

SCHWARZ



Кодекс на поведение на група Schwarz за бизнес партньори

Кодекс на поведение за бизнес партньори

Преамбюл

Група Schwarz цени високо социалната и екологичната устойчивост при сътрудничеството с бизнес партньори, както и по цялата верига на доставки. Кодексът на поведение за бизнес партньори описва основополагащите в това отношение принципи за сътрудничество с бизнес партньори.

Съдържащите се в него принципи представляват минималните стандарти за нашите бизнес отношения. Той се базира на описаните по-долу международни водещи норми и принципи:

- Обща декларация на човешките права
- United Nations Global Compact (Глобален договор на ООН)
- Водещите принципи на ООН за икономика и човешки права
- Конвенцията на ООН за правата на детето
- Конвенцията на ООН за правата на жените
- Водещите принципи на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за мултинационални компании
- Основни трудови норми на Международната организация на труда (МОТ)
- Парижкото споразумение относно изменението на климата

Трябва да бъдат спазвани национални и други меродавни закони и правила, които са валидни в страните на развиване на бизнес дейността, както и съдържащите се в този Кодекс на поведение принципи. От всички норми, които са в сила, винаги се прилага тази, която е най-подходяща за постигане на целта на защита.

Освен това прилагането и подкрепата на споменатите стандарти трябва да бъдат осигурени чрез съответен вътрешнофирмен процес.

Даване на подкуп, приемане на подкуп и всякакъв друг вид корупция са забранени. Освен това бизнес партньорът спазва всички професионални стандарти, които се отнасят за неговия бранш.

За по-добра четимост се използва мъжки род. Това не е свързано с никакво поставяне в неравностойно положение на другите полове.

1. Работа

1.1. Забрана за дискриминация

Бизнес партньорът се въздържа от всякаква форма на дискриминация. Особено важно е никой да не бъде поставян в неравностойно положение въз основа на възрастта си, пола си, сексуалната си ориентация, бременност, увреждане, националността си, етническа принадлежност, цвят на кожата, религия или мироглед, политически убеждения, социалния си произход или семейно положение. Дискриминация на определено лице е налице, когато то бъде поставено в неравностойно положение заради гореописаните характеристики или другинеобосновани обстоятелства.

Принципът на равнопоставеност на жени и мъже се осигурява във всички аспекти на обучението, както и при личното и професионалното развитие.

1.2. Честно отношение

Бизнес партньорът не използва принудителен или затворнически труд.

Той се грижи за това на работното място да не се проявява грубо или нехуманно отношение. В тази категория попадат особено сексуален тормоз, физическо наказание, душевна или телесна принуда и вербална обида на служителите. Служителите също не трябва да бъдат заплашвани с такова поведение.

1.3. Възнаграждения и работно време

Бизнес партньорът се грижи за спазването на всички съответни закони, предписания и браншови стандарти относно възнаграждения и работно време. Възнагражденията и други стимули трябва да отговарят най-малко на законовите разпоредби и стандартите на местната производствена индустрия. Те трябва да бъдат ясно дефинирани и да бъдат изплащани или осигурявани редовно и в пълен размер. Целта е да се изплащат възнаграждения и всякакви други стимули, които покриват разходите за живот, в случай че определените от закона минимални заплащания са недостатъчни за това. Удръжки за ползи в натура са допустими само в ограничен размер и единствено в разумно съотношение спрямо стойността на ползата в натура. Бизнес партньорът заплаща определените от закона социални услуги и услугите, които се полагат на служителя съгласно националното законодателство (например осигурителни вноски, заплащане на извънреден труд и платен отпуск).

Освен това размерът на възнаграждението трябва да бъде съобщаван на служителите редовно и по разбираем начин. Произтичащите от трудовото правоотношение задължения трябва да бъдат пояснени в писмена форма и да бъдат предоставени на служителя под формата на трудов договор. Бизнес партньорът не прави никакви удръжки за работно оборудване.

Служителите не работят по-дълго от допустимото от закона работно време. Официалните почивни дни трябва да се спазват. Освен това от служителите не може да бъде изискано да работят редовно повече от 48 часа на седмица, както и включително извънреден труд повече от 60 часа на седмица. Извънредният труд трябва да бъде полаган доброволно и заплатен съгласно националното законодателство или чрез отпускане на свободно време. Всеки служител има право на най-малко един почивен ден след шест последователни работни дни.

1.4. Свобода на сдружаване

Бизнес партньорът признава правото на свобода на сдружаване. Служителите имат правото на събирания в съответствие със законовите разпоредби, както и да основават или да се присъединяват към синдикати и работнически представителства. Освен това служителите имат правото на колективни преговори за разрешаване на въпроси относно работното място и възнагражденията.

Упражняването на тези права в никакъв случай не трябва да бъде предотвратявано посредством репресивни действия.

1.5. Безопасност и здраве

Бизнес партньорът се грижи за наличието на безопасна работна среда. Работните места и работните съоръжения трябва да отговарят на приложимите закони и разпоредби. Всякакви нарушения на основните човешки права на работното място и в съоръжения на компанията са забранени. В допълнение, изискванията за противопожарна безопасност и спешна помощ трябва особено да се спазват.

