

SCHWARZ



Kodeks Etyczny Grupy Schwarz dla partnerów biznesowych

Kodeks Etyczny dla partnerów biznesowych

Preambuła

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

Określają one minimalne standardy wymagane przez nas w relacjach biznesowych i opierają się na niżej wymienionych międzynarodowych wytycznych i zasadach:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,
- United Nations Global Compact (UNGC),
- Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka,
- Konwencji ONZ o prawach dziecka,
- Konwencji ONZ o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Standardach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- Paryskiemu porozumieniu klimatycznemu.

W naszych relacjach oczekujemy również przestrzegania krajowych i międzynarodowych, powszechnie obowiązujących przepisów prawa, które obowiązują w kraju prowadzenia działalności gospodarczej oraz zasad zawartych w niniejszym Kodeksie. Spośród wszystkich obowiązujących przepisów decydujące znaczenie ma zawsze ten, który pod względem przedmiotowym oraz podmiotowym najbardziej przyczynia się do realizacji najszerzego celu ochrony.

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

Przyjmowanie, jak i udzielanie korzyści majątkowych i wszelkiego rodzaju korupcja jest bezwzględnie zabroniona. Partner biznesowy zobowiązuje się przestrzegać również wszystkich standardów zawodowych właściwych dla danej branży.

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

1. Praca

1.1. Zakaz dyskryminacji

Partner biznesowy nie dopuszcza się żadnej formy – zarówno bezpośrednio lub pośrednio – dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, ciążę, niepełnosprawność, przynależność związkową, sposób i formę zatrudnienia, narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, religię bądź światopogląd, przekonania polityczne, pochodzenie społeczne czy też stan cywilny. Dyskryminacja w rozumieniu niniejszego postanowienia to każdy przejaw nierównego traktowania osoby ze względu na przynajmniej jedną z wyżej wymienionych cech lub inne nieuzasadnione okoliczności.

We wszystkich aspektach kształcenia oraz rozwoju osobistego i zawodowego zagwarantowana jest równość traktowania 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 niehumanitarnego traktowania, w szczególności molestowania seksualnego, kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego czy też werbalnego znieważenia pracowników. Także pracownikom nie wolno stosować ww. zachowań.

1.3. Wynagrodzenia i czas pracy

Partner biznesowy przestrzega wszystkich powszechnie obowiązujących go przepisów prawa, wytycznych i standardów, właściwych dla danej branży, dotyczących wynagrodzeń i czasu pracy. Wynagrodzenia i inne dodatki muszą odpowiadać co najmniej przepisom prawa oraz standardom branżowym. Wynagrodzenie musi być jasno określone i wypłacane regularnie i w pełnej wysokości. Celem jest wypłacanie wynagrodzeń i innych dodatków w wysokości umożliwiającej pokrycie kosztów 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 ich wysokości. Partner biznesowy opłaca ciężące na nim, z mocy powszechnie obowiązujących przepisów, ustawowe składki i świadczenia należne pracownikom (np. składki na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych czy płatny urlop).

Ponadto, pracownikom regularnie i w zrozumiałej formie udzielane są informacje dotyczące elementów składowych wynagrodzenia. Warunki płacy i pracy należy zawierać w formie pisemnej i przekazać pracownikowi w formie umowy o pracę. Partner biznesowy nie dokonuje potrąceń z wynagrodzenia za wyposażenie stanowiska pracy.

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. Nadgodziny należy wynagradzać osobno lub zwracać w formie czasu wolnego. Każdy pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego po sześciu kolejno następujących po sobie dniach pracy.

1.4. Swoboda zrzeszania się

Partner biznesowy gwarantuje prawo do zrzeszania się. Pracownicy mają prawo do zrzeszania się zgodnie ze stosownymi przepisami w formie związków zawodowych i reprezentacji pracowników, a także do ich tworzenia bądź wstępowania w szeregi takich organizacji. Ponadto, pracownicy mają prawo do negocjacji zbiorowych mających na celu rozwiązywanie problemów dotyczących miejsca pracy i kwestii dot. wynagrodzenia. Pracownicy, z tytułu korzystania z tych praw, nie mogą być dyskryminowani.

