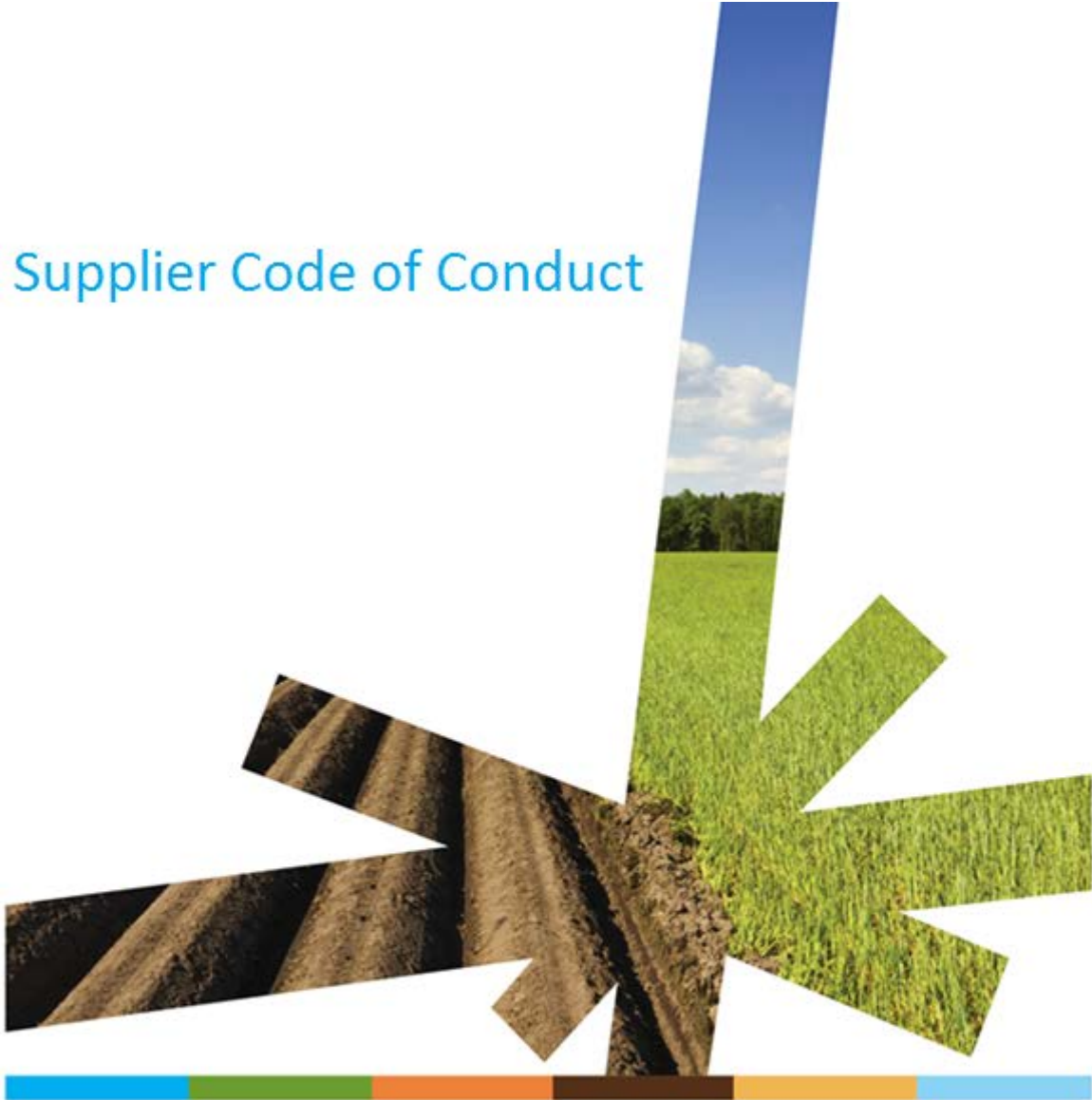




Supplier Code of Conduct



It's all good™



Wprowadzenie

Firma McCain Foods Limited wraz ze swoimi przedsiębiorstwami zależnymi („McCain”) zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny społecznie, z poszanowaniem praw człowieka oraz zarządzając wpływem, jaki prawa człowieka wywierają na jej działalność. W Kodeksie postępowania dla Dostawców firmy McCain („Kodeks”) ustala się jej oczekiwania wobec swoich dostawców („Dostawcy”) zgodnie z przepisami prawa i na podstawie międzynarodowych standardów i najlepszych praktyk w obszarze praw człowieka i zrównoważonego rozwoju.

Zastosowanie Kodeksu

W Kodeksie określono standardy etycznego postępowania, których przestrzeganie firma McCain wymaga od swoich Dostawców oraz wytyczne obowiązujące ich podczas prowadzenia działalności biznesowej z firmą McCain i w jej imieniu. Firma McCain wymaga jego przestrzeganie od wszystkich swoich Dostawców. Firma oczekuje również gwarancji od każdego Dostawcy co do przestrzegania zapisów i wymogów określonych w Kodeksie przez jego firmę macierzystą, przedsiębiorstwa zależne lub spółki zrzeszone, pracowników zarówno fizycznych, jak i umysłowych, podwykonawców oraz przez firmy w łańcuchu dostaw.

Firma McCain zdaje sobie sprawę z tego, że Dostawcy funkcjonują w różnych środowiskach prawnych i kulturowych, jednak standardy określone w Kodeksie mają stanowić punkt odniesienia dla akceptowanych zachowań. W przypadku gdy stosowne przepisy lokalne nakładają na Dostawcę mniej restrykcyjne zobowiązania, oczekuje się, że będzie on przestrzegał Kodeksu. Jednak jeśli przepisy lokalne określają dla Dostawcy bardziej restrykcyjne zobowiązania, ma on obowiązek przestrzegania takich przepisów i regulacji prawnych.

Wymogi określone w Kodeksie

Przestrzeganie przepisów prawnych

