

SCHWARZ



**Κώδικας Δεοντολογίας
του Ομίλου Schwarz
για επιχειρηματικούς
εταίρους**

Κώδικας δεοντολογίας για επιχειρηματικούς εταίρους

Προοίμιο

Ο Όμιλος Schwarz αποδίδει μεγάλη σημασία στην κοινωνική και οικολογική βιωσιμότητα, τόσο κατά τη συνεργασία με εμπορικούς επιχειρηματικούς εταίρους, όσο και σε ολόκληρη την αλυσίδα εφοδιασμού. Σε σχέση με αυτό το ζήτημα, ο Κώδικας Δεοντολογίας περιγράφει τις θεμελιώδεις αρχές συνεργασίας της Lidl με τους εμπορικούς επιχειρηματικούς εταίρους της.

Οι αρχές αυτές περιγράφουν τα ελάχιστα πρότυπα για τις επιχειρηματικές μας σχέσεις. Ο Κώδικας Δεοντολογίας βασίζεται στις ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές και αρχές:

- Οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Κατευθυντήριες αρχές των ΗΕ για την οικονομία και τα ανθρώπινα δικαιώματα
- Σύμβαση των ΗΕ για τα δικαιώματα του παιδιού
- Σύμβαση των ΗΕ για τα δικαιώματα της γυναίκας
- Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για πολυεθνικές επιχειρήσεις
- Βασικά πρότυπα εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)
- Συμφωνία των Παρισίων για την κλιματική αλλαγή

Οι εθνικοί και οι λοιποί σχετικοί νόμοι και διατάξεις που ισχύουν σε κάθε χώρα όπου δραστηριοποιούμαστε επιχειρηματικά, καθώς και οι αρχές που περιέχονται στον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας, θα πρέπει να τηρούνται. Από όλους τους ισχύοντες κανονισμούς, σχετικοί είναι πάντα εκείνοι που είναι οι πλέον κατάλληλοι για την εκπλήρωση του προστατευτικού σκοπού.

Επιπλέον, θα πρέπει να διασφαλίζεται από μία αντίστοιχη ενδοεπιχειρησιακή διαδικασία η εφαρμογή και υποστήριξη των αναφερόμενων προτύπων.

Πράξεις διαφθοράς και δωροδοκίας απαγορεύονται. Εκτός αυτού, οι επιχειρηματικοί εταίροι οφείλουν να τηρούν όλα τα επαγγελματικά πρότυπα που αφορούν τον κλάδο τους.

Για τη διευκόλυνση της ανάγνωσης, στο κείμενο θα χρησιμοποιείται το αρσενικό γένος. Αυτό δεν συνεπάγεται κάποια διάκριση κατά των άλλων φύλων.

1. Εργασία

1.1. Απαγόρευση των διακρίσεων

Οι επιχειρηματικοί εταίροι οφείλουν να απέχουν από κάθε μορφή διάκρισης. Ειδικότερα, κανένα άτομο δεν πρέπει να υφίσταται διάκριση λόγω ηλικίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εγκυμοσύνης, αναπηρίας, εθνικότητας, εθνοτικής καταγωγής, χρώματος, θρησκείας ή κοσμοθεωρίας, πολιτικών πεποιθήσεων, κοινωνικού υποβάθρου ή οικογενειακής κατάστασης. Διάκριση υφίσταται όταν ένα άτομο αδικείται λόγω των προαναφερόμενων χαρακτηριστικών ή άλλου γεγονότος που δεν αιτιολογείται αντικειμενικά.

Η ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών θα διασφαλίζεται σε όλες τις πτυχές της κατάρτισης, καθώς και της προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης.

1.2. Δίκαιη μεταχείριση

Οι επιχειρηματικοί εταίροι θα πρέπει, καταρχήν, να μην χρησιμοποιούν άτομα που εκτελούν καταναγκαστική εργασία ή εργασία στις φυλακές.

Οφείλουν να μεριμνούν ώστε στο εργασιακό τους περιβάλλον να μην παρουσιάζονται φαινόμενα άσχημης ή απάνθρωπης μεταχείρισης. Αυτά τα φαινόμενα περιλαμβάνουν, ειδικότερα, τη σεξουαλική παρενόχληση, τη σωματική τιμωρία, τον ψυχολογικό ή σωματικό καταναγκασμό και τη λεκτική βία στους εργαζόμενους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να απειλούνται με τέτοιες συμπεριφορές.

