

KODKS ZASAD ETYCZNYCH OBOWIĄZUJĄCYCH DOSTAWCÓW

Niniejszy Kodeks Zasad Etycznych Obowiązujących Dostawców (w dalszym ciągu „Kodeks”) określa standardy obowiązujące dostawców towarów lub usług na rzecz spółki Mayland Real Estate Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie („Mayland”) oraz innych spółek należących do grupy Casino, które to spółki wraz z Mayland są spółkami zależnymi grupy Casino (w dalszym ciągu „Grupa Casino”).

Kodeks ma na celu zapewnienie:

- traktowania z szacunkiem pracowników w poszanowaniu ich godności w ich środowisku pracy, a także dbałość o ich zdrowie i bezpieczeństwo;
- możliwie najwyższego poziomu ochrony środowiska w procesie produkcji towarów i świadczenia usług;
- wyeliminowania ze stosunków handlowych z Dostawcami, manipulacji, korupcji czynnej lub biernej, wyłudzeń i sprzeniewierzenia środków oraz innych niedozwolonych praktyk.

1. ZASADY OGÓLNE

Każdy Dostawca Grupy Casino zobowiązany jest dostarczać produkty i usługi zgodne z wymogami Kodeksu, z przepisami prawa krajowego i międzynarodowego, mającymi zastosowanie do prowadzonej działalności, a także międzynarodowymi zasadami, o których mowa w Kodeksie.

W rozumieniu Kodeksu, termin „Dostawca” oznacza bezpośrednich kontrahentów grupy Casino. Dostawca zobowiązuje się do przekazania i stosowania niniejszego Kodeksu przez własnych podwykonawców i dostawców.

Niniejszy Kodeks jest częścią procesu ciągłego rozwoju zasad dokonywania dostaw towarów i usług na rzecz Grupy Casino, w którym to procesie Dostawca zobowiązuje się przestrzegać przedmiotowych zasad, przeciwdziałając praktykom, które byłyby sprzeczne z Kodeksem i jego ewentualnymi zmianami.

2. ZOBOWIĄZANIA GRUPY CASINO

Grupa Casino, której częścią jako spółka zależna jest Mayland, potwierdziła swoje zobowiązanie do promowania odpowiedzialnego handlu w całej swojej sieci dostaw poprzez przyjęcie 9 zobowiązań Kodeksu Zasad Etycznych Grupy* i podpisanie Światowego Paktu Narodów Zjednoczonych w 2009 roku.

*http://www.groupe-casino.fr/fr/wpcontent/uploads/sites/5/2012/Charte-ethique_FR_BD+DEF.pdf

2.1.1. Zarówno w odniesieniu do praktyk handlowych, jak i wszelkiej innej działalności, Grupa Casino kładzie nacisk na:

- Przestrzeganie przepisów prawa, zasad, norm oraz przepisów międzynarodowych i krajowych,
- Unikanie konfliktów interesów,

- Sprzeciw wobec wszelkiej formie korupcji.
- 2.1.3. Grupa Casino podejmuje wysiłki w celu utrzymania konstruktywnego i otwartego dialogu z Dostawcą w zakresie jego zdolności do przestrzegania Kodeksu; Grupa Casino może w razie potrzeby wesprzeć Dostawcę w celu umożliwienia mu sprostania tym oczekiwaniom.
- 2.1.4. Grupa Casino zobowiązuje się poprzez stosowane praktyki zakupu towaru i usług, ułatwić partnerom handlowym stosowania Kodeksu.
- 2.1.5. Grupa Casino zobowiązana jest do przestrzegania i ochrony środowiska naturalnego i podejmuje wysiłki w celu ograniczenia skutków ekologicznych wynikających z jej działalności poprzez działania mające zwłaszcza na celu proponowanie klientom asortymentu produktów pochodzących z rolnictwa ekologicznego lub posiadającego certyfikat eko, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i poprawy zarządzania energią i odpadami. W celu realizacji tych działań Grupa Casino wyczula klientów i mobilizuje swoich współpracowników oraz wspiera dostawców w tych wyzwaniach.