Od Dostawców wymaga się postaw i zachowań zgodnych ze wszystkimi stosownymi przepisami i regulacjami prawnymi w obowiązujących ich systemach prawnych. Jeśli przestrzeganie Kodeksu miałyby prowadzić do pojawienia się konfliktu ze stosownymi przepisami lub regulacjami prawnymi lub do ich naruszenia, Dostawca ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia firmy McCain o takiej sytuacji w celu określenia dla siebie odpowiedzialnego sposobu postępowania.

Przestrzeganie praw człowieka



Dostawca ma obowiązek przestrzegania praw człowieka oraz ograniczania wpływu, jaki na nie wywiera, do którego powstania się przyczynia lub z którym jest związany, zgodnie ze stosownymi przepisami prawa i standardami międzynarodowymi, takimi jak główne konwencje zdefiniowane przez Międzynarodową Organizację Pracy (International Labour Organization, w skrócie ILO) oraz w przewodnich wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Zakaz wykorzystywania pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz dopuszczania się handlu żywym towarem

Surowo zabronione jest wykorzystywanie przez Dostawcę pracy przymusowej lub obowiązkowej. Taki typ pracy obejmuje czynności lub usługi, które nie są dobrowolnie wykonywane lub świadczone i które są egzekwowane i wymuszane na kimś groźbą, siłą lub karą lub zagrożeniem nadużycia procedur prawnych. Obejmuje także każdy rodzaj pracy niedobrowolnej lub obowiązkowej, przymusowej lub wymuszonej, niewolniczej, związanej ze zniewoleniem lub wykonywanej na warunkach zbliżonych do pracy niewolniczej.

Warunkiem zatrudnienia pracowników pod żadnym pozorem nie może być wymóg złożenia lub oddania jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego tożsamość i wydanego przez władze państwowe, paszportów, pozwoleń na pracę lub jakichkolwiek innych dokumentów niezbędnych do swobodnego przemieszczania się lub zakończenia zatrudnienia.

