# Code of Conduct van de ondernemingen binnen de Schwarz-groep

voor zakenpartners

# Code of Conduct voor zakenpartners

## Inleiding

De ondernemingen binnen de Schwarz-groep bestaande uit de winkelketens Kaufland en Lidl, het milieubedrijf PreZero, de bedrijven Schwarz Productie, de IT- en digitale divisie Schwarz Digits en Schwarz Corporate Solution, en de overige ondernemingen, hechten veel waarde aan sociale en ecologische duurzaamheid. Ze zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid binnen de volledige toeleveringsketen en eerbiedigen in het bijzonder mensenrechten, sociale normen en milieunormen.

In deze Code of Conduct voor zakenpartners worden de algemene principes uiteengezet voor de samenwerking met zakenpartners en voor de verwachtingen op het gebied van mensenrechten en milieu die de ondernemingen binnen de Schwarz-groep aan hun zakenpartners meegeven.

De hierin opgenomen principes zijn minimumnormen voor onze zakelijke relaties. De Code of Conduct is gebaseerd op de hieronder vermelde internationale grondbeginselen en principes:

- het Internationaal Statuut van de Mensenrechten;
- de uitgangspunten van de VN voor economie en mensenrechten;
- het VN-verdrag inzake de rechten van het kind;
- het VN-verdrag inzake de rechten van de vrouw;
- de richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de OESO;
- fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organization, ILO);
- het Klimaatakkoord van Parijs;
- het Verdrag van Minamata;
- het Verdrag van Stockholm;
- het Verdrag van Bazel;
- de tien principes van het Global Compact van de VN (UNGC).

Naast de in deze Code of Conduct opgenomen principes dienen nationale en andere belangrijke wetten en verordeningen die op dat moment van kracht zijn in de landen waarin economische activiteiten worden uitgevoerd, nageleefd te worden. Van alle geldende bepalingen prevaleert steeds degene die het meest geschikt is voor het beschermingsdoel. De uit de principes afgeleide normen komen in het vervolg van deze gedragscode aan bod. Bedrijfsinterne procedures moeten ervoor zorgen dat deze principes in de praktijk worden geïmplementeerd. Omkoping, omkoopbaarheid en andere vormen van corruptie zijn verboden. Bovendien houdt de zakenpartner zich aan alle op zijn branche betrekking hebbende professionele normen.

* Omwille van de leesbaarheid wordt de mannelijke vorm gebruikt. Dit betekent echter geen benadeling van andere geslachten.

# 1. Arbeid

## 1.1. Verbod op discriminatie

De zakenpartner waarborgt de criteria van gelijkwaardigheid en gelijke kansen voor zijn werknemers en onthoudt zich van elke vorm van discriminatie. Hierbij moet de gehele arbeidsverhouding in aanmerking worden genomen, met name wat betreft werving, opleiding, ontwikkeling, beloning, bevordering, ontslag, pensionering en disciplinaire maatregelen. Niemand mag op grond van zijn leeftijd, handicap, etnische afkomst, burgerlijke staat, geslacht, huidskleur, lidmaatschap van werknemersorganisaties, nationaliteit, politieke overtuiging, godsdienst of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, zwangerschap, sociale achtergrond, andere persoonlijke kenmerken of andere objectief ongerechtvaardigde omstandigheden gediscrimineerd of benadeeld worden. Daarnaast voorkomt de zakenpartner iedere vorm van discriminatie en treedt hier actief tegen op.

## 1.2. Eerlijke behandeling

De zakenpartner zorgt ervoor dat niemand op de werkplek onfatsoenlijk of onmenselijk wordt behandeld. Hieronder vallen in het bijzonder seksuele intimidatie, lijfstraffen, geestelijke en lichamelijke dwang, beledigingen en verbaal geweld tegen medewerkers. Evenmin mogen medewerkers met dergelijk gedrag bedreigd worden.

## 1.3. Dwangarbeid en moderne slavernij

De zakenpartner maakt geen gebruik van dwangarbeid. Onder dwangarbeid vallen alle werkzaamheden of diensten die onder bedreiging van een straf van een persoon worden verlangd en waarvoor hij zich niet vrijwillig heeft aangeboden.

De zakenpartner neemt het verbod op moderne slavernij en op alle andere met slavernij vergelijkbare praktijken in acht. Dit verbod geldt ook voor lijfeigenschap of andere vormen van machtsuitoefening of onderdrukking op de werkplek, zoals extreme economische of seksuele uitbuiting en vernedering.

Voor het overige respecteert de zakenpartner het recht van de medewerker om de overeenkomst op te zeggen.

## 1.4. Kinderarbeid en bescherming van minderjarigen

Alle vormen van kinderarbeid zijn verboden.

Zowel nationale regelgeving als internationale normen voor de bescherming van minderjarigen dienen nageleefd te worden. De minimumleeftijd voor deelname aan het arbeidsproces mag niet onder de leeftijd liggen waarop de wettelijke leerplicht eindigt. In geen geval mogen medewerkers jonger dan 15 jaar zijn

(respectievelijk 14 jaar, wanneer nationaal recht in overeenstemming met ILO-verdrag 138 dit toestaat). Bovendien mogen jongeren onder de 18 jaar geen nachtarbeid verrichten.

