

**SCHWARZ**



# Kodeks ponašanja grupacije Schwarz za poslovne partnere

# Kodeks ponašanja za poslovne partnere

## Preambula

Grupacija Schwarz pri suradnji s poslovnim partnerima i u čitavom opskrbnom lancu pridaje veliku važnost socijalnoj i ekološkoj održivosti. Kodeks ponašanja za poslovne partnere u vezi s tim opisuje temeljna načela za suradnju s poslovnim partnerima.

Navedena načela predstavljaju minimalne standarde za naše poslovne odnose. Kodeks se temelji na međunarodnim osnovnim smjernicama i načelima navedenim u nastavku:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- Konvencija UN-a o pravima djeteta
- Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena
- Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća
- Deklaracija Međunarodne organizacije rada (MOR) o temeljnim načelima i pravima pri radu
- Pariški sporazum o klimatskim promjenama

Nacionalni i ostali mjerodavni zakoni i propisi koji vrijede u državama u kojima se poslovna djelatnost obavlja i načela navedena u ovom kodeksu ponašanja moraju se ispuniti. Od svih važećih propisa uvijek je mjerodavan onaj koji je najprikladniji za ostvarenje zaštitne svrhe.

Nadalje, potrebno je osigurati provedbu i praćenje navedenih standarda odgovarajućim internim postupkom.

Zabranjeno je davanje i primanje mita te ostali oblici korupcije. Osim toga, poslovni partner će se pridržavati svih poslovnih standarda primjenjivih za njegovu industriju.

Radi lakše čitljivosti upotrebljavaju se jezični oblici muškog roda. S time nije povezana nikakva diskriminacija drugih spolova.

## 1. Rad

### 1.1. Zabrana diskriminacije

Poslovni partner ne smije provoditi diskriminaciju ni u kojem obliku. Prije svega, nitko ne smije biti zaklinut zbog svoje dobi, spola, seksualne orijentacije, trudnoće, invaliditeta, nacionalnosti, etničkog podrijetla, boje kože, religije ili svjetonazora, političkih uvjerenja, socijalne pozadine ili bračnog stanja. Diskriminacijom se smatra zakidanje neke osobe zbog gore navedenih obilježja ili drugih objektivno neopravdanih okolnosti.

Jednake mogućnosti za žene i muškarce osigurat će se u svim aspektima obrazovanja te osobnog i profesionalnog razvoja.

### 1.2. Pošteno postupanje

Poslovni partner u načelu se neće koristiti prisilnim radom ni radom zatvorenika.

Brinut će se za to da na radnom mjestu ne dođe do grubog ili neljudskog postupanja. U to se ubrajaju prije svega spolno uznemiravanje, tjelesno kažnjavanje, psihička i tjelesna prisila i verbalno vrijeđanje zaposlenika. Zaposlenicima se ne smije ni prijetiti takvim ponašanjem.

### 1.3. Plaće i radno vrijeme

Poslovni partner pridržavat će se svih primjenjivih zakona, propisa i standarda industrije o plaćama i radnom vremenu. Iznosi plaća i ostalih novčanih isplata ne smiju biti niži od iznosa propisanih zakonskim propisima i standardima lokalne proizvodne industrije. Moraju se jasno definirati i isplaćivati redovito i u cijelosti. Cilj je isplaćivanje plaća i ostalih novčanih isplata koje pokrivaju životne troškove u slučaju da zakonski propisane minimalne plaće nisu dostatne za to. Odbitci za plaće u naravi dopušteni su samo do određene mjere i u iznosu proporcionalnom vrijednosti plaće u naravi. Poslovni partner plaća zakonski propisana socijalna davanja i davanja na koje zaposlenici imaju pravo prema nacionalnom zakonodavstvu (npr. davanja za osiguranje, dodatci za prekovremeni rad i plaćeni godišnji odmor).

Osim toga, zaposlenike treba redovito i u razumljivom obliku obavještavati o strukturi naknade. Obveze propisane radnim odnosom moraju se zabilježiti u pisanom obliku i uručiti zaposleniku u obliku ugovora o radu. Poslovni partner načelno ne zadržava novčana sredstva za zaduživanje radne opreme.

Zaposlenici neće raditi dulje od zakonski dopuštenog radnog vremena. Zadovoljavaju se zakonski propisi o neradnim danima. Nadalje, od zaposlenika se ne smije zahtijevati da redovito rade više od 48 sati tjedno, a s prekovremenim satima više od 60 sati tjedno. Za taj se prekovremeni rad prema nacionalnom zakonodavstvu mora zasebno isplatiti naknada ili ga se mora nadoknaditi slobodnim vremenom. Svaki zaposlenik ima pravo na najmanje jedan slobodan dan nakon šest uzastopnih radnih dana.

### 1.4. Sloboda udruživanja

Poslovni partner osigurava pravo na slobodu udruživanja. Zaposlenici imaju pravo na okupljanje prema primjenjivim zakonima, pravo na osnivanje sindikata i predstavništva zaposlenika i pravo na pridruživanje sindikatima i predstavništvima zaposlenika. Nadalje, zaposlenici imaju pravo na kolektivne pregovore radi rješavanja pitanja vezanih za radna mjesta i plaće.

Zbog zahtijevanja tih prava ni u kojem se slučaju ne smiju primjenjivati kaznene mjere.

### 1.5. Sigurnost i zdravlje

Poslovni partner mora osigurati sigurno radno okruženje. Radna mjesta i radni objekti moraju biti u skladu s primjenjivim zakonima i propisima. Svaka povreda temeljnih ljudskih prava na radnom mjestu i u radnim objektima je zabranjena. Osim toga, nužno je pridržavati se prije svega zahtjeva za zaštitu od požara i hitnu medicinsku skrb.

