

SCHWARZ



Kodeks ravnanja Skupine Schwarz za poslovne partnerje

Kodeks ravnanja za poslovne partnerje

Preambula

Skupina Schwarz namenja tako v odnosih s poslovnimi partnerji kot tudi v svoji celotni dobavni verigi velik poudarek trajnosti na področju varstva okolja in odgovornega odnosa do družbe. Kodeks ravnanja za poslovne partnerje tako opisuje temeljna načela sodelovanja z njimi.

Opredeljena načela pomenijo minimalne standarde, ki jim morajo zadoščati poslovni odnosi. Kodeks temelji na spodaj navedenih mednarodnih pogodbah, smernicah in načelih:

- Splošna deklaracija o človekovih pravicah
- Globalni dogovor Združenih narodov (UNGC)
- Vodilna načela ZN o podjetništvu in človekovih pravicah
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah
- Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk
- Smernica OECD za večnacionalna podjetja
- Temeljni delovni standardi Mednarodne organizacije dela (ILO)
- Pariški sporazum o podnebnih spremembah

Obvezno je upoštevanje nacionalne zakonodaje in drugih povezanih pravnih predpisov, ki veljajo v državah, v katerih posluje družba, ter načel, ki jih vsebuje ta kodeks ravnanja. Od vseh veljavnih predpisov je odločilen tisti, ki je najprimernejši za doseganje opredeljenega namena. Izvajanje in spremljanje omenjenih standardov morata biti zagotovljena z ustreznim internim nadzorom.

Prepovedani so podkupovanje, podkupljivost in druge oblike korupcije. Poleg tega mora poslovni partner upoštevati tudi vse poklicne standarde, ki veljajo v njegovi panogi.

Moška slovnična oblika je uporabljena za zagotavljanje lažje berljivosti dokumenta in nikakor ne v smislu diskriminacije spolov.

1 Delo

1.1 Prepoved diskriminacije

Poslovni partner se mora vzdržati kakršnekoli oblike diskriminacije. Zlasti je nedopustna diskriminacija zaradi starosti, spola, spolne usmerjenosti, nosečnosti, invalidnosti, nacionalnosti, etničnega porekla, barve kože, veroizpovedi, svetovnega nazora, političnega prepričanja, socialnega okolja ali zakonskega stanu. Diskriminacija je opredeljena kot slabše obravnavanje posameznika zaradi prej navedenih ali drugih nelegitimnih razlogov.

Enake možnosti za ženske in moške morajo biti zagotovljene pri vseh vidikih usposabljanja ter osebne in poklicne razvoja.

1.2 Pravična obravnava

Poslovni partner pod nobenimi pogoji ne sme uporabljati prisilnega ali neprostovoljnega zaporniškega dela.

Poslovni partner je dolžan zagotoviti, da na delovnem mestu ne prihaja do grobega ali nehumanega ravnanja, kot so zlasti spolno nadlegovanje, telesno kaznovanje, duševna ali fizična prisila in verbalno nasilje nad zaposlenimi. S takim ravnanjem tudi ni dovoljeno groziti zaposlenim.

1.3 Plače in delovni čas

Poslovni partner mora upoštevati vse področne zakone, predpise in panožne standarde glede plač in delovnega časa. Plače in druga nadomestila morajo ustrezati zakonskim predpisom in standardom proizvodne družbe v posamezni državi ali jih presegati. Plače in nadomestila morajo biti jasno opredeljeni, izplačevati jih je treba redno in v celoti. Če so zakonsko določene minimalne plače prenizke, si je treba prizadevati za približanje izplačilu plač in nadomestil v višini, ki krije življenjske stroške. Odbitki od izplačil, ki so zakonsko dovoljeni, so dovoljeni le v majhnem obsegu in samo ob primernem sorazmerju z vrednostjo storitve. Poslovni partner je dolžan izplačevati zakonsko določene prispevke za socialno varnost in izplačila, do katerih so zaposleni upravičeni skladno z nacionalno zakonodajo (na primer zavarovalnine, plačilo za nadure in plačane počitnice). Poleg tega je dolžan zaposlenim redno in v razumljivi obliki pojasniti sestavne elemente plačila. Obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, morajo biti zapisane v obliki pogodbe o zaposlitvi, ki mora biti izročena zaposlenemu. Poslovni partner ne sme zadržati nobene delovne opreme ali delovnih sredstev.