1.3. Μισθοί και ώρες εργασίας

Οι επιχειρηματικοί εταίροι οφείλουν να τηρούν κάθε σχετικό νόμο, διάταξη και κλαδικό πρότυπο αναφορικά με τους μισθούς και τις ώρες εργασίας. Οι μισθοί και οι λοιπές παροχές πρέπει να αντιστοιχούν τουλάχιστον στα προβλεπόμενα στους νομικούς κανονισμούς και τα πρότυπα του μεταποιητικού κλάδου κάθε περιοχής. Θα πρέπει να ορίζονται με σαφήνεια και να καταβάλλονται τακτικά και εξ ολοκλήρου. Στόχος είναι η καταβολή μισθών και λοιπών παροχών που να καλύπτουν το κόστος επιβίωσης, σε περίπτωση που ο εκ του νόμου κατώτατος μισθός δεν επαρκεί για αυτό. Οι κρατήσεις για παροχές σε είδος επιτρέπονται μόνο σε περιορισμένο βαθμό και μόνο σε εύλογη σχέση με την αξία της παροχής σε είδος. Οι επιχειρηματικοί εταίροι θα καταβάλλουν τις εκ του νόμου προβλεπόμενες κοινωνικές εισφορές και τις παροχές που αναλογούν στους εργαζόμενους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία (π.χ. ασφαλιστικές παροχές, προσαύξηση υπερωριών και άδειες μετ' αποδοχών).

Εκτός αυτού, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται τακτικά και σε κατανοητή μορφή για τη σύνθεση των αποδοχών τους. Οι υποχρεώσεις που προκύπτουν από την εργασιακή σχέση θα πρέπει να τηρούνται σε μορφή κειμένου και να παραδίδονται στον εργαζόμενο σε μορφή σύμβασης εργασίας. Οι επιχειρηματικοί εταίροι, κατά βάση, δεν θα πρέπει να παρακρατούν ποσά για τον εξοπλισμό της εργασίας.

Οι εργαζόμενοι δεν θα εργάζονται πλέον των επιτρεπόμενων εκ του νόμου ωρών εργασίας. Θα τηρούνται οι εκ του νόμου καθορισμένες ημέρες ανάπαυσης. Εκτός αυτού, από τους εργαζόμενους δεν πρέπει να απαιτείται τακτικά εργασία άνω των 48 ωρών ανά εβδομάδα και, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, άνω των 60 ωρών ανά εβδομάδα. Αυτή η επιπλέον εργασία θα πρέπει να αποζημιώνεται ξεχωριστά, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή να αντισταθμίζεται με ημέρες ανάπαυσης. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται τουλάχιστον μία ημέρα ανάπαυσης μετά από έξι διαδοχικές ημέρες εργασίας.

1.4. Δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι

Οι επιχειρηματικοί εταίροι θα διασφαλίζουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα του συνέρχεσθαι, καθώς και το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και φορέων εκπροσώπησης εργαζομένων ή συμμετοχής σε αυτούς, σύμφωνα με τους σχετικούς νόμους. Εκτός αυτού, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης για την επίλυση ζητημάτων που αφορούν στον χώρο εργασίας και τους μισθούς.

Η άσκηση αυτών των δικαιωμάτων δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να επιφέρει αντίποινα.

1.5. Ασφάλεια και υγεία

Οι επιχειρηματικοί εταίροι οφείλουν να μεριμνούν για ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Οι χώροι και ο εξοπλισμός εργασίας θα πρέπει να συμμορφώνονται με τους ισχύοντες νόμους και διατάξεις. Απαγορεύεται κάθε είδος προσβολής των θεμελιωδών ανθρώπινων δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας και στις εταιρικές εγκαταστάσεις. Επιπλέον, θα πρέπει να πληρούνται ιδιαίτέρως οι απαιτήσεις πυροπροστασίας και φροντίδας έκτακτης ανάγκης.

