

SCHWARZ



Codul de conduită al Grupului Schwarz pentru partenerii de afaceri

Codul de conduită pentru partenerii de afaceri

Preambul

Grupul Schwarz acordă o mare importanță sustenabilității - în cooperare cu partenerii de afaceri și pe întregul lanț de aprovizionare. În acest sens, Codul de conduită pentru partenerii de afaceri descrie principiile de bază privind colaborarea dintre părți.

Principiile cuprinse în acest Cod de conduită reprezintă standardele minime pentru relațiile noastre comerciale. Acestea se bazează pe următoarele linii directoare și principii internaționale:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului
- Inițiativa „Global Compact” a Națiunilor Unite (United Nations Global Compact, UNGC)
- Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului
- Convenția ONU privind drepturile copilului
- Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
- Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale
- Standardele drepturilor fundamentale în muncă ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Acordul de la Paris în domeniul schimbărilor climatice

Trebuie respectate legile și reglementările naționale și alte reglementări relevante care se aplică în țările în care se desfășoară activitatea, precum și principiile incluse în acest Cod de conduită. Dintre toate reglementările aplicabile, cea mai potrivită pentru atingerea scopului de protecție este întotdeauna decisivă.

În plus, implementarea și monitorizarea standardelor menționate mai sus trebuie asigurate printr-o procedură internă adecvată.

Luarea și darea de mită și alte tipuri de corupție sunt interzise. De asemenea, partenerul de afaceri va respecta toate standardele profesionale relevante pentru industria sa.

Pentru o mai bună lizibilitate este utilizată forma la masculin. Acest aspect nu este asociat cu nicio discriminare împotriva celuilalt sex.

1. Munca

1.1. Principiul nediscriminării

Partenerul de afaceri se va abține de la orice formă de discriminare. În mod special, nimeni nu va fi dezavantajat din cauza vârstei, sexului, orientării sexuale, a unei sarcini, dizabilității, naționalității, originii etnice, culorii pielii, religiei sau credințelor, convingerilor politice, mediului social sau stării civile. Discriminarea are loc atunci când o persoană este dezavantajată din cauza caracteristicilor menționate mai sus sau a altor circumstanțe nejustificate efectiv.

Șansele egale pentru femei și bărbați sunt garantate în toate aspectele formării, precum și în dezvoltarea personală și profesională.

1.2. Tratamentul corect

Partenerul de afaceri nu va folosi niciun fel de muncă silită sau forță de muncă din rândul deținuților.

Acesta se va asigura că nu există tratament dur sau inuman la locul de muncă. Aici sunt incluse în special hărțuirea sexuală, pedeapsa fizică, constrângerea mentală și fizică și abuzul verbal asupra angajaților. De asemenea, angajații nu trebuie să fie amenințați cu un astfel de comportament.

1.3. Salariile și programul de lucru

Partenerul de afaceri va respecta toate legile, reglementările și standardele industriale relevante privind salariile și programul de lucru. Salariile și alte beneficii trebuie să corespundă cel puțin reglementărilor legale și standardelor practicilor locale de fabricație. Acestea trebuie definite clar și plătite sau oferite în mod regulat și integral. Scopul este acela de a plăti salarii și alte indemnizații care să acopere costurile de trai, dacă salariile minime legale sunt prea mici pentru aceste costuri. Deducerile pentru contribuțiile în natură sunt permise doar într-o mică măsură și numai proporțional cu valoarea contribuției în natură. Partenerul de afaceri va plăti prestațiile sociale legale și prestațiile la care au dreptul angajații în conformitate cu legislația națională (de exemplu, plăți pentru asigurare, bonusuri pentru ore suplimentare și concedii plătite).

În plus, structura remunerației trebuie comunicată angajaților în mod regulat și într-o formă clară. Obligațiile care decurg din relația de muncă trebuie înregistrate în formă scrisă și predate angajatului sub forma unui contract de muncă. În principiu, partenerul de afaceri nu va reține nicio sumă pentru echipamentul de lucru.

Angajații nu vor lucra mai mult decât orele de lucru permise legal. Se vor respecta zilele de odihnă legale. În plus, angajaților nu li se poate cere să lucreze în mod regulat mai mult de 48 de ore pe săptămână și, inclusiv orele suplimentare, nu mai mult de 60 de ore pe săptămână. Această muncă suplimentară trebuie plătită separat în conformitate cu legislația națională sau compensată cu timp liber. Fiecare angajat are dreptul la cel puțin o zi liberă după șase zile lucrătoare consecutive.

1.4. Libertatea de asociere

Partenerul de afaceri garantează dreptul la libertatea de asociere. Angajații au dreptul să se întâlnească și să formeze sau să adere la sindicate și organizații reprezentative ale angajaților, în conformitate cu legile aplicabile. Angajații au, de asemenea, dreptul la negocieri colective pentru a rezolva problemele legate de locul de muncă și salarii.

Exercitarea acestor drepturi nu poate fi în niciun caz pedepsită cu represalii.

1.5. Securitatea și sănătatea în muncă

Partenerul de afaceri va garanta un mediu de lucru sigur. Locurile de muncă și facilitățile de lucru trebuie să respecte legile și reglementările aplicabile. Orice încălcare a drepturilor fundamentale ale omului la locul de muncă și în unitățile companiei este interzisă. În plus, trebuie respectate în special cerințele privind protecția împotriva incendiilor și serviciile de urgență.

