolonego prawem wynagrodzenia minimalnego.
- Należy przejrzeć listy płac w poszukiwaniu najniższych wynagrodzeń łącznych, aby ustalić, czy naliczane są wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia i świadczenia.

- Należy zapytać pracowników, czy wiedzą, w jaki sposób naliczane są ich wynagrodzenia, i sprawdzić dokumenty poświadczające, że pracownicy otrzymują informacje o wynagrodzeniach w zrozumiałej postaci.
- Należy ustalić, czy pracownicy są ubezpieczeni zgodnie z obowiązującymi wymaganiami.
- Należy ustalić, czy opłacono składki na ubezpieczenia społeczne oraz inne obowiązkowe potrącenia.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących płacy minimalnej i wynagrodzenia za nadgodziny.
- Nieprawidłowa dokumentacja płacowa.
- Nieprawidłowe naliczanie wynagrodzeń.
- Nieprawidłowe naliczanie świadczeń.
- Nieuzasadnione lub bezprawne potrącenia z wynagrodzeń.
- Wynagrodzenia niewypłacane bezpośrednio pracownikom, chyba że taka forma wypłaty jest wymagana z mocy prawa lub jest stosowana z upoważnienia pracownika.
- Niewypłacanie wynagrodzeń lub wypłacanie ich z opóźnieniem.
- Niezapewnienie pracownikom należnych świadczeń.
- Nieodprowadzanie obowiązkowych potrąceń z wynagrodzeń pracowników do odpowiedniej jednostki administracji publicznej.
- Nieudostępnianie pracownikom wyciągów („pasków”) z listy płac.

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Wydawanie pracownikom wyciągów z listy płac, zawierających jasno sformułowane informacje o wynagrodzeniu, w tym wynagrodzeniu za nadgodziny z podaniem zastosowanych stawek za nadgodziny.
- Informowanie pracowników o zasadach naliczania/wypłaty wynagrodzeń.
- Zachęcanie pracowników do zgłaszania za pośrednictwem ankiet propozycji zmian/ulepszeń w systemie świadczeń.

*Dostawcy IBM będą przestrzegać obowiązujących lokalnie ograniczeń godzin pracy oraz będą odpowiednio wynagradzać pracę w nadgodzinach. Niedopuszczalne jest wymaganie od pracowników pracy w wymiarze przekraczającym 60 godzin tygodniowo, łącznie z nadgodzinami, z wyjątkiem sytuacji uzasadnionych szczególnymi potrzebami przedsiębiorstwa, a i to wyłącznie za zgodą pracowników. W krajach, w których maksymalny tygodniowy czas pracy jest krótszy, obowiązywać będzie taki właśnie niższy limit. Pracownicy powinni mieć co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu siedmiodniowym.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynikają następujące obowiązki dla dostawców:

- Obowiązek ustalenia tygodniowego harmonogramu pracy zgodnego z obowiązującymi lokalnie ograniczeniami co do zwykłej liczby godzin pracy.
- Obowiązek wcześniejszego informowania pracowników o przewidywanej konieczności pracy w nadgodzinach.

#### **Uwaga:**

O ile lokalne przepisy nie stanowią inaczej, postanowienie to może nie dotyczyć pewnych kategorii pracowników, w szczególności zajmujących stanowiska kierownicze lub o szczególnym znaczeniu dla działalności przedsiębiorstwa.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy przeanalizować system rejestracji czasu pracy w celu ustalenia, czy czas jest rejestrowany dokładnie i w całości.
- Należy przeprowadzić rozmowy z pracownikami w celu ustalenia, czy znają oni obowiązujące u dostawcy zasady wynagradzania za pracę w nadgodzinach.
- Należy przeanalizować dokumentację produkcji oraz możliwości produkcyjne dostawcy, aby ustalić, czy jest on w stanie uniknąć niepotrzebnej lub zbyt długiej pracy w nadgodzinach.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Niekompletna lub nieprawidłowa dokumentacja czasu pracy bądź brak takiej dokumentacji.
- Niewypłacanie wynagrodzenia za faktycznie przepracowany czas (praca po formalnym zarejestrowaniu zakończenia pracy).
- Nadgodziny w wymiarze przekraczającym limity określone w Zasadach.
- Nieudzielanie obowiązkowych urlopów, dni wolnych i dni odpoczynku.
- Niezezwalanie na obowiązkowe przerwy na posiłek i odpoczynek.
- Uszkodzone urządzenia do rejestracji czasu pracy.

