

SCHWARZ



Schwarzi Grupi ettevõtete käitumiskodeks

äripartneritele

Käitumiskodeks äripartneritele

Preambul

Schwarzi Grupi ettevõtete ja äripartnerite Kauflandi ja Lidl'i, grupi keskkonnaosakonna PreZero ja ettevõtete Schwarz Produktion, Schwarz Dienstleistungen, Schwarz IT, Schwarz Digital ja nende muude äriühingute jaoks on sotsiaalne ja keskkondlik jätkusuutlikkus väga oluline. Nad mõistavad oma vastutust kogu tarneahela ulatuses, ennekõike seoses inimõiguste, sotsiaalsete ja keskkondlike standarditega.

Selles käitumiskodeksis äripartneritele kirjeldatakse äripartneritega koostöö tegemise põhimõtteid ja Schwarzi Grupi tütarettevõtete nõudeid äripartneritele seoses inimõiguste ja keskkonnaga.

Kirjeldataud põhimõtted on meie ärisuhete miinimumstandardid. See käitumiskodeks põhineb järgmistel rahvusvahelistel suunistel ja põhimõtetel:

- Inimõiguste ülddeklaratsioon;
- ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted;
- ÜRO lapse õiguste konventsioon;
- ÜRO naiste õiguste konventsioon;
- OECD suunised rahvusvahelistele ettevõtjatele;
- Rahvusvahelise tööorganisatsiooni (ILO) tööalased põhinormid;
- Pariisi kliimakokkulepe;
- Minamata konventsioon;
- Stockholmi konventsioon;
- Baseli konventsioon;
- ÜRO ülemaailmse kokkuleppe (UN Global Compact või UNGC) kümme põhimõtet.

Alati tuleb järgida seadusi ja eeskirju, mis kehtivad riikides, kus äritegevus toimub, samuti käesolevas käitumiskodeksis sätestatud põhimõtteid. Kõikidest kehtivatest eeskirjadest tuleb alati järgida esmajoones seda, mis aitab kõige paremini kaasa kaitse-eesmärgi realiseerimisele.

Allpool selgitatakse nendest põhimõtetest tulenevaid standardeid. Nende juurutamine ja järgimine tuleb tagada vastava ettevõttesisese metoodikaga.

Altkäemaksu andmine ja võtmine ning mis tahes muud liiki korruptsioon on keelatud. Lisaks sellele peab äripartner järgima kõiki tema ettevõttele kehtivaid ettevõtlusstandardeid.

1. Töö

1.1 Diskrimineerimiskeeld

Äripartner peab tagama oma töövõtjatele võrdsuse ja võrdsete võimaluste kriteeriumid ja igat liiki diskrimineerimine on keelatud. Seejuures tuleb arvesse võtta kogu töösuhet, ennekõike tööle võtmist, väljaõpet, täiendavat väljaõpet, töötasu, edutamist, töösuhte lõpetamist, pensionile jäämist ja samuti distsiplinaarmedeid. Kedagi ei tohi diskrimineerida ja ebasoodsalt kohelda tema vanuse, puude, etnilise päritolu, perekonnaseisu, soo, nahavärvi, töötajate organisatsioonidesse kuulumise, rahvuse, poliitiliste veendumuste, religiooni või maailmavaate, seksuaalse sättumuse, raseduse, sotsiaalse tausta, muude isiklike tunnuste alusel või muudel objektiivselt õigustamata alustel. Lisaks sellele peab äripartner takistama igat liiki diskrimineerimist ja seda aktiivselt ennetama.

1.2 Õiglane kohtlemine

Äripartner peab tagama, et töökohas ei kogeks keegi karmi ega ebainimlikku kohtlemist. Ennekõike hõlmab see seksuaalset ahistamist, kehalist karistamist, vaimset ja füüsilist sundimist, solvamist ning töötajate verbaalset väärkohtlemist. Samuti ei tohi töötajaid ülaltooduga ähvardada.

