



Principles on
Fair Working Conditions &
Social Partnership

METRO AG

Düsseldorf, March 2012

Principles On Fair Working Conditions & Social Partnership	2
Grundsätze Zu Fairen Arbeitsbedingungen Und Zur Sozialpartnerschaft	6
关于公正工作环境与社会伙伴关系的原则	10
Zásady Spravedlivých Pracovních Podmínek A Sociálního Partnerství	13
Principios Sobre Condiciones Laborales Justas Y Relaciones Sociales	17
Principes Relatifs Aux Conditions De Travail Équitables Et Au Partenariat Social	21
A Tisztességes Munkakörülmények És A Szociális Partnerség Alapelvei	25
Principi Inerenti A Condizioni Di Lavoro Eque E Partenariato Sociale	29
公正な労働条件および社会的パートナーシップについての原則	34
Principes Inzake Faire Arbeidsvoorwaarden En Sociaal Partnership	38
Principiile Privind Condițiile Corecte De Munca & Parteneriatul Social	43
Принципы Справедливых Условий Труда И Социального Партнерства	47
Adil Çalışma Koşulları Ve Sosyal Ortaklık Esasları	52
روزگار کے مساوی حالات اور سماجی شراکت داری۔	56

Principles on Fair Working Conditions & Social Partnership

Objective

The Business principles of the METRO govern Metro's business decisions and actions throughout the world, and equally apply to corporate actions and the behaviour of individual employees. They incorporate Metro's HR Fundamentals for doing business.

One of the business principles (7) refers to the respect for fair terms and conditions of employment.

METRO is committed to fair terms and conditions of employment worldwide and recognizes the right of employees to organize in accordance with national laws and regulations. All applicable labor and employment laws are to be complied with. Companies of METRO respect the right of employees to engage in collective bargaining in accordance with national laws and regulations.

To ensure that each METRO operating unit throughout the world follows the business principle on Labour and Employment practices consistently, a set of global principles have been established in 2004 and re-confirmed by the Board of METRO AG in 2008.

Scope

The Principles on Fair Working Conditions and Social Partnership apply to all employees who work in or on behalf of any METRO company worldwide. Following the management model of the group – decentralization of responsibility – the local management is responsible for concrete embodiment of both the social dialogue with the employees and employees' representatives as well as fair working conditions in each country within the scope of these principles

Principles

METRO is committed to fair and just working conditions around the world

Within the domain of its own market and companies, METRO unconditionally supports the four fundamental principles of the ILO (International Labour Organization). In specific terms, these principles address the following issues:

1. Freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining.
 - Key elements of the Group's business structure are open channels of communication between employers and employees as well as a constructive and responsible working relationship with employees' recognized representatives. This principle applies to every country where METRO does business. As part of a trusting relationship, the companies in METRO respect the right of collective bargaining and their employees' freedom of association.

- METRO affirms that employees who have decided to join a union based on the ILO's principles will not be subject to dismissal as a result of their union membership or to any sort of discrimination;
- In terms of union organizations in the companies and markets, METRO assumes a strictly neutral position. As a result, local managing directors will neither promote nor obstruct efforts to organize unions based on national rights and laws.
- Within the framework of these principles, it is the responsibility of the local social partners to define and shape the social-partnership relationship. Clashes of interest or conflicts that are a natural part of relationships will be discussed in an open, professional dialogue, and will be addressed in a fair way.
- A constructive social dialogue will offer opportunities for both sides if the social partners conduct it in a manner that contributes to improving the company's competitiveness and, as a result, the securing local jobs in the long term. This is based on mutual respect between the representatives of management and labour, and on the joint desire to promote the company's long-range success.
- Regular informational meetings and consultation between management and labour representatives about transnational issues strengthen international cooperation, promote mutual understanding and support internationalization as the Group's growth engine. METRO's external partners within the social framework on the international level are the umbrella organizations of employer associations and the unions in trade and retail. METRO Euro Forum serves as the international discussion platform for transnational issues.

2. Elimination of all forms of forced or compulsory labour and disciplinary measures

- METRO categorically rejects all forms of forced or compulsory labour, including the employment of prison inmates, lodging deposits or the retention of identity documents of its employees upon commencing employment, in all of its markets and companies. It respects the principle of freely selected employment.
- The company shall not withhold any part of any employee's salary, benefits, property, or documents in order to force such employee to continue working for the company.
- The employee shall have the right to leave the workplace premises after completing the standard workday, and be free to terminate their employment provided that they give reasonable notice to their employer.
- The company shall not engage in or support trafficking in human beings.
- In its companies around the world, METRO permits no child labour as defined in the ILO agreement on the subject, the conventions of the United Nations and national laws. METRO considers the rights of young employees to be particularly worthy of protection.

3. Abolition of child labour

- In its companies around the world, the METRO GROUP permits no child labour as defined in the ILO agreement on the subject, the conventions of the United

Nations and national laws. The METRO GROUP considers the rights of young employees to be particularly worthy of protection.

4. Elimination of discrimination in employment and occupation

- METRO promotes all employees according to their abilities and performance. As an “equal opportunity employer” METRO offers all employees and applicants the same chance, regardless of sex, age, race, ethnic background, sexual orientation, possible handicaps, religion or beliefs.

5. Remuneration

- Wages paid for regular working hours, overtime hours and overtime differentials shall meet or exceed legal minimums and/or industry standards.
- Illegal, unauthorized or disciplinary deductions from wages will not be made.
- In situations in which the legal minimum wage and/or industry standards do not cover living expenses and provide some additional disposable income, METRO companies are further encouraged providing its employees with adequate compensation to meet these needs.
- Deductions from wages as a disciplinary measure are forbidden unless this is permitted by national law and a freely negotiated collective bargaining agreement is in force.
- METRO will ensure that wage and benefits composition are detailed clearly and regularly for employees. Additionally METRO will ensure that wages and benefits are rendered in full compliance with all applicable laws and that remuneration is rendered in a manner convenient to the employees.
- METRO will reimburse all overtime at a premium rate as defined by national law. In countries where a premium rate for overtime is not regulated by law or a collective bargaining agreement, the employee shall be compensated for overtime at a premium rate or equal to prevailing industry standards, whichever is more favourable to the employee’s interests.

6. Working hours

- METRO shall comply with applicable national laws and industry standards on working hours and public holidays.
- The maximum allowable working hours in a week are as defined by national law but shall not on a regular basis exceed 48 hours and the maximum allowable overtime hours in a week shall not exceed 12 hours.
- Overtime hours are to be worked solely on a voluntary basis and to be paid at a premium rate. In cases where overtime work is needed in order to meet short-term business demand and METRO activity is party to a collective bargaining agreement freely negotiated with workers organizations representing a significant portion of its workforce, the company may require such overtime work in accordance with such agreements. Any such agreement must comply with the requirements above.
- An employee within METRO is entitled to at least one free day following six consecutive days worked. Exceptions to this rule apply only where both of the following conditions exist:
 - National law allows work time exceeding this limit
 - A freely negotiated collective bargaining agreement is in force that allows work time averaging, including adequate rest periods

7. Workplace Health and Safety

- METRO shall provide a safe and healthy workplace environment and shall take effective steps to prevent potential accidents and injury to workers' health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the workplace environment, and bearing in mind the prevailing knowledge of the sector and of any specific hazards.
- METRO will establish and follow a clear set of regulations and procedures for the identification, prevention and minimization of the hazards and risks.
- All personnel shall have the right to remove themselves from imminent serious danger without seeking permission from the company.
- In particular, a management representative responsible for the health and safety of all personnel and accountable for the implementation of the Health and Safety elements shall be appointed. All personnel shall receive regular and recorded health and safety training, moreover, such training shall be repeated for new and reassigned personnel. Systems to detect avoid or respond to potential threats to health and safety of all personnel shall be established.

Grundsätze zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Sozialpartnerschaft

Gegenstand

Die Geschäftsgrundsätze der METRO sind maßgeblich für METRO's globale unternehmerische Entscheidungen sowie Handlungen und gelten gleichermaßen für die Tätigkeiten des Unternehmens als auch für das Verhalten einzelner Mitarbeiter. Sie umfassen die Personal Grundlagen der Geschäftspraxis.

Einer der Geschäftsgrundsätze (7) bezieht sich auf die Beachtung fairer Arbeitsbedingungen.

METRO bekennt sich weltweit zu fairen Arbeitsbedingungen und zum Recht der Arbeitnehmer, sich im Rahmen nationaler Rechte- und Gesetze zu organisieren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften sind zu beachten. Die Unternehmen der METRO respektieren das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen nationaler Rechte und Gesetze.

Um sicherzustellen, dass weltweit jede Betriebseinheit der METRO diesem Grundsatz der Arbeits- und Beschäftigungspraktiken konsequent folgt, wurden 2004 allgemeine Grundsätze bezüglich dieses Geschäftsgrundsatzes eingeführt, welche 2008 vom Vorstand der METRO AG erneut bestätigt wurden.

Geltungsbereich

Die Grundsätze zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Sozialpartnerschaft gelten für alle Mitarbeiter der METRO und ihrer Gesellschaften. In Anbetracht des Management-Modells der Gruppe – Dezentralisierung der Verantwortung – ist das lokale Management für die konkrete Ausgestaltung des sozialen Dialogs mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern und die Beachtung von fairen Arbeitsbedingungen in jedem Land gemäß diesen Grundsätzen verantwortlich.

Grundsätze

METRO bekennt sich weltweit zu fairen und gerechten Arbeitsbedingungen.

Sie bekennt sich im Geltungsbereich der eigenen Märkte und Betriebe uneingeschränkt zu den Grundsätzen der vier Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation). Das heißt im Einzelnen:

1. Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektiverhandlungen

- Eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie eine konstruktive und von Verantwortung getragene Zusammenarbeit mit den legitimierten Vertretungen der Arbeitnehmer sind wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur des Konzerns. Dieser Grundsatz gilt für jedes Land, in dem Metro tätig ist. Im Sinne einer vertrauensvollen Kooperation respektieren die Unternehmen der METRO das Recht auf Kollektiverhandlungen sowie die Vereinigungsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen nationaler Rechte und Gesetze.

- Metro gewährleistet, dass Arbeitnehmer, die sich entschieden haben, Mitglied einer nach den Grundsätzen der ILO gebildeten Gewerkschaft zu werden, nicht aus Gründen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit entlassen oder auf sonstige Weise benachteiligt werden.
- Metro nimmt hinsichtlich der gewerkschaftlichen Organisation in den Betrieben und Märkten eine strikt neutrale Haltung ein. Somit werden Aktivitäten der Gewerkschaften, sich im Rahmen nationaler Rechte und Gesetze zu organisieren, von den lokalen Geschäftsführungen weder gefördert noch behindert.
- Im Rahmen dieser Leitlinien obliegt die Ausgestaltung und Konkretisierung der Sozialpartnerbeziehungen den Sozialpartnern vor Ort. Interessengegensätze oder Konflikte, die in den Beziehungen naturgemäß auftreten können, werden seitens der lokalen Geschäftsführung in einem offen und sachlich geführten Dialog besprochen und mit fairen Mitteln ausgetragen.
- Ein konstruktiver sozialer Dialog bietet Chancen für beide Seiten, wenn er von den Sozialpartnern in einer Weise geführt wird, die zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit zur nachhaltigen Sicherung der lokalen Arbeitsplätze beiträgt. Dies beruht auf gegenseitigem Respekt von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und dem gemeinsamen Ziel, einen Beitrag zum langfristigen Unternehmenserfolg zu leisten
- Eine regelmäßige Information und Konsultation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu Länder übergreifenden Themen stärkt die internationale Kooperation, fördert das gegenseitige Verständnis und unterstützt somit die Internationalisierung als Wachstumsmotor des Konzerns. Externe Partner der METRO im Rahmen des sozialen Dialogs auf internationaler Ebene sind die Dachorganisationen der nationale Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Handel.

2. Verbot jeglicher Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen

- Metro lehnt jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich die Beschäftigung von Gefängnisinsassen, die Hinterlegung einer Kaution oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in allen ihren Märkten und Betrieben kategorisch ab. Die Gruppe respektiert den Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung
- Das Unternehmen wird keinen Teil des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder der Dokumente eines Arbeitnehmers einbehalten, um ihn zu zwingen, die Arbeit für das Unternehmen fortzusetzen.
- Die Arbeitnehmer haben das Recht ihren Arbeitsplatz am Ende einen üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.
- Das Unternehmen verpflichtet sich, keinen Menschenhandel zu betreiben oder zu unterstützen.

- Metro hat seine alle Arbeitnehmer mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.

3. Abschaffung von Kinderarbeit

- Metro duldet in ihren Betrieben und Märkten weltweit keine Kinderarbeit, wie sie in den diesbezüglichen ILO-Überreinkommen, den Konventionen der Vereinten Nationen beziehungsweise den nationalen Gesetzen definiert ist. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer gelten der METRO in besonderem Maße als schützenswert.

4. Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

- Metro fördert alle Mitarbeiter nach ihren Fähigkeiten und nach ihrer Leistung. Als "Equal Opportunity Employer" bietet METRO allen ihren Mitarbeitern und Bewerbern volle Chancengleichheit, ungeachtet ihres Geschlechts und Alters, ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, sexuellen Identität und möglichen Behinderungen, ihrer Religion oder ihres Glaubens.

5. Löhne

- Die Löhne für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und Überstundenausgleich müssen den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards entsprechen oder diese übersteigen.
- Es dürfen keine illegale und unerlaubte Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahmen vorgenommen werden
- In Fällen, in denen die gesetzlichen Mindestlöhne oder industriellen Mindeststandards die Kosten für die Lebenshaltungskosten nicht decken und kein zusätzliches frei verfügbares Einkommen belassen, werden Unternehmen von Metro ermutigt, ihren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung zur Erfüllung dieser Bedürfnisse bereitzustellen.
- Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind verboten, es sei denn, dies ist nach dem nationalen Gesetz gestattet und ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen ist in Kraft.
- Metro gewährleistet, dass die genaue Zusammensetzung von Löhnen und Sozialleistungen den Arbeitnehmern regelmäßig im Einzelnen deutlich gemacht wird. Außerdem garantiert Metro, dass Löhne und Leistungen in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen erbracht werden und dass die Vergütung in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form erfolgt.
- Für Überstunden wird von der METRO ein nach dem nationalen Gesetz definierter Zuschlag gezahlt. In Ländern, in denen ein Überstundenzuschlag nicht gesetzlich oder durch Tarifvertrag geregelt wird, erhalten die Beschäftigten als Ausgleich für Überstunden einen Zuschlag oder werden entsprechend den geltenden Industriestandards entschädigt, je nachdem, welche Regelung für die Beschäftigten vorteilhafter ist.

6. Arbeitszeit

- Metro hat die geltenden nationalen Gesetze und Industriestandards in Bezug auf Arbeitszeiten und gesetzliche Feiertagen einzuhalten.
- Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden.
- Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und für sie ist ein Zuschlag zu zahlen. In den Fällen, in denen Überstunden nötig sind, um einen kurzfristigen Bedarf des Unternehmens zu decken und in denen Unternehmen Metro ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen mit Arbeitnehmerorganisationen (wie weiter oben definiert), die einen signifikanten Teil seiner Belegschaft repräsentieren, unterzeichnet hat, kann das Unternehmen Überstunden entsprechend dieser Abkommen verlangen. Ein solches Abkommen muss die vorstehenden Anforderungen beachten.
- Jeder Mitarbeiter von der METRO haben das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Ausnahmen von dieser Regel gelten nur wenn beide der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - Die Arbeitszeit darf nach den nationalen Gesetzen diese Grenze überschreiben.
 - Ein frei ausgehandeltes Tarifabkommen ist in Kraft, das eine durchschnittliche Berechnung von Arbeitszeit zulässt und angemessene Ruhezeiten erlaubt.

7. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Metro sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und ergreift wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen und gesundheitlichen Schädigungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen, indem sie, soweit dies vertretbar ist, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindert und dabei den derzeitigen Kenntnisstand der Sektor und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet.
- Metro wird eindeutige Regelwerke und Verfahren für die Identifizierung, Vorbeugung und Minimierung der Gefahren und Risiken einrichten und einhalten.
- Die Mitarbeiter haben das Recht, sich aus unmittelbarer, ernstzunehmender Gefahr zu begeben ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen.
- Insbesondere ist ein Mitglied der Geschäftsleitung zu benennen, das für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten sowie für die Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsvorgaben verantwortlich ist. Alle Beschäftigten erhalten regelmäßig ein zu dokumentierendes Gesundheits- und Sicherheitstraining. Für neue oder wieder eingestellte Mitarbeiter wird die Schulung wiederholt.
- Es sind Systeme zur Feststellung und Vermeidung von bzw. zur Reaktion auf potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer einzurichten.

