Uppförandekod för affärspartners till företagen inom Schwarz-gruppen

Uppförandekod för affärspartners

Inledning

Företagen i Schwarz-gruppen, med sina detaljhandelsföretag Kaufland och Lidl, sitt miljöföretag PreZero samt Schwarz Produktion, Schwarz Corporate Solutions, Schwarz Digits och ytterligare företag, lägger stor vikt vid social och ekologisk hållbarhet. Företagen är medvetna om sitt ansvar genom hela leveranskedjan, särskilt sitt ansvar att respektera mänskliga rättigheter, och att följa sociala och miljömässiga standarder.

Denna Uppförandekod för affärspartners* beskriver de grundläggande principerna för samarbetet med affärspartners och beskriver vad företagen inom Schwarz-gruppen förväntar sig av sina affärspartners när det gäller mänskliga rättigheter och miljöfrågor.

Principerna i uppförandekoden utgör minimistandarder för våra affärsrelationer. Uppförandekoden grundar sig på följande internationella riktlinjer och principer:

- Internationella regler för mänskliga rättigheter
- FN:s riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter
- FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen)
- FN:s kvinnokonvention
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- ILO:s (International Labour Organization) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- Parisavtalet (FN:s klimatavtal)
- Minamatakonventionen
- Stockholmskonventionen
- Baselkonventionen
- De tio principerna för FN:s Global Compact(UNGC)
- FN:s konvention mot korruption

Nationella och andra relevanta lagar och regler som gäller i respektive land där verksamhet bedrivs, samt de principer som anges i denna uppförandekod måste efterlevas. Av tillämpliga regler ska de regler gälla som är bäst lämpade för att uppnå de intressen som skyddas.

De standarder som härrör från dessa principer addresseras nedan. De ska implementeras och övervakas genom lämpliga företagsinterna processer.

Mutor, bestickning och alla andra former av korruption är förbjudet. Affärspartnern ska i övrigt följa alla professionella standarder som gäller för den bransch som affärspartnern verkar inom.

* För att underlätta läsbarheten används den manliga formen. Detta innebär ingen diskriminering av andra kön.

1. Arbete

1.1. Diskrimineringsförbud

Affärspartnern ska säkerställa likabehandling och lika möjligheter för sina anställda och avhålla sig från alla former av diskriminering. Detta gäller hela anställningsförhållandet och i synnerhet rekrytering, utbildning, vidareutbildning, ersättning, befordran, uppsägning, pensionering och disciplinära åtgärder. Ingen får diskrimineras eller missgynnas på grund av ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, civilstånd, kön, hudfärg, medlemskap i arbetstagarorganisationer, nationalitet, politisk övertygelse, religion eller världsåskådning, sexuell läggning, graviditet, social bakgrund, andra personliga egenskaper eller andra objektivt illegitima omständigheter. Affärspartnern ska också förbjuda, och vidta aktiva åtgärder mot, all form av diskriminering.

1.2. Rättvis behandling

Affärspartnern är ansvarig för att anställda inte utsätts för hård eller omänsklig behandling på arbetsplatsen. Detta inbegriper i synnerhet sexuella trakasserier, kroppslig bestraffning, psykiskt och fysiskt tvång samt verbala förolämpningar. Det får inte heller förekomma hot om sådan behandling.

1.3. Tvångsarbete och modernt slaveri

Affärspartnern får inte tillämpa tvångsarbete. Tvångsarbete omfattar allt arbete eller alla tjänster som krävs av en person som inte ställt sig till förfogande frivilligt och som sker under hot om straff.

Affärspartnern ska iaktta förbudet mot modernt slaveri och alla andra slavliknande metoder. Detta inbegriper livegenskap och andra former av maktutövning eller förtryck i arbetssammanhang, till exempel genom ekonomisk eller sexuell exploatering eller förnedring.

Vidare ska affärspartnern respektera de anställdas rätt att säga upp sig.

1.4. Barnarbete och skydd av minderåriga

Affärspartnern får inte använda sig av barnarbete i någon form.

Nationella lagar samt internationella normer för skydd av minderåriga ska efterlevas. Den lägsta anställningsåldern får inte understiga den ålder vid vilken den lagstadgade skolplikten upphör. I inget fall får anställda vara yngre än 15 år (eller 14 år om nationell lag tillåter det i enlighet med ILO:s konvention nr 138). Ungdomar under 18 år får inte utföra nattarbete.

