

Kodeks postępowania dostawców

Spis treści

1 Wprowadzenie

Kodeks postępowania dostawców McDonald's – Zakres
Zgodność z normami międzynarodowymi i prawem

2 Prawa człowieka

Negocjacje zbiorowe i wolność zrzeszania się
Praca przymusowa i odpowiedzialna rekrutacja
Status prawny i dokumentacja
Odpowiedzialna rekrutacja
Pracownicy migrujący i firmy rekrutacyjne
Niepełnoletni i młodociani pracownicy
Przeciwdziałanie dyskryminacji, nękania i nadużyciom
Godziny pracy i dni odpoczynku
Wynagrodzenie i świadczenia
Prawa do ziemi

3 Środowisko pracy

4 Zarządzanie środowiskiem

5 Uczciwość biznesu

Przeciwdziałanie korupcji, łapówkarstwu i etyka biznesu
Audyty i oceny
Prowadzenie dokumentacji i systemu zarządzania
Poufność, bezpieczeństwo i prywatność
Podwykonawcy i zaangażowanie dostawców
Mechanizm rozpatrywania skarg
Ochrona sygnałów i zgłaszanie naruszeń

Wprowadzenie

W McDonald's nasze wartości definiują to, kim jesteśmy jako marka:

- Obsługa – stawiamy naszych klientów i ludzi na pierwszym miejscu.
- Integracja – otwieramy nasze drzwi dla wszystkich.
- Uczciwość – postępujemy właściwie.
- Społeczność – jesteśmy dobrymi sąsiadami.
- Rodzina – razem stajemy się lepsi.

Nasze wartości są integralną częścią naszego sposobu prowadzenia działalności i oczekujemy, że nasi dostawcy będą je szanować i promować. Staramy się rozwijać i zacieśniać partnerstwa oparte na przejrzystości, współpracy i wzajemnym szacunku. Zdajemy sobie sprawę, że nasi dostawcy to niezależne firmy i wyłączni pracodawcy swoich pracowników. Jednakże działania naszych partnerów biznesowych mogą mieć wpływ na markę McDonald's, wpływając na naszą reputację i poziom zaufania, jaki zdobyliśmy u klientów i innych osób. Zdajemy sobie sprawę, że dostawcy działają w różnych środowiskach prawnych i kulturowych na całym świecie. Jako minimum wymagamy, aby wszyscy dostawcy i ich obiekty spełniały standardy i promowały zasady określone w niniejszym Kodeksie, które mają na celu zwiększenie zaangażowania McDonald's we wszystkie aspekty zrównoważonego rozwoju (nasza planeta, żywność i zaopatrzenie, miejsca pracy, integracja i wzmocnienie pozycji oraz powiązania ze społecznością). Odwiedź stronę corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our-purpose-and-impact, aby uzyskać informacje na temat zaangażowania McDonald's w zrównoważony rozwój.

Kodeks postępowania dostawców McDonald's – Zakres

Postanowienia niniejszego Kodeksu mają charakter uzupełniający, a nie zastępczy w stosunku do postanowień jakiegokolwiek umowy prawnej lub kontraktu pomiędzy dostawcą a McDonald's lub którymkolwiek z jej podmiotów stowarzyszonych. Niniejszy Kodeks nie tworzy żadnych praw beneficjentów zewnętrznych ani korzyści dla dostawców, podwykonawców, ich pracowników ani żadnych innych stron.

Oczekujemy, że dostawcy, w tym wszelkie zakłady będące własnością dostawcy lub przez niego zarządzane, będą utrzymywać swój łańcuch dostaw, w tym podwykonawców i zewnętrzne agencje pracy, zgodnie z tymi samymi standardami zawartymi w niniejszym Kodeksie. Poza przestrzeganiem niniejszego Kodeksu, dostawcy są odpowiedzialni za przestrzeganie Standardów i wytycznych McDonald's dla miejsca pracy dostawców (SWSGD) oraz znajomość i wspieranie Standardów postępowania w biznesie dla pracowników McDonald's. Wszelkie niezgodności należy naprawiać w odpowiedni i terminowy sposób. McDonald's zastrzega sobie prawo do zażądania audytu dowolnego zakładu dostawcy w Systemie McDonald's.

