



KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW GRUPY SCANMED

SPIS TREŚCI



I. WSTĘP

03



II. GŁÓWNE ZASADY KODEKSU POSTĘPOWANIA

04

1. Praca dzieci
2. Praca przymusowa
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy
4. Swoboda zrzeszania się
5. Dyskryminacja
6. Praktyki dyscyplinujące
7. Godziny pracy
8. Wynagrodzenie

04

04

04

06

06

06

07

07



III. POLITYKA „ZERO TOLERANCJI”

08



IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA

09

1. Zakres stosowania
2. Dokumentacja
3. Monitorowanie zgodności
4. Informowanie o nieprawidłowościach
5. Relacje z poddostawcami
6. Egzekwowanie zapisów oraz działania naprawcze i korygujące

09

09

09

09

09

09

V. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ ZASAD KODEKSU POSTĘPOWANIA

10

I. WSTĘP



Grupa Scanmed od ponad dekady prowadzi działalność w systemie ochrony zdrowia w Polsce.

Pacjentom oferujemy dostęp do kompleksowej opieki lekarskiej, nowoczesnego sprzętu medycznego i wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Spółki Grupy Scanmed działają w blisko 40 lokalizacjach na terenie całej Polski, zapewniając podstawową opiekę zdrowotną, konsultacje specjalistyczne oraz zaawansowaną diagnostykę i leczenie szpitalne.

Kodeks postępowania dla dostawców Grupy Scanmed (dalej jako „Kodeks postępowania”) przedstawia nasze oczekiwania dotyczące standardów w miejscu pracy. Oczekujemy, że nasi dostawcy będą we wszystkich obszarach swojej działalności przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji, jak również minimalnych standardów określonych w niniejszym Kodeksie postępowania. W przypadku wystąpienia różnic między zasadami Kodeksu postępowania i przepisami prawa lub innymi normami, dostawca powinien dostosować się do wymagań bardziej korzystnych dla personelu.



II. GŁÓWNE ZASADY KODEKSU POSTĘPOWANIA



1. PRACA DZIECI

Ochrona dzieci przed wykorzystywaniem w środowisku pracy znajduje od lat ważne miejsce na arenie międzynarodowej. W związku z tym, oczekuje się, że dostawca nie będzie zatrudniać osób w wieku poniżej obowiązującego w Polsce prawnego minimum 16 lat. Dostawca powinien również przestrzegać wszelkich regulacji dotyczących czasu pracy osób młodocianych (16 - 18 lat), aby zapewnić im możliwość edukacji. Zabronione jest narażanie przez dostawcę osób młodocianych na jakiegokolwiek sytuacji niebezpieczne.



2. PRACA PRZYMUSOWA

Naszą intencją w tym obszarze jest unikanie, zgodnie z międzynarodowymi konwencjami, wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Oczekuje się więc, że dostawcy nie będą żądać od personelu wpłaty „depozytu”, zatrzymywać części ich wynagrodzenia, świadczeń, własności lub dokumentów czy też stosować jakichkolwiek innych praktyk w celu zmuszenia do kontynuowania pracy.

Personel będzie miał prawo do opuszczenia miejsca pracy po zakończeniu standardowego dnia roboczego oraz prawo do zakończenia zatrudnienia, o ile zachowany zostanie uzasadniony okres wypowiedzenia.



3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Przestrzeganie zasad BHP umożliwia zredukowanie liczby absencji i wzrost produktywności osób zatrudnionych. W związku z tym, oczekuje się, że dostawca będzie przestrzegać obowiązujących przepisów prawnych, wdroży wymagane procedury, odnoszące się do bezpiecznego i higienicznego

środowiska pracy oraz podejmie działania, mające zapobiec ewentualnym wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu.

Dostawca zapewni personelowi regularne instruktaże, dotyczące bezpieczeństwa i higieny, włącznie z instrukcjami przekazywanymi na miejscu oraz, jeśli będzie to potrzebne, instrukcjami specyficznymi dla wykonywanej pracy. Będą one powtarzane dla nowych oraz przeniesionych na inne stanowisko członków personelu.

Dostawca ustanowi system wykrywania, unikania lub reagowania na potencjalne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa personelu. Dostawca zachowa pisemną ewidencję wszystkich wypadków, które wydarzyły się w miejscu pracy oraz w obiektach i nieruchomościach kontrolowanych przez dostawcę.

Dostawca na własny koszt zapewni personelowi stosowne środki ochrony osobistej. W przypadku urazu związanego z wykonywaniem pracy, dostawca zapewni pierwszą pomoc przedmedyczną.

Dostawca wykona ocenę ryzyka dla młodych oraz przyszłych matek, wynikającego z wykonywania przez nie pracy oraz zapewni, że podjęto wszelkie zasadne środki aby usunąć lub zredukować wszelkie ryzyko dla ich zdrowia i bezpieczeństwa.

