

Pravilnik o
človekovih
pravicaah
in enaki
obravnavi

Uvod

Skrb za ljudi in spoštovanje narave sta bila za podjetje C&A vedno ključna. Medtem ko so vlade dolžne varovati in uveljavljati človekove pravice, mi razumemo svoje odgovornosti, kar zadeva spoštovanje človekovih pravic ter dejavno preprečevanje, blaženje in odpravljanje morebitnih negativnih vplivov na ljudi. Prizadevamo si igrati pozitivno vlogo za svet, v katerem bodo človekove pravice in enako obravnavo uživali vsi.

Naša zaveza za človekove pravice in enako obravnavo

Zavezani smo oblikovanju in spodbujanju kulture spoštovanja mednarodno priznanih človekovih pravic, kot so določene v Vodilnih načelih ZN o podjetništvu in človekovih pravicah. Zavezuje se, da bomo pri svojem poslovanju, v poslovnih odnosih in dobavni verigi spoštovali mednarodne listine o človekovih pravicah (tj. Deklaracijo ZN o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah ter Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah), načela Globalnega dogovora ZN in Deklaracijo Mednarodne organizacije dela (ILO) o temeljnih načelih in pravicah pri delu.

Naše zaveze temeljijo na standardnih iz mednarodnih konvencij in priporočil in jih odseva celoten pravilnik o človekovih pravicah. Spoštujemo tudi Smernice OECD za multinacionalna podjetja in Smernice OECD za skrbno preverjanje odgovornih dobavnih verig v sektorju oblačil in obutve.

Poseben pomen pripisujemo spoštovanju pravic otrok, žensk in ljudi, ki sodijo v zgodovinsko marginalizirane skupine.

Pri tem nas vodijo mednarodni standardi pravic, med drugim Konvencija ZN o otrokovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi diskriminacije žensk, Konvencija ILO o odpravi nasilja in nadlegovanja (št. 190), Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencija o varstvu pravic vseh delavcev migrantov in članov njihovih družin, Konvencija o statusu beguncev, Mednarodna konvencija o pravicah invalidov, Načela o otrokovih pravicah in podjetništvu, Načela ZN o opolnomočenju žensk, Smernice o enakosti spolov k vodilnim načelom ZN, Standardi ravnanja ZN za boj proti diskriminaciji LGBTI.

Upoštevamo vsaj zakone in predpise držav, v katerih poslujemo, medtem ko, ko so ti višji, upoštevamo mednarodne standarde človekovih pravic, navedene v tem pravilniku. Če lokalni zakoni omejujejo uresničevanje mednarodnih standardov človekovih pravic, si bomo prizadevali ustvariti alternativne načine za spoštovanje teh standardov.

Področje uporabe pravilnika

Ta pravilnik opredeljuje, kako podjetje C&A obravnava človekove pravice v svojem odnosu z naslednjimi skupinami in deležniki:

- vsi zaposleni v podjetju C&A, vključno s pripravniki, začasnimi zaposlenimi, skupaj imenovani »zaposleni«,
- najeti delavci, zaposleni pri naših poslovnih partnerjih in ljudje, ki delajo v naši dobavni verigi, skupaj imenovani »delavci«,
- poslovni subjekti v dobavni verigi naših prodajnih izdelkov, vključno z našimi dobavitelji, proizvodnimi enotami, ki jih uporabljajo, njihovimi podizvajalci ter vsemi predhodnimi dobavitelji blaga, kot so blago in surovine (skupaj imenovani »dobavitelji«),
- drugi poslovni partnerji, s katerimi podjetje C&A sklene pogodbeno razmerje za dobavo izdelkov ali storitev, ki niso prodajno blago (skupaj imenovani »poslovni partnerji«),
- ljudje in skupnosti, na katere vpliva naše poslovanje, na primer prebivalci okoliških skupnosti,
- stranke podjetja C&A.

