

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych



Firmie Ørsted przyświeca wizja świata zasilanego wyłącznie odnawialnymi źródłami energii. Firma działa na różnych platformach energii odnawialnej oraz w różnych regionach geograficznych i społecznościach, a jej celem jest rozwój światowego systemu energetycznego przyszłości. W realizacji tej wizji i zapewnianiu interesariuszom wartości znacząco pomagają partnerzy biznesowi. Naszą podstawową wartością w prowadzeniu interesów jest uczciwość, co wiąże się również z naszym zaangażowaniem w zrównoważony i etyczny sposób postępowania. Niniejszy kodeks postępowania dla partnerów biznesowych opisuje stawiane im wymagania w zakresie ochrony środowiska i społeczeństwa oraz realizacji zasad etycznych. Oczekuje się od partnerów zobowiązania do ich realizacji oraz dążenia do zapewniania wysokich standardów zrównoważoności podczas współpracy z firmą.

Mads Nipper, dyrektor generalny Ørsted

Pogłębianie trwałych partnerskich relacji biznesowych

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych Ørsted (zwany dalej „kodeksem postępowania”) opisuje obowiązujące nas standardy oraz normy, które chcemy promować u naszych partnerów biznesowych. Ørsted chroni środowisko, przestrzega praw jednostki i działa na rzecz ogółu społeczności. Od partnerów biznesowych wymagamy działań odpowiedzialnych społecznie, etycznych i ekologicznych. To klucz do tworzenia stabilnych, długoterminowych relacji biznesowych z Ørsted, a także z ogółem społeczeństwa.

Nasz kodeks postępowania stanowi integralną część ustaleń z naszymi partnerami biznesowymi.

Do celów niniejszego kodeksu postępowania partnerzy biznesowi Ørsted to dostawcy, partnerzy w spółkach joint venture, kontrahenci w firmach po fuzjach i przejęciach, a w stosownych przypadkach również klienci i kontrahenci handlowi. Kodeks postępowania obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych przez naszych partnerów biznesowych, w tym między innymi pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w niepełnym wymiarze godzin, migrantów i pracowników kontraktowych oraz wszystkie osoby działające w imieniu naszych partnerów biznesowych.

Cel kodeksu postępowania

Celem niniejszego kodeksu postępowania jest określenie naszych wymagań wobec partnerów biznesowych i dotyczących ich aspiracji.

Wymagania to minimalne standardy, których powinni przestrzegać nasi partnerzy biznesowi, aby móc kontynuować współpracę z Ørsted.

Aspiracje Ørsted to wytyczne/zalecenia wykraczające poza minimalne wymagania dotyczące zgodności, które mają pomóc naszym partnerom biznesowym w poprawie ich wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów oraz standardów określonych w kodeksie postępowania. Tego samego oczekujemy od partnerów biznesowych. W przypadku

wystąpienia rozbieżności między obowiązującym prawem, regulacjami, normami a kodeksem postępowania oczekujemy, że partnerzy biznesowi zastosują standard najwyższy.

Przestrzegamy podstawowych standardów i konwencji:

- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności
- Dziesięć zasad UN Global Compact
- Konwencja o pracy na morzu
- Amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych

- Brytyjska ustawa o zwalczaniu przekupstwa
- Standardy wydajności IFC
- Zasady równikowe 4
- Inne właściwe przepisy, regulacje i zezwolenia kraju przyjmującego

Powyższe normy i konwencje zostały odzwierciedlone w wymogach określonych w kodeksie postępowania. Pełna lista norm, do których przestrzegania Ørsted się zobowiązuje, znajduje się na stronie: <https://orsted.com/en/about-us/suppliers/responsible-business-partner-program>

