

SCHWARZ



Schwarz-gruppens Code of Conduct

for forretningspartnere

Code of Conduct for forretningspartnere

Indledning

Virksomhederne i Schwarz-gruppen samt deres handelspartnere Kaufland og Lidl, deres miljøafdeling PreZero samt Schwarz Produktion, Schwarz Dienstleistung, Schwarz IT, Schwarz Digital og de andre selskaber lægger stor vægt på social og miljømæssig bæredygtighed. De er bevidste om deres ansvar i hele forsyningskæden, herunder især deres ansvar for overholdelse af menneskerettighederne samt sociale og miljømæssige standarder.

I denne Code of Conduct for forretningspartnere beskrives de grundlæggende principper for samarbejdet med forretningspartnere og de forventninger med hensyn til menneskerettighederne og miljøet, som selskaberne i Schwarz-gruppen har til sine forretningspartnere.

De principper, der er beskrevet heri, er minimumsstandarderne for vores forretningsrelationer. Denne Code of Conduct er baseret på de internationale retningslinjer og principper, som er anført herunder:

- Den internationale menneskerettighedslovgivning
- FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettigheder
- FN's konvention om barnets rettigheder
- FN's kvindekonvention
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder
- Grundlæggende arbejdstagerrettigheder iht. International Labour Organization (ILO)
- Parisaftalen om klimaændringer
- Minamatakonventionen
- Stockholmkonventionen
- Baselkonventionen
- FN's Global Compact-initiativets ti principper (UNGC)

De nationale og andre relevante love og bestemmelser, som gælder i de lande, hvor der drives forretning, samt de principper, der er beskrevet i denne Code of Conduct, skal overholdes. Af de gældende bestemmelser er det altid den, der er bedst egnet til formålet, der har prioritet.

De standarder, der baserer sig på principperne, er beskrevet herunder. Implementeringen og efterlevelsen deraf skal sikres gennem egnede virksomhedsinterne procedurer.

Bestikkelse, passiv bestikkelse og andre former for korrupcion er forbudt. Forretningspartneren skal også overholde alle gældende standarder for sin branche.

1. Arbejde

1.1 Forbud mod diskriminering

Forretningspartneren skal sikre, at kriterierne vedrørende ligestilling og lige muligheder overholdes for medarbejderne, og forretningspartneren skal afholde sig fra enhver form for diskriminering. I denne sammenhæng skal der tages højde for hele ansættelsesforholdet, herunder især ansættelse, uddannelse, videreuddannelse, lønning, forfremmelse, opsigelse, pensionering samt disciplinære foranstaltninger. Ingen må diskrimineres eller stilles dårligere end andre på grund af vedkommendes alder, handicap, etniske oprindelse, civilstatus, køn, hudfarve, medlemskab i arbejdstagerorganisationer, nationalitet, politiske holdninger, religion eller tro, seksuelle orientering, graviditet, social baggrund, andre personlige karakteristika eller andre forhold, som ikke har nogen faglig begrundelse. Forretningspartneren skal derudover forhindre enhver form for diskriminering og aktivt træffe foranstaltninger for at modvirke det.

1.2 Retfærdig behandling

Forretningspartneren bærer ansvaret for, at ingen bliver udsat for grov eller umenneskelig behandling på arbejdspladsen. Dette gælder især med henblik på seksuelle krænkelser, fysisk afstraffelse, mental og fysisk tvang, fornærmende adfærd samt verbalt misbrug af medarbejderne. Medarbejderne må heller ikke trues med denne form for adfærd.

1.3 Tvangsarbejde og moderne slaveri

Forretningspartneren må ikke gøre brug af tvangsarbejde. Tvangsarbejde er enhver form for arbejde eller tjenesteydelse, som en person udøver under trussel om afstraffelse, eller som vedkommende ikke frivilligt har stillet sig til rådighed for.

Forretningspartneren skal overholde forbuddet mod moderne slaveri og enhver anden form for slavelignende praksis. Dette omfatter også trældom eller andre former for magtudøvelse eller undertrykkelse på arbejdspladsen, for eksempel ekstrem økonomisk eller seksuel udnyttelse og ydmygelse.

Derudover skal forretningspartneren respektere medarbejdernes ret til opsigelse.

1.4 Børnearbejde og beskyttelse af mindreårige

Enhver form for børnearbejde er forbudt.

De nationale bestemmelser og de internationale standarder til beskyttelse af mindreårige skal overholdes. Medarbejdernes minimumsalder må ikke være under den alder, hvor undervisningspligten ophører. Medarbejderne må under ingen omstændigheder være yngre end 15 år (hhv. 14 år, hvis det er tilladt i henhold til den nationale lovgivning ifølge ILO-konvention nr. 138). Derudover må unge under 18 år ikke arbejde om natten.

