

Lidl – Etický kodex

Lidl dbá ve vlastním podniku a v obchodních vztazích s obchodními partnery na dodržování minimálních sociálních standardů. Lidl je členem unijní iniciativy "Business Social Compliance Initiative" (BSCI) v rámci evropské Asociace zahraničního obchodu. Na tomto základě vyvinul Lidl vlastní etický kodex s cílem zlepšit minimální sociální standardy u svých obchodních partnerů v různých zemích. Tyto minimální standardy jsou základem pro obchodní vztahy Lidlu a jeho smluvních partnerů.

1. Lidská důstojnost

Lidskou důstojnost je třeba respektovat jako základní předpoklad lidského soužití.

2. Dodržování zákonných předpisů

Je třeba dodržovat platné národní a jiné příslušné zákony a předpisy, stejně jako konvence ILO (Mezinárodní organizace práce) a OSN. Ze všech platných předpisů je rozhodující vždy předpis, který nejlépe vyhovuje uskutečnění ochranného účelu. Podplácení, přijímání úplatků a jiná korupce jsou zakázány.

3. Zákaz dětské práce

Při výrobě zboží nebo poskytování služeb pro Lidl je zakázána dětská práce, jak je definována konvencemi ILO a OSN, mezinárodní normou SA8000 nebo národními předpisy. Porušování tohoto zákazu musí být odstraněno zdokumentovanými strategiemi a postupy; je třeba přiměřeně podporovat školní vzdělávání dětí. Mladiství, kterým je podle definice mezinárodní normy SA8000 nejméně 15 let a ještě nedovršili 18. rok věku, smí být zaměstnáváni pouze mimo školní výuku. Za žádných okolností nesmí denní pracovní doba překročit 8 hodin, resp. 10 hodin denně po součtu doby strávené ve škole, v práci a transportem. Mladiství nesmí vykonávat noční práci.

4. Zákaz nucené práce a disciplinární opatření

Všechny formy nucené práce jsou zakázány. Používání tělesných trestů, psychického nebo fyzického nátlaku, jakož i urážlivých slovních nadávek je zakázáno.

5. Pracovní podmínky a odměňování

Je třeba dodržovat platné národní pracovněprávní předpisy. Mzdy a ostatní příspěvky musí odpovídat přinejmenším zákonné úpravě a/nebo standardům místního výrobního hospodářství. Mzdy a ostatní příspěvky je třeba jasně definovat a pravidelně vyplácet resp. poskytovat. Cílem je vyplácení mezd a ostatních příspěvků, které pokrývají životní náklady, jsou-li zákonné minimální mzdy příliš nízké. Srážky za věcné plnění jsou přípustné pouze v omezené míře a v přiměřeném poměru k hodnotě věcného plnění.

Pravidelná maximální pracovní doba se řídí zákonnými předpisy. Nečiní více než 48 hodin za týden. Počet přesčasových hodin nečiní více než 12 hodin za týden; další přesčasové hodiny jsou přípustné pouze tehdy, jsou-li nutné z krátkodobých provozních důvodů a jsou povolené kolektivně-právní úpravou. Odpracované přesčasové hodiny je třeba odměňovat zvlášť nebo nahrazovat volnem. Po 6 pracovních dnech následujících za sebou má zaměstnanec nárok na jeden volný den. Více pracovních dní následujících za sebou je přípustné pouze tehdy, pokud je to povoleno podle národního práva a kolektivně-právní úpravou.

6. Zákaz diskriminace

Je zakázána diskriminace na základě pohlaví nebo sexuální identity, věku, náboženství nebo světonázoru, rasy, etnického původu, národnostního nebo sociálního původu nebo postižení zaměstnance.

7. Svoboda organizování a shromažďování

Práva zaměstnanců na založení pracovních organizací a vstup do nich, jakož i práva na vedení kolektivních jednání podle ustanovení příslušných národních zákonů a předpisů, jakož i konvencí ILO nesmí být omezována. Zaměstnanci nesmí být kvůli uplatňování těchto práv diskriminováni.

8. Bezpečnost práce a ochrana zdraví na pracovišti

Je třeba zajistit bezpečné a zdravé neohrožující podmínky na pracovišti. Jsou zakázány situace na pracovišti a v provozních zařízeních a takové pracovní podmínky, které porušují základní lidská práva. Obzvláště mladiství nesmí být vystaveni nebezpečným, nejistým nebo nezdravým okolnostem, které by ohrozily jejich zdraví a vývoj. Personál musí být pravidelně proškolen o zdraví a bezpečnosti práce na pracovišti.

Z oblasti vedení společnosti je třeba určit zmocněnce pro zdraví a bezpečnost personálu, který bude zodpovědný za zavedení a dodržování zdravotních a bezpečnostních standardů na pracovišti.

9. Ochrana životního prostředí

Je třeba dodržovat ekologické a bezpečnostní právní předpisy týkající se zacházení s odpadem, s chemikáliemi nebo jinými nebezpečnými materiály a látkami. Zaměstnanci musí být poučeni o zacházení s nebezpečnými materiály a látkami.

10. Podniková realizace

Realizace a provádění výše uvedených sociálních standardů musí být zajištěny vnitropodnikovou strategií sociální zodpovědnosti a odpovídajícím vnitropodnikovým postupem. Je třeba zřídit vnitropodnikový systém hlášení o porušování těchto sociálních norem; zaměstnanci, kteří skutečnost oznámí, nesmí být z tohoto důvodu potrestáni nebo znevýhodňováni.

Obchodní partneři souhlasí s tím, že realizace sociálních norem může být kdykoli kontrolována Lidlem samotným nebo nezávislým auditorem pověřeným Lidlem.

Každý smluvní partner Lidlu prohlašuje, že je ochoten tyto sociální normy ve svém provozu realizovat a seznámit s nimi i své obchodní partnery a zajistit jejich realizaci.