

SCHWARZ



„Schwarz“ grupės Verslo partnerių elgesio kodeksas

Verslo partnerių elgesio kodeksas

Preambulė

Bendradarbiaudama su verslo partneriais ir visoje tiekimo grandinėje „Schwarz“ grupė skiria didelį dėmesį socialinio ir ekologinio tvarumo aspektams. Atsižvelgiant į tai, Verslo partnerių elgesio kodekse pateikiami pagrindiniai bendradarbiavimo su verslo partneriais principai.

Pateikti principai – tai būtiniausi mūsų komercinių santykių reikalavimai. Kodeksas pagrįstas šiomis tarptautinėmis gairėmis ir principais:

- Visuotinė žmogaus teisių deklaracija,
- Jungtinių Tautų Pasauliniu susitarimu (UNGC),
- JT pagrindiniais principais dėl verslo ir žmogaus teisių,
- JT vaiko teisių konvencija,
- JT konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims,
- EBPO rekomendacijomis tarptautinėms įmonėms,
- Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) pagrindiniais darbo standartais,
- Paryžiaus susitarimu dėl klimato kaitos.

Šalyse, kuriose vykdomė komercinę veiklą, būtina laikytis galiojančių atitinkamų nacionalinių ir kitų teisės aktų bei šiame Elgesio kodekse pateiktų principų. Iš visų taikomų nuostatų turi būti visada vadovaujama ta, kuri labiausiai tinka siekiamam tikslui įgyvendinti.

Be to, atitinkamomis įmonės vidaus procedūromis reikia užtikrinti, kad minėti standartai būtų įgyvendinami ir jų būtų laikomasi.

Pasyvioji, aktyvioji korupcija ir kitos korupcijos formos yra draudžiamos. Be to, verslo partneris laikosi visų profesinių standartų, kurie taikomi jo veiklos sektoriuje.

1. Darbas

1.1. Draudimas diskriminuoti

Verslo partneris susilaiko nuo bet kokios diskriminacijos. Konkrečiai, niekas nėra diskriminuojamas dėl jo amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, nėštumo, neįgalumo, tautybės, etninės kilmės, rasės, odos spalvos, religijos ar tikėjimo, politinių įsitikinimų, socialinės kilmės ar šeiminės padėties, sveikatos būklės. Diskriminacija įvyksta tada, kai asmuo neteisėtai traktuojamas dėl pirmiau pateiktų požymių ar kitų, objektyviai nepagrįstų aplinkybių.

Moterims ir vyrams visais mokymo, asmeninio ir profesinio ugdymo aspektais užtikrinamos lygios galimybės.

1.2. Atsakingas požiūris

Iš principo, verslo partneris nenaudoja priverstinio ar kalinių darbo.

Jis užtikrina, kad darbuotojai darbo vietoje būtų apsaugoti nuo žiauraus ar nežmoniško elgesio. Tai taip pat apima seksualinį ar kitokio pobūdžio priekabiavimą, fizines bausmes, psichologinę bei fizinę prievartą ir žodinius užgauliojimus darbuotojų atžvilgiu. Be to, draudžiama darbuotojams grasinti tokių priemonių panaudojimu. Darbuotojai negali būti persekiojami ir turi būti apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

1.3. Darbo užmokestis ir darbo laikas

Verslo partneris laikosi visų atitinkamų įstatymų, teisės aktų ir veiklos sektoriaus standartų, reglamentuojančių darbo užmokestį ir darbo laiką. Darbo užmokestis ir kitos naudos turi atitikti bent jau vietos gamybos pramonei taikomus teisės reikalavimus bei standartus. Darbo užmokestis, kitos naudos turi būti aiškiai apibrėžtos bei reguliariai ir iki galo išmokamos ar skiriamos. Tikslas yra mokėti tokį darbo užmokestį ar kitas naudas, kurios leistų kompensuoti pragyvenimo išlaidas, kai tam nepakanka įstatymais nustatyto minimalaus darbo užmokesčio. Atskaitymai nuo mokėjimų natūra leidžiami tik nedideliu mastu, kuris yra proporcingas mokėjimų natūra vertei, tačiau laikantis nacionalinių teisės aktų reikalavimų. Verslo partneris moka įstatymais nustatytas socialinio draudimo įmokas bei pagal nacionalinius įstatymus darbuotojams priklausančias išmokas (pvz., draudimo išmokas, viršvalandžių apmokėjimą ir atostoginius). Be to, darbuotojai turi būti reguliariai ir suprantamai informuojami apie jų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Su darbo santykiais susiję įsipareigojimai turi būti fiksuojami raštu ir įteikiami darbuotojams darbo sutarties forma. Iš principo, verslo partneris už darbo priemones netaiko jokių išskaitymų iš darbo užmokesčio.

