Kodeks postępowania spółek Grupy Schwarz dla partnerów biznesowych

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych

Preambuła

Spółki Grupy Schwarz, z działami detalicznymi Kaufland i Lidl, działem ochrony środowiska PreZero, Schwarz Production, działem IT i cyfrowym Schwarz Digits oraz Schwarz Corporate Solutions a także inne przedsiębiorstwa, przywiązują dużą wagę do zrównoważonego rozwoju społecznego i ekologicznego. Są świadome swojej odpowiedzialności w całym łańcuchu dostaw, a zwłaszcza odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka oraz standardów społecznych i środowiskowych.

Niniejszy Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych* opisuje podstawowe zasady współpracy z partnerami biznesowymi oraz oczekiwania dotyczące praw człowieka i ochrony środowiska, jakie oddziały Grupy Schwarz mają wobec swoich partnerów biznesowych.

Zasady zawarte w niniejszym dokumencie stanowią minimalne standardy naszych relacji biznesowych. Kodeks Postępowania opiera się na następujących międzynarodowych wytycznych i zasadach:

- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- Konwencja ONZ o prawach dziecka
- Konwencja ONZ o prawach kobiet
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Podstawowe normy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)
- Paryskie porozumienie w sprawie klimatu
- Konwencja z Minamaty
- Konwencja sztokholmska
- Konwencja bazylejska
- dziesięć zasad Global Compact ONZ (UNGC)

Należy przestrzegać krajowych i innych wiążących przepisów i regulacji, które obowiązują w kraju prowadzenia działalności gospodarczej oraz zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania. Niezależnie od tego, które przepisy lub regulacje najlepiej nadają się do osiągnięcia chronionych interesów, to one powinny mieć decydujące znaczenie w danej sytuacji. Standardy wynikające z tych zasad zostały omówione poniżej. Ich wdrożenie i monitorowanie powinno być zapewnione poprzez odpowiednią procedurę wewnętrzną.
Zabroniona jest korupcja, zarówno czynna, jak i bierna, a także wszelkie inne jej formy. Ponadto, partner biznesowy zobowiązany jest do przestrzegania wszystkich standardów obowiązujących w jego branży.

* Dla lepszej czytelności użyto formy męskiej. Nie oznacza to dyskryminacji wobec innych płci.

1. Praca

1.1. Zakaz dyskryminacji

Partner biznesowy zobowiązany jest do zapewnienia wszystkim osobom zatrudnionym lub współpracującym równego traktowania i równych szans oraz do powstrzymania się od wszelkich form dyskryminacji. Dotyczy to stosunku pracy, w szczególności rekrutacji, szkolenia, dalszego doskonalenia zawodowego, możliwości rozwoju zawodowego, zakończenia współpracy oraz stosowania środków dyscyplinarnych. Nikt nie może być dyskryminowany czy stawiany w niekorzystnej sytuacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, stan cywilny, płeć, kolor skóry, przynależność do organizacji pracowniczych, narodowość, poglądy polityczne, religię lub światopogląd, orientację seksualną, ciążę, pochodzenie społeczne, inne cechy osobiste oraz wszelkie inne formy dyskryminacji, niezależnie od jej przyczyny. Ponadto, partner biznesowy powinien nie tylko zapobiegać dyskryminacji, lecz także aktywnie wspierać kulturę równego traktowania.

1.2. Równe traktowanie w zatrudnieniu

Partner biznesowy dba o to, by w miejscu pracy nie dochodziło do wrogiego i niewłaściwego traktowania, w szczególności: molestowania seksualnego, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego, przymusu fizycznego czy werbalnego znęcania się nad pracownikami. Nie wolno również grozić pracownikom takim zachowaniem.

1.3. Praca przymusowa i współczesne formy niewolnictwa

Partner biznesowy nie stosuje pracy przymusowej. Praca przymusowa obejmuje każdą pracę lub usługę, która jest wymagana od osoby pod groźbą kary i której osoba ta nie podjęła się dobrowolnie.

