

SCHWARZ



Codul de conduită al companiilor Grupului Schwarz

pentru partenerii de afaceri

Codul de conduită pentru partenerii de afaceri

Preambul

Companiile Grupului Schwarz, cu segmentele de retail Kaufland și Lidl, segmentul pentru mediu PreZero, precum și Schwarz Produktion, Schwarz Dienstleistungen, Schwarz IT, Schwarz Digital și cu celelalte companii, pun un accent deosebit pe sustenabilitatea socială și ecologică. Acestea sunt conștiente de răspunderea pe care o poartă la nivelul întregului lanț de aprovizionare, în special de răspunderea pentru respectarea drepturilor omului, a standardelor sociale și de mediu.

Prezentul Cod de conduită pentru partenerii de afaceri descrie principiile de bază pentru colaborarea cu partenerii de afaceri și așteptările legate de drepturile omului și de protecția mediului, pe care diviziile Grupului Schwarz le au de la partenerii lor de afaceri.

Principiile cuprinse aici reprezintă standardele minime pentru relațiile noastre comerciale. Codul de conduită se bazează pe următoarele orientări și principii internaționale:

- Carta internațională a drepturilor omului
- Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului
- Convenția ONU privind drepturile copilului
- Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
- Orientările OCDE pentru companiile multinaționale
- Standardele drepturilor fundamentale în muncă ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Acordul de la Paris în domeniul schimbărilor climatice
- Convenția de la Minamata
- Convenția de la Stockholm
- Convenția de la Basel
- Cele zece principii ale Pactului global ONU

Trebuie respectate legile și reglementările naționale și alte reglementări relevante care se aplică în țările în care se desfășoară activitatea, precum și principiile incluse în acest Cod de conduită. Dintre toate reglementările aplicabile, întotdeauna cea mai relevantă este cea pentru atingerea scopului de protecție.

Standardele concepute pe baza acestor principii sunt abordate în continuare. Implementarea și monitorizarea acestora trebuie asigurate printr-o procedură internă adecvată.

Luarea și darea de mită și alte forme de corupție sunt interzise. De asemenea, partenerul de afaceri va respecta toate standardele profesionale relevante pentru industria sa.

1. Munca

1.1 Principiul nediscriminării

Partenerul de afaceri trebuie să asigure criteriile privind egalitatea de gen și egalitatea de șansă pentru angajații săi și să se abțină de la orice formă de discriminare. Trebuie luat în considerare întregul raport de muncă, în special recrutarea, formarea, perfecționarea continuă, remunerația, promovarea, rezilierea, pensionarea, precum și măsurile disciplinare. Nici o persoană nu poate fi discriminată sau dezavantajată din cauza vârstei, a dizabilității, a originii etnice, a stării civile, a genului, a culorii pielii, a apartenenței la organizații ale angajaților, a naționalității, a convingerilor politice, a religiei sau a ideologiei, a orientării sexuale, a sarcinii, a mediului social din care provine, a altor caracteristici personale sau a altor situații nejustificate în mod obiectiv. Partenerul de afaceri va preveni și va lua măsuri în mod activ împotriva oricărei forme de discriminare.

1.2 Tratamentul corect

Partenerul de afaceri se va asigura că, la locul de muncă, nici o persoană nu va fi supusă unui tratament dur sau inuman. Aici sunt incluse în special hărțuirea sexuală, pedeapsa corporală, constrângerea mentală și fizică, insultele și abuzul asupra angajaților. De asemenea, angajații nu trebuie să fie amenințați cu un astfel de comportament.

1.3 Munca forțată și sclavia modernă

Partenerul de afaceri nu va folosi niciun fel de muncă forțată. Munca forțată include orice fel de muncă sau de serviciu impus unei persoane sub amenințarea unei pedepse, pentru care aceasta nu s-a oferit în mod voluntar.

Partenerul de afaceri va respecta interdicția privind sclavia modernă, precum și toate celelalte practici similare sclaviei. Printre acestea se numără servitutea sau alte forme de exercitare a puterii sau opresiune la locul de muncă, cum ar fi exploatarea economică extremă sau exploatarea sexuală, sau umilințele.

În plus, partenerul de afaceri va respecta drepturile de reziliere ale angajaților săi.

1.4 Exploatarea prin muncă a copiilor și protecția minorilor

Toate formele de exploatare prin muncă a copiilor sunt interzise.

Trebuie respectate reglementările naționale și standardele internaționale pentru protecția minorilor. Vârsta minimă de angajare nu trebuie să fie sub vârsta la care se termină școala obligatorie. În niciun caz, angajații nu pot avea mai puțin de 15 ani (sau 14 ani, dacă acest lucru este permis de legislația națională în conformitate cu Convenția OIM nr. 138). În plus, tinerii cu vârsta de până la 18 ani nu trebuie să lucreze pe timpul nopții.

