Codice di Condotta delle società del Gruppo Schwarz

per partner commerciali

Codice di condotta per i partner commerciali

Preambolo

Le società del Gruppo Schwarz, con le divisioni commerciali Kaufland e Lidl, la divisione ambientale PreZero, Schwarz Produktion, Schwarz Digits, Schwarz Corporate Solutions, così come le altre aziende, attribuiscono grande importanza alla sostenibilità sociale ed ecologica. Sono consapevoli della propria responsabilità lungo l'intera catena di fornitura, in particolare del rispetto dei diritti umani e degli standard sociali e ambientali.

Il presente Codice di Condotta per partner commerciali* descrive i principi fondamentali per la collaborazione con partner commerciali e le aspettative in materia di diritti umani e di tematiche ambientali che le divisioni del Gruppo Schwarz hanno nei confronti dei loro partner commerciali.

I principi qui riportati costituiscono gli standard minimi per le nostre relazioni commerciali. Il Codice di Condotta si basa sui principi guida internazionali elencati di seguito::

- Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Norme fondamentali in materia di lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)
- Accordo di Parigi sul clima
- Convenzione di Minamata
- Convenzione di Stoccolma
- Convenzione di Basilea
- I dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC)

Devono essere osservate le leggi e i regolamenti nazionali, le altre leggi e regolamenti pertinenti in vigore rispettivamente nei Paesi in cui opera la società, nonché i principi contenuti nel presente Codice di Condotta. Tra tutte le normative applicabili, prevale quella più adatta a raggiungere lo scopo di protezione. Le norme derivate da tali principi vengono discusse di seguito. La loro attuazione e il loro monitoraggio devono essere garantiti da una corrispondente procedura aziendale. Ogni forma di corruzione, attiva e passiva, è proibita. Il partner commerciale deve inoltre rispettare tutti gli standard professionali pertinenti al suo settore.

* Per motivi di leggibilità viene impiegata la forma maschile. Ciò non è legato ad alcuna discriminazione di genere.

1. Lavoro

1.1. Divieto di discriminazione

Il partner commerciale deve garantire i criteri di uguaglianza e di pari opportunità per i propri dipendenti e astenersi da qualsiasi forma di discriminazione. In tale contesto devono essere prese in considerazione tutte le fasi del rapporto di lavoro, in particolare l'assunzione, la formazione, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la promozione, il licenziamento, il pensionamento e le azioni disciplinari. Nessuno può essere discriminato o svantaggiato a causa dell'età, di una disabilità, dell'origine etnica, dello stato civile, del sesso, del colore della pelle, dell'appartenenza a organizzazioni di lavoratori, della nazionalità, dell'opinione politica, della religione o delle convinzioni personali, dell'orientamento sessuale, di una gravidanza, dell'estrazione sociale, di altre caratteristiche personali o di altre circostanze oggettivamente ingiustificate. Inoltre, il partner commerciale previene qualsiasi forma di discriminazione e agisce attivamente contro di essa.

1.2. Trattamento equo

Il partner commerciale deve garantire che sul posto di lavoro nessuno sia esposto a un trattamento degradante o inumano. Ciò comprende in particolare, le molestie sessuali, le punizioni corporali, la violenza psicologica e fisica, le ingiurie, nonché gli insulti verbali nei confronti di dipendenti. I dipendenti non devono inoltre essere minacciati con tali comportamenti.

1.3. Lavoro forzato e schiavitù moderna

Il partner commerciale non impiega alcuna forma di lavoro forzato. È definito lavoro forzato qualsiasi lavoro o servizio preteso da una persona sotto la minaccia di una punizione e per il quale tale persona non si è resa volontariamente disponibile.

Il partner commerciale deve rispettare il divieto di schiavitù moderna e di tutte le altre pratiche analoghe alla schiavitù. Tra tali pratiche figurano anche la servitù per debiti o altre forme di esercizio di potere nel contesto di luoghi di lavoro, ad esempio mediante un estremo sfruttamento economico o sessuale o attraverso umiliazioni.

Inoltre, il partner commerciale rispetta il diritto di risoluzione del contratto su richiesta del dipendente.

1.4. Lavoro minorile e tutela dei minori

Tutte le forme di lavoro minorile sono vietate.

Devono essere rispettate le normative nazionali così come le norme internazionali in materia di tutela dei minori. L'età minima per l'impiego non deve essere inferiore all'età in cui termina l'istruzione obbligatoria. In nessun caso i dipendenti possono avere un'età inferiore ai 15 anni (o 14 anni se la normativa nazionale lo

consente secondo la convenzione ILO n. 138). Inoltre, in ogni caso i minori di anni 18 non possono lavorare di notte.