Darbuotojai neturėtų dirbti ilgiau nei teisės aktuose nustatytas darbo laikas. Darbuotojams suteikiamos teisės aktuose nustatytos poilsio dienos. Iš darbuotojų taip pat negali būti reikalaujama reguliariai dirbti ilgiau kaip 48 valandas per savaitę ir ilgiau kaip 52 valandas per savaitę (įskaitant viršvalandžius esant rašytiniam darbuotojo sutikimui). Šis papildomai dirbamas darbas turi būti apmokamas atskirai arba kompensuojamas laisvomis dienomis, atsižvelgiant į nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius viršvalandžių apmokėjimą. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent vienos dienos trukmės poilsio laiką po šešių nepertraukiamo darbo dienų, be to, darbuotojams turi būti užtikrinamas minimalus paros ir savaitės poilsio laikas.

1.4. Teisė burtis į asociacijas

Verslo partneris garantuoja teisę burtis į asociacijas. Darbuotojai turi teisę pagal atitinkamus įstatymus rengti susirinkimus, steigti profesines sąjungas ir darbuotojų atstovybes ar prie jų prisijungti. Be to, darbuotojai turi teisę į kolektyvines derybas, kuriomis siekiama išspręsti su darbu vieta ir darbo užmokesčiu susijusius klausimus.

Jokiu būdu neleidžiama grasinti represinėmis priemonėmis už naudojimąsi šiomis teisėmis.

1.5. Sauga ir sveikata

Verslo partneris užtikrina saugią darbo aplinką. Darbo vietos ir darbo įranga privalo atitikti taikomus įstatymus ir reglamentus. Draudžiamas bet koks pagrindinių žmogaus teisių darbo vietoje ir ūkinėse struktūrose pažeidimas. Be to, būtina laikytis priešgaisrinės saugos ir skubios medicininės pagalbos reikalavimų. Visų pirma, paaugliai neturi dirbti pavojingomis, nesaugiomis ar žalingomis sveikatai sąlygomis, keliančiomis pavojų jų sveikatai ir vystymuisi. Darbuotojai turi būti reguliariai mokomi sveikatos ir saugos darbo vietoje klausimais. Taip pat darbo vietose turi būti užtikrinama pakankama švara. Jeigu verslo partneris suteikia darbuotojams būstus, jiems atitinkamai taikomi tokie pat reikalavimai.

Turi būti paskirtas darbuotojų sveikatos ir saugos įgaliotinis iš vadovų tarpo, kuris yra atsakingas už sveikatos ir saugos standartų darbo vietoje įdiegimą ir laikymąsi.

1.6. Drausminės priemonės

Drausminės priemonės turi būti taikomos atsižvelgiant į nacionalinius teisės aktus bei tarptautiniu mastu pripažintas žmogaus teises. Draudžiama taikyti bet kokią netinkamą drausminę priemonę, kaip antai darbo užmokesčio, socialinių išmokų ar dokumentų (pvz., asmens dokumentų) sulaikymą bei draudimą palikti darbo vietą.

Be to, verslo partneris gerbia savo darbuotojų teisę į sutarties nutraukimą.

1.7. Vaikų darbas ir nepilnamečių apsauga

Verslo partneris nenaudoja vaikų arba ir laikosi nepilnamečių apsaugos teisės aktų. Amžius, nuo kurio galima pradėti dirbti, turi būti ne mažesnis negu tas, kai yra baigiamas privalomas mokslas. Bet kuriuo atveju darbuotojų amžius negali būti mažesnis kaip 15 metų (arba 14 metų, jeigu tai yra leidžiama pagal nacionalinius teisės aktus, vadovaujantis TDO 138 konvencija).

Privaloma laikytis nacionalinių teisės aktų ir tarptautinių standartų, reglamentuojančių nepilnamečių apsaugą. Taip pat nepilnamečiai negali dirbti naktinio darbo.