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Wdrożenie i stosowanie u pracodawcy systemów wynagradzania pracowników za pracę w nadgodzinach zgodnie z obowiązującymi przepisami.
- Stosowanie u dostawcy procesu wykrywania ograniczeń mocy produkcyjnych w celu zminimalizowania czasu pracy w nadgodzinach.
- Wydawanie pracownikom wyciągów z listy płac, zawierających jasno sformułowane informacje o wynagrodzeniu, w tym wynagrodzeniu za nadgodziny z podaniem zastosowanych stawek za nadgodziny.

*Dostawcy IBM w warunkach zatrudniania i zatrudnienia nie będą stosować dyskryminacji ze względu na rasę, religię, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne, orientację seksualną, płeć, tożsamość płciową i sposób jej wyrazu, stan cywilny, ciążę, przynależność polityczną ani niepełnosprawność.*

## Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynika, że kandydaci do pracy i/lub pracownicy mogą być oceniani wyłącznie na podstawie ich zdolności do wykonywania pracy, o którą się ubiegają, bądź którą obecnie wykonują. Postanowienie to dotyczy wszystkich decyzji związanych z zatrudnieniem, w tym przebiegu rekrutacji, przyjęć do pracy, szkoleń, awansów i rozwiązywania stosunku pracy.

## Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy zweryfikować zasady przyjmowania pracowników w celu ustalenia, czy pewne kategorie osób nie są z góry wykluczone.
- Należy ustalić, czy osoby o pewnych cechach nie są albo z założenia kierowane do określonych prac, albo wykluczane z określonych prac.
- Należy znać lokalne przepisy dotyczące ciąży i testów ciążowych oraz ocenić ich przestrzeganie.
- Należy zweryfikować procedury zgłaszania przez pracowników skarg do kierownictwa dotyczących domniemanej dyskryminacji. Dotyczy to również sytuacji, w których pracownicy wykonują pracę poza zakładem dostawcy, w zakładach IBM lub u klientów IBM.

## Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Dyskryminacja w zatrudnianiu, warunkach zatrudnienia i zwalnianiu pracowników.
- Istotne różnice między profilem demograficznym personelu dostawcy a profilem personelu w podobnych zakładach położonych w pobliżu mogą wskazywać na praktyki o charakterze dyskryminacji.
- Różnice w wynagrodzeniach, świadczeniach lub zasadach awansu wprowadzane ze względu na rasę, religię, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne, orientację seksualną, płeć, tożsamość płciową i sposób jej wyrazu, stan cywilny, ciążę, przynależność polityczną lub niepełnosprawność.

- Badania w kierunku określonych chorób, testy ciążowe lub stosowanie antykoncepcji jako warunek zatrudnienia.
- Wykonywanie prac niebezpiecznych przez pracownice w ciąży.
- Niezapewnienie obowiązkowych świadczeń, takich jak urlop macierzyński.
- Brak sformułowanych na piśmie zasad rekrutacji i zatrudniania.
- Brak systemu wymiany opinii między pracownikami a kierownictwem.

## Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Regularna weryfikacja zasad rekrutacji w celu potwierdzenia, że nie dochodzi do zakazanej dyskryminacji.
- Zatrudnianie agentów ds. rekrutacji oraz kadry kierowniczej odpowiednio przeszkolonej w zakresie zasad i przepisów o zakazie dyskryminacji.
- Regularne szkolenie kadry kierowniczej w dziedzinie unikania dyskryminacji.
- Przeprowadzanie rozmów z pracownikami w celu ustalenia, czy są oni uczciwie wynagradzani, a w szczególności czy kobietom zezwala się na korzystanie z urlopu macierzyńskiego.
- Opracowanie pisemnych charakterystyk stanowisk ukierunkowanych wyłącznie na "kwalifikacje zawodowe," a nie na cechy osobowe.
- Podejmowanie działań zmierzających do zatrudniania i awansowania personelu o zróżnicowanych profilach demograficznych.
- Informowanie pracowników przez kierownictwo o (wyrażonych na piśmie) zasadach zakazujących dyskryminacji.

*Dostawcy IBM będą traktować wszystkich pracowników z szacunkiem i nie będą stosować kar cielesnych, gróźb użycia przemocy ani innych postaci przymusu bądź nękania fizycznego.*

## Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynikają następujące zakazy:

- Zakaz stosowania kar dyscyplinarnych o charakterze nękania lub znęcania się fizycznego.
- Zakaz stosowania gróźb wobec pracowników.
- Zakaz poniżania pracowników.