Zgodność z normami międzynarodowymi i prawem

McDonald's zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka określonych w Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz do rozwijania i wdrażania swojego podejścia do praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (UNGP). Szanujemy prawa i zasady zawarte w Międzynarodowej Karcie praw człowieka, Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Konwencji o prawach dziecka i jesteśmy sygnatariuszami Zasad wzmocnienia pozycji kobiet. Oczekujemy, że nasi dostawcy będą prowadzić swoją działalność w sposób zgodny z prawami człowieka określonymi w tych międzynarodowych normach i wszelkich odpowiednich przepisach dotyczących praw człowieka. Niniejszy Kodeks został opracowany z poszanowaniem tych międzynarodowych norm i oczekujemy, że nasi dostawcy również będą prowadzić swoją działalność w sposób zgodny z prawami człowieka określonymi w tych normach międzynarodowych i we wszelkich odpowiednich przepisach, w tym między innymi w europejskim rozporządzeniu 2023/1115 w sprawie produktów związanych z wyłesianiem, które wymaga, aby niektóre kategorie produktów były wolne od wyłesiania i produkowane zgodnie z ustawodawstwem kraju produkcji oraz prawami człowieka chronionymi na mocy prawa międzynarodowego.

Działalność biznesowa dostawców musi być zgodna z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami w krajach i jurysdykcjach, w których prowadzą oni działalność. Niniejszy Kodeks ma zastosowanie do działań w miejscach, w których towary dostawców są produkowane, w których świadczono są wszelkie powiązane usługi oraz w miejscach, w których towary wchodzi do łańcucha dostaw.

McDonald's oczekuje od dostawców co najmniej przestrzegania przepisów prawa. Tam, gdzie lokalne prawo, normy międzynarodowe i wymogi niniejszego Kodeksu różnią się, oczekujemy od dostawców przestrzegania standardu, który zapewnia pracownikom większą ochronę.

Dostawcy muszą posiadać wszystkie wymagane prawem licencje i certyfikaty biznesowe. Należy wdrożyć system umożliwiający terminowe otrzymywanie aktualizacji obowiązujących przepisów i wprowadzanie zmian w razie potrzeby. Kopie obowiązujących przepisów powinny być dostępne w języku zrozumiałym dla pracowników.

Prawa człowieka

Negocjacje zbiorowe i wolność zrzeszania się

Dostawcy będą respektować prawa pracowników do zrzeszania się (lub niezrzeszania się) w dowolnych organizacjach pracowniczych (w tym związkach zawodowych i radach) oraz prowadzenia negocjacji zbiorowych bez kar i ingerencji oraz zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.

Przedstawiciele pracowników związani z dostawcami, w tym z wszelkimi zarządzanymi obiektami, powinni być wybierani swobodnie, bez ingerencji kierownictwa.

Tam, gdzie lokalne prawo nie zezwala na swobodę zrzeszania się, dostawcy powinni ustanowić fora bezpośredniego zaangażowania pracowników w kwestie takie jak zdrowie i bezpieczeństwo, wynagrodzenia i godziny pracy.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od przynależności związkowej, muszą mieć wiarygodne, bezpieczne i poufne kanały zgłaszania obaw i sugestii kierownictwu.

Praca przymusowa i odpowiedzialna rekrutacja

Dostawcy nie mogą stosować żadnych form pracy niewolniczej, przymusowej, niewolniczej, najemnej lub więziennej (w tym programów zwolnienia z pracy lub odpracowania). Nie mogą angażować się w handel ludźmi lub wyszok ani importować towarów będących wynikiem niewolnictwa lub handlu ludźmi. Wszyscy dostawcy muszą stosować praktyki w zakresie zatrudniania i miejsca pracy, które zapewniają dobrowolne zatrudnienie i swobodę przemieszczania się w celu uzyskania dostępu do podstawowych swobód dla wszystkich pracowników.

Pracownicy nie powinni być poddawani naciskom, przymusowi ani groźbom w jakikolwiek sposób w celu przyjęcia pracy lub utrzymania zatrudnienia, takim jak groźba donosu do władz lub organów ścigania.

Dostawcy bezpośrednio lub w ramach swoich łańcuchów dostaw nie mogą korzystać z pracy więźniów, w tym programów zwolnienia z pracy lub pracy poza zakładem karnym, w ramach których więźniowie opuszczają zakład karny, aby pracować w określonych godzinach na terenie fabryki i wracać do zakładu karnego po każdej zmianie, lub umów podwykonawstwa z zakładem karnym.