1.3 Sunnitöö ja kaasaegne orjus

Äripartner ei tohi kasutada sunnitööd. Sunnitöö on igasugune töö või teenus, mida nõutakse isikult karistuse ähvardusel ja millega ta pole vabatahtlikult nõustunud.

Äripartner peab järgima kaasaegse orjuse ja kõikide muude orjusega sarnaste tegevuste keeldu. See hõlmab muu hulgas sundust või muud liiki võimu kasutamist või rõhumist töökeskkonnas, näiteks äärmusliku majandusliku või seksuaalse ärakasutamise või alandamise läbi.

Lisaks sellele peab äripartner tunnistama töötajate õigust tööleping lõpetada.

1.4 Lapstööjõud ja alaealiste kaitse

Igasugune lapstööjõu kasutamine on keelatud.

Riigisisestest reeglitest ja rahvusvahelistest standarditest alaealiste kaitse kohta tuleb kinni pidada. Töölevõtmise vanuse alammäär ei tohi jääda allapoole vanust, millega lõpeb õigusaktidega ettenähtud koolikohustus. Töötajad ei tohi mitte mingil juhul olla nooremad kui 15 aastat (või 14 aastat, kui riigisisene õigus seda ILO konventsiooni 138 kohaselt lubab). Lisaks sellele ei tohi alla 18-aastased noored öötööd teha.

1.5 Töötasud ja tööaeg

Äripartner peab järgima kõiki kohalduvaid seadusi, eeskirju ja tööstandardeid, mis puudutavad töötasu ja tööaega. Töötasu ja soodustused peavad vähemalt vastama seaduses sätestatud nõuetele ja kohalikele tööstuse standarditele. Need peavad olema selgelt määratletud ning neid tuleb regulaarselt ja täies mahus välja maksta või anda. Eesmärk on maksta töötasusid ja muid soodustusi, mis katavad elamiskulud, mille katmiseks pole seaduses kehtestatud miinimumpalk piisav. Mahaarvamised mitterahaliste panuste eest on lubatud vaid piiratud mahus ja ainult juhul, kui nende ulatus on mitterahalise panuse väärtusega võrreldes mõistlik. Äripartner peab tasuma seaduses nõutud sotsiaalkindlustusmaksid ja hüvitisi, millele on töötajatel riigi seaduste alusel õigus (nt kindlustushüvitised, ületunnitöö tasu ja puhkusetasu).

Lisaks peavad töötajad saama regulaarset ja selget teavet oma töötasu kohta. Töösuhtest tulenevad kohustused tuleb kirjalikult dokumenteerida ja töötajale töölepingus esitada. Äripartneril ei ole põhimõtteliselt lubatud arvestada maha makseid töövahendite eest.

Töötajad ei tohi töötada rohkem, kui seaduses lubatud töötunnid ette näevad ja neile peab olema tagatud seaduses ette nähtud puhkeaeg. Kinni tuleb pidada seaduses ette nähtud puhkepäevadest. Lisaks ei tohi töötajatelt nõuda regulaarset töötamist üle 48 tunni nädalas ja koos ületundidega üle 60 tunni nädalas. Ületunnitöö tuleb vastavalt riiklikele seadustele tasuda eraldi või kompenseeriva puhkeajana. Igal töötajal on õigus pärast kuut järjestikust tööpäeva vähemalt ühele vabale päevale.

1.6 Ühinemisvabadus ja kollektiivlääbirääkimised

Äripartner peab tagama ühinemisvabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste õiguse. Töötajatel on õigus ühineda vastavalt kohaldatavatele seadustele, luua ametiühingud ja töötajaid esindavaid organisatsioone ning nendega liituda. Samuti on töötajatel õigus töökoha ja töötasuga seotud küsimustes osaleda kollektiivlääbirääkimistes ja kasutada seaduses ette nähtud streigiõigusi.

