

SCHWARZ



**Кодекс на поведение за
бизнес партньори на
компаниите от Група
Schwarz**

Кодекс на поведение за бизнес партньори

Преамбюл

Компаниите от Група Schwarz с техните подразделения за търговия на дребно Kaufland и Lidl, тяхното екологично подразделение PreZero, както и Schwarz Produktion, Schwarz Dienstleistungen, Schwarz IT, Schwarz Digital и други компании, отдават голямо значение на социалната и екологичната устойчивост. Те осъзнават отговорността си по цялата верига на доставки, особено отговорността си да зачитат човешките права, социалните и екологичните стандарти.

Настоящият Кодекс на поведение описва основните принципи за съвместна работа и очакванията на компаниите от Група Schwarz спрямо техните бизнес партньори по отношение защитата на човешките права и опазването на околната среда.

Съдържащите се в него принципи представляват минималните стандарти при бизнес отношенията. Кодексът на поведение се базира на описаните по-долу международни водещи норми и принципи:

- Международна харта за правата на човека;
- Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека
- Конвенцията на ООН за правата на детето;
- Конвенцията на ООН за правата на жените;
- Насоки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за мултинационални предприятия;
- Основни трудови норми на Международната организация на труда (МОТ);
- Парижкото споразумение относно изменението на климата;
- Конвенция Минамата;
- Стокхолмска конвенция;
- Базелска конвенция;
- Десетте принципа на Глобалния договор на ООН .

Необходимо е спазването на националните и другите приложими закони и правила, валидни в държавите на осъществяване на търговската дейност, както и съдържащите се в този Кодекс на поведение принципи. От всички норми, които са в сила, винаги се прилага тази, която е най-подходяща за постигане на целта на защита.

Стандартите, произтичащи от принципите, са разгледани по-долу. Тяхното прилагане и мониторинг се осигуряват чрез съответен вътрешнофирмен процес.

Даване на подкуп, приемане на подкуп и всички други форми на корупция са забранени. Освен това бизнес партньорът трябва да спазва всички професионални стандарти, които се отнасят за неговия бранш.

1. Работа

1.1. Забрана за дискриминация

Бизнес партньорът трябва да осигури равно третиране и равни възможности за своите служители и да избягва всякаква форма на дискриминация. Това се отнася до всички аспекти на трудовото правоотношение, включително, но не само, подбора на персонал, обучението, по-нататъшното обучение, възнаграждението, повишаването, прекратяването на трудовото правоотношение, пенсионирането и дисциплинарните мерки. Никое лице не може да бъде дискриминирано или поставяно в по-неблагоприятно положение въз основа на възраст, увреждане, етнически произход, семейно положение, пол, цвят на кожата, членство в работнически/синдикални организации, националност, политически възгледи, религия или убеждения, сексуална ориентация, бременност, социален произход, други лични качества или по други обективно нелегитимни причини. В допълнение бизнес партньорът трябва да предотвратява всяка форма на дискриминация и да предприема активни действия срещу нея.

1.2. Справедливо третиране

Бизнес партньорът гарантира, че никое лице не е изложено на грубо или жестоко отношение на работното място. Това включва сексуален и физически тормоз, психическа и физическа принуда, както и обиди и вербално насилие. Служителите не трябва да бъдат заплашвани с никое от гореизброените действия.

1.3. Принудителен труд и съвременно робство

Бизнес партньорът не трябва да използва принудителен труд. За принудителен труд се счита всеки труд или услуга, които се изискват от лице под заплахата от наказание и които то не би извършило доброволно.

Бизнес партньорът трябва да спазва забраната на съвременното робство и всякакви други практики, подобни на робството. Те включват крепостничество или други форми на упражняване на власт или потисничество в работна среда, като например икономическа или сексуална експлоатация и унижения.

Освен това бизнес партньорът трябва да зачита правото на служителите си на прекратяване на трудовите отношения.

1.4. Детски труд и защита на непълнолетни

Всички форми на детски труд са забранени.

Националните законови норми, както и международните стандарти за защита на малолетните, трябва да бъдат спазвани. Минималната възраст за наемане не може да бъде под тази възраст, в която по закон приключва задължителното обучение в училище. При никакви обстоятелства служителите не трябва да бъдат на възраст под 15 години (или под 14 години), освен когато националното законодателство допуска това в съответствие с Конвенция 138 на МОТ. Освен това младежите до 18-годишна възраст нямат право да полагат нощен и извънреден труд.