Sodelovanje deležnikov

Mnenja različnih deležnikov, še posebej tistih, na katere lahko vpliva naše poslovanje, so bistvena za izboljšanje našega delovanja na področju človekovih pravic in spodbujanje rezultatov enake obravnave. Zato smo zavezani stalnemu posvetovanju z deležniki z namenom vzpostavitve smiselnega dvosmernega dialoga s predstavniki skupnosti, civilne družbe in organizacijami, ki jih vodijo ljudje iz manj zastopanih skupin.

Zaposleni in delavci

- Naša glavna skrb je zagotoviti odkrit dialog z našimi zaposlenimi in dejavno sodelovati z njimi prek rednih sestankov s predstavniki zaposlenih ter učenjem na podlagi anket o sodelovanju in utripu, fokusnih skupin in pritožbenih kanalov.
- Prav tako pričakujemo, da bomo dejavno iskali in poslušali mnenja delavcev v naši dobavni verigi. Od svojih dobaviteljev in poslovnih partnerjev zahtevamo, da sodelujejo z delavci in predstavniki delavcev na primeren način, denimo s socialnim dialogom in pritožbenimi kanali.

Stranke in skupnosti

- Zavedamo se, da je vzpostavljanje pozitivnih odnosov s strankami in skupnostmi, ne glede na to, kje poslujemo, predpogoj za naše »družbeno dovoljenje za delovanje«. Zavezani smo proaktivnemu sodelovanju z njimi, poslušanju vseh vidikov, komuniciranju in učenju od njih ter resnemu upoštevanju stališč, ki so skladna s človekovimi pravicami in vrednotami enake obravnave.
- Proaktivno bomo ukrepali, da bomo preprečili, odpravili ali vsaj zmanjšali morebiten negativni vpliv na človekove pravice skupnosti, na katere vpliva naše poslovanje.
- Z ustvarjanjem delovnih mest in našim programom vpliva na skupnost za donacije podjetij in zaposlenih prispevamo k pozitivnemu družbeno-ekonomskemu razvoju in boljšim priložnostim.
- Cenimo mnenja strank. Sodelovali bomo s strankami, da bomo izvedeli za njihova mnenja in izkušnje z našim delovanjem na področju človekovih pravic. Stranke tudi spodbujamo, da izrazijo svoja stališča prek naših kanalov za storitve za stranke ter naših kanalov za pritožbe in prijavljanje nepravilnosti.

Ranljive in prikrajšane skupine

- Zavedamo se nenehne krize na področju neenakosti med državami in znotraj njih ter neenakega vpliva, ki ga imajo lahko poslovne dejavnosti na ljudi različnih spolov, identitet in njihovih stičišč. Določene skupine imetnikov pravic so v naši družbi v bolj marginaliziranem položaju kot druge, zato potrebujejo posebno pozornost. Prizadevamo si razumeti, kaj dela ljudi ranljive v različnih kontekstih delovnega mesta, saj se ranljivost razlikuje glede na geografski položaj in družbene okoliščine.
- Trudimo se nenehno izboljševati svoje delovanje na področju človekovih pravic, pri čemer posebno pozornost namenjamo posebnim tveganjem, s katerimi se soočajo ranljive skupnosti. Pri naših dejavnostih to vključuje premalo zastopane skupine in tiste, ki se soočajo z večplastnimi, medsektorskimi prikrajšanostmi. V naši dobavni verigi so to ženske, tisti, ki delajo doma, agencijski delavci, začasni delavci, delavci migranti in domorodni prebivalci.
- Z redno analizo tveganja in, kjer je mogoče, z neposrednim sodelovanjem z ljudmi, ki imajo življenjske izkušnje z družbeno prikrajšanostjo, se trudimo zagotoviti, da so prepoznane vse potencialno ogrožene skupine in da je upoštevan njihov položaj.