关于公正工作环境与社会伙伴关系的原则

宗旨

METRO AG的经营原则支配Metro在世界各地的经营决定与行为；这些原则同样适用于公司行为与员工个人行为。这些原则构成Metro经营活动中人力资源方面的基本准则。

经营原则之一即第(7)条原则涉及尊重公正的就业条款与条件。

METRO致力于在世界范围内践行公正的就业条款与条件，承认员工有权利按照国家法律法规建立组织。一切适用的劳动与就业法律均须得到遵守。METRO的成员公司尊重员工按照国家法律法规参加集体谈判的权利。

为了确保METRO AG在世界各地的各个经营单位均在劳动与就业方面始终如一地遵循本原则，关于本经营原则的一套全球原则于2004年确立，并于2008年得到METRO AG董事会再次确认。

范围

关于公正工作环境与社会伙伴关系的这些原则适用于在或代表METRO世界各地的任何公司工作的全部员工。根据集团“职责下放”的管理模式，各个国家的当地管理层负责依据这些原则与员工和员工代表具体开展社会对话以及营造公正的工作环境。

原则

METRO致力于在全球营造公正的工作环境。

METRO在自己的市场和成员公司范围内无条件地践行国际劳工组织的四个基本原则。这些原则以具体的条款论述如下问题：

1. 结社自由与切实承认集体谈判的权利

- 集团业务结构的关键是用人单位与员工之间畅通的沟通渠道以及与员工承认的代表之间建设性和负责任的工作关系。本原则适用于METRO开展业务的各个国家。METRO的成员公司尊重集体谈判的权利和员工的结社自由，这是信任关系的一部分。
- METRO申明，决定加入根据国际劳工组织原则而建立的工会的员工不会因其工会成员身份而遭到解雇或遭受任何歧视。
- 关于公司和市场的工会组织，METRO采取严格中立的立场。因此，当地总经理既不推动亦不阻碍员工根据国民权利和国家法律组织工会的努力。

- 在这些原则的框架内，当地社会伙伴有责任明确并塑造社会伙伴关系。各种关系中不可避免的
利益碰撞或冲突将 各种关系中不可避免的
利益碰撞或冲突将通过开放而专业的对话予以讨论，
将以公允的方式得到解决。
- 如果社会伙伴展开建设性对话的方式有助于提高公司的竞争力并进而长期稳定当地的工作，则
这种对话将为双方提供机会。这种对话的根基是管理层代表与劳动者代表之间的相互尊重，以
及促进公司长远成功的共同愿望。
- 管理层与劳动者代表之间关于跨国问题的定期资讯性会议与协商可加强国际合作，增进相互理
解，促使国际化成为集团的增长引擎。METRO在国际层面社会框架内的外部伙伴是雇主协会
与行业和零售工会的伞式组织。METRO欧洲论坛是跨国问题的国际讨论平台。

2. 消除一切形式的强迫和强制劳动以及惩罚措施

- METRO坚决杜绝任何形式的强迫和强制劳动，绝不在其任何市场或成员公司雇用囚犯、建立劳
动关系时要求员工缴纳押金或扣留员工的身份证件。METRO尊重自由选择职业的原则。
- 公司不得扣留任何员工的任何薪水、福利、财产或文件以迫使员工继续为公司工作。
- 员工有权在工作时间达到标准后离开工作场所，可在合理通知用人单位后自由终止劳动关系。
- 公司不从事或支持贩卖人口。
- METRO让所有员工均感受到尊严与尊重。公司不实施或容忍体罚员工、精神上或身体上胁迫
员工或辱骂员工。

3. 杜绝使用童工

- 按照国际劳工组织的规定、联合国公约和国家法律，METRO世界各地的公司均不允许使用童工
。METRO认为年轻员工的权利尤其值得保护。

4. 消除就业和职业歧视

- METRO根据员工的能力和表现提拔员工。作为“一视同仁的用人单位”，METRO为所有员工和
求职者提供同等机会，无论其性别、年龄、种族、民族背景、性取向、残疾与否、宗教或信仰
。

5. 薪酬

- 正常工作时间、加班时间的工资和加班工资差额应达到或超过法定最低工资和/或行业标准。
- 公司不非法、擅自或惩罚性地扣减工资。
- 如果法定最低工资和/或行业标准不足以满足员工的生活开支，则鼓励METRO的成员公司在为
员工提供一些额外可支配收入后进一步为员工提供足够补偿来满足员工的生活需求。

- 禁止通过扣减工资来惩罚员工，除非国家法律和通过自由谈判订立的有效集体合同允许这样做。
- METRO将确保其定期明了地向员工详细解释其工资与福利构成。此外，METRO将确保工资与福利完全符合一切适用法律，并以对员工而言方便的方式支付薪酬。
- METRO将按照国家法律规定的加班工资倍数支付加班工资。如果加班工资倍数在有些国家不受法律或集体合同约定，则应按照加倍工资倍数或行业普遍标准中对员工更有利的方式向员工支付加班费。

6. 工作时间

- METRO应遵守关于工作时间和公共假日的适用国家法律和行业标准。
- 允许的一周最长工作时间以国家法律规定为准，但不得经常性地超过48小时，允许的每周最长加班时间不得超过12小时。
- 加班应建立在员工自愿的基础之上，公司应加倍支付加班工资。如果需要加班以满足短期业务需要而METRO签署了与代表其相当部分员工的工人组织通过自由谈判而订立的集体合同，则公司可按照此等集体合同要求员工加班。任何此等集体合同均须满足上述要求。
- METRO内的员工有权在连续工作六天后有至少一天可自由支配。例外情形仅限于同时满足如下条件时：
 - 国家法律允许劳动时间超过这一限度
 - 通过自由谈判而订立的集体合同有效，允许平均工作时间，包括充足的休息时间

7. 在工作场所的健康与安全

- METRO应提供安全健康的工作环境，并采取有效措施来防止因工作而产生、与工作相关的、在工作过程中发生的潜在事故或员工受伤。这些措施包括以合理可行的方式尽量减少工作环境中固有的危害诱因，并记住关于本行业 and 任何特定伤害的常识。
- METRO将建立并遵守一套明确的规则和程序来识别、防止和尽量减少危害和风险。
- 所有人员均有权使自己免受即将发生的严重危险，且无须寻求公司许可。
- 需要特别指出的是，应任命负责所有人员健康与安全并对健康和安全的实施负有责任的管理层代表。所有人员均应接受定期并记录下来的健康与安全培训；此外，应为新员工和重新分派的人员再次提供这种培训。应建立检测、避免或应对健康和安全的方面潜在威胁的制度。

Zásady spravedlivých pracovních podmínek a sociálního partnerství

Předmět

Obchodní praktiky a rozhodování společnosti Metro se na celém světě řídí obchodními zásadami společnosti METRO AG, což platí jak pro korporátní sféru, tak pro chování jednotlivých zaměstnanců. Tyto zásady vychází ze základů lidských zdrojů pro podnikatelskou činnost.

Jedna z obchodních zásad (7) se týká respektování pracovních podmínek.

METRO se zavázala dodržovat spravedlivé pracovní podmínky na celém světě a uznává práva zaměstnanců na to, aby byli zorganizováni v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy. Je nutné dodržovat všechny platné předpisy pracovního práva. Společnosti v rámci METRO respektují právo zaměstnanců se zapojit do kolektivního vyjednávání v souladu s vnitrostátními zákony a předpisy..

Aby bylo ze strany každé provozní jednotky na světě zajištěno důsledné dodržování této zásady týkající se pracovních postupů, v r. 2004 byl zaveden soubor globálních zásad vycházející z této obchodní zásady, který v r. 2008 opět potvrdila správní rada METRO AG.

Rámec

Tyto zásady spravedlivých pracovních podmínek a sociálního partnerství platí pro všechny zaměstnance, kteří pracují pro jakoukoli společnost spadající pod METRO na celém světě. Na základě řídicího modelu skupiny - decentralizace a zodpovědnost - je v rámci těchto zásad odpovědností místního vedení zajistit konkrétní realizaci jak sociálního dialogu se zaměstnanci a zástupci zaměstnanců, tak spravedlivé pracovní podmínky v každé zemi.

Zásady

METRO se zavázala dodržovat spravedlivé a legitimní pracovní podmínky na celém světě.

V rámci svého pole působnosti na svých trzích a ve svých podnicích METRO bezvýhradně podporuje čtyři základní zásady ILO (Mezinárodní organizace práce). Tyto zásady se konkrétně týkají těchto bodů:

1. Svoboda sdružování a efektivní respektování práva na kolektivní vyjednávání.
 - Základními prvky podnikové struktury skupiny jsou otevřené kanály komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jako i konstruktivní a zodpovědný vztah se zástupci, které si zaměstnanci zvolili. Tato zásada platí v každé zemi, kde METRO obchoduje. V rámci vztahu založeného na důvěře respektují společnosti spadající do METRO právo na kolektivní vyjednávání zaměstnanců a jejich právo na sdružování.

- METRO potvrzuje, že zaměstnanci, kteří se rozhodli vstoupit do odborového svazu na základě zásad Mezinárodní organizace práce, nebudou kvůli svému členství propuštěni, ani žádným způsobem diskriminováni.
- Co se týče odborových organizací ve společnostech a na trzích, zastává METRO přísně neutrální stanovisko. Důsledkem toho nebude místní generální ředitel prosazovat, ani bránit úsilí zorganizovat odborové svazy v souladu s vnitrostátně stanovenými právy a zákony.
- V rámci těchto zásad je odpovědností místních sociálních partnerů vymezit a utvořit vztah na bázi sociálního partnerství. Střety zájmu nebo konflikty, které jsou přirozenou částí vztahů budou projednány v rámci otevřeného, profesionálního dialogu, a budou řešeny spravedlivě.
- Konstruktivní sociální dialog oběma stranám poskytuje příležitosti, pokud se ovšem budou sociální partneři chovat takovým způsobem, který přispěje ke zlepšení konkurenceschopnosti společnosti a tím pádem z dlouhodobého hlediska zajistí místní pracovní příležitosti. Vychází to ze vzájemného respektování zástupců vedení a zaměstnanců a z jejich společné touhy se zasazovat o dlouhodobý úspěch společnosti.
- Pravidelné schůze za účelem informování a porady zástupců vedení a zaměstnanců o nadnárodních otázkách posilují mezinárodní spolupráci,
- pomáhají k vzájemnému pochopení a podporují internacionalizaci jakožto hnací sílu růstu skupiny. Externí partneři METRO v sociálním rámci na mezinárodní úrovni tvoří zastřešovací organizace zaměstnavatelských združení a odborů v obchodním a maloobchodním odvětví. Evropské fórum METRO slouží jako mezinárodní diskuzní platforma pro nadnárodní otázky.

2. Odstranění všech forem nucené nebo povinné práce a kázeňská opatření

- METRO kategoricky odmítá veškeré formy nucené nebo povinné práce včetně zaměstnávání vězňů, skládání kaucí nebo zadržování dokladů totožnosti svých zaměstnanců po zahájení pracovního poměru a to na všech svých trzích a ve všech svých podnicích. Respektuje zásadu svobodně zvoleného zaměstnání.
- Společnost nezadržuje žádnou část mzdy, prémie, majetku nebo dokumentu svého zaměstnance s cílem zaměstnance přinutit pro společnost nadále pracovat.
- Zaměstnanec má právo opustit pracoviště po odpracování běžné pracovní doby a kdykoli může dát výpověď za předpokladu, že ji svému zaměstnavateli dopředu oznámí v přiměřené lhůtě.
- Společnost se v žádném případě nezapojuje ani nepodporuje nelegální obchod s lidmi.
- METRO jedná se všemi zaměstnanci s úctou a respektem. Společnost se nezapojuje ani netoleruje používání tělesných trestů, duševní, fyzický nátlak ani slovní napadání svých zaměstnanců.

3. Zrušení práce dětí

- METRO nepovoluje dětskou práci v žádné ze svých společností po celém světě, jak stanovuje dohoda Mezinárodní organizace práce na toto téma, úmluvy Organizace

spojených národů a vnitrostátní právní předpisy. METRO zastává stanovisko, že zejména práva mladých zaměstnanců si zaslouží ochranu.

4. Odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání

- METRO podporuje všechny své zaměstnance podle jejich schopností a výkonnosti. METRO jakožto zaměstnavatel zajišťující rovné příležitosti nabízí všem zaměstnancům a zájemcům o zaměstnání stejnou šanci bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, etnickou příslušnost, sexuální orientaci, případné postižení, náboženství či vyznání.

5. Odměňování

- Mzda vyplácená za běžnou pracovní dobu, hodiny přesčas a příplatky za směnnost splňují nebo překračují zákonem stanovené minimum a/nebo odvětvové standardy.
- Neprovádí se nezákonné, neoprávněné nebo kázeňské srážky ze mzdy.
- V situacích, kde zákonem stanovená minimální mzda a/nebo průmyslové standardy nestačí pokrýt životní náklady a poskytnout určitý dodatečný disponibilní příjem, společnosti v rámci METRO jsou povzbuzovány, aby svým zaměstnancům poskytly dostačující odměňování, které uspokojí jejich potřeby.
- Srážky ze mzdy jako kázeňská opatření jsou zakázány, ledaže by to umožňovaly vnitrostátní právní předpisy a svobodně sjednaná platná kolektivní smlouva.
- METRO zajišťuje, aby bylo všem zaměstnancům podrobně a pravidelně uváděno složení mzdy a benefitů. METRO dále zajistí, aby byly mzdy a odměny v plném souladu se všemi platnými zákony a aby zaměstnanci dostávali plat takovým způsobem, který je pro ně praktický.
- METRO proplatí veškerou práci přesčas s příplatkem, jak stanovují vnitrostátní předpisy. V zemích, kde příplatek za práci přesčas neupravují právní předpisy, ani kolektivní smlouva, zaměstnancům bude práce přesčas proplacena s příplatkem nebo ve stejné výši, jak běžně udávají průmyslové standardy, podle toho, co je pro zaměstnance výhodnější.

6. Pracovní doba

- METRO dodržuje všechny platné vnitrostátními předpisy a průmyslové standardy týkající se pracovní doby a dnů pracovního klidu.
- Nejvyšší dovolený počet odpracovaných hodin v týdnu upravují vnitrostátní předpisy, ale neměl by pravidelně přesahovat 48 hodin a nejvyšší dovolený počet přesčasových hodin v týdnu nepřesáhne 12 hodin.
- Práce přesčas je zcela dobrovolná a bude proplacena s příplatkem. V případech, kdy je práce přesčas zapotřebí pro uspokojení krátkodobé podnikové potřeby a činnost METRO je předmětem kolektivní smlouvy, která byla svobodně sjednána s organizacemi zaměstnanců zastupujících značnou část pracujících, může společnost požadovat takovou práci přesčas v souladu s takovými smlouvami. Jakákoli smlouva musí splňovat výše uvedené požadavky.

- Každý zaměstnanec METRO má po šesti po sobě jdoucích odpracovaných dnech nárok na alespoň jeden volný den. Výjimku z tohoto pravidla lze učinit pouze v případě, že jsou splněny obě z níže uvedených podmínek:
- o Vnitrostátní předpisy umožňují, aby pracovní doba překročila toto omezení
- Platná, svobodně sjednaná kolektivní smlouva umožňuje počítat průměrnou pracovní dobu, včetně dostatečné doby odpočinku.

7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- METRO zajistí bezpečné a zdravé pracovní prostředí a podnikne účinné kroky, aby zabránila případným nehodám a úrazům zaměstnanců, které mohou vyvstat nebo jsou spojeny s výkonem práce nebo ke kterým může během výkonu práce dojít a to tím, že co nejvíce omezí rizika na pracovišti, přičemž zohlední obecné poznatky o sektoru a jakákoli konkrétní rizika.
- METRO stanoví a bude se řídit jasně stanoveným souborem předpisů a postupů na identifikaci, prevenci a minimalizaci potenciálního nebezpečí a rizik.
- Všichni zaměstnanci mají právo se vyhnout bezprostředně hrozícímu vážnému nebezpečí bez toho, aby od společnosti žádali povolení.
- Především bude jmenován zástupce vedení zodpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví všech zaměstnanců, který bude odpovídat za implementaci zásad BOZP. Všichni zaměstnanci se budou v rámci BOZP pravidelně zúčastňovat školení, o čemž bude proveden záznam a toto školení se bude opakovat pro nové a přeložené zaměstnance. Budou stanoveny systémy, které zaměstnancům umožní, aby se buď vyhlí nebo mohli reagovat na případné hrozby BOZP.

Principios sobre Condiciones Laborales Justas y Relaciones Sociales

Objeto

Los principios empresariales de METRO AG rigen las decisiones y acciones de Metro en todo el mundo, y se aplican tanto en las acciones corporativas y como en el comportamiento de los empleados individualmente. Incorporan los principios fundamentales de RRHH de Metro para la actividad empresarial.

Uno de los (7) principios empresariales se refiere al Respeto por las Condiciones y Términos laborales Justos.

El METRO muestra su compromiso con unos términos y unas condiciones laborales justas en todo el mundo y reconoce el derecho de los empleados a organizarse según las leyes y normativas nacionales. Se han de cumplir todas las leyes de trabajo y empleo aplicables. Las empresas del METRO respetan el derecho de los empleados de emprender una negociación colectiva según las leyes y normativas nacionales

Para asegurarse de que cada unidad operativa de METRO AG en el mundo sigue este principio de una prácticas sobre Trabajo y Empleo de forma consistente, se ha establecido un conjunto de principios mundiales sobre este principio empresarial en 2004, y la Junta de METRO AG lo ha reconfirmado en 2008.

Ámbito

Estos Principios sobre las Condiciones Laborales Justas y Relaciones Sociales son aplicables para todos los empleados que trabajan en cualquier empresa del METRO del mundo o en su nombre. Siguiendo el modelo gerencial del grupo, descentralización de la responsabilidad, la gerencia local es la responsable de la incorporación concreta tanto del diálogo social con los empleados y con los representantes de los empleados, como de las condiciones laborales justas en cada país, dentro del ámbito de estos principios.