1.5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Partner biznesowy zapewnia bezpieczne środowisko pracy. Miejsca pracy i wyposażenia stanowisk pracy muszą odpowiadać obowiązującym przepisom prawa i pozostałym wytycznym. Wszelkiego rodzaju naruszenia podstawowych praw człowieka w miejscu pracy są zabronione. Ponadto, należy przestrzegać wymogów dotyczących ochrony przeciwpożarowej i pomocy w nagłych wypadkach.

Szczególnie nie powinno się narażać młodzieży (osób małoletnich) na niebezpieczne lub szkodliwe warunki mające negatywny wpływ na ich zdrowie i rozwój. Pracownicy powinni przechodzić regularne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy również zapewnić odpowiedni porządek na

stanowiskach pracy. Jeśli partner biznesowy zapewnia pracownikom zakwaterowanie, obowiązują w tym zakresie te same wymagania.

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

1.6. Kary porządkowe

Środki dyscyplinarne muszą być podejmowane z poszanowaniem prawa krajowego oraz powszechnie uznanych praw człowieka. 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 praw pracowników związanych z zakończeniem stosunku pracy, w tym do wypowiedzania umowy o pracę.

1.7. Praca dzieci i ochrona osób małoletnich

Partner biznesowy nie zatrudnia dzieci i osób małoletnich oraz przestrzega praw dotyczących zatrudniania i ochrony osób młodocianych. 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 zgodnie z konwencją MOP nr 138 zezwala na to prawo krajowe).

Należy przestrzegać przepisów krajowych i międzynarodowych standardów dotyczących zatrudniania i ochrony osób młodocianych. 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 prawa w zakresie gospodarki odpadami, emisji oraz ochrony wód. Partner biznesowy przestrzega wszelkich przepisów dotyczących materiałów i substancji niebezpiecznych. Dotyczy to w szczególności ich magazynowania, postępowania z nimi oraz ich utylizacji. Należy przeszkolić pracowników w zakresie obchodzenia się z materiałami i substancjami niebezpiecznymi.

2.2. Zasoby i zanieczyszczenie środowiska

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

3. Obowiązki kodeksu oraz kontrola jego przestrzegania

3.1. Podwykonawcy

Podwykonawcy, którzy świadczą usługi na rzecz partnera biznesowego, zobowiązani są do przestrzegania standardów niniejszego Kodeksu Etycznego. Partner biznesowy jest zobowiązany do przekazania im treści niniejszego Kodeksu Etycznego 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 Etycznego, zobowiązany jest do ich niezwłocznego zgłoszenia. Partner biznesowy jest zobowiązany do udzielenia na żądanie pisemnej informacji dotyczącej naruszeń. Informacja ta musi zawierać szczegółowy opis naruszenia, wskazywać zaangażowane osoby oraz zaistniałe lub możliwe skutki naruszenia (np. postępowania wszczęte przez właściwe organy). Partner biznesowy uczestniczy w wyjaśnieniu naruszenia. Przekazanie informacji odbywa się przy zachowaniu uzasadnionych interesów partnera biznesowego, praw pracowników, a w szczególności ochrony danych osobowych i zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa. Dotyczy to również naruszeń dokonanych przez podwykonawców partnera biznesowego. 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 Etycznego. W tym celu udziela na zapytanie pisemnych informacji i umożliwia przeprowadzenie audytu na miejscu. Partner biznesowy zapewnia niezbędny wgląd w odpowiednią dokumentację na potrzeby danego audytu. Przeprowadzenie audytu może zostać zlecone stronom trzecim (np. audytorom). Partner biznesowy na żądanie zapewnia sobie odpowiednie uprawnienia do audytu podwykonawcy, którego zaangażował.

3.4. Wypowiedzenie umowy

W przypadku naruszenia obowiązków zawartych w niniejszym Kodeksie partner biznesowy może otrzymać stosowny termin na podjęcie działań naprawczych, bądź jeżeli nie jest to możliwe ze względu na charakter naruszenia, otrzymuje on upomnienie. Jeśli partner biznesowy nie dotrzymuje terminu wdrożenia działań naprawczych lub mają miejsce powtarzające się naruszenia, stosunek umowny może zostać rozwiązany ze skutkiem natychmiastowym, 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 na podjęcie działań naprawczych lub skierowania upomnienia. Nie narusza to praw do innych roszczeń, w szczególności odszkodowawczych.