

DEKLARACJA PRAW CZŁOWIEKA FERRERO

1. CEL

Jedną z zasad założycielskich Ferrero jest uznanie znaczenia ludzkiego wysiłku i ochrona ludzkiej godności. Ponadto, przestrzeganie praw człowieka i promowanie dobrego samopoczucia pracowników jest głęboko zakorzenione w podstawowych wartościach i zasadach naszej rodzinnej firmy. Mają one fundamentalne znaczenie dla trwałości naszej działalności gospodarczej i tworzą wartość w społecznościach, w których prowadzimy działalność.

Zdajemy sobie sprawę, że kwestie praw człowieka są szerokie i złożone i wymagają wielostronnego podejścia. W związku z tym zidentyfikowaliśmy kluczowe obszary, w których koncentrujemy nasze wysiłki w całym łańcuchu wartości. Niniejsza deklaracja ("Deklaracja") określa nasze zasady dotyczące praw człowieka odnoszące się do każdego z tych kluczowych obszarów. Oczekujemy, że wszyscy nasi pracownicy i kontrahenci będą wspólnie z nami angażować się w realizację naszych priorytetów w całym łańcuchu wartości.

2. PODEJŚCIE I ZAANGAŻOWANIE

Zobowiązaliśmy się do przestrzegania i promowania praw człowieka oraz do przeciwdziałania wszelkim negatywnym skutkom naszej działalności i łagodzenia ich poprzez podejście do praw człowieka oparte na należytej staranności. Nasze podejście opiera się na **wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, na Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz na podstawowych konwencjach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).**

W przypadku sprzeczności między tymi międzynarodowymi standardami a obowiązującymi przepisami prawa, stosujemy się do obowiązujących przepisów prawa, szukając jednocześnie sposobów na przestrzeganie tych międzynarodowych standardów.

Znaczące zaangażowanie interesariuszy jest podstawą naszego podejścia do praw człowieka. Zobowiązaliśmy się do współpracy z naszymi pracownikami, kontrahentami i właściwymi interesariuszami w zakresie ciągłego doskonalenia i jesteśmy głęboko przekonani, że przyniesie to korzyści nam, naszym kontrahentom oraz wszystkim społecznościom, na które nasza działalność ma wpływ.

3. WDROŻENIE

Niniejsza Deklaracja jest przesyłana wszystkim pracownikom za pośrednictwem środków komunikacji wewnętrznej, a naszym kontrahentom za pośrednictwem odpowiednich komórek organizacyjnych.

Podajemy odpowiednie kroki i środki z zachowaniem podejścia opartego na należytej staranności w zakresie praw człowieka w celu zidentyfikowania wszelkich sytuacji, w których możemy wywoływać lub przyczynić się do wywoływania negatywnych skutków dla praw człowieka, a także wszelkich sytuacji, w których skutki takie są bezpośrednio związane z naszą działalnością, naszymi produktami lub usługami w ramach naszych relacji biznesowych, jak również do przeciwdziałania takim skutkom, reagowania na nie i usuwania ich. Ponieważ kwestie związane z prawami człowieka mają charakter systemowy, oczekujemy również od naszych kontrahentów, że będą podzielać ten sam pogląd i podejmy odpowiednie kroki i środki z zachowaniem podejścia opartego na należytej staranności w celu zidentyfikowania wszelkich sytuacji, w których mogą wywoływać lub przyczynić się do wywoływania negatywnych skutków dla praw człowieka, lub mieć związek z takimi skutkami w ramach ich relacji biznesowych, jak również do reagowania na nie i usuwania ich.

4. ŁĄD ORGANIZACYJNO-ZARZĄDCZY

Nadzór wykonawczy nad wdrażaniem Zasad praw człowieka Grupy Ferrero spoczywa na naszym Zespole Zarządzającym Grupą.

Komitet Operacyjny ds. Zrównoważonego Rozwoju nadzoruje, koordynuje i angażuje wewnętrznych interesariuszy oraz zewnętrznych doradców merytorycznych w zakresie wdrażania Zasad praw człowieka Grupy Ferrero. Komitet podlega komórce zajmującej się w Grupie Ferrero społeczną odpowiedzialnością biznesu oraz zrównoważonym rozwojem.

5. NASZE ZASADY

Ponieważ kwestie związane z prawami człowieka są szerokie i złożone, zidentyfikowaliśmy dziesięć kluczowych obszarów priorytetowych przedstawionych poniżej. Zobowiązaliśmy się do skoncentrowania naszych wysiłków w tych obszarach, ale uznajemy, że z czasem inne kwestie związane z prawami człowieka mogą stać się priorytetowe. Z tego względu regularnie analizujemy nasze obszary priorytetowe i będziemy odpowiednio aktualizować treść niniejszej Deklaracji.

5.1. Ochrona dzieci i zakaz pracy dzieci

Uznajemy prawa człowieka przysługujące dzieciom, takie jak prawo do edukacji, prawo do zabawy i prawo do zaspokojenia podstawowych potrzeb, a także stosujemy się do definicji MOP dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia i pracy niebezpiecznej, oraz dążymy do dostosowania się do zasad dotyczących praw dziecka i

biznesu.

5.2. Zakaz pracy przymusowej, pracy pod przymusem finansowym w postaci długów i pracy obowiązkowej

Naszym celem jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy korzystali ze swobody poruszania się i nie byli ograniczani poprzez ograniczenia fizyczne, nadużycia, groźby i praktyki, takie jak zatrzymywanie dokumentów tożsamości i rzeczy wartościowych, przymuszanie do pracy, zniewolenie w wyniku zadłużenia, a także aby mieli prawo do swobodnej pracy, znali z góry warunki zatrudnienia i byli regularnie wynagradzani. Sprzeciwiamy się pracy przymusowej w rozumieniu definicji MOP i potępiamy stosowanie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, w tym przymusowej pracy więźniów, niewoli kontraktowej, pracy pod przymusem finansowym w postaci długów, nowoczesnych form niewolnictwa i wszelkich form handlu ludźmi w naszym łańcuchu wartości. Wspieramy etyczną rekrutację zgodną z zasadą pracodawca płaci.