### Przykłady zakazanego postępowania

- Groźby naruszenia nietykalności cielesnej pracownika.
- Kontakt fizyczny mający na celu nękanie, zranienie lub wyrządzenie krzywdy.
- Kierowanie do pracownika uwag, które interpretuje on jako poniżające lub nękające.
- Nękanie ze względu na rasę, religię, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne, orientację seksualną, płeć, tożsamość płciową i sposób jej wyrazu, stan cywilny, ciążę, przynależność polityczną lub niepełnosprawność.
- Wszelkie przejawy molestowania seksualnego.
- Stosowanie kar dyscyplinarnych powodujących pozbawienie pracownika podstawowych udogodnień fizycznych dostępnych dla pozostałych pracowników.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy przejrzeć akta osobowe pracowników w poszukiwaniu zapisów kar dyscyplinarnych. Ustalić, czy kary były adekwatne do przewinień.
- Należy upewnić się, że nie stosowano kar pieniężnych.
- Należy dowiedzieć się, czy kierownicy wyższego i niższego szczebla są szkoleni w zakresie stosowania kar dyscyplinarnych.
- Należy odbyć rozmowy z kadrą kierowniczą i ocenić jej stosunek do kar dyscyplinarnych, nękania i molestowania.
- Należy odbyć rozmowy z pracownikami i zapoznać się z przypadkami zastosowania kar dyscyplinarnych przez kierownictwo.
- Należy zasięgnąć opinii lokalnych organizacji, w tym organizacji kobiecych, na temat prawidłowości traktowania pracowników.

- Należy zweryfikować procedury zgłaszania przez pracowników do kierownictwa skarg dotyczących niewłaściwego traktowania. Dotyczy to również sytuacji, w których pracownicy wykonują pracę poza zakładem dostawcy, w zakładach IBM lub u klientów IBM.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Dowody molestowania lub nękania fizycznego lub seksualnego.
- Dowody stosowania kar pieniężnych lub karnych potrąceń z wynagrodzenia.
- Brak pisemnych zasad zakazujących molestowania lub nękania fizycznego bądź seksualnego.
- Brak systemu wymiany opinii między pracownikami a kierownictwem.

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Wdrożenie pisemnych zasad i procedur zakazujących nękania i niewłaściwego traktowania.
- Opracowanie przez Dostawcę programu szkoleniowego dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli określającego zasady dotyczące niewłaściwego traktowania i nękania, jak również kary za takie postępowanie.
- Przejrzyste udokumentowanie wszystkich kar dyscyplinarnych.
- Opracowanie przed dostawcą systemu komunikacji umożliwiającego pracownikom zgłaszanie problemów, w tym dotyczących traktowania ich przez przełożonych i współpracowników.
- Informowanie pracowników przez kierownictwo o (wyrażonych na piśmie) zasadach nakazujących traktowanie pracowników z szacunkiem.

*Dostawcy będą przestrzegać praw pracowników do przystępowania bądź nieprzystępowania do organizacji pracowniczych, w tym związków zawodowych. Dostawcy mają prawo do zapewnienia dogodnych warunków zatrudnienia i prowadzenia programów efektywnej komunikacji w celu budowania jak najlepszych relacji z pracownikami, tak aby nie uznawali oni za celowe powierzenia reprezentowania swoich interesów odrębnej organizacji.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynikają następujące obowiązki dla dostawców:

- Obowiązek stwarzania warunków zatrudnienia sprzyjających budowaniu wzajemnego zaufania między kierownictwem a pracownikami.
- Obowiązek wykluczenia z procesu decyzyjnego wszelkiej dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność do określonych grup.
- Zakaz podejmowania przeciwko pracownikom działań o charakterze groźby lub nękania ze względu na ich przynależność do określonych grup.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy ustalić, czy istnieją procedury zgłaszania przez pracowników skarg do kierownictwa.
- Należy ustalić, czy pracownicy należący do organizacji nie są w jakikolwiek sposób dyskryminowani.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Brak skutecznego kanału komunikacji między kierownictwem/pracownikami.
- Dowody bezprawnej ingerencji w podejmowane przez pracowników próby zrzeszania się lub przystąpienia do organizacji pracowniczej.
- Groźby przeniesienia produkcji lub zamknięcia zakładu w wypadku, gdyby pracownicy założyli lub próbowali założyć związek zawodowy.
- Zwolnienia, kary dyscyplinarne, wymuszania lub groźby wobec pracowników spowodowane skorzystaniem przez nich z prawa do swobodnego zrzeszania się.
- Odmowy przyjęcia kandydatów do pracy z powodu skorzystania przez nich z prawa do swobodnego zrzeszania się, a także udział w publicznym piętnowaniu takich osób.