Principios

El METRO está comprometido con unas condiciones laborales justas en todo el mundo.

En la esfera de su mercado y empresas, el METRO apoya de manera incondicional los cuatro principios fundamentales de la OIT (Organización Internacional de Trabajo). En términos específicos, estos principios se refieren a los siguientes temas:

1. Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 - Un elemento clave de la estructura empresarial del Grupo es la apertura de canales de comunicación entre la gerencia y los empleados, así como una relación laboral constructiva y responsable con los representantes acreditados de los empleados. Este principio se aplica a todos los países en los que opera METRO Como parte de una relación de confianza, las empresas del METRO GROUP respetan el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación de sus empleados.

- El METRO afirma que los empleados que han decidido unirse a un sindicato basado en los principios de la OIT, no serán despedidos como consecuencia de que se hayan sindicado ni sufrirán ningún tipo de discriminación;
- En cuanto a los términos de las organizaciones sindicales en las empresas y los mercados, el METRO asume una postura de neutralidad estricta. En consecuencia, los directores de las empresas ni promoverán, ni obstaculizarán las iniciativas para la organización de sindicatos que se basen en las leyes y derechos nacionales.
- Dentro del marco de estos principios, es responsabilidad del interlocutor social definir y moldear las relaciones sociales. Los conflictos de interés o los conflictos que sean parte natural de la relación se comentarán en un diálogo abierto y profesional, y se tratarán de una forma justa.
- Un diálogo social constructivo ofrecerá oportunidades para ambas partes si los interlocutores sociales lo llevan de forma que contribuya a la mejora de la competitividad de la empresa y, como resultado de esto, que contribuya a asegurar los empleos locales a largo plazo. Esto se basa en el respeto mutuo entre los representantes de la gerencia y de los trabajadores, y en el deseo común de promover el éxito de la empresa a largo plazo.
- Las reuniones informales a intervalos regulares y las consultas entre los representantes de la gerencia y de los trabajadores sobre las cuestiones transnacionales refuerzan la cooperación internacional,
- promover el entendimiento mutuo y apoyar la internacionalización como motor del crecimiento del Grupo. Los socios externos del METRO en el marco social a nivel internacional son las organizaciones coordinadoras de asociaciones de trabajadores y los sindicatos de comercio. El Euro forum del Grupo Metro funciona como la plataforma de comunicación internacional para las cuestiones transnacionales.

2. Eliminación de toda manera de trabajo forzoso u obligatorio y medidas disciplinarias.

- El METRO rechaza de forma categórica, en todos sus mercados y empresas, cualquier clase de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el trabajo de presos, los depósitos por alojamiento, o la retención de documentos de identidad de los empleados al comienzo del empleo. Respeta el principio de libre elección de empleo.
- La empresa no retendrá ninguna parte del salario, ni los incentivos, propiedades o documentos de sus empleados para obligar a estos empleados a seguir trabajando para la empresa.
- El empleado tendrá el derecho de abandonar las instalaciones de la empresa una vez completada su jornada laboral estándar, y tendrá la libertad de dejar su empleo, siempre que de un aviso previo razonable a la empresa.
- La empresa no se involucrará en el tráfico de seres humanos ni lo apoyará.
- El METRO tratará a todos los empleados con dignidad y respeto. La empresa no tomará parte en el uso de castigos corporales, mentales, la coacción física ni el abuso verbal de sus empleados ni lo tolerará.

3. Abolición del trabajo infantil.

- En sus empresas en todo el mundo, el METRO no permite el trabajo infantil tal como se define en el acuerdo de la OIT sobre el tema, en las convenciones de las Naciones Unidas y en las leyes nacionales. El METRO considera que los derechos del empleo juvenil son especialmente dignos de protección.

4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

- El METRO promueve a todos sus empleados en función de sus aptitudes y rendimiento. Como «empresa que emplea en igualdad de oportunidades», el METRO ofrece a todos sus empleados y a los candidatos, las mismas oportunidades sin importar su género, edad, raza, origen étnico, orientación sexual, posibles minusvalías, religión o creencias.

5. Remuneración

- Los salarios que se pagan por la jornada habitual, horas extraordinarias y diferenciales por hora extraordinaria, cumplirán o excederán los mínimos legales y/o los de las normativas sectoriales.
- No se realizarán deducciones ilegales, sin autorización ni disciplinarias sobre los salarios.
- En situaciones en las que el salario mínimo o el nivel del sector no cubra los gastos de subsistencia y se disponga de ingresos adicionales que se puedan emplear, se alienta a las empresas del METRO a que proporcionen a sus empleados una remuneración adecuada para cubrir esas necesidades.
- Las deducciones sobre el salario como medida disciplinaria están prohibidas, a menos que esto esté permitido por las leyes nacionales y que esté en vigor un acuerdo colectivo libremente negociado.
- El METRO se asegurará de que la composición del salario y de los incentivos se detallan con claridad y regularidad a los trabajadores. Además, el METRO se asegurará de que los salarios y los incentivos se entregan con total cumplimiento de todas las leyes aplicables y de que la remuneración se entrega de manera conveniente para los trabajadores.
- El METRO reembolsará todas las horas extraordinarias a una tarifa superior tal y como se defina en las leyes nacionales. En los países en los que no esté regulada una tarifa superior para las horas extraordinarias por ley o por convenio colectivo, al empleado se le compensarán las horas extras a una tarifa superior o igual a la del nivel predominante del sector, la que sea más favorable de las dos para los intereses del empleado.

6. Horario laboral

- El METRO cumplirá con las leyes nacionales aplicables y las normas sectoriales en cuanto al horario laboral y los días festivos.
- El horario máximo permitido por semana será el que definan las leyes nacionales, pero por lo general no excederá las 48 horas y las horas extras máximas permitidas en una semana no excederán las 12 horas.

- Las horas extraordinarias solo se trabajarán de forma voluntaria y se pagarán a una tarifa superior. En casos en los que se necesiten horas extraordinarias para satisfacer una demanda empresarial a corto plazo, y la actividad del METRO sea parte de un acuerdo colectivo libremente negociado con las organizaciones de los trabajadores, que representen una porción significativa de la plantilla, la empresa puede requerir esas horas extraordinarias según dichos acuerdos. Cualquier acuerdo de este tipo debe cumplir los requisitos antes mencionados.
- Los empleados del METRO tienen derecho al menos a un día libre después de haber trabajado seis días consecutivos. Las excepciones a esta regla se aplicarán solo cuando se den las dos siguientes condiciones a la vez:
- Las leyes nacionales permiten un horario laboral que exceda este límite
- Está en vigor un convenio colectivo, libremente negociado, que permita sacar medias del horario laboral, incluyendo los periodos de descanso adecuados.

7. Salud y Seguridad en el lugar de trabajo

- El METRO proporcionará un entorno laboral saludable y seguro y tomará medidas efectivas para evitar los posibles accidentes y las lesiones para la salud de los empleados que se deban, estén relacionados o sucedan durante el trabajo, minimizando en la medida de lo razonablemente práctico, las causas de los riesgos inherentes al entorno del lugar de trabajo, teniendo en cuenta el conocimiento prevalente del sector y de cualquiera de los riesgos específicos.
- El METRO establecerá una serie clara de normas y procedimientos para la identificación, prevención y minimización de los riesgos.
- Todo el personal tendrá derecho a alejarse de cualquier peligro grave inminente sin necesitar la autorización de la empresa.
- En particular, se nombrará un representante de la gerencia encargado de la salud y seguridad de todo el personal y responsable de la implementación de los elementos de Salud y Seguridad. Todo el personal recibirá formación de manera regular y registrada sobre Salud y Seguridad. Además, esta formación se repetirá para el personal nuevo y el reasignado. Se establecerán sistemas para detectar, evitar o dar respuesta a posibles amenazas para la salud y la seguridad de todo el personal.

Principes relatifs aux conditions de travail équitables et au partenariat social

Objet

Les principes commerciaux de METRO AG dirigent les actions et décisions commerciales de Metro partout dans le monde, et concernent aussi bien les actions de la société que le comportement des employés. Ils incluent les Fondamentaux RH de Métro pour les affaires.

Un des principes commerciaux (7) concerne le Respect de conditions d'emploi et conditions équitables.

METRO s'engage à offrir des conditions d'emploi et conditions équitables dans le monde entier et reconnaît le droit des employés à s'organiser en accord avec les règlements et lois nationales. Toutes les lois d'application sur l'embauche et le travail doivent être respectées. Les sociétés du GROUPE METRO respectent le droit des employés à s'engager dans la négociation collective en accord avec les lois et règles nationales

Pour assurer que chaque unité de travail de METRO AG dans le monde suit ce principe lié aux pratiques sur l'embauche et le travail, un ensemble de principes mondiaux basés sur ce principe commercial a été établi en 2004 et confirmé par le Comité de METRO AG en 2008.

Domaine d'application

Ces Principes relatifs aux conditions de travail équitables et au partenariat social s'appliquent à tous les employés travaillant pour ou au nom du GROUPE METRO dans le monde entier. En raison du modèle de gestion du groupe - décentralisation de la responsabilité - la direction locale est responsable de l'incarnation concrète tant du dialogue social avec les employés et les représentants d'employés que des conditions de travail équitables dans chaque pays, dans le cadre de ces principes.

Principes

METRO s'engage à offrir des conditions de travail justes et équitables partout dans le monde.

Dans le domaine de son propre marché et de ses sociétés, METRO soutient inconditionnellement les quatre principes fondamentaux de l'OIT (Organisation internationale du travail). Ces principes concernent principalement les questions suivantes :

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective.
 - Les éléments essentiels de la structure commerciale du Groupe sont des canaux de communication ouverte entre employeurs et employés ainsi qu'une relation de travail constructive et responsable avec les représentants reconnus des employés. Ce principe s'applique à tout pays dans lequel METRO est actif. Dans le cadre de cette relation de confiance, les sociétés du GROUPE METRO respectent le droit de négociation collective et la liberté d'association de leurs employés.
 - METRO assure que les employés qui ont décidé de rejoindre un syndicat basé sur les principes de l'OIT ne feront pas l'objet de renvoi en représailles de cette adhésion à un syndicat ou de toute autre sorte de discrimination ;

- En termes d'organisations syndicales dans les sociétés et marchés, METRO assume une position strictement neutre. En conséquence, les directeurs d'entreprises locaux ne pourront ni promouvoir ni freiner les efforts pour organiser des syndicats basés sur les droits et lois du pays.
- Dans le cadre de ces principes, il est de la responsabilité des partenaires sociaux locaux de définir et de créer des relations de partenariat social. Les conflits d'intérêts ou les conflits qui font partie naturellement des relations seront discutés dans un dialogue ouvert et professionnel et seront traités équitablement.
- Un dialogue social constructif offrira des opportunités des deux côtés si les partenaires sociaux le mène de manière à contribuer à l'amélioration de la compétitivité de la société et, par conséquent, à sécuriser les emplois locaux à long terme. Ceci est basé sur un respect mutuel entre les représentants de la direction et du travail, et sur le désir conjoint de promouvoir le succès à long terme de la société.
- Les consultations et réunions d'informations régulières entre la direction et les représentants des travailleurs au sujet de questions transnationales renforcent la coopération internationale,
- promeuvent la compréhension mutuelle et soutiennent l'internationalisation en tant que moteur de croissance du Groupe. Les partenaires externes du GROUPE METRO au sein du cadre social au niveau international sont les organisations faitières des associations d'employeurs et des syndicats dans le commerce de gros et de détail. L'Euro Forum du GROUPE METRO sert de plateforme de discussion internationale pour les questions transnationales.

2. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et des mesures disciplinaires

- METRO rejette catégoriquement toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris l'emploi de détenus, l'acompte pour logement ou la rétention de documents d'identité de ses employés lors de leur entrée en fonction, dans tous ses marchés et sociétés. Il respecte le principe de l'emploi librement choisi.
- La société ne retiendra aucune partie du salaire, des avantages, de la propriété ou des documents de l'employé dans le but de le forcer à continuer à travailler pour elle.
- L'employé aura le droit de quitter le lieu de travail après avoir terminé sa journée, et sera libre de mettre fin à son emploi, après avoir donné un préavis raisonnable à son employeur.
- La société ne s'engagera pas dans le trafic d'êtres humains et ne soutiendra pas ces pratiques.
- METRO traitera tous ses employés avec dignité et respect. La société n'utilisera pas de punitions corporelles, de coercition physique ou mentale et d'abus verbal envers ses employés, et ne soutiendra pas ces pratiques.

3. Abolition du travail des enfants

- Dans ses sociétés partout dans le monde, METRO interdit le travail des enfants comme défini par l'accord de l'OIT sur le sujet, les conventions des Nations Unies et les lois nationales. METRO attache une importance particulière à la protection du

droit des jeunes employés.

4. Suppression de la discrimination dans l'embauche et l'emploi

- METRO encourage tous les employés selon leurs capacités et performances. En tant qu'« employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi », METRO offre à tous ses employés et candidats la même chance, indépendamment du genre, de l'âge, de l'ethnie, du contexte social, de l'orientation sexuelle, des handicaps éventuels, de la religion ou des croyances.

5. Rémunération

- Les salaires payés pour les heures de travail régulières, les heures supplémentaires et les différentiels d'heures supplémentaires doivent respecter ou dépasser les minimums légaux et/ou les normes du secteur.
- Aucune déduction de salaire illégale, non autorisée ou disciplinaire ne sera acceptée.
- Dans les situations où le salaire minimum légal et/ou les normes du secteur ne couvrent pas les dépenses courantes et ne laissent pas de revenus disponibles supplémentaires, les sociétés du GROUPE METRO sont encouragées à fournir à ses employés la compensation adéquate pour répondre à leurs besoins.
- Les déductions salariales comme mesure disciplinaire sont interdites à moins d'être autorisées par le droit national et qu'un accord de négociation collective librement négocié soit d'application.
- METRO s'assurera que le salaire et la composition d'avantages sont détaillés clairement et régulièrement pour les employés. En outre, METRO s'assurera que les salaires et avantages sont déclarés en respect total avec toutes les lois d'application et que la rémunération est déclarée de manière pratique aux employés.
- METRO remboursera toutes les heures supplémentaires à un taux supérieur comme défini par le droit national. Dans les pays où un taux supérieur pour les heures supplémentaires n'est pas réglementé par la loi ou par un accord de négociation collective, l'employé sera compensé pour ces heures à un taux supérieur ou égal aux normes prévalant du secteur, selon ce qui est le plus favorable aux intérêts de l'employé.

6. Horaires de travail

- METRO respectera les droits applicables et les normes du secteur au sujet des heures de travail et des jours fériés.
- Le maximum d'heures de travail autorisées en une semaine est défini par le droit national mais ne dépassera pas sur une base régulière les 48 heures et le maximum d'heures supplémentaires autorisées en une semaine ne dépassera pas les 12 heures.
- Les heures supplémentaires ne peuvent être acceptées que sur une base volontaire et doivent être payées à un taux supérieur. Dans le cas où des heures supplémentaires sont nécessaires pour répondre à la demande à court terme de l'entreprise et où l'activité du GROUPE METRO prend part à un accord de négociation collective librement négocié avec les organisations de travailleurs

représentant une portion significative de sa main d'œuvre, la société peut demander de telles heures supplémentaires conformément à ces accords. Un tel accord doit respecter les exigences ci-dessus.

- Un employé du GROUPE METRO a droit à au moins un jour de congé tous les six jours de travail consécutifs. Des exceptions à cette règle ne s'applique que lorsque toutes les conditions suivantes existent :
- o Le droit national autorise les heures supplémentaires dépassant cette limite
- Un accord de négociation collective librement négocié est en vigueur et permet une moyenne des heures supplémentaires, incluant des temps de repos adéquats

7. Santé et sécurité du lieu de travail

- METRO fournira un environnement de travail sain et sécurisé et prendra les mesures nécessaires pour éviter les éventuels accidents et blessures du travailleur découlant de, associés à ou survenant dans le cadre de son travail, en réduisant, dans la mesure du possible, les causes de dangers inhérentes à l'environnement de travail, et en gardant à l'esprit la connaissance du secteur et des dangers spécifiques.
- METRO établira et suivra un ensemble clair de règles et de procédures pour l'identification, la prévention et la réduction des dangers et des risques.
- Tout le personnel aura le droit de se retirer d'un grave danger imminent sans avoir à demander l'autorisation de la société.
- En particulier, un représentant de la direction responsable de la santé et sécurité de tout le personnel et responsable de la mise en place de mesures de santé et de sécurité devra être assigné. Tout le personnel recevra une formation régulière et enregistrée sur la santé et la sécurité. En outre, une telle formation devra être répétée pour le nouveau personnel et le personnel réassigné. Des systèmes pour détecter, éviter ou réagir aux menaces potentielles à la santé et à la sécurité de tout le personnel devront être établis.

A tisztességes munkakörülmények és a szociális partnerség alapelvei

Az alapelvek célja

METRO METRO AG üzleti döntésekre és tevékenységekre vonatkozó üzleti alapelvei irányadók az egész világon és egyaránt vonatkoznak a vállalati tevékenységekre és az egyes alkalmazottak magatartására. Ezek magukban foglalják METRO működésre vonatkozó HR alapelveit.

