



## Príloha [X]

### **– kódex správania spoločnosti Kaufland, sociálne normy pre obchodných partnerov –**

Pri každodennom konaní preberáme na seba ekologickú a sociálnu zodpovednosť. Aj od svojich obchodných partnerov požadujeme dodržiavanie príslušných noriem. Prostredníctvom kódexu správania spoločnosti Kaufland informujeme obchodných partnerov o svojich požiadavkách a zaväzujeme ich k zabezpečeniu minimálnych sociálnych štandardov, ako aj k dodržiavaniu platných zákonov v sociálnej oblasti a oblasti ochrany životného prostredia.

Kódex správania predstavuje podklad pre dlhoročné obchodné vzťahy s našimi dodávateľmi. Opiera sa o medzinárodné normy a smernice, ako sú napríklad zásady Medzinárodnej organizácie práce (MOP), Všeobecná deklarácia ľudských práv Organizácie spojených národov (OSN), Dohovor OSN o právach dieťaťa, princípy iniciatívy OSN Global Impact a smernice OECD pre nadnárodné podniky.

Tento kódex správania je záväzný aj pre subdodávateľov, ktorí sú poverení našimi obchodnými partnermi a ktorí sa spolupodieľajú na výrobe tovarov alebo poskytovaní služieb pre spoločnosť Kaufland.

Nasledujúce princípy predstavujú minimálne požiadavky, ktoré musia byť dodržiavané.

#### **1. Dodržiavanie zákonov**

Je potrebné dodržiavať medzinárodné predpisy a zákony, zákony platné v krajine podnikania, priemyselné minimálne normy, dohovory MOP a OSN, ako aj všetky ďalšie relevantné zákony a nariadenia. Platí tiež, že je potrebné vždy implementovať najprísnejšie možné nariadenie.

#### **2. Diskriminácia** (Dohoda MOP 100, 111, 158, 159)

Akákoľvek forma diskriminácie pri prijímaní do zamestnania, ako aj pri samotnom zamestnaní, je zakázaná. Je potrebné dbať na rovnosť príležitostí a rovnosť zaobchádzania, bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, vek, telesné alebo duševné postihnutie, sexuálnu orientáciu, rodinné povinnosti, náboženské vyznanie, národnosť, etnický alebo národnostný pôvod, sociálne zázemie, členstvo v zamestnaneckých organizáciách, vrátane odborových organizácií, alebo na iné osobnostné znaky.

#### **3. Nútená práca a disciplinárne opatrenia** (Dohoda MOP 29, 105)

Nútená práca je zakázaná. Znamená to, že akékoľvek pracovné pomery, pri ktorých sa pracovný výkon vyžaduje násilím alebo hrozbami, ako napr. otroctvo, povinná práca a nevoľníctvo, sú zakázané.

Spoločnosť, ani žiadna inštitúcia, ktorá zabezpečuje pracovné sily pre spoločnosť, nesmie žiadnu časť platu, dávok sociálneho zabezpečenia, majetku ani dokumentov žiadneho zamestnanca zadržat s cieľom prinútiť daného zamestnanca k tomu, aby pokračoval vo vykonávaní práce pre spoločnosť. Zamestnanci majú právo opustiť svoje pracovné miesto na konci bežného pracovného dňa. Taktiež majú právo ukončiť pracovný pomer, pokiaľ dodržia primeranú výpovednú lehotu.

Spoločnosť musí konať voči svojim zamestnancom s úctou a rešpektom. Používanie telesných trestov, sexuálne obťažovanie a fyzický nátlak sú zakázané.



Disciplinárne opatrenia musia byť použité s ohľadom na vnútroštátne a medzinárodné právne normy, ako aj na medzinárodne uznané ľudské práva.

#### **4. Detská práca** (Dohoda MOP 79, 138, 142, 182, Odporúčanie MOP 146)

Detská práca je zakázaná. Minimálny vek na zamestnávanie osôb nesmie byť nižší ako vek, kedy sa končí povinná školská dochádzka, a v žiadnom prípade nesmie byť nižší ako 15 rokov, resp. 14 rokov, v prípade, ak takýto vek pripúšťajú vnútroštátne právne predpisy v súlade s Dohodou MOP 138. Je potrebné dodržiavať všetky platné vnútroštátne nariadenia na ochranu detí a mladistvých zamestnancov.

#### **5. Sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie** (Dohoda MOP 87, 98, 135, Odporúčanie MOP 143)

Všetci zamestnanci majú právo založiť združenie podľa vlastnej voľby s cieľom podpory alebo ochrany záujmov zamestnancov alebo sa stať členom takéhoto združenia. Je potrebné akceptovať právo na kolektívne vyjednávanie. Pokiaľ je sloboda združovania alebo právo na kolektívne vyjednávanie vnútroštátnymi právnymi predpismi akýmkoľvek spôsobom obmedzené, majú zamestnanci naďalej prinajmenšom nárok na nezávislé a slobodné združovanie sa s cieľom viesť rokovania. Disciplinárne opatrenia voči zamestnancom, ktorí pokojne a legitímne uplatňujú svoje právo na združovanie sa, nie sú prípustné.

#### **6. Pracovný čas a pracovné zmluvy** (Dohoda MOP 1, 14)

V otázkach pracovného času platia príslušné vnútroštátne právne predpisy a priemyselné normy. Týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť zákonom predpísanú dobu. Od zamestnancov nemožno vyžadovať, aby pravidelne pracovali viac než 48 hodín a vrátane nadčasov viac než 60 hodín týždenne. Práca navyše musí byť dobrovoľná a musí byť osobitne finančne ohodnotená v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi. Každý zamestnanec má právo na minimálne jeden deň voľna po šiestich po sebe nasledujúcich pracovných dňoch.