3. KRYTERIA WYMAGAŃ

3.1. ZASADY OGÓLNE

- 3.1.1. Dostawca winien działać zgodnie z obowiązującymi go przepisami prawa, zasadami, normami i przepisami międzynarodowymi i krajowymi obowiązującymi w każdym kraju, w którym prowadzi działalność. Dostawca zapewnia przestrzeganie tego zobowiązania przez swoich dostawców i podwykonawców.
- 3.1.2. Pracownicy i współpracownicy Grupy Casino nie są upoważnieni do przyjmowania prezentów lub gratyfikacji od Dostawcy w jakiegokolwiek formie.
- 3.1.3. Grupa Casino zabrania jakiegokolwiek formy korupcji niezależnie od momentu, miejsca czy okoliczności i oczekuje od swoich Dostawców uzyskania takiego samego zobowiązania od swoich dostawców oraz dostawców i podwykonawców tych ostatnich.
- 3.1.4. Dostawca wprowadza skuteczny system wewnętrznego zarządzania pozwalający na:
- udokumentowanie i wykonywanie wszelkich stosunków pracy (zgodnie z przepisami, zwyczajami oraz praktykami krajowymi i normami międzynarodowymi w zakresie pracy) od chwili rekrutacji do zakończenia umowy o pracę; dotyczy to zwłaszcza pracowników o szczególnym statusie: młodych, imigrantów, migrantów krajowych, pracowników sezonowych, pracy nakładczej, pracy na akord, stażystów lub praktykantów, pracowników czasowych etc.;
 - upewnienie się, że zasady o których mowa w niniejszym Kodeksie są rozpowszechniane i stosowane w jego organizacji.
- 3.1.5. Dostawca zobowiązuje się do działania przy zachowaniu maksymalnej jawności wobec Grupy Casino. Każda próba ukrycia, złożenia fałszywego oświadczenia,

sfalszowania dokumentów lub faktów będzie mogła skłonić Grupę Casino do wyłączenia Dostawcy z przetargu lub rozwiązania umowy.

- 3.1.6. Dostawca zobowiązuje się nie przekazywać w podwykonawstwo w całości lub w części w zakresie zleconych towarów i usług, bez wcześniejszej zgody Grupy Casino. Do obowiązków Dostawcy należy zapewnienie ścisłego stosowania Kodeksu przez podwykonawców. Wszelkie niejawne podwykonawstwo może być powodem bezzwłocznego zakończenia stosunków handlowych pomiędzy Grupą Casino a Dostawcą.
- 3.1.7. Wszelkie wymieniane informacje związane z relacją handlową między Dostawcą a Grupą Casino winny być traktowane jako poufne. W związku z tym nie mogą one być w żadnym razie przekazane osobom trzecim bez wcześniejszej pisemnej zgody Grupy Casino.
- 3.1.8. Dostawca zobowiązuje się powstrzymać od udziału w porozumieniach, podejmowania jakichkolwiek nieuczciwych działań skutkujących naruszeniem zasad konkurencji, zwłaszcza takich, które zmierzają do wyeliminowania konkurenta z rynku lub ograniczenia dostępu do rynku nowym konkurentom za pomocą nielegalnych działań.

3.2 PRAWA CZŁOWIEKA, ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

3.2.1. ZAKAZ PRACY DZIECI

Dostawca zobowiązuje się przestrzegać minimalnego wieku dopuszczenia do jakiegokolwiek rodzaju pracy określonej przez ustawodawcę krajowego, a w żadnym przypadku nie zatrudniać dzieci poniżej piętnastego roku życia.

Dostawca nie zatrudnia żadnej osoby powyżej 15 i poniżej 18 roku na nocnej zmianie lub w warunkach mogących pogorszyć jego zdrowie, bezpieczeństwo lub godzić w jego moralność i/lub mieć szkodliwy wpływ na jego rozwój fizyczny, umysłowy, duchowy, moralny lub społeczny, zgodnie z Konwencją nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

3.2.2. ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ

Zakazuje się korzystania z pracy przymusowej, obowiązkowej i bez wynagrodzenia, niezależnie od jej form, w tym pracy więźniów na warunkach innych niż określone w Konwencji nr 29 MOP.

Grupa Casino zabrania konfiskowania dokumentów osobistych, składania kaucji lub pokrywania kosztów rekrutacji przez pracowników, jako warunek wstępny zatrudnienia.

Dostawca winien przestrzegać praw pracowników do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem ustawowym lub racjonalnym i opuszczenia miejsca pracy po jej wykonaniu.

3.2.3. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I ZŁEMU TRAKTOWANIU

Dostawca nie praktykuje, nie zachęca i nie toleruje przy rekrutacji do pracy, dostępu do szkoleń, w zakresie warunków pracy, przydziału wynagrodzenia, korzyści, awansów, dyscypliny, rozwiązania lub odejścia na emeryturę, jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wyznanie, sytuację rodzinną, rasę, kastę, uwarunkowania społeczne, chorobę, niepełnosprawność, ciężę, przynależność narodową lub etniczną, obywatelstwo, przynależność do organizacji pracowniczej (w tym do związku zawodowego), przynależność polityczną, preferencje seksualne, fizyczny wygląd zewnętrzny lub wszelkie inne cechy osobiste.