Mitte mingil juhul ei tohi selliste õiguste kasutamine kaasa tuua karistusmeetmeid.

1.7 Ohutus ja tervis

Äripartner peab tagama ohutu töökeskkonna, järgima kohaldatavaid ohutusstandardeid, tagama piisavate kaitsemeetmete olemasolu ning samuti meetmed liigse vaimse ja füüsilise väsimise ennetamiseks. Töökeskkond peab vastama kohaldatavatele seadustele ja eeskirjadele. Töökohas ja ettevõtte territooriumil on keelatud igasugune põhiliste inimõiguste rikkumine. Lisaks tuleb kinni pidada tuleohutust ja hädaabi puudutavatest nõuetest.

Erilist tähelepanu tuleb pöörata sellele, et kuni 18-aastased noored ei satuks ohtlikesse, ebatavalistesse või tervist kahjustavatesse tingimustesse, mis on nende tervisele ja arengule ohtlikud. Töötajatel peab olema tööülesannete täitmiseks vajalik pädevus ja nad peavad saama regulaarselt töökohas töötervishoiu ja -ohutuse alaseid koolitusi. Samuti tuleb tagada töökohtades piisav puhtus. Kui äripartner tagab töötajatele majutuse, kehtivad samad nõuded ka majutuskohale.

Ametisse tuleb määrata tööandja esindaja, kelle ülesanne on tagada töötajate tervise kaitse ja ohutus ning juurutada töökohal töötervishoiu ja -ohutuse standardeid.

1.8 Distsiplinaarmed

Distsiplinaarmed peavad olema kooskõlas riiklike seaduste ja rahvusvaheliselt tunnustatud inimõigustega. Rakendada ei tohi ebamõistlikke distiplinaarmed, eriti kui see hõlmab töötasu, sotsiaalkindlustusmaksete või dokumentide (nt isikut tõendavad dokumendid) kinnipidamist või keeldu töökohast lahkuda.

Äripartner peab eraturvaettevõtete kasutamisel võtma kasutusele nõuetekohased kontrollimis- ja juhendamismeetmed, ennekõike piinamise, julma, ebainimliku või alandava kohtlemise, elu või tervise ohustamise ning samuti ühinemisvabaduse mõjutamise ärahoidmiseks.

1.9 Maaõigus

Äripartner peab kinni pidama kehtivast maaõigusest ning ei tohi kedagi ebaseaduslikult välja tõsta või mis tahes ebaseaduslikul viisil ära võtta maad, metsa või veekogu, mille kasutamine on ühe või mitme isiku elatise aluseks, seda ennekõike omandamise või ehitamise eesmärgil.

2. Keskkond

2.1. Keskkonnakaitseseadused

Äripartner peab täitma kohaldatavaid keskkonnavalaseid seadusi ja eeskirju ning peab samuti järgima eespool kirjeldatud keskkonnavalastes kokkulepetes sätestatud keeldusid seoses elavhõbeda, püsivate orgaaniliste saasteainete ja kahjulike jäätmetega.

Äripartneri tegevus peab olema kooskõlas jäätme-eeskirjadega ning saastekontrolli- ja veekaitsenõuetega. Äripartner peab järgima kõiki ohtlike ainete seotud eeskirju. Eriti kehtib see ohtlike ainete hoiustamise, käitlemise ja kasutuselt kõrvaldamise kohta. Töötajad peavad saama juhiseid selle kohta, kuidas ohtlike materjalide ja ainete ümber käia.

2.2 Ressursid ja keskkonnasaaste

Äripartner ei tohi põhjustada kahjulikke pinnasemuutusi, veesaastet, õhusaastet, kahjulikku müra või ülemäärast veetarvet, mis mõjutaks olulisel määral toiduainete säilimiseks ja tootmiseks vajalikke looduslikke tingimusi, takistaks juurdepääsu puhtale joogiveele, raskendaks juurdepääsu sanitaarteenustele või kahjustaks ühe või mitme isiku tervist.