Naš pristop

Zavezujemo se, da bomo spoštovali človekove pravice in spodbujali kulturo njihovega spoštovanja ter vzdrževali robustni sistem upravljanja tveganj na področju človekovih pravic za zmanjševanje tveganj in negativnih vplivov na ljudi in skupnosti v naših dejavnostih, poslovnih odnosih in dobavni verigi. Kaj to posebej pomeni, je opredeljeno v nadaljevanju:

- vključevanje pristopov, ki temeljijo na pravicah, v interne politike, operativne procese in poslovne prakse.
- Krepitev ozaveščenja o človekovih pravicah prek usposabljanj, e-učenja in komunikacijskih kampanj.
- Izvajanje učinkovitih postopkov dolžne skrbnosti za prepoznavanje, preprečevanje, zmanjševanje in po potrebi odpravljanje negativnih vplivov na ljudi, na katere vpliva naše poslovanje, vključno s strankami in skupnostmi. To počnemo tako redno kot priložnostno, npr. pri razvoju novih izdelkov ali vstopu na nove trge virov, pri čemer še posebej upoštevamo potrebe ranljivih skupin.
- Ohranjanje in nenehno izboljševanje dostopnih in učinkovitih mehanizmov za pritožbe, odprtih za interne in eksterne deležnike, vključno z dobavitelji/poslovnimi partnerji in njihovimi delavci, zaposlenimi v podjetju C&A, ter vsemi tretjimi stranmi. Kršitve in zlorabe človekovih pravic, med drugim tudi neustrezne delovne standarde, lahko prijavite prek naših kanalov za pravičnost in pomoč strankam. Prizadevamo si tudi za razvoj učinkovitih tovarniških mehanizmov za pritožbe v naši dobavni verigi.
- Pravočasno ukrepanje za preiskavo pritožb v zvezi s človekovimi pravicami in po potrebi prenehanje ali vsaj zmanjšanje škodljivih vplivov na ljudi. Ti ukrepi bodo vključevali izvensodna pravna sredstva, kot so dogovori o korektivnih ukrepih, odškodnine za pritožbe, disciplinski ukrepi proti odgovornim osebam in uvedba sankcij za dobavitelje/poslovne partnerje. Sodelujemo tudi v izbranih zunanjih izvensodnih kanalih za pritožbe.
- Spremljanje izvajanja in rezultatov ukrepov za odpravo posledic ter obveščanje o tem, kako se vplivi obravnavajo dolgoročno. Da bi preprečili ponovitev negativnih vplivov na človekove pravice, bomo redno posodabljali ustrezne korektivne ukrepe tako v svojih pravilnikih kot v praksi.
- Podrobnosti o rezultatih analize tveganja, strategiji izvajanja in konkretnih ukrepih, kot je učenje iz ocen in programov za krepitev zmogljivosti, so redno objavljene v skladu z veljavno zakonodajo ter v naših poročilih o trajnostnem razvoju, v katerih poročamo o napredku pri izvajanju.

- Ker spoštujemo pravico do varstva človekovih pravic, ne izvajamo povračilnih ukrepov in ne dopuščamo nobene njihove oblike proti komurkoli, ki v dobri veri izrazi pomisleke ali pomaga pri preiskovanju pritožb v zvezi s človekovimi pravicami. Od naših dobaviteljev in poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali isto načelo.

Naša osredotočenost

Z neprestano analizo tveganj si prizadevamo dati prednost pomembnim področjem človekovih pravic, kjer so tveganja najhujša in se lahko pojavijo pri naših dejavnostih, naših poslovnih partnerjih in v naši dobavni verigi. V ta namen na podlagi trenutno ugotovljenih tveganj za človekove pravice posebno pozornost namenjamo spodaj opisanim človekovim pravicam.

Pravice otrok

- Ne toleriramo dela otrok in zagotavljamo, da se otroci, mlajši od 16 let, ne zaposlujejo, razen v programih vajeništva ali poklicnega usposabljanja. Upoštevamo minimalne standarde glede starosti iz mednarodnih konvencij ali nacionalnih zakonov ter panožne standarde, če so ti višji.
- Če bomo prepoznali delo otrok, bomo poskrbeli za to, da otroci po odpravi kršitve ne bodo v slabšem položaju, temveč bodo deležni izobraževanja in podpore. Mladi delavci ne smejo opravljati nevarnega dela, prejeti morajo ustrezna in posebna navodila ter poklicno usposabljanje.
- Glede na zgoraj navedeno od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali ista načela.
- Sprejeli bomo nadaljnje ukrepe za zaščito pravic otrok pri svojem poslovanju, vključno s prepoznavanjem vpliva naših praks na področju zaposlovanja na pravice otrok naših zaposlenih, zagotavljanjem varnih, otrokom prijaznih izdelkov in okolij trgovin.
- Poskrbeli bomo za to, da bodo otroci lahko svobodno izrazili svoje mnenje, in njihove interese bomo vedno postavljali na prvo mesto, ko jih bomo vključevali v naše tržne prakse. Posebno pozornost bomo namenili morebitnim nenamernim negativnim učinkom našega trženja na otroke.