Dostawcy powinni podjąć odpowiednie działania w celu zapewnienia stosowania tych zabezpieczeń w odniesieniu do wszystkich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników pełnoetatowych zatrudnionych bezpośrednio, a także pracowników pośrednich i zakontraktowanych usługodawców.

Status prawny i dokumentacja

Dostawcy powinni zatrudniać pracowników, którzy są prawnie upoważnieni do pracy w ich lokalizacji, a dostawcy są odpowiedzialni za weryfikację uprawnień pracowników do pracy poprzez odpowiednią dokumentację.

Odpowiedzialna rekrutacja

McDonald's oczekuje, że dostawcy będą przestrzegać zasady „Pracodawca płaci” oraz ogólnych zasad i wytycznych operacyjnych MOP dotyczących uczciwej rekrutacji. Pracownicy nie mogą wносить żadnych opłat rekrutacyjnych – ani na rzecz prywatnego pośrednika pracy/pośrednika pracy, ani na rzecz samego pracodawcy. Opłaty obejmują, ale nie ograniczają się bezpośrednio lub pośrednio, grzywny, podatki, łapówki, nielegalne prowizje, depozyty lub obligacje w celu zatrudnienia, w tym rekrutacji, pośrednictwa pracy lub kary. Pracownicy nie mogą płacić za żadne materiały wymagane do bezpiecznego wykonywania pracy, w tym za środki ochrony osobistej i uniformy. Opłaty uiszczane przez pracowników w celu uzyskania lub utrzymania zatrudnienia muszą zostać zwrócone w ciągu 30 dni od zatrudnienia.

Pracownicy migrujący i firmy rekrutacyjne

Pracownicy migrujący otrzymują wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników lokalnych za taką samą pracę.

Dostawcy i ich zakłady zapewniają, że agencje zewnętrzne, firmy rekrutacyjne, pośrednicy pracy i podwykonawcy zapewniają pracownikom zatrudnienie na dobrowolnych warunkach oraz że będą przestrzegać niniejszego Kodeksu, SWSGD i przepisów prawa. Dostawcy są zobowiązani do posiadania wymogów umownych ze swoimi dostawcami, agencjami zatrudnienia, pośrednikami pracy i podwykonawcami zgodnie z prawem pracy i przepisami. Dostawcy muszą być w stanie wykazać, że agencje pracy migrantów są licencjonowane zarówno po stronie kraju wysyłającego, jak i przyjmującego.

Dostawcy muszą płacić za repatriację pracowników migrujących we wszystkich przypadkach, w tym w przypadku zakończenia ich zatrudnienia przed zakończeniem umowy, z wyjątkiem przypadków udokumentowanego rażącego wykroczenia pracownika lub działań niezgodnych z prawem.

Dostawcy muszą wdrożyć politykę zakazującą działań odwetowych ze strony dostawców, agencji kraju wysyłającego lub agencji kraju przyjmującego wobec pracowników za zgłaszanie informacji o opłatach rekrutacyjnych lub innych nieetycznych praktykach w łańcuchu dostaw siły roboczej.

Dostawcy muszą dysponować udokumentowanym procesem sprawdzania wszystkich publicznie dostępnych krajowych list lub rejestrów rządowych, które dokumentują naruszenia przepisów dotyczących pracy przymusowej, takich jak między innymi brazylijskie Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia rejestrujące pracodawców naruszających art. 149 brazylijskiego kodeksu karnego.

Dostawcy nie mogą przechowywać ani zatrzymywać żadnych dokumentów tożsamości wydanych przez rząd, depozytów pieniężnych ani innych zabezpieczeń jako warunku zatrudnienia. Pracownicy muszą utrzymywać w posiadaniu i kontrolować swoje osobiste dokumenty tożsamości, z wyjątkiem sytuacji, gdy istnieje krótkoterminowa potrzeba udostępnienia oryginalnych dokumentów tożsamości agencjom rządowym w celu rozpatrzenia wiz, pozwoleń na pracę lub innych prawnie wymaganych celów. Każdemu pracownikowi migrującemu należy zapewnić indywidualne, bezpieczne miejsce przechowywania dokumentów tożsamości i innych dokumentów prawnych, do którego dostęp ma wyłącznie pracownik.

