

Code of Conduct voor Business partners

SCHWARZ



Preambule

De Schwarz Groep hecht grote waarde aan sociale en ecologische duurzaamheid bij de samenwerking met zakenpartners en in de gehele toeleveringsketen. In de Code of Conduct voor zakenpartners staan de hierop betrekking hebbende fundamentele principes voor de samenwerking met zakenpartners beschreven.

De hierin opgenomen principes zijn minimumnormen voor onze zakelijke relaties. Deze zijn gebaseerd op de hieronder genoemde internationale grondbeginselen en principes:

- Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- United Nations Global Compact (UNGC)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- Het VN-verdrag inzake de rechten van het kind
- Het VN-verdrag inzake de rechten van de vrouw
- De OESO richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- Conventies, fundamentele arbeidsnormen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over arbeids- en sociale normen
- De Overeenkomst van Parijs inzake klimaatverandering

Naast de in deze Code of Conduct opgenomen principes dienen nationale en andere belangrijke wetten en verordeningen die op een gegeven ogenblik van kracht zijn in de landen waarin economische activiteiten worden uitgevoerd, nageleefd te worden. Van alle geldende bepalingen prevaleert steeds degene die het meest geschikt is voor het beschermingsdoel.

Voorts dienen de toepassing en bewaking van de genoemde normen door een interne procedure gewaarborgd te worden.

Omkoop, omkoopbaarheid en andere vormen van corruptie zijn verboden. Bovendien houdt de zakenpartner zich aan alle op zijn branche betrekking hebbende professionele normen.

Omwille van de leesbaarheid wordt de mannelijke vorm gebruikt. Dit betekent echter geen benadeling van andere genders.

1. Arbeid

1.1. Verbod op discriminatie

De zakenpartner onthoudt zich van elke vorm van discriminatie. In het bijzonder wordt niemand benadeeld op grond van zijn leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, een zwangerschap, handicap, zijn nationaliteit, etnische afkomst, huidskleur, religie of levensbeschouwing, politieke overtuiging, zijn sociale achtergrond of burgerlijke staat. Van discriminatie is sprake wanneer een persoon op grond van bovengenoemde kenmerken of andere objectief niet te rechtvaardigen omstandigheden benadeeld wordt.

De gelijke kansen van vrouwen en mannen worden in alle aspecten van de opleiding en bij de persoonlijke en loopbaanontwikkeling gegarandeerd.

1.2. Eerlijke behandeling

De zakenpartner maakt in principe geen gebruik van dwangarbeid of onvrijwillige arbeid van gevangenen. Hij zorgt ervoor dat er op de werkvloer geen sprake is van ruwe of onmenselijke behandeling. Hieronder vallen in het bijzonder seksuele intimidatie, lijfstraffen, geestelijke en lichamelijke dwang en verbaal geweld jegens medewerkers. Evenmin mogen medewerkers met dergelijk gedrag bedreigd worden.

1.3. Lonen en werktijden

De zakenpartner houdt zich aan alle toepasselijke wetten, voorschriften en sectornormen op het gebied van lonen en werktijden. De lonen en andere vergoedingen dienen ten minste in overeenstemming te zijn met de wettelijke regelingen en de normen van de plaatselijke industrie. Ze dienen helder omschreven te zijn en regelmatig en volledig uitbetaald respectievelijk verstrekt te worden. Doel is de betaling van lonen en overige vergoedingen ter dekking van de kosten van het levensonderhoud, voor zover de wettelijke minimumlonen hiervoor te laag zijn. Aftrek voor verstrekkingen in natura zijn slechts in geringe mate en enkel in een redelijke verhouding tot de waarde van de verstrekking in natura toelaatbaar. De zakenpartner betaalt de wettelijke sociale premies en de uitkeringen die de medewerkers op grond van het nationale recht toekomen (zoals bijvoorbeeld verzekeringsuitkeringen, toeslagen voor overwerk en vakantie met behoud van loon).