Należyta staranność i wymóg współpracy

W Ørsted procedurę należytej staranności przeprowadzamy na podstawie oceny ryzyka. Zdajemy sobie sprawę, że nasi partnerzy biznesowi mogą być na różnych poziomach gotowości do realizacji oczekiwań określonych w naszym kodeksie postępowania, a tym samym uznajemy, że przygotowanie do tego może potrwać. Ponadto należy zauważyć, że niektóre aspekty kodeksu postępowania mogą nie być istotne dla wszystkich naszych partnerów biznesowych, w zależności od produktów i usług lub branży, w której prowadzą działalność, a wszelkie podjęte środki muszą być odpowiednie do ich sektora i wielkości. Jednak jeśli nasi partnerzy biznesowi celowo lub nagminnie postępują wbrew naszemu kodeksowi postępowania, niezmiennie odmawiamy przeprowadzenia działań związanych z procedurą należytej staranności lub też nie angażują się w postępy w zakresie problemów zidentyfikowanych podczas oceny, Ørsted zastrzega sobie prawo do podjęcia działań mających na celu zakończenie relacji biznesowych z takimi partnerami.

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi nastawią się na współpracę i będą skupiać się na ciągłych ulepszeniach. Nasi partnerzy biznesowi muszą współpracować z Ørsted w zakresie przeprowadzania ocen ryzyka/skutków, inspekcji, monitorowania, sprawozdawczości, zaangażowania interesariuszy i mechanizmów składania skarg, a także muszą wdrożyć kroki ograniczające zidentyfikowane zagrożenia. Powinni oni stosować odpowiednie środki polityki, procedury, systemu zarządzania i należytej staranności we własnych działaniach oraz spełniać wymogi kodeksu postępowania w całym swoim łańcuchu dostaw. Nasi partnerzy biznesowi muszą nadzorować przestrzeganie kodeksu postępowania i obowiązujących przepisów krajowych przez kontrahentów i podwykonawców.



Prawa człowieka i prawa pracownicze

Wszyscy nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do wykazania poszanowania praw i kultur pracowników oraz zapewnienia zgodności z krajowymi przepisami oraz międzynarodowymi standardami pracy i praw człowieka poprzez wdrożenie systemów zarządzania. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi opracują w swojej organizacji standardy, które chronią pracowników, zapewniają bezpieczne i zdrowe miejsce pracy, zapewniają pracownikom odpowiednie możliwości szkoleniowe podnoszące ich umiejętności i kompetencje w zakresie codziennej pracy, oraz które zapewnią traktowanie ich z szacunkiem i na równych zasadach.

Normy zatrudnienia

Środowisko pracy naszych partnerów biznesowych powinno uwzględniać prawo pracowników do wykonywania obowiązków urzędowych oraz ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą unikać wszelkich naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych oraz będą podejmować działania w przypadku wystąpienia takich naruszeń. Ørsted jest zaangażowana w promowanie bezpiecznego, różnicowanego i integracyjnego miejsca pracy. Ørsted nie toleruje pracy dzieci i wszystkich form pracy przymusowej.

Wymagania

Praca dzieci i pracowników młodocianych: Dopilnowanie, aby dzieci w wieku poniżej 15 lat nie wykonywały żadnej

pracy (14 lat, jeśli dopuszcza to [obowiązujące prawo](#)¹ ze względu na niedostateczne zaplecze gospodarcze i edukacyjne). Młodociani pracownicy w wieku od 15 lat (lub 14 lat) do 18 lat nie mogą podejmować niebezpiecznej

pracy lub pracy, która odbija się na ich zdrowiu lub przeszkadza im w kształceniu. Należy zapewnić regularne monitorowanie stanu zdrowia, warunków pracy i godzin pracy pracowników młodocianych. Partnerzy biznesowi muszą zweryfikować wiek pracowników przed rozpoczęciem zatrudnienia, ewidencjonować pisma dotyczące udzielania zgody (jeśli dotyczy) i ustalić ich godziny pracy zgodnie z prawem krajowym.

Godziny pracy: Należy dopilnować, aby standardowe godziny pracy, przerwy na posiłki, okresy odpoczynku, nadgodziny, urlop macierzyński i urlop ojcowski oraz urlop okolicznościowy były zgodne ze standardami branżowymi, obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi (np. [konwencją o pracy na morzu](#)²) w kraju prowadzenia działalności, jak również wszelkimi obowiązującymi umowami zbiorowymi.