Dostawca zapewni całemu personelowi dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz, tam gdzie to potrzebne, sanitarne warunki przechowywania żywności.





4. SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ

Prawo do stworzenia, organizowania i przyłączenia się do wybranych przez siebie związków zawodowych stanowi podstawowy element budowania zdrowych relacji między pracodawcą a personelem.

Wszystkie osoby zatrudnione, bez względu na podstawę stosunku pracy będą mieć prawo do stworzenia, organizowania i przyłączenia się do wybranych przez siebie związków zawodowych. Dostawca będzie szanować to prawo oraz w skuteczny sposób poinformuje personel, że jest on uprawniony do przyłączenia się do wybranej przez siebie organizacji oraz że skorzystanie z tego prawa nie będzie skutkowało żadnymi negatywnymi konsekwencjami lub działaniami odwetowymi ze strony firmy. Dostawca w żaden sposób nie będzie ingerować w proces stanowienia, funkcjonowania lub administrowania taką organizacją pracowniczą.

Dostawca zapewni, że przedstawiciele pracowników i jakiegokolwiek personelu, zaangażowani w zrzeszanie pracowników, nie będą poddani dyskryminacji, nękanii, zastraszaniu lub działaniom odwetowym, ze względu na ich przynależność do związku lub uczestnictwo w jego działaniach oraz, że tacy przedstawiciele będą mieć dostęp do członków organizacji w miejscu pracy. Ponadto, przynależność do związku zawodowego, pozostawanie poza nim bądź wykonywanie funkcji związkowej nie może być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania.



5. DYSKRYMINACJA

Naszą intencją w tym obszarze jest zagwarantowanie równego traktowania wszystkim osobom zatrudnionym. Oczekuje się, że dostawca nie będzie wspierał ani angażował się w działania dyskryminacyjne w odniesieniu do zatrudnienia, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, zakończenia pracy lub emerytury oraz nie będzie zezwalał na jakiegokolwiek zachowanie stanowiące zagrożenie, nadużycie, wykorzystanie lub przymus seksualny.



6. PRAKTYKI DYSCIPLINUJĄCE

Oczekuje się, że wszystkie działania dostawcy – od dokonywania oceny pracy po nakładanie kar dyscyplinarnych – będą wykazywały szacunek dla dobrostanu psychicznego, emocjonalnego i fizycznego osoby zatrudnionej. Oznacza to wykluczenie stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego bądź słownego znieważania personelu. Kary dyscyplinarne powinny być określone proceduralnie, a personel poinformowany o odpowiednich procedurach.





7. GODZINY PRACY

Naszą intencją w tym obszarze jest ograniczenie szeroko rozpowszechnionego procederu nadużywania godzin pracy, a szczególnie godzin nadliczbowych. Powodem ograniczania godzin pracy jest promowanie większej równowagi między pracą i życiem osobistym, a tym samym zredukowanie liczby wypadków i schorzeń związanych ze stresem zawodowym. W związku z tym, oczekuje się, że dostawca będzie stosować się do obowiązujących przepisów prawa dotyczących godzin pracy oraz dni ustawowo wolnych od pracy.



8. WYNAGRODZENIE

System wynagrodzeń ma pozytywny wpływ na wydajność osób zatrudnionych – zachęca ich do większych starań przy osiągnięciu standardów wyznaczonych przez firmę.

Oczekuje się, że dostawca będzie respektować prawo personelu do wynagrodzenia zaspokajającego minimum socjalne. Zapewni także, że płaca otrzymywana za standardowy czas pracy zawsze będzie spełniać przynajmniej kryterium płacy minimalnej.

Dostawca nie będzie zawierał umów krótkoterminowych następujących po sobie i/lub fałszywych programów stażowych aby uniknąć wywiązania się z obowiązujących regulacji prawnych. Ponadto wszelkie godziny nadliczbowe powinny być opłacane według stawki podwyższonej, określonej w przepisach prawnych.



III. POLITYKA „ZERO TOLERANCJI”



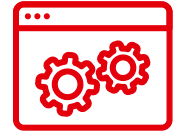
Mając na uwadze budowanie długoterminowych relacji w oparciu o najwyższe standardy etyczne, nie zgadzamy się na:

- + korzystanie z pracy przymusowej, w tym pracy przymusowej więźniów oraz handel ludźmi,
- + najgorsze formy pracy dzieci, w tym przymusową pracę dzieci, dziecięcą prostytutkę i inną pracę, która może stanowić zagrożenie dla zdrowia, bezpieczeństwa i moralności dzieci,
- + wszelkie surowe, nieludzkie lub poniżające traktowanie lub karanie personelu,
- + narażanie personelu na środowisko pracy zagrażające życiu, bez informowania ich o tym i bez podjęcia odpowiednich środków ochronnych,
- + wszelki współudział w przestępstwach przeciwko osobie ludzkiej, określonych w prawie międzynarodowym.