Zaposleni ne smejo delati dlje od zakonsko dovoljenega delovnega časa. Upoštevajo se dnevi počitka, ki jih ureja zakon. Poleg tega od zaposlenih ni dovoljeno zahtevati, da bi redno delali več kot 48 ur na teden in vključno z nadurami ne več kot 60 ur na teden. Nadurno delo mora biti v skladu z nacionalno zakonodajo plačano posebej ali poplačano s prostimi dnevi. Vsak zaposleni ima po šestih zaporednih delovnih dneh pravico do najmanj enega dela prostega dne.

1.4 Svoboda združevanja

Poslovni partner zagotavlja pravico do svobode združevanja. Zaposleni imajo skladno s področnimi zakoni pravico do zbiranja ter ustanavljanja sindikatov in zastopstev zaposlenih oziroma vključevanja vanje. Poleg tega imajo pravico do kolektivnih pogajanj ob reševanju vprašanj v zvezi z delovnim mestom in plačami.

Uveljavljanje teh pravic v nobenem primeru ne sme biti kaznovano s povračilnimi ukrepi.

1.5 Varnost in zdravje

Poslovni partner je dolžan zagotoviti varno delovno okolje. Delovna mesta in delovna sredstva morajo biti skladna z veljavnimi zakoni in predpisi. Prepovedana je vsaka kršitev temeljnih človekovih pravic na delovnem mestu in v prostorih podjetja. Nadalje morajo biti upoštewane zlasti zahteve v zvezi s požarno varnostjo in nujno zdravstveno oskrbo. Zlasti mladoletni ne smejo biti izpostavljeni nevarnim oziroma nezdravim okoliščinam, ki ogrožajo njihovo zdravje in razvoj. Zaposleni se morajo redno udeleževati usposabljanj o varnosti in zdravju pri delu. Na delovnih mestih mora biti zagotovljeno čisto delovno okolje. Če poslovni partner zaposlenim zagotavlja nastanitve, tudi za nastanitve veljajo enake zahteve.

V poslovodstvu je treba določiti pooblaščenca za varnost in zdravje pri delu, ki je odgovoren za uvajanje in upoštevanje zdravstvenih ter varnostnih standardov na delovnem mestu.

1.6 Disciplinski ukrepi

Disciplinski ukrepi se morajo izvajati na podlagi nacionalnega prava in mednarodno priznanih človekovih pravic. Prepovedani so vsi neprimerni disciplinski ukrepi, zlasti zadržanje plače, socialnih prispevkov ali dokumentov (na primer osebnih dokumentov) ali prepoved zapuščanja delovnega mesta.

Prav tako mora poslovni partner spoštovati pravico do prekinitve delovnega razmerja, ki jo imajo njegovi zaposleni.

1.7 Otroško delo in zaščita mladoletnih

Poslovni partner ne sme izkoriščati dela otrok in mora upoštevati predpise, ki opredeljujejo zaščito mladoletnih. Najnižja zaposlitvena starost ne sme biti nižja od starosti, s katero se konča zakonsko

določena obveznost izobraževanja. Zaposleni v nobenem primeru ne smejo biti mlajši od 15 let (oziroma 14 let, kadar to dovoljuje nacionalno pravo skladno s konvencijo ILO št. 138). Obvezno je upoštevanje nacionalne zakonodaje in mednarodnih standardov. Mladoletni tudi ne smejo opravljati nočnega dela.