Od pracowników nie wolno rutynowo wymagać pracy w nadgodzinach. Pracownicy nie powinni pracować dłużej niż 60 godzin (w tym w ramach nadgodzin) w dowolnym okresie siedmiodniowym. Powinni móc korzystać z dni odpoczynku i urlopu po wypadku przy pracy lub w związku z chorobą zawodową zgodnie ze standardami branżowymi, przepisami i regulacjami obowiązującymi w kraju prowadzenia działalności, jak również wszelkimi umowami zbiorowymi.

Swobody pracownicze: Zezwalanie pracownikom na swobodne przemieszczanie się w trakcie zatrudnienia i rozwiązywanie stosunku pracy z zastrzeżeniem rozsądnych okresów wypowiedzenia bez ponoszenia kar nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem. Partnerzy biznesowi nie mogą zatrzymywać żadnych oryginalnych dokumentów tożsamości ani gwarancji finansowych wydanych przez pracowników na rzecz partnera handlowego. Zabronione jest poddawanie pracowników pracy przymusowej, półniewolniczej, niewolniczej i niedobrowolnej. Do pracy nie mogą być również zmuszane ofiary handlu ludźmi. Identyfikacja ryzyka i realizacja procedur należytej staranności w celu wyeliminowania wszelkich form handlu ludźmi lub współczesnego niewolnictwa w łańcuchu dostaw. Zapobieganie bezprawnemu lub arbitralnemu zwolnieniu i innym działaniom, które niesprawiedliwie utrudniają rozwój kariery.

Praktyki zatrudniania: Wszyscy pracownicy muszą mieć zapewnioną pisemną umowę w języku, który rozumieją. Przed zatrudnieniem kandydata na dane stanowisko należy przekazać mu informacje dotyczące zapisów w umowach o zatrudnienie. Należy również na bieżąco poszerzać jego wiedzę na temat praw pracowniczych. Pracownicy nie mogą być obciążani żadnymi opłatami związanymi z rekrutacją czy zatrudnieniem. Jeśli tego typu płatności zostały pobrane, powinny zostać zwrócone.

Wolność zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych:

Pracownicy muszą mieć zapewnioną swobodę korzystania z prawa do tworzenia organizacji i związków zawodowych oraz przystępowania do nich, a także zawierania umów zbiorowych bez obawy przed dyskryminacją czy nękaniami. Partnerzy biznesowi powinni prowadzić dialog z pracownikami i ich organizacjami (w stosownych przypadkach) zgodnie ze standardami branżowymi, obowiązującymi przepisami i regulacjami w kraju prowadzenia działalności oraz wszelkimi zawartymi umowami zbiorowymi. Takie dialogi powinno się prowadzić w dobrej wierze.

Płace i świadczenia: Wyplacanie pracownikom wynagrodzeń i świadczeń zgodnie ze standardami branżowymi, obowiązującymi przepisami i regulacjami w kraju prowadzenia działalności i/lub wszelkimi obowiązującymi umowami zbiorowymi. Wyplata musi obejmować wynagrodzenie, nadgodziny (we właściwych przypadkach) i płatny urlop. Wysokość wynagrodzenia musi umożliwiać pracownikom pokrycie podstawowych potrzeb. Dotyczy to również niektórych uznaniowych dochodów dla siebie i osób pozostających na ich utrzymaniu. Wynagrodzenie musi być wyplacane bezpośrednio pracownikowi, najlepiej we wcześniej określonym dniu. Na koniec każdego okresu wypłaty musi zostać wydany odcinek z wyszczególnieniem stawki wynagrodzenia, świadczeń i legalnych potrąceń.