Dostawcy mają obowiązek zapewnienia swoim pracownikom prawa do rezygnacji z pracy i dobrowolnego wypowiedzenia stosunku pracy z uwzględnieniem wymogów związanych z określonym prawnie okresem wypowiedzenia.

Dostawcom zabrania się angażowania w jakąkolwiek formę handlu żywym towarem lub czerpania z niego korzyści. Dotyczy to werbowania, transportu, przekazywania, przechowywania lub odbioru osób z zastosowaniem groźby lub użyciem siły bądź innych form przymusu, uprowadzenia, oszustwa, podstępów lub nadużywania władzy lub wykorzystania czyjejś bezbronności i słabości. Surowo zabronione jest przekazywanie lub otrzymywanie płatności lub korzyści w celu uzyskania zgody danej osoby mającej kontrolę nad inną osobą w celu jej wykorzystania.

Zakaz wykorzystywania pracy dzieci

Dostawcom nie wolno zatrudniać osób, które nie osiągnęły minimalnej granicy wieku określonego w prawie lokalnym. Dostawcy mają obowiązek prowadzić działalność w zgodzie z prawem lokalnym oraz głównymi standardami ILO dotyczącymi pracy dzieci, w tym konwencją nr 138 ILO. W sytuacji wystąpienia konfliktu pomiędzy treścią przepisów lokalnych a konwencją nr 138 ILO, Dostawca będzie postępował zgodnie z tą konwencją. W konwencji nr 138 ILO określa się minimalny wiek zatrudnienia, który nie powinien być niższy niż wiek, do którego dana osoba objęta jest obowiązkiem szkolnym w kraju, gdzie jest zatrudniana, a który to wiek w każdym przypadku nie powinien być niższy niż 15 lat (z wyjątkiem pewnych krajów rozwijających się, w których może obowiązywać minimalny wiek



zatrudnienia wynoszący 14 lat) zależnie od wyjątków dopuszczalnych w prawie krajowym i zgodnych z konwencją nr 138 ILO lub powiązanymi wytycznymi ILO dotyczącymi gospodarstw rodzinnych. Firma McCain stawia sobie za cel eliminowanie „najgorszych form pracy dzieci”, w związku z czym stanowczo zabrania Dostawcom wykorzystywania pracy dzieci niezgodnie z konwencją nr 182 ILO. Informacje podsumowujące te konwencje i wytyczne ILO są podane w Załączniku A niniejszego Kodeksu.

Zakaz niehumanitarnego traktowania, wykorzystywania lub molestowania innych osób

Stanowczo zabrania się Dostawcom stosowania przemocy fizycznej, psychicznej, werbalnej, seksualnej lub jakiegokolwiek innej, niehumanitarnego lub uwłaczającego traktowania innych osób, stosowania kar cielesnych lub innych form prześladowania. W tym względzie Dostawcy mają obowiązek przestrzegania prawa lokalnego.

Zakaz dyskryminacji

Dyskryminacja w zatrudnieniu oznacza jakiegokolwiek wyróżnianie, pominięcie lub preferencje w odniesieniu do rekrutacji, zatrudniania i zwalniania pracowników, stawek, warunków pracy lub zatrudnienia na podstawie cech osobowych niezwiązanych z wymogami zatrudnienia na danym stanowisku, co stanowi unieważnienie lub ograniczenie prawa do równości w dostępie do szans zatrudnienia lub traktowaniu w czasie zatrudnienia. Dostawcom nie wolno dyskryminować, molestować lub dyscyplinować kogokolwiek ze względu na wiek, rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie narodowe lub społeczne, orientację seksualną, tożsamość płciową lub interseksualność, niepełnosprawność, przynależność do związków zawodowych, stan cywilny, status rodzinny, ciążę lub jakiegokolwiek powody do nierównego traktowania zabronione w prawie krajowym lub międzynarodowym. Dostawcy mają również obowiązek traktowania pracowników migrujących według identycznych standardów co innych pracowników.