Dostawca nie stosuje ani nie toleruje molestowania moralnego lub fizycznego ani jakiegokolwiek rodzaju wykorzystywania.

3.2.4. SWOBODA STOWARZYSZENIA

Pracownicy uprawnieni są do tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych przez siebie wybranych oraz do rokowań zbiorowych, bez wcześniejszej zgody ich dreckcji. Dostawca nie będzie przeszkadzał, uniemożliwiał i nie zabroni tego rodzaju legalnej działalności.

W przypadku, gdy prawo ogranicza lub zabrania swobody stowarzyszenia lub rokowań zbiorowych, Dostawca nie będzie przeciwstawiał się jakiegokolwiek innej formie reprezentowania i swobodnego oraz niezależnego negocjowania zgodnie z konwencjami MOP.

3.2.5. CZAS PRACY

Dostawca określa czas pracy zgodnie z przepisami krajowymi lub konwencjami MOP, każdorazowo na podstawie przepisów, które zapewniają najlepszą ochronę zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia pracowników. W każdym przypadku, Dostawca przestrzega czasu pracy tygodniowej w maksymalnym wymiarze 48 godzin, nie licząc godzin nadliczbowych.

Godziny nadliczbowe przepracowywane są dobrowolnie i płatne po wyższej stawce, nie są stosowane w sposób regularny i nie przekraczają pułapu określonego miejscowym prawem (w braku określenia prawem limitu, godziny nadliczbowe nie mogą przekroczyć 12 godzin tygodniowo).

Dostawca przestrzega prawa wszystkich pracowników do korzystania z co najmniej jednego dnia odpoczynku po 6 kolejnych dniach pracy, a także płatnych urlopów wypoczynkowych oraz dni wolnych od pracy zgodnie z przepisami lokalnymi i krajowymi.

3.2.6. WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA

Dostawca wypłaca swoim pracownikom - również pracownikom akordowym – pensję, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, zapewnia świadczenia i urlopy płatne równe lub dłuższe niż ustawowe minima oraz/ lub zgodne z normami branży i/lub przewidzianymi układami zbiorowymi (zastosowanie mają najwyższe stawki).

Mając świadomość zasadniczego znaczenia wynagrodzenia dla pracowników i osób pozostających na ich utrzymaniu, grupa Casino oczekuje od Dostawcy, że będzie on traktować ustawowe minimalne wynagrodzenie nie jako docelowe wynagrodzenie, lecz jako próg nie tyle do utrzymania, co do przekroczenia, zważywszy że celem jest, aby wynagrodzenie zapewniało pracownikowi więcej niż wyłącznie zapewnienie podstawowych potrzeb.

Podwykonawstwo siły roboczej, robót lub usług, umowy dotyczące pracy nakładczej, programy szkoleń, w sytuacji gdy brak jest rzeczywistego zamiaru przekazania kompetencji lub zaoferowania regularnej pracy, nadużywanie stosowania umów na czas określony lub wszelkie inne równorzędne postanowienia nie mogą być wykorzystywane w celu niewywiązania się z obowiązków pracodawcy wynikających z prawa pracy lub przepisów o ubezpieczeniu społecznym, lub wynikających ze stałego stosunku pracy.

3.2.7. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Dostawca podejmuje niezbędne działania w zakresie warunków pracy w celu przeciwdziałania wypadkom i negatywnym skutkom na stan zdrowia wynikającym lub związanym z wykonywaniem działalności zawodowej.

Dostawca podejmuje wszelkie niezbędne środki przeciwpożarowe i dba o solidność, stabilność i bezpieczeństwo budynków i wyposażenia.

Dostawca dba o zapewnienie pracownikom i kadrze zarządzającej odpowiedniego szkolenia w następujących dziedzinach: bezpieczeństwa przeciwpożarowego, pierwszej pomocy, zarządzania odpadami, obchodzenia się i pozbywania się substancji chemicznych i innych materiałów niebezpiecznych.

3.3. OCHRONA ŚRODOWISKA

Dostawca wprowadza za pomocą technik dostępnych i wywodzących się z dobrych praktyk branży, specjalne procedury i plany postępowania niezbędne do identyfikacji, unikania i/lub ograniczania negatywnych skutków jego działalności dla środowiska naturalnego i przyczynienia się do przeciwdziałania zmianom klimatycznym, w oparciu o poniższe kryteria:

3.3.1. Używanie wody winno być zoptymalizowane, zaś wszystkie ścieki pochodzące z procesów produkcyjnych winny być uzdatniane przed ich usunięciem zgodnie miejscowymi przepisami prawa.

