

## Lidl - Etický kódex

Lidl dbá vo vlastnom podniku a v obchodných vzťahoch s obchodnými partnermi na dodržiavanie minimálnych sociálnych štandardov. Lidl je členom únijnej iniciatívy "Business Social Compliance Initiative" (BSCI) v rámci európskej Asociácie zahraničného obchodu. Na tomto základe vytvoril Lidl vlastný etický kódex s cieľom zlepšiť minimálne sociálne štandardy u svojich obchodných partnerov v rôznych krajinách. Tieto minimálne štandardy sú základom pre obchodné vzťahy Lidlu a jeho zmluvných partnerov.

### 1. Ľudská dôstojnosť

Ľudskú dôstojnosť je treba rešpektovať ako základný predpoklad ľudského spolunažívania.

### 2. Dodržiavanie zákonných predpisov

Je treba dodržiavať platné národné a iné príslušné zákony a predpisy, ako aj konvencie ILO (Medzinárodná organizácia práce) a OSN. Zo všetkých platných predpisov je vždy rozhodujúci predpis, ktorý najviac vyhovuje uskutočneniu ochranného účelu. Podplácanie, prijímanie úplatkov a iná korupcia sú zakázané.

### 3. Zákaz detskej práce

Pri výrobe tovaru alebo poskytovaní služieb pre Lidl je zakázaná detská práca, ako je definovaná konvenciami ILO a OSN, medzinárodnou normou SA8000 alebo národnými predpismi. Porušovanie tohto zákazu musí byť odstránené zdokumentovanými stratégiami a postupmi; je treba primerane podporovať školské vzdelávanie detí. Mladiství, ktorí podľa definície medzinárodného štandardu SA8000 majú najmenej 15 rokov a ešte nedovŕšili 18. rok veku, môžu byť zamestnávaní len mimo školskej výučby. Za žiadnych okolností nesmie denná pracovná doba prekročiť 8 hodín, resp. 10 hodín denne po súčte doby strávenej v škole, v práci a transportom. Mladiství nesmú vykonávať nočnú prácu.

### 4. Zákaz nútenej práce a disciplinárne opatrenia

Všetky formy nútenej práce sú zakázané. Používanie telesných trestov, psychického alebo fyzického nátlaku, ako i urážlivých slovných nadávok je zakázané.

### 5. Pracovné podmienky a odmena

Je treba dodržiavať platné národné pracovnoprávne predpisy. Mzdy a ostatné príspevky musia zodpovedať prinajmenšom zákonnej úprave a/alebo štandardom miestneho výrobného hospodárstva. Mzdy a ostatné príspevky je treba jasne definovať a pravidelne vyplácať resp. poskytovať. Cieľom je vyplácanie miezd a ostatných príspevkov, ktoré pokrývajú životné náklady, pokiaľ sú zákonné minimálne mzdy príliš nízke. Zrážky za vecné plnenia sú prípustné len v obmedzenej miere a v primeranom pomere k hodnote vecného plnenia.

Pravidelný maximálny pracovný čas sa riadi podľa zákonných predpisov. Nie je však viac ako 48 hodín za týždeň vrátane práce nadčas. Počet nadčasových hodín nie je viac než 8 hodín za týždeň; ďalšie nadčasové hodiny sú prípustné len vtedy, ak sú nutné z krátkodobých prevádzkových dôvodov v súlade s národným právom sú

povolené kolektívno-právnu úpravou. Odpracované nadčasové hodiny je treba odmeňovať osobitne alebo nahrádzať voľnom. Zamestnanec má nárok na nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle platných právnych predpisov podľa národného práva a kolektívno-právnej úpravy.

## **6. Zákaz diskriminácie**

Je zakázaná diskriminácia na základe pohlavia alebo sexuálnej identity, veku, náboženstva alebo svetonázoru, rasy, etnického pôvodu, národnostného alebo sociálneho pôvodu alebo postihnutia zamestnancov.

## **7. Sloboda organizovania a zhromažďovania**

Práva zamestnancov na založenie pracovných organizácií a vstup do nich, ako aj práva na vedenie kolektívnych rokovaní podľa príslušných národných zákonov a predpisov, ako aj konvencií ILO, nesmú byť obmedzované. Zamestnanci nesmú byť diskriminovaní kvôli uplatňovaniu týchto práv.

## **8. Bezpečnosť práce a ochrana zdravia na pracovisku**

Je treba zabezpečiť bezpečné a zdravie neohrozujúce podmienky na pracovisku. Sú zakázané situácie na pracovisku a v prevádzkových zariadeniach a také pracovné podmienky, ktoré porušujú základné ľudské práva. Najmä mladiství nesmú byť vystavení nebezpečným, neistým alebo nezdravým okolnostiam, ktoré by ohrozili ich zdravie a vývoj. Personál musí byť pravidelne školený ohľadom zdravia a bezpečnosti práce na pracovisku.

Z oblasti vedenia spoločnosti je treba určiť splnomocnenca pre zdravie a bezpečnosť personálu, ktorý bude zodpovedný za zavedenie a dodržiavanie zdravotných a bezpečnostných štandardov na pracovisku.

## **9. Ochrana životného prostredia**

Je treba dodržiavať ekologické a bezpečnostné právne predpisy týkajúce sa zaobchádzania s odpadom, s chemikáliami alebo inými nebezpečnými materiálmi a látkami. Zamestnanci musia byť poučení o zaobchádzaní s nebezpečnými materiálmi a látkami.

## **10. Podniková realizácia**

Realizácia a výkon vyššie uvedených sociálnych štandardov musia byť zabezpečené vnútropodnikovou stratégiou sociálnej zodpovednosti a príslušným vnútropodnikovým postupom. Je treba zriadiť vnútropodnikový systém hlásenia o porušovaní týchto sociálnych noriem; zamestnanci, ktorí skutočnosť oznámia, nesmú byť z tohto dôvodu potrestaní alebo znevýhodňovaní. Obchodní partneri súhlasia s tým, že realizácia sociálnych noriem môže byť kedykoľvek kontrolovaná Lidlom alebo nezávislým audítorom povereným Lidlom. Každý zmluvný partner Lidlu prehlasuje, že je ochotný tieto sociálne normy vo svojej prevádzke realizovať a zoznámiť s nimi i svojich obchodných partnerov a zabezpečiť ich realizáciu.