Prisilno delo in izkoriščanje delovne sile

- Prepovedujemo vse oblike prisilnega ali obveznega dela, vključno s suženjskim delom, delom zapornikov, najemnim delom, delom ljudi, ki so žrtev trgovine z ljudmi, in vse druge oblike neprostoVOLjnega dela. Vsako delo mora biti prostovoljno in ne sme potekati zaradi grožnje s kaznijo, sankcijo ali politično prisilo.
- Pri sodelovanju s pogodbenimi izvajalci in agencijami za zaposlovanje bomo posebno pozornost namenili zagotavljanju, da se ne plačujejo pristojbine za zaposlovanje in da imajo zaposleni nadzor nad svojimi osebni dokumenti.
- Ne dopuščamo nobenih drugih oblik izkoriščanja delovne sile, ki imajo uničujoče posledice, bodisi fizične, duševne ali finančne. Zaposleni morajo biti zaposleni na podlagi pravno priznanega delovnega razmerja, imeti morajo zagotovljeno varno delovno in, kjer je to smiselno, bivalno okolje brez nevarnosti za zdravje ter pošteno plačilo in čas počitka.
- Glede na zgoraj navedeno od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali ista načela.

Svoboda združevanja in kolektivna pogajanja

- Ponovno potrjujemo svojo podporo pravici naših zaposlenih in delavcev do svobode združevanja in kolektivnih pogajanj.
- Spoštujemo pravico do oblikovanja ali včlanitve v delavsko združenje po lastni izbiri, kot to dovoljuje lokalna zakonodaja, brez kakršnega koli vmešavanja ali omejitev. V dobri veri se zavezujemo, da bomo s predstavniki zaposlenih sodelovali v kolektivnih pogajanjih in pogajanjih glede pogojev zaposlovanja.
- V skladu z zgoraj navedenim pričakujemo, da bodo enako ravnali tudi naši dobavitelji in poslovni partnerji ter omogočili alternativne načine socialnega dialoga med delavci, kadar lokalna zakonodaja omejuje ustanavljanje delavskih združenj ali kolektivnih pogajanj ali včlanjevanje vanje.

Zdravje in varnost

- Delo v varnem okolju in zaščita pred tveganji za zdravje je temeljna pravica. Sprejemamo ustrezne ukrepe za preprečevanje vseh vrst poklicnih bolezni, poškodb in nesreč ter spodbujamo zdravo delovno okolje. Od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali isto načelo.
- Če obstaja neposredno in hudo tveganje za njihovo zdravje in varnost, bomo zaposlene umaknili z dela. Potrjujemo pravico delavcev do odhoda z delovnega mesta zaradi nevarnosti ali poškodbe, ki jo je povzročilo neizogibna nevarnost za zdravje.
- Zavezujemo se, da bomo ustrezno ukrepali, da bomo zagotovili varno in higiensko delovno okolje, vključno z zagotavljanjem dostopa do sanitarij ter rednimi usposabljanji za zdravje in varnost za naše zaposlene in delavce.
- V ospredje postavljamo zdravje in varnost strank ter poskrbimo za to, da blago in storitve, ki jih ponujamo, izpolnjujejo vse dogovorjene in zakonsko zahtevane standarde za zdravje in varnost potrošnikov.

