

SCHWARZ



A Schwarz Csoport vállalatainak magatartási kódexe

üzleti partnerek számára

Magatartási kódex üzleti partnerek számára

Preambulum

A Schwarz Csoport vállalatai, a Kaufland és Lidl, a PreZero környezetvédelmi vállalata, valamint a Schwarz Produktion, a Schwarz Dienstleistungen, a Schwarz IT, a Schwarz Digital és a többi vállalat nagy hangsúlyt fektet a társadalmi és környezeti fenntarthatóságra. Ezek a vállalatok tisztában vannak a teljes ellátási láncra vonatkozóan különösen az emberi jogok, a szociális és környezetvédelmi normák tiszteletben tartására vonatkozó felelősségükkel.

Az üzleti partnerek számára készült magatartási kódex az üzleti partnerekkel való együttműködés alapelveit, valamint azokat az emberi jogokkal és a környezetvédelemmel kapcsolatos elvárásokat rögzíti, amelyeket a Schwarz Csoport vállalatai üzleti partnereikkel szemben támasztanak.

Az ebben foglalt alapelvek üzleti kapcsolataink minimálisan elvárható szabályait testesítik meg. A magatartási kódex a következő nemzetközi irányelveken és elveken alapul:

- Nemzetközi Emberi Jogi Charta
- Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó ENSZ-alapelvek
- Az ENSZ gyermekjogi egyezménye
- Az ENSZ női jogokkal kapcsolatos egyezménye
- Az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai
- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normái
- Párizsi éghajlatvédelmi egyezmény
- Minamata Egyezmény
- Stockholmi Egyezmény
- Bázeli Egyezmény
- az ENSZ Globális Megállapodásának (UNGC) tíz alapelve

Az üzleti tevékenység végzésének helye szerinti országban mindenkor érvényes nemzeti és egyéb vonatkozó törvényeket és szabályozásokat, valamint a jelen magatartási kódexben foglalt elveket be kell tartani. Az összes hatályos rendelkezés közül mindig az a meghatározó, amelyik a legalkalmasabb a védett cél elérésére.

Az alapelvekből levezetett szabályokat (standardokat) az alábbiakban mutatjuk be. A szabályok végrehajtását és nyomon követését megfelelő belső eljárással kell biztosítani.

A vesztegetés, megvesztegethetőség és a korrupció minden fajtája tilos. Ezenkívül az üzleti partner vállalja, hogy az iparágra vonatkozó összes szakmai előírást betartja.

1. Munka

1.1. Egyenlő bánásmód követelménye

Az üzleti partner biztosítja munkavállalói számára az egyenlőség és az esélyegyenlőség kritériumait, és tartózkodik a diszkrimináció minden formájától. A diszkrimináció tilalmát a teljes munkaviszony során, annak minden területén garantálni kell, különösen a felvétel, képzés, továbbképzés, javadalmazás, előléptetés, elbocsátás, nyugdíjazás területén és fegyelmi intézkedések alkalmazásakor. Senkit sem lehet hátrányos megkülönböztetésben részesíteni vagy hátrányos helyzetbe hozni az életkora, fogyatékosága, faji hovatartozása, családi állapota, neme, bőrszíne, érdekképviselőhöz való tartozása, nemzetisége, politikai vagy más véleménye, vallási vagy világnézeti meggyőződése, szexuális irányultsága, várandóssága, társadalmi származása és egyéb személyes jellemzői vagy más, tényszerűen nem igazolható körülmény alapján. Az üzleti partner vállalja, hogy a diszkrimináció minden formáját megakadályozza, és aktívan fellép ellene.

1.2. Tisztességes bánásmód

Az üzleti partner gondoskodik arról, hogy a munkahelyen senki ne részesüljön durva vagy embertelen bánásmódban, különös tekintettel a munkavállalók szexuális zaklatására, fizikai büntetésére, szellemi és fizikai kényszerítésére, sértegetésére, valamint verbális bántalmazására. A munkavállalókat fenyegetni sem szabad ilyen viselkedés kilátásba helyezésével.