Az üzleti alapelvek egyike (7) a méltányos munkakörülményekre és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó szabályok betartására vonatkozik.

METRO világszerte elkötelezett a méltányos munkakörülmények és foglalkoztatási feltételek betartása iránt és elismeri a munkatársak számára a nemzeti törvényeknek és szabályozásoknak. Az összes vonatkozó munkaügyi és foglalkoztatási törvényt betartjuk. METRO vállalatai a nemzeti törvényekkel és rendelkezésekkel összhangban tiszteletben tartják alkalmazottainknak a kollektív tárgyaláshoz való jogát.

Annak biztosítására, hogy minden METRO AG működési egység az egész világon egységesen kövesse ezeket a munkaügyi és foglalkoztatási gyakorlatra vonatkozó elveket, 2004-ben globális üzleti alapelveket fektettünk le ezen üzleti alapelvek alapján, melyeket METRO AG 2008-ban újra megerősített.

Hatály

Ezek a tisztességes munkakörülményekre és szociális partnerségre vonatkozó alapelvek minden olyan alkalmazottra vonatkoznak, aki a világon bárhol METRO bármelyik vállalatánál vagy annak nevében dolgozik. A csoport irányítási modelljét követve, amely a felelősség decentralizálásán alapul, ezen elvek hatálya alatt minden országban a helyi irányítás a felelős mind az alkalmazottakkal és a munkavállalók képviselőivel folytatott szociális párbeszéd konkrét formájáért, mind a tisztességes munkakörülményekért.

Alapelvek

METRO szerte a világon elkötelezett a tisztességes és igazságos munkafeltételek tekintetében.

METRO saját piacainak és vállalatainak hatáskörében feltétel nélkül támogatja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet négy sarkalatos alapelvét. Konkrétan ezek az elvek az alábbi problémák megoldását célozzák:

1. Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges elismerése.

- A csoport üzleti struktúrájának kulcsfontosságú elemei a munkáltatók és a munkavállalók közti nyílt kommunikációs csatornák, valamint a munkavállalók elismert képviselőivel fenntartott konstruktív és felelősségteljes munkakapcsolat. Ez az elv minden országban érvényes, ahol METRO üzletet folytat. Egy bizalmon alapuló kapcsolat részeként METRO vállalatai tiszteletben tartják a kollektív tárgyaláshoz való jogot és munkavállalók egyesülési szabadságát.
- METRO megerősíti, hogy alkalmazottait, akik úgy döntöttek, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elvei alapján csatlakoznak egy szakszervezethez,

szakszervezeti tagságuk, vagy bármiféle megkülönböztetés miatt nem fogják elbocsátani.

- A vállalatoknál és a piacokon működő szakszervezeti szervezetek tekintetében METRO szigorúan semleges helyzetet foglal el. Ennek következtében a helyi ügyvezető igazgatók sem nem támogatják, se nem akadályozzák szakszervezetek nemzeti jogok és törvények alapján történő szervezésére irányuló erőfeszítéseket.
- Ezen elvek keretein belül a helyi szociális partnerek felelőssége, hogy meghatározzák és alakítsák a szociális partneri kapcsolatokat. Érdeütközéseket, vagy a kapcsolatok természetes részét képező konfliktusokat nyíltan, szakmai párbeszéd keretében tárgyaljuk meg, és azokat tisztességes módon igyekszünk megoldani.
- A konstruktív szociális párbeszéd lehetőségeket kínál mindkét oldal számára, ha a szociális partnerek olyan módon folytatják azt, amely hozzájárul a vállalat versenyképességének fejlesztéséhez, és ennek eredményeként hosszú távon a helyi munkahelyek biztosításához. Ennek alapja a vezetőség és a dolgozók képviselői közötti kölcsönös tisztelet, valamint a közös vágy, hogy előmozdítsák a vállalat hosszú távú sikerét.
- A szociális partnerek és a dolgozók képviselői közötti rendszeres, nemzetközi problémákat megvitató tájékoztató találkozók és konzultációk erősítik a nemzetközi együttműködést.
- elősegítik a kölcsönös megértést és támogatják az internacionalizálódást, mint a csoport növekedésének motorját. A nemzetközi szintű szociális kereteken belül METRO külső partnerei a munkáltatói szövetségek és a kereskedelmi és kiskereskedelmi szakszervezetek ernyőszervezetei. METRO Euro-fóruma a több országot érintő problémák megtárgyalásának nemzetközi színtere.

2. A kényszermunka, kötelező munka és a fegyelmi intézkedések minden formájának kizárása.

- METRO GROUP minden piacán és vállalatánál kategorikusan elutasítja a kényszermunka és kötelező munka minden formáját, beleértve a foglyok alkalmazását, letétek elhelyezését vagy a munkavállalók személyazonosító okmányainak visszatartását a foglalkoztatás megkezdésekor. Tiszteletben tartja a szabadon választott munka elvét.
- A társaság nem tarthatja vissza a munkavállaló illetményének, jutalmainak, ingatlanának, vagy dokumentumainak semmilyen részét annak érdekében, hogy az alkalmazottat arra kényszerítse, hogy továbbra is a cégnél dolgozzon.
- A munkavállaló a szokásos munkanap leteltével jogosult arra, hogy a munkahely területét elhagyja, és szabadon megszüntetheti munkavállalói jogviszonyát, feltéve, hogy ésszerű határidővel értesíti erről munkáltatóját.
- A vállalat nem vesz részt emberkereskedelemben és nem támogatja azt.
- METRO valamennyi alkalmazottjával méltósággal és tisztelettel bánik. A társaság nem engedi, illetve nem tűri a testi fenyegetést, a szellemi és fizikai kényszert és az alkalmazottak verbális bántalmazását.

3. A gyermekmunka kizárása

- METRO cégeinél a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapelveiben, az ENSZ egyezményekben, valamint a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint világszerte megtiltja a gyermekmunkát. METRO megítélése szerint különös védelmet érdemelnek a fiatal munkavállalók jogai.

4. A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés kizárása.

- METRO minden munkavállalóját annak képességei és teljesítménye megfelelően támogatja. Az esélyegyenlőséget szem előtt tartó munkáltatóként METRO nemtől, kortól, fajtól, etnikai háttértől, szexuális irányultságtól, esetleges fogyatékoságtól, vallási hovatartozástól vagy egyéb meggyőződéstől függetlenül minden alkalmazottjának és jelentkezőjének azonos esélyeket biztosít.

5. Illetmények

- A rendszeres munkaidőre, túlórára, valamint túlóra-különbözetre fizetett béreknek megfelelnek a jog szerinti minimumoknak és/vagy az ágazatban szokványos béreknek, vagy meghaladják azokat.
- A bérekből illegális, nem engedélyezett vagy fegyelmi levonásokra nem kerülhet sor.
- Olyan esetekben, ahol a jog szerinti minimálbér és/vagy az ágazatban szokásos bér nem fedezi a megélhetési költségeket és nem biztosít további rendelkezésre álló jövedelmet, METRO -csoporthoz tartozó vállalatokat tovább ösztönözzük, hogy munkavállalóik részére megfelelő kompenzációt biztosítsanak, hogy ezeknek a szükségleteknek megfeleljenek.
- Tiltjuk a bérekből fegyelmi intézkedésként történő levonásokat, kivéve, ha ezt a vonatkozó nemzeti jogszabályok és hatályos szabadon megalkotott kollektív szerződés megengedi.
- METRO gondoskodik arról, hogy az alkalmazottak számára a bérek és juttatások összetétele világosan és rendszeresen részletezve ismert legyen. Emellett METRO biztosítja, hogy a béreket és a juttatásokat teljes mértékben a hatályos törvényeknek megfelelően és az illetményeket a munkavállalók számára kényelmes módon nyújtja.
- METRO minden túlórát a nemzeti jog által meghatározott emelt díjakkal téríti meg. Azokban az országokban, ahol a megemelt túlóradíjat jogszabály vagy kollektív szerződés nem szabályozza, a munkavállalót megemelt túlóradíjjal, vagy az érvényben lévő ágazati gyakorlatnak megfelelően jutalmazzuk annak megfelelően, amelyik a munkavállaló érdekei szerint kedvezőbb.

6. Munkaidő

- METRO megfelel a munkaidőre és nemzeti ünnepekre vonatkozó nemzeti jogszabályoknak és iparági gyakorlatnak.
- A megengedett maximális heti munkaidő a nemzeti jog által meghatározott mértékű, de rendszeresen nem haladhatja meg a 48 órát, és a maximálisan megengedhető túlórák száma nem haladhatja meg a heti 12 órát.

- Túlórák kizárólag önkéntes alapon végezhetőek és kiemelt túlóradíjjal fizetendőek. Abban az esetben, ha túlmunkára van szükség rövid távú üzleti igények kielégítésére és METRO tevékenysége a vállalat dolgozói állományának jelentős részét képviselő munkavállalói szervezetekkel szabadon megalkotott kollektív szerződés részét képezi, a vállalat az ilyen megállapodások szerinti túlmunkát előírhatja. Minden ilyen megállapodásnak összhangban kell lennie a fenti követelményekkel.
- METRO minden munkavállalója hat egymást követő ledolgozott munkanap után legalább egy szabadnapra jogosult. E szabály alól kivétel csak akkor alkalmazható, ha mindkét következő feltétel teljesül:
- O Nemzeti jog lehetővé teszi, hogy a munkaidő meghaladja ezt a határértéket
- Hatályos szabadon kialakított kollektív szerződés lehetővé teszi a munkaidő megfelelő pihenőidőket is magában foglaló átlagolását

7. Munkahelyi egészség- és környezetvédelem

- METRO biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet biztosít, hatékony lépéseket téve a potenciális balesetek és az ebből eredő, ezekhez kapcsolódó, vagy a munkavégzés során keletkező, a dolgozókat érő egészségkárosodás megakadályozása érdekében azáltal, hogy az ésszerű lehetőségek keretei közt minimalizálja a munkahelyi környezetben szükségszerűen előforduló veszélyeket és szem előtt tartja a mindenkori ágazati szakismereteket és minden konkrét veszélyforrást.
- METRO a veszélyek és kockázatok azonosítása, megelőzése és minimalizálása érdekében egyértelmű listát állít össze a szabályokról és eljárásokról és azokat követi.
- A személyzet minden tagja jogosult arra, hogy kivonja magát fenyegető komoly veszély alól anélkül, hogy a vállalattól engedélyt kérne.
- Különösen ezzel kapcsolatban a vezetés kinevez egy olyan személyt, aki felelős a személyzet egészségéért és biztonságáért és felelős az egészségügyi és biztonsági szempontok érvényesítéséért. A személyzet minden tagja rendszeresen vesz részt és dokumentált egészségügyi és biztonsági képzésen, továbbá az új és újonnan felvett személyzet számára ezt a képzést megismétljük. Olyan rendszereket hozunk létre, amelyek észlelik, vagy elkerülik a személyzet bármely tagját fenyegető lehetséges egészségügyi és biztonsági fenyegetéseket, vagy reagálnak azokra.

Principi inerenti a condizioni di lavoro eque e partenariato sociale

Oggetto

I principi aziendali di METRO AG disciplinano le decisioni e le azioni assunte e intraprese da Metro nello svolgimento delle proprie attività in tutto il mondo e si applicano tanto alle azioni compiute a livello di gruppo quanto ai comportamenti dei singoli dipendenti. Essi incorporano i fondamenti regolanti il settore delle risorse umane all'interno di Metro messi in atto nello svolgimento delle attività aziendali.

Uno dei principi aziendali (7) riguarda l'osservanza di condizioni eque nelle politiche occupazionali.

METRO si impegna al rispetto di condizioni occupazionali eque in tutto il mondo e riconosce il diritto dei dipendenti di organizzarsi come previsto dalle leggi e dalle norme vigenti a livello nazionale. Bisogna conformarsi a tutte le disposizioni di legge relative a lavoro e diritti sindacali. Le società appartenenti al GRUPPO METRO rispettano il diritto del personale di intraprendere delle contrattazioni collettive nell'osservanza di quanto disposto dalle leggi e dalle norme nazionali.

Per garantire che ciascuna unità operativa di METRO AG, ovunque dislocata nel mondo, osservi sempre questo principio relativo alle pratiche inerenti ad occupazione e diritti sindacali, nel 2004, a corollario di questo principio aziendale, è stata definita una serie di principi a valenza mondiale la quale è stata riconfermata dal consiglio di amministrazione di METRO AG nel 2008.

Ambito di applicazione

I presenti Principi inerenti a condizioni di lavoro eque e partenariato sociale si applicano a tutto il personale che lavora all'interno o per conto di una società del GRUPPO METRO ovunque nel mondo. Secondo il modello di gestione del gruppo – fondato sulla decentralizzazione della responsabilità – le direzioni locali sono responsabili tanto della concreta attuazione del dialogo sociale con i lavoratori e i loro rappresentanti quanto della garanzia di condizioni di lavoro eque in ciascun Paese nell'ambito dell'applicazione dei suddetti principi.

Principi

METRO si impegna ad applicare condizioni di lavoro eque e giuste in tutto il mondo.

Entro i propri punti vendita e le proprie società, METRO supporta incondizionatamente i quattro principi fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Nello specifico detti principi prendono in considerazione le seguenti tematiche:

1. Libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

- Gli elementi chiave della struttura aziendale del gruppo sono canali di comunicazione aperti tra datori di lavoro e personale come pure una relazione di lavoro costruttiva e responsabile con i rappresentanti riconosciuti dei dipendenti. Questo principio trova applicazione in ciascun Paese in cui METRO svolge le proprie attività. In quanto soggetti coinvolti in una relazione basata sulla fiducia, le società appartenenti al GRUPPO METRO rispettano il diritto alla contrattazione collettiva e la libertà di associazione dei propri dipendenti.
- METRO dichiara che i lavoratori che abbiano deciso di iscriversi a un sindacato sulla base di quanto statuito dai principi posti dall'ILO non saranno licenziati per via della loro adesione al sindacato o sottoposti a discriminazioni di alcun tipo.
- Per quanto concerne la presenza di organizzazioni sindacali all'interno delle società e dei punti vendita, METRO assume una posizione rigorosamente neutrale. Ne consegue che i dirigenti locali non sosterranno né ostacoleranno gli sforzi affinché siano organizzate delle strutture sindacali sulla base di quanto disposto dai diritti riconosciuti e dalle leggi vigenti a livello nazionale.
- Entro la sfera d'attuazione di questi principi, è responsabilità delle parti sociali attive a livello locale definire e configurare la relazione di partenariato sociale. Conflitti di interesse o che emergano come elemento naturale all'interno delle relazioni saranno discussi attraverso un dialogo aperto e professionale e verranno presi in considerazione con un approccio corretto.
- Un dialogo sociale costruttivo offrirà opportunità ad entrambe le parti se i partner sociali si comporteranno in un modo che contribuisca al miglioramento della competitività della società, cosa da cui inoltre deriva l'assicurazione del mantenimento nel lungo periodo dei posti di lavoro all'interno delle sedi locali. Esso si basa sul reciproco rispetto tra i rappresentanti della direzione e quelli dei lavoratori e sul desiderio comune di favorire il successo della società a livello generalizzato.
- Riunioni e consultazioni di carattere informativo aventi luogo a scadenze regolari tra i rappresentanti della direzione e quelli dei lavoratori e aventi ad oggetto questioni transnazionali rafforzano la cooperazione internazionale,
- promuovono la comprensione reciproca e sostengono l'internazionalizzazione come motore di crescita del Gruppo. I partner esterni del GRUPPO METRO operanti nel contesto sociale a livello internazionale sono le organizzazioni centrali delle associazioni di datori di lavoro e sindacati attive nel settore del commercio e della vendita al dettaglio. L'Euro Forum del GRUPPO METRO funge da piattaforma di discussione internazionale per le questioni transnazionali.

2. Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio e misure disciplinari

- In tutti i suoi punti vendita e in tutte le sue società, METRO ricusa categoricamente tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio, ivi compresi l'impiego di detenuti, il deposito di somme di denaro o l'obbligo per i dipendenti di presentare e lasciare in custodia i propri documenti di identità all'inizio del lavoro. Il gruppo rispetta il principio che l'occupazione venga scelta liberamente.
- La società non tratterà in alcun modo parte della retribuzione, benefit, proprietà o documenti di un lavoratore per costringerlo a continuare a lavorare alle sue dipendenze.
- Il dipendente avrà il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine di una giornata lavorativa tipo e sarà libero di licenziarsi fornendo opportuno preavviso al datore di lavoro.
- La società non sarà coinvolta nel traffico di esseri umani e non lo favorirà.
- METRO tratterà tutti i dipendenti con dignità e rispetto. La società non farà ricorso a punizioni corporali, a forme di coercizione fisica o mentale o ad abusi verbali contro i dipendenti e non li tollererà.

3. Abolizione del lavoro infantile

- Nelle proprie società diffuse in tutto il mondo, METRO non consente lo sfruttamento del lavoro minorile come definito nella convenzione ILO in materia, nelle convenzioni delle Nazioni Unite e dalle leggi nazionali. METRO considera i diritti dei minori lavoratori particolarmente meritevoli di protezione.

4. Eliminazione della discriminazione nell'impiego e nell'occupazione

- METRO promuove lo sviluppo di tutti i dipendenti in base alle loro capacità e ai risultati raggiunti. In qualità di "datore di lavoro promotore delle pari opportunità", METRO offre a tutti i dipendenti e a chi presenti domanda di lavoro la medesima opportunità, indipendentemente da sesso, età, razza, origine etnica, orientamento sessuale, possibili handicap, religione o credo.