## 1.5. Lonen en werktijden

De zakenpartner houdt zich aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en sectornormen op het gebied van lonen en werktijden. De lonen en andere vergoedingen dienen ten minste in overeenstemming te zijn met de wettelijke regelingen en de normen van de plaatselijke maakindustrie. Ze dienen helder omschreven te zijn en regelmatig en volledig uitbetaald respectievelijk verstrekt te worden. De betaling van lonen en overige vergoedingen heeft als doel de kosten van het levensonderhoud te dekken, voor zover de wettelijke minimumlonen hiervoor te laag zijn. Aftrek voor verstrekkingen in natura zijn slechts in geringe mate en enkel in een redelijke verhouding tot de waarde van de verstrekking in natura toelaatbaar. De zakenpartner betaalt de wettelijke sociale premies en de uitkeringen die de medewerkers op grond van het nationale recht toekomen (zoals verzekeringsuitkeringen, toeslagen voor overwerk en vakantie met behoud van loon).

Daarnaast dient de samenstelling van de vergoeding van de medewerkers regelmatig en op begrijpelijke wijze medegedeeld te worden. De uit de arbeidsrelatie voortvloeiende verplichtingen dienen schriftelijk vastgelegd te zijn en in de vorm van een arbeidsovereenkomst aan de medewerker overhandigd te worden. De zakenpartner houdt in principe geen bedragen in voor arbeidsmiddelen.

Medewerkers werken niet langer dan de wettelijk toegestane werkuren en nemen de wettelijk voorgeschreven rustpauzes. Wettelijk geregelde rustdagen worden geëerbiedigd. Bovendien mag van de medewerkers niet verlangd worden dat zij regelmatig meer dan 48 uur per week werken en, met inbegrip van overwerk, meer dan 60 uur per week. Overwerk dient in overeenstemming met nationale wet- en regelgeving afzonderlijk vergoed te worden of door vrije tijd gecompenseerd te worden. Elke medewerker heeft recht op minimaal één vrije dag na zes aaneengesloten werkdagen.

## 1.6. Vrijheid van vereniging en vergadering

De zakenpartner respecteert het recht op vrijheid van vereniging en vergadering. Medewerkers hebben het recht om zich in overeenstemming met de daarop betrekking hebbende wetten te verenigen, evenals om vakbonden en personeelsvertegenwoordigingen op te richten of zich hierbij aan te sluiten. Daarnaast hebben medewerkers het recht op collectieve onderhandelingen en wettelijk voorziene stakingsrechten voor het oplossen van kwesties met betrekking tot werkgelegenheid en loon.

Het uitoefenen van deze rechten mag in geen geval met represailles bestraft worden.

## 1.7. Veiligheid en gezondheid

De zakenpartner zorgt voor een veilige werkomgeving, naleving van de relevante veiligheidsnormen, voldoende beschermingsmaatregelen en maatregelen ter voorkoming van overmatige geestelijke en lichamelijke vermoeidheid. Werkplekken en installaties dienen aan de toepasselijke wetten en voorschriften te voldoen. Iedere schending van fundamentele mensenrechten op de werkplek en in de bedrijfsomgeving is

verboden. Bovendien dient met name aan de eisen van brandveiligheid en hulp in noodsituaties voldaan te worden.

In het bijzonder dienen jongeren tot 18 jaar niet blootgesteld te worden aan gevaarlijke, onveilige of ongezonde omstandigheden die hun gezondheid en ontwikkeling in gevaar brengen. De werknemers dienen een bekwaamheidsniveau te hebben dat overeenstemt met de eisen van de functie en regelmatig trainingen over gezondheid en veiligheid op de werkplek te krijgen. Bovendien dient de werkplek voldoende schoon te zijn. Wanneer de zakenpartner onderdak ter beschikking stelt aan medewerkers, gelden hiervoor dezelfde eisen.

Er dient een vertegenwoordiger voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers benoemd te worden die verantwoordelijk is voor de implementatie en handhaving van de gezondheids- en veiligheidsnormen op het werk.

### 1.8. Disciplinaire maatregelen

Disciplinaire maatregelen dienen binnen de door het nationale recht en internationaal erkende mensenrechten gestelde grenzen te zijn. Elke ongepaste disciplinaire maatregel, zoals in het bijzonder het inhouden van salaris, sociale uitkeringen of documenten (bijv. legitimatiebewijzen) en het verbod om de werkplek te verlaten, dient achterwege te blijven.

De zakenpartner zorgt voor adequate controle- en instructiemaatregelen bij het gebruik van particulier beveiligingspersoneel, met name ter voorkoming van foltering, wrede, onmenselijke of onterende behandeling, aantasting van de integriteit van personen en inmenging in de vrijheid van vereniging en de vrijheid van vergadering.