Wolność zrzeszania się

Dostawcy mają obowiązek przestrzegania prawa lokalnego dotyczącego działalności związków zawodowych i rad pracowniczych, w tym ich działalności organizacyjnej. Dostawcy mają obowiązek uznawania i poszanowania prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się, organizowania i zawierania umów zbiorowych zgodnie z prawem lokalnym i głównymi konwencjami ILO.

Stawki, dodatkowe korzyści, godziny pracy i zgodność dokumentacji

Dostawcy mają obowiązek zapewniania w odpowiednim czasie swoim pracownikom płacności i korzyści zgodnie z wymogami prawa lokalnego i/lub na podstawie umów lub kontraktów zbiorowych, które obowiązują pracowników, w tym przestrzegania wymogów dotyczących stawek minimalnych i pracy w nadgodzinach.

Dostawcy mają obowiązek ustalenia harmonogramów pracy i zasad dotyczących pracy w nadgodzinach zgodnie z lokalnym prawem, stosując się do przepisów dotyczących maksymalnej liczby godzin i tygodnia



pracy, długości odpoczynku, godzin nadliczbowych, a także wymagań dotyczących urlopów i dni ustawowo wolnych od pracy.

Dostawcy powinni zapewnić wszystkim pracownikom jasno sformułowaną i zrozumiałą dokumentację, która jest zgodna z prawem lokalnym i w której jasno określa się warunki zatrudnienia pracownika w rozumianym przez niego języku. Dostawcy powinni zapewnić pracownikom zrozumiałe informacje na temat ich praw, obowiązków i warunków zatrudnienia, w tym godzin pracy, wynagrodzenia i warunków płatności. Dostawca powinien pisemnie dokumentować relacje dotyczące zatrudnienia w celu udowodnienia przestrzegania Kodeksu.

Przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska

Dostawcy mają obowiązek zapewnienia bezpiecznego, czystego i nieszkodzącego zdrowiu otoczenia pracy oraz przestrzegania wszystkich stosownych przepisów odnoszących się do kwestii zdrowia, bezpieczeństwa i otoczenia pracy. Dotyczy to także wdrażania odpowiednich procedur bezpieczeństwa, szkoleń i zapobiegawczych działań konserwacyjnych oraz zapewniania sprzętu ochrony osobistej.

Jakość i bezpieczeństwo żywności

Firmie McCain przyświeca cel wytwarzania dla klientów bezpiecznych produktów wysokiej jakości. Od dostawców oczekuje się znajomości i przestrzegania standardów, zasad, specyfikacji i procedur dotyczących jakości produktów, realizowania i przestrzegania dobrych praktyk produkcji, stosowania się do wszystkich odpowiednich przepisów i regulacji oraz bezzwłocznego zgłaszania wszelkich problemów dotyczących jakości, które mogłyby odbić się na jakości lub ogólnym postrzeganiu produktów firmy McCain.

Zwalczanie przekupstwa i działania antykorupcyjne

Dostawcom zabrania się bezpośredniego lub pośredniego angażowania się w czyny korupcyjne, oszukańcze, przekupstwa, związane z nielegalnymi prowizjami, praniem brudnych pieniędzy, defraudacją lub innymi formami nadużyć. Dostawcom zabrania się bezpośredniego lub pośredniego przekazywania lub przyjmowania niewłaściwej korzyści biznesowej lub czegokolwiek dużej wartości (w tym bez ograniczenia wszelkich płatności „przyspieszających” tok załatwienia sprawy) w zamian za traktowanie na preferencyjnych warunkach. Dostawcy mają obowiązek stosowania się do wszystkich odpowiednich przepisów związanych z działalnością antykorupcyjną i przekupstwem, w tym, w zależności od sytuacji, ustawy o zwalczaniu korupcji wśród zagranicznych urzędników państwowych (Corruption of Foreign Public Officials Act) obowiązującej w Kanadzie, ustawy o zwalczaniu praktyk korupcyjnych stosowanych przez obcokrajowców (Foreign Corrupt Practices Act) obowiązującej w Stanach Zjednoczonych oraz ustawy o zwalczaniu przekupstwa (Bribery Act) obowiązującej w Wielkiej Brytanii.