1.5. Възнаграждения и работно време

Бизнес партньорът гарантира спазването на всички съответни закони, предписания и браншови стандарти относно възнаграждения и работно време. Възнагражденията и други стимули трябва да отговарят най-малко на законовите разпоредби и стандартите на местната производствена икономика. Те трябва да бъдат ясно дефинирани и да бъдат изплащани или осигурявани редовно и в пълен размер. Целта е да се изплащат възнаграждения и всякакви други стимули, които покриват разходите за живот, в случай че определените от закона минимални заплащания са недостатъчни за това. Удръжки за заплащане в натура са допустими само в малък размер и единствено в разумно отношение към стойността на заплащането в натура. Бизнес партньорът заплаща определените от закона социални услуги и услугите, които се полагат на служителя съгласно националното законодателство (например осигурителни вноски, заплащане на извънреден труд и платен отпуск).

Освен това размерът на възнаграждението трябва да бъде съобщаван на служителите редовно и по разбираем начин. Произтичащите от трудовото правоотношение задължения трябва да бъдат пояснени в писмена форма и да бъдат предоставени на служителя под формата на трудов договор. Бизнес партньорът не прави никакви удръжки за работно оборудване.

Служителите не работят по-дълго от допустимото от закона работно време и ползват предвидените от закона почивки. Официалните почивни дни трябва да се спазват. Освен това от служителите не може да бъде изискано да работят редовно повече от 48 часа на седмица, както и включително извънреден труд повече от 60 часа на седмица. Допълнителната трудова дейност трябва да бъде компенсирана отделно съгласно националното законодателство или чрез отпускане на свободно време. Всеки служител има право на най-малко един почивен ден след шест последователни работни дни.

1.6. Свобода на сдружаване и колективно договаряне

Бизнес партньорът трябва да признава правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне. Служителите имат правото на събирания в съответствие със законовите разпоредби, както и да основават или да се присъединяват към синдикати и работнически представителства. Освен това служителите имат правото на колективно договаряне, както и предвиденото от закона право на стачка, за да разрешават въпроси, свързани с уреждане на колективните трудови спорове. Упражняването на тези права в никакъв случай не трябва да бъде предотвратявано посредством репресивни действия.

1.7. Безопасност и здраве

Бизнес партньорът трябва да осигури безопасна работна среда, спазването на съответните стандарти за безопасност, както и да гарантира, че са налице достатъчно защитни мерки и мерки за предотвратяване на прекомерното физическо или умствено изтощение. Работните места и работното оборудване трябва да отговарят на приложимите закони и регламенти. Всякакви нарушения на основните човешки права на работното място и в съоръжения на компанията са забранени. Преди всичко трябва да се спазват стандартите за противопожарна безопасност и спешна помощ.

Особено младежи на възраст до 18 години не трябва да бъдат излагани на ситуации, които са опасни или несигурни за тяхното физическо и психическо здраве и развитие. Служителите трябва да притежават необходимата квалификация, за да отговорят на изискванията, свързани с тяхната роля, и да преминават редовно обучение по здравословни и безопасни условия на труд.

Освен това работните места трябва да бъдат поддържани достатъчно чисти. Ако бизнес партньорът осигурява на служителите подслон, то за там важат същите изисквания.

Трябва да се определи отговорник за осигуряването на безопасна и здравословна среда на работното място за всички служители и за въвеждането и прилагането на стандартите за здравословни и безопасни условия на труд.

1.8. Дисциплинарни мерки

Дисциплинарните мерки трябва да се прилагат в рамките на националното законодателство, както и на международно признатите човешки права. Всяка необоснована дисциплинарна мярка трябва да бъде избягвана, особено такива, които включват удържане на възнаграждение, вноски за социално осигуряване (освен в предвидените от закона случаи) или на документи (напр. лични карти), или налагане на забрана за напускане на работното място.

Бизнес партньорът трябва да осигурява подходящи мерки за контрол и инструктаж при използване на частни охранителни предприятия, по-специално с оглед предотвратяване на изтезания, жестоко, нечовешко или унижително отношение, увреждане на живота и здравето, включително телесно нараняване, както и ограничаване на свободата на сдружаване.

1.9. Права върху земята

Бизнес партньорът трябва да зачита законните права върху земята и да се въздържа от каквото и да е незаконно принудително отстраняване или каквото и да е незаконно конфискуване на земя, гори и водни басейни, чието използване осигурява препитанието на дадено лице или на няколко лица, по-специално във връзка с придобиване или развитие.