Особено подрастващи (младежи) не трябва да бъдат излагани на опасни, несигурни или нездравословни ситуации, които застрашават здравето и развитието им. Служителите трябва да бъдат обучавани редовно относно здравето и безопасността на работното място. Освен това

работните места трябва да бъдат поддържани достатъчно чисти. Ако бизнес партньорът осигурява на служителите подслон, то за там важат същите изисквания.

От ръководството трябва да бъде определен отговорник по здравните въпроси и сигурността на служителите, който да бъде отговорен за въвеждането и спазването на стандартите, отнасящи се до здравето и сигурността.

1.6. Дисциплинарни мерки

Дисциплинарите мерки трябва да се прилагат в рамките на националното законодателство, както и на международно признатите човешки права. Всяка неподходяща дисциплинарна мярка трябва да бъде избягвана, особено задържането на възнаграждение, социални услуги или документи (напр. паспорти) и забраната да бъде напуснано работното място.

Освен това бизнес партньорът трябва да уважава правото на прекратяване на трудовото отношение от страна на служителя.

1.7. Детски труд и защита на малолетни

Бизнес партньорът не използва детски труд и спазва разпоредбите за защита на малолетни. Минималната възраст за наемане не трябва да бъде под тази възраст, в която по закон приключва задължителното обучение в училище. В никакъв случай служителите не трябва да бъдат под 15 години (или под 14 години, когато националното законодателство допуска това в съответствие със Споразумение 138 на МОТ).

Националните законови норми, както и международните стандарти за защита на малолетните трябва да бъдат спазвани. Освен това подрастващи (младежи) нямат право да упражняват нощна работа.

2. Околна среда

2.1. Закони за опазването на околната среда

Бизнес партньорът спазва съответните закони и разпоредби за опазване на околната среда. Предприятието на бизнес партньора отговаря на изискванията на закона за отпадъците, както и опазване от вредни емисии и опазване на водата. Всякакви разпоредби относно опасни вещества и тяхното депониране трябва да се спазват от бизнес партньора. Това се отнася в особена степен за съхранението и употребата на опасни вещества, както и тяхното депониране. Служителите трябва да бъдат обучени относно боравенето с опасни материали и вещества.

2.2. Ресурси и замърсяване на околната среда

Замърсявания на околната среда трябва да бъдат избягвани, доколкото това е възможно със съответните средства или във всеки случай да бъдат сведени до минимум. Опазването на околната среда и климата, както и стимулирането на биоразнообразието, е непрекъсната задача, която може да бъде изпълнена единствено чрез редовно подобрене на нивото на защита чрез перманентно редуциране на използването на ресурси и намаляването на отпадъците. За тази цел бизнес партньорът полага подходящи усилия в рамките на своята професионална дейност.

3. Спазване

3.1. Подизпълнители

Подизпълнители, които бизнес партньорът наема за изпълнение на предоставените от него услуги, трябва да спазват стандарти, съответстващи на този Кодекс на поведение. Бизнес партньорът трябва да ги информира относно съдържанието на този Кодекс на поведение и да изиска спазването на тук описаните изисквания и стандарти.

3.2. Съобщаване за нарушения и задължение за съдействие

В случай че бизнес партньорът получи информация, която сочи немаловажно нарушение на този Кодекс на поведение, трябва да съобщи това незабавно. Бизнес партньорът е длъжен, при поискване, да даде писмена информация относно нарушения. Справката трябва да съдържа детайлно описание на нарушението, на участника, както и настъпилите или възможни последици от нарушението (напр. мерки от страна на властите). Бизнес партньорът взема участие в процеса на изясняване относно нарушението. Съобщението се прави при спазване на оправданите интереси на бизнес партньора, както и зачитане на правата на служителите, особено опазването на личните данни и опазването на служебни тайни. Това важи също за нарушения при подизпълнители на бизнес партньора.

Освен това трябва да бъде създаден вътрешен процес за съобщаване на нарушения на тези стандарти; служители, които съобщават за такива нарушения, не трябва да бъдат наказвани или поставени в неравностойно положение поради това си действие.

3.3. Одити

Бизнес партньорът ще предостави възможност за проверка на спазването на Кодекса на поведение. За тази цел той предоставя писмена информация относно отправени запитвания и дава възможност за предварителен оглед на предприятието си. Бизнес партньорът разрешава достъпа до съответната документация, необходим за целта на дадената проверка. С извършването на проверката могат да бъдат натоварени трети лица (напр. одитори).

При поискване на бизнес партньора могат да бъдат предоставени подходящи одиторски права от подизпълнители, които са били наети за извършване на услугата.

3.4. Прекратяване

При нарушаване на съдържащи се в този Кодекс на поведение задължения на бизнес партньора може да бъде даден разумен срок за коригиране на ситуацията или, когато това не е възможно поради естеството на нарушението, той може да бъде предупреден. В случай че бизнес партньорът остави срокът да изтече, без да предприеме коригиращи действия, или се стигне до повторни нарушения, договорните отношения могат да бъдат прекратени извънредно без предизвестие. При повторни или тежки нарушения договорните отношения могат да бъдат прекратени без предизвестие, без да бъде поставян срок за коригиране на ситуацията, нито да бъде отправено предупреждение. По-нататъшни права, по-специално евентуални претенции за компенсация, остават незасегнати.