1.3. Kényszersmunka és modern rabszolgaság

Az üzleti partner nem alkalmazhat kényszers munkát. A kényszersmunka olyan munkavégzést vagy szolgáltatást foglal magában, amelyet büntetés kilátásba helyezése mellett követelnek meg valakitől, és amelyre ez a személy nem önként jelentkezett.

Az üzleti partner köteles betartani a modern rabszolgaság és minden más, rabszolgasághoz hasonló gyakorlat tilalmát. Ez magában foglalja a szolgáltatásban tartás vagy a hatalomgyakorlás, illetve az elnyomás egyéb formáit munkahelyi környezetben, például szélsőséges gazdasági vagy szexuális kizsákmányolás és megalázás formájában.

Ezenkívül az üzleti partnernek tiszteletben kell tartania a munkavállalók felmondási jogát.

1.4. Gyermekmunka és kiskorúak védelme

A gyermekmunka minden formája tilos.

A kiskorúak védelmére vonatkozó nemzeti előírásokat és nemzetközi normákat be kell tartani. A foglalkoztatás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a törvényes tankötelezettség felső határa. A munkavállalók semmilyen körülmények között nem lehetnek 15 évnél fiatalabbak (illetve 14 évesek, ha ezt a nemzeti jog a 138. sz. ILO-Egyezményrel összhangban megengedi). Ezenkívül 18 éves korig a fiatalok nem végezhetnek éjszakai munkát.

1.5. Munkabér és munkaidő

Az üzleti partner köteles betartani a munkabérre és a munkaidőre vonatkozó összes kapcsolódó törvényt, előírást és iparági szabványt. A béreknek és egyéb juttatásoknak összhangban kell lenniük legalább a helyi rendelkezésekkel és a helyi gyártóiipari normákkal. A béreket és egyéb juttatásokat pontosan meg kell határozni, illetve rendszeresen és teljes egészében ki kell fizetni. Olyan bérek és egyéb juttatások kifizetését kell kitűzni célként, amelyek fedezik a megélhetési költségeket, ha a törvényben előírt minimálbér túl alacsony. A természetbeni juttatások levonása csak kis mértékben, és csak a természetbeni juttatás értékének arányában engedélyezett. Az üzleti partner vállalja, hogy kifizeti a törvényben előírt szociális juttatásokat, valamint a munkavállalókat a nemzeti jogszabályok alapján megillető ellátásokat (pl. biztosítási szolgáltatások, túlóradíjak és fizetett szabadság).

Ezenkívül a javadalmazás összetételét rendszeresen és érthető formában közölni kell a munkavállalókkal. A munkaviszonyból eredő kötelezettségeket szöveges formában kell rögzíteni és munkaszerződés formájában kell átadni a munkavállalóknak. Az üzleti partner alapvetően nem tarthat vissza semmilyen munkaeszközt.

A munkavállalók nem dolgozhatnak tovább a törvényben engedélyezett munkaidőnél, és be kell tartaniuk a törvényben előírt szüneteket. A törvényileg előírt pihenőnapokat be kell tartani. Ezen túlmenően a munkavállalóktól nem követelhető meg, hogy rendszeresen heti 48 óránál többet, és – a túlórárt is beleértve – heti 60 óránál többet dolgozzanak. Ezt a többletmunkát külön kell megfizetni a nemzeti jogszabályokkal összhangban, vagy szabadidővel kell kompenzálni. Hat egymást követő munkanap után minden munkavállalónak joga van legalább egy szabadnapra.

1.6. Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalások

Az üzleti partner garantálja az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot. A munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy a vonatkozó törvényeknek megfelelően gyűlést tartsanak, szakszervezeteket és munkavállalói képviselőket hozzanak létre, illetve azokhoz csatlakozhassanak. Ezenkívül a munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy kollektív tárgyalásokat folytassanak, illetve gyakorolják a törvényben előírt sztrájkjogukat a munka- és bérjellegű problémák megoldása érdekében.