Adolescenții (tinerii), în mod special, nu trebuie expuși unor circumstanțe periculoase, nesigure sau nesănătoase, care le pun în pericol sănătatea și dezvoltarea. Angajații trebuie să beneficieze de formare periodică privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. De asemenea, trebuie asigurată o curățenie adecvată la locul de muncă. Dacă partenerul de afaceri le oferă cazare angajaților, se aplică aceleași cerințe.

Din zona de conducere trebuie numit un reprezentant pentru sănătatea și securitatea angajaților, responsabil pentru introducerea și respectarea standardelor de sănătate și securitate la locul de muncă.

1.6. Măsurile disciplinare

Măsurile disciplinare trebuie să fie luate cu respectarea legislației naționale și al drepturilor omului recunoscute la nivel internațional. Se va renunța la orice măsură disciplinară nerezonabilă, în special

reținerea salariilor, a prestațiilor sociale sau a documentelor (de exemplu, cărți de identitate) și interdicția de a părăsi locul de muncă.

În plus, partenerul de afaceri va respecta dreptul de încetare a contractului individual de muncă al angajaților săi.

1.7. Exploatarea prin muncă a copiilor și protecția minorilor

Partenerul de afaceri nu va exploata copiii prin muncă și va respecta reglementările privind protecția minorilor. Vârsta minimă de angajare nu trebuie să fie sub vârsta la care se termină școala obligatorie. În niciun caz, angajații nu pot avea mai puțin de 15 ani (sau 14 ani, dacă acest lucru este permis de legislația națională în conformitate cu Convenția OIM nr. 138).

Trebuie respectate reglementările naționale și standardele internaționale pentru protecția minorilor. În plus, adolescenților (tinerilor) nu li se va permite să presteze muncă de noapte.

2. Mediul înconjurător

2.1. Legislația privind protecția mediului

Partenerul de afaceri va respecta legile și reglementările relevante privind protecția mediului.

Operațiunile partenerului de afaceri vor îndeplini cerințele legale privind deșeurile, precum și cele pentru controlul emisiilor și protejarea apelor. Partenerul de afaceri va respecta toate reglementările privind substanțele periculoase. Acest lucru se aplică în special în cazul depozitării, manipulării și eliminării substanțelor periculoase. Angajații trebuie instruiți cu privire la manipularea materialelor și substanțelor periculoase.

2.2. Resurse și poluarea mediului

Poluarea mediului trebuie evitată sau cel puțin redusă pe cât posibil, prin metode adecvate. Protecția mediului și a climei, precum și promovarea biodiversității, reprezintă o provocare continuă, care poate fi îndeplinită doar prin îmbunătățirea constantă a gradului de protejare, prin reducerea permanentă a consumului de resurse și a deșeurilor. Partenerul de afaceri va depune eforturi adecvate în acest sens pe parcursul activităților sale comerciale.

3. Respectarea

3.1. Subcontractanții

Subcontractanții pe care partenerul de afaceri îi folosește pentru a presta serviciile sale trebuie să respecte standardele corespunzătoare prezentului Cod de conduită. Partenerul de afaceri trebuie să îi informeze despre conținutul acestui Cod de conduită și să solicite respectarea cerințelor și standardelor enumerate aici.

3.2. Raportarea încălcărilor și obligația de cooperare

Dacă partenerul de afaceri descoperă indicii privind încălcări ale prezentului Cod de conduită, acesta are datoria de a le semnala imediat. La cerere, partenerul de afaceri este obligat să furnizeze un raport scris despre încălcarea sesizată. Raportul trebuie să conțină o descriere detaliată a situației în care este încălcat Codul, persoanele implicate și consecințele suferite sau posibile consecințe ale încălcării (de exemplu, măsuri administrative). Partenerul de afaceri va coopera în cazul unor măsuri de investigare a situației descrise. Raportarea se face cu protejarea intereselor legitime ale partenerului de afaceri și se vor lua în considerare drepturile angajaților, în special protecția datelor și protecția secretelor

comerciale. Acest lucru se aplică și în cazul încălcărilor din partea subcontractanților partenerului de afaceri.

Mai mult, trebuie creat un sistem intern de raportare pentru încălcarea acestor standarde. Prin urmare, angajații care întocmesc rapoarte nu trebuie să suporte consecințe disciplinare sau să fie dezavantajați.

3.3. Audituri

Partenerul de afaceri va face posibilă verificarea respectării Codului de conduită. În acest scop, acesta va oferi în scris răspunsuri la întrebări și va permite vizite la fața locului, în cadrul companiei sale. Partenerul de afaceri va oferi informațiile necesare despre documentația relevantă, în scopul inspecției respective. Pentru efectuarea inspecției pot fi însărcinați terți (de exemplu, auditori).

La cerere, partenerul de afaceri solicită subcontractanților însărcinați cu prestarea serviciilor drepturi de audit pentru verificarea respectării Codului de conduită.

3.4. Rezilierea

În cazul unei încălcări a obligațiilor cuprinse în prezentul Cod de conduită, partenerului de afaceri i se poate acorda un termen rezonabil pentru remedierea situației sau, dacă acest lucru nu este posibil din cauza naturii încălcării, i se poate da un avertisment. Dacă partenerul de afaceri lasă să treacă termenul fără măsuri de remediere sau dacă există încălcări repetate, relația contractuală poate înceta în mod extraordinar, fără notificare prealabilă. În cazul unor încălcări repetate sau grave, relația contractuală poate fi încheiată, chiar și fără stabilirea unui termen limită sau emiterea unui avertisment. Alte drepturi, în special privind acordarea unor eventuale despăgubiri, rămân neafectate.