Dyskryminacja i mobbing: Traktowanie wszystkich pracowników z szacunkiem, wspieranie różnorodności oraz bezwzględna ochrona pracowników przed przemocą fizyczną, seksualną i psychologiczną, a także mobbingiem i zastraszaniem. Decyzje o zatrudnieniu, awansie i zwolnieniu mają opierać się na cechach nieodłącznie związanych z wymaganiami i potrzebami w zakresie zatrudnienia, a nie na cechach osobistych. Nie wolno tolerować dyskryminacji, w tym między innymi ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, wiek, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię, narodowość czy poglądy polityczne.

Zabezpieczenia: Ochrona personelu zgodnie z [dobrowolnymi zasadami bezpieczeństwa i praw człowieka](#)³ lub podobnymi zasadami oraz ochrona obrońców praw, zainteresowanych stron i aktywów. Jeśli partnerzy biznesowi zamierzają korzystać z usług prywatnych dostawców zabezpieczeń, tacy dostawcy muszą być sygnatariuszami [Międzynarodowego kodeksu postępowania dla prywatnych dostawców usług bezpieczeństwa](#)⁴ lub podobnych kodeksów.

Bezpieczeństwo i higiena pracy: Zapewnienie pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy z uwzględnieniem zagrożeń charakterystycznych dla danego sektora oraz szczególnych klas zagrożeń w miejscach wykonywania pracy, w tym między innymi zagrożeń fizycznych, chemicznych, biologicznych i radiologicznych. Podejmowanie kroków w celu zidentyfikowania zagrożeń i zapobiegania wypadkom, urazom i chorobom zawodowym lub występującym w miejscu pracy poprzez minimalizowanie, o ile jest to możliwe, przyczyn zagrożeń dzięki wdrażaniu programów bezpieczeństwa i praktyk szkoleniowych. Jeśli

pracownikom zapewnia się zakwaterowanie lub transport, należy przy tym spełnić [normę IFC Workers'](#) [Accommodation](#)⁵ oraz wymogi właściwych krajowych przepisów i regulacji.

Aspiracje

- Zmiana wynagrodzeń wypłacanych pracownikom zależnie od czynników takich jak minimum egzystencji, granica ubóstwa i/lub koszty utrzymania.
- Zapewnienie szkoleń odpowiednim pracownikom, w szczególności przedstawicielom pracowników, w następującym zakresie: komunikacja, przywództwo, różnorodność i włączenie społeczne itp.
- Dopilnowanie, aby standardowo pracownicy nie pracowali dłużej niż 48 godzin tygodniowo i 12 godzin nadliczbowych tygodniowo.
- Ocena różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć i osiągnięcie równowagi płci wśród pracowników⁶.
- Rejestrowanie i publikowanie danych dotyczących wydajności w zakresie parametrów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Interakcja z interesariuszami

Dla naszej działalności ważne jest stałe zaangażowanie interesariuszy. Ørsted pragnie zdobywać zaufanie w społecznościach, w których działa. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Firmie zależy na budowaniu dobrych relacji z lokalnymi społecznościami na wszystkich etapach rozwoju, realizacji i obsługi projektu oraz, w zakresie dozwolonym przez obowiązujące przepisy prawa, promowaniu lokalnych przedsiębiorstw oraz wspieraniu inicjatyw, które pozytywnie oddziałują na społeczności i szerzej na społeczeństwo.

Wymagania

Spółeczność lokalna: Współpraca z Ørsted w zakresie budowania relacji z lokalnymi interesariuszami, w tym ludami tubylczymi, społecznościami bezpośrednio odczuwającymi skutki naszej działalności, kobietami, osobami niepełnosprawnymi, grupami nieuprzywilejowanymi i innymi mniejszościami oraz konsultowania się z nimi i reagowania na ich głosy i potrzeby w sposób zorganizowany i odpowiedni kulturowo oraz w preferowanym przez nich języku. Unikanie wywierania negatywnego oddziaływania, pośrednio czy bezpośrednio, na ich kulturę, dziedzictwo kulturowe, środowisko naturalne, zdrowie, kształcenie, możliwość utrzymania się czy ogólnie stopę życiową.

