



## **Kaufland Codul de Conduită Standarde sociale pentru Parteneri**

Asumarea responsabilității ecologice și sociale nu este doar baza activității noastre zilnice – noi solicităm și din partea partenerilor noștri de afaceri punerea în aplicare a standardelor corespunzătoare. Prin codul de conduită Kaufland definim cerințele noastre față de partenerii noștri contractuali și îi obligăm pe aceștia la garantarea standardelor sociale minime, precum și la respectarea legislației sociale și cu privire la mediul înconjurător în vigoare.

Codul de conduită reprezintă baza relațiilor de afaceri pe termen lung pe care le avem cu furnizorii noștri. Acesta se bazează pe standarde internaționale și directive, precum și pe principiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM), ale Declarației Universale a Drepturilor Omului a Națiunilor Unite, ale convențiilor ONU cu privire la drepturile copilului, principiile inițiativei Global Compact a ONU, precum și liniile directoare ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale.

Acest cod de conduită este valabil și pentru subunitățile comerciale autorizate de partenerii noștri de afaceri, care sunt implicate în fabricarea de produse sau în prestarea de servicii pentru Kaufland.

Următoarele principii de bază reprezintă cerințele minime care trebuie îndeplinite.

### **1. Respectarea legilor**

Trebuie respectate normele și legile internaționale, legislația în vigoare în țările în care se desfășoară activitățile comerciale, standardele industriale minime, convențiile OIM și ale ONU, precum și toate celelalte prevederi legale relevante. Trebuie aplicată întotdeauna reglementarea care impune cerințele cele mai stricte.

### **2. Discriminarea** (Convenția OIM 100, 111, 158, 159)

Este interzisă orice formă de discriminare la angajare, precum și în raportul de muncă. Trebuie asigurată egalitatea de șanse și tratamentul egal, indiferent de rasă, culoarea pielii, sex, vârstă, disabilități fizice sau psihice, orientare sexuală, obligații familiale, religie, castă, convingeri politice, naționalitate, proveniență etnică sau național, origine socială, apartenență la organizații ale angajaților, inclusiv sindicate, sau alte caracteristici personale.

### **3. Munca forțată și măsurile disciplinare** (Convenția OIM 29, 105)

Munca forțată este interzisă. Aceasta înseamnă că sunt interzise toate raporturile de muncă în cadrul cărora capacitatea de muncă este forțată prin constrângere sau amenințare, cum ar fi sclavia, sau robia.

Nici compania și nicio altă instanță, care pune forță de muncă la dispoziția companiei, nu are dreptul să rețină o parte a salariului, a prestațiilor sociale, a proprietății sau documente ale angajatului, cu scopul de a-l forța pe acesta să continue munca pentru companie. Angajații au dreptul de a părăsi locul de muncă la sfârșitul unei zile de muncă obișnuite. Aceștia au libertatea de alegere în ceea ce privește rezilierea raportului de muncă cu condiția respectării unui termen de preaviz corespunzător față de angajator. Compania trebuie să își trateze angajații cu demnitate și respect. Sunt interzise pedepsele fizice, hărțuirea sexuală, precum și constrângerea fizică. Măsurile disciplinare trebuie aplicate în conformitate cu legislația națională și internațională, precum și în conformitate cu drepturile internaționale ale omului.



#### 4. **Munca minorilor** (Convenția OIM 79, 138, 142, 182, Recomandarea OIM 146)

Munca minorilor nu este tolerată. Vârsta minimă de încadrare în muncă nu trebuie să fie mai mică decât vârsta la care se încheie obligația legală de pregătire școlară, și în niciun caz nu poate fi mai mică de 15 ani, respectiv 14 ani, în cazul în care legislația națională permite acest lucru în conformitate cu Convenția OIM 138. Reglementările naționale în vigoare cu privire la protecția copilului și a angajaților tineri trebuie respectate.

#### 5. **Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă** (Convenția OIM 87, 98, 135, Recomandarea OIM 143)

Angajații au dreptul de a înființa la alegere o asociație cu scopul promovării, respectiv protejării intereselor angajaților sau de a se afilia la o astfel de asociație. Dreptul la negociere colectivă trebuie acceptat. În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și la negociere colectivă este limitat prin legislația națională, atunci angajatului trebuie să i se permită cel puțin să se organizeze independent și liber în scopul desfășurării negocierilor. Nu sunt permise măsurile disciplinare împotriva angajaților care fac uz de dreptul lor de asociere în mod pașnic și legal.