Partner biznesowy przestrzega zakazu współczesnego niewolnictwa i wszelkich innych praktyk podobnych do niewolnictwa. Obejmuje to poddanie w stan zależności lub inne formy sprawowania władzy lub nacisku w środowisku pracy, takie jak m.in. skrajne wykorzystywanie ekonomiczne lub seksualne czy poniżanie.

Ponadto partner handlowy przestrzega praw osób zatrudnionych lub współpracujących do rozwiązania umowy z partnerem handlowym.

1.4. Praca dzieci i ochrona osób małoletnich

Praca dzieci jest niedopuszczalna, z wyjątkiem sytuacji przewidzianych prawem.

Należy przestrzegać przepisów krajowych oraz międzynarodowych standardów dotyczących ochrony osób małoletnich. Minimalny wiek osoby zatrudnionej nie może być niższy niż wiek ukończenia obowiązku szkolonego. W żadnym wypadku nie wolno zatrudniać osoby poniżej 15 roku życia z wyjątkiem sytuacji, gdy prawo

krajowe – zgodnie z Konwencją MOP nr 138 – dopuszcza zatrudnienie od 14 roku życia. Ponadto, osoby poniżej 18 roku życia nie mogą pracować w nocy.

1.5. Wynagrodzenie i czas pracy

Partner biznesowy przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów prawa oraz standardów branżowych dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy. Wynagrodzenia i świadczenia dodatkowe muszą być co najmniej zgodne z wymogami prawa oraz odpowiadać lokalnym standardom rynkowym. Co więcej, wynagrodzenia muszą być jasno określone, wypłacane regularnie i w całości.

Partner biznesowy powinien dążyć do wypłaty wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych w wysokości umożliwiającej pokrycie kosztów utrzymania, nawet jeśli ustawowa płaca minimalna nie gwarantuje tego poziomu.

Potrącenia za świadczenia rzeczowe są dopuszczalne wyłącznie w ograniczonym zakresie i w wysokości uzasadnionej w stosunku do ich wartości. Partner biznesowy opłaca ustawowe świadczenia społeczne i świadczenia należne osobom zatrudnionym, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego (np. świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe czy płatny urlop).

Ponadto, osobom zatrudnionym lub współpracującym – regularnie i w przystępnej formie – udzielane są informacje dotyczące części składowych wynagrodzenia. Obowiązki wynikające ze stosunku pracy należy zapisywać w formie tekstowej i przekazać pracownikowi w formie umowy o pracę. Partner biznesowy nie dokonuje potrąceń z wynagrodzenia osób zatrudnionych lub osób współpracujących z tytułu zapewnienia odzieży roboczej, sprzętu ochronnego ani narzędzi niezbędnych do pracy.

Osoby zatrudnione lub osoby współpracujące nie pracują dłużej niż określa to ustawowy, dopuszczalny czas pracy oraz korzystają z przewidzianych przepisami przerw na odpoczynek. Przestrzegane są dni ustawowo wolne od pracy. Ponadto, nie wolno wymagać od osób zatrudnionych lub współpracujących, aby regularnie świadczyły pracę ponad 48 godzin tygodniowo, a licząc łącznie z godzinami nadliczbowymi – ponad 60 godzin tygodniowo. Pracę dodatkową należy – zgodnie z prawem krajowym – wynagradzać oddzielnie lub udzielić rekompensaty w postaci czasu wolnego od pracy. Każda osoba zatrudniona lub współpracująca ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po sześciu kolejno następujących po sobie dniach pracy.

1.6. Wolność zrzeszania się i tworzenie organizacji związkowych

Partner biznesowy gwarantuje osobom zatrudnionym prawo do zrzeszania się oraz udziału w negocjacjach zbiorowych. Pracownicy mają prawo do organizowania zgromadzeń zgodnie z obowiązującymi przepisami, a także do tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych i innych grup reprezentujących ich interesy. Zgodnie z prawem pracownicy mają również prawo do strajku w celu ochrony swoich interesów związanych z warunkami pracy i wynagrodzeniem.

