

## **Příloha č. 1** **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.