Wdrażanie i nadzór

Monitorowanie i prowadzenie dokumentacji

Dostawcy mają obowiązek prowadzenia dokumentacji zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa i warunkami obowiązujących ich umów w celu wykazania przestrzegania przez nich Kodeksu postępowania.

Weryfikacja przestrzegania przepisów i zasad

Od Dostawców będzie wymagało się udowodnienia przestrzegania niniejszego Kodeksu na żądanie firmy McCain. Firma McCain zastrzega sobie prawo do weryfikacji przestrzegania niniejszego Kodeksu, również poprzez wizyty i inspekcje na miejscu, przeprowadzane przez personel firmy lub wyznaczonych przez nią pełnomocników.

Jeśli Dostawca nie będzie przestrzegał jakichkolwiek aspektów Kodeksu postępowania, należy bezzwłocznie przesać firmie McCain powiadomienie o takim naruszeniu. Od Dostawcy oczekuje się bezzwłocznego wdrażania działań naprawczych w celu eliminacji wszelkich naruszeń Kodeksu. Firma McCain zastrzega sobie prawo do wypowiedzenia umowy z każdym Dostawcą dopuszczającym się naruszenia Kodeksu.

Zgłaszanie naruszeń Kodeksu

Każdy, kto przypuszcza, że Dostawca lub pracownik firmy McCain lub ktokolwiek reprezentujący firmę McCain uczestniczy w działaniach niezgodnych z prawem, nieetycznych lub niewłaściwych w jakikolwiek inny sposób lub dopuścił się jakichkolwiek działań naruszających niniejszy Kodeks, może zadzwonić bezpośrednio do dyrektora ds. prawnych pod numerem telefonu 1-416-955-1854 lub zgłosić wątpliwość drogą elektroniczną na stronie <https://mccain.tnwreports.com/>.

Brak praw beneficjenta będącego stroną trzecią

W ramach niniejszego Kodeksu nie powstają jakiegokolwiek prawa należne beneficjentowi będącego stroną trzecią. Kodeks stanowi dodatek do zapisów w jakiejkolwiek umowie prawnej lub jakimkolwiek kontrakcie prawnym pomiędzy Dostawcami a firmą McCain i w żaden sposób nie zastępuje tych zapisów.

Październik 2016 r.

ZAŁĄCZNIK A

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz komentarz odnoszący się do pracy dzieci

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) to agencja działająca pod egidą ONZ, która zrzesza przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników państw członkowskich i wyznacza standardy pracy, opracowuje zasady oraz przygotowuje programy dotyczące kwestii związanych z pracą. Poniżej znajdują się streszczenia konwencji oraz wytycznych ILO, do których odniesienia znajdują się w Kodeksie postępowania dla Dostawców firmy McCain.

Konwencja nr 138 ILO (konwencja określająca minimalny wiek zatrudnienia, 1973 r.): Celem konwencji jest ustanowienie minimalnego wieku upoważniającego do zatrudnienia lub pracy zgodnie z najwyższym poziomem rozwoju fizycznego i psychicznego dzieci i młodzieży. Ogólny taki limit ustalony w konwencji wynosi 15 lat (13 lat w przypadku prac lekkich), natomiast dolna granica wiekowa osób mogących wykonywać pracę niebezpieczną wynosi 18 lat (16 lat w pewnych ściśle określonych warunkach). W konwencji dopuszcza się możliwość początkowego ustalenia ogólnej dolnej granicy na poziomie 14 lat (12 lat w przypadku lekkich prac) w miejscach, w których gospodarka oraz infrastruktura edukacyjna w danym państwie członkowskim nie znajduje się na wystarczającym poziomie rozwoju. Konwencja dopuszcza wyjątki od zakazu zatrudniania lub pracy do takich celów jak występy artystyczne po konsultacji z odpowiednimi organizacjami pracodawców i pracowników. W takich przypadkach istnieje ograniczenie co do liczby godzin i warunków zatrudnienia lub pracy.