Ειδικότερα, οι έφηβοι δεν πρέπει να εκτίθενται σε επικίνδυνες, μη ασφαλείς ή ανθυγιεινές καταστάσεις που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ανάπτυξή τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν τακτική κατάρτιση σε θέματα υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Στους χώρους εργασίας θα πρέπει, επιπλέον, να ασκείται μέριμνα για επαρκή καθαριότητα. Σε περίπτωση που ένας

επιχειρηματικός εταίρος παρέχει κατάλυμα στους εργαζομένους του, αυτό θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις ίδιες απαιτήσεις.

Κάποιο από τα στελέχη της διοίκησης θα πρέπει να οριστεί υπεύθυνο για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, αναλαμβάνοντας τη θέσπιση και την τήρηση των προτύπων υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

1.6. Πειθαρχικά μέτρα

Τα πειθαρχικά μέτρα πρέπει να εντάσσονται στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και των διεθνών αναγνωρισμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Κάθε ανάρμοστο πειθαρχικό μέτρο θα πρέπει να αποφεύγεται, ειδικότερα η παρακράτηση μισθού, κοινωνικών παροχών ή εγγράφων (π.χ. δελτίων ταυτότητας) και η απαγόρευση αποχώρησης από τον χώρο εργασίας.

Επιπλέον, οι επιχειρηματικοί εταίροι θα πρέπει να σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων για καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους.

1.7. Παιδική εργασία και προστασία ανηλίκων

Οι επιχειρηματικοί εταίροι δεν χρησιμοποιούν παιδική εργασία και τηρούν τις διατάξεις για την προστασία των ανηλίκων. Η κατώτερη ηλικία απασχόλησης δεν θα πρέπει να είναι μικρότερη από την ηλικία κατά την οποία τελειώνει η υποχρεωτική εκπαίδευση. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι να είναι μικρότεροι των 15 ετών (ή 14 ετών, αν το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία δυνάμει της Διεθνούς Σύμβασης Νο. 138 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας).

Θα πρέπει να τηρούνται οι εθνικοί κανονισμοί, καθώς και τα διεθνή πρότυπα για την προστασία των ανηλίκων. Επιπλέον, οι εφηβοί δεν επιτρέπεται να εκτελούν νυχτερινή εργασία.

2. Περιβάλλον

2.1. Νόμοι για την προστασία του περιβάλλοντος

Οι επιχειρηματικοί εταίροι πρέπει να τηρούν τους εκάστοτε ισχύοντες νόμους και κανονισμούς για την προστασία του περιβάλλοντος.

Η εταιρεία του επιχειρηματικού εταίρου πρέπει να ικανοποιεί τις απαιτήσεις της νομοθεσίας περί αποβλήτων, εκπομπών και προστασίας υδάτων. Οι επιχειρηματικοί εταίροι πρέπει να τηρούν όλες τις διατάξεις αναφορικά με τα επικίνδυνα υλικά. Αυτό αφορά κυρίως την αποθήκευση, τον χειρισμό και την απόρριψη των επικίνδυνων υλικών. Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν κατάρτιση για τον χειρισμό των επικίνδυνων υλικών.

2.2. Πόροι και επιβάρυνση περιβάλλοντος

Η επιβάρυνση του περιβάλλοντος θα πρέπει, στον βαθμό που αυτό είναι δυνατό να αποφεύγεται ή, σε κάθε περίπτωση, να περιορίζεται με τη χρήση των κατάλληλων μέτρων. Η προστασία του περιβάλλοντος και του κλίματος, καθώς και η ενίσχυση της βιοποικιλότητας, αποτελούν συνεχή καθήκοντα που μπορούν να εκπληρωθούν μόνο μέσα από τη διαρκή βελτίωση του επιπέδου προστασίας, τη μόνιμη μείωση της χρήσης πόρων και τη μείωση των αποβλήτων. Για αυτόν τον σκοπό, οι επιχειρηματικοί εταίροι θα καταβάλλουν τις απαραίτητες προσπάθειες στο πλαίσιο της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας.