Dostawcy muszą zapewnić wszystkim pracownikom pisemne umowy w języku w pełni zrozumiałym dla pracowników w momencie rekrutacji; Warunki zatrudnienia określone w momencie rekrutacji nie będą w żaden sposób różnić się od tego, co zostało zapewnione przez dostawców, w tym od rodzaju podanej pracy. Stosunek pracy powinien być niezależny od zastępowania umów. Zaangażowani dostawcy i agencje pracy są odpowiedzialni za zapewnienie, że umowa została zrozumiana i podpisana przez pracownika przed rozpoczęciem pracy. Wszyscy pracownicy muszą mieć możliwość rozwiązania umowy w dowolnym momencie bez żadnych kar, w tym finansowych.

Zasady wewnętrzne muszą być dostępne w językach zrozumiałych dla pracowników, w tym pracowników migrujących.

Niepełnoletni i młodociani pracownicy

Dostawcy muszą zapewnić, że przy produkcji lub dystrybucji ich towarów lub usług nie korzystano z pracy osób niepełnoletnich. Dostawcy nigdy nie powinni zatrudniać osób poniżej 15. roku życia. Jeśli lokalne prawo określa minimalny wiek zatrudnienia powyżej 15 lat, dostawcy muszą przestrzegać tego wyższego limitu. W przypadku stwierdzenia zatrudniania nieletnich, dostawcy muszą podjąć natychmiastowe działania naprawcze we współpracy z usługodawcą zajmującym się zapobieganiem zatrudnianiu nieletnich i działaniami naprawczymi.

McDonald's zabrania młodocianym pracownikom (za których uważa się osoby w wieku od 15 do 18 lat) wykonywania jakiegokolwiek pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich jest wykonywana, może szkodzić ich zdrowiu, bezpieczeństwu, moralności lub zakłócać ich edukację. Jeśli praca nieletnich może być szkodliwa lub kolidować z edukacją, dostawcy muszą zaoferować alternatywne możliwości zatrudnienia.

Aby zapobiec zatrudnianiu osób niepełnoletnich, dostawcy muszą weryfikować wiek w momencie zatrudnienia. Uwaga: Dostawcy nie mogą w żadnym momencie zatrzymywać oryginalnych dokumentów tożsamości, takich jak paszporty i/lub dowody tożsamości.

Przeciwdziałanie dyskryminacji, nękanu i nadużyciom

Dostawcy powinni promować i utrzymywać miejsce pracy pozbawione dyskryminacji oraz traktować swoich pracowników uczciwie, godnie i z szacunkiem. Dostawcy powinni dopilnować, aby wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia (w tym zatrudniania, wynagradzania, szkolenia, awansowania, rozwiązywania umów i przechodzenia na emeryturę) podejmowane były w oparciu o kryteria związane z pracą, a nie rasą, kolorem skóry, religią, płcią, orientacją seksualną, wiekiem, niepełnosprawnością, pochodzeniem narodowym/etnicznym/społecznym, tożsamością lub ekspresją płciową, członkostwem w związkach zawodowych, przynależnością polityczną, stanem cywilnym lub ciążą, badaniami lekarskimi przed zatrudnieniem lub innymi klasami chronionymi przez prawo. Pracownikom w ciąży należy w razie potrzeby zaoferować alternatywne warunki pracy, w tym zmodyfikowane godziny pracy i harmonogramy przerwy.

Pracownicy w żadnym wypadku nie mogą być poddawani testom medycznym, w tym testom na obecność wirusa HIV i testom ciążowym (ani przed, ani w trakcie zatrudnienia), chyba że testy są wymagane do bezpiecznego wykonywania pracy przez pracowników. Testy medyczne mogą być dozwolone tylko wtedy, gdy jest to wymagane przez prawo lub gdy odnoszą się one do bezpieczeństwa i higieny pracy pracownika i osób, z którymi ma on kontakt. Testy medyczne mogą zostać wydane dopiero po złożeniu oferty zatrudnienia.

Żadna forma przemocy fizycznej, seksualnej, psychologicznej, werbalnej, zastraszania lub znęcania się nie będzie tolerowana ani dozwolona.

Dostawcy muszą podjąć dodatkowe środki ostrożności, aby upewnić się, że żadne praktyki nie zakłócają swobody przemieszczania się pracowników w obrębie obiektów należących do dostawcy i zarządzanych przez niego lub opuszczania ich. Obejmuje to zapewnienie, że ochrona nie użyje siły fizycznej. Praktyki bezpieczeństwa muszą być dostosowane do płci i nieinwazyjne.