5. Remunerazione

- Le retribuzioni corrisposte per le normali ore di lavoro, gli straordinari e le somme differenziali relative al lavoro straordinario corrisponderanno agli importi minimi imposti dalla legge e/o dagli standard del settore o saranno a questi superiori.
- Sulle retribuzioni non verranno effettuate trattenute illegali, non autorizzate o giustificate da ragioni disciplinari.
- In situazioni in cui la retribuzione minima prevista per legge e/o dagli standard del settore non copra le spese di mantenimento fornendo un reddito disponibile supplementare, le società appartenenti al GRUPPO METRO sono ulteriormente incoraggiate ad offrire ai propri dipendenti forme adeguate di compensazione atte a soddisfare queste esigenze.

- Le detrazioni dalla retribuzione applicate come misura disciplinare sono proibite, a meno che non siano consentite dalla legge nazionale e contemplate da un vigente accordo di contrattazione collettiva liberamente negoziato.
- METRO garantirà che i dipendenti ricevano spiegazioni dettagliate, chiare e periodiche relative alla composizione della loro retribuzione e del loro pacchetto di benefit. Inoltre METRO garantirà che le retribuzioni e i benefit siano corrisposti in un modo del tutto conforme a tutte le leggi applicabili e che le retribuzioni siano corrisposte in una maniera che risulti confacente per tutti i dipendenti.
- METRO retribuirà tutti gli straordinari con una tariffa maggiorata come definito dalla legislazione dei singoli Paesi. Nei Paesi in cui una tariffa maggiorata da corrispondersi in occasione di lavoro straordinario non sia disciplinata dalla legge o da accordi di contrattazione collettiva, il dipendente sarà compensato per gli straordinari a una tariffa maggiorata o con un ammontare pari agli standard prevalenti nel settore, a seconda di quale importo sia più favorevole ai suoi interessi.

6. Orari di lavoro

- METRO rispetterà tutte le norme nazionali vigenti e tutti i criteri invalsi nel settore in materia di orari di lavoro e festività nazionali.
- Il massimo delle ore di lavoro consentibili in una settimana rispecchia quanto definito dalla legislazione nazionale, ma non dovrà su base regolare superare le quarantotto ore e il massimo di ore di straordinario autorizzabili in una settimana non dovrà superare le dodici ore.
- Le ore di straordinario dovranno essere effettuate unicamente su base volontaria e pagate con una tariffa maggiorata. In casi in cui si renda necessario del lavoro straordinario per soddisfare richieste a breve termine e il reparto interessato del GRUPPO METRO sia una delle parti di un accordo di contrattazione collettiva liberamente negoziato con delle organizzazioni dei lavoratori che rappresentino una porzione significativa della sua forza lavoro, la società potrà richiedere che in virtù di tali accordi vengano effettuate queste ore di straordinario. Qualsiasi accordo di tal genere deve essere conforme ai requisiti sopra elencati.
- Qualsiasi dipendente del GRUPPO METRO ha diritto ad almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi. Le eccezioni a questa regola trovano applicazione soltanto nel caso in cui sussistano entrambe le seguenti condizioni:
 - Le leggi nazionali consentano di lavorare in orari che superino questo limite
 - Viga un accordo di contrattazione collettiva negoziato liberamente che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, prevedendo adeguati periodi di riposo

7. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- METRO metterà a disposizione dei dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e assumerà dei provvedimenti efficaci per evitare possibili incidenti e infortuni che pregiudichino la salute dei lavoratori, i quali derivino da, siano connessi con o si verifichino durante l'esecuzione del lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente fattibile, le cause di rischio intrinsecamente connesse con l'ambiente di lavoro e tenendo presenti le principali conoscenze inerenti al settore e a rischi specifici.

- METRO stabilirà e rispetterà una chiara serie di norme e di procedure per l'individuazione, la prevenzione e la riduzione al minimo dei pericoli e dei rischi.
- Tutto il personale avrà il diritto di mettersi al sicuro a fronte di situazioni di grave pericolo imminente senza dover chiedere l'autorizzazione della società.
- In particolare, dovrà essere nominato un rappresentante della direzione responsabile per la salute e la sicurezza di tutto il personale e per l'attuazione delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza. Tutto il personale riceverà regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, detti corsi di formazione verranno ripetuti per i neoassunti o per il personale destinato a nuove mansioni. Dovranno essere definiti dei sistemi per rilevare ed evitare possibili minacce per la salute e la sicurezza di tutto il personale o per farvi fronte.

公正な労働条件および社会的パートナーシップについての原則

目的

メトロAGの事業原則は、世界中のメトログループの経営意思決定および業務行為を規定し、法人活動および各従業員の言動に等しく適用されます。当原則には、事業を行うための人的資本の基本理念を含んでいます。

事業原則の一つ（7）は、雇用の公正な条件の尊重です。

メトログループは世界中の雇用の公正な条件に尽力し、各国の法令に準拠した従業員の団結権を認めます。適用ある労働および雇用法規は全て遵守されます。メトログループ傘下の会社は、各国の法令に準拠して団体交渉を行う従業員の権利を尊重します。

世界中のメトロAGの各事業部門が労働および雇用に関する当原則に確実に従うよう、当事業原則に則った一連のグローバル原則が2004年に確立され、2008年にはメトロAG取締役会によって再確認されました。

範囲

公正な労働条件および社会的パートナーシップに関するこれらの原則は、メトログループ傘下の世界中の会社で働く全従業員および事業主のために行為をする者に適用されます。グループの当管理モデル（責任の分散化）に従い、各地域の経営陣は、当原則の範囲内で従業員および従業員の代表との社会的対話および各国での公正な労働条件の具体的な実施に対し責任を負います。

原則

メトログループは、全世界における公正な労働条件に尽力します。

独自の市場および会社の範囲内で、メトログループは無条件にILO（国際労働機関）の4つの基本原則に従います。具体的には、これらの原則は以下の問題に対処しています。

1. 結社の自由および団体交渉の権利の効果的な承認

- ・ 当グループの事業構造の要は、雇用主と従業員のオープンなコミュニケーション並びに従業員公認の代表との建設的で責任のある協力関係です。当原則は、メトログループが事業を行う全ての国に適用されます。信頼関係の一環として、メトログループ傘下の会社は団体交渉の権利および従業員の結社の自由を尊重します。
- ・ メトログループは、ILOの原則に基づいた組合に加入した従業員が、組合員であることで解雇されたり、いかなる差別も受けたりしないことを保証します。
- ・ 会社や市場の組合組織に関して、メトログループは厳格に中立な立場を取ります。結果として、各国の権利や法令に基づいた組合の結成を各地域の社長が奨励したり妨害したりすることはありません。
- ・ これらの原則の枠組内で、地域の社会的パートナーは社会的パートナーシップの関係を規定し形作る責任があります。人間関係から生じる利害の衝突や対立などは、率直で職場に適した対話の中で解決され、公正に対処されます。
- ・ 弊社の競争力を向上させ、結果として長期的な現地雇用の確保に貢献する形で社会的パートナーが建設的な社会的対話を行えば、両者にとって有効な機会につながります。これは、労

使の代表間における相互尊重および弊社の長期的な成功を推進するという共同の望みに基づいています。

- ・ 国境を超える問題について労使の代表が定期的な情報会議や協議を行えば、国際協調が強化され、相互理解が促進され、当グループの成長エンジンとしての国際化が支持されます。国際レベルの社会的枠組におけるメトログループの外部パートナーは、雇用者団体の統括組織並びに流通およびリテイル事業における労働組合です。メトログループのユーロフォーラムは、国境を超える問題に対する国際協議の場としての役割を果たしています。

2. あらゆる形態の強制労働または意思に反した労働および懲戒処分の排除

- ・ メトログループは、囚人の雇用、宿泊施設の敷金、採用時の従業員の身分証明書の保持などのあらゆる形態の強制労働または意思に反した労働を全市場および会社において断固として退けます。自由選択の雇用の原則を尊重します。
- ・ 弊社は、従業員を強制的に働き続けさせるために、従業員の賃金、給付、財産、文書を部分的にも保留することはありません。
- ・ 従業員は、基準の勤務時間が完了すれば職場を離れる権利、雇用者に対し妥当な事前通知をすれば自由に退職する権利があります。
- ・ 弊社は、人身売買を実行または支持することはありません。

3. 児童労働の廃止

- ・ メトログループは、世界中の全ての傘下会社において、当該のILOの原則、国際連合の条約、各国の法令に定義された児童労働を禁止しています。メトログループは、若年の従業員の権利が特に保護されるべきだと考えます。

4. 雇用と職業における差別の撤廃

- ・ メトログループでは、全従業員は実力主義・成果主義に基づいて昇進します。「機会均等を促進する企業」として、メトログループは性別、年齢、人種、民族的背景、性的指向、身体障害、宗教、信仰を問わず、全従業員および就職志願者に平等な機会を与えます。

5. 報酬

- ・ 正規の勤務時間、残業時間、残業格差に支払われる賃金は、法定最低賃金または業界基準に比例または業界標準を超過します。
- ・ 違法、無許可、懲戒的な給与の減額は行いません。
- ・ 法定最低賃金または業界標準賃金で生活費を賄えず、追加の収入が必要な場合は、それらの要求を満たすための適切な給与を提供するようにメトログループ傘下の各社は促されます。
- ・ 懲戒処分としての給与の減額は、各国の法令に認められない限り、また自由に交渉された団体協約が施行されない限り、禁止されます。
- ・ メトログループは、賃金や給付の構成が全従業員に明確に定期的に詳述されることを保証します。さらにメトログループは、賃金や給付があらゆる適用法を遵守した上で提供されること、また報酬が従業員にとって便利な方法で提供されることを保証します。
- ・ メトログループでは、各国法令に準拠した割増率を適用して全ての残業代が支払われます。残業の割増率が法律または団体協約によって規制されていない国の場合、残業代は割増率を適用してもしくは一般的な業界標準に比例して、従業員にとって有益な方で支払われます。

6. 勤務時間

- ・ メトログループは、勤務時間および祝日に関し、各国の法令や業界標準を遵守します。
- ・ 従業員の一週間当たりの最大許容勤務時間は、各国法令に定められていますが、頻繁に48時間を超えることはありません。また、一週間当たりの最大許容残業時間は12時間を超えることはありません。
- ・ 残業は完全任意であり、割増率を適用して支払われます。短期需要に応じるために残業が必要な場合、メトログループの当活動が従業員の大部分を代表する労働組合と自由に交渉された団体協約に加わっている限り、弊社はそれらの協約に準拠し残業を求めることができます。
そのような協約は上記の条件を満たさなければなりません。
- ・ メトログループの従業員は、連続6日間の勤務後に最低1日の休日を取る権利があります。当ルールの例外は、以下の条件が両方満たされる場合のみ適用されます。
 - 国内法では、当制限を超過する勤務時間が許可されます。
- ・ 十分な休憩時間を含む勤務時間の平均化を許可する、自由に交渉された団体協約が施行されています。

7. 職場の安全衛生 8. Workplace safety and health

- ・ メトログループは、安全で衛生的な職場環境を提供し、また潜在的な災害や勤務に発生、関連し、勤務中に生じる従業員の怪我を未然に防止し有効な処置を取ります。そのために、職場環境に潜む危険要因を可能な限り最少限に抑え、業界や特定の危険についての一般知識を考慮します。
- ・ メトログループは、危険やリスクを特定、回避、最小化する明確な一連の規則や手順を確立し従います。

- ・ 全従業員は、会社の許可を求めることなしに、急迫した深刻な危害から身を守る権利を有します。
- ・ 具体的には、全従業員の安全衛生および安全衛生の実施に責任のある管理責任者が指名されます。全従業員は定期的に映像で安全衛生訓練を受け、さらに新任および転任の従業員も当訓練を受けます。全従業員の健康および安全への潜在的脅威を発見、回避、対処するシステムを確立します。

Principes inzake Faire Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Partnership

Voorwerp

De businessprincipes van METRO AG sturen Metro's zakelijke beslissingen en acties in de hele wereld en zijn in gelijke mate van toepassing op bedrijfsacties en op het gedrag van individuele werknemers. Ze omvatten Metro's fundamentele HR-principes om zaken te doen.

Eén van de businessprincipes (7) betreft Respect voor faire Tewerkstellingsvoorwaarden.

METRO is begaan met faire tewerkstellingsvoorwaarden in de hele wereld en erkent het recht van werknemers om zich te organiseren in overeenstemming met de nationale wetten en regels. Alle toepasselijke arbeids- en tewerkstellingswetten moeten worden nageleefd. Bedrijven van METRO respecteren het recht van werknemers op collectieve onderhandeling in overeenstemming met de nationale wetten en regels

Om te garanderen dat elke werkeenheid van METRO AG in de hele wereld dit principe inzake arbeids- en tewerkstellingspraktijken consequent navolgt, werd in 2004 een reeks van globale principes over dit businessprincipe uitgewerkt; deze werden in 2008 herbevestigd door de raad van bestuur van METRO AG.

Reikwijdte

Deze Principes inzake Faire Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Partnership zijn van toepassing op alle werknemers die wereldwijd werken bij of namens een bedrijf van METRO. Volgens het managementmodel van de groep – decentralisatie van verantwoordelijkheid – is het lokale management verantwoordelijk voor de concrete verwezenlijking van de sociale dialoog met de werknemers en hun afgevaardigden, en van de faire arbeidsvoorwaarden in elk land, en dit binnen de reikwijdte van deze principes.

Principes

METRO engageert zich voor faire en eerlijke arbeidsvoorwaarden in de hele wereld

Binnen het domein van zijn eigen markt en bedrijven ondersteunt METRO onvoorwaardelijk de vier fundamentele principes van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie). Specifiek richten deze principes zich op de volgende kwesties:

1. Vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandeling.
 - Essentiële elementen in de bedrijfsstructuur van de Groep zijn open communicatiekanalen tussen werkgevers en werknemers, alsook een constructieve en verantwoordelijke werkrelatie met de erkende personeelsafgevaardigden. Dit principe is van toepassing op elk land waar METRO actief is. In het kader van een vertrouwensrelatie respecteren de bedrijven in METRO het recht op collectieve onderhandeling en de vrijheid van vereniging van hun werknemers.
 - METRO bevestigt dat werknemers die hebben beslist zich aan te sluiten bij een vakbond op basis van de IAO-principes niet zullen ontslagen worden als gevolg

van hun lidmaatschap van een vakbond of zullen te maken krijgen met om het even welke discriminatie;

- Wat betreft syndicale organisaties in de bedrijven en markten neemt de METRO GROUP een strikt neutrale positie aan. Als gevolg daarvan zullen lokale bedrijfsleiders geen initiatieven promoten of belemmeren om vakbonden te organiseren op basis van de nationale wetten en rechten.
- Binnen het kader van deze principes is het de verantwoordelijkheid van de lokale sociale partners om de sociale partnershiprelatie te definiëren en vorm te geven. Belangenconflicten of conflicten die een natuurlijk element vormen van relaties zullen worden besproken in een open, professionele dialoog, en zullen fair worden behandeld.
- Een constructieve sociale dialoog zal mogelijkheden bieden voor beide partijen indien de sociale partners deze dialoog zodanig voeren dat hij bijdraagt aan een verbetering van de competitiviteit van het bedrijf en als gevolg daarvan de vrijwaring van lokale jobs op lange termijn. Dit is gebaseerd op wederzijds respect tussen de vertegenwoordigers van het management en die van de werknemers, en op het gezamenlijke verlangen om het langetermijnsucces van het bedrijf in de hand te werken.
- Regelmatige informatieve meetings en overleg tussen het management en de personeelsafgevaardigden over grensoverschrijdende kwesties versterken de internationale samenwerking,
- promoten wederzijds begrip en ondersteunen internationalisering als de groeimotor van de Groep. De externe partners van METRO binnen de sociale structuur op internationaal niveau zijn de overkoepelende organisaties van werkgeversorganisaties en vakbonden in handel en retail. Het Euro Forum van METRO fungeert als internationaal gespreksplatform voor grensoverschrijdende kwesties.

2. Eliminatie van alle vormen van onvrijwillige of dwangarbeid en disciplinaire maatregelen

- METRO verwerpt resoluut alle vormen van onvrijwillige of dwangarbeid, met inbegrip van de tewerkstelling van gedetineerden, verblijfswaARBorgen of de inhouding van identiteitsdocumenten van zijn werknemers na de aanvang van de tewerkstelling, en dit in al zijn markten en bedrijven. De Groep respecteert het principe van vrij gekozen tewerkstelling.
- De onderneming zal geen deel van het loon, de voordelen, de eigendommen of documenten van een werknemer inhouden om de bewuste werknemer te dwingen te blijven werken voor de onderneming.
- De werknemer zal het recht hebben om de werkplek te verlaten na afsluiting van de normale werkdag, en zal vrij zijn om een einde te maken aan de tewerkstelling op voorwaarde dat er een redelijke opzegtermijn wordt gehanteerd tegenover de werkgever.
- De onderneming zal zich niet inlaten met mensensmokkel en zal deze niet ondersteunen.

- METRO zal alle werknemers waardig en met respect behandelen. De onderneming zal zich niet inlaten met of het gebruik tolereren van lijfstraffen, mentale en fysieke dwang, en verbaal misbruik van werknemers.