1.5. Löner och arbetstider

Affärspartnern efterlever alla tillämpliga lagar, föreskrifter och branschstandarder om löner och arbetstider. Löner och andra ersättningar måste minst motsvara lagstadgade bestämmelser och standarderna för

affärspartnerns verksamhet. De ska vara tydligt definierade och betalas ut regelbundet. Löner och andra ersättningar bör i möjligaste mån täcka de anställdas levnadskostnader om dessa inte täcks av de lagstadgade minimilönerna. Avdrag för naturaförmåner får bara göras i ringa omfattning och avdraget måste stå i rimlig proportion till naturaförmånens värde. Affärspartnern betalar lagstadgade sociala avgifter liksom förmåner som de anställda har rätt till enligt nationell lagstiftning (till exempel försäkringar, övertidstillägg och betald semester).

Dessutom måste ersättningens sammansättning meddelas de anställda regelbundet och på ett begripligt sätt. De skyldigheter som följer av anställningsförhållandet ska fastställas skriftligen i ett anställningsavtal som överlämnas till den anställde. Affärspartnern får inte hålla inne lön för arbetsutrustning eller resurser.

Anställda får inte arbeta mer än enligt lag tillåten arbet och ska ta de pauser som krävs enligt lag. Lagstadgade vilodagar ska respekteras. Dessutom får affärspartnern inte begära att anställda regelbundet arbetar mer än 48 timmar per vecka och inklusive övertid inte mer än 60 timmar per vecka. Övertidsarbete ska kompenseras enligt nationell rätt med pengar eller ledig tid. Alla anställda har rätt till minst en ledig dag efter sex på varandra följande arbetsdagar.

1.6. Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Affärspartnern ska garantera rätten till föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar för sina anställda. Anställda har rätt att samlas enligt gällande lagar samt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar och arbetstagarorganisationer. Anställda har dessutom rätt att strejka på så vis som föreskrivs enligt lag, för att lösa arbetsplats- och lönefrågor.

Anställda som utövar dessa rättigheter får under inga omständigheter utsättas för repressalier eller hot om repressalier.

1.7. Säkerhet och hälsa

Affärspartnern ska säkerställa en säker arbetsmiljö, att relevanta säkerhetsstandarder efterlevs, samt tillräckliga skyddsåtgärder och åtgärder för att förhindra psykisk och fysisk utmattning. Förhållandena på arbetsplatsen och andra anläggningar måste vara förenliga med tillämpliga lagar och föreskrifter. Kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen och andra anläggningar får inte förekomma. Därutöver ska särskilt krav avseende brandskydd och akutvård vara uppfyllda.

Det är inte tillåtet att utsätta i synnerhet ungdomar för farliga, osäkra eller hälsovådliga förhållanden som äventyrar deras psykiska eller fysiska hälsa och utveckling. Anställda ska ha den kompetens som krävs för sitt arbete och regelbundet få utbildning i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Vidare ska affärspartnern säkerställa en god hygien på arbetsplatsen. Om denne ställer bostäder till de anställdas förfogande gäller motsvarande krav för dessa.

En representant för företagsledningen ska utses med ansvar för personalens hälsa och säkerhet. Denne svarar för att hälso- och säkerhetsstandarder tillämpas och efterlevs på arbetsplatsen.

1.8. Disciplinära åtgärder

Disciplinära åtgärder måste vara förenliga med nationell rätt och de internationellt erkända mänskliga rättigheterna. Affärspartnern avhåller sig från oskäliga disciplinära åtgärder, i synnerhet innehållande av lön, sociala förmåner eller dokument (till exempel id-handlingar) samt förbud att lämna arbetsplatsen.

Vid insättande av privata säkerhetsstyrkor ska affärspartnern säkerställa lämpliga kontroll- och utbildningsåtgärder, i synnerhet för att förhindra tortyr, hård, omänsklig eller förnedrande behandling, kroppsskador och kränkning av föreningsfriheten.

1.9. Markrättigheter

Affärspartnern ska respektera rådande markrättigheter och avstå från olaglig tvångsvräkning eller olagligt berövande eller frångående av mark, skogar och vattendrag, vars användning säkerställer en eller flera människors försörjning, i synnerhet i samband med förvärv eller utveckling av mark.

2. Miljö

2.1. Miljölagstiftning

Affärspartnern ska rätta sig efter tillämpliga miljölagar och miljöförordningar, samt de förbud som följer av de miljökonventioner som anges ovan med avseende på kvicksilver, långlivade organiska föroreningar och farligt avfall.