Praktyki dyscyplinarne nie mogą obejmować kar cielesnych, przemocy fizycznej lub emocjonalnej ani wstrzymywania/potrącania wynagrodzenia (w tym premii). Dostawcy muszą jasno informować pracowników o zasadach dyscyplinarnych i dopilnować, aby ich pracownicy i osoby trzecie, z którymi zawarli umowy, przestrzegali tych oczekiwań. Dostawcy muszą dysponować pisemną procedurą dyscyplinarną określającą etapy stopniowego dyscyplinowania w celu skorygowania niewłaściwego postępowania lub niezadowolających wyników, przy czym procedura ta nie powinna obejmować potrąceń pieniężnych. Dostawcy powinni dopilnować, aby procedury obejmowały proces odwoławczy, a kierownicy i przełożeni zostali przeszkoleni w zakresie odpowiednich środków dyscyplinarnych.

Godziny pracy i dni odpoczynku

Dostawcy powinni zapewnić, aby wszyscy pracownicy byli informowani o zdefiniowanym tygodniu pracy i rozumieli go. Godziny pracy, przerwy na odpoczynek i przerwy na posiłki muszą być zgodne z wymogami prawnymi.

Pracownicy nie mogą pracować więcej niż 60 godzin tygodniowo, co obejmuje maksymalnie 12 nadgodzin. Wszelkie przepracowane nadgodziny powinny być sporadyczne, dobrowolne i rekompensowane wyższą stawką.

Wszystkim pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny na każde siedem dni. Jeśli lokalne prawo na to zezwala, pracownicy mogą dobrowolnie pracować w godzinach nadliczbowych w dni odpoczynku, pod warunkiem, że przysługuje im co najmniej jeden dzień wolny w ciągu kolejnych siedmiu dni. Liczba nieprzerwanych dni pracy nigdy nie może przekraczać 12 dni bez dnia odpoczynku.

Wynagrodzenie i świadczenia

Dostawcy powinni zapewnić, że ich pracownicy otrzymują zgodne z prawem wynagrodzenie minimalne, stawki wynagrodzenia określone w układach zbiorowych pracy lub, jeśli takie nie istnieją, wynagrodzenie minimalne odzwierciedlające normy branżowe i geograficzne, w tym wynagrodzenie za nadgodziny, premię i równe wynagrodzenie za taką samą pracę bez dyskryminacji. Stawki wynagrodzenia są wymagane w celu zapewnienia pracownikom podstawowych potrzeb i prawa do odpowiedniego standardu życia, zgodnie z definicją zawartą w Powszechnej deklaracji praw człowieka. W przypadku rozbieżności między płacą minimalną lub płacami ustalonymi w drodze negocjacji zbiorowych a stawkami płacy wystarczającej na utrzymanie, dostawcy muszą wykazać, że istnieje plan osiągnięcia płacy wystarczającej na utrzymanie dla wszystkich pracowników.

Wynagrodzenia i świadczenia mają być wypłacane w sposób spójny, zgodny z prawem i terminowy.

Przed zatrudnieniem pracownicy muszą zostać poinformowani o swoim wynagrodzeniu i warunkach w formie pisemnego dokumentu. Dostawcy muszą zapewnić pracownikom pisemny rejestr ich wynagrodzeń za każdy okres rozliczeniowy.

Pracownicy są uprawnieni do przywilejów urlopowych / prawnie wymaganych świadczeń, w tym płatnego zwolnienia chorobowego.

Pracownicy muszą mieć wyłączną kontrolę nad własnymi kontami bankowymi. Wynagrodzenie nie może zostać wstrzymane. Potrącenia są dozwolone wyłącznie w celu zapewnienia prawnie wymaganych świadczeń, dostawcy mogą dokonywać potrąceń z wynagrodzenia wyłącznie za pisemną zgodą pracownika. W przypadku świadczeń zapewnianych przez dostawców, takich jak zakwaterowanie i wyżywienie, dostawcy nie mogą pobierać opłat wyższych niż koszt świadczonych usług. Nie powinno być żadnych obowiązkowych programów oszczędnościowych dla pracowników.

Prawa do ziemi

Dostawcy są zobowiązani do zapewnienia, że wszystkie czynności związane z dzierżawą, użytkowaniem i nabywaniem gruntów są zgodne ze standardami Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC), w tym z praktykami w zakresie wyrażania dobrowolnej, uprzedniej i świadomej zgody. Dostawcy są zobowiązani do przeprowadzania analizy due diligence zgodnie z lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi standardami dotyczącymi własności gruntów.