Korzystanie z tych praw nie może w żadnym wypadku prowadzić do represji ani negatywnych konsekwencji wobec pracowników.

1. 7 Bezpieczeństwo i zdrowie

Partner biznesowy zapewnia bezpieczne środowisko pracy, przestrzeganie odpowiednich norm bezpieczeństwa, a także zapewnia stosowanie wystarczających środków ochronnych i środków zapobiegających nadmiernemu zmęczeniu psychicznemu i fizycznemu. Miejsca pracy i urządzenia wykorzystywane do pracy muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i obowiązującymi regulacjami. Wszelkiego rodzaju naruszenia podstawowych praw człowieka w miejscu pracy i w placówkach zakładowych są zabronione. Ponadto, należy przestrzegać wszystkich wymagań w zakresie ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa w razie nagłych wypadków.

W szczególności nie powinno się narażać osób małoletnich do 18 roku życia na niebezpieczne lub szkodliwe warunki pracy, które mogłyby negatywnie wpływać na ich zdrowie i rozwój. Pracownicy powinni posiadać kwalifikacje odpowiednie do zajmowanego stanowiska pracy i odbywać regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy również zapewnić odpowiednią czystość na stanowiskach pracy.

Jeżeli partner biznesowy zapewnia pracownikom zakwaterowanie – obowiązują te same standardy bezpieczeństwa i higieny. Partner biznesowy powinien również wyznaczyć przedstawiciela odpowiedzialnego za przestrzeganie norm bezpieczeństwa i zdrowia osób zatrudnionych i współpracujących, który będzie odpowiedzialny za wprowadzanie i wdrażanie norm BHP w miejscu pracy.

1.7. Środki dyscyplinarne

Środki dyscyplinarne muszą być podejmowane w ramach prawa krajowego oraz praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej. Zabronione są wszelkie nieuzasadnione działania dyscyplinarne, jak w szczególności wstrzymywanie wynagrodzenia, świadczeń socjalnych lub zatrzymywanie i przechowywanie dokumentów osobistych (np. dowodów osobistych, paszportów) bądź stosowanie zakazu opuszczania miejsca pracy.

Przy korzystaniu z prywatnych służb ochrony, partner biznesowy zapewnia odpowiednie środki kontroli i instruktażu, w szczególności w celu zapobiegania torturom, okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu, zagrożeniu życia, zdrowia lub integralności cielesnej, a także ograniczaniu wolności zrzeszania się.

1.8. Prawo własności nieruchomości

Partner biznesowy przestrzega obowiązujących praw własności nieruchomości i powstrzymuje się od wszelkich form bezprawnej eksmisji lub bezprawnego wywłaszczania ziemi, lasów i zbiorników wodnych, których użytkowanie zabezpiecza środki utrzymania jednej lub kilku osób, w szczególności w związku z ich nabyciem lub zagospodarowaniem.

2. Środowisko

2.1. Ustawy o ochronie środowiska

Partner biznesowy przestrzega obowiązujących przepisów prawa oraz postanowień konwencji środowiskowych wymienionych powyżej, w szczególności dotyczących rtęci, trwałych zanieczyszczeń organicznych oraz niebezpiecznych odpadów.

Działalność partnera biznesowego spełnia wymagania w zakresie gospodarki odpadami, emisji do powietrza oraz ochrony wód. W odniesieniu do substancji niebezpiecznych szczególną wagę przykłada się do ich prawidłowego magazynowania, stosowania i utylizacji. Osoby zatrudnione lub współpracujące powinny być odpowiednio przeszkolone w zakresie bezpiecznego obchodzenia się z materiałami i substancjami niebezpiecznymi.

2.2.