2. Околна среда

2.1. Закони за опазването на околната среда

Бизнес партньорът трябва да спазва съответните закони и разпоредби за опазване на околната среда, както и забраните, произтичащи от горепосочените конвенции в областта на околната среда по отношение на живака, устойчивите органични замърсители и опасните отпадъци.

Дейностите на бизнес партньора трябва да отговарят на изискванията на закона за отпадъците, контрола на емисиите и стандартите и изискванията за опазване на водите. Всякакви регламенти, свързани с опасните вещества, трябва да се спазват от бизнес партньора. Това се отнася в особена степен за съхранението и обработката и изхвърлянето на опасни вещества. Служителите трябва да бъдат инструктирани как да боравят с опасни материали и вещества.

2.2. Ресурси и замърсяване на околната среда

Бизнес партньорът не трябва да причинява вредни промени в почвата, замърсявания на водата, замърсявания на въздуха, вредно шумово замърсяване или прекомерна консумация на вода, които водят до значително увреждане на естествените основи за защита и производство на храна, възпрепятстване на достъпа до чиста питейна вода, затрудняване на достъпа до санитарни помещения или могат да навредят на здравето на едно или повече лица.

Другите замърсявания на околната среда трябва да се избягват, доколкото това е възможно, със съответните средства или във всеки случай да се сведат до минимум. Опазването на околната

среда и климата, както и насърчаването на биоразнообразието, е непрекъсната задача, която може да бъде изпълнена единствено чрез редовно подобряване на нивото на защита чрез постоянно намаляване на използването на ресурси и чрез редуциране на отпадъците. За тази цел бизнес партньорът полага подходящи усилия в рамките на своята професионална дейност.

3. Съответствие (Compliance)

3.1. Прилагане по веригата на доставки

Бизнес партньорът трябва да гарантира, че разпоредбите на този Кодекс на поведение ще бъдат съобщени по подходящ начин по веригата на доставки и ще бъдат приложени спрямо собствените му договорни партньори чрез подходящи договорни разпоредби.

3.2. Докладване

Бизнес партньорът трябва да създаде вътрешна система за докладване на нарушения на стандартите, заложи в настоящия Кодекс на поведение; служителите, които докладват за нарушения, не могат да бъдат дисциплинарно наказвани или дискриминирани в резултат на докладването.

3.3. Мерки за отстраняване на нарушения

В случаите, когато вече е извършено нарушение на Кодекса за поведение или има риск от такова, както в собствената му сфера на дейност, така и във веригата на доставки на бизнес партньора, бизнес партньорът се задължава:

1. незабавно да направи всичко възможно, за да спре, предотврати или поне да намали до минимум степента на това нарушение възможно най-скоро;
2. по искане на компаниите от Група Schwarz да приложи изготвена от тях концепция за прекратяване или свеждане до минимум на нарушението;
3. по искане на компаниите от Група Schwarz да разработи и изпълни заедно с тях план за прекратяване, предотвратяване или минимизиране на нарушението.

3.4. Одити

Компаниите от Група Schwarz имат право да провеждат подходящи одити, основани на риска, за да проверят спазването на настоящия Кодекс за поведение. За тази цел бизнес партньорът трябва да предостави цялата необходима информация и данни при поискване от компаниите от Група Schwarz и след разумно предварително уведомление да даде възможност на компаниите от Група Schwarz да извършат проверки на място в помещенията на бизнес партньора. Компаниите от Група Schwarz могат също така да възложат на трета страна, обвързана със задължение за поверителност, да извърши тази проверка. Политиката на бизнес партньора за защита на данните, както и бизнес и търговските тайни трябва да се спазват. Правата за одит, произтичащи от други разпоредби, остават незасегнати. При поискване, бизнес партньорът изисква от подизпълнителите, ангажирани за предоставяне на услугите, да предоставят съответните права на одит в полза на дружествата от Група Schwarz.

3.5. Прекратяване

Всяко нарушение на задълженията, произтичащи от този Кодекс на поведение, дава право на компаниите от Група Schwarz да определят на бизнес партньора разумен срок за отстраняване

на нарушението и ако този срок изтече без резултат, да развалят или прекратят споразумението. В случай на сериозно нарушение не е необходимо да се предоставя срок за отстраняване. В случай на разваляне или прекратяване компаниите от Групата Schwarz не са задължени да компенсират бизнес партньора за щети, настъпили в резултат на такова разваляне или прекратяване.