Nękanie, zastraszanie, kryminalizacja i/lub przemoc wobec ludności rdzennej lub jej przedstawicieli oraz obrońców praw człowieka, środowiska i ziemi są surowo zabronione.

Zobowiązanie McDonald's dotyczące lasów odnosi się do kwestii wylesiania i praw do ziemi społeczności dotkniętych tym problemem. Oczekujemy, że dostawcy dostosują się do naszego pozytywnego podejścia do lasów i zachęcą ich do przyjęcia własnych podobnych polityk. Wymagamy od dostawców przestrzegania wszelkich przepisów dotyczących wylesiania, w tym m.in. europejskiego rozporządzenia 2023/1115 w sprawie produktów związanych z wylesianiem, oraz współpracy z McDonald's w celu zapewnienia dostarczenia wszystkich wymaganych informacji i dowodów umożliwiających wprowadzenie produktów do obrotu zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi wylesiania.

Środowisko pracy

Dostawcy zagwarantują, że wszyscy pracownicy zostaną poinformowani i przeszkoleni w zakresie planowania awaryjnego i bezpiecznych praktyk pracy. Dostawcy muszą przestrzegać procesu reagowania na krytyczne incydenty związane z bezpieczeństwem i higieną pracy opisanego w SWSGD w przypadku wszelkich incydentów związanych ze zdrowiem lub bezpieczeństwem, które skutkują poważnymi obrażeniami lub śmiercią pracownika pracującego w zakładzie dostawcy lub w jego łańcuchu dostaw.

Ponadto dostawcy muszą posiadać systemy zapobiegania, wykrywania i reagowania na potencjalne zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony wszystkich pracowników, gości i wykonawców.

Pracownicy muszą mieć dostęp do sprzętu ochronnego, środków pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, czystej wody pitnej i sanitarnych toalet, oddzielnych dla pracowników identyfikujących się jako kobiety i pracowników identyfikujących się jako mężczyźni, w bezpiecznych lokalizacjach z możliwością zamknięcia toalet od wewnątrz w celu zapewnienia bezpieczeństwa i prywatności. Pracownicy muszą mieć możliwość dostępu i korzystania z bezpiecznych toalet, które odzwierciedlają ich tożsamość płciową, przez cały czas w godzinach pracy.

Wyjścia powinny być oznakowane, niezablokowane i odblaskowane, a drogi ewakuacyjne powinny być dobrze oznakowane, wystarczająco oświetlone, wolne od przeszkód i prowadzić do bezpiecznych i dobrze znanych punktów zbiórki.

Dostawcy muszą korzystać z usług ekspertów w celu regularnej oceny fizycznej i strukturalnej integralności budynków, w tym akademików, aby upewnić się, że konstrukcje te są w stanie pomieścić maszyny i ludzi, zapewniając, że nieruchomość nie jest narażona na warunki, które mogą spowodować obrażenia ciała.

Każdy powinien mieć zapewnioną bezpieczną szafkę. W przypadku, gdy dostawcy zapewniają zakwaterowanie, pokój wieloosobowy lub inne zapewnione miejsce zamieszkania (takie jak domy jednorodzinne lub apartamenty) powinny zapewniać taki sam standard życia dla wszystkich mieszkańców. Pomieszczenia mieszkalne muszą zapewniać komfortowe i bezpieczne środowisko, w tym indywidualne miejsce do przechowywania. Jeśli mieszkanie nie jest przeznaczone dla rodziny, pracownicy muszą być zakwaterowani w pokojach wieloosobowych z innymi pracownikami płci, z którą się identyfikują. Pracownicy muszą mieć swobodę opuszczania pokoi w dowolnym momencie. Wszystkie obiekty muszą pozostać otwarte w godzinach pracy.

Żywność zapewniana przez dostawców musi być odpowiednio ugotowana, świeża oraz przetwarzana, przygotowywana, przenoszona i przechowywana w sposób chroniący przed zanieczyszczeniem. Obsługa gastronomiczna musi dopilnować, aby wielorazowy sprzęt do przygotowywania i podawania żywności oraz naczynia były odpowiednio czyszczone przed ich użyciem.