#### 6. **Timpul de lucru și contractele de muncă** (Convenția OIM 1, 14)

În ceea ce privește timpul de lucru, sunt aplicabile prevederile naționale și standardele industriale. Timpul de lucru săptămânal nu poate depăși numărul maxim de ore de lucru prevăzut de legiuitor. Nu este admis să se solicite angajaților să lucreze în mod regulat mai mult de 48 de ore și inclusiv de a efectua mai mult de 60 de ore suplimentare. Aceasta muncă suplimentară trebuie să fie voluntară și să fie remunerată separat conform legislației naționale. Fiecare angajat are dreptul la cel puțin o zi liberă după șase zile lucrătoare consecutive. Partenerii de afaceri au obligația, în conformitate cu legislația națională în vigoare, de a înmâna angajaților lor contracte de muncă în formă scrisă. În cazul leasing-ului de personal, partenerul de afaceri trebuie să se asigure că partenerul contractual îndeplinește indicațiile menționate anterior.

#### 7. **Remunerația** (Convenția OIM 26, 131)

Salariul achitat trebuie să corespundă cel puțin standardului legal, respectiv industrial minim, iar munca prestată de angajați trebuie remunerată regulat și integral. Angajații trebuie să primească toate prestațiile stipulate în legislația națională (de exemplu, sumele asigurate, sporul, respectiv primele pentru orele suplimentare, concediul plătit). Sunt interzise reținerile din salariu ca măsură de penalizare. Plata salariului trebuie să se efectueze sub o formă practică pentru angajat, respectiv printr-o procedură locală obișnuită. Angajatul trebuie informat în mod regulat printr-o modalitate pe înțelesul său cu privire la alcătuirea remunerației sale.

#### 8. **Sănătatea și securitatea la locul de muncă** (Convenția OIM 155)

Partenerul de afaceri trebuie să se asigure că locul de muncă nu periclitează sănătatea și securitatea angajatului. Trebuie stabilite și implementate reguli și proceduri clare pentru protecția muncii pentru a evita accidentele și afectarea sănătății în timpul muncii. Angajații trebuie informați și instruiți în mod regulat cu privire la aceste reguli și proceduri și alte exerciții de securitate a muncii, precum și cu privire la normele prescrise legal referitoare la protecția sănătății. Partenerul de afaceri trebuie să se asigure că este garantat un mediu de lucru igienic. Acest lucru este valabil și pentru instituții sociale și adăposturi pentru angajați.



## **9. Protecția mediului înconjurător**

Trebuie respectate toate legile naționale cu privire la protecția mediului înconjurător și regulamentele corespunzătoare. Mai mult decât atât, partenerii de afaceri au obligația de a evita, respectiv de a diminua poluarea mediului și de a îmbunătăți în mod continuu protecția mediului înconjurător. Procedurile și standardele în vigoare trebuie aplicate mai ales în ceea ce privește tratarea deșeurilor, a substanțelor chimice periculoase și a altor substanțe, precum și în ceea ce privește emisiile și protecția apelor.

## **10. Corupția**

Fundamentul oricărei relații de afaceri este un mod de comportare corect din punct de vedere etic și respectarea legilor și normelor naționale și internaționale în vigoare. Corupția, mita sau delapidarea de orice formă sunt interzise. Atât conducerea companiei, cât și angajații trebuie să se comporte în așa fel, încât să nu apară dependențe sau obligații personale. Partenerul de afaceri se obligă să asigure acestea prin sisteme de control corespunzătoare care depășesc nivelul de companie.

## **11. Implementarea și respectarea codului de conduită**

Partenerul de afaceri trebuie să asigure implementarea și respectarea principiilor de bază definite în acest cod de conduită în cadrul companiei sale prin măsuri adecvate și justificabile. Respectarea, respectiv măsurile de îmbunătățire implementate pentru respectarea principiilor de bază menționate aici trebuie verificate și documentate în mod regulat de conducerea companiei. Angajații trebuie informați sub o formă pe înțelesul lor cu privire la standardele necesare, astfel încât aceștia să își cunoască drepturile, care reies din codul de conduită. Mai mult decât atât, partenerul de afaceri trebuie să informeze furnizorii săi cu privire la conținutul acestui cod de conduită și să solicite respectarea cerințelor și a standardelor menționate în acesta.

## **12. Verificarea standardelor sociale**

Partenerii de afaceri informați în mod corespunzător se declară de acord, la solicitarea venită din partea Kaufland, cu efectuarea de auditări sociale în cadrul propriei companii sau în cadrul locurilor de producție relevante ale subfurnizorilor. Aceste auditări sociale sunt efectuate de Kaufland sau prin intermediul unor terți autorizați de Kaufland. Odată cu verificarea trebuie documentate respectarea și stadiul de punere în aplicare a principiilor de bază menționate aici, cu scopul de a stabili de comun acord eventualele măsuri de îmbunătățire.

Verificările pentru audit se efectuează în condițiile respectării drepturilor individuale ale părților implicate și, în mod special, a prevederilor privind protecția datelor cu caracter personal; în măsura în care este necesar, documentele verificate trebuie anonimizate.

În cazul nerespectării Codului de Conduită, partenerul de afaceri este obligat să implementeze măsuri corespunzătoare de remediere. În acest sens se alocă timp suficient, precum și susținere în caz de necesitate din partea firmei Kaufland.