E jogok érvényesítését semmilyen körülmények között nem szabad szankcionálni.

1.7. Biztonság és egészség

Az üzleti partner biztosítja a biztonságos munkakörnyezetet, a vonatkozó biztonsági normák betartását, a megfelelő óvintézkedések meglétét, valamint a túlzott szellemi és fizikai fáradtság megelőzésére irányuló intézkedéseket. A munkahelyeknek és a munkaeszközöknek meg kell felelniük a vonatkozó törvényeknek és előírásoknak. A munkahelyen és a vállalati létesítményekben tilos bármilyen formában megsérteni az alapvető emberi jogokat. Ezenkívül különösen be kell tartani a tűzvédelemmel és a sürgősségi ellátással kapcsolatos követelményeket.

Különösen a 18 év alatti fiatalokat nem szabad kitenni olyan veszélyes, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményeknek, amelyek veszélyeztetik az egészségüket és a fejlődésüket. A munkavállalóknak a tevékenységre vonatkozó követelményeknek megfelelő szintű képesítéssel kell rendelkezniük, és rendszeres munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági képzésben kell részt venniük. Ezenkívül gondoskodni kell a munkahelyek megfelelő tisztaságáról. Ha az üzleti partner szállást biztosít a munkavállalóknak, erre ugyanazok a követelmények érvényesek.

Ki kell nevezni egy, a munkavállalók egészségéért és biztonságáért felelős képviselőt, aki a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normák bevezetéséért és betartásáért felel.

1.8. Fegyelmi intézkedések

A fegyelmi intézkedéseket a nemzeti jogszabályok és a nemzetközileg elismert emberi jogok keretében kell végrehajtani. Minden észszerűtlen fegyelmi intézkedést kerülni kell, különös tekintettel a fizetések, szociális juttatások vagy dokumentumok (pl. igazolványok) visszatartására és a munkahely elhagyásának tilalmára.

Az üzleti partner megfelelő ellenőrzési és képzési intézkedésekkel biztosítja a privát biztonsági személyzet foglalkoztatását, különösen a kínzás, a kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód, az élet és a testi épség megsértése, valamint az egyesülési és szervezkedési szabadság korlátozásának megelőzése érdekében.

1.9. Tulajdonhoz való jog

Az üzleti partner tiszteletben tartja a fennálló, tulajdonhoz való jogokat, és vásárlás vagy beépítés során tartózkodik a kényszerkilakoltatás bármilyen formájától és az olyan föld, erdő és víz jogellenes elvételétől, amelynek használata egy vagy több személy megélhetését biztosítja.

2. Környezet

2.1. Környezetvédelmi törvények

Az üzleti partner köteles betartani a vonatkozó környezetvédelmi törvényeket és rendeleteket, valamint a fent hivatkozott környezetvédelmi egyezményekben foglalt tilalmakat a higany, a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok és a veszélyes hulladékok tekintetében.

Az üzleti partnernek a hulladékjogi, valamint a környezetterhelési és vízvédelmi követelményekkel összhangban kell végeznie az üzleti tevékenységét. Az üzleti partner köteles betartani a veszélyes anyagokra vonatkozó előírásokat. Ez különösen a veszélyes anyagok tárolására, kezelésére és ártalmatlanítására vonatkozik. A munkavállalókat oktatásban kell részesíteni a veszélyes anyagok kezelésével kapcsolatban.

2.2. Erőforrások és környezetszennyezés

Az üzleti partner nem végez káros talajváltozással, vízszennyezéssel, légszennyezéssel, káros zajkibocsátással vagy túlzott vízfogyasztással járó olyan tevékenységet, amely jelentős mértékben károsítja az élelmiszerek megőrzéséhez és előállításához szükséges természetes erőforrásokat, akadályozza a biztonságos ivóvízhez és a higiéniai létesítményekhez való hozzáférést, és károsítja egy vagy több személy egészségét.