Delovni čas in plače

- Spoštujemo pravico do počitka in prostega časa, vključno s primernim delovnim časom do 48 ur na teden, plačanimi zakonsko določenimi prazniki in vsaj enim prostim dnevom na teden.
- Poskrbeli bomo, da bodo vsi naši zaposleni imeli plačan bolniški in starševski dopust v skladu z nacionalno delovnopravno zakonodajo, in si nenehno prizadevali za izboljšave.
- Nadurno delo mora biti dovoljeno le izjemoma, da se izpolnijo kratkoročne poslovne potrebe, in omejeno na največ 60 ur tedensko, vedno pa v okviru omejitev, ki jih dovoljuje nacionalna zakonodaja ali kolektivne pogodbe. Spoštovali bomo »pravico do odklopa« naših zaposlenih¹, da omogočimo zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.
- Od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali ista načela.
- Našim zaposlenim in delavcem želimo zagotoviti ustrezne plače, kar pomeni, da morajo te vsaj zadostiti osnovnim potrebam posameznikov in njihovih vzdrževanih članov ter omogočiti diskrecijski dohodek za skromno, a dostojno življenje. V okviru naše strategije za enako obravnavo, vključenost in človekove pravice do leta 2028 smo se zavezali, da bomo prepoznali in odpravili razlike v plačah naših zaposlenih. Kar zadeva naše dobavitelje in poslovne partnerje, smo vključeni v več pobud, vključno s pobudami v okviru ACT, s katerimi želimo doseči ustrezne plače za delavce.

¹ »Pravica do odklopa« se nanaša na pravico delavca, da odide z delovnega mesta in ne sodeluje v elektronski komunikaciji, povezani z delom, kot so e-pošta ali druga sporočila v času, ko ni v službi (EurWORK).

- Zavedamo se, da imajo lahko naše nabavne prakse ključno vlogo pri tem, da lahko naši dobavitelji/poslovni partnerji načrtujejo svojo proizvodnjo, se izognejo rednemu nadurnemu delu in zagotovijo plačilo delavcem. Zavezani smo ocenjevanju in zmanjševanju teh tveganj, da ne bi prispevali k čezmernim delovnim uram delavcev naših dobaviteljev in poslovnih partnerjev.

Spoštljivo ravnanje, odsotnost nadlegovanja in zlorab

Vse zaposlene in delavce je treba obravnavati spoštljivo in dostojanstveno. Zavežemo se, da bomo vsem zagotovili varno okolje brez nasilja in nadlegovanja.

- Nesprejemljiva vedenja med drugim vključujejo vse oblike ustrahovanja, pisnega ali slikovnega nadlegovanja, ekonomskega nadlegovanja, nadlegovanja, povezanega z delom, in nadlegovanja z gestami, fizične napade ter prikrito ali izrecno ustno nadlegovanje, ki vodi v fizično, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo.
- Zavedamo se, da se lahko zlorabno vedenje pojavlja v veliko različnih situacijah, povezanih z delom, vključno s tistimi zunaj delovnega mesta. Do teh okoliščin lahko pride v prostorih za počitek in sanitarnih prostorih, med službenimi potovanji, v službeni komunikaciji, ki jo omogočajo komunikacijske tehnologije, v nastanitvah, ki jih zagotovi delodajalec, in na prevoznih sredstvih, povezanih z delom. Nadlegovanje in zloraba sta lahko izrecno usmerjena proti osebam zaradi njihovega spola ali nesorazmerno prizadeneta osebe določenega spola, kar pogosto vključuje spolno nadlegovanje.
- Opravili bomo ustrezne korake, da bomo preprečili takšno vedenje tako, da bomo prepoznali tveganja in nevarnosti, vključno s tistimi psihosocialne narave, ter redno obveščali in usposabljali svoje zaposlene in vodstvo.
- Na delovnem mestu ne bomo tolerirali nobene oblike nespoštljivega ravnanja, nasilja in nadlegovanja ter bomo prijavljene incidente obravnavali resno in nemudoma raziskali vse obtožbe.
- Ker se nasilje in nadlegovanje pogosto pojavljata v odnosih z neenako močjo, bomo med preiskavo in po njej naredili ustrezne korake, da bomo zagotovili zaščito pred povračilnimi ukrepi. Med celotnim postopkom pritožbe bomo zaposlenim nudili svetovanje, vključno s podporo pri spolnem nadlegovanju glede na spol.
- Od vodij, ki prejmejo pritožbe zaradi (spolnega) nadlegovanja, in naših zaposlenih, ki opazijo (morebitne) primere spolnega nadlegovanja, pričakujemo, da takšno vedenje takoj prijavijo predstavnikom oddelka People & Culture (HR) ali prek pritožbenih kanalov podjetja C&A. Prijave so lahko zaupne ali anonimne. Prav tako spodbujamo delavce, da domnevne kršitve prijavijo prek pritožbenih kanalov podjetja C&A, če ne zaupajo internim postopkom na svojem delovnem mestu.
- V pogodbe o nerazkrivanju, ki jih podpišejo naši zaposleni, ni dovoljeno vključiti prepovedi pogovora o obtožbah o spolnem nadlegovanju, prav tako pa takih omejitev ni dovoljeno vključiti v pogoje poravnave. O oblikah spolnega nadlegovanja, ki so po zakonu kazniva dejanja, bomo obvestili policijo.
- Od naših dobaviteljev in poslovnih partnerjev pričakujemo, da bodo upoštevali ista načela.

