



Příloha [X]

– Etický kodex společnosti Kaufland

Standardy sociální odpovědnosti platné pro obchodní partnery

Převzetí společenské odpovědnosti v oblasti životního prostředí a odpovědného sociálního chování tvoří základ našich každodenních aktivit. Nicméně i od našich obchodních partnerů požadujeme, aby implementovali příslušné standardy. Na základě Etického kodexu společnosti Kaufland definujeme naše požadavky vůči našim smluvním partnerům a zavazujeme je k zajištění minimálních standardů v oblasti sociální odpovědnosti a k dodržování platných zákonů v oblasti sociálního zabezpečení, resp. sociálně odpovědného jednání a životního prostředí.

Etický kodex tvoří základ dlouhodobých obchodních vztahů s našimi dodavateli. Etický kodex přitom vychází z mezinárodních standardů a směrnic, jako např. ze zásad Mezinárodní organizace práce (ILO), z Všeobecné deklarace lidských práv Organizace spojených národů, z Úmluvy OSN o právech dítěte, z principů sítě UN Global Compact a ze Směrnice OECD pro nadnárodní podniky.

Tento Etický kodex platí rovněž pro subdodavatele, pověřené našimi obchodními partnery, kteří se podílejí na výrobě produktů či na poskytování služeb ve prospěch společnosti Kaufland.

Níže uvedené zásady představují minimální požadavky, které je nutné dodržet.

1. Dodržování zákonů

Je nezbytné dodržovat mezinárodní předpisy a zákony, právo platné v příslušných zemích výkonu obchodní činnosti, mezinárodní minimální průmyslové standardy, Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO) a Organizace spojených národů (OSN) a všechny ostatní relevantní zákony. Použije se vždy ta úprava, která stanoví nejpřísnější požadavky.

2. Diskriminace (Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 100, 111, 158, 159)

Jakákoli forma diskriminace při zaměstnávání a v pracovním poměru je zakázána. Je nezbytné zajistit rovnost příležitostí a rovné zacházení, bez ohledu na rasu, barvu kůže, pohlaví, věk, fyzické či duševní omezení, sexuální orientaci, rodinné závazky, náboženství, kastu, politické přesvědčení, národnost, etnický nebo národnostní původ, sociální zázemí, členství v zaměstnaneckých organizacích vč. odborů či na jiné osobní znaky.

3. Nucená práce a disciplinární opatření

(Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 29, 105)

Nucená práce je zakázána. To znamená, že veškeré pracovní poměry, v jejichž rámci je práce vynucována násilím nebo pod pohrůžkou, jako např. otroctví, práce nuceně konaná v souvislosti se splácením dluhu, nevolnictví jsou zakázány.

Ani společnost, ani subjekt, který příslušné společnosti poskytuje pracovní síly, nesmí zadržet část mzdy, sociálních dávek, majetku či doklady zaměstnance, aby jej přinutil(a) pokračovat v práci pro společnost. Pracovníci mají právo opustit na konci běžného pracovního dne své pracoviště. Je na jejich rozhodnutí, zda-li svůj pracovní poměr se zaměstnavatelem, za předpokladu dodržení přiměřené výpovědní doby, vypovědí.



Společnost je povinná přistupovat ke svým pracovníkům důstojně a s respektem. Použití tělesných trestů, sexuálního obtěžování a psychického nátlaku je zakázáno.

Disciplinární opatření musejí vycházet z rámce vnitrostátního a mezinárodního práva a z mezinárodně uznaných práv člověka.

4. Práce dětí

(Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 79, 138, 142, 182, doporučení ILO 146)

Práce dětí není trpěna. Minimální věk pro zaměstnání dětí nesmí být nižší než věk, jehož dosažením končí zákonem stanovená povinnost školní docházky a v žádném případě nesmí být nižší než 15. rok života, resp. 14. rok života, přípouští-li to vnitrostátní právo dle Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO) 138. Je nezbytné dodržet národní úpravy ochrany dětí a mladistvých v souvislosti s jejich zaměstnáváním.

5. Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání (Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 87, 98, 135, doporučení ILO 143)

Je právem zaměstnanců založit sdružení dle jejich svobodné volby s cílem podpory, resp. ochrany zájmů zaměstnanců či se k takovému sdružení připojit. Je nezbytné respektovat právo na kolektivní vyjednávání. Je-li právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání omezeno na základě vnitrostátního práva, musí být zaměstnancům přinejmenším dovoleno, aby se nezávisle a svobodně organizovali za účelem vedení vyjednávání. Disciplinární opatření ve vztahu k pracovníkům, kteří pokojně a v souladu s platným právem využívají svého práva na sdružování, nejsou povolena.

6. Pracovní doba a pracovní smlouvy (Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 1, 14)

Platí rozhodné vnitrostátní zákony a průmyslové standardy týkající se pracovní doby. Týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout počet hodin předepsaný zákonem. Po zaměstnancích nesmí být požadováno, aby konali pravidelnou práci v rozsahu přesahujícím 48 hodin týdně, resp. se započtením práce přesčas v rozsahu přesahujícím 60 hodin týdně. Tato vícepráce musí být konána dobrovolně a musí být odměňována zvláště v souladu s vnitrostátním právem. Každý zaměstnanec má právo na minimálně jeden volný den po 6 po sobě jdoucích pracovních dnech.