Ha ez észszerű eszközökkel lehetséges, kerülni kell a környezetszennyezés egyéb formáját, vagy legalábbis csökkenteni kell a mértékét. A környezet és az éghajlat védelme, valamint a biológiai sokféleség előmozdítása folyamatos feladat, amelyet csak a védelmi szint állandó javításával lehet teljesíteni az erőforrások felhasználásának tartós csökkentése és a hulladékmennyiség csökkentése révén. Az üzleti partner ennek érdekében észszerű erőfeszítéseket tesz az üzleti tevékenysége során.

3. Compliance rendelkezések

3.1. Végrehajtás az ellátási láncban

Az üzleti partner gondoskodik arról, hogy a jelen magatartási kódex rendelkezéseit a teljes ellátási lánc mentén betartsák, és azokat megfelelő szerződéses rendelkezésekkel a saját szerződéses partnereivel szemben is érvényesíti.

3.2. Bejelentési rendszer

A magatartási kódexben foglalt normák megsértésének esetére az üzleti partner köteles kialakítani egy belső bejelentési rendszert; a bejelentést tevő munkavállalókkal szemben tilos fegyelmi szankciókat kezdeményezni vagy hátrányos megkülönböztetést alkalmazni.

3.3. Magatartási kódex megszegésének orvoslása

Amennyiben a magatartási kódexet az üzleti partner üzleti területén vagy ellátási láncában megszegték, vagy számítani lehet arra, hogy meg fogják szegni, az üzleti partner vállalja, hogy

1. haladéktalanul mindent megtesz a jogsértés mielőbbi megszüntetése vagy megelőzése, de legalábbis a jogsértés mértékének minimalizálása érdekében;
2. a Schwarz Csoport vállalatainak kérésére végrehajtja a jogsértés megszüntetésére vagy minimalizálására általuk kidolgozott koncepciót;
3. a Schwarz Csoport vállalatainak kérésére, velük együttműködésben kidolgozza és végrehajtja a jogsértés megszüntetésére, megelőzésére vagy minimalizálására irányuló tervet.

3.4. Auditok

A Schwarz Csoport vállalatai a kockázatok szempontjából és észszerű mértékben jogosultak ellenőrizni a jelen magatartási kódex betartását. Ennek érdekében az üzleti partner a Schwarz Csoport vállalatainak kérésére minden szükséges információt és tájékoztatást megad, és észszerű előzetes értesítés után lehetővé teszi a Schwarz Csoport vállalatai számára, hogy az üzleti partner telephelyén helyszíni ellenőrzéseket végezzenek. A Schwarz Csoport vállalatai az ellenőrzés elvégzésével titoktartásra kötelezett harmadik felet is megbízhatnak. Az adatvédelmi rendelkezéseket, valamint az üzleti partner üzleti és vállalati titkait tiszteletben kell tartani. Mindez nem érinti az egyéb rendelkezésekből eredő ellenőrzési jogokat. Az üzleti partner kérésére a szolgáltatásnyújtásba bevont alvállalkozók megfelelő ellenőrzési jogokat biztosítanak a Schwarz Csoport vállalatai számára.

3.5. Szerződés megszüntetése

A jelen magatartási kódexből eredő kötelezettségek megsértése esetén a Schwarz Csoport vállalatai különösen jogosultak arra, hogy az üzleti partnernek észszerű határidőt szabjanak a jogsértés elhárítására, és a határidő eredménytelen letelte után elálljanak a szerződéstől, illetve felmondják azt. Súlyos jogsértés esetén nem szükséges határidőt szabni. Elállás, illetve felmondás esetén a Schwarz Csoport vállalatai nem felelősek az üzleti partnerrel szemben az elállásból, illetve felmondásból eredő károk megtérítéséért.