



Приложение 13

– Кодекс за поведение на Кауфланд по отношение на социалните стандарти за търговски партньори –

Поемането на екологична и социална отговорност е не само база за нашата ежедневна работа – ние изискваме от нашите търговски партньори също да прилагат тези стандарти. С помощта на Кауфланд Кодекса за поведение ние дефинираме своите изисквания към нашите договорни партньори и ги задължаваме да се ангажират с гарантирането на минимални социални стандарти и със спазването на действащите социални закони и закони за опазване на околната среда.

Кодексът за поведение е основа за дългосрочно партньорство с нашите доставчици. Той се базира на международни стандарти и предписания, като напр. Принципите на международната организация на труда (МОТ), Всеобщата декларация за правата на човека на Обединените нации, ООН-конвенциите за правата на децата, принципите на ООН „Глобален договор“, както и ОИСР-принципите за мултинационални компании.

Този кодекс за поведение е валиден и за ангажираните от нашите търговски партньори подизпълнители, които участват в процеса на производство на продукти и извършването на услуги за Кауфланд.

Следващите принципи са минималните изисквания, които трябва да се спазват.

1. Спазване на законите

Трябва да се спазват международните предписания и закони, действащото право в държавите, в които се извършва търговската дейност, индустриалните минимални стандарти, конвенциите на МОТ и ООН, както и всички други релевантни законови наредби. Прилагат се тези регламенти, които се явяват като най-строги изисквания.

2. Дискриминация (Конвенциите на МОТ 100, 111, 158, 159)

Забранена е всяка форма на дискриминация при назначаването и трудовите правоотношения. Трябва да се гарантират равни възможности и равнопоставено отношение, независимо от раса, цвят на кожата, пол, възраст, физически и душевни увреждания, сексуални предпочитания, семейни задължения, религия, каста, политически убеждения, националност, етнически или национален произход, социален произход, членство в работнически организации, включ. синдикати или други белези.

3. Принудителен труд и дисциплинарни мерки (Конвенциите на МОТ 29, 105)

Принудителният труд е забранен. Това означава, че са забранени всякакъв вид трудови отношения, при които работата се извършва принудително чрез насилие или заплахи, като напр. робство, заробване за дългове, крепостничество.



Нито дружеството, нито някоя организация, която предоставя на дружеството служители, има право да задържа част от заплатата, социалните придобивки, собствеността или документите на служител, за да го принуждава да продължи да работи за фирмата. Служителите имат право да напуснат своето работно място в края на обичаен работен ден. Те имат свободата да прекратят трудовите правоотношения, придържайки се към регламентираното предизвестие за прекратяване на договора спрямо работодателя.

Дружеството трябва да се отнася към своите служители с уважение и респект. Забранено е използването на физически наказания, сексуален тормоз и физическо насилие.

Дисциплинарни мерки трябва да се налагат в съответствие с националното и международно право и с международно признатите права на човека.

4. Детски труд (Конвенциите на МОТ79, 138, 142, 182, Препоръка на МОТ 146)

Не се допуска експлоатирането на детски труд. Минималната възраст за наемане на работа не бива да е под възрастта, в която по закон се завършва задължителното училищно образование и в никакъв случай под 15 респ. 14 години, ако националното право съгласно Конвенцията на МОТ 138 го допуска. Трябва да се спазват националните регламенти за закрила на децата и на непълнолетните служители.

5. Свобода на сдружаването и право на колективни преговори (Конвенциите на МОТ 87, 98, 135, Препоръка на МОТ 143)

Служителите имат право да учредяват или да се присъединяват към сдружения по техен избор с цел подкрепа и закрила на интересите на работниците. Трябва да се признае и правото на колективни преговори. Ако правото на сдружаване и на колективни преговори е ограничено от националното законодателство, на служителите трябва минимум да се разреши да се организират свободно и независимо с цел водене на преговори. Не е позволено прилагането на дисциплинарни мерки срещу служители, които миролюбиво и легално се възползват от правото си на сдружаване.

6. Работно време и трудови договори (Конвенциите на МОТ 1,14)

Валидни са съответните национални закони и индустриални стандарти за работните часове. Седмичното работно време не бива да надвишава предписанията на законодателя по отношение на броя на часовете. Не бива да се изисква от служителите да работят редовно повече от 48 часа седмично, както и повече от 60 часа заедно с извънредните часове. Тази допълнителна работа трябва да е доброволна и се заплаща в съответствие с националното законодателство. Всеки служител има право на минимум един почивен ден след 6 последователни работни дни.