Enaka obravnava, vključenost in prepoved diskriminacije

- Enako obravnavanje vseh zaposlenih in delavcev opredeljujemo, kot jo pojasnjujejo temeljne konvencije ILO in je za nas temeljno načelo.
- Rekrutiramo, zaposlujemo, razporejamo, usposabljamo, nagrajujemo in napredujemo le na podlagi uspešnosti, znanja, izkušenj in zahtev delovnega mesta.

- Ne toleriramo oblik neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi starosti, invalidnosti, spolne identitete, spolne usmerjenosti, etnične pripadnosti, rase, nacionalnosti, vere, družbeno-ekonomskega ozadja, nosečnosti, zakonskega ali družinskega statusa, članstva v sindikatu ali drugih razsežnosti identitete ter njenih presekov. Podpiramo pozitivne ukrepe za zagotavljanje enakih možnosti, kot je določeno z zakonom.
- Zavezani smo rednemu ocenjevanju enake obravnave rezultatov za zaposlene iz vseh okolij in identitet v podjetju C&A. Uporabljali bomo kvalitativne in kvantitativne metode zbiranja podatkov, pri čemer nas bo vodil na pravicah temelječ pristop, kjer bo to zakonsko dovoljeno.
- Zavzemamo se za enakost plač za ljudi vseh spolov in vseh identitet. Merili in sprejemali bomo ukrepe za odpravo razlik v plačilu žensk in premalo zastopanih skupin, ki bodo presegali minimalno spoštovanje pravil, in kjer so takšni ukrepi zakonsko dovoljeni.
- Pri svojem delovanju si prizadevamo za pravičnost v procesu in rezultatih ter upoštevamo razlike med zaposlenimi.
- Priznavamo izkušnje zgodovinske marginalizacije, izključenosti in sistemske neenakosti, ki jih med drugim doživljajo ženske in nebinarne osebe, pripadniki rasnih skupnosti, manj zastopanih etničnih skupin, skupnosti LGBTI+ in invalidi. Nenehno si bomo prizadevali za prepoznavanje in odpravljanje ovir pri dostopu do enakih in poštenih priložnosti v skladu s potrebami naših zaposlenih ter za podporo vsem pri doseganju polnega potenciala ne glede na individualne okoliščine.
- Naša zavezanost enaki obravnavi vključuje oblikovanje načinov za zadovoljevanje potreb ljudi, ki potrebujejo posebno pomoč ali prilagoditev delovnega mesta, kot so ukrepi ali pripomočki za invalide, verske potrebe ali družinske obveznosti.
- Enakih vrednot se držimo pri delu s strankami. Zavezani smo spodbujanju prodajnega okolja, ki sprejema ljudi vseh starosti in sposobnosti, vseh vrst postav, vseh spolov in spolnih usmeritev, vseh etničnih pripadnosti in položajev. Vključenost postavljamo v središče svojih strategij razvoja izdelkov.
- Uporabljali bomo odgovorne in vključujoče trženjske prakse, ki odražajo in slavijo raznolikost naših strank ter proaktivno razbijajo stereotipe.
- Od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pričakujemo, da poskrbijo, da njihove prakse ne vključujejo diskriminacije.
- Zavezujemo se, da bomo spodbujali pravičnost v družbi z uporabo vzvodov našega poslovanja, vključno s posrednimi praksami naročanja in iskanja virov. To vključuje spodbujanje predanosti enaki obravnavi in vključevanju ter poslovanje s podjetji, ki jih vodijo ženske in premalo zastopane skupine.