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Istnienie otwartych kanałów komunikacji i zachęty ze strony kierownictwa do korzystania z nich.
- Aktywne działania dostawcy zmierzające do poprawy zasad warunków zatrudnienia.
- Porównywanie przez dostawcę jego własnych sposobów postępowania z wzorcami wypracowanymi przez liderów branży w celu oceny postępów w doskonaleniu zasad i warunków zatrudnienia.
- Istnienie dróg odwoławczych faktycznie wykorzystywanych przez pracowników.
- Szkolenie kadry kierowniczej w zakresie skutecznego zarządzania.

*Dostawcy IBM zapewnią swoim pracownikom bezpieczne i zdrowe warunki pracy, spełniając przy tym wszelkie obowiązujące przepisy. Zgodnie z tymi wymaganiami, Dostawcy IBM muszą opracować i wdrażać skuteczne programy zapewnienia bezpieczeństwa życia, badania przyczyn wypadków, bezpieczeństwa chemicznego, ergonomii itp. oraz zapewnić taki sam standard zdrowia i bezpieczeństwa we wszelkich obiektach mieszkalnych przeznaczonych dla pracowników. Dostawcy powinni dążyć do wdrażania systemów zarządzania w celu spełnienia tych wymagań.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynikają następujące obowiązki dla dostawców:

- Obowiązek przestrzegania wszystkich lokalnych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia w miejscu pracy.
- Obowiązek przestrzegania wszystkich przepisów dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia użytkowników obiektów mieszkalnych, tam gdzie są one udostępniane pracownikom.
- Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, prowadzenia dla nowych pracowników szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Obowiązek skutecznego wdrażania programów ograniczających ryzyko występujące w miejscach pracy.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy przeprowadzić “obchód” zakładu pracy w celu wykrycia ewentualnych zagrożeń oraz potwierdzenia: dostępności dróg ewakuacji (korytarze, wyjścia ewakuacyjne, oznakowanie wyjść itp.); stosowania środków ochrony; stosowania osłon i zabezpieczeń maszyn; odseparowania przewodów i urządzeń elektrycznych pod napięciem; oznakowania środków chemicznych i właściwego ich przechowywania; utrzymania czystości; stosowania właściwych urządzeń i technik podnoszenia; oświetlenia; prawidłowego użytkowania pojazdów z własnym napędem itp.
- Należy sprawdzić, czy pracownicy zostali przeszkoleni i wyedukowani w zakresie potencjalnych zagrożeń, a także czy faktycznie wykazują się wiedzą na temat bezpiecznego wykonywania przydzielonych im zadań (tj. postępowania z substancjami niebezpiecznymi, obsługi maszyn).

- Należy odwiedzić obiekty mieszkalne (np. hotele robotnicze), zwracając uwagę na zagrożenia i środki bezpieczeństwa, takie jak dostateczny metraż przypadający na osobę, drogi ewakuacyjne (korytarze, wyjścia ewakuacyjne, oznakowanie wyjść itp.), wentylację, oświetlenie, odrębne sanitariaty dla kobiet i mężczyzn, dostępność wody pitnej, dostępność ambulatoryjnej pomocy medycznej, właściwe zabezpieczenie urządzeń z otwartym płomieniem, prawidłowe utrzymanie sprzętów kuchennych i innych, stosowanie niedozwolonych przenośnych piecyków oraz warunki sanitarne przygotowywania posiłków.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Zablockowane, zamknięte na klucz wyjścia ewakuacyjne, brak takich wyjść, a także wyjścia, których nie da się otworzyć.
- Bezpośrednie zagrożenie pożarowe – np. nadpalone przewody elektryczne, otwarty płomień, palne pary itp.
- Niedostateczna ilość gaśnic lub innego sprzętu gaśniczego.
- Zablockowane korytarze i przejścia.
- Drzwi ewakuacyjne, które otwierają się do środka.
- Za wąskie wyjścia pożarowe i drogi ewakuacji.
- Brak planu ewakuacji lub oznakowania drogi ewakuacyjnej.
- Nieprzeprowadzanie próbnych ewakuacji.
- Brak oznakowania wyjść.
- Niedostateczne oświetlenie awaryjne lub jego brak.
- Brak alarmu pożarowego lub centralnego systemu powiadamiania.
- Niebezpieczna konstrukcja budynku.
- Niewystarczające osłony i zabezpieczenia maszyn lub ich brak.