1.5. Salari e orari di lavoro

Il partner commerciale rispetta tutte le leggi, tutti i regolamenti e gli standard di settore pertinenti relativi a salari e orari di lavoro. I salari e gli altri contributi devono essere conformi almeno alle norme di legge e agli standard locali del settore di riferimento; inoltre, devono essere chiaramente definiti e pagati o versati regolarmente. L'obiettivo è il pagamento di un salario e di altre prestazioni che coprano il costo della vita laddove il salario minimo legale sia troppo basso per questo scopo. Le detrazioni per contributi in natura sono consentite solo in misura limitata e solo in proporzione ragionevole al valore del contributo in natura. Il partner commerciale versa tutti i contributi previdenziali e le prestazioni dovute secondo la normativa nazionale (ad es. prestazioni assicurative, retribuzione delle ore di lavoro straordinario, ferie pagate).

Inoltre, la composizione della remunerazione deve essere comunicata ai dipendenti regolarmente e in modo comprensibile. Gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro devono essere fissati per iscritto e forniti al dipendente sotto forma di un contratto di lavoro. In linea di principio, il partner commerciale non effettua alcuna trattenuta per gli strumenti di lavoro.

I dipendenti non prestano attività lavorativa oltre gli orari di lavoro autorizzati dalla normativa e rispettano le pause di riposo previste dalla stessa. Vengono rispettati i giorni di riposo previsti dalla legge. In ogni caso, anche qualora la normativa preveda limiti più ampi o non preveda alcun limite, il partner non può richiedere ai dipendenti di lavorare regolarmente più di 48 ore alla settimana e, incluse le ore di straordinario, non devono essere superate le 60 ore a settimana. L'eventuale lavoro straordinario deve essere retribuito secondo quanto previsto dal diritto nazionale o compensato con del tempo libero. Ciascun dipendente ha diritto ad almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi.

1.6. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il partner commerciale garantisce il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. I dipendenti hanno il diritto di riunirsi secondo le leggi pertinenti nonché di formare sindacati e rappresentanze dei lavoratori o di unirsi ad essi. I dipendenti hanno inoltre il diritto di condurre contrattazioni collettive per risolvere questioni legate al posto di lavoro e al salario, oltre a godere del diritto di sciopero previsto dalla legge.

L'esercizio di tali diritti non deve in alcun caso essere punito tramite rappresaglie.

1.7. Sicurezza e salute

Il partner commerciale deve garantire un ambiente lavorativo sicuro, il rispetto delle norme di sicurezza pertinenti, l'esistenza di misure di protezione sufficienti e di misure atte a prevenire un eccessivo affaticamento mentale e fisico. I posti di lavoro e le infrastrutture lavorative devono soddisfare le leggi ed i regolamenti applicabili. Ogni forma di violazione dei diritti umani sul luogo di lavoro e nelle strutture aziendali è proibita.

Inoltre, devono essere rispettati, in particolare, i requisiti di sicurezza contro gli incendi e del primo soccorso.

In particolare, i giovani fino a 18 anni non devono essere esposti a situazioni pericolose, insicure o malsane che mettano a repentaglio la loro salute e il loro sviluppo. I dipendenti devono disporre di un livello di competenza commisurato all'attività lavorativa da svolgere ed essere regolarmente formati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Deve inoltre essere garantita una sufficiente pulizia presso i luoghi di lavoro. Nel caso in cui il partner commerciale metta a disposizione dei dipendenti degli alloggi, per questi valgono gli stessi requisiti.

La direzione aziendale deve nominare un responsabile per la salute e la sicurezza dei dipendenti, che è responsabile dell'introduzione e del rispetto degli standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

1.8. Misure disciplinari

Le misure disciplinari devono essere messe in atto nel rispetto del diritto nazionale così come dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Qualsiasi misura disciplinare inappropriata deve essere evitata, in particolare la trattenuta del salario, dei contributi previdenziali o di documenti (ad es. documenti di identificazione) e il divieto di lasciare il posto di lavoro.

Nel caso in cui impieghi forze di sicurezza private, il partner commerciale deve garantire adeguate misure di controllo e istruzione, in particolare per prevenire la tortura, i trattamenti crudeli, disumani o degradanti, le lesioni che causano il decesso e compromettono l'incolumità fisica nonché le interferenze con la libertà di associazione.

1.9. Diritti fondiari

Il partner commerciale rispetta i diritti fondiari prevalenti e si astiene da qualsiasi forma di sgombero forzato illegale o sequestro illegale di terreni, foreste e acque, il cui uso assicura il sostentamento di una o più persone, in particolare al momento dell'acquisizione o della costruzione su di essi.