Affärspartnerns verksamhet ska uppfylla kraven i lagstiftning om avfall och immissionsoch vattenskydd. Affärspartnern efterlever samtliga bestämmelser om farliga ämnen, i synnerhet med avseende på förvaring, hantering och omhändertagande av farliga ämnen. Anställda ska få utbildning i hur farliga material och ämnen hanteras.

2.2. Resurser och miljöpåverkan

Affärspartnern ska inte orsaka några skadliga markförändringar, vattenföroreningar, luftföroreningar, skadligt buller eller överdriven vattenförbrukning som väsentligt påverkar den naturliga grunden för skydd och produktion av livsmedel, förhindrar tillgång till rent dricksvatten, försvårar tillgången till sanitära anläggningar eller riskerar att orsaka skada på en eller flera personers hälsa.

Miljöpåverkan ska undvikas eller i varje fall minskas, om detta låter sig göras genom rimliga åtgärder. Miljö- och klimatskydd och främjande av biologisk mångfald är en fortlöpande uppgift som endast kan fullgöras genom att varaktigt minska resursanvändningen och avfallsmängderna, vilket leder till en högre skyddsnivå. Affärspartnern åtar sig att vidta lämpliga åtgärder inom ramen för sin affärsverksamhet.

3. Antikorruption

3.1. Antikorruption

Affärspartnern ska undvika situationer som kan ge intryck av att vara muta, korruption eller annat olämpligt beteende.

Affärspartner ska inte erbjuda, utlova eller ge något av värde i syfte att påverka beslutsfattande för att ge sig själva eller PreZero en otillbörlig fördel. Affärspartnern ska inte ge eller ta emot mutor, varken direkt eller indirekt, eller genom tredje part.

4. Compliance

4.1. Tillämpning i hela leveranskedjan

Affärspartnern garanterar att lämpliga avtal ingås för att säkerställa att bestämmelserna i denna uppförandekod på lämpligt sätt adresseras i hela leveranskedjan och gentemot sina egna motparter.

4.2. Rapportering

Affärspartnern ska inrätta en intern kanal för anmälan av överträdelser av uppförandekoden. Anställda som gör en anmälan får inte bestraffase eller förfördelas.

4.3. Avhjälpande åtgärder

I de fall där en överträdelse av uppförandekoden redan har inträffat eller riskerar att inträffa, antingen inom den egna affärsverksamheten eller i leverantörskedjan, åtar sig affärspartnern att

1. utan dröjsmål göra allt för att stoppa eller förhindra överträdelsen eller åtminstone minimera omfattningen av överträdelsen;
2. på begäran av företag i Schwarz-gruppen, tillämpa ett koncept utarbetat av dem för att stoppa eller minimera överträdelsen;
3. på begäran av företagen i Schwarz-gruppen, gemensamt utveckla och tillämpa en plan för att stoppa, förebygga eller minimera överträdelsen.

4.4. Revision

Företag i Schwarz-gruppen har rätt att genomföra lämpliga och riskbaserade revisioner för att säkerställa efterlevnaden av denna uppförandekod. För detta ändamål ska affärspartnern, på begäran av företag i Schwarz-gruppen, tillhandahålla all nödvändig dokumentation och, efter skäligt förhandsbesked, göra det möjligt för företag i Schwarz-gruppen att genomföra revisioner på plats i affärspartnerns lokaler. Företag i Schwarz-gruppen får även anlita tredje part, som är bunden av sekretess, för att utföra denna revision.

Affärspartners dataskyddspolicy samt affärs- och företagshemligheter ska respekteras. Granskningsrätt som följer av andra bestämmelser påverkas inte. På begäran inhämtar affärspartnern motsvarande kontrollbefogenhet från underleverantörer som denne anlitar för att fullgöra sitt åtagande.

4.5. Avslutning av avtalsförhållandet

Om affärspartnern åsidosätter sina skyldigheter enligt uppförandekoden kan denne beviljas en rimlig tidsperiod för att åtgärda situationen. Om affärspartnern inte åtgärdar situationen inom den angivna tiden kan avtalsförhållandet avslutas med omedelbar verkan. Vid allvarliga överträdelser kan avtalsförhållandet avslutas med omedelbar verkan utan att affärspartnern har fått möjlighet att åtgärda situationen. Om avtalsförhållandet avslutas är företag inom Schwarz-gruppen inte skyldiga att på något sätt kompensera affärspartnern för kostnader eller skador som uppstått till följd av detta.