3. Συμμόρφωση

3.1. Υπεργολάβοι

Οι υπεργολάβοι που χρησιμοποιούνται από τους επιχειρηματικούς εταίρους για την παροχή των υπηρεσιών τους πρέπει να τηρούν τα αντίστοιχα πρότυπα του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας. Οι επιχειρηματικοί εταίροι πρέπει να τους ενημερώνουν για το περιεχόμενο του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας και να απαιτούν την τήρηση των αναφερόμενων στο παρόν απαιτήσεων και προτύπων.

3.2. Καταγγελία παραβιάσεων και καθήκον συνεργασίας

Σε περίπτωση που κάποιος επιχειρηματικός εταίρος έχει ενδείξεις που υποδηλώνουν ουσιώδη παραβίαση του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας, πρέπει να το καταγγείλει αμέσως. Ο επιχειρηματικός εταίρος είναι υποχρεωμένος να παρέχει γραπτώς πληροφορίες για την παραβίαση, εφόσον ζητηθεί. Οι πληροφορίες πρέπει να περιλαμβάνουν μια λεπτομερή περιγραφή της παραβίασης, των εμπλεκόμενων σε αυτήν προσώπων και των πραγματικών ή δυνητικών συνεπειών της παραβίασης (π.χ. διοικητικά μέτρα). Ο επιχειρηματικός εταίρος συμμετέχει στις δράσεις ευαισθητοποίησης αναφορικά με την παραβίαση. Η καταγγελία θα πραγματοποιείται διαφυλάσσοντας τα έννομα συμφέροντα του επιχειρηματικού εταίρου και τα δικαιώματα των εργαζομένων, κυρίως αυτά της προστασίας δεδομένων και της προστασίας του επιχειρησιακού απορρήτου. Αυτό ισχύει και για παραβιάσεις εκ μέρους των υπεργολάβων ενός επιχειρηματικού εταίρου.

Επιπλέον, θα πρέπει να θεσπιστεί ένας εσωτερικός μηχανισμός καταγγελιών για παραβιάσεις των παρόντων προτύπων. Οι εργαζόμενοι που προβαίνουν σε καταγγελίες δεν θα πρέπει να υφίστανται πειθαρχικά μέτρα ή διακρίσεις λόγω αυτής της πράξης.

3.3. Έλεγχος

Οι επιχειρηματικοί εταίροι οφείλουν να διευκολύνουν τον έλεγχο της τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας. Για αυτόν τον σκοπό, θα παρέχουν γραπτώς πληροφορίες σε ερωτήματα και θα διευκολύνουν τις επιτόπιες επιθεωρήσεις της εταιρείας τους. Οι επιχειρηματικοί εταίροι θα επιτρέπουν την εξέταση των αντίστοιχων εγγράφων που απαιτείται για τον σκοπό του εκάστοτε ελέγχου. Η διενέργεια του ελέγχου μπορεί να ανατεθεί σε τρίτους (π.χ. ελεγκτές).

Κατόπιν αιτήματος, ο επιχειρηματικός εταίρος θα παραχωρεί τα αντίστοιχα δικαιώματα ελέγχου των υπεργολάβων που χρησιμοποιούνται για την παροχή των υπηρεσιών του.

3.4. Τερματισμός σύμβασης

Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας, μπορεί να οριστεί μια κατάλληλη προθεσμία ώστε ο επιχειρηματικός εταίρος να προβεί σε διορθωτικές ενέργειες ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν λόγω της φύσης της παραβίασης, να του δοθεί προειδοποίηση. Σε περίπτωση που ο επιχειρηματικός εταίρος αφήσει να παρέλθει η προθεσμία χωρίς να προβεί σε διορθωτικές ενέργειες ή διαπράξει επανειλημμένες παραβιάσεις, η συμβατική σχέση μπορεί να τερματιστεί εκτάκτως χωρίς προειδοποίηση. Σε περίπτωση επανειλημμένων ή σοβαρών παραβιάσεων, η συμβατική σχέση μπορεί επίσης να τερματιστεί χωρίς την πρόβλεψη για προθεσμία και χωρίς προειδοποίηση. Λοιπά δικαιώματα, ιδιαίτερα η δυνητική αξίωση για καταβολή αποζημίωσης, παραμένουν ανεπηρέαστα από τον τερματισμό.