(Ciąg dalszy ze strony 11)

- Brak indywidualnych środków ochrony lub nieprawidłowe ich stosowanie.
- Narażenie pracowników na kontakt z niebezpiecznymi substancjami.
- Niebezpieczne substancje nieopatrzone odpowiednimi etykietami i kartami charakterystyki.
- Brak poręczy na klatkach schodowych.
- Brak barierek na podestach i trapach.
- Słaba lub niedostateczna wentylacja, oświetlenie i regulacja temperatury.
- Niewystarczające wyposażenie apteczki pierwszej pomocy lub innych środków pierwszej pomocy bądź ich brak.
- Toalety, umywalki i pomieszczenia socjalne w niewystarczającej liczbie lub zanieczyszczone.
- Niedostateczna powierzchnia obiektów mieszkalnych i miejsc pracy.
- Brak regularnej konserwacji budynków i maszyn.
- Brak wody pitnej.
- Pracownicy bez środków ochrony słuchu w miejscach szczególnie hałaśliwych.
- Wielokrotne podnoszenie bardzo ciężkich przedmiotów lub praca w skrajnie nienaturalnej postawie ciała.
- Niestabilne lub prowizoryczne rusztowania.
- Nagromadzenie śmieci i odpadków lub inne przejawy skrajnie niewłaściwego utrzymania miejsca pracy.
- Niezamocowane lub niezabezpieczone butle ze sprężonym gazem.
- Zagrożenia elektryczne (np. nieosłonięte przewody, odsłonięte tablice elektryczne, nieuziemione urządzenia, przeciążone obwody).
- Nienadzorowane przestrzenie zamknięte (np. zbiorniki, studnie, schowki, włazy), w których występować może potencjalnie niebezpieczna atmosfera, niedostateczny poziom tlenu itp.
- Niestosowanie należytych środków bezpieczeństwa na terenie budowy (ryzyko potrącenia przez poruszające się pojazdy i urządzenia, spadające przedmioty, ryzyko upadku z dużej wysokości, porażenia prądem elektrycznym itp.).

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Wdrożenie systemu zarządzania pozwalającego na identyfikację i ograniczanie potencjalnych zagrożeń oraz ciągłe dążenie do poprawy bezpieczeństwa.
- Wyznaczenie kierownika ds. BHP odpowiedzialnego za zgodność z wymaganiami w tym zakresie.
- Włączenie pracowników w realizację programów poprawy bezpieczeństwa oraz wyraźne zaangażowanie kadry kierowniczej w te programy.
- Prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu BHP.
- Zgłaszanie wypadków, badanie ich przyczyn oraz podejmowanie działań zmierzających do uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości.
- Regularne formalne i nieformalne samooceny kadry kierowniczej.
- Monitorowanie i prawidłowe korygowanie trendów w zakresie BHP (przykłady: wypadki, stosunek pracowników, niedostateczne spełnienie wymogów prawnych itp.).
- Analiza bezpieczeństwa nowych urządzeń, procesów i obiektów budowlanych oraz ich wpływu na zdrowie przed dopuszczeniem ich do użytku.
- Odpowiedni dobór podwykonawców i monitorowanie poziomu bezpieczeństwa po stronie podwykonawców.
- Regularne przeprowadzanie próbnych ewakuacji.
- Gotowość do zareagowania na zagrożenie w sposób adekwatny do jego charakteru.
- Zasięganie rad i opinii lekarzy i specjalistów z dziedziny BHP oraz poddawanie się ich ocenie.

*Dostawcy IBM będą prowadzić działalność w sposób zapewniający ochronę środowiska naturalnego. Zobowiązani są co najmniej do spełnienia wynikających z przepisów prawa wymogów dotyczących gospodarki substancjami chemicznymi i odpadami oraz ich usuwania, przetwarzania wtórnego, oczyszczania i zrzutu ścieków przemysłowych, kontroli emisji substancji szkodliwych do atmosfery, zezwoleń oraz sprawozdawczości w zakresie ochrony środowiska.*

*Dostawcy muszą ponadto spełniać wszelkie dodatkowe wymogi w zakresie ochrony środowiska dotyczące produktów i usług dostarczanych/świadczonych dla IBM, które wynikają ze specyfikacji konstrukcyjnej i specyfikacji produktu oraz z umów. Dostawcy powinni dążyć do wdrażania systemów zarządzania w celu spełnienia tych wymagań.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

- Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynika wymóg prowadzenia przez dostawców działalności w sposób uwzględniający bezpieczeństwo środowiska naturalnego oraz przestrzeganie wszelkich przepisów i norm dotyczących ochrony środowiska. Od dostawców wymaga się ponadto spełnienia wszelkich dodatkowych wymagań wynikających z ich współpracy z IBM. Zakres tych obowiązków zależeć będzie od rodzaju produktów i usług dostarczanych IBM oraz rodzaju związanej z nimi działalności.

### Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy sprawdzić procesy lub procedury, zgodnie z którymi zakład stwierdza, jakie przepisy i normy środowiskowe go obowiązują.
- Znając obowiązujące międzynarodowe, krajowe i lokalne przepisy oraz normy dotyczące ochrony środowiska, należy zweryfikować dokumentację pod kątem wymaganych zezwoleń, certyfikatów, potwierdzeń spełnienia wymogów prawnych, wymaganej sprawozdawczości w zakresie środowiska, a także zgodności z projektami i specyfikacjami produktów IBM oraz umowami.
- Należy poszukiwać dowodów na bieżące działania lub procesy stanowiące naruszenie obowiązujących przepisów i norm o ochronie środowiska lub niezgodnych z wymogami IBM.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- U dostawcy brak procesów służących do identyfikacji obowiązujących przepisów i norm.
- Dostawca nie prowadzi odpowiedniej dokumentacji poświadczającej zgodność z przepisami, np. obowiązkowej dokumentacji monitorowania parametrów środowiska oraz sprawozdań, wymaganych zezwoleń dotyczących działalności potencjalnie niebezpiecznej dla środowiska itp.
- Dostawca był karany za naruszenia przepisów o ochronie środowiska. (Jeśli naruszenia były nieznaczne, a sprawy zostały już zamknięte, nie stanowią one problemu. Jeśli jednak naruszenia były znaczne, nie ustały i/lub świadczą o systematycznym popełnianiu błędów w zarządzaniu w zakresie ochrony środowiska, mamy do czynienia z naruszeniem zasad obowiązujących dostawcę IBM).
- Dostawca nie jest w stanie wykazać, że spełnia wymagania IBM dotyczące ochrony środowiska, a wynikające z projektu i specyfikacji produktu lub z umów.
- Systemy i procesy gospodarki odpadami chemicznymi i ściekami/zanieczyszczeniami atmosfery nie spełniają wymagań wynikających z obowiązujących przepisów i norm. Przykłady:
  - usuwanie substancji chemicznych lub odpadów w sposób niedozwolony;
  - niekontrolowana emisja substancji do atmosfery;
  - zrzut nieoczyszczonych ścieków;
  - niezapewnienie należytego oczyszczania ścieków;
  - nieprawidłowe użytkowanie, przechowywanie i usuwanie substancji chemicznych oraz gospodarka nimi;

(Ciąg dalszy ze strony 13)

- brak oznakowania substancji i odpadów niebezpiecznych lub palnych i/lub nieprawidłowe ich przechowywanie (tj. w miejscach nieodseparowanych od miejsc pracy lub w miejscach nieodpowiednich dla określonego rodzaju substancji lub odpadów);
- nieprawidłowo realizowana wysyłka substancji chemicznych lub odpadów poza zakład;
- używanie substancji niedozwolonych;
- powierzanie gospodarki, użytkowania lub przechowywania substancji niebezpiecznych bądź odpadów pracownikom, którzy nie są dostatecznie przeszkoleni w zakresie postępowania z nimi, użytkowania i przechowywania ich i nie znają procedur postępowania w razie zagrożenia;
- brak aktualnych informacji o niebezpiecznych substancjach/środkach chemicznych/odpadach lub nieudostępnianie takich informacji.

#### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- U dostawcy wdrożony jest kompletny i efektywny system zarządzania ochroną środowiska (spisane zasady, procesy, wymagania w zakresie ochrony środowiska i zapobiegania zanieczyszczeniom/ograniczenia emisji zanieczyszczeń) spełniający wymagania określone w przepisach i normach.
  - Dostawca regularnie przeprowadza audyty środowiskowe w celu potwierdzenia, że jego działalność nie stanowi nadmiernego zagrożenia dla środowiska i odbywa się zgodnie z przepisami i normami.
  - Personel i podwykonawcy dostawcy dysponują niezbędnymi kwalifikacjami i wiedzą na temat systemu zarządzania ochroną środowiska w przedsiębiorstwie dostawcy oraz znają swoje role w tym systemie.
  - Dostawca wykazuje aktywną postawę w dziedzinie ochrony środowiska, a pracownicy są zachęceni do zgłaszania problemów związanych z tą dziedziną; zgłaszanie takich problemów nie stanowi dla nich powodów do obaw.
- Dostawca uzyskał certyfikat poświadczający zgodność jego systemu zarządzania ochroną środowiska z normą ISO 14001.
  - U dostawcy wdrożone zostały programy efektywnego i oszczędnego wykorzystania energii.
  - U dostawcy wdrożone zostały programy efektywnego i oszczędnego wykorzystania wody.
  - U dostawcy wdrożone zostały programy efektywnego wykorzystania surowców, w tym ograniczania ilości odpadów, wtórnego wykorzystania surowców i przetwarzania wtórnego.