Konwencja nr 182 ILO (konwencja dotycząca najgorszych form pracy dzieci, 1999 r.): Konwencja ta ma na celu zakazanie i eliminację najgorszych form pracy dzieci, w tym: (a) wszelkich form niewolnictwa lub praktyk przypominających niewolnictwo np. sprzedaż dzieci i handel nimi, odpracowywanie długów, poddaństwa, pracy wymuszonej lub obowiązkowej, w tym przymusowy lub obowiązkowy werbunek dzieci do uczestnictwa w konfliktach zbrojnych; (b) wykorzystywanie, stręczycielstwo lub udostępnianie dziecka do celów prostytucji, do tworzenia pornografii lub przedstawień pornograficznych; (c) wykorzystywanie, stręczycielstwo lub udostępnianie dziecka do celów niezgodnych z prawem, zwłaszcza w celu wytwarzania narkotyków i nielegalnego handlu nimi zgodnie ze stosownymi traktatami narodowymi; oraz (d) pracy, która przez swoją specyfikę lub warunki, w których jest wykonywana, może w prawdopodobnym stopniu zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu i systemowi moralnemu dziecka. Od każdego państwa oczekuje się opracowania i wdrożenia jako priorytet programów działań mających na celu eliminację najgorszych form pracy dzieci oraz ustalenia lub wyznaczenia odpowiednich mechanizmów nadzoru nad takim wdrożeniem. Na potrzeby konwencji określenie „dziecko” stosuje się do wszystkich osób poniżej 18. roku życia.

Komentarze ILO dotyczące pracy dzieci w gospodarstwach rodzinnych: ILO uznaje fakt, że — zwłaszcza w przypadku gospodarstw rodzinnych — pewien stopień uczestnictwa dzieci w niezagrażających ich bezpieczeństwu i zdrowiu czynnościach może być pozytywny, ponieważ przyczynia się do przekazywania dzieciom z pokolenia na pokolenie umiejętności technicznych i społecznych oraz zapewnienia bezpieczeństwa żywności. W związku z tym uczestnictwo w niektórych czynnościach związanych z rolnictwem nie zawsze stanowi „pracę dzieci”, którą należy wykluczać. ILO zauważa, że odpowiednie do wieku zadania, których wykonywanie wiąże się z niższym ryzykiem i które nie przeszkadzają im w spełnianiu obowiązku szkolnego oraz wypoczynku, mogą stanowić normalny aspekt dorastania w otoczeniu wiejskim. Dlatego ważne jest rozróżnienie pomiędzy lekkimi obowiązkami, które nie wyrządzają dziecku jakiegokolwiek szkody, a taką pracą dzieci, która przeszkadza im w spełnianiu obowiązku szkolnego oraz szkodzi ich rozwojowi zdrowotnemu i osobistemu w wyniku godzin i warunków takiej pracy, takiego a nie innego wieku dziecka, wykonywanych czynności i związanych z nimi zagrożeń.¹

¹ Informacje w Internecie: <<http://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>>



Wspomina się również następujące konwencje ILO: [Konwencja ILO dotycząca pracy przymusowej, 1930 r. \(nr 29\)](#), [Konwencja ILO o zniesieniu pracy przymusowej, 1957 r. \(nr 105\)](#) oraz [Konwencja nr 184 dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w rolnictwie \(2001 r.\)](#).