5.3. Uczciwe wynagrodzenie

Naszym celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom uczciwego i konkurencyjnego wynagrodzenia zgodnego z odpowiednimi konwencjami MOP dotyczącymi wynagrodzeń, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb pracowników i ich rodzin. Nasze uzgodnienia dotyczące wynagrodzeń są ustalane na podstawie zasad globalnych, opierają się na rozwiązaniach odzwierciedlających praktyki i wartości rynku lokalnego oraz są zgodne z obowiązującymi przepisami i wymogami prawnymi.

5.4. Godziny pracy

Zdajemy sobie sprawę z wyzwania, jakim jest zarządzanie równowagą między pracą a życiem prywatnym oraz prawem do odpoczynku i rekreacji. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i podpisanych układów zbiorowych regulujących wymiar czasu pracy i płatne urlopy. Naszym celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom równowagi pomiędzy spełnianiem wymagań firmowych i potrzeb osobistych.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i popieramy konwencje MOP dotyczące tygodniowego wymiaru czasu pracy i odpoczynku.

5.5. Różnorodność i inkluzywność, zakaz dyskryminacji i molestowania

Cenimy różnorodność i inkluzywność oraz potępiamy wszelkie formy dyskryminacji i molestowania, wszelkie nieodpowiednie lub lekceważące zachowania, takie jak przemoc fizyczna i słowna oraz molestowanie seksualne w miejscu pracy lub podczas jakichkolwiek wydarzeń związanych z pracą.

Naszym celem jest podejmowanie proaktywnych działań w celu wspierania równych szans dla wszystkich pracowników, w tym pracowników wędrownych, tymczasowych i sezonowych oraz pracowników zatrudnionych w kraju innym niż kraj ich pochodzenia lub obywatelstwa. Przestrzegamy konwencji MOP dotyczących dyskryminacji i migracji w celu zatrudnienia.

5.6. Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych

Uznajemy prawo naszych pracowników do

tworzenia i wstępowania do wybranych przez nich związków zawodowych oraz prawo do rokowań zbiorowych bez obaw o zastraszenie lub represje. Sprzeciwiamy się wszelkim zachowaniom dyskryminacyjnym w odniesieniu do organizacji związkowej, członkostwa i działalności związkowej w takich obszarach jak ubieganie się o zatrudnienie i decyzje o objęciu szkoleniem, przyznaniu nagród, awansu, zwolnieniu z pracy lub przeniesieniu na inne stanowisko lub do innego miejsca pracy. Przestrzegamy konwencji MOP dotyczących wolności zrzeszania się, rokowań zbiorowych i wybierania przedstawicieli pracowników.

5.7. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Uważamy, że ludzie są najważniejsi w firmie. Zgodnie z konwencją MOP w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy nieustannie pracujemy nad zapewnieniem i utrzymaniem bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy dla wszystkich naszych pracowników, poprzez eliminowanie zidentyfikowanych zagrożeń, stosowanie środków zapobiegawczych, ocenę skuteczności tych środków i dążenie do ciągłej poprawy.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Naszym celem jest stworzenie trwałej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji.

Promujemy również zdrowie i dobre samopoczucie wszystkich naszych pracowników oraz wspieramy zdrowy styl życia.

5.8. Ochrona prywatności

Szanujemy i chronimy prywatność i bezpieczeństwo danych osobowych naszych pracowników, konsumentów, użytkowników, sprzedawców, dostawców i klientów zgodnie z naszą Polityką ochrony danych.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa i standardów dotyczących ochrony danych osobowych.

5.9. Kwestie praw człowieka związane ze

środowiskiem Uznajemy, że bezpieczne, czyste i zrównoważone środowisko jest integralną częścią pełnego korzystania z praw człowieka. Ochrona środowiska ma zatem fundamentalne znaczenie dla ochrony i poszanowania praw człowieka.

Naszym celem jest ochrona ekosystemu, promowanie poszanowania użytkownika ziemi, praw do ziemi oraz tradycyjnej kultury i środków do życia lokalnych społeczności.

W szczególności doceniamy rolę i wysiłki osób i organizacji, które angażują się w działania na rzecz ochrony i rozwoju globalnego programu ochrony środowiska i praw człowieka. Niepokoi nas coraz trudniejsza sytuacja obrońców środowiska i praw człowieka, a także społeczności, które reprezentują. Potępiamy wszelkie przejawy przemocy, które wpływają na ich bezpieczeństwo i działalność.

5.10. Prawa związane ze zdrowiem

konsumentów i odpowiedzialnym marketingiem

Dbamy o zdrowie naszych konsumentów i zapewniamy przejrzyste, zrozumiałe informacje, do których dostęp mają wszyscy konsumenci. Stosujemy globalnie [Globalną politykę IFBA dotyczącą marketingu i reklamy skierowanej do dzieci](#) i bierzemy udział w EU Pledge, dobrowolnej

inicjatywie dotyczącej odpowiedzialnej reklamy skierowanej do dzieci. Nasze zobowiązania są dokładniej wyjaśnione w naszych [Zasadach odpowiedzialnej reklamy i marketingu](#).

Wersja poprawiona i uaktualniona: czerwiec 2020 r.
(1.2)