Zarządzanie środowiskiem

Zaangażowanie McDonald's w przywództwo środowiskowe jest zakorzenione zarówno w sposobie działania naszej firmy, jak i naszych dostawców. Oprócz proaktywnego zarządzania własnymi działaniami, dostawcy powinni wpływać na swoje łańcuchy dostaw w celu zwiększenia zrównoważenia środowiskowego. Oczekujemy, że dostawcy we wszystkich kategoriach będą mieli solidny program zrównoważonego rozwoju, który koncentruje się na największym wpływie dostawców na środowisko, z zobowiązaniami do osiągnięcia ambitnych wyników. Dostawcy są odpowiedzialni za zarządzanie, mierzenie i minimalizowanie wpływu swoich obiektów i łańcuchów dostaw na środowisko.

Globalny przewodnik zrównoważonego zaopatrzenia McDonald's (Global Sustainable Sourcing Guide, GSSG) uwzględnia wszystkie oczekiwania dotyczące samodzielnie zarządzanej przez dostawców doskonałości w zakresie zrównoważonego rozwoju w różnych kategoriach, w tym określone wymagania dotyczące towarów i surowców dla żywności i opakowań, a także wymagania dotyczące zdrowia i dobrostanu zwierząt, zmian klimatycznych, lasów, praw człowieka, opakowań i odpadów oraz wody. Dostawcy powinni zapoznać się z GSSG, aby uzyskać więcej informacji i zapewnić zgodność z tymi wymogami oraz wszelkimi odpowiednimi przepisami w tym zakresie, w tym między innymi z europejskim rozporządzeniem 2023/1115 w sprawie produktów związanych z wylesieniem.

Uczciwość biznesu

Przeciwdziałanie korupcji, łapówkarstwu i etyka biznesu

Dostawcy nie będą angażować się w żadne formy łapówkarstwa, nielegalnych prowizji, korupcji, wymuszeń lub defraudacji, w tym na rzecz lub od osób działających w imieniu McDonald's, takich jak audytorzy zewnętrzni przeprowadzający oceny na miejscu.

Dostawcy nie będą podejmować żadnych działań, które mogłyby naruszyć lub spowodować naruszenie przez McDonald's jakichkolwiek obowiązujących przepisów lub regulacji antykorupcyjnych, w tym amerykańskiej ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych („FCPA”), która uznaje za niezgodne z prawem wręczanie jakichkolwiek wartościowych przedmiotów urzędnikom państwowym, podmiotom państwowym, partiom politycznym, urzędnikom partyjnym lub kandydatom politycznym w celu pozyskania lub utrzymania działalności.

Dostawcy muszą dbać o uczciwość i przejrzystość decyzji biznesowych, unikając konfliktów interesów. Należy unikać sytuacji, w których dostawcy lub ich pracownicy mogliby czerpać osobiste korzyści z relacji z kimś związanym z działalnością McDonald's.

Dostawcom zabrania się przyjmowania lub oferowania prezentów, przysług, rozrywki lub innych korzyści osobistych od osób, z którymi prowadzą interesy w związku z ich pracą jako dostawcy McDonald's, w tym od pracowników lub przedstawicieli McDonald's.

Od dostawców i ich pracowników oczekuje się niezwłocznego powiadamiania McDonald's za pośrednictwem infolinii ds. uczciwości biznesowej McDonald's, jeśli dowiedzą się o jakichkolwiek kwestiach związanych z możliwym przekupstwem, korupcją, wymuszeniem, defraudacją, konfliktem interesów, prezentami, przysługami lub rozrywką.

Audyty i oceny

McDonald's zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia audytu zgodności z niniejszym Kodeksem. Audyty to kontrole dostawców obejmujące rozmowy z pracownikami oraz przegląd dokumentacji i praktyk biznesowych dostawcy. Takie audyty są przeprowadzane przez McDonald's lub jej zatwierdzonej firmę monitorującą. Oczekuje się, że dostawcy zapewnią dostęp obejmujący między innymi wszystkie obszary produkcyjne, biura oraz, tam gdzie to możliwe, pokoje wspólne i stołówki. Według uznania McDonald's audyty mogą być przeprowadzane poza zwykłymi godzinami pracy / podczas zmian nocnych. Jeśli audyt wykaże naruszenie niniejszego Kodeksu, dostawcy niezwłocznie podejmą działania w celu naprawienia sytuacji w sposób satysfakcjonujący dla McDonald's.