2. Ambiente

2.1. Leggi di protezione ambientale

Il partner commerciale rispetta le leggi e le norme di protezione ambientale, nonché i divieti definiti dalle convenzioni ambientali sopra menzionate per quanto riguarda il mercurio, gli inquinanti organici persistenti e i rifiuti pericolosi.

Le operazioni del partner commerciale rispettano i requisiti della legislazione in materia di rifiuti nonché quelli in materia di immissioni e di protezione delle acque. Il partner commerciale rispetta tutti i regolamenti relativi alle sostanze pericolose. Ciò riguarda in particolare lo stoccaggio, la manipolazione e lo smaltimento

di sostanze pericolose. I collaboratori devono essere istruiti sulla manipolazione di materiali e sostanze pericolose.

2.2. Risorse e inquinamento dell'ambiente

Il partner commerciale si astiene dal causare modificazioni dannose alle caratteristiche del suolo, inquinamento idrico, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche dannose o un consumo eccessivo di acqua, che potrebbero compromettere in modo significativo le basi naturali per la conservazione e la produzione di cibo, negare l'accesso ad acqua potabile, impedire l'accesso a impianti sanitari o danneggiare la salute di una o più persone.

Il degrado ambientale deve essere evitato o perlomeno ridotto, nella misura in cui ciò è possibile con mezzi proporzionati. La tutela dell'ambiente e la protezione del clima così come la promozione della biodiversità sono compiti che richiedono uno sforzo costante e possono essere adempiuti solamente con un continuo miglioramento del livello di protezione, con una riduzione permanente dei rifiuti e del consumo di risorse. Il partner commerciale si impegna a intraprendere gli sforzi appropriati nell'ambito della sua attività commerciale.

3. Conformità

3.1. Implementazione lungo la catena di fornitura

Il partner commerciale si impegna ad applicare adeguatamente le disposizioni del presente Codice di condotta lungo tutta la catena di fornitura e a farle rispettare nei confronti dei propri partner contrattuali mediante opportune disposizioni contrattuali.

3.2. Segnalazione

Il partner commerciale deve istituire un sistema di segnalazione interna per le violazioni dei requisiti e degli standard stabiliti nel presente Codice di Condotta; i collaboratori che effettuano delle segnalazioni non devono essere soggetti a provvedimenti disciplinari o subire conseguenze negative.

3.3. Rimedio

In caso di violazione già avvenuta o imminente del Codice di Condotta nel proprio ambito di operatività o nella catena di fornitura del partner commerciale, quest'ultimo si impegna,

1. a compiere immediatamente tutte le azioni possibili per porre fine, prevenire o quanto meno ridurre al minimo la portata di tale violazione nel più breve tempo possibile;
2. ad attuare, su richiesta delle società del Gruppo Schwarz, un progetto da esse elaborato per porre fine alla violazione o ridurla al minimo;
3. su richiesta delle società del Gruppo Schwarz, a collaborare allo sviluppo e all'attuazione di un piano destinato a porre fine, prevenire o ridurre al minimo la violazione.

3.4. Audit

Le società del Gruppo Schwarz sono autorizzate a verificare l'osservanza del presente Codice di Condotta in base al rischio e in misura adeguata. A tal fine, su richiesta delle società del Gruppo Schwarz, il partner commerciale fornisce tutte le informazioni e dettagli necessari e consente di effettuare ispezioni in loco nella propria azienda con un ragionevole preavviso. Per l'esecuzione del controllo potranno essere incaricati terzi da parte delle società del Gruppo Schwarz, anche questa terza parte è tenuta al rispetto della riservatezza. Le norme in materia di protezione dei dati personali, così come i segreti aziendali e commerciali del partner commerciale devono essere rispettati. I diritti di verifica ai sensi di altre disposizioni restano salvi. Su richiesta, il partner commerciale si fa conferire da parte di subappaltatori utilizzati per fornire il servizio e a favore delle società del Gruppo Schwarz, diritti di verifica adeguati.

3.5. Risoluzione

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Codice di Condotta autorizza le società del Gruppo Schwarz a stabilire, in particolare, un termine ragionevole affinché il partner commerciale possa porre rimedio alla violazione e a recedere dal contratto o a risolverlo qualora tale termine scadesse infruttuosamente. Nel caso di violazioni gravi, il rapporto contrattuale può essere risolto senza stabilire un termine. In caso di recesso o risoluzione, le società del Gruppo Schwarz non sono tenute a risarcire il partner commerciale per alcun danno derivante da tale recesso o risoluzione.