Osobito mladi (adolescenti) ne bi trebali biti izloženi opasnim, nesigurnim ili nezdravim okolnostima koje ugrožavaju njihovo zdravlje i razvoj. Zaposlenici se moraju redovito obučavati o zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu. Nadalje, na radnim mjestima mora biti osigurana dostatna razina čistoće. Ako poslovni partner pruža zaposlenicima smještaj, za smještaj također vrijede isti zahtjevi.

Rukovodstvo treba odrediti predstavnika za zdravlje i sigurnost zaposlenika koji će biti odgovoran za uvođenje zdravstvenih i sigurnosnih standarda i pridržavanje tih standarda na radnom mjestu.

### 1.6. Disciplinske mjere

Disciplinske mjere moraju se izvršavati u okviru nacionalnog zakonodavstva i međunarodno priznatih ljudskih prava. Ne smiju se izvršavati neprimjerene disciplinske mjere kao što su uskraćivanje plaće i socijalnih doprinosa ili zadržavanje dokumenata (npr. osobnih isprava) i zabrana napuštanja radnog mjesta.

Nadalje, poslovni partner poštivat će pravo svojih zaposlenika na davanje otkaza.

## 1.7. Rad djece i zaštita maloljetnika

Poslovni partner neće se koristiti radom djece i pridržavat će se propisa za zaštitu maloljetnika. Najniža dob za zapošljavanje ne smije biti manja od dobi u kojoj se završava zakonski obvezno školovanje. Zaposlenici ni u kojem slučaju ne smiju biti mlađi od 15 godina (odnosno 14 godina ako to dopušta nacionalno zakonodavstvo prema Konvenciji 138 MOR-a).

Moraju se zadovoljavati nacionalni propisi i međunarodni standardi za zaštitu maloljetnika. Osim toga, mladi (adolescenti) ne smiju obavljati noćni rad.

## 2. Okoliš

### 2.1. Zakoni o zaštiti okoliša

Poslovni partner pridržavat će se primjenjivih zakona i uredbi o zaštiti okoliša.

Rad poslovnog partnera mora ispunjavati zahtjeve zakonodavstva o otpadu, zaštite od imisija i zaštite voda. Poslovni partner mora ispunjavati sve propise povezane s opasnim tvarima. To se posebno odnosi na skladištenje opasnih tvari, postupanje s opasnim tvarima i njihovo zbrinjavanje. Zaposlenici moraju proći obuku o postupanju s opasnim materijalima i tvarima.

### 2.2. Resursi i utjecaji na okoliš

Utjecaji na okoliš moraju se izbjeći ili barem smanjiti ako je to moguće postići prikladnim sredstvima. Zaštita okoliša i klime te promicanje bioraznolikosti trajni je zadatak koji se može ispuniti samo stalnim poboljšanjem razine zaštite trajnim smanjenjem potrošnje resursa i količine nastalog otpada. Poslovni partner za to u okviru svoje poslovne djelatnosti poduzima prikladne napore.

## 3. Pridržavanje

### 3.1. Podizvođači

Podizvođači koje poslovni partner zapošljava za pružanje svojih usluga moraju se pridržavati standarda koji odgovaraju ovom kodeksu ponašanja. Poslovni partner dužan je informirati ih o sadržaju ovog kodeksa ponašanja i zahtijevati ispunjavanje ovdje navedenih zahtjeva i standarda.

### 3.2. Prijavljivanje povreda i obveza suradnje

Ako poslovni partner sazna da postoje dokazi koji ukazuju na značajnu povredu ovog kodeksa ponašanja, ima obvezu bez odgode to prijaviti. Poslovni partner ima obvezu na zahtjev dati informacije o povredama u pisanom obliku. Informacije moraju sadržavati detaljan opis povrede i sudionika te nastalih i mogućih posljedica povrede (npr. službene mjere). Poslovni partner surađuje pri mjerama razjašnjenja u vezi s prekršajem. Obavijest se daje uz zaštitu legitimnih interesa poslovnog partnera i uzimajući u obzir prava zaposlenika, posebno zaštitu podataka i zaštitu poslovnih tajni. To vrijedi i za povrede koje počine podizvođači poslovnog partnera.

Nadalje, mora se urediti interni sustav za prijavljivanje povreda ovih standarda; zaposlenici koji izvrše prijave ne smiju se zbog toga podvrći disciplinarnim mjerama ni zakidati.

### 3.3. Revizije

Poslovni partner omogućit će provjeru pridržavanja kodeksa ponašanja. U tu svrhu na upit daje informacije u pisanom obliku i omogućuje inspekcije svojeg društva na licu mjesta. Poslovni partner u svrhu provjere daje potreban uvid u odgovarajuću dokumentaciju. Za provođenje provjere smiju se ovlastiti treće strane (npr. revizori).

Poslovni partner na zahtjev od podizvođača zaposlenih za pružanje usluga traži ustupanje odgovarajućih prava na provjeru.

### **3.4. Raskid**

U slučaju povrede obveza navedenih u ovom kodeksu ponašanja, poslovnom partneru može se dati prikladan rok za popravak povrede ili, ako to nije moguće zbog prirode prekršaja, upozorenje. Ako poslovni partner dopusti da prođe rok bez popravka povrede ili u slučaju ponovljene povrede, ugovorni odnos može se trenutno izvanredno raskinuti. U slučaju ponovljenih ili teških povreda ugovorni odnos može se trenutno raskinuti i bez postavljanja roka ili upozorenja. Ovime se ne dovode u pitanje daljnja prava, posebno mogući zahtjev za naknadu štete.