

SCHWARZ



Code of Conduct der Schwarz Gruppe für Geschäftspartner



Annex

Code of Conduct für Geschäftspartner

Präambel

Die Schwarz Gruppe legt grossen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sowie in der gesamten Lieferkette. Der Code of Conduct für Geschäftspartner beschreibt diesbezüglich die grundlegenden Prinzipien für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Er basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- United Nations Global Compact (UNGC)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen

Die nationalen und sonstigen massgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete massgeblich.

Ferner sind die Umsetzung und Begleitung der genannten Standards durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen.

Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten. Der Geschäftspartner hält darüber hinaus sämtliche für seine Branche einschlägigen beruflichen Standards ein.

Zur besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Damit ist keine Benachteiligung der anderen Geschlechter verbunden.

1. Arbeit

1.1. Diskriminierungsverbot

Der Geschäftspartner unterlässt jede Form der Diskriminierung. Insbesondere wird niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, Behinderung, seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politische Überzeugung, seines sozialen Hintergrunds oder Familienstands benachteiligt. Eine Diskriminierung liegt bei einer Benachteiligung einer Person aufgrund der oben genannten Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände vor.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in allen Aspekten der Ausbildung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleistet.

1.2. Faire Behandlung

Der Geschäftspartner setzt grundsätzlich keine Zwangsarbeit oder Gefängnisarbeit ein.

Er trägt dafür Sorge, dass es am Arbeitsplatz nicht zu grober oder unmenschlicher Behandlung kommt. Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung und verbale Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

1.3. Löhne und Arbeitszeiten

Der Geschäftspartner beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmässig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Der Geschäftspartner zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z. B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub). Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmässig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrags auszuhändigen. Der Geschäftspartner nimmt grundsätzlich keinen Einbehalt für Arbeitsmittel vor.

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmässig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche. Diese Mehrarbeit muss gemäss nationalem Recht separat vergütet werden oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

1.4. Vereinigungsfreiheit

Der Geschäftspartner gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäss den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschliessen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen.

Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.

1.5. Sicherheit und Gesundheit

Der Geschäftspartner sorgt für eine sichere Arbeitsumgebung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen müssen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten. Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter sollen regelmässig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Stellt der Geschäftspartner Mitarbeitern Unterkünfte, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen.

Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

1.6. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme ist zu unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Des Weiteren respektiert der Geschäftspartner das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

1.7. Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Der Geschäftspartner setzt keine Kinderarbeit ein und beachtet Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäss ILO Übereinkommen 138 dies zulässt).

Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten. Zudem dürfen Heranwachsende (Jugendliche) keine Nachtarbeit verrichten.

2. Umwelt

2.1. Umweltschutzgesetze

Der Geschäftspartner hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein. Der Betrieb des Geschäftspartners genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrenstoffen werden vom Geschäftspartner eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung, den Umgang mit Gefahrenstoffen und deren Entsorgung. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

2.2. Ressourcen und Umweltbelastungen

Umweltbelastungen sind, soweit dies mit verhältnismässigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität ist eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der Abfallverminderung nachgekommen werden kann. Der Geschäftspartner unternimmt hierfür im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen.

3. Einhaltung

3.1. Nachunternehmer

Nachunternehmer, welche der Geschäftspartner für seine Leistungserbringung einsetzt, müssen diesem Code of Conduct entsprechende Standards einhalten. Der Geschäftspartner hat sie über den Inhalt dieses Code of Conduct zu informieren und die hier aufgeführten Anforderungen und Standards einzufordern.

3.2. Meldung von Verstössen und Mitwirkungspflicht

Erlangt der Geschäftspartner Kenntnis von Anhaltspunkten, die auf einen nicht unerheblichen Verstoß gegen diesen Code of Conduct deuten, hat er dies unverzüglich mitzuteilen. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, auf Verlangen schriftlich Auskunft zu Verstössen zu erteilen. Die Auskunft muss eine detaillierte Beschreibung des Verstosses, der beteiligten Personen sowie der eingetretenen oder möglichen Folgen des Verstosses (z. B. behördliche Massnahmen) enthalten. Der Geschäftspartner

wirkt bei Aufklärungsmassnahmen bezüglich eines Verstosses mit. Die Mitteilung erfolgt, unter Wahrung der berechtigten Interessen des Geschäftspartners sowie unter Beachtung der Rechte von Mitarbeitern, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen. Das gilt auch für Verstösse bei Nachunternehmern des Geschäftspartners.

Ferner ist ein betriebsinternes Meldewesen für Verstösse gegen diese Standards einzurichten; Mitarbeiter, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.

3.3. Audits

Der Geschäftspartner wird es ermöglichen, die Einhaltung des Code of Conduct zu überprüfen. Hierfür erteilt er schriftlich Auskunft auf Anfragen und ermöglicht Vorortbesichtigungen seines Betriebs. Der Geschäftspartner gewährt den für den Zweck der jeweiligen Prüfung erforderlichen Einblick in entsprechende Dokumentationen. Mit der Durchführung der Prüfung dürfen Dritte (z. B. Auditoren) beauftragt werden.

Auf Anforderung lässt sich der Geschäftspartner von Nachunternehmern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

3.4. Beendigung

Dem Geschäftspartner kann bei einem Verstoß gegen in diesem Code of Conduct enthaltene Pflichten eine angemessene Frist zur Abhilfe gesetzt werden oder, wenn dies nach der Natur des Verstosses nicht möglich ist, kann er abgemahnt werden. Lässt der Geschäftspartner die Frist ohne Abhilfe zu leisten verstreichen oder kommt es wiederholt zu Verstößen, kann das Vertragsverhältnis fristlos ausserordentlich beendet werden. Bei wiederholten oder schwerwiegenden Verstößen kann das Vertragsverhältnis, auch ohne Fristsetzung oder Abmahnung, fristlos beendet werden. Weitergehende Rechte, insbesondere ein möglicher Anspruch auf Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.