3. Afschaffing van kinderarbeid

- In al zijn bedrijven in de hele wereld staat METRO geen kinderarbeid toe, zoals gedefinieerd in het IAO-akkoord terzake, in de conventies van de Verenigde Naties en in de nationale wetgeving. METRO meent dat de rechten van jonge werknemers bijzonder moeten worden beschermd.

4. Eliminatie van discriminatie in tewerkstelling en beroepsactiviteiten

- METRO bevordert alle werknemers in functie van hun capaciteiten en prestaties. Als "gelijke kansen"-werkgever biedt METRO alle werknemers en sollicitanten dezelfde kansen, ongeacht hun geslacht, leeftijd, ras, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, fysieke beperkingen, religie of overtuigingen.

5. Verloning

- Lonen, uitbetaald voor normale werkuren, overuren en overwerk moeten gelijk zijn aan of hoger zijn dan de wettelijke minima en/of de normen in de sector.
- Er zullen geen onwettige, ongeoorloofde of disciplinaire inhoudingen van lonen plaatsvinden.
- In situaties waarin het wettelijke minimumloon en/of de normen van de sector niet de kosten voor levensonderhoud dekken en geen extra besteedbaar inkomen bieden, worden de bedrijven van METRO aangespoord om hun werknemers een geschikte vergoeding te bieden om aan die behoeften te voldoen.
- Inhoudingen van lonen als disciplinaire maatregel zijn verboden tenzij dit is toegestaan door de nationale wetgeving en er een vrij onderhandeld collectief akkoord van kracht is.
- METRO zal garanderen dat de samenstelling van lonen en voordelen duidelijk en regelmatig wordt gedetailleerd voor de werknemers. Bovendien zal METRO garanderen dat lonen en voordelen worden overgemaakt in volledige overeenstemming met alle toepasselijke wetten en dat de verloning wordt uitbetaald op een manier die geschikt is voor de werknemers.
- METRO zal alle overwerk vergoeden volgens de loontoeslagen, gedefinieerd door de nationale wetgeving. In landen waar een toeslag voor overwerk niet is geregeld door de wet of een collectief onderhandeld akkoord, zal de werknemer voor overwerk worden vergoed met een loontoeslag of een premie gelijk aan de geldende normen in de sector, te weten welk van beide het meest voordelig is voor de werknemer.

6. Werkuren

- METRO zal zich houden aan de geldende nationale wetten en de normen binnen de sector inzake werkuren en feestdagen.
- De maximaal toelaatbare werkuren in een week zijn zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving, maar mogen op regelmatige basis niet meer bedragen dan 48 uren en de maximaal toelaatbare overuren in een week mogen niet meer dan 12 uren bedragen.

- Overuren mogen alleen op vrijwillige basis worden gepresteerd en moeten worden vergoed met een loontoeslag. In gevallen waar overwerk nodig is om aan de businessvraag op korte termijn te kunnen voldoen en de activiteiten van METRO deel uitmaken van een collectief akkoord dat vrij werd onderhandeld met werknemersorganisaties die een groot deel van zijn personeelsbestand vertegenwoordigen, mag het bedrijf zo'n overwerk vorderen in overeenstemming met zo'n akkoord. Elk dergelijk akkoord moet zich houden aan bovengenoemde vereisten.
- Een werknemer binnen METRO heeft het recht op minstens één vrije dag na zes opeenvolgende dagen te hebben gewerkt. Uitzonderingen op deze regel gelden alleen wanneer deze beide voorwaarden bestaan:
- De nationale wetgeving staat werktijden toe die deze limiet overschrijden
- Er is een vrij onderhandeld collectief akkoord van kracht dat een evenredige verdeling van de werktijden toelaat, inclusief geschikte rustperiodes

7. Gezondheid en Veiligheid op de Werkplek

- METRO zal een veilige en gezonde werkomgeving voorzien en zal effectieve stappen ondernemen ter voorkoming van mogelijke ongevallen en letsels bij werknemers naar aanleiding van of in relatie met of optredend tijdens het werk, dit door in de mate van wat redelijkerwijze mogelijk is de oorzaken te beperken van risico's die inherent zijn aan de werkomgeving, en door steeds de geldende kennis van de sector en zijn specifieke risico's voor ogen te houden.
- METRO zal een duidelijk systeem van regels en procedures uitwerken en volgen, bedoeld voor de identificatie, de preventie en de minimalisering van gevaren en risico's.
- Al het personeel moet het recht hebben om zichzelf in veiligheid te brengen bij dreigend ernstig gevaar en dit zonder de toelating vanwege het bedrijf.
- In het bijzonder moet een vertegenwoordiger van het management worden aangesteld die verantwoordelijk is voor de veiligheid en de gezondheid van al het personeel en die aansprakelijk is voor de implementering van de gezondheids- en veiligheidselementen. Al het personeel zal regelmatig en geregistreerde veiligheids- en gezondheidstrainingen krijgen; bovendien zullen die trainingen worden herhaald voor nieuwe werknemers en personeel dat elders wordt ingezet. Er zullen systemen worden geïnstalleerd om potentiële bedreigingen van de gezondheid en de veiligheid van al het personeel te detecteren, te vermijden en te beantwoorden.

Principiile privind Condițiile Corecte de Munca & Parteneriatul Social

Obiectul

Principiile activității de business ale METRO AG determină deciziile și acțiunile de business ale Metro la nivel mondial și se aplică în mod egal acțiunilor corporativei precum și comportamentului fiecărui angajat. Ele cuprind elementele fundamentale ale Metro RU privind modul în care se desfășoară activitatea de business.

Unul din principiile de business (7) se referă la Respectarea Termenilor și Condițiilor de Ocupare corecte a locurilor de muncă.

METRO respecta termenii și condițiile corecte de ocupare la nivel mondial și recunoaște dreptul lucrătorilor de a se organiza în conformitate cu legile și reglementările naționale. Toate legile privitoare la muncă și ocuparea locurilor de muncă sunt respectate. Companiile din METRO respectă dreptul lucrătorilor de a se angaja în negocierea contractului colectiv de muncă în conformitate cu legile și reglementările naționale.

Pentru a se asigura că toate unitățile operationale din METRO AG la nivel global respectă cu consecvență principiul privitor la practicile de Muncă și Ocupare, s-a stabilit un set de principii globale privind acest principiu de business în anul 2004 și care a fost reconfirmat de Consiliul METRO AG în 2008.

Aria de aplicare

Principiile privind Condițiile Corecte de Muncă și Parteneriatul Social se aplică tuturor lucrătorilor care își desfășoară activitatea în cadrul sau în numele companiilor din METRO la nivel mondial. Pe baza modelului de management de la nivelul grupului – descentralizarea responsabilității – managementul local răspunde de aplicarea concretă atât a dialogului social cu lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor cât și a condițiilor corecte de muncă din fiecare țară, în conformitate cu aria de aplicare a acestor principii.

Principiile

METRO s-a angajat să respecte condițiile corecte de muncă la nivel mondial.

În cadrul pieței și companiilor sale, METRO susține necondiționat cele patru principii fundamentale ale OIM (Organizația Internațională a Muncii). În termeni specifici, aceste principii abordează următoarele probleme:

1. Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea contractului colectiv de muncă.
 - Elementele cheie ale structurii de business a Grupului sunt canalele deschise de comunicare între angajatori și angajați, precum și relația constructivă și responsabilă de muncă cu reprezentanții recunoscuți ai lucrătorilor. Acest principiu se aplică în toate țările unde METRO își desfășoară activitatea de business. Pe baza relației de încredere, companiile din METRO respectă dreptul la negocierea contractului colectiv de muncă și libertatea de asociere a lucrătorilor.
 - METRO declară că lucrătorii care au decis să intre într-o organizație sindicală pe baza principiilor OIM ei nu vor fi concediați ca urmare a apartenenței lor la organizația sindicală și nici supuși vreunei forme de discriminare;
 - În ceea ce privește organizațiile sindicale din companii și piețe, METRO își asumă o poziție strict neutră. Prin urmare, directorii locali nu vor promova și nici nu vor

obstructiona eforturile de organizare sindicala bazate pe drepturile si legile nationale.

- In cadrul acestor principii, partenerii sociali locali au responsabilitatea de a defini si configura relatia de parteneriat social. Conflictele de munca fac parte in mod natural din aceste relatii si trebuie discutate in cadrul unui dialog deschis, profesional si rezolvate in mod corect.
- Dialogul social constructiv ofera oportunitati ambelor parti daca partenerii sociali il realizeaza intr-o maniera care sa contribuie la imbunatatirea competitivitatii companiei si sa aiba ca rezultat asigurarea locurilor de munca la nivel local pe termen lung. Acest lucru se bazeaza pe respectul reciproc dintre reprezentantii managementului si forta de munca, precum si pe dorinta comuna de a promova succesul companiei pe termen lung .
- Intalnirile periodice de informare si consultare dintre management si reprezentantii lucratorilor privitoare la problemele transnationale consolideaza cooperarea internationala,
- promoveaza intelegerea reciproca si sustin internationalizarea, ca un motor de crestere pentru Grup. Partenerii externi ai METRO in cadrul social de la nivel international reprezinta organizatiile umbrela ale asociatiilor angajatorilor si sindicatelor din comert si retail. Euro Forum METRO serveste drept platforma internationala de discutii privind problemele transnationale.

2. Eliminarea tuturor formelor de munca fortata sau munca obligatorie si masuri disciplinare

- METRO respinge in mod categoric toate formele de munca fortata sau munca obligatorie, inclusiv angajarea detinutilor, depozitele pentru inchiriere sau retinerea documentelor de identitate la angajarea lucratorilor, in toate pietele si companiile sale. Respecta principiul angajarii selectate in mod liber.
- Compania nu retine nici o parte din salariul, beneficiile, proprietatea sau documentele angajatului pentru a-l forta pe angajat sa continue sa lucreze pentru companie.
- Lucratorul are dreptul sa paraseasca locul de munca dupa terminarea zilei de munca standard si are libertatea de a rezilia contractul de munca cu conditia sa instiinteze angajatorul in termeni rezonabili in legatura cu aceasta.
- Compania nu se angajeaza in niciun fel si nici nu sustine traficul de persoane.
- METRO isi trateaza toti angajatii cu demnitate si respect. Compania nu se implica si nici nu tolereaza utilizarea pedepselor corporale, mentale, coercitia fizica si abuzul verbal asupra angajatilor sai.

3. Abolirea muncii prestate de copii

- In cadrul companiilor sale de la nivel mondial, METRO nu permite munca prestata de copii, asa cum este ea definita in acordul OIM privind acest subiect, in conventiile Natiunilor Unite si legislatia nationala. METRO considera ca drepturile tinerilor angajati merita in mod special sa fie protejate.

4. Eliminarea discriminarii la angajare si ocupare

- METRO promoveaza toti angajatii in functie de abilitatile si performanta lor. Ca "angajator cu sanse egale" METRO ofera tuturor angajatilor si candidatilor aceleasi sanse, indiferent de gen, varsta, rasa, etnie, orientare sexuala, posibile dizabilitati, religie sau convingeri.

5. Remuneratia

- Salariile platite pentru orele de munca normale, orele suplimentare si variatiilor privind orele suplimentare trebuie sa indeplineasca sau sa depaseasca nivelul minim legal si/sau standardele din industrie.
- Nu se opereaza niciun fel de deduceri ilegale, neautorizate sau de natura disciplinara din salarii.
- In situatia in care salariul minim legal si/sau standardele din industrie nu acopera cheltuielile de trai si nu asigura un venit suplimentar disponibil, companiile din METRO sunt incurajate sa le asigure angajatilor sai compensatia corespunzatoare pentru a raspunde acestor nevoi.
- Deducerile din salariu ca masura disciplinara sunt interzise cu exceptia cazului in care legislatia nationala permite acest lucru si este in vigoare un contract colectiv de munca negociat in mod liber.
- METRO se asigura ca angajatii beneficiaza de detalierea clara si cu regularitate a componentei salariilor si beneficiilor lor. In plus, METRO se asigura ca salariile si beneficiile se acorda in conformitate cu toate legile in vigoare si ca remuneratia se acorda intr-o maniera convenabila pentru angajati.
- METRO plateste orele suplimentare la nivel premium in conformitate cu prevederile privind rata premium din legii nationale. In tarile unde nivelul premium pentru plata orelor suplimentare nu este reglementat de lege sau in contractul colectiv de munca, angajatul trebuie compensat pentru orele suplimentare la nivel premium sau egal cu standardele predominante din industrie, care dintre acestea fiind mai favorabil intereselor angajatului.

6. Programul de munca

- METRO se conformeaza legislatiei nationale si standardelor din industrie privind programul de munca si sarbatorile legale.
- Nivelul maxim permis al orelor de munca saptamanale este cel definit de legislatia nationala dar in mod normal nu trebuie sa depaseasca 48 de ore si numarul maxim de ore suplimentare permise intr-o saptamana nu trebuie sa depaseasca 12 ore.
- Orele suplimentare se lucreaza numai pe baze voluntare si trebuie platite la rata premium. In cazul in care sunt necesare ore suplimentare pentru a raspunde cererii activitatii de business pe termen scurt si activitatea METRO este parte dintr-un contract colectiv de munca negociat in mod liber cu organizatiile lucrarilor reprezentand o parte semnificativa din forta de munca, compania poate cere sa se faca orele suplimentare in conformitate cu astfel de acorduri. Un astfel de contract trebuie sa se conformeze cerintelor de mai sus.
- Un angajat din METRO are dreptul la cel putin o zi libera ce urmeaza celor sase zile consecutive lucrate. Exceptiile de la aceasta regula se aplica numai acolo unde se intrunesc urmatoarele doua conditii:
 - Legislatia nationala permite un program de munca ce depaseste aceste limite
 - Este in vigoare un contract colectiv de munca liber negociat care permite ponderarea programului de munca, inclusiv perioadele adecvate de odihna

7. Sanatatea si securitatea in munca

- METRO asigura mediul adecvat pentru sanatatea si securitatea in munca si ia masuri efective pentru a preveni posibilele accidente si raniri ale lucrarilor survenind in timpul muncii sau asociate acestora, prin minimizarea, in masura in care este posibil din punct de vedere practic, cauzele pericolelor inerente la locul de munca si avand in vedere cunoasterea sectorului si a pericolelor specifice.
- METRO stabileste si urmareste un set clar de reglementari si proceduri pentru identificarea, prevenirea si minimizarea pericolelor si riscurilor.
- Intregul personal are dreptul sa se indeparteze de orice fel de pericol iminent grav fara a necesita permisiunea din partea companiei.
- In mod special, trebuie numit un reprezentant al managementului pentru sanatatea si securitatea in munca a intregului personal si care sa raspunda de implementarea elementelor privitoare la Sanatatea si Securitatea in munca. Intregul personal beneficiaza cu regularitate de instructaje privind sanatatea si securitatea in munca, mai mult, astfel de instructaje trebuie repetate pentru personalul nou sau cel redistribuit. Trebuie infiintate sisteme de detectare, evitare si raspuns la potentiale pericole pentru sanatatea si securitatea personalului.

Принципы справедливых условий труда и социального партнерства

Объект

Деловые принципы METRO AG регулируют деловые решения и деятельность компании Metro по всему миру и распространяются в равной степени на корпоративные действия и поведение отдельных сотрудников. Они включают основные правила управления персоналом Metro для осуществления коммерческой деятельности.

Один из деловых принципов (7) касается соблюдения справедливых Условий трудоустройства.

METRO придерживается справедливых условий трудоустройства по всему миру и признает право сотрудников на создание организаций в соответствии с национальными законами и постановлениями. Необходимо соблюдать все действующие законы о труде и занятости. Компании METRO уважают права сотрудников на ведение переговоров о заключении коллективных договоров в соответствии с национальными законами и постановлениями..

Для обеспечения того, чтобы каждое подразделение METRO AG в любой стране мира постоянно соблюдало данный принцип в отношении трудовой практики и трудоустройства, ряд международных принципов, опирающихся на данный деловой принцип, был разработан в 2004 году и повторно утвержден Правлением в 2008 году.

Объем

Настоящие Принципы справедливых условий труда и социального партнерства распространяются на всех сотрудников, работающих в любой компании METRO или от ее имени в любой стране мира. В соответствии с моделью управления группой – децентрализацией ответственности – местное управление отвечает как за ведение социального диалога с сотрудниками и представителями сотрудников, так и за обеспечение справедливых условий труда в каждой стране в рамках данных принципов.

Принципы

METRO придерживается справедливых условий труда во всех странах мира.