Prawa własności: Poszanowanie praw legalnych posiadaczy gruntów i ich spadkobierców. Nieprzyczynianie się do utraty przez kogoś środków do życia lub mienia, a także zapewnienie sprawiedliwego zadośćuczynienia i/lub przeniesienia, gdy taka strata zostanie uznana za nieuniknioną i konieczną zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Obrońcy praw: Zapewnienie ochrony obrońcom praw człowieka w kontekście środowiska naturalnego i innym zainteresowanym stronom, które korzystają z prawa do wolności słowa.

Dobrowolna, uprzednia i świadoma zgoda: Nawiązanie relacji z ludami tubylczymi i przeprowadzanie z nimi merytorycznych konsultacji w przypadku, w którym projekty realizowane są na terenach należących do nich, odziedziczonych po przodkach i wspólnie wykorzystywanych, oraz w którym projekty realizuje się z wykorzystaniem zasobów i terytoriów takich ludów.

Mechanizm składania zażaleń: Ustanowienie mechanizmów dostępnych dla wszystkich pracowników, posiadaczy praw i interesariuszy, przewidujących bezpieczne i poufne zgłaszanie wątpliwości związanych z zapisami kodeksu postępowania bez obawy przed odwetem. Nieutrudnianie pracownikom i interesariuszom dostępu do innych sądowych/urzędowych mechanizmów składania skarg. Należy podjąć działania tagodzące w celu terminowego naprawiania wszelkich negatywnych skutków. Wprowadzenie odpowiednich polityk i procedur dyscyplinarnych w celu wyeliminowania niezgodności. Działania dyscyplinarne nie mogą uwzględniać możliwości stosowania kar cielesnych czy grzywien. Informacje o takich działaniach powinny być rejestrowane i doręczane zainteresowanym pracownikom najlepiej na piśmie.

Aspiracje

- Realizowanie rozwiązań, które maksymalizują możliwości dla społeczności lokalnych, w tym kobiet, osób niepełnosprawnych i grup nieuprzywilejowanych.
- Maksymalizacja możliwości zatrudnienia przedstawicieli społeczności lokalnych i organizowanie przetargów, w których mogliby brać udział, a także zaangażowanie się w działania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Poprawa poziomu życia i warunków życia osób przenoszonych oraz tagodzenie innych niepożądanych skutków związanych z gruntami.



Obowiązkiem naszych partnerów biznesowych jest ochrona środowiska, w którym działają. Firma Ørsted angażuje się w walkę ze zmianami klimatycznymi i działania zrównoważonego rozwoju na najwyższym poziomie. Oczekuje, że jej partnerzy biznesowi podejmą wszelkie niezbędne środki ochrony środowiska, inteligentnego wykorzystania zasobów naturalnych oraz ograniczania szkód i uciążliwości dla ludzi, mienia i przyrody w trakcie działalności swojej i łańcuchów dostaw.

Zarządzanie środowiskowe

Zarządzanie środowiskowe to działania zmniejszające wpływ działalności na środowisko naturalne i tworzące pozytywny system gospodarczy, społeczny i ekologiczny poprzez ciągłe doskonalenie w celu rozwoju zrównoważonego biznesu. Wiąże się to z utrzymaniem odpowiednich licencji biznesowych na prowadzenie działalności oraz zapewnieniem przestrzegania międzynarodowych i lokalnych norm prawa ochrony środowiska. Obejmuje również wdrożenie odpowiednich systemów zarządzania w celu rejestrowania wpływu na środowisko i wydajności.

stosowania [komponentów podwójnego zastosowania](#)⁷ lub minerałów i metali pochodzących ze stref objętych konfliktem, a podlegających obowiązującym wymogom prawnym.

Aspiracje

- Pomiar i monitorowanie emisji gazów cieplarnianych
Wyznaczanie celów redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z porozumieniem paryskim.

Wymagania

Zezwolenia: Uzyskiwanie i utrzymywanie wszystkich zezwoleń, licencji i rejestracji wymaganych do bieżącej działalności gospodarczej.