2 Okolje

2.1 Zakonodaja o varstvu okolja

Poslovni partner je dolžan upoštevati veljavne zakone in uredbe o varstvu okolja ter njihove spremembe. Obrat poslovnega partnerja mora zadostiti zahtevam zakonodaje o odpadkih, nadzoru nad izpusti in varstvu voda. Poslovni partner je dolžan upoštevati vse predpise v zvezi z nevarnimi snovmi. To velja zlasti za skladiščenje, ravnanje z nevarnimi snovmi in odstranjevanje odpadkov. Zaposleni morajo biti poučeni o ravnanju z nevarnimi materiali in snovmi.

2.2 Viri in okoljske obremenitve

Če je le mogoče, je treba s sorazmernimi sredstvi preprečiti ali vsaj zmanjšati okoljske obremenitve. Varovanje okolja in podnebja ter spodbujanje biotske raznovrstnosti sta trajni nalogi, ki ju je mogoče izpolnjevati samo s stalnim izboljševanjem ravni varstva ter trajnim zmanjševanjem porabe virov in količine odpadkov. Poslovni partner si je v okviru svojih poslovnih dejavnosti dolžan prizadevati za doseganje teh ciljev.

3 Skladnost s predpisi

3.1 Podizvajalci

Podizvajalci, ki jih poslovni partner najame za izvedbo storitev, morajo izpolnjevati standarde, ki so skladni s tem kodeksom ravnanja. Poslovni partner jih mora seznaniti z vsebino kodeksa ravnanja in od njih zahtevati, da upoštevajo navedene zahteve in standarde.

3.2 Prijava kršitev in dolžnost sodelovanja

Če poslovni partner zazna pomembno kršitev kodeksa ravnanja ali sum nanjo, mora o tem nemudoma posredovati obvestilo. Poslovni partner je na zahtevo dolžan predložiti pisno poročilo o kršitvi. Poročilo mora vsebovati podroben opis kršitve, udeležene osebe in nastale ali možne posledice kršitve (na primer ukrepi oblasti). Poslovni partner je dolžan sodelovati pri ukrepih za preiskavo o kršitvi. Ob poročanju o kršitvi se varujejo legitimni interesi poslovnega partnerja in pravice zaposlenih, zlasti tisti, ki izhajajo iz varstva osebnih podatkov in varovanja poslovnih skrivnosti. Vse navedeno velja tudi za kršitve pri podizvajalcih poslovnega partnerja.

Poleg tega je treba vzpostaviti notranji sistem poročanja o kršitvah standardov. Zoper zaposlene, ki poročajo o kršitvi, ni dovoljeno sprožiti disciplinskega postopka oziroma jih zaradi tega diskriminirati.

3.3 Presoje

Poslovni partner je dolžan omogočiti preverjanje spoštovanja kodeksa ravnanja. Na vprašanja mora odgovoriti pisno in omogočiti pregled svojega obrata. Poslovni partner mora nadalje dopustiti vpogled v dokumentacijo, če je to potrebno za namen preverjanja. Za izvajanje preverjanja je dovoljeno najeti tretje osebe (na primer presojevalce).

Poslovni partner je od podizvajalcev, ki jih najema za izvedbo storitev, na zahtevo dolžan pridobiti pravico do preverjanja izpolnjevanja kodeksa.

3.4 Sklep

V primeru kršitve obveznosti iz kodeksa ravnanja je mogoče poslovnemu partnerju določiti ustrezen rok za odpravo kršitve. Kadar to zaradi narave kršitve ni mogoče, obstaja možnost izreka opozorila. Če poslovni partner znotraj roka ne ukrepa ustrezno ali če pride do ponovne kršitve, je to podlaga za takojšnjo izredno prekinitve pogodbenega razmerja. Pri ponovnih ali hudih kršitvah pogodbenega razmerja obstaja možnost takojšnje prekinitve poslovnega razmerja brez določitve roka za odpravo kršitev oziroma izreka opozorila. Nadaljnje pravice, zlasti morebitne pravice do odškodnine, ostanejo nespremenjene.