

SCHWARZ



Kodeks postępowania Grupy Schwarz dla partnerów biznesowych

Kodeks postępowania dla partnerów BIZNESOWYCH

Preambuła

Grupa Schwarz przykładą ogromną wagę do zrównoważonego rozwoju pod kątem społecznym i ekologicznym w zakresie współpracy z partnerami biznesowymi, jak również w całym łańcuchu dostaw. Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych opisuje związane z tym podstawowe zasady współpracy.

Określają one minimalne standardy naszych relacji biznesowych i opierają się na niżej wymienionych międzynarodowych wytycznych i zasadach:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- United Nations Global Compact (UNGC),
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka,
- Konwencja ONZ o prawach dziecka,
- Konwencja ONZ o prawach kobiet,
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- Paryskie porozumienie klimatyczne.

Należy przestrzegać krajowych i innych wiążących przepisów i regulacji, które obowiązują w kraju prowadzenia działalności gospodarczej oraz zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania. Spośród wszystkich obowiązujących przepisów wiążący jest zawsze ten najbardziej odpowiedni do realizacji celu ochronnego.

Ponadto należy zapewnić wdrażanie i monitorowanie wspomnianych standardów poprzez odpowiednie procedury wewnętrzne.

Korupcja czynna, bierna lub jakakolwiek inna są zabronione. Partner biznesowy przestrzega również wszystkich standardów zawodowych właściwych dla branży.

W celu zachowania lepszej czytelności tekstu zastosowano męską formę osobową. Nie wiąże się to z żadną dyskryminacją innych płci.

1. Praca

1.1. Zakaz dyskryminacji

Partner biznesowy nie dopuszcza się żadnej formy dyskryminacji. W szczególności dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, ciążę, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, religię bądź światopogląd, przekonania polityczne, pochodzenie społeczne czy też stan cywilny. Dyskryminacja przejawia się gorszym traktowaniem osoby ze względu na wyżej wymienione cechy lub inne obiektywnie nieuzasadnione okoliczności.

We wszystkich aspektach kształcenia oraz rozwoju osobistego i zawodowego zagwarantowana jest równość szans w stosunku do kobiet i mężczyzn.

1.2. Uczciwe traktowanie

Partner biznesowy nie stosuje pracy przymusowej ani niewolniczej.

Dbą o to, aby w miejscu pracy nie dochodziło do wrogiego bądź nieludzkiego traktowania, w szczególności molestowania seksualnego, kar cielesnych, przymusu psychicznego, fizycznego czy też werbalnego znęcania się nad pracownikami. Pracownikom nie wolno również grozić takim zachowaniem.

1.3. Wynagrodzenia i czas pracy

Partner biznesowy przestrzega wszystkich stosownych ustaw, przepisów i standardów właściwych dla branży dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy. Wynagrodzenia i inne dodatki muszą odpowiadać co najmniej regulacjom ustawowym oraz standardom miejscowej gospodarki wytwórczej. Muszą być jasno zdefiniowane i wypłacane regularnie i w całości. Celem jest wypłacanie wynagrodzeń i innych dodatków, które pokrywają koszty utrzymania, o ile ustawowa płaca minimalna jest w tym zakresie niewystarczająca. Potrącenia z tytułu świadczeń rzeczowych są dozwolone jedynie w ograniczonym zakresie i tylko proporcjonalnie do wartości świadczeń rzeczowych. Partner biznesowy opłaca ustawowe świadczenia społeczne i świadczenia należne pracownikom na mocy prawa krajowego (np. świadczenia ubezpieczeniowe, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe czy płatny urlop).

Ponadto pracownikom regularnie i w zrozumiałej formie udzielane są informacje dotyczące części składowych wynagrodzenia. Obowiązki wynikające ze stosunku pracy należy zapisywać w formie tekstowej i przekazać pracownikowi w formie umowy o pracę. Partner handlowy zasadniczo nie dokonuje potrącenia za sprzęt roboczy.

Pracownicy nie pracują dłużej niż określa to ustawy dopuszczalny czas pracy. Przestrzegane są ustawowe dni odpoczynku. Ponadto nie wolno wymagać od pracowników, aby regularnie świadczyli pracę ponad 48 godzin tygodniowo, a licząc łącznie z godzinami nadliczbowymi więcej niż 60 godzin tygodniowo. Taką pracę dodatkową należy zgodnie z prawem krajowym wynagradzać oddzielnie lub udzielić rekompensaty w formie urlopu wyrównawczego. Każdy pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po sześciu kolejno następujących po sobie dniach pracy.

1.4. Swoboda zrzeszania

Partner biznesowy gwarantuje prawo do zrzeszania się. Pracownicy mają prawo do zgromadzeń zgodnie ze stosownymi przepisami, a także do tworzenia bądź wchodzenia w szeregi związków zawodowych i grup reprezentujących pracowników. Ponadto pracownicy mają prawo do negocjacji zbiorowych mających na celu rozwiązanie problemów dotyczących pracy i wynagrodzenia.

Dochodzenie tych praw w żadnym wypadku nie może być karane represjami.

1.5. Bezpieczeństwo i zdrowie

Partner biznesowy zapewnia bezpieczne środowisko pracy. Miejsca pracy i urządzenia robocze muszą odpowiadać obowiązującym przepisom ustawowym i regulacjom. Wszelkiego rodzaju naruszenia podstawowych praw człowieka w miejscu pracy i w placówkach zakładowych jest zabronione. Ponadto należy przestrzegać w szczególności wymagań dotyczących ochrony przeciwpożarowej i nagłych wypadków.