### 1.9. Landeigendomsrechten

De zakenpartner zal de geldende landeigendomsrechten respecteren en zich onthouden van elke onrechtmatige ontruiming en elke onrechtmatige ontneming van grond, bossen en wateren waarvan het gebruik het levensonderhoud van een of meer personen verzekert, in het bijzonder bij het verwerven of bebouwen ervan.

## 2. Milieu

### 2.1. Milieuwetgeving

De zakenpartner houdt zich aan de relevante milieuwet- en regelgeving en aan de verbodsbepalingen van de hierboven genoemde milieuverdragen met betrekking tot kwik, persistente organische verontreinigende stoffen en gevaarlijk afval.

Het bedrijf van de zakenpartner voldoet aan de eisen van de wetgeving met betrekking tot het beheer van afvalstoffen en de bescherming tegen emissies en van water. Alle voorschriften met betrekking tot gevaarlijke stoffen worden door de zakenpartner nageleefd. Dit betreft met name de opslag van en omgang met

gevaarlijke stoffen en de verwijdering ervan. De medewerkers dienen getraind te worden in de omgang met gevaarlijke materialen en stoffen.

### 2.2. Gebruik van (hulp)bronnen en beperken van milieuverontreiniging

De zakenpartner veroorzaakt geen schadelijke bodemveranderingen, waterverontreiniging, luchtverontreiniging, schadelijke geluidsemissies of overmatig waterverbruik, die het natuurbehoud en de productie van voedsel aanzienlijk kunnen aantasten, de toegang tot veilig drinkwater ontzeggen, de toegang tot sanitaire voorzieningen belemmeren of de gezondheid van een of meer personen schaden.

Overige belasting van het milieu dient, voor zover dit met proportionele middelen mogelijk is, vermeden of in elk geval verminderd te worden. Bescherming van het milieu en het klimaat en bevordering van de biodiversiteit zijn voortdurende opgaven, waaraan alleen voldaan kan worden door een constante verbetering van het niveau van bescherming door de blijvende reductie van het verbruik van hulpbronnen en vermindering van afvalstoffen. De zakenpartner levert hiervoor in het kader van zijn bedrijvigheid passende inspanningen.

## 3. Naleving

### 3.1. Implementatie in de volledige keten

De zakenpartner verplicht zich om de voorschriften van deze Code of Conduct in de gehele toeleveringsketen op passende wijze te implementeren en met passende contractuele regelingen door zijn contractuele partners te laten naleven.

### 3.2. Meldpunt

De zakenpartner dient een intern meldpunt voor overtredingen van de in deze Code of Conduct genoemde normen in te richten. Medewerkers die een melding doen, mogen om deze reden niet bestraft of benadeeld worden.

### 3.3. Corrigerende maatregelen

Bij een reeds opgetreden of dreigende schending van de Code of Conduct in het bedrijf of in de toeleveringsketen van de zakenpartner verplicht de zakenpartner zich ertoe om

1. onmiddellijk al het mogelijke te doen om deze schending zo snel mogelijk te beëindigen of te voorkomen, of in ieder geval de omvang van de overtreding tot een minimum te beperken;
2. op verzoek van de ondernemingen binnen de Schwarz-groep een door hen opgesteld concept uit te voeren om de schending te beëindigen of tot een minimum te beperken;
3. op verzoek van de ondernemingen binnen de Schwarz-groep, samen met hen een plan op te stellen en uit te voeren om de schending te beëindigen, te voorkomen of tot een minimum te beperken.

## 3.4. Audits

De ondernemingen binnen de Schwarz-groep behouden zicht het recht voor om de naleving van deze Code of Conduct op basis van risico's en in passende mate te controleren. Daartoe zal de zakenpartner op verzoek van de ondernemingen binnen de Schwarz-groep alle noodzakelijke informatie verschaffen en de ondernemingen van de Schwarz-groep in staat stellen na een redelijke voorafgaande kennisgeving ter plaatse inspecties uit te voeren in de gebouwen van de zakenpartner. De ondernemingen binnen de Schwarz-groep kunnen deze controle ook door een aan een geheimhoudingsplicht gebonden derde laten uitvoeren. Gegevensbeschermingsvoorschriften worden in acht genomen en bedrijfs- en handelsgeheimen van de zakenpartner worden bewaard. Controlerechten uit andere bepalingen blijven onaangetast. Op verzoek van de bedrijven binnen de Schwarz-groep dient de zakenpartner overeenkomstige onderzoeksrechten te verkrijgen van onderaannemers die voor het verlenen van deze dienst ingeschakeld worden.

## 3.5. Beëindiging van de samenwerking

Een schending van de uit deze Code of Conduct voortvloeiende verplichtingen geeft de ondernemingen van de Schwarz-groep in het bijzonder het recht om de zakenpartner een redelijke termijn te stellen om de schending ongedaan te maken en het contract na het verstrijken van deze termijn te beëindigen of op te zeggen. Indien het een ernstige schending betreft, hoeft er geen termijn gesteld te worden. In het geval van een beeindiging of opzegging zijn de ondernemingen van de Schwarz-groep niet verplicht de zakenpartner te vergoeden voor enige schade die uit de beëindiging of opzegging voortvloeit.