Obchodní partneri sú povinní v súlade s príslušnými vnútroštátnymi právnymi predpismi odovzdať svojim zamestnancom pracovné zmluvy v písomnej forme.

V prípade agentúrnych zamestnancov musia obchodní partneri zabezpečiť, aby ich zmluvní partneri dodržiavali vyššie uvedené predpisy.

#### **7. Odmeňovanie** (Dohoda MOP 26, 131)

Vyplatená mzda musí zodpovedať minimálnym zákonným alebo priemyselným normám. Vykonaná práca musí byť pravidelne a v plnej výške finančne ohodnotená. Zamestnancom musia byť vyplatené všetky dávky podľa vnútroštátnych právnych predpisov (napr. dávky na sociálne a zdravotné poistenie, príplatky/prémie za prácu nadčas a za platené voľno).

Zníženie mzdy ako forma trestu je zakázané. Vyplatenie mzdy musí nastať spôsobom, ktorý je praktický pre zamestnanca alebo ktorý je všeobecne zaužívaný na danom pracovisku. Zamestnanec musí byť pravidelne a zrozumiteľne informovaný o tom, z akých položiek sa skladá jeho mzda.

#### **8. Zdravie a bezpečnosť na pracovisku** (Dohoda MOP 155)

Obchodní partneri musia zabezpečiť, aby pracovisko svojou povahou neohrozovalo zdravie ani bezpečnosť zamestnancov. Je potrebné stanoviť a implementovať jasné pravidlá a postupy na ochranu



zdravia pri práci, aby sa predišlo prípadným pracovným úrazom alebo poškodeniu zdravia počas výkonu práce. Je potrebné pravidelne informovať a zaškoliť zamestnancov o týchto pravidlách a postupoch, napr. o postupoch ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj o zákonne predpísaných normách ohľadne ochrany zdravia.

Obchodní partneri musia zabezpečiť, aby bolo pracovné prostredie udržiavané v súlade s hygienickými štandardmi. To platí aj pre sociálne zariadenia a ubytovacie zariadenia pre zamestnancov.

## **9. Ochrana životného prostredia**

Je potrebné dodržiavať všetky vnútroštátne zákony a nariadenia ohľadne ochrany životného prostredia. Okrem toho majú obchodní partneri za povinnosť zabrániť záťaži na životné prostredie alebo túto záťaž obmedziť a neustále zlepšovať kroky smerujúce k ochrane životného prostredia. Platné postupy a normy je potrebné aplikovať predovšetkým pri nakladaní s odpadom, nebezpečnými chemickými látkami a inými látkami, ako aj ohľadne emisií a ochrany vôd.

## **10. Korupcia**

Základom každého obchodného vzťahu by malo byť konanie v súlade s etikou a dodržiavanie príslušných vnútroštátnych a medzinárodných zákonov a noriem. Korupcia, podplácanie a sprenevera v akejkoľvek forme sú zakázané. Vedenie spoločnosti, ako aj zamestnanci, sa musia správať tak, aby nevznikli žiadne formy osobnej podradenosti alebo súkromných povinností. Obchodní partneri sa zaväzujú zabezpečiť dodržiavanie týchto pravidiel prostredníctvom príslušných kontrolných systémov presahujúcich rámec podniku.

## **11. Uplatnenie a dodržiavanie kódexu správania**

Obchodní partneri sú povinní zabezpečiť, aby princípy definované v tomto kódexe správania boli v ich spoločnosti implementované a dodržiavané prostredníctvom vhodných a preukázateľných opatrení. Zavedenie opatrení na dodržiavanie týchto princípov, ako aj ich samotné dodržiavanie, musí vedenie spoločnosti pravidelne kontrolovať a zdokumentovať. Zamestnanci musia byť zrozumiteľne informovaní o požadovaných normách, a to tak, aby vedeli o svojich právach vyplývajúcich z kódexu správania. Okrem toho musia obchodní partneri informovať svojich dodávateľov o obsahu tohto kódexu správania a vyžadovať od nich dodržiavanie požiadaviek a noriem uvedených v kódexe správania.

## **12. Kontrola sociálnych noriem**

Dostatočne informovaní obchodní partneri vyjadrujú svoj súhlas s tým, že spoločnosť Kaufland môže nariadiť uskutočnenie sociálneho auditu v spoločnostiach týchto obchodných partnerov alebo vo výrobných prevádzkach ich subdodávateľov. Tieto sociálne audity uskutoční buď spoločnosť Kaufland alebo iná spoločnosť poverená spoločnosťou Kaufland. Vykonanou kontrolou má byť zdokumentované dodržiavanie, resp. stav implementácie princípov definovaných v kódexe správania, tak aby bolo možné spoločne určiť prípadné opatrenia na zlepšenie.

Kontroly pre audit sa vykonávajú pri rešpektovaní práv jednotlivých dotknutých osôb a predovšetkým v súlade so zákonnými predpismi o ochrane osobných údajov; ak je to nevyhnutné, je nutné kontrolované podklady anonymizovať.

V prípade nedodržiavania kódexu správania sú obchodní partneri povinní zaviesť príslušné nápravné opatrenia. Bude im na to poskytnutý dostatok času a v prípade potreby aj podpora zo strany spoločnosti Kaufland.