



Załącznik 18

- Kodeks postępowania Kaufland Standardy społeczne dla kontrahentów -

Ponoszenie odpowiedzialności ekologicznej i społecznej nie stanowi bazy wyłącznie dla naszych codziennych zachowań – także od naszych partnerów wymagamy przestrzegania stosownych standardów. W Kodeksie postępowania Kaufland określamy nasze wymagania wobec kontrahentów, zobowiązując ich do zapewniania minimalnych standardów społecznych oraz przestrzegania obowiązujących ustaw społecznych i środowiskowych.

Kodeks postępowania stanowi podstawę długoterminowych stosunków handlowych z naszymi dostawcami. Bazuje on na międzynarodowych standardach i dyrektywach, a także realizuje założenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Zgromadzenia Ogólnego NZ, Konwencji o prawach dziecka Zgromadzenia Ogólnego NZ, inicjatywy UN Global Compact oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Niniejszy Kodeks postępowania obowiązuje również podwykonawców naszych kontrahentów, uczestniczących w produkcji wyrobów lub świadczeniu usług na rzecz Kaufland.

Poniższe zasady stanowią minimalne wymogi do spełnienia.

1. Przestrzeganie przepisów ustawowych

Przestrzegać należy międzynarodowych przepisów i ustaw, prawa obowiązującego w kraju działalności, minimalnych standardów przemysłowych, konwencji MOP i ONZ oraz wszystkich innych stosownych regulacji prawnych. Zastosowanie ma każdorazowo regulacja zawierająca najsurowsze wymogi.

2. Dyskryminacja (Konwencje MOP Nr 100, 111, 158, 159)

Wszelkie formy dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu są zabronione. Należy zapewnić równość szans i równe traktowanie, niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, wieku, niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej, orientacji seksualnej, obowiązków rodzinnych, religii, kasty, przekonań politycznych, narodowości, pochodzenia etnicznego i narodowościowego, środowiska społecznego, członkostwa w organizacjach pracowniczych, włączając związki zawodowe, czy innych cech osobistych.

3. Praca przymusowa i środki dyscyplinarne (Konwencje MOP Nr 29, 105)

Praca przymusowa jest zabroniona. Oznacza to, że wszelkie stosunki zatrudnieniowe, w których wykonywanie pracy wymuszane jest przemocą lub groźbami, jak np. niewolnictwo, praca przymusowa, poddaństwo, są zabronione.

Ani przedsiębiorstwo, ani też instancja udostępniająca przedsiębiorstwu pracowników nie mają prawa zatrzymywania części wynagrodzenia, świadczeń socjalnych, własności bądź dokumentów pracownika w celu zmuszenia go do kontynuacji pracy na rzecz przedsiębiorstwa. Pracownicy mają prawo opuszczenia stanowiska pracy na koniec zwykłego dnia pracy. Przysługuje im prawo wypowiedzenia swojego stosunku zatrudnienia wobec pracodawcy z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

Przedsiębiorstwo ma obowiązek traktowania swoich pracowników z godnością i szacunkiem. Stosowanie kar cielesnych, molestowania seksualnego oraz przemocy fizycznej jest zabronione.



Środki dyscyplinarne muszą być stosowane w ramach prawa krajowego i międzynarodowego z przestrzeganiem uznanych na forum międzynarodowym praw człowieka.

4. Praca dzieci (Konwencje MOP Nr 79, 138, 142, 182, Zalecenie MOP 146)

Praca dzieci nie jest tolerowana. Minimalny wiek przy dopuszczaniu do pracy nie może być niższy od wieku, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym przypadku nie niższy niż 15 wzgl. 14 lat, o ile jest do dopuszczone prawem krajowym zgodnie z Konwencją MOP Nr 138. Przestrzegać należy krajowych regulacji dotyczących ochrony pracy dzieci i młodocianych.

5. Wolność związkowa i prawo do rokowań zbiorowych (Konwencje MOP Nr 87, 98, 135, Zalecenie MOP Nr 143)

Pracownicy mają prawo tworzyć według swego uznania organizacje do celów wspierania wzgl. ochrony interesów pracowniczych oraz przystępować do tych organizacji. Należy szanować prawo do rokowań zbiorowych. W przypadku ograniczenia prawa organizowania się i prawa do rokowań zbiorowych przez prawo krajowe należy zatrudnionym przynajmniej zezwolić na niezależne i swobodne zorganizowanie się do celów prowadzenia rokowań. Środki dyscyplinarne przeciwko pracownikom, którzy korzystają w sposób pokojowy i zgodny z prawem z uprawnienia do organizowania się są niedopuszczalne.

6. Czas pracy i umowy o pracę (Konwencje MOP Nr 1, 14)

Zastosowanie mają odpowiednie krajowe ustawy i standardy przemysłowe dotyczące godzin pracy. Tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać wymiaru czasu pracy określonego przez ustawodawcę. Nie można żądać od pracowników regularnej pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin, a z doliczeniem godzin nadliczbowych w wymiarze przekraczającym 60 godzin. Praca nadliczbowa musi polegać na dobrowolności i być zgodnie z prawem krajowym odrębnie wynagradzana. Każdy pracownik ma prawo do co najmniej jednego wolnego dnia po sześciu kolejnych dniach pracy.