Внутри собственной ниши на рынке и компаний METRO безоговорочно следует четырем основополагающим принципам МОТ (Международной организации труда). Данные принципы охватывают следующие аспекты:

- 1. Свобода объединений в профсоюзы и четкое признание права на ведение переговоров о заключении коллективных договоров.**

- Ключевыми элементами бизнес-структуры являются открытые каналы связи между работодателями и сотрудниками, а также конструктивные и надежные трудовые отношения с признанными представителями сотрудников. Данный принцип действует в любой стране, где работает METRO. В рамках доверительных отношений компании METRO уважают право на ведение переговоров о заключении коллективных договоров, а также свободу своих сотрудников объединяться в профсоюзы.
- METRO заверяет, что сотрудники, которые приняли решение вступить в профсоюз согласно принципам MOT, не будут уволены или подвергнуты любой форме дискриминации по причине членства в профсоюзе;
- METRO занимает строго нейтральную позицию в отношении профсоюзных организаций в компаниях и на рынках. В результате, местные управляющие не должны способствовать или препятствовать созданию профсоюзов в соответствии с национальными правами и законами.
- В рамках настоящих принципов местные социальные партнеры несут ответственность за создание и определение формы социально-партнерских отношений. Столкновения интересов или конфликты, являющиеся естественной составляющей отношений, обсуждаются в ходе открытого профессионального диалога и урегулируются справедливым образом.
- Конструктивный социальный диалог дает возможности обеим сторонам, если социальные партнеры ведут его способом, позволяющим повысить конкурентоспособность компании и, как результат, в перспективе обеспечить наличие рабочих мест. Подобный диалог основан на взаимном уважении между представителями руководства и трудовой организации, а также на совместном желании способствовать достижению долгосрочного успеха компании.
- Регулярные информационные встречи и консультации между представителями руководства и трудовой организации, посвященные обсуждению транснациональных вопросов, укрепляют международное сотрудничество, способствуют достижению взаимопонимания и поддерживают интернационализацию, являющуюся движущей силой Группы. Внешние партнеры METRO в рамках социальных отношений на международном уровне являются головными организациями ассоциаций работодателей, а также профсоюзов в сфере коммерции и розничной торговли. Евро-форум METRO служит международной платформой для обсуждения транснациональных вопросов.

2. **Упразднение всех форм принудительного труда и дисциплинарных взысканий**

- METRO категорически отрицает все формы принудительного труда, включая трудоустройство лиц, заключенных в тюрьме, предоставление депозитов или удержание документов, удостоверяющих личность сотрудников, по принятии на работу на всех рынках и во всех компаниях. Она уважает принцип свободы выбора места занятости.

- Компания не должна удерживать любую часть заработной платы, премий, имущества или документы сотрудника для того, чтобы принудить его продолжать работать в компании.
- Сотрудник имеет право покинуть рабочее место по окончании стандартного рабочего дня, а также уволиться при условии своевременного уведомления работодателя.
- Компания не должна заниматься или способствовать торговле людьми.
- METRO обязуется достойно и уважительно обращаться со всеми сотрудниками. Компания не должна применять или допускать применение телесного наказания, умственного или физического принуждения или словесных оскорблений сотрудников.

3. **Отмена использования детского труда**

- В своих компаниях во всех странах мира METRO не допускает использование детского труда в соответствии с соглашением МОТ, конвенциями ООН и национальным законодательством. METRO учитывает права молодых сотрудников на получение особой защиты.

4. **Упразднение дискриминации в области труда и занятости**

- METRO продвигает всех сотрудников в зависимости от их способностей и производительности. Являясь «работодателем, предоставляющим равные возможности», METRO предоставляет сотрудникам и соискателям одинаковые возможности независимо от их пола, возраста, расовой или этнической принадлежности, сексуальной ориентации, возможных физических недостатков, религии или веры.

5. **Вознаграждение**

- Заработная плата, выплачиваемая за работу в нормальное рабочее время, сверхурочную работу, а также надбавки за сверхурочную работу должны соответствовать или превышать законные минимальные ставки и/или промышленные стандарты.
- Незаконные, несанкционированные или дисциплинарные вычеты из зарплат запрещены.
- В случаях, когда законный минимум заработной платы и/или промышленные стандарты не покрывают расходы на проживание и не дают дополнительного дохода после уплаты налогов, компании METRO предоставляют своим сотрудникам соразмерную компенсацию для удовлетворения подобных потребностей.
- Вычеты из зарплаты в качестве дисциплинарных взысканий запрещены, если только такое не предусмотрено национальным законодательством и действующим коллективным договором.
- METRO обеспечивает подробное разъяснение сотрудникам состава заработной платы и пособий. Помимо этого, METRO обеспечивает, чтобы зарплаты и пособия выплачивались в полном соответствии со всеми действующими законами удобным для сотрудников способом.

- METRO оплачивает сверхурочную работу по повышенному тарифу согласно национальному законодательству. В странах, где повышенный тариф за сверхурочную работу не регламентируется законом или коллективным договором, сотрудник получает компенсацию за сверхурочную работу по повышенному или аналогичному тарифу в соответствии с действующими промышленными стандартами в зависимости от того, какой тариф является сотруднику более выгодным.

6. Рабочее время

- METRO соблюдает действующие национальные законы и промышленные стандарты в отношении рабочего времени и официальных праздников.
- Максимально допустимое рабочее время определяется национальным законодательством, но, как правило, не должно превышать 48 часов в неделю, максимальное время сверхурочной работы не должно превышать 12 часов в неделю.
- Сверхурочная работа выполняется исключительно в добровольном порядке и оплачивается по повышенному тарифу. В случае если выполнение сверхурочной работы необходимо для удовлетворения краткосрочных деловых потребностей, и METRO является стороной коллективного соглашения, достигнутого в ходе свободных обсуждений с профсоюзами, представляющими интересы значительной части рабочих, компания уполномочена требовать выполнения подобной сверхурочной работы в соответствии с данными соглашениями. Любое подобное соглашение должно соответствовать вышеуказанным требованиям.
- Сотрудник METRO имеет право минимум на один выходной после шести рабочих дней подряд. Исключения из этого правила могут быть только в следующих случаях, если:
 - Национальное законодательство позволяет работать сверх данного лимита
 - Действующее коллективное соглашение, достигнутое в ходе свободных переговоров, предусматривает усреднение рабочего времени, включая соответствующие периоды отдыха

7. Охрана труда

- METRO обеспечивает безопасность рабочего места и принимает эффективные меры для предотвращения возможных несчастных случаев и травм сотрудников, которые могут быть получены в результате, в связи или в ходе выполнения работы, по возможности сводя к минимуму причины опасностей на рабочем месте и учитывая основные знания отрасли и любых особых опасностей.
- METRO создает и следует четким постановлениям и процедурам по идентификации, предотвращению и минимизации опасностей и рисков.
- Все сотрудники имеют право покинуть место непосредственной серьезной опасности без разрешения компании.
- В частности, необходимо назначить представителя правления, отвечающего за охрану труда всех сотрудников, а также внедрение Плана охраны труда и техники безопасности. Все сотрудники должны регулярно проходить курсы по

безопасности жизнедеятельности, более того, подобные курсы должны проводиться для новых и вновь принятых на должность сотрудников. Необходимо внедрить системы обнаружения, устранения или принятия ответных мер в случае возможной угрозы здоровью и безопасности.

Adil Çalışma Koşulları ve Sosyal Ortaklık Esasları

Amaç

METRO AG'nin İş esasları, Metro'nun dünya genelindeki ticarî karar ve eylemlerine yönelik ilkeleri belirler ve hem şirketin kurumsal eylemleri hem de her bir çalışanın davranışları için eşit şekilde geçerlidir. Bu esaslar ticarî faaliyetlere yönelik Metro'nun İK Esaslarını da içerir.

İş esaslarından biri (7) adil Çalışma Hüküm ve Koşullarına Uyma'dır.

METRO dünya genelinde adil çalışma hüküm ve koşullarına uyma taahhüdü vermiş olup çalışanlarına ulusal kanun ve yönetmelikler doğrultusunda örgütlenme hakkı tanır. İlgili tüm iş ve istihdam kanunlarına uyulması zorunludur. METRO şirketleri çalışanlarına ulusal kanun ve yönetmelikler doğrultusunda toplu sözleşme hakkı tanır

METRO AG'nin dünya genelindeki tüm işletim birimlerinin bu Çalışma ve İstihdam uygulamaları esaslarını tutarlı şekilde yerine getirebilmeleri amacıyla 2004'te bu çalışma ilkesiyle ilgili bir dizi küresel esas belirlenmiş ve 2008'de METRO AG Kurulu tarafından yeniden onaylanmıştır.

Kapsam

İşbu Adil Çalışma Koşulları ve Sosyal Ortaklık Esasları, dünya genelinde METRO şirketi bünyesinde veya adına çalışan tüm çalışanlar için geçerlidir. Grubun yönetim modeli doğrultusunda (yetkilerin yerindenleşmesi), şirketin yerel düzeydeki yönetimleri, işçi ve işçi temsilcileriyle sosyal diyalogun somut bir şekilde tesis edilmesinden sorumlu oldukları gibi bu esaslar kapsamında her ülkede adil çalışma koşullarının elle tutulur şekilde uygulanmasından sorumludur.

Esaslar

METRO dünya genelinde adil çalışma koşullarına uyma taahhüdü vermiştir.

METRO, kendi piyasasında ve şirketleri bünyesinde ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün dört temel ilkesini kayıtsız şartsız savunur. Daha spesifik olarak, bu ilkeler aşağıdaki konuları kapsamaktadır:

- 1. Dernek kurma hakkı ve toplu sözleşme hakkının etkili bir şekilde tanınması.**
 - Grubun iş yapısının en önemli özellikleri, işveren ve çalışanlar arasında açık iletişim kanallarının bulunması, ayrıca çalışanların yetkili temsilcileri ile yapıcı ve sorumluluk bilincinde bir iş ilişkisi kurulabilmesidir. Bu esas METRO'un faaliyet gösterdiği her ülke için geçerlidir. Güven üzerine kurulu bir ilişkinin gereği olarak, METRO'taki şirketler toplu sözleşme hakkını ve çalışanlarının dernek kurma özgürlüklerini tanır.
 - METRO, ILO esasları temelinde bir sendikaya üye olma kararı vermiş çalışanlarının sendika üyeliklerinden ötürü işten çıkartılmayacağını ve hiçbir tür ayrımcılığa maruz kalmayacağını taahhüt eder;
 - Şirket bünyesinde ve piyasa genelinde kurulan sendikalara yönelik METRO kesin surette tarafsız bir konumda yer alır. Bu nedenle, yerel müdürler, ulusal hak ve

yasalarla uyumlu olarak sendika kurma çalışmalarını ne teşvik edecek ne de engelleyecektir.

- Bu esaslar çerçevesinde, sosyal ortaklık ilişkisini tanımlayıp şekillendirmek yerel sosyal ortakların sorumluluğudur. İlişkilerin doğal bir parçası olan çıkar çatışmaları veya ihtilaflar açık, profesyonel bir diyalog çerçevesinde görüşülüp adil bir şekilde çözülecektir.
- Yapıcı bir sosyal diyalogun her iki tarafa da fırsatlar sunabilmesi için sosyal ortakların bu diyalogu şirketin rekabet gücünü artıracak ve bunun sonucunda uzun vadede yerel düzeyde istihdam sağlayacak şekilde tesis etmesi gerekir. Bu diyalogun temelinde yatan, işveren ve işçi temsilcilerinin arasındaki karşılıklı saygı ile şirketin uzun vadede başarısını artırmaya yönelik duyulan ortak arzudur.
- İşveren ve işçi temsilcileri arasında ulusaşırı konuların tartışılacağı düzenli bilgilendirme toplantıları ve istişareler düzenlenerek uluslararası işbirliği güçlendirilir, iki tarafın birbirini anlaması sağlanır ve Grubun büyümesi için itici güç olacak uluslararasılaşma desteklenir. METRO'un uluslararası sosyal alandaki dış ortakları, ticaret ve perakende sektörlerinde faaliyet gösteren işveren ve işçi sendikalarının çatı kuruluşlarıdır. METRO Euro Forum, ulusaşırı konuların görüşüldüğü uluslararası bir tartışma platformu görevi görür.

2. Her türlü cibrî veya mecburî çalıştırma ile disiplin önlemlerinin kaldırılması

- METRO, faaliyet gösterdiği tüm piyasa ve şirketlerde, mahkûmların çalıştırılması, işe alındıklarında çalışanlardan konaklama depozitosu alınması veya kimlik belgelerine el konması gibi her türlü cibrî veya mecburî çalıştırma uygulamasına kati suretle karşıdır. İş seçme özgürlüğü ilkesine uyar.
- Şirket, çalışını şirkette çalışmaya devam etmeye zorlamak amacıyla hiçbir çalışının maaşına, sosyal yardımlarına, mülküne, belgelerine veya bunların bir kısmına el koymayacaktır.
- Çalışan, standart iş gününü tamamladıktan sonra işyerinden ayrılma hakkına sahiptir ve işverenine makul ihbar süresi tanıdığı takdirde işten çıkmakta özgürdür.
- Şirket insan ticareti yapmaz veya insan ticaretini desteklemez.
- METRO tüm çalışanlarına insan onuruna ve haysiyetine yaraşır şekilde muamele gösterir. Şirket, çalışanlarına fiziksel ceza, zihinsel ve fiziksel şiddet uygulamaz ve sözlü tacizde bulunmaz, ayrıca bu uygulamalara müsamaha göstermez.

3. Çocuk işçiliğinin yasaklanması

- METRO, dünya genelindeki şirketlerinde, ILO'nun ilgili anlaşmasında, Birleşmiş Milletler sözleşmelerinde ve ulusal kanunlarda tanımlandığı şekilde çocuk işçiliğine izin vermez. METRO, genç çalışanların haklarının özellikle korunması gerektiğine kanaat getirmiştir.

4. İşe alım ve istihdam sırasında ayrımcılığın kaldırılması

- METRO tüm çalışanlarına yetkinlikleri ve performanslarına göre terfi verir. Bir "eşit fırsatlar işvereni" olan METRO, cinsiyeti, yaşı, ırkı, etnik kökeni, cinsel yönelimi,

olası engelleri, dini veya inançları ne olursa olsun tüm çalışanlarına ve adaylarına aynı fırsatları tanır.

5. Ücretler

- Normal mesai saatleri, fazla mesai saatleri ve fazla mesai farkı için ödenen ücretler, yasal asgari ücret ve/veya sektör standartlarına eşit veya bundan fazla olmalıdır.
- Ücretlerden yasadışı, izinsiz şekilde veya disiplin cezası amacıyla kesinti yapılmaz.
- Yasal asgari ücret ve/veya sektör standartlarının geçim giderlerini karşılamayıp harcanabilir şahsi gelir sağlamadığı hâllerde METRO şirketlerinin çalışanlarına bu ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için yeterli ödeme yapmaları tavsiye edilir.
- METRO, ücret ve sosyal yardımların içeriğinin çalışanlar için açık ve düzenli bir şekilde detaylandırılmasını sağlayacaktır. Ayrıca METRO, ücret ve yardımların tüm ilgili kanunlara uygun şekilde yapılmasını ve ödemelerin çalışanlara uygun olacak şekilde gerçekleştirilmesini sağlar.
- METRO, ulusal kanunlar uyarınca tüm fazla mesai saatlerinin ücretini prim fiyatı üzerinden ödeyecektir. Fazla mesai için prim fiyatının kanunla veya toplu sözleşmeyle belirlenmediği ülkelerde, çalışanlara fazla mesai ödemesi, çalışanların çıkarlarına hangisi daha fazla uyuyorsa, prim fiyatı üzerinden veya geçerli sektör standartlarına eşit oranda yapılır.

6. Mesai saatleri

- METRO, mesai saatleri ve resmî tatillerle ilgili yürürlükteki ulusal kanunlar ve sektör standartlarına uyar.
- Haftada kabul edilebilir azamî mesai saati ulusal kanunlarda belirlendiği gibidir, fakat düzenli olarak 48 saati aşamaz; ayrıca haftada kabul edilebilir azamî fazla mesai saati de 12 saati aşamaz.
- Fazla mesai saatleri ancak isteğe bağlı yapılır ve prim fiyatı üzerinden ödenir. Kısa süreli bir iş ihtiyacının karşılanması amacıyla fazla mesai yapılması gerekiyorsa ve METRO şirketi işgücünün ciddi bir kısmını temsil eden işçi örgütleriyle özgürce pazarlık edilmiş bir toplu sözleşmeye taraf olmuşsa, bu anlaşmalar uyarınca şirket fazla mesai yapılmasını isteyebilir. İmzalanacak bu tür anlaşmalar yukarıda bahsi geçen koşulları yerine getirmelidir.
- METRO bünyesinde çalışan bir işçinin aralıksız altı gün çalıştıktan sonra en az bir tatil gününe hakkı vardır. Bu kurala istisna teşkil eden durumlar ancak aşağıdaki her iki şart da mevcutsa mümkündür:
- Ulusal kanun bu sınırı aşan çalışma sürelerini öngörüyorsa
- Yeterli dinlenme süreleri de dahil çalışma süresi ortalamasına imkan sağlayan, özgürce pazarlık edilmiş bir toplu sözleşme varsa

7. İş Sağlığı ve Güvenliği

- METRO, güvenli ve sağlıklı bir çalışma alanı sunar ve sektörle ilgili koşulları ve her türlü spesifik riski göz önünde bulundurarak, makul düzeyde mümkün olduğunca çalışma alanına özgü olan risklerin nedenlerini en aza indirmek suretiyle, işten doğan, işle alakalı veya iş sırasında gerçekleşebilecek kazaları ve çalışanların sağlığına gelecek hasarları önlemek için etkili tedbirler alır.