Dostawcom zabrania się nieetycznego wpływania na wyniki audytu, w tym przekupywania lub zastraszania audytorów. Dostawcom nie wolno szkolić, wymuszać ani zachęcać pracowników – co znane jest również jako coaching pracowników – do przekazywania audytorowi informacji, które nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji na miejscu.

Prowadzenie dokumentacji i systemy zarządzania

Dostawcy powinni prowadzić dokładne i przejrzyste księgi, rejestry i rachunki w celu wykazania zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz niniejszym Kodeksem. Dokumentacja powinna być prowadzona dokładnie i terminowo. W dokumentacji nie mogą znajdować się żadne fałszywe lub wprowadzające w błąd wpisy, ani żadne oddzielne konta, które nie są odzwierciedlone w księgach dostawców.

McDonald's oczekuje, że dostawcy opracują i będą utrzymywać odpowiednie systemy zarządzania, które pomogą w szybkim identyfikowaniu, zapobieganiu, łagodzeniu, podejmowaniu działań, naprawianiu i zgłaszaniu problemów pracowniczych, środowiskowych i biznesowych.

Poufność, bezpieczeństwo i prywatność

Dostawcy powinni chronić informacje McDonald's, zabezpieczając je, ograniczając do nich dostęp i unikając omawiania lub ujawniania takich informacji w miejscach publicznych. Wymogi te obowiązują nawet po zakończeniu współpracy biznesowej dostawcy z McDonald's. Ponadto dostawcy muszą szanować prawa własności intelektualnej innych osób i podejmować odpowiednie kroki w celu ochrony informacji osób trzecich.

Dostawcy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów o ochronie prywatności, w tym między innymi Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (Rozporządzenie UE 2016/679); oraz federalnych, stanowych lub lokalnych przepisów o ochronie prywatności, zasad lub regulacji obowiązujących w Stanach Zjednoczonych, takich jak Kalifornijska ustawa o ochronie prywatności konsumentów (kalifornijski kodeks cywilny § 1798.100 i nast.); oraz obowiązujących ustaw dotyczących powiadamiania o naruszeniu danych.

Podwykonawcy i zaangażowanie dostawców

McDonald's oczekuje, że dostawcy w jasny sposób poinformują swoich dostawców i podwykonawców o niniejszym Kodeksie oraz wszelkich innych istotnych politykach i wymogach McDonald's. Dostawcy muszą posiadać rejestr wszystkich podwykonawców i zapewnić, że spełniają oni standardy McDonald's.

Dostawcy muszą informować McDonald's, jeśli podwykonawca jest wykorzystywany do jakiegokolwiek części procesu produkcyjnego.

Praca w domu jest niedozwolona. Dla celów niniejszego standardu praca w domu odnosi się do pracy wykonywanej przez pracowników niebędących członkami kierownictwa, którzy są bezpośrednio zaangażowani w wytwarzanie produktu.

Mechanizm rozpatrywania skarg

Dostawcy powinni stworzyć wewnętrzne programy rozpatrywania skarg dotyczących miejsca pracy, w tym zgłoszeń anonimowych. Oczekuje się, że mechanizmy rozpatrywania skarg, w tym procedury zgłaszania i zarządzania reakcjami, będą uwzględniać aspekt płci, będą poufne i dostępne. Pracownicy muszą być informowani o mechanizmach składania skarg, w tym o infoliniach McDonald's. Pracownicy muszą mieć możliwość zgłaszania potencjalnych lub faktycznych obaw bez strachu przed represjami lub działaniami odwetowymi. Oczekuje się, że wszystkie obawy i skargi zostaną rozpatrzone w odpowiednim czasie i w odpowiedni sposób.

Ochrona sygnalistów i zgłaszanie naruszeń

Dostawcy są odpowiedzialni za niezwłoczne zgłaszanie faktycznych lub podejrzanego naruszeń prawa, niniejszego Kodeksu, Standardów postępowania w biznesie dla pracowników McDonald's lub SWSGD. Obejmuje to naruszenia popełnione przez dowolnego pracownika lub przedstawiciela działającego w imieniu dostawcy lub McDonald's. Programy takie chronią poufność pracowników zgłaszających naruszenia i zabraniają działań odwetowych.

Naruszenie można zgłosić na jeden z poniższych sposobów:

Wysyłając wiadomość e-mail: business.integrity@us.mcd.com

Poprzez infolinię Business Integrity Line: 1-800-261-9827

(Osoby dzwoniące spoza USA mogą znaleźć kody dostępu [klikając tutaj](#))