1.5 Salariile și programul de lucru

Partenerul de afaceri va respecta toate legile, reglementările și standardele industriale relevante privind salariile și programul de lucru. Salariile și alte beneficii trebuie să corespundă cel puțin reglementărilor legale și standardelor practicilor locale de fabricație. Acestea trebuie definite clar și plătite sau oferite în mod regulat și integral. Obiectivul trebuie să fie plata salariilor și a altor indemnizații care să acopere costurile de trai, dacă salariile minime legale sunt prea mici pentru aceste costuri. Deducerile pentru contribuțiile în natură sunt permise doar într-o mică măsură și numai proporțional cu valoarea contribuției în natură. Partenerul de afaceri va plăti prestațiile sociale legale și prestațiile la care au dreptul angajații în conformitate cu legislația națională (de exemplu, plăți pentru asigurare, bonusuri pentru ore suplimentare și concedii plătite).

În plus, structura remunerației trebuie comunicată angajaților în mod regulat și într-o formă clară. Obligațiile care decurg din relația de muncă trebuie înregistrate în formă scrisă și predate angajatului sub forma unui contract de muncă. În principiu, partenerul de afaceri nu va reține nicio sumă pentru echipamentul de lucru.

Angajații nu vor lucra mai mult decât programul de lucru permis legal și vor lua pauzele de odihnă prevăzute de lege. Se vor respecta zilele de odihnă legale. În plus, angajaților nu li se poate cere să lucreze în mod regulat mai mult de 48 de ore pe săptămână și, cu orele suplimentare, nu mai mult de 60 de ore pe săptămână. Munca suplimentară trebuie plătită separat în conformitate cu legislația națională sau compensată cu timp liber. Fiecare angajat are dreptul la cel puțin o zi liberă după șase zile lucrătoare consecutive.

1.6 Libertatea de asociere și negocierile colective

Partenerul de afaceri garantează dreptul la libertatea de asociere și la negocierile colective. Angajații au dreptul să se întâlnească și să formeze sau să adere la sindicate și reprezentanți ai angajaților, în conformitate cu legile relevante. Angajații au, de asemenea, dreptul la negocieri colective, precum și dreptul legal prevăzut la grevă, pentru a rezolva problemele legate de locul de muncă și salarii.

Exercitarea acestor drepturi nu poate fi în niciun caz pedepsită cu represalii.

1.7 Securitatea și sănătatea în muncă

Partenerul de afaceri va garanta un mediu de lucru sigur, respectarea standardelor de securitate relevante, existența unor măsuri de protecție suficiente și a măsurilor de prevenire a oboselii mentale și fizice excesive. Locurile de muncă și facilitățile de lucru trebuie să respecte legile și reglementările aplicabile. Orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului la locul de muncă și în unitățile companiei este interzisă. În plus, înainte de toate, trebuie respectate cerințele privind protecția împotriva incendiilor și serviciile de urgență.

Tinerii cu vârsta până la 18 ani, în mod special, nu trebuie expuși unor circumstanțe periculoase, nesigure sau nesănătoase, care le pun în pericol sănătatea și dezvoltarea. Angajații trebuie să dispună de calificările corespunzătoare cerințelor activității și să fie instruiți periodic cu privire la sănătatea și securitatea la locul de muncă. De asemenea, trebuie asigurată o curățenie adecvată la locul de muncă. Dacă partenerul de afaceri le oferă cazare angajaților, se aplică aceleași cerințe.

Trebuie numit un reprezentant pentru sănătatea și securitatea angajaților, responsabil pentru introducerea și respectarea standardelor de sănătate și securitate la locul de muncă.

1.8 Măsuri disciplinare

Măsurile disciplinare trebuie să fie luate în contextul legislației naționale și al drepturilor omului recunoscute la nivel internațional. Se va renunța la orice măsură disciplinară nerezonabilă, în special reținerea salariilor, a prestațiilor sociale sau a documentelor (de exemplu, cărți de identitate) și interdicția de a părăsi locul de muncă.

Partenerul de afaceri va asigura măsuri proporționale de control și instruire privind utilizarea forțelor de securitate private, în special pentru a împiedica tortura, practicile crude, inumane sau degradante, vătămarea vieții și a integrității corporale, precum și intervențiile în libertatea de asociere și de asociere sindicală.

1.9 Drepturile funciare

Partenerul de afaceri va respecta drepturile funciare în vigoare și se va abține de la orice evacuare forțată ilegală și de la orice privare ilegală de terenuri, păduri și corpuri de apă, a căror utilizare asigură mijloacele de trai pentru una sau mai multe persoane, în special atunci când achiziționează sau construiește pe aceste terenuri.