В съответствие с националното законодателство бизнес-партньорите трябва да предоставят на своите служители писмени трудови договори.

В случаите на временна заетост бизнес-партньорът трябва да гарантира, че партньорът по договора ще спазва посочените по-горе предписания.



7. Възнаграждение (Конвенциите на МОТ 26,131)

Заплащаните възнаграждения трябва да съответстват поне на законовите респ. индустриални минимални стандарти, а извършените от служителите дейности трябва редовно да се заплащат в пълен размер. Служителите трябва да получават всички заложи в националното право суми (напр. осигуровки, надбавки респ. премии за извънредни часове, платен отпуск).

Забранени са удържки от заплатите като наказателна мярка. Изплащането на възнаграждението трябва да се извършва в удобна за служителите форма респ. по обичайния за мястото начин. Служителят трябва редовно да бъде информиран по разбираем за него начин за това как се формира възнаграждението му.

8. Здравословни и безопасни условия на труд (Конвенцията за МОТ 155)

Търговският партньор трябва да се погрижи за това, работното място да не застрашава здравето и сигурността на служителите. Трябва да се формулират и заложи ясни правила и процедури за охрана на труда, за да се избегнат инциденти и вреди на здравето по време на работния процес. Служителите трябва редовно да бъдат информирани и обучавани според тези правила и процедури, законово установени норми за здравна безопасност, както и да се извършва инструктиране относно безопасността на труда.

Търговският партньорът трябва да гарантира, че е подсиурена хигиенична работна среда. Това е валидно и за социалните помещения и за жилищата на служителите.

9. Опазване на околната среда

Трябва да се спазват всички национални закони за опазване на околната среда и съответните наредби. Освен това бизнес-партньорите трябва да избягват респ. да редуцират замърсяването на околната среда и последователно да спомогат за опазването на околната среда. Валидните процедури и стандарти трябва да се прилагат най-вече по отношение на работата с отпадъци, опасни химикали и други вещества, както и във връзка с емисиите и опазването на водните ресурси.

10. Корупция

В основата на всички търговски отношения е етично коректното поведение и спазването на националните и международни закони и норми. Забранени са корупцията, подкупите или измамите под каквато и да е форма. Както фирменото ръководство, така и служителите трябва да се държат така, че да не възникват лични зависимости или задължения. Търговският партньор се задължава да гарантира това чрез подходяща, обхващаща цялата фирма, система за контрол.

11. Прилагане и спазване на Кодекса за поведение

Търговският партньор трябва да гарантира прилагането и спазването на дефинираните в настоящия Кодекс за поведение принципи в своята фирма чрез подходящи и доказуеми мерки. Спазването респ. въведените мерки за подобрене с цел спазването на посочените тук принципи трябва редовно да бъдат проверявани и документирани от фирменото ръководство. Служителите трябва да бъдат информирани за стандартите в



разбираема форма, така че да са наясно със своите права, които произтичат от Кодекса за поведение. Освен това бизнес-партньорът трябва да информира своите доставчици за съдържанието на този Кодекс за поведение и да изиска спазването на посочените тук изисквания и стандарти.

12. Проверка на социалните стандарти

Информираните по надлежния ред търговски партньори декларират съгласието си, по изискване на Кауфланд да възлагат извършването на социални одити в своите фирми или в съответните производствени помещения на подизпълнителите. Тези социални одити се инициират от Кауфланд и се провеждат от оторизирани от Кауфланд трети лица. С тази проверка трябва да се документира спазването респ. степента на прилагане на посочените тук принципи, за да могат съвместно да се определят възможни мерки за подобрене.

Проверките за одита се извършват при спазване на правата на отделните субекти и по-специално при спазване на разпоредбите на законодателството за защита на данните; ако е необходимо, трябва да бъдат анонимизирани документите, които трябва ще бъдат проверени.

При неспазване на Кодекса за поведение бизнес-партньорът е длъжен да предприеме съответните мерки. За тази цел се предоставя достатъчно време, а при необходимост Кауфланд оказва съдействие.