Jeśli podmiot Grupy Scanmed będzie miał powody, aby uznać, iż takie naruszenia zostały przez dostawcę popełnione, relacje biznesowe z danym dostawcą zostaną zakończone. Ponadto, jeśli nasza firma będzie mieć powody, aby sądzić, iż dostawca był świadomy naruszeń i pomimo tego umyślnie kontynuował łamanie podstawowych praw człowieka, zostanie to zgłoszone do odpowiednich organów. Polityka „zero tolerancji” przedstawiona powyżej ma również zastosowanie do działań poddostawców, z którymi współpracuje dostawca.



IV. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA



1. ZAKRES STOSOWANIA

Zasady opisane w Kodeksie postępowania dotyczą wszystkich członków personelu, niezależnie od ich statusu lub relacji z dostawcą.



2. DOKUMENTACJA

Oczekuje się od dostawcy utrzymania odpowiedniej dokumentacji, która świadczy o podzieleniu zasad i wartości wyrażonych w Kodeksie postępowania.



3. MONITOROWANIE ZGODNOŚCI

Podmioty Grupy Scanmed, po wcześniejszym powiadomieniu, zastrzegają sobie prawo do zweryfikowania zgodności działań podejmowanych po stronie dostawcy. Nieprzestrzeganie zasad będzie uznane za istotne naruszenie umowy i zasad współpracy, co będzie uprawniało podmioty Grupy Scanmed do zakończenia współpracy.



4. INFORMOWANIE O NIEPRAWIDŁOŚCIACH

Oczekuje się, że dostawca udostępni personelowi i innym interesariuszom poufne środki zgłaszania informacji o naruszeniach zasad etycznych oraz zapewni, że zostaną one rozpatrzone zgodnie z wcześniej ustanowioną procedurą.



5. RELACJE Z PODDOSTAWCAMI

Oczekuje się, że dostawca podejmie działania na rzecz promowania i sprawdzania stosowania zasad wskazanych w Kodeksie postępowania wśród swoich dostawców.



6. EGZEKWOWANIE ZAPISÓW ORAZ DZIAŁANIA NAPRAWCZE I KORYGUJĄCE

Oczekuje się, że w przypadku wystąpienia niezgodności z warunkami Kodeksu postępowania, dostawca niezwłocznie podejmie działania naprawcze w celu usunięcia niedociągnięć, a także użyje odpowiednich środków, aby uniknąć podobnych problemów w przyszłości. Dostawca powinien zapewnić, że powtarzające się naruszenia i poważne zaniedbania w odniesieniu do zasad opisanych w Kodeksie postępowania, spowodują wszczęcie odpowiednich działań dyscyplinarnych wobec osób dopuszczających się naruszenia. Naruszenie zasad Kodeksu postępowania może skutkować rozwiązaniem współpracy.



V. ZGŁASZANIE NARUSZEŃ ZASAD KODEKSU POSTĘPOWANIA



Każdy, kto ma uzasadnione podejrzenie lub posiada informację o naruszeniu zasad Kodeksu postępowania albo jest świadkiem nieprawidłowych zachowań, ma obowiązek poinformowania o tym fakcie Grupę Scanmed.



Informacje o naruszeniu można przekazać anonimowo lub nieanonimowo wykorzystując jeden z poniższych kanałów komunikacji:

- + przekazując zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego **w formie ustnej**, w trakcie indywidualnego spotkania zorganizowanego na wniosek osoby zgłaszającej w terminie nie dłuższym niż 7 dni od otrzymania wniosku **lub pisemnej** wysyłając wiadomość na służbowy adres email (kanał dostępny dla Pracowników, w tym stażystów, praktykantów i wolontariuszy)
- + przekazując zgłoszenie do Compliance Officera **w formie ustnej**, w trakcie indywidualnego spotkania zorganizowanego na wniosek osoby zgłaszającej w terminie nie dłuższym niż 7 dni od otrzymania wniosku **lub pisemnej** wysyłając wiadomość na adres e-mail: compliance@scanmed.pl
- + wysyłając list do Compliance Officera na adres: **Compliance Officer Scanmed S.A., ul. Stefana Okrzei 1a, 03-715 Warszawa (z dopiskiem „do rąk własnych”)**
- + przekazując zgłoszenie za pomocą zewnętrznego kanału „Linia etyki” wysyłając e-mail na adres: scanmed@liniaetyki.com, wypełniając dedykowany formularz dostępny na stronie internetowej scanmed.liniaetyki.com lub dzwoniąc pod numer telefonu **+48 22 129 11 28**, który jest czynny **od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 18:00**

Każde zgłoszenie traktujemy z należytą starannością, gwarantując poufność i ochronę osoby zgłaszającej.