Szczególnie nie powinno się narażać młodzieży (osób małoletnich) na niebezpieczne lub szkodliwe warunki mające negatywny wpływ na zdrowie i rozwój. Pracownicy powinni przechodzić regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy również zapewnić odpowiednią czystość na stanowiskach pracy. Jeśli partner biznesowy zapewnia pracownikom zakwaterowanie, w tym zakresie obowiązują te same wymagania.

Spośród kadry zarządzającej należy wyznaczyć pełnomocnika ds. zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, który będzie odpowiedzialny za wdrażanie i przestrzeganie norm dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

1.6. Środki dyscyplinarne

Środki dyscyplinarne muszą być podejmowane w ramach prawa krajowego oraz praw człowieka uznanych na arenie międzynarodowej. Zabronione są wszelkie nieuzasadnione działania dyscyplinarne, jak w szczególności wstrzymywanie wynagrodzenia, świadczeń socjalnych lub zatrzymywanie dokumentów (np. dowodów osobistych) czy zakaz opuszczania miejsca pracy.

Ponadto partner biznesowy przestrzega prawa pracowników do wypowiedzenia umowy.

1.7. Praca dzieci i ochrona osób małoletnich

Partner biznesowy nie zatrudnia dzieci i przestrzega praw dotyczących ochrony osób małoletnich. Minimalny wiek pracownika nie może być niższy niż wiek, w którym kończy się ustawy obowiązek szkolny. W żadnym wypadku nie wolno zatrudniać młodzieży poniżej 15. roku życia (względnie 14. roku życia, jeżeli zezwala na to prawo krajowe zgodnie z konwencją MOP nr 138).

Należy przestrzegać przepisów krajowych i międzynarodowych standardów dotyczących ochrony osób małoletnich. Ponadto nieletni nie mogą pracować w porze nocnej.

2. Środowisko

2.1. Przepisy o ochronie środowiska

Partner biznesowy przestrzega obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska. Działalność partnera biznesowego spełnia wymagania w zakresie prawa dotyczącego odpadów, emisji oraz ochrony wód. Partner biznesowy przestrzega wszelkich przepisów dotyczących substancji niebezpiecznych. Dotyczy to w szczególności magazynowania, postępowania z substancjami niebezpiecznymi i ich utylizacji. Należy przeszkolić pracowników w zakresie obchodzenia się z materiałami i substancjami niebezpiecznymi.

2.2. Zasoby i zanieczyszczenie środowiska

Należy unikać lub przynajmniej zmniejszać zanieczyszczenie środowiska, o ile jest to możliwe przy zastosowaniu odpowiednich środków. Ochrona środowiska i klimatu, a także wspieranie różnorodności biologicznej to nieustające zadanie, które jest możliwe jedynie za sprawą ciągłego doskonalenia poziomu ochrony poprzez stałe ograniczanie zużycia zasobów i zmniejszanie ilości odpadów. Partner biznesowy dokłada w tym celu wszelkich starań w ramach swojej działalności gospodarczej.

3. Przestrzeganie

3.1. Podwykonawcy

Podwykonawcy, którzy świadczą usługi na rzecz partnera handlowego, zobowiązani są do przestrzegania standardów niniejszego Kodeksu postępowania. Partner biznesowy jest zobowiązany do przekazania im treści niniejszego Kodeksu postępowania oraz żądania przestrzegania wymienionych w nim wymagań i standardów.

3.2. Zgłaszanie naruszeń i obowiązek współpracy

Jeżeli partner biznesowy będzie posiadał informacje o przesłankach wskazujących na istotne naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania, zobowiązany jest do niezwłocznego ich zgłoszenia. Partner biznesowy jest zobowiązany do udzielenia na żądanie pisemnej informacji dotyczącej naruszeń. Informacja ta musi zawierać szczegółowy opis naruszenia, dane dotyczące osób, które go dokonały oraz zaistniałych lub możliwych skutków naruszenia (np. środków urzędowych). Partner biznesowy uczestniczy w czynnościach wyjaśniających naruszenie. Współdziałanie przebiega przy zachowaniu

uzasadnionych interesów partnera biznesowego oraz przestrzeganiu praw pracowników, w szczególności ochrony danych i ochrony tajemnic handlowych. Dotyczy to również naruszeń dokonanych przez podwykonawców partnera handlowego.

Ponadto należy ustanowić wewnętrzny system zgłaszania naruszeń tych standardów; pracownicy, którzy zgłaszają naruszenia, nie mogą być z tego powodu karani ani dyskryminowani.

3.3. Audyty

Partner biznesowy zobowiązany jest umożliwić przeprowadzenie kontroli przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania. W tym celu udziela pisemnych informacji na zapytanie i umożliwia wizyty w jego firmie. Partner biznesowy zapewnia niezbędny wgląd w odpowiednią dokumentację na potrzeby danej kontroli. Przeprowadzenie kontroli może zostać zlecone stronom trzecim (np. audytorom).

Na żądanie partner biznesowy może otrzymać odpowiednie uprawnienia kontrolne od podwykonawców, którzy świadczą usługi na jego rzecz.

3.4. Działania końcowe

W przypadku naruszenia obowiązków zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania partner biznesowy może otrzymać stosowny termin na podjęcie działań naprawczych bądź, jeżeli nie jest to możliwe ze względu na charakter naruszenia, otrzyma on upomnienie. Jeśli partner biznesowy nie dotrzymuje terminu wdrożenia działań naprawczych lub jeśli mają miejsce powtarzające się naruszenia, stosunek umowny może zostać rozwiązany w trybie nadzwyczajnym bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku powtarzających się lub poważnych naruszeń stosunek umowny może zostać rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia, nawet z pominięciem wyznaczenia terminu lub ostrzeżenia. Dalsze prawa, w szczególności ewentualne roszczenie o odszkodowanie, pozostają nienaruszone.