Zasebnost

- Spoštujemo zasebnost svojih zaposlenih, strank in delavcev dobaviteljev/poslovnih partnerjev ter smo zavezani k varovanju njihovih osebnih podatkov.
- Osebnostne podatke obdelujemo v skladu z veljavnimi zakoni o zasebnosti, vključno s Splošno uredbo Evropske unije (EU) o varstvu podatkov (GDPR).
- Potrebne osebne podatke zbiramo le z zakonitim namenom in o tem pregledno obveščamo z našim Pravilnikom o varstvu podatkov.

Okoljski vpliv

Priznavamo pravico do čistega, zdravega in trajnostnega okolja. Razumemo neločljivo povezavo med podnebnimi spremembami in človekovimi pravicami sedanjih in prihodnjih generacij. Prepričani smo, da je preprečevanje poslabšanja okolja bistvenega pomena za spoštovanje človekovih pravic.

Naše zaveze glede zmanjšanja emisij toplogrednih plinov, dobremu upravljanju voda, varnejšim kemikalijam, zmanjšanju količine odpadkov in bolj trajnostnim materialom so navedene v naši [Strategiji glede trajnosti do leta 2028](#). Večina teh zavez je povezana z našo dobavno verigo, saj se večina naših okoljskih vplivov pojavlja med pridobivanjem surovin in proizvodnjo izdelkov. Z namenom preprečevanja in zmanjševanja negativnih vplivov na okolje ter spoštovanja človekove pravice do čistega okolja si prizadevamo za:

- jasne, znanstveno utemeljene in redno pregledane podnebne cilje,
- zmanjšanje emisij toplogrednih plinov v skladu z našimi cilji,
- odpravljanje uporabe nevarnih kemikalij in nadomeščanje z varnejšimi alternativami ter ocenjevanje in preverjanje sistemov in praks ravnanja s kemikalijami in odpadnimi vodami na lokaciji, da se prepreči kakršno koli škodljivo sproščanje v okolje,
- zmanjšanje porabe morske vode in
- osredotočenost na pridobivanje bolj trajnostnih materialov in sodelovanje v ustreznih pobudah z več deležniki.

Boj proti korupciji in integriteta

- Zavedamo se, da korupcija negativno vpliva na družbeno-gospodarski razvoj in da lahko povzroča kršitve človekovih pravic. Korupcija spodkopava pravičnost, demokracijo in pravno državo.
- Vedno delujemo z integriteto in ne sodelujemo ali sprejemamo nobene oblike neposredne ali posredne korupcije, izsiljevanja ali podkupovanja.
- Vsa naša poslovna ravnanja morajo biti vsaj v skladu z veljavno zakonodajo o preprečevanju podkupovanja in korupcije, od naših dobaviteljev/poslovnih partnerjev pa pričakujemo, da bodo vedno ravnali v skladu z veljavno zakonodajo.
- Zaveze o protikorupcijskih ukrepih smo vključili v svoja »Etični kodeks« in »Kodeks ravnanja«, ki nas dodatno usmerjata pri prepoznavanju in preprečevanju vseh oblik korupcije.

Vodenje in izvajanje

V podjetju C&A Europe je za izvajanje te politike odgovorna ekipa European C&A Management Team. Ta odgovornost vključuje preučitev morebitnih vplivov na človekove pravice, povezanih s ključnimi strateškimi poslovnimi odločitvami v naših dejavnostih in dobavni verigi, ter odobritev strategij, ki so ključne za nenehno izboljševanje uspešnosti družbe C&A na področju človekovih pravic

Nadzor in spremljanje skladnosti s človekovimi pravicami ter postopki potrebne skrbnosti so zaupani Human Rights Governance Council, v katerem je odgovorno višje vodstvo.