Obchodní partneři jsou povinni předat svým zaměstnancům v mezích příslušného vnitrostátního práva písemné pracovní smlouvy.

V případě agenturního zaměstnávání je obchodní partner povinen zajistit, že smluvní partner splní shora uvedené předpisy.

7. Odměňování (Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 26, 131)

Vyplácená mzda musí odpovídat přinejmenším zákonem či průmyslově stanoveným minimálním standardům. Vykonaná práce zaměstnanců musí být pravidelně a zcela odměňována. Zaměstnanci musí obdržet všechna plnění předvídaná vnitrostátním právem (např. pojistné, příplatky, příp. prémie za práci přesčas, placenou dovolenou).



Srážky ze mzdy coby forma trestu jsou zakázány. Mzda musí být vyplácena ve formě, která je pro zaměstnance praktická, resp. způsobem, jenž je v daném místě obvyklý. Zaměstnanec musí být způsobem, jenž je pro něj srozumitelný, pravidelně informován o složení své odměny.

8. Zdraví a bezpečnost na pracovišti (Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) 155)

Obchodní partner musí zajistit, aby pracoviště neohrožovalo zdraví a bezpečnost. Je nezbytné vypracovat a zajistit jasná pravidla a procesy ochrany zdraví při práci tak, aby se předešlo úrazům a škodám na zdraví během výkonu práce. Zaměstnanci musí být pravidelně informováni a školeni o těchto pravidlech a postupech, mj. o zákonem předepsaných normách na ochranu zdraví při práci.

Obchodní partner musí zajistit hygienické pracovní prostředí. To platí rovněž pro sociální zařízení a ubytovací prostory pracovníků.

9. Ochrana životního prostředí

Je nezbytné dodržet veškeré vnitrostátní zákony a nařízení v oblasti ochrany životního prostředí. Kromě toho jsou obchodní partneři povinni vyvarovat se zatěžování životního prostředí, resp. jsou povinni takové zatěžování snižovat a kontinuálně přispívat ke zlepšování ochrany životního prostředí. Platné postupy a standardy je nezbytné aplikovat zejména v oblasti nakládání s odpady, nebezpečnými chemikáliemi a jinými látkami, a dále v oblasti emisí a ochrany vody.

10. Korupce

Základem jakéhokoli obchodního vztahu je eticky korektní jednání a dodržování příslušných vnitrostátních a mezinárodních zákonů a norem. Korupce, poskytování úplatků či zpronevěra v jakékoli podobě jsou zakázány. Jak vedení společnosti, tak zaměstnanci musejí jednat tak, aby nevznikaly žádné osobní závislosti či závazky.

Obchodní partner se zavazuje, že shora uvedené zajistí zřízením příslušných kontrolních systémů a mechanismů.

11. Implementace a dodržení Etického kodexu

Obchodní partner je povinen zajistit implementaci a dodržování zásad definovaných v tomto Etickém kodexu ve své společnosti přijetím vhodných a prokazatelných opatření. Obchodní vedení společnosti je povinno pravidelně přezkoumávat a dokumentovat dodržování, resp. přijímání opatření, jež mají vést ke zlepšení a zajištění respektování zde uvedených zásad. Zaměstnanci musí být informováni o požadovaných standardech srozumitelnou formou tak, aby byli seznámeni se svými právy, jež vyplývají z Etického kodexu. Obchodní partner musí kromě toho informovat o obsahu tohoto Etického kodexu rovněž své dodavatele a trvat na dodržování zde uvedených požadavků a standardů.



12. Přezkoumání/ověření standardů sociální odpovědnosti

Obchodní partneři, kteří byli odpovídajícím způsobem informováni, souhlasí s tím, že na výzvu společnosti Kaufland zajistí ve vlastní společnosti nebo v relevantních výrobních místech subdodavatelů provedení auditů dodržování standardů sociální odpovědnosti. Tyto audity budou prováděny přímo společností Kaufland nebo třetími osobami, jež společnost Kaufland za tímto účelem pověří. Tímto ověřením má být zajištěno dodržování zde uvedených zásad, resp. má být zdokumentován a ověřen stav implementace těchto zásad tak, aby bylo možné společně stanovit případná opatření vedoucí ke zlepšení.

Ověření v rámci auditu budou prováděna při zachování práv jednotlivých zúčastněných subjektů a zejména v souladu s právními předpisy v oblasti ochrany osobních údajů; bude-li to nutné, bude provedena anonymizace podkladů určených k ověření.

V případě nedodržení Etického kodexu je obchodní partner povinen přijmout příslušná opatření vedoucí k nápravě. V této souvislosti mu bude poskytnut dostatek času a v případě potřeby i podpora ze strany společnosti Kaufland.