



– Kaufland – Kódex správania Sociálne štandardy pre obchodných partnerov –

Prevzatie ekologickej a sociálnej zodpovednosti je nielen základom nášho každodenného konania – ale aj od našich obchodných partnerov požadujeme presadzovanie príslušných štandardov. Kódexom správania spoločnosti Kaufland definujeme naše požiadavky na našich zmluvných partnerov a zaväzujeme ich, aby zaistovali minimálne sociálne štandardy a dodržiavali platné sociálne a ekologické zákony.

Kódex správania vytvára základ pre dlhodobé obchodné vzťahy s našimi dodávateľmi. Vychádza z medzinárodných noriem a smerníc, ako Medzinárodná organizácia práce (ILO), Všeobecná deklarácia ľudských práv Spojených národov, Dohovor OSN o právach dieťaťa, zásady UN Global Compact a hlavné zásady OECD pre nadnárodné podniky.

Tento kódex správania platí aj pre zmluvných subdodávateľov našich obchodných partnerov, ktorí sa podieľajú na výrobe výrobkov alebo na poskytovaní služieb pre Kaufland.

Nasledujúce zásady predstavujú minimálne požiadavky, ktoré musia byť splnené.

1. Dodržiavanie zákonov

Dodržiavať sa musia medzinárodné predpisy a zákony, právne predpisy platné v krajine obchodnej činnosti, minimálne odvetvové normy, dohovory ILO a UN, ako aj všetky ostatné relevantné zákonné ustanovenia. Vždy sa musí použiť predpis, ktorý stanovuje najprísnejšie požiadavky.

2. Diskriminácia (Dohovor ILO 100, 111, 158, 159)

Akákoľvek forma diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a v zamestnaneckom pomere je zakázaná. Je potrebné dbať na rovnosť šancí a rovnosť zaobchádzania bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, vek, fyzické alebo mentálne postihnutie, sexuálnu orientáciu, rodinné povinnosti, náboženstvo, kastu, politické presvedčenie, národnosť, etnický a národnostný pôvod, sociálny pôvod, členstvo v zamestnaneckých organizáciách, vrátane odborov a akékoľvek iné osobné charakteristiky.



3. Nútená práca a disciplinárne opatrenia (Dohovor ILO 29, 105)

Nútená práca je zakázaná. To znamená, že všetky pracovné pomery, v ktorých sa pracovný výkon vynucuje násilím alebo hrozbou, ako napr. otroctvo, splácanie dlhu, nevoľníctvo, sú zakázané.

Ani podnik ani inštitúcia, ktorá podniku poskytuje pracovné sily, nesmie zadržať časť mzdy, sociálne výhody, majetok alebo dokumenty zamestnanca, aby ho donútila pokračovať v práci pre podnik.

Zamestnanci majú právo opustiť pracovné miesto na konci bežného pracovného dňa. Majú možnosť vypovedať svoj zamestnanecký pomer voči zamestnávateľovi pri dodržaní primeranej výpovednej lehoty.

Podnik musí so svojimi zamestnancami zaobchádzať s úctou a rešpektom. Používať telesné tresty, sexuálne obťažovanie a fyzický nátlak je zakázané.

Disciplinárne opatrenia musia prebiehať v rámci národného a medzinárodného práva, ako aj medzinárodne uznávaných ľudských práv.

4. Detská práca (Dohovor ILO 79, 138, 142, 182, Odporúčanie ILO 146)

Detská práca sa netoleruje. Minimálny vek na zamestnanie nesmie byť nižší ako vek ukončenia povinnej školskej dochádzky a v žiadnom prípade nie nižší ako 15 rokov, príp. 14 rokov, ak to vnútroštátne právne predpisy podľa Dohovoru ILO 138 povoľujú. Je potrebné dodržiavať vnútroštátne právne predpisy o ochrane detí a mladých pracovníkov.

5. Sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie (Dohovor ILO 87, 98, 135, Odporúčanie ILO 143)

Zamestnanci majú právo založiť združenie podľa svojej voľby s cieľom podporovať a chrániť záujmy zamestnancov alebo sa k takémuto združeniu pripojiť. Je potrebné akceptovať právo na kolektívne vyjednávanie. Ak je vnútroštátnym právom obmedzené právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie, je potrebné zamestnancom aspoň dovoliť nezávisle a slobodne sa organizovať za účelom vyjednávania. Disciplinárne opatrenia voči zamestnancom, ktorí slobodne a zákonne využívajú svoje právo na združovanie, nie sú prípustné.