Daarnaast dient de samenstelling van de vergoeding van de medewerkers regelmatig en op begrijpelijke wijze medegedeeld te worden. De uit de arbeidsrelatie voortvloeiende verplichtingen dienen schriftelijk vastgelegd te zijn en in de vorm van een arbeidsovereenkomst aan de medewerker overhandigd te worden. De zakenpartner houdt in principe geen bedragen in voor arbeidsmiddelen. Medewerkers werken niet meer dan het wettelijk toegestane aantal uren. Wettelijk geregelde rustdagen worden geëerbiedigd. Bovendien mag van de medewerkers niet verlangd worden dat zij regelmatig meer dan 48 uur per week werken en, met inbegrip van overwerk, meer dan 60 uur per week. Dit overwerk dient in overeenstemming met nationaal recht afzonderlijk vergoed te worden of door vrije tijd gecompenseerd te worden. Elke medewerker heeft recht op minimaal één vrije dag na zes aaneengesloten werkdagen.

1.4. Vrijheid van vereniging

De zakenpartner respecteert het recht op vrijheid van vereniging. Medewerkers hebben het recht om zich in overeenstemming met de daarop betrekking hebbende wetten te verenigen, evenals om vakbonden en personeelsvertegenwoordigingen op te richten of zich hierbij aan te sluiten. Daarnaast hebben medewerkers het recht op collectieve onderhandelingen voor het oplossen van kwesties met betrekking tot werkgelegenheid en loon.

Het uitoefenen van deze rechten mag in geen geval met represailles bestraft worden.

1.5. Veiligheid en gezondheid

De zakenpartner zorgt voor een veilige werkomgeving. Werkplekken en installaties dienen aan de toepasselijke wetten en voorschriften te voldoen. Iedere schending van fundamentele mensenrechten op de werkplek en in de bedrijfsomgeving is verboden. Bovendien dient in het bijzonder aan de eisen van brandveiligheid en hulp in noodsituaties voldaan te worden.

In het bijzonder dienen jongeren niet aan gevaarlijke, onveilige of ongezonde omstandigheden blootgesteld te worden, die hun gezondheid en ontwikkeling in gevaar brengen. Medewerkers dienen regelmatig scholing over gezondheid en veiligheid op het werk te krijgen. Bovendien dient de werkplek voldoende schoon te zijn. Wanneer de zakenpartner onderdak ter beschikking stelt aan medewerkers, gelden hiervoor dezelfde eisen.

Uit de bedrijfsleiding dient een vertegenwoordiger voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers benoemd te worden die verantwoordelijk is voor de implementatie en handhaving van de gezondheids- en veiligheidsnormen op het werk.

1.6. Disciplinaire maatregelen

Disciplinaire maatregelen dienen binnen de door het nationale recht en internationaal erkende mensenrechten gestelde grenzen te zijn. Elke ongepaste disciplinaire maatregel, zoals in het bijzonder het inhouden van salaris, sociale uitkeringen of documenten (bijv. legitimatiebewijzen) en het verbod om de werkplek te verlaten, dient achterwege te blijven.

Daarnaast respecteert de zakenpartner het recht van de medewerker om de overeenkomst op te zeggen.

1.7. Kinderarbeid en bescherming van minderjarigen

De zakenpartner maakt geen gebruik van kinderarbeid en houdt zich aan de regels voor de bescherming van minderjarigen. De minimumleeftijd voor deelname aan het arbeidsproces mag niet onder de leeftijd liggen waarop de wettelijke leerplicht eindigt. In geen geval mogen medewerkers jonger dan 15 jaar zijn (respectievelijk 14 jaar, wanneer nationaal recht in overeenstemming met ILO-verdrag 138 dit toestaat).

Zowel nationale regelgeving als internationale normen voor de bescherming van minderjarigen dienen nageleefd te worden. Daarnaast mogen jongeren geen nachtwerk verrichten.

2. Milieu

2.1. Milieuwetgeving

De zakenpartner houdt zich aan de op dat moment van toepassing zijnde milieuwetten en -verordeningen.