Izvajanje v lastnih operacijah:

- Sprejeli smo [Strategijo za enakost, vključenost in človekove pravice do leta 2028](#), ki nas vodi pri doseganju enake obravnave, vključenosti in spoštovanju človekovih pravic ter je utemeljena z večletnim akcijskim načrtom.
- Pri našem poslovanju so nadaljnje zaveze podrobno opisane v »Etičnem kodeksu«², ki ga nenehno razvijamo in služi kot smernica za zaposlene, s čimer zagotavljamo, da sta naše vedenje in poslovno ravnanje v skladu z načeli tega pravilnika.

Izvajanje v poslovnih odnosih in dobavni verigi:

- V poslovnih odnosih si prizadevamo poslovati s podjetji, ki delijo naše vrednote in načela.
- Zavezani smo sodelovanju z našimi dobavitelji/poslovnimi partnerji in drugimi zunanjimi deležniki, da bi preprečili, se izognili in obravnavali morebitne negativne vplive na delavce in lokalne skupnosti.
- S »[Kodeksom ravnanja](#)« in ustreznimi [podpornimi smernicami](#) smo opredelili pričakovanja do naših dobaviteljev v zvezi s spoštovanjem zakonodaje, delavskimi in človekovimi pravicami, varstvom okolja in etičnimi standardi, vključno s koraki, ki jih je treba sprejeti za zagotavljanje njihovega spoštovanja. Proizvodne enote ocenjujemo glede na naš [Kodeks ravnanja](#) ter ugotavljamo in odpravljamo neskladnosti. Poleg tega lokalne ekipe podjetja C&A podpirajo ozaveščanje, zagotavljajo usposabljanje in krepitev zmogljivosti za nenehno izboljševanje delovnih pogojev in odpravljanje temeljnih vzrokov neskladnosti.
- Svoje odnose z dobavitelji/poslovnimi partnerji bomo izkoristili za to, da jih bomo pozvali, naj naredijo ustrezne korake za zaščito človekovih pravic. Samo če naši dobavitelji/poslovni partnerji ne bodo pripravljene prevzeti odgovornosti za spoštovanje človekovih pravic, si bomo pridržali pravico do prekinitve teh odnosov, pri čemer bomo upoštevali svojo [zavezo odgovornemu izstopu](#) v skladu s pogoji poslovanja.
- Ker se zavedamo notranjih tveganj na področju človekovih pravic v naši dobavni verigi, si prizadevamo za odpravljanje teh tveganj in vplivov na človekove pravice v naši dobavni verigi blaga postopoma, vse do faze surovin. Neprestano razmišljamo o morebitnih negativnih vplivih [naših praks pridobivanja](#) in nabave na človekove pravice ter po potrebi uvajamo prilagoditve. Naše zaveze so podrobneje opisane v naši [Strategiji o trajnostni do leta 2028](#).

Obeti

Zavedamo se, da sta spoštovanje človekovih pravic in skrb za naravo stalni in spreminjajoči se zavezi. Prizadevamo si nenehno izboljševati svojo uspešnost na teh področjih ter za pregled in razširitev svojih prizadevanj glede na dosežen napredek in povratne informacije notranjih in zunanjih deležnikov ter prizadetih skupin v ta namen. Zato o svojem napredku poročamo s preglednim komuniciranjem.

Ta pravilnik o človekovih pravicah sta pripravila oddelka Group People and Culture in Global Sustainability Department, odobrila pa ga je uprava podjetja C&A in z njim obeležila mednarodni dan človekovih pravic. Delovali bomo v skladu s črko in duhom mednarodnih pogodb o človekovih pravicah ter spodbujali dostojanstvo vseh ljudi, na katere naše poslovanje neposredno in posredno vpliva.

Ta pravilnik bo redno pregledan in posodobljen vsaj enkrat na pet let.

Düsseldorf, december 2022

V imenu vodstva podjetja C&A Europe podpisal CEO.

² Za podjetje C&A Europe je etični kodeks razširjen na organizacijo za pridobivanje virov v Aziji.