Kontrahenci powinni w ramach obowiązującego prawa krajowego wręczyć swoim pracownikom pisemne umowy o pracę.

W przypadku pracy tymczasowej kontrahent musi zapewnić dotrzymanie przez swojego partnera umownego powyższych wymogów.

7. Wynagrodzenie (Konwencje MOP 26, 131)

Wyplacane wynagrodzenie powinno odpowiadać przynajmniej minimalnym ustawowym wzgl. przemysłowym standardom, a wykonana przez pracowników praca być regularnie i w całości wynagradzana. Pracownicy powinni otrzymywać wszelkie uregulowane prawem krajowym świadczenia (np. składki ubezpieczeniowe, dodatki wzgl. premie z tytułu godzin nadliczbowych, płatny urlop).

Potrącenia z wynagrodzenia w ramach sankcji karnych są zabronione. Wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana w praktycznej dla pracownika formie wzgl. w lokalnie przyjętym trybie. Pracownika należy regularnie informować w zrozumiały dla niego sposób o składnikach jego wynagrodzenia.



8. Zdrowie i bezpieczeństwo na stanowisku pracy (Konwencja MOP Nr 155)

Kontrahent zobowiązany jest zapewnić brak zagrożenia stanowiska pracy dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Należy ustalić i wdrożyć jasne reguły i procedury dotyczące bezpieczeństwa pracy, aby zapobiec wypadkom i szkodom na zdrowiu doznany podczas pracy. Pracowników należy regularnie informować i szkolić w zakresie tych zasad i procedur, m. in. w ramach ćwiczeń z zakresu bhp oraz ustawowo przepisanych norm dotyczących ochrony zdrowia.

Kontrahent zobowiązany jest zapewnić pracownikom higieniczne środowisko pracy. Powyższe dotyczy także urządzeń i pomieszczeń socjalnych dla pracowników.

9. Ochrona środowiska

Przestrzegać należy wszelkich krajowych przepisów i stosownych rozporządzeń dotyczących ochrony środowiska. Ponadto kontrahenci mają obowiązek unikać obciążania środowiska wzgl. je minimalizować w celu sukcesywnej poprawy ochrony środowiska. Obowiązujące procedury i standardy należy stosować w szczególności w gospodarce odpadami, niebezpiecznymi środkami chemicznymi i innymi substancjami, a także w zakresie emisji i ochrony wód.

10. Korupcja

Podstawą wszelkich stosunków handlowych jest postępowanie zgodne z etyką, z zachowaniem obowiązujących krajowych i międzynarodowych ustaw i norm. Korupcja, przekupstwo i malwersacje w jakiegokolwiek formie są zabronione. Zarówno kierownictwo przedsiębiorstwa jak i zatrudnieni powinni zachowywać się w taki sposób, aby nie powstawały personalne zależności lub zobowiązania. Kontrahent zobowiązuje się do zagwarantowania powyższego w ramach stosownych ponadzakładowych systemów kontrolnych.

11. Wprowadzenie i przestrzeganie Kodeksu postępowania

Kontrahent jest zobowiązany do wprowadzenia i przestrzegania w swoim przedsiębiorstwie zasad określonych w niniejszym Kodeksie drogą stosownych i udokumentowanych działań. Przestrzeganie tych zasad bądź wdrażanie środków naprawczych w celu ich dochowania powinno być przez kierownictwo przedsiębiorstwa regularnie kontrolowane i dokumentowane. Zatrudnieni powinny być w zrozumiały sposób informowani o wymaganych standardach, tak aby znane im były ich prawa wynikające z Kodeksu postępowania. Kontrahent powinien ponadto poinformować swoich dostawców o treści niniejszego Kodeksu postępowania i wyegzekwować spełnienie określonych w nim wymogów i standardów.

12. Kontrola standardów społecznych

Stosownie poinformowani kontrahenci wyrażają zgodę na przeprowadzenie na żądanie Kaufland audytów społecznych we własnym przedsiębiorstwie bądź w odpowiednich zakładach produkcyjnych poddostawców. Powyższe audyty społeczne prowadzone będą przez Kaufland we własnym zakresie bądź przez autoryzowane przez Kaufland podmioty trzecie. Kontrola ma na celu udokumentowanie przestrzegania wzgl. stanu implementacji wymienionych tu zasad, aby wspólnie ustalić działania naprawcze.

Kontrole audytowe są przeprowadzane z uwzględnieniem praw poszczególnych osób, a w szczególności zgodnie z przepisami o ochronie danych; jeśli jest to wymagane, dokumenty poddawane kontroli muszą zostać poddane anonimizacji.

W przypadku nieprzestrzegania Kodeksu postępowania kontrahent jest zobowiązany do podjęcia stosownych środków zaradczych. Dla realizacji tego celu Kaufland wyznaczy mu dostatecznie długi termin, a w razie potrzeby udzieli wsparcia.