Zasoby i zanieczyszczenie środowiska

Partner biznesowy nie będzie powodować szkodliwych zmian w glebie, zanieczyszczeń wody, powietrza, szkodliwej emisji hałasu lub nadmiernego zużycia wody, które mogłyby w istotny sposób naruszyć naturalne podstawy utrwalania i produkcji żywności, uniemożliwić dostęp do bezpiecznej wody pitnej, utrudnić dostęp do urządzeń sanitarnych lub zaszkodzić zdrowiu co najmniej jednej osoby.

Należy unikać dalszego zanieczyszczenia środowiska, o ile jest to możliwe, lub przynajmniej je minimalizować. Ochrona środowiska i klimatu oraz wspieranie różnorodności biologicznej to nieustające zadania, których wypełnienie jest możliwe jedynie za sprawą ciągłego doskonalenia poziomu ochrony poprzez stałe ograniczanie zużycia zasobów i zmniejszanie ilości odpadów. Partner biznesowy dokłada w tym celu wszelkich starań w ramach swojej działalności gospodarczej.

3. Przestrzeganie

3.1. Realizacja w ramach łańcucha dostaw

Partner biznesowy zapewnia, że będzie odpowiednio przestrzegać postanowień niniejszego Kodeksu postępowania w całym łańcuchu dostaw i egzekwować je wobec swoich partnerów handlowych za pomocą odpowiednich zapisów w umowie.

3.2. Raportowanie

Partner biznesowy ustanowi wewnętrzny system zgłaszania naruszeń standardów określonych w niniejszym Kodeksie postępowania; osoby zatrudnione lub współpracujące, które dokonają zgłoszenia, nie będą za to karane ani w inny sposób poszkodowane.

3.3. Środki zaradcze

W przypadku już zaistniałego lub bezpośrednio grożącego naruszenia Kodeksu postępowania w przedsiębiorstwie lub w łańcuchu dostaw partnera biznesowego, partner biznesowy zobowiązuje się:

1. niezwłocznie podjąć wszelkie możliwe działania w celu zakończenia, zapobieżenia lub przynajmniej zminimalizowania zakresu tego naruszenia;
2. wdrożyć na żądanie spółek Grupy Schwarz opracowaną przez nie koncepcję zaprzestania lub zminimalizowania naruszenia;
3. na żądanie spółek Grupy Schwarz współpracować z nimi przy opracowaniu i wdrożeniu planu mającego na celu zaprzestanie naruszenia, zapobieżenie mu lub jego zminimalizowanie.

3.4. Audyty

Spółki Grupy Schwarz są uprawnione w oparciu o ocenę ryzyka i w odpowiednim zakresie do weryfikacji przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania. W tym celu partner biznesowy jest zobowiązany na żądanie spółek Grupy Schwarz udzielić wszelkich niezbędnych informacji i danych oraz umożliwić spółkom Grupy Schwarz przeprowadzenie, po uprzednim powiadomieniu, kontroli na miejscu w siedzibie partnera biznesowego. Spółki Grupy Schwarz mogą również zlecić przeprowadzenie tego audytu podmiotowi trzeciemu, zobowiązanemu do zachowania poufności. Przestrzegane będą przepisy z zakresu ochrony danych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa partnera biznesowego.

Nie narusza to praw do przeprowadzania kontroli wynikających z innych przepisów prawa. Na żądanie, partner biznesowy zapewnia, aby podwykonawcy świadczący na jego rzecz usługi udzielili spółkom Grupy Schwarz odpowiednich uprawnień kontrolnych.

3.5. Zakończenie współpracy

Naruszenie obowiązków wynikających z niniejszego Kodeksu postępowania uprawnia spółki Grupy Schwarz w szczególności do wyznaczenia partnerowi biznesowemu odpowiedniego terminu na usunięcie naruszenia, a po jego bezskutecznym upływie do odstąpienia od umowy, względnie jej wypowiedzenia. Wyznaczenie terminu nie jest konieczne, jeśli naruszenie jest poważne. W przypadku odstąpienia, względnie wypowiedzenia umowy, spółki Grupy Schwarz nie będą zobowiązane do zrekompensowania partnerowi biznesowemu szkód wynikających z odstąpienia lub z wypowiedzenia umowy.