Muud keskkonnamõju tuleb vältida või igal juhul ära hoida niivõrd, kuivõrd see on proportsionaalsete meetmetega võimalik. Keskkonna ja kliima kaitsmine ning bioloogilise mitmekesisuse toetamine on jätkuv väljakutse, millega on võimalik toime tulla vaid järjepidevalt kaitsetaset tõstes ning püsivalt ressursside tarbimist ja jäätmeid vähendades. Äripartner peab selle nimel oma äritegevuses tegema mõistlikke jõupingutusi.

3. Nõuetele vastavus

3.1 Rakendamine kogu tarneahela ulatuses

Äripartner peab tagama käesoleva käitumiskodeksi nõuete piisava rakendamise kogu tarneahela ulatuses ja jõustama seda oma suhetes lepingupartneritega asjakohaste lepingupõhiste kokkulepetega.

3.2 Aruandlussüsteem

Äripartner peab seadma sisse ettevõttesisesse aruandlussüsteemi käesolevas käitumiskodeksis sätestatud standardite rikkumisest teavitamiseks. Rikkumistest teavitanud töötajaid ei tohi selle tulemusena karistada ega ebasoodsamasse olukorda seada.

3.3 Parandusmeetmed

Juba toimunud või vahetult eelseisva käitumiskodeksi rikkumise korral äritegevuses või äripartneri enda tarneahelas kohustub äripartner:

1. tegema viivitamatult kõik võimaliku selle rikkumise võimalikult kiireks lõpetamiseks, ennetamiseks või vähemalt rikkumise ulatuse minimeerimiseks;
2. võtma Schwarzi Grupi nõudmisel kasutusele Schwarzi Grupi koostatud meetmed rikkumise lõpetamiseks või minimeerimiseks;
3. töötama Schwarzi Grupi ettevõtete nõudmisel ühiselt välja ja viima ellu plaani rikkumise lõpetamiseks, ennetamiseks või minimeerimiseks.

3.4 Auditid

Schwarzi Grupi ettevõtetele on õigus kontrollida riskipõhiselt ja mõistlikus ulatuses käesoleva käitumiskodeksi järgimist. Sellel otstarbel annab äripartner Schwarzi Grupi ettevõtete nõudmisel juurdepääsu igasugusele asjakohasele teabele ja vastab päringutele ning võimaldab Schwarzi Grupi ettevõtetele mõistliku etteteatamisaja jooksul äripartneri ettevõtte kohapealset auditeerimist. Auditi läbiviimiseks võivad Schwarzi Grupi ettevõtted kaasata kolmandaid osapooli, kes järgivad konfidentsiaalsuse kohustust. Seejuures järgitakse äripartneri õigusi seoses andmekaitsemääruste ja ärisaladustega. Muudest määrustest tulenevad auditeerimisõigused jäävad puutumata. Vastava nõudmise korral nõuab äripartner teenuste osutamiseks kaasatud alltöövõtjatelt, et ka nemad annaksid Schwarzi Grupi ettevõtetele vastavad auditeerimisõigused.

3.5 Lepingu lõpetamine

Käesolevas käitumiskodeksis sätestatud kohustuste rikkumise korral on Schwarzi Grupi ettevõttele õigus anda äripartnerile mõistlik aeg rikkumise kõrvaldamiseks ja kui rikkumist ei ole seatud tähtaja jooksul kõrvaldatud, on Schwarzi Grupi ettevõttele õigus lepingust taganeda või leping lõpetada. Raske rikkumise korral ei ole tähtaja seadmine vajalik. Lepingust taganemise või lepingu lõpetamise korral ei ole Schwarzi Grupi ettevõtte kohustatud hüvitama äripartnerile lepingust taganemisest või lepingu lõpetamisest tulenevaid kahjusid.