1.5 Lønninger og arbejdstider

Forretningspartneren skal overholde alle gældende love, bestemmelser og branchestandarder vedrørende lønninger og arbejdstider. Lønningerne og andre vederlag skal som minimum være i overensstemmelse med lovens krav og standarderne for den lokale produktionsbranche. De skal være klart defineret og skal regelmæssigt udbetales i fuldt omfang. Målet er, at udbetale lønninger og andre vederlag, som dækker leveomkostningerne, hvis den lovpligtige mindsteløn er for lav til det. Fradrag for ydelser i naturalier er kun tilladt i mindre omfang og kun i et forhold, der er rimeligt med henblik på naturalierens værdi. Forretningspartneren skal betale de lovpligtige sociale ydelser og de ydelser, som medarbejderne er berettiget til i henhold til den nationale lovgivning (f.eks. forsikringsydelser, overtimebetaling og feriepenge).

Derudover skal medarbejderne med jævne mellemrum informeres om sammensætningen af deres løn på en let forståelig måde. De forpligtelser, der er en del af ansættelsesforholdet, skal dokumenteres skriftligt og udleveres til medarbejderen i form af en ansættelseskontrakt. Forretningspartneren må ikke kræve betaling for arbejdsudstyr.

Medarbejderne må ikke arbejde længere end de arbejdstider, loven tillader, og de skal overholde lovpligtige hviletider. Lovpligtige helligdage skal overholdes. Derudover må det ikke kræves af medarbejderen, at de regelmæssigt arbejder mere end 48 timer om ugen, og de må ikke arbejde mere end 60 timer om ugen inklusiv overtid. Overtidsarbejde skal betales eller afspadsreses i henhold til den nationale lovgivning. Alle medarbejdere er berettigede til mindst én fridag efter seks sammenhængende arbejdsdage.

1.6 Foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger

Forretningspartneren skal garantere retten til foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger. Medarbejderne er berettigede til at forsamle sig i henhold til den gældende lovgivning samt til at stifte eller tilmelde sig fagforeninger og medarbejderorganisationer. Derudover er medarbejderne berettigede til kollektive overenskomstforhandlinger og den strejkeret, som der er i henhold til loven, med henblik på løsning af arbejdsplads- og lønspørgsmål.

Udøvelsen af disse rettigheder må under ingen omstændigheder mødes med trusler om repressalier.

1.7 Sundhed og sikkerhed

Forretningspartneren skal sørge for et sikkert arbejdsmiljø, overholdelsen af de gældende sikkerhedsstandarder, tilvejebringelsen af egnede sikkerhedsforanstaltninger og foranstaltninger til forebyggelse af overdreven mental og fysisk træthed. Arbejdspladserne og arbejdsudstyret skal være i overensstemmelse med de gældende love og bestemmelser. Enhver overtrædelse af grundlæggende menneskerettigheder på arbejdspladsen og arbejdsrelaterede faciliteter er forbudt. Derudover skal alle krav til brandsikkerheden og førstehjælp overholdes.

Særligt unge under 18 år må ikke eksponeres for farlige, usikre eller usunde forhold, som kan være til fare for deres sundhed og udvikling. Medarbejderne skal være kvalificerede til at udføre det pågældende arbejde, og de skal modtage regelmæssig oplæring vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Derudover skal der sørges for tilstrækkelig renlighed på arbejdspladserne. Hvis forretningspartneren stiller boliger til rådighed for medarbejderne, gælder de samme krav her.

Der skal udpeges en ansvarlig for medarbejdernes sundhed og sikkerhed, og vedkommende bærer ansvaret for oplæringen om og overholdelsen af sundheds- og sikkerhedsstandarderne på arbejdspladsen.

1.8 Disciplinære foranstaltninger

Disciplinære foranstaltninger skal være i overensstemmelse med den nationale lovgivning og de internationalt anerkendte menneskerettigheder. Upassende disciplinære foranstaltninger er ikke tilladt, herunder tilbageholdelse af lønninger, sociale ydelser eller dokumenter (f.eks. Legitimation) eller forbud mod at forlade arbejdspladsen.

Forretningspartneren skal sørge for passende kontrol og oplæring ved brug af privat sikkerhedspersonale, især med henblik på forebyggelse af tortur, grusom, umenneskelig og ydmygende behandling, skader på liv og lemmer samt manglende overholdelse af forenings- og forsamlingsfriheden.

1.9 Jordbesiddelsesrettigheder

Forretningspartneren skal respektere de gældende jordbesiddelsesrettigheder og afholde sig fra enhver ulovlig ekspropriation af jordbesiddelser, skove og vandløb, som udgør livsgrundlaget for en eller flere personer, især ved erhvervelse eller bebyggelse.