Materiały i emisje niebezpieczne: Zarządzanie wykorzystaniem materiałów niebezpiecznych w działalności oraz ujawnianie jego wykorzystywania, a także, ilekroć będzie to możliwe, znajdowanie zamienników ekologicznych. Ustanowienie mechanizmów kontroli zapobiegania zanieczyszczeniom pochodzącym z substancji niebezpiecznych, odpadów i ścieków oraz emisji do powietrza.

Różnorodność biologiczna: Ochrona przyrody i poprawa różnorodności biologicznej oraz zrównoważone i efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych i energii.

Gospodarka odpadami: Ograniczenie ilości odpadów powstałych wskutek działalności oraz ich ponowne użycie lub recykling, zależnie od tego, co jest możliwe technicznie.

Reagowanie kryzysowe: Zapewnienie dostępu do działań w ramach reagowania kryzysowego w przypadku zagrożenia dla środowiska, ryzyka pożaru czy niestandardowych emisji i ich rozprzestrzeniania się.

Minerały, metale i podwójne zastosowanie: Przestrzeganie wymogów OECD dotyczących należytej staranności w odniesieniu do zaopatrywania się w minerały i metale wykorzystywane w łańcuchu dostaw, ich pozyskiwania i postępowania z nimi. Dokumentowanie i ujawnianie



Praca w trudnym i konkurencyjnym środowisku wymaga od partnerów biznesowych przestrzegania najwyższych standardów etyki i uczciwości, przepisów międzynarodowych i krajowych, a także sankcji.

Przeciwdziałanie przekupstwu, korupcji i niewłaściwym postawom biznesowym

Partnerzy biznesowi powinni angażować się w odpowiedzialne i odpowiednie zachowania oraz wdrażać środki mające na celu wyeliminowanie i uniknięcie zachowań nieetycznych. W Ørsted obowiązuje zasada nietolerowania stosowania przez partnerów biznesowych praktyk korupcyjnych, oszustw, zmów czy przymusu oraz innych form niewłaściwych lub nieuczciwych praktyk biznesowych.

Wymagania

Przeciwdziałanie przekupstwu i korupcji: Nie należy bezpośrednio ani pośrednio angażować się w działania związane z praktykami korupcyjnymi, oszustwem, znowami czy przymusem. Należy zapobiegać przekazywaniu i otrzymywaniu płatności, prezentów i/lub form gościnności dla uzyskania lub utrzymania działalności czy innych form preferencyjnego traktowania lub korzyści. Należy wdrożyć program zgodności z przepisami prawa, który musi obejmować między innymi realizację procedury należytej staranności przed nawiązaniem relacji z nowymi partnerami biznesowymi.

Konflikt interesów: Nie wolno angażować się w sytuacje rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów związanego z dowolną korzyścią biznesową, finansową czy prywatną.

Księgi i ewidencjonowanie: Przechowywanie odpowiedniej dokumentacji wszystkich transakcji w celu zapewnienia przejrzystej ewidencji.

Uczciwa konkurencja: Zobowiązanie się do niezakłócania konkurencyjności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i powstrzymanie się od wszelkich zachowań niekonkurencyjnych lub innych nielegalnych zachowań na rynku lub manipulacji nim.

październik 2022 r.

Skontaktuj się z nami

Wszystkie pytania dotyczące interpretacji niniejszego kodeksu postępowania można kierować na adres responsiblepartners@orsted.com.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-en/index.htm>

² <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

³ <https://www.voluntaryprinciples.org/>

⁴ Międzynarodowy kodeks postępowania prywatnych usługodawców bezpieczeństwa (ICoC) | Observatoire Sécurité Privée (observatoire-securite-privee.org) | Standardy wydajności pracowników IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475/workers_accomodation.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-60593977-91c6-4140-84d3-737d0e203475-jqetNlh

⁶ W niektórych krajach wymagana jest analiza różnic wynagrodzenia zatrudnionych kobiet i mężczyzn oraz równowagi płci, a zatem przestrzeganie przepisów lokalnych należy traktować priorytetowo.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R0066&qid=1682330799103>