2. Aplinka

2.1. Aplinkos apsaugos teisės aktai

Verslo partneris laikosi jam taikomų galiojančių aplinkos apsaugos teisės aktų ir reglamentų.

Verslo partnerio veikla atitinka galiojančius teisės aktus atliekų, teršalų išmetimo mažinimo ir vandens apsaugos srityje. Verslo partneris vykdo visus pavojingoms medžiagoms keliamus reikalavimus. Tai, visų pirma, susiję su pavojingų medžiagų sandėliavimu, tvarkymu ir utilizavimu. Darbuotojai turi būti informuojami apie pavojingų medžiagų tvarkymą.

2.2. Išteklių ir poveikis aplinkai

Jeigu tą įmanoma užtikrinti proporcingomis priemonėmis, būtina vengti bet kokio poveikio aplinkai arba jį sumažinti. Aplinkos ir klimato apsauga, biologinės įvairovės skatinimas yra nuolatinis uždavinys, kurį įgyvendinti įmanoma tik nepertraukiamu išteklių naudojimo ir atliekų susidarymo mažinimu nuolat gerinant apsaugos lygį. Tuo tikslu verslo partneris savo veikloje imasi visų galimų priemonių.

3. Teisės aktų ir kitų nuostatų laikymasis

3.1. Subrangovai

Subrangovai, kuriuos verslo partneris pasitelkia savo darbams vykdyti, privalo laikytis standartų, atitinkančių šį Elgesio kodeksą. Verslo partneris privalo informuoti subrangovus apie šio Elgesio kodekso nuostatas bei užtikrinti, kad jį laikysis jame paminėtų reikalavimų ir standartų.

3.2. Pranešimas apie pažeidimus ir pareiga bendradarbiauti

Jeigu verslo partneris įtaria, kad buvo pažeistos reikšmingos šio Elgesio kodekso nuostatos, apie tai jis privalo nedelsdamas pranešti. Gavęs prašymą, verslo partneris įsipareigoja raštu pateikti informaciją apie pažeidimus. Šioje informacijoje būtina išsamiai nurodyti pažeidimą, jį padariusius asmenis ir atsiradusias ar galimas pažeidimo pasekmes (pvz., valstybės įstaigų veiksmus). Verslo partneris bendradarbiauja siekiant išsiaiškinti pažeidimą. Pranešimas apie pažeidimą teikiamas ginant verslo partnerio teisėtus interesus bei atsižvelgiant į darbuotojų teises, ypač užtikrinant duomenų ir komercinių paslapčių apsaugą. Tai galioja ir pažeidimams, kuriuos padaro verslo partnerio subrangovai.

Įmonėje turi būti įdiegta vidinė pranešimų apie šių standartų pažeidimus teikimo sistema; darbuotojams, teikiantiems pranešimus, tuo pagrindu neturi būti taikomos drausminės ar

diskriminacinės priemonės.

3.3. Auditai

Verslo partneris sudarys galimybę tikrinti, kaip laikomasi Elgesio kodekso. Tuo tikslu, gavęs užklausas, jis raštu suteiks informaciją ir leis vietoje apžiūrėti jo įmonę. Tikrinimo tikslais verslo partneris leis susipažinti su atitinkamais dokumentais. Atlikti tikrinimą gali būti pavesta trečiosioms šalims (pvz., auditoriams).

Gavęs prašymą, verslo partneris pasirūpina subrangovų, kurie pasitelkiami darbams vykdyti, sutikimais atlikti atitinkamus jų tikrinimus.

3.4. Baigiamosios nuostatos

Verslo partneriui pažeidus šiame Elgesio kodekse numatytas pareigas, gali būti nustatomas protingas terminas padėčiai ištaisyti arba tuo atveju, kai, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, to padaryti neįmanoma, pareiškiamas įspėjimas. Jeigu verslo partneris per padėčiai ištaisyti nustatytą terminą neištaiso padėties arba padaro pakartotinį pažeidimą, sutartis išimtinė tvarka gali būti nutraukta be išankstinio pranešimo. Pakartotinių ar rimtų pažeidimų atveju sutartis gali būti nutraukta ir be išankstinio pranešimo, nenustačius termino ar nepareiškus įspėjimo. Tai neturi įtakos kitų teisių, įskaitant bet kokią teisę į žalos atlyginimą, galiojimui.