# Obowiązujące prawo i inne wymogi prawne

*Dostawcy IBM będą przestrzegać wszelkich obowiązujących przepisów prawa we wszystkich miejscach prowadzenia działalności.*

15

## Najistotniejsze wzorce postępowania

Z Zasad postępowania Dostawców IBM wynikają następujące obowiązki dla dostawców:

- Obowiązek znajomości wszystkich obowiązujących wymogów prawnych.
- Obowiązek śledzenia wszystkich zmian przepisów i norm mających związek z działalnością gospodarczą dostawcy.
- Obowiązek weryfikacji zgodności procesów i procedur z przepisami.

## Zalecane kryteria i sposoby oceny

- Należy ustalić, czy kadra kierownicza dostawcy dobrze zna wszystkie lokalne przepisy dotyczące zatrudnienia, bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska.
- Należy ustalić, czy dostawca przeznacza wystarczającą ilość zasobów przedsiębiorstwa na zapewnienie zgodności z przepisami.
- Należy zweryfikować procesy i procedury pod kątem zgodności z przepisami.

## Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Nieogłaszanie wymaganych prawem informacji o wynagrodzeniach, świadczeniach i ochronie zdrowia.
- Niewystarczająca, nieaktualna lub niekompletna dokumentacja procesów i procedur.
- Nieskuteczne wewnętrzne monitorowanie zachowania zgodności z przepisami.

- Niedostateczne zaangażowanie kadry kierowniczej w praktyki zmierzające do zapewnienia zgodności z przepisami i w realizację celów w tym zakresie.
- Ignorowanie pochodzących od pracowników i innych osób zgłoszeń o nieprzestrzeganiu przepisów.

## Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Wsparcie wyższej kadry kierowniczej dla celów i praktyk związanych ze zgodnością z przepisami oraz stymulowanie ich realizacji.
- Obecność w przedsiębiorstwie dostawcy przedstawicieli kierownictwa odpowiedzialnych za monitorowanie zgodności z przepisami.
- Współpraca dostawcy z organami nadzoru odpowiedzialnymi za weryfikację zgodności z przepisami.
- Regularne monitorowanie zgodności z przepisami przez samego dostawcę.
- Zachęcanie wszystkich pracowników do zgłaszania kierownictwu domniemanych przypadków naruszenia przepisów.

*IBM oczekuje od swoich dostawców, że będą prowadzić działalność zgodnie z surowymi normami etycznymi. Dostawcy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania wszelkich przepisów prawa odnoszących się do przekupstwa, korupcji i praktyk zakazanych w prowadzeniu działalności biznesowej.*

## Najistotniejsze wzorce postępowania

IBM oczekuje od swoich dostawców przestrzegania najwyższych norm etycznych:

- Nieoferowanie ani niewręczanie korzyści pieniężnych lub rzeczowych pracownikom IBM w celu skłonienia ich do podjęcia bądź niepodjęcia określonych działań lub w jakichkolwiek innych nieodpowiednich celach.
- Ścisłe przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych, w szczególności amerykańskiej ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (Foreign Corrupt Practices Act).
- Korzystanie z usług tylko takich podwykonawców, którzy nie naruszają norm etycznych poprzez wręczanie łapówek, wypłacanie niedozwolonych prowizji lub udzielanie podobnych korzyści sprzecznych z prawem.

## Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Przestrzeganie przez dostawcę pisemnych zasad i wytycznych w zakresie konfliktów interesów, wręczania i przyjmowania prezentów, podróży służbowych, podejmowania gości, rozrywki, korzystania z usług agentów oraz zgodnych z prawem płatności za usprawnienie załatwiania określonych spraw.
- Stosowanie przez dostawcę rzetelnych zasad księgowości, procedur i prowadzenie dokumentacji.
- Regularne wykonywanie przez dostawcę audytów finansowych w celu potwierdzenia prawidłowości prowadzenia ksiąg.
- Odpowiednie szkolenie personelu i podwykonawców, tak aby znali oni stawiane przed nimi wymagania w zakresie etyki postępowania, przestrzegania prawa, jak również normy dostawcy.
- Tworzenie przejrzystych kanałów komunikacji umożliwiających pracownikom zgłaszanie przypadków naruszenia zasad lub innych wątpliwości i problemów. Pracownicy są zachęceni do korzystania z tej możliwości. W przedsiębiorstwie obowiązują zasady zakazujące szykanowania pracowników z powodu zgłaszania przez nich przypadków naruszenia zasad i innych problemów.