3.3.2. Wszelkie odpady, w szczególności zaś odpady niebezpieczne winny być usuwane w sposób odpowiedzialny (identyfikacja, składowanie, eliminacja, utylizacja) zgodnie z miejscowymi przepisami prawa.

3.3.3. Dostawca winien dbać, aby wszelkie substancje niosące ryzyko dla środowiska były identyfikowane, opatrzone etykietą oraz składowane w celu uniknięcia jakiegokolwiek niebezpieczeństwa zanieczyszczenia środowiska.

3.3.4. Wszelkie nieodnawialne zasoby naturalne winny być zarządzane w możliwie najskuteczniejszy sposób. Dostawca zobowiązuje się nie korzystać z surowców pochodzących z gatunków zwierząt lub roślin znajdujących się pod ochroną lub pochodzących z nielegalnych działań.

4. WERYFIKACJA

4-1. Aby upewnić się, że Dostawca przestrzega ściśle zasad i kryteriów wymogów niniejszego Kodeksu w odniesieniu do towarów opatrzonych jego znakami towarowymi Grupa Casino, w celu weryfikacji, będzie mogła umocować zewnętrzne niezależne kancelarie, wyspecjalizowane w audytach zgodności z zasadami etyki (*compliance*).

4-2. W tym celu Dostawca zobowiązuje się współpracować i ułatwiać prowadzenie czynności audytu, zapewnić dostęp do miejsc produkcji towarów, do dokumentów i rejestrów, pracowników a także podwykonawców i dostawców.

4-3. Dostawca zobowiązuje się wprowadzić korekty - i spowodować w razie potrzeby ich wprowadzenie - w terminach ustalonych z każdą ze stron.

4-4. Grupa Casino będzie mogła postanowić o bezzwłocznym zakończeniu współpracy handlowej lub umowy, w przypadku gdyby Dostawca naruszył zasady niniejszej Kodeksu i/lub odmówił podjęcia niezbędnych kroków w celu naprawienia nieprawidłowości, o który został zawiadomiony.

5 - ODNIESIENIA PRAWNE

W kontekście lokalnym, dopuszczalne jest stosowanie wyłącznie przepisów prawa zgodnych z zasadami ogólnymi umów i konwencji międzynarodowych wymienionych w niniejszym dokumencie.

Niniejszy Kodeks w żadnym razie nie może stanowić przeszkody we wprowadzeniu warunków korzystniejszych niż określone w normach międzynarodowych i/lub przepisach krajowych i/lub lokalnych.

5-1. Ogólna Deklaracja Praw Człowieka

5-2. Umowy międzynarodowe dotyczące podstawowych praw człowieka

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.
- Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1980 r.
- Międzynarodowa Konwencja Praw Dziecka z 1989 r.
- Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych z 2007 r.

5-3 Podstawowe Normy międzynarodowe dotyczące pracy, opisane w Deklaracji MOP uchwalonej w czerwcu 1998 r., dotyczącej zasad i praw fundamentalnych w pracy, tj.:

- Konwencji nr 29 w sprawie pracy przymusowej z 1930 r.

- Konwencji nr 87 w sprawie wolności związkowych i ochronie prawa związkowego z 1948 r,
- Konwencji nr 98 w sprawie rokowań zbiorowych i prawa do organizowania z 1949 r.
- Konwencji nr 100 w sprawie równego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet z 1951 r.
- Konwencji nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r.
- Konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji i wykonywania zawodu z 1958 r.
- Konwencji nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.
- Konwencji nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowego eliminowania najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

45- Inne obowiązujące normy międzynarodowe dotyczące pracy:

- Konwencja nr 14 o odpoczynku tygodniowym (w przemyśle) z 1921 r.
- Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy z 1949 r.
- Konwencja nr 135 dotycząca przedstawicieli pracowników z 1971 r.
- Konwencja nr 161 dotycząca pracowniczych służb zdrowia z 1985 r.
- Konwencja nr 170 dotycząca produktów chemicznych z 1990 r.
- Rekomendacja nr 85 dotycząca ochrony płacy z 1949 r.
- Rekomendacja nr 116 dotycząca ograniczenia czasu pracy z 1962 r.
- Rekomendacja nr 135 dotycząca ustalania płac minimalnych z 1970 r.
- Rekomendacja nr 146 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r.
- Rekomendacja nr 164 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia pracowników z 1981 r.
- Rekomendacja nr 184 dotycząca pracy nakładczej z 1996 r.
- Rekomendacja nr 190 dotycząca najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.