2. Mediul înconjurător

2.1. Legislația privind protecția mediului

Partenerul de afaceri va respecta legile și reglementările relevante privind protecția mediului, precum și interdicțiile stipulate în convențiile de mediu specificate mai sus, referitoare la mercur, substanțele poluante organice persistente și deșeurile periculoase.

Operațiunile partenerului de afaceri vor îndeplini cerințele legale privind deșeurile, precum și cele pentru controlul emisiilor și protejarea apelor. Partenerul de afaceri va respecta toate reglementările privind substanțele periculoase. Acest lucru se aplică în special depozitării și manipulării substanțelor periculoase, precum și eliminării acestora. Angajații trebuie instruiți cu privire la manipularea materialelor și a substanțelor periculoase.

2.2 Resurse și poluarea mediului

Partenerul de afaceri nu va provoca modificări nocive pentru sol, poluarea corpurilor de apă, poluarea aerului, emisii acustice dăunătoare sau consumul excesiv de apă, care ar putea afecta semnificativ baza naturală pentru conservarea și producția de alimente, ar putea interzice accesul la apa potabilă curată, ar putea îngreuna accesul la instalațiile sanitare sau ar putea afecta starea de sănătate a uneia sau mai multor persoane.

Alte tipuri de poluare a mediului trebuie evitate sau cel puțin reduse pe cât posibil, prin metode adecvate. Protecția mediului și a climei, precum și promovarea biodiversității, reprezintă o provocare continuă, care poate fi îndeplinită doar prin îmbunătățirea constantă a nivelului de protecție, prin reducerea permanentă a consumului de resurse și prin reducerea deșeurilor. Partenerul de afaceri va depune eforturi rezonabile în acest sens pe parcursul activităților sale comerciale.

3. Respectarea

3.1 Implementarea la nivelul lanțului de aprovizionare

Partenerul de afaceri se va asigura că abordează în mod proporțional reglementările prezentului Cod de conduită la nivelul lanțului de aprovizionare și că le va aplica propriilor parteneri contractuali prin reglementări contractuale adecvate.

3.2 Sistemul de raportare

Partenerul de afaceri va implementa un sistem intern de raportare pentru încălcarea standardelor stipulate în prezentul Cod de conduită; angajații care întocmesc rapoarte nu trebuie să suporte consecințe disciplinare sau să fie dezavantajați.

3.3 Remedierea

În cazul unei încălcări a Codului de conduită, care a avut loc deja sau care este iminentă în propriul domeniu de activitate sau în lanțul de aprovizionare al partenerului de afaceri, acesta se angajează la următoarele:

1. să ia imediat toate măsurile necesare pentru a pune capăt respectivei încălcări cât se poate de repede, să împiedice sau cel puțin să reducă la minimum anvergura încălcării;
2. să implementeze, la cererea companiilor Grupului Schwarz, un concept elaborat de acestea pentru încetarea sau reducerea la minimum a încălcării;
3. să elaboreze și să implementeze, la cererea companiilor Grupului Schwarz și împreună cu acestea, un plan pentru încetarea, împiedicarea sau reducerea la minimum a încălcării.

3.4 Audituri

Comaniile Grupului Schwarz au dreptul să verifice respectarea acestui Cod de conduită, în funcție de riscuri și într-o măsură proporțională. În acest scop, la cererea companiilor Grupului Schwarz, partenerul de afaceri trebuie să pună la dispoziție toate informațiile și detaliile necesare și le va permite companiilor Grupului Schwarz să efectueze inspecții la fața locului asupra activității partenerului de afaceri, după o notificare prealabilă rezonabilă. Comaniile Grupului Schwarz au, de asemenea, dreptul să însărcineze un terț obligat la confidențialitate cu acest audit. Se vor respecta reglementările privind protecția datelor, precum și secretele de afaceri și comerciale ale partenerului de afaceri. Drepturile de audit prevăzute de alte dispoziții rămân nemodificate. La cerere, partenerului de afaceri i se pot acorda drepturi de audit adecvate de către subcontractanții care sunt utilizați pentru prestarea serviciilor, în favoarea companiilor Grupului Schwarz.

3.5 Încetarea

Orice încălcare a obligațiilor din prezentul Cod de conduită îndreptățește companiile Grupului Schwarz, în special, să îi acorde partenerului de afaceri un termen rezonabil pentru remedierea încălcării și dreptul de a se retrage din contract și de a rezilia contractul după expirarea acestui termen fără succes. Nu este necesar să se stabilească un termen limită dacă există o încălcare gravă. În cazul unei retrageri sau al rezilierii, companiile Grupului Schwarz nu sunt obligate să despăgubească partenerul de afaceri pentru posibilele prejudicii rezultate din retragere sau reziliere.