*Dostawcy muszą udostępnić niniejsze Zasady postępowania Dostawców IBM oraz inne istotne informacje swoim pracownikom w ojczystych językach tych pracowników oraz ich przełożonych.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

- IBM wymaga od dostawców, by udostępniili swoim pracownikom Zasady postępowania Dostawców IBM w ich języku. IBM udostępni dostawcom odpowiednie tłumaczenia.
- Dostawcy zobowiązani są do udostępnienia pracownikom w formie pisemnej zasad rekrutacji i zatrudnienia oraz najważniejszych informacji dotyczących BHP i zdrowia.
- Dostawcy zobowiązani są do wdrożenia otwartych kanałów komunikacji między pracownikami a kierownictwem, które sprzyjać będą wspólnemu rozwiązywaniu problemów i przyczynią się do poprawy ogólnych warunków pracy oraz konkurencyjności.

### Przykłady dobrych praktyk w zarządzaniu

- Przeprowadzanie przez dostawcę szkoleń przybliżających pracownikom i ich przełożonym istotę niniejszego kodeksu postępowania.
- Utworzenie mieszanych komisji złożonych z szeregowych pracowników i kadry kierowniczej, których zadaniem będzie opracowanie strategii i procedur wdrażania zasad. Regularne organizowanie seminariów szkoleniowych.
- Udostępnienie pracownikom mechanizmu poufnego wyrażania opinii i zgłaszania sugestii dotyczących zgodności z ZPD, bez obaw o ewentualne reperkusje.

*IBM zamierza monitorować przestrzeganie przez Dostawcę Zasad postępowania Dostawców IBM. Monitorowanie może obejmować wstępną ocenę sytuacji u dostawców oraz zapowiedziane i niezapowiedziane inspekcje w placówkach Dostawcy przeprowadzane przez przedstawicieli IBM. Dostawcy są zobowiązani do prowadzenia dokumentacji niezbędnej do wykazania, że przestrzegają oni Zasad postępowania Dostawców IBM oraz na żądanie udostępniać tę dokumentację IBM. Dostawcy muszą umożliwić przedstawicielom IBM dostęp — w uzasadnionym zakresie — do zakładów produkcyjnych, akt osobowych pracowników oraz zapewnić możliwość kontaktu z pracownikami w celu przeprowadzenia poufnych rozmów przy okazji wizyt monitoringowych. Dostawcy muszą niezwłocznie odpowiadać na uzasadnione pytania stawiane przez przedstawicieli IBM, a dotyczące działalności zakładu w kontekście Zasad postępowania Dostawców IBM.*

### Najistotniejsze wzorce postępowania

IBM wymaga od dostawców:

- Stworzenia i prowadzenia wszelkiej dokumentacji niezbędnej do przestrzegania zasad; dokumentacja taka musi być dokładna i kompletna.
- Umożliwienia przedstawicielom IBM, na ich żądanie, dostępu do odpowiednich akt.
- Umożliwienia przedstawicielom IBM przeprowadzania poufnych rozmów osobno z pracownikami i z kadrą kierowniczą.
- Niezwłocznego odpowiadania na uzasadnione zapytania przedstawicieli IBM dotyczące wdrażania Zasad postępowania Dostawców.

### Przykłady faktycznego lub potencjalnego naruszenia postanowienia

- Odmowa dostępu do placówki w celu uniemożliwienia oceny.
- Odmowa dostępu do żądanej dokumentacji i akt.
- Uniemożliwienie przeprowadzenia rozmowy z pracownikami lub kierownictwem.
- Niekompletne akta lub dokumenty prowadzone w placówce lub brak takich akt bądź dokumentów – dotyczy to np. umów o pracę, akt osobowych, list płac, kart czasu pracy itp.

# Historia dokumentu

Wersja 1.0 – utworzona w czerwcu 2004 r.

Wersja 2.0 – wydana w październiku 2005 r.





© Copyright IBM Corporation 2005

IBM Corporation  
Route 100  
Somers, NY 10589

Wydrukowano w Stanach Zjednoczonych Ameryki  
06-05  
Wersja 2.0  
Wszelkie prawa zastrzeżone

IBM i logo IBM są znakami towarowymi lub zastrzeżonymi znakami towarowymi International Business Machines Corporation w Stanach Zjednoczonych i/lub w innych krajach.

Nazwy innych przedsiębiorstw, produktów i usług mogą być znakami towarowymi lub znakami usług innych podmiotów.