6. Pracovná doba a pracovné zmluvy (Dohovor ILO 1, 14)

Platia príslušné vnútroštátne zákony a odvetvové normy o pracovnom čase. Týždenný pracovný čas nesmie prekročiť zákonom stanovený počet hodín. Od zamestnancov sa



nesmie vyžadovať spravidla viac ako 48 hodín práce a vrátane nadčasov nie viac ako 60 hodín. Práca nadčas musí byť dobrovoľná a musí byť odmeňovaná samostatne podľa vnútroštátnych právnych predpisov. Každý zamestnanec má právo na minimálne jeden voľný deň po šiestich po sebe nasledujúcich pracovných dňoch.

V rámci príslušných vnútroštátnych právnych predpisov musia obchodní partneri doručiť svojim zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu.

V prípade dočasnej agentúrnej práce musí obchodný partner zabezpečiť, aby zmluvný partner spĺňal vyššie uvedené požiadavky.

7. Odmena (Dohovor ILO 26, 131)

Vyplatená mzda musí zodpovedať aspoň minimálnym zákonným alebo odvetvovým normám a podaný pracovný výkon zamestnanca musí byť odmenený pravidelne a v plnej výške. Zamestnanci musia dostať všetky dávky stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch (napr. čiastky na poistenie, príplatky a odmeny za prácu nadčas, platená dovolenka).

Zrážky zo mzdy ako sankčné opatrenie sú zakázané. Vyplatenie mzdy musí prebiehať vo forme vhodnej pre zamestnancov, prípadne miestne obvyklým spôsobom.

Zamestnanec musí byť o zložení svojej odmeny pravidelne informovaný pre neho zrozumiteľným spôsobom.

8. Zdravie a bezpečnosť na pracovisku (Dohovor ILO 155)

Obchodný partner musí zabezpečiť, aby na pracovisku nebolo ohrozené zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Pre pracovisko je potrebné vypracovať a inštalovať jasné pravidlá a postupy, aby sa zabránilo nehodám a poškodeniu zdravia pri práci. Zamestnanci musia byť pravidelne školení a informovaní o týchto pravidlách a postupoch, vrátane cvičení bezpečnosti práce, ako aj o zákonom stanovených normách na ochranu zdravia.

Obchodný partner musí zabezpečiť, aby bolo zaistené hygienické pracovné prostredie. Platí to aj pre sociálne zariadenia a miestnosti pre zamestnancov.

9. Ochrana životného prostredia

Musia byť dodržané všetky vnútroštátne zákony o ochrane životného prostredia a príslušné nariadenia. Okrem toho sú obchodní partneri podnecovaní k zamedzovaniu znečistenia životného prostredia alebo znižovaniu tohto znečistenia a k neustálemu zlepšovaniu ochrany životného prostredia. Platné postupy a normy je potrebné



používať najmä pri zaobchádzaní s odpadmi, nebezpečnými chemikáliami a látkami, ako aj v záležitostiach emisií a ochrany vôd.

10. Korupcia

Základom každého obchodného vzťahu je eticky korektné správanie a dodržiavanie príslušných vnútroštátnych a medzinárodných zákonov a noriem. Korupcia, podplácanie alebo sprenevera sú v akejkoľvek forme zakázané. Ako vedenie podniku tak aj zamestnanci sa musia správať tak, aby nevznikali žiadne osobné závislosti alebo záväzky. Obchodný partner sa to zaväzuje zabezpečiť prostredníctvom kontrolných systémov presahujúcich rámec podniku.

11. Vykonávanie a dodržiavanie kódexu správania

Obchodný partner musí prostredníctvom vhodných a overiteľných opatrení zabezpečiť vo svojom podniku vykonávanie a dodržiavanie zásad definovaných v tomto kódexe správania. Dodržiavanie zásad alebo opatrenia na zlepšenie zavedené na dodržiavanie zásad uvedených v tomto kódexe musí vedenie podniku pravidelne preverovať a zdokumentovať. Zamestnanci musia byť o požadovaných štandardoch zrozumiteľne poučení tak, aby poznali svoje práva vyplývajúce z kódexu správania. Obchodný partner musí o obsahu tohto kódexu správania informovať aj svojich dodávateľov a vyžadovať požiadavky a štandardy uvedené v tomto kódexe.

12. Kontrola sociálnych štandardov

Náležite informovaný obchodný partner súhlasí s tým, že na žiadosť Kauflandu umožní vykonať sociálny audit vo svojich podnikoch alebo v relevantných výrobných prevádzkach subdodávateľov. Tento sociálny audit vykoná sám Kaufland alebo Kauflandom oprávnená tretia strana. Kontrolou sa má zdokumentovať dodržiavanie alebo vykonávanie zásad uvedených v tomto kódexe, aby boli spoločne stanovené prípadné opatrenia na zlepšenie.

Pri nedodržaní kódexu správania je obchodný partner povinný podniknúť nápravné opatrenia. Na tento účel bude poskytnutý dostatočný čas a v prípade potreby pomoc zo strany Kauflandu.