2. Miljø

2.1. Miljøbeskyttelseslove

Forretningspartneren skal overholde de gældende miljøbeskyttelseslove og -bestemmelser samt forbuddene i henhold til ovennævnte miljøaftaler med henblik på kviksløv, persistente organiske miljøgifte og farligt affald.

Forretningspartnerens virksomhed skal overholde kravene vedrørende bortskaffelse af affald, emissioner og vandbeskyttelse. Forretningspartneren skal overholde alle bestemmelser vedrørende farlige stoffer. Dette gælder især med henblik på opbevaring og håndtering af farlige stoffer og bortskaffelse deraf. Medarbejderne skal modtage oplæring i håndteringen af farlige materialer og stoffer.

2.2 Ressourcer og miljøbelastning

Forretningspartneren må ikke forårsage skadelige ændringer af jordbunden, forurening af vandløb, luftforurening, skadelig støjemission eller overdrevet strømforbrug, som har en betydelig indflydelse på det naturlige grundlag for opretholdelsen og produktionen af næringsmidler, som forhindrer adgangen til egnet drikkevand, som vanskeliggør adgangen til sanitære faciliteter, eller som kan være til skade for en eller flere personers sundhed.

Hvis det med rimelige midler er muligt, skal yderligere miljøbelastninger undgås, og under alle omstændigheder skal de reduceres. Miljø- og klimabeskyttelse samt fremme af biodiversitet er en vedvarende opgave, som kun kan løses ved løbende forbedring af beskyttelsesniveauet igennem en

permanent nedsættelse af ressourceforbruget og mindskning af affaldsmængden. Forretningspartneren skal træffe passende foranstaltninger til at sikre dette inden for rammerne af sine aktiviteter.

3. Compliance

3.1 Implementering i hele forsyningskæden

Forretningspartneren skal sørge for, at bestemmelserne i denne Code of Conduct er kendt i hele forsyningskæden, og forretningspartneren skal sørge for, at de implementeres i hele forsyningskæden ved hjælp af kontraktlige betingelser.

3.2 Indberetningssystem

Forretningspartneren skal oprette et virksomhedsinternt sted til indberetning af overtrædelser af standarder, der er fastlagt i denne Code of Conduct. Medarbejdere, der foretager indberetninger må ikke straffes eller diskrimineres af denne grund.

3.3 Afhjælpning

I tilfælde af at en overtrædelse af denne Code of Conduct har fundet sted, eller hvis en overtrædelse vil finde sted i den nærmeste fremtid inden for forretningspartnerens egen virksomhed eller i forsyningskæden, er forretningspartneren forpligtet til

1. omgående at træffe alle mulige foranstaltninger til at bringe forholdet til ophør hurtigst muligt, at forhindre overtrædelsen eller i det mindste at mindske omfanget af overtrædelsen.
2. efter anmodning fra Schwarz-gruppen at implementere et koncept til afhjælpning eller minimering af overtrædelsen, som gruppen har udarbejdet.
3. efter anmodning fra Schwarz-gruppen at udarbejde og implementere en plan til afhjælpning, forebyggelse eller minimering af overtrædelsen i fællesskab med gruppen.

3.4 Audits

Virksomhederne i Schwarz-gruppen er berettigede til i et rimeligt omfang at udføre risikobaserede kontroller af, om denne Code of Conduct overholdes. Derudover skal forretningspartneren efter anmodning fra Schwarz-gruppen stille alle påkrævede oplysninger og informationer til rådighed og give Schwarz-gruppen mulighed for at kontrollere forretningspartnerens virksomhedslokaler efter passende varsel derom. Virksomhederne i Schwarz-gruppen kan også få en tredjepart, som er forpligtet til at holde undersøgelsen fortrolig, til at udføre denne kontrol. Lovbestemmelser om databeskyttelse samt forretnings- og virksomhedshemmeligheder skal overholdes af forretningspartneren. Kontrolrettigheder vedrørende andre bestemmelser forbliver uberørt. Efter anmodning skal forretningspartneren indhente tilladelse på vegne af Schwarz-gruppen til udførelse af tilsvarende kontroller fra de underleverandører, som forretningspartneren samarbejder med.

3.5 Ophør

En overtrædelse af forpligtelserne i denne Code of Conduct giver virksomhederne i Schwarz-gruppen ret til at fastlægge en rimelig frist til afhjælpning af overtrædelsen, som forretningspartneren skal overholde. Hvis denne frist ikke overholdes, er virksomhederne i Schwarz-gruppen berettigede til at træde tilbage fra kontakten eller bringe den til ophør. Det er ikke nødvendigt at fastsætte en frist, hvis overtrædelsen er alvorlig. I tilfælde af en tilbagetrædelse, hhv. en opsigelse, er virksomhederne i Schwarz-gruppen ikke over for forretningspartneren forpligtet til erstatning af de skader, der opstår på grund af tilbagetrædelsen, hhv. opsigelsen.