Het bedrijf van de zakenpartner voldoet aan de eisen van de wetgeving met betrekking tot het beheer van afvalstoffen en de bescherming tegen emissies en van water. Alle voorschriften met betrekking tot gevaarlijke stoffen worden door de zakenpartner nageleefd. Dit betreft met name de opslag van en omgang met gevaarlijke stoffen en de verwijdering ervan. De medewerkers dienen getraind te worden in de omgang met gevaarlijke materialen en stoffen.

2.2. Hulpbronnen en druk op het milieu

De druk op het milieu dient, voor zover dit met proportionele middelen mogelijk is, vermeden of in elk geval verminderd te worden. Bescherming van het milieu en het klimaat en bevordering van de biodiversiteit is een voortdurende opgave, waaraan alleen voldaan kan worden door een constante verbetering van het niveau van bescherming door de blijvende reductie van het verbruik van hulpbronnen en vermindering van afvalstoffen. De zakenpartner levert hiervoor in het kader van zijn bedrijvigheid passende inspanningen.

3. Naleving

3.1. Onderaannemers

Onderaannemers die de zakenpartner voor de uitvoering van zijn opdracht inzet, dienen zich aan normen te houden die gelijkwaardig zijn aan deze Code of Conduct. De zakenpartner dient hen over de inhoud van deze Code of Conduct te informeren en naleving van de hierin vermelde eisen en normen te verlangen.

3.2. Melding van overtredingen en medewerkingsplicht

Indien de zakenpartner kennis neemt van vermoedens die op een niet onbeduidende overtreding van deze Code of Conduct duiden, dient hij dit onmiddellijk te melden. De zakenpartner is verplicht om op verzoek schriftelijke informatie over de overtreding te verstrekken. De informatie dient een gedetailleerde beschrijving van de overtreding, de hierbij betrokken personen en de ontstane of mogelijke gevolgen van de overtreding (bijv. overheidsmaatregelen) te bevatten. De zakenpartner verleent zijn medewerking aan verzoeken om informatie met betrekking tot een overtreding. Deze informatie wordt verstrekt met inachtneming van de rechtmatige belangen van de zakenpartner en de rechten van medewerkers, in het bijzonder de bescherming van gegevens en van bedrijfsgeheimen. Dit geldt ook voor overtredingen bij onderaannemers van de zakenpartner.

Voorts dient een intern meldpunt voor overtredingen van deze normen ingericht te worden; medewerkers die een melding doen, mogen om deze reden niet bestraft of benadeeld worden.

3.3. Audits

De zakenpartner zal het mogelijk maken om naleving van de Code of Conduct te controleren. Hiervoor geeft hij schriftelijk antwoord op verzoeken om informatie en maakt inspecties van zijn bedrijf mogelijk. De zakenpartner verleent de voor het doel van het betreffende onderzoek noodzakelijke inzage in relevante documentatie. Derden (bijv. accountants) mogen de opdracht krijgen om dit onderzoek uit te voeren.

Op verzoek verleent de zakenpartner overeenkomstige onderzoeksrechten aan onderaannemers die voor het verlenen van deze dienst ingezet worden.

3.4. Beëindiging

In het geval van een overtreding van de in deze Code of Conduct opgenomen verplichtingen kan de zakenpartner een passende termijn gegeven worden voor het verhelpen hiervan. Wanneer dit gezien de aard van de overtreding niet mogelijk is, kan hij een waarschuwing krijgen. Wanneer de zakenpartner de termijn laat verstrijken zonder de overtreding te verhelpen of in het geval van herhaalde overtredingen, kan de contractuele relatie met onmiddellijke ingang beëindigd worden. Bij herhaalde of zwaarwegende overtredingen kan de contractuele relatie met onmiddellijke ingang beëindigd worden, ook zonder het stellen van een termijn of het geven van een waarschuwing. Dit laat verdere rechten, in het bijzonder een mogelijk recht op schadevergoeding, onverlet.