- METRO, tehlike ve risklerin tespiti, önlenmesi ve en aza indirgenmesi için açık bir dizi tüzük ve prosedür oluşturup izleyecektir.
- Tüm personel, şirketten izin almadan kendilerini ciddi ve yakın bir tehlikeden kurtarma hakkına sahiptir.
- Özellikle, tüm personelin sağlık ve güvenliğinden sorumlu olacak, Sağlık ve Güvenlik tedbirlerinin uygulanmasından mesul bir yönetim temsilcisi atanır. Tüm personel düzenli olarak yapılacak ve kayda alınacak sağlık ve güvenlik eğitiminden geçer, ayrıca yeni gelen veya yeniden atanan personel için bu eğitim tekrar edilir. Tüm personelin sağlık ve güvenliğine yönelik olası tehlikeleri tespit edecek, önleyecek veya bu tehlikelere karşılık verecek sistemler tesis edilir.

روزگار کے مساوی حالات اور سماجی شراکت داری۔

پوری دنیا کے اندر میٹرو اے جی (METRO AG) کے کاروباری اصولوں کے مطابق میٹرو کے کاروباری فیصلے کیے جاتے ہیں اور عملی اقدامات اٹھائے جاتے ہیں اور ان کا اطلاق کاروباری اور ملازمین کی انفرادی سرگرمیوں پر یکساں ہوتا ہے۔ ان اصولوں میں کاروبار کے لیے میٹرو کے انسانی وسائل کے بارے میں بنیادی اصول شامل ہوتے ہیں۔

کاروباری اصولوں میں سے ایک کا تعلق (7) روزگار کی منصفانہ شرائط و ضوابط کے ساتھ ہے۔

میٹرو گروپ دنیا بھر میں روزگار کے لیے منصفانہ شرائط و ضوابط پر عمل کرنے کا پابند ہے اور ملازمین کے حق کو ملکی قوانین و ضوابط کے مطابق قائم کرنے کو تسلیم کرتا ہے۔ روزگار اور محنت مزدوری کے بارے میں تمام قابل اطلاق قوانین پر عمل کیا جاتا ہے۔ میٹرو گروپ کی کمپنیاں ملازمین کی طرف سے ملکی قوانین و ضوابط کے مطابق اجتماعی سودے کاری (لیبر یونین) کا حق استعمال کرنے کو احترام کی نگاہ سے دیکھتی ہیں۔

س امرکو یقینی بنانے کے لیے کہ پوری دنیا میں میٹرو اے جی کا کام کرنے والا ہر یونٹ لیبر اور روزگار کے ان اصولوں پر یکساں طور پر عمل کرے، سال 2004 میں اس کاروباری اصول پر عالمگیر اصولوں کی بنیاد رکھی گئی تھی جس کی توثیق سال 2008 میں میٹرو اے جی کے بورڈ کے ذریعہ کی گئی ہے۔

اطلاق

غیر جانبدارانہ طرز انداز سے کام کرنے اور سماجی شراکت داری کے ان اصولوں کا اطلاق ان تمام ملازمین پر ہوتا ہے جو دنیا بھر میں میٹرو گروپ کی کسی بھی کمپنی میں کام کرتے ہیں یا اس کی طرف سے کام کرتے ہیں۔ گروپ کے انتظامی ماڈل – جوابدہی کی مرکزیت – پر عمل کرتے ہوئے مقامی انتظامیہ اس بات کی ذمہ دار ہے کہ وہ ان اصولوں کے اندر رہتے ہوئے ہر ملک کے اندر غیر جانبدارانہ طرز انداز میں کام کرتے ہوئے ملازمین اور ان کے نمائندگان کے ساتھ سماجی سطح پر ٹھوس طرز کی بات چیت استوار کرے۔

اصول

میٹرو گروپ دنیا بھر میں کام کاج کے شفاف اور منصفانہ حالات کا عہد کیے ہوئے ہے۔

میٹرو گروپ اپنے دائرہ اختیار میں آنے والی مارکیٹ اور کمپنیوں کے اندر عالمی ادارہ محنت (انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن) کے چار بنیادی اصولوں کی غیر مشروط حمایت کرتا ہے۔ خصوصی اعتبار سے یہ اصول مندرجہ ذیل مسائل کا سدباب کرتے ہیں:

1. میل جول کی آزادی اور اجتماعی سودے کاری کو مؤثر انداز سے تسلیم کرنا۔

- گروپ کی کاروباری ساخت کے بنیادی عناصر میں آجر اور ملازمین کے مابین ہلت چیت کے بلاکاوٹ تعلق کے ساتھ ساتھ ملازمین کے تسلیم شدہ نمائندوں کے ساتھ تعمیری اور ذمہ دارانہ تعلق کی موجودگی۔ ان اصول ضوابط کا اطلاق ہر اس ملک میں ہوتا ہے جہاں میٹرو گروپ کاروبار کرتا ہے۔ با اعتماد تعلق کی خاطر میٹرو گروپ کی کمپنیاں اپنے ملازمین کے درمیان میل جول کی آزادی اور ان کے اجتماعی سودے کاری کے حق کا احترام کرتی ہیں۔
- میٹرو گروپ باضابطہ اعلان کرتا ہے کہ وہ ملازمین جنہوں نے آئی ایل او کے اصولوں کی بنیاد پر یونین میں شامل ہونے کا فیصلہ کیا ہوا نہیں اپنی یونین ممبر شپ کی وجہ سے نہ تو برطرف کیا جائے گا اور نہ ہی کسی بھی دیگر امتیازی سلوک کا نشانہ بنایا جائے گا۔
- کمپنیوں اور مارکیٹوں میں یونینز کی تنظیم سازی کے حوالہ سے میٹرو گروپ سختی کے ساتھ غیر جانبدارانہ حیثیت قائم رکھے ہوئے ہے۔ اس کے نتیجے میں قومی حقوق اور قوانین کی بنیاد پر مقامی انتظامی ڈائریکٹرز نہ تو یونین سازی کی کوششوں کو فروغ دیں گے اور نہ ہی ان میں رکاوٹ پیدا کریں گے۔
- ان اصولوں کے اندر رہتے ہوئے، سماجی پارٹنرز کی یہ ذمہ داری ہے کہ وہ مقامی سطح پر سماجی شراکت داری کے تعلق کو متعین اور متشکل کریں۔ مفاد کا تصادم یا وہ اختلافات جو تعلقات کا لازمی جزو ہوتے ہیں ان پر بلا روک و ٹوک پیشہ ورانہ انداز میں بات چیت کی جائے گی، اور منصفانہ انداز میں ان کا حل تلاش کیا جائے گا۔
- اگر سماجی سطح پر دونوں اطراف سے تعمیری مکالمہ کے سبب سماجی شراکت دار ایسے انداز سے کام کرتے ہیں کہ کمپنی کے مقابلہ کرنے کی صلاحیت میں بہتری پیدا ہوتی تو اس کے سبب مقامی سطح پر طویل مدتی بنیادوں پر روزگار حاصل کرنے کے مواقع پیدا ہوں گے۔ اس اصول کی بنیاد انتظامی نمائندگان اور محنت کشوں کے درمیان باہمی عزت و احترام کے رشتے اور طویل

مدتی بنیادوں پر کمپنی کی کامیابی کو فروغ دینے کی خواہش پر استوار ہے۔

بین الاقوامی تعاون کو تقویت دینے والے معاملات کے بارے میں انتظامیہ اور محنت کشوں کے درمیان باقاعدگی کے ساتھ معلوماتی اور مشاورتی اجلاسوں کا انعقاد۔ گروپ کی ترقی کے لیے کام کرنے والے انجن کی حیثیت سے باہمی اتفاق رائے کو فروغ دینا اور بین الاقوامیت سازی کا فروغ بین الاقوامی سطح پر سماجی ڈھانچہ کے اندر میٹرو گروپ کے شراکت دار کاروباری اداروں اور پرچون فروشوں کے طور پر سائبان تنظیمیں اور یونین کی صورت میں موجود ہیں۔ بین الاقوامی معاملات کے سلسلہ میں میٹرو گروپ کا یورپی فورم بین الاقوامی سطح پر مذاکرہ کا کردار ادا کرتا ہے۔

2. زبردستی اور جبری مزدوری کی تمام صورتوں کا خاتمہ اور انضباطی کارروائی کے لیے اقدامات۔

میٹرو گروپ اپنی تمام ترکمپنیوں اور مارکیٹوں میں جبری اور استحصالی مشقت کی تمام اقسام کو قطعی طور پر مسترد کرتا ہے جس میں قیدیوں کو ملازم رکھنا، اقامت گاہ کا بیعانہ رکھنا یا ملازمت کے آغاز پر ملازمین کی شناختی دستاویزات ضبط کر لینا شامل ہیں۔ یہ آزادانہ طور پر منتخب کردہ روزگار کے اصول کا احترام کرتا ہے۔

کمپنی کے ساتھ کام جاری رکھنے کے لیے کمپنی زبردستی سے کسی بھی ملازم کی تنخواہ کا کوئی حصہ، فوائد، ملکیت یا دستاویزات روک کر نہیں رکھے گی۔

معمول کا کام مکمل کرنے لینے کے بعد ملازمین کو حق حاصل ہے کہ وہ کام کی جگہ سے چلے جائیں علاوہ ازیں اپنے آجر کو مناسب نوٹس دینے کے بعد وہ اپنی ملازمت چھوڑنے میں آزاد ہیں۔

کمپنی انسانوں کی غیر قانونی خرید و فروخت میں نہ تو شامل ہو گی اور نہ ہی اس کی حمایت کرے گی۔

میٹرو گروپ تمام ملازمین کے ساتھ عزت و وقار کے ساتھ پیش آئے گا۔ کمپنی ملازمین کے لیے جسمانی و ذہنی سزا، جسمانی جبر اور زبانی بدسلوکی کو نہ تو برداشت کرے گی اور نہ ہی اس میں شامل ہو گی۔

3. بچوں کی جبری مشقت کا خاتمہ

جیسا کہ آئی ایل او کے معاہدہ، اقوام متحدہ کے کنونشنز اور قومی سطح کے قوانین میں اس موضوع کے بارے میں واضح کیا ہے میٹرو گروپ دنیا بھر میں اپنی کمپنیوں کے اندر بچوں سے مشقت کی اجازت نہیں دیتا۔ میٹرو گروپ کا خیل ہے کہ نوجوان ملازمین کے حقوق خاص طور پر تحفظ کے حقدار ہیں۔

4. روزگار اور پیشے کے انتخاب میں امتیازی رویے کا خاتمہ۔

میٹرو گروپ تمام ملازمین کو ان کی اہلیتوں اور کارکردگی کی بنیاد پر ترقی دیتا ہے۔ میٹرو گروپ "مساویانہ مواقع فراہم کرنے والے آجر" کی حیثیت سے اپنے تمام ملازمین اور درخواست گزاروں کو ان کی جنس، عمر، نسل، نسلی پس منظر، جنسی میلان، ممکنہ معنوری، مذہب یا عقیدہ سے قطع نظر یکساں مواقع فراہم کرتا ہے۔

5. اجرت

- معمول کے اوقات کار کے لیے ادا کردہ اجرت، اور ٹائم کے اوقات اور اور ٹائم کی تفریقی اجرتیں کم از کم قانونی اجرت اور/یا انڈسٹری کے طے شدہ معیارات پر پورا اترتی ہیں یا ان سے زیادہ ہیں۔
- تنخواہوں سے غیر قانونی، بلا اجازت یا انضباطی گھونٹیاں نہیں کی جائیں گی۔
- وہ صورتیں جہاں کم از کم قانونی اجرت اور/یا انڈسٹری معیارات روزمرہ اخراجات کو تحفظ فراہم نہ کرتے ہوں اور معمولی سی قابل تصرف آمدنی مہیا کرتے ہوں میٹرو گروپ کمپنی کی مزید حوصلہ افزائی کی جاتی ہے کہ وہ اس طرح کی ضروریات پوری کرنے کے لیے اپنے ملازمین کو مناسب معاوضہ ادا کریں۔
- جب تک کہ ملکی قانون اجازت نہ دیتا ہو یا اجتماعی سودے کاری کا آزادانہ معاہدہ لاگو نہ ہوتا ہوتا دیہی وجودت کی بنیاد پر تنخواہوں سے گھونٹی ممنوع ہے۔
- میٹرو گروپ اس بلت کو یقینی بنائے گا کہ ملازمین کو اجرتوں اور فوائد کی ترکیب کی باقاعدگی کے ساتھ تفصیلات فراہم کی جائے۔ علاوہ ازیں میٹرو گروپ اس امر کو بھی یقینی بنائے گا کہ اجرتیں اور فوائد مروجہ قانون کے مطابق ادا کی جائیں اور یہ کہ معاوضہ کی ادائیگی ملازمین کی سہولت کو مد نظر رکھ کر کی جائے۔

میٹرو گروپ اضافی وقت (اور ٹائم) کی رقم ملکی قانون کے مطابق منافع بخش شرح پر ادا کرے گا۔ وہ ممالک جہاں پر اور ٹائم کی منافع بخش شرح کا قانوناً یا اجتماعی سودے کاری کے معاہدہ کی وجہ سے اطلاق نہیں ہوتا وہاں پر ملازمین کو اور ٹائم کی ادائیگی منافع بخش شرح سے کی جائے گی یا اس کی ادائیگی مروجہ صنعتی اصولوں کے مطابق ہو گی جو بھی ملازم کے حق میں زیادہ مفید ہو گا۔

6. کام کے اوقات

- میٹرو گروپ کام کے اوقات اور عوامی تعطیلات کے سلسلہ میں مروجہ ملکی قوانین پر عمل کرے گا۔
- ایک ہفتہ میں کام کے زیادہ سے زیادہ غیر ممنوعہ گھنٹے وہ ہوتے ہیں جن کا تعین ملکی قانون میں کیا جاتا ہے لیکن یہ معمول کے 48 گھنٹوں سے زیادہ نہیں ہونے چاہیں جبکہ ایک ہفتہ میں اورٹائم کے زیادہ سے زیادہ گھنٹے 12 سے متجاوز نہیں ہونے چاہیں۔
- اورٹائم کے گھنٹے کلی طور پر رضاکارانہ بنیادوں پر ہوتے ہیں اور ان کی ادائیگی منافع بخش شرح سے کی جاتی ہے۔ وہ صورتیں جن میں مختصر مدت کی کاروباری ضروریات پوری کرنے کے لیے اورٹائم کیا جاتا ہے جبکہ میٹرو گروپ ورکروں کی تنظیمیں جو کہ محنت کشوں کی ایک نمایاں تعداد کی نمائندگی کرتی ہیں ان کے ساتھ اجتماعی سودے کاری کے معاہدے میں ایک فریق ہوتا ہے اس میں کمپنی ایسے اورٹائم کو اس طرح کے معاہدوں کے مطابق کرواتا ہے۔ اس طرح کا کوئی بھی معاہدہ لازمی طور پر مندرجہ بالا ضروریات پر عمل کرتا ہو۔
- میٹرو گروپ میں کام کرنے والا ایک ملازم چھ دن متواتر کام کرنے کے بعد ایک دن چھٹی کا حقدار ہوتا ہے۔ اس قانون سے متعلق استثنا کا اطلاق مندرجہ ذیل دونوں صورتوں کی موجودگی میں ہوتا ہے:
- ملکی قانون اس حد سے زیادہ اورٹائم کرنے کی اجازت دیتا ہو۔
- اجتماعی سودے کاری کا آزادانہ طور پر انجام پایا گیا معاہدہ جاری ہو جو کہ اورٹائم کی اوسط نکالنے کی اجازت دیتا ہو جس میں آرام کے مناسب وقفے شامل ہوں۔

7. کام کی جگہ صحت و حفاظتی اقدامات

- میٹرو گروپ صحت و حفاظت کے لیے محفوظ ماحول فراہم کرے گا اور ورکروں کو کام کی وجہ سے یا کام کے ساتھ تعلق کی بنیاد پر ممکنہ حادثات اور زخم لگنے سے روک تھام کے لیے موثر اقدامات اٹھائے گا اور جہاں تک قابل عمل ہو سکا کام کی جگہ پر خطرات کے ممکنہ خدشات کو دور کرے گا جبکہ سیکنڈ کی موجودہ صورتحال اور کسی بھی خطرے کے مخصوص خدشات کو ذہن میں رکھا جائے گا۔
- میٹرو گروپ خطرات اور خطرہ کے امکانات کی نشاندہی، روک تھام اور انہیں کم سے کم کرنے کے لیے واضح قوانین اور طریقہ نامے کار قائم کر کے ان پر عمل کرے گا۔
- کام کرنے والے تمام افراد کمپنی کی اجازت لیے بغیر اپنے آپکو ممکنہ طور پر شدید خطرات سے الگ رکھنے کا حق رکھتے ہیں۔
- خاص طور پر انتظامیہ کی طرف سے ایک نمائندہ تعینات کیا جائے گا جو کہ تمام ملازمین کی صحت و حفاظت کا نمہ دار ہو گا اور وہ صحت اور حفاظت سے متعلق تمام تدابیر کو عملی جامہ پہنانے گا۔ تمام ملازمین کو باقاعدگی کے ساتھ اور صحت و حفاظت کے بارے میں تحریری طور پر تربیت فراہم کی جائے گی، علاوہ ازیں یہ تربیت نئے آنے والے اور نئی ذمہ داریوں پر کام کرنے والے افراد کے لیے دہرائی جائے گی۔ تمام ملازمین کے لیے ممکنہ خطرات سے بچنے یا ان کا سدباب کرنے اور صحت و صفائی کے لیے نظام قائم کیے جائیں گے۔