



## Kodeks postępowania dla dostawców McDonald's

### WPROWADZENIE

W McDonald's, nasze wartości definiują naszą markę, a obejmują one:

- Obsługę, naszych klientów i ludzi stawiamy na pierwszym miejscu.
- Otwartość, jesteśmy otwarci na każdego.
- Uczciwość, postępujemy etycznie.
- Społeczność, jesteśmy dobrymi sąsiadami.
- Wartości rodzinne, wspólnie możemy więcej.

Nasze wartości stanowią dla nas podstawę prowadzenia działalności i spodziewamy się, że nasi dostawcy również będą ich przestrzegać i promować je w swoich działaniach. Pragniemy rozwijać i umacniać relacje partnerskie, oparte na klarowności, współpracy i wzajemnym szacunku. Zdajemy sobie sprawę z tego, że nasi dostawcy to niezależne przedsiębiorstwa i wyłączni pracodawcy dla swoich pracowników. Jednak działania podejmowane przez naszych partnerów biznesowych mogą być przypisywane marce McDonald's, co może wpływać na naszą reputację i poziom zaufania, jaki osiągnęliśmy u naszych klientów i innych podmiotów. Doceniamy fakt, że nasi dostawcy prowadzą działalność w różnych środowiskach prawnych i kulturowych na całym świecie. Naszym minimalnym wymogiem jest, aby wszyscy dostawcy i ich zakłady spełniali standardy i promowali zasady przedstawione w tym Kodeksie, które mają wspierać zobowiązanie firmy McDonald's do realizacji wszystkich aspektów zrównoważonego rozwoju (odpowiedzialność za wpływ środowiskowy, zatrudnienie, otwartość i stawianie na kompetencje, działalność na rzecz społeczności). Więcej informacji na temat zobowiązania firmy McDonald's do zrównoważonego rozwoju można znaleźć na stronie internetowej:

<https://corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our-purpose-and-impact.html> .

### **Zakres kodeksu postępowania dla dostawców McDonald's**

Postanowienia niniejszego Kodeksu uzupełniają, a nie zastępują, postanowienia zawarte we wszelkich umowach prawnych lub kontraktach pomiędzy dostawcą a firmą McDonald's lub jej podmiotem powiązany. Kodeks nie stwarza żadnych praw dla beneficjentów zewnętrznych ani korzyści dla dostawców, podwykonawców, ich pracowników lub wszelkich innych stron.

Oczekujemy, że dostawcy utrzymują swój łańcuch dostaw, obejmujący podwykonawców i zewnętrzne agencje pracy, korzystając z tych samych standardów, jakie zostały zawarte w Kodeksie. Poza przestrzeganiem niniejszego kodeksu, oczekujemy od dostawców przestrzegania zasad wymienionych w Dokumencie określającym Standardy i Zalecenia Środowiska Pracy w McDonald's (SWSGD), a także znajomości Zbioru Zasad Etyki Zawodowej dla pracowników McDonald's. Wszelkie przypadki nieprzestrzegania w/w muszą zostać rozwiązane w odpowiedni sposób i w odpowiednim przedziale czasowym. McDonald's zastrzega sobie prawo do żądania audytu zakładu dostawcy w systemie McDonald's.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

### **Przestrzeganie standardów międzynarodowych oraz prawa**

McDonald's prowadzi swoją działalność z poszanowaniem praw człowieka określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a także angażuje się w rozwój i wprowadzanie swojego podejścia zgodnie z Wytocznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka ONZ (UNGPs). Przestrzegamy praw i zasad określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, w Deklaracji w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, w Konwencji w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, w Konwencji o Prawach Dziecka, a także jesteśmy sygnatariuszami Zasad Wzmacniania Pozycji Kobiet. Oczekujemy od naszych dostawców, aby prowadzili swoją działalność z poszanowaniem praw człowieka określonych w wyżej wymienionych międzynarodowych standardach oraz wszelkich innych przepisów dotyczących praw człowieka. Poniższy kodeks został stworzony z poszanowaniem wyżej wymienionych międzynarodowych standardów i oczekujemy od naszych dostawców, aby prowadzili swoją działalność z poszanowaniem praw człowieka określonych w wyżej wymienionych międzynarodowych standardach oraz wszelkich innych przepisów dotyczących praw człowieka, czyli m.in. Rozporządzenia UE 2023/1115 w sprawie produktów niepowodujących wylesiania i degradacji lasów, wymagającego, aby pewne kategorie produktów nie powodowały konieczności wylesiania i były produkowane zgodnie z przepisami kraju producenta oraz respektowały prawa człowieka wynikające z prawa międzynarodowego.

Działalność gospodarcza dostawców będzie zgodna z prawem i przepisami obowiązującym w danym kraju i jurysdykcji. Niniejszy kodeks ma zastosowanie do prowadzenia działalności w miejscach, gdzie produkuje się towar dostawcy, gdzie świadczy się związane z tym usługi, a także tak, gdzie towar dostaje się do łańcucha dostaw.

McDonald's oczekuje od dostawców co najmniej działania zgodnie z obowiązującym prawem. Jeśli lokalne przepisy, standard międzynarodowe i postanowienia niniejszego Kodeksu różnią się, oczekujemy od dostawców wyboru standardów, które w większym stopniu będą chronić pracowników.

Dostawcy muszą posiadać wszelkie wymagane prawem zezwolenia i certyfikaty. Powinien istnieć system otrzymujący aktualizacje obowiązujących przepisów i, w miarę potrzeb, wprowadzający zmiany. Egzemplarze obowiązujących przepisów powinny być dostępne w języku, jakim posługuje się siła robocza.







## PRAWA CZŁOWIEKA

### **Układy zbiorowe i wolność zrzeszania się**

Dostawcy będą szanować prawo pracowników do zrzeszania się (bądź nie zrzeszania się) w ramach jakiejkolwiek organizacji pracowniczej (również związków lub rad), i porozumiewać się zbiorowo bez nakładania na nich kar czy wywierania wpływu, a także w sposób zgodny z wszelkimi obowiązującymi prawami i przepisami.

Przedstawiciele pracowników zrzeszeni z dostawcami, w którymkolwiek z zakładów, będą wybierani swobodnie, bez ingerencji ze strony kierownictwa.

Jeśli lokalne prawo nie zezwala na wolność zrzeszania się, dostawcy powinni zorganizować fora do bezpośredniego zaangażowania pracowników w sprawy takie jak zdrowie i bezpieczeństwo, wynagrodzenia i godziny pracy.

Wszyscy pracownicy, bez względu na przynależność do organizacji związkowej, muszą mieć wiarygodną, bezpieczną i poufną drogę zgłaszania problemów i propozycji kadrze kierowniczej.

### **Praca przymusowa i odpowiedzialne zatrudnienie**

Dostawcy nie będą stosować żadnej formy pracy niewolniczej, przymusowej, obowiązkowej zakontraktowanej, zniewolenia w wyniku zadłużenia ani przymusowej pracy więźniów (włączając w to programy prac więźniów poza zakładem karnym). Nie będą zajmować się handlem ludźmi ani ich wykorzystywaniem, ani importować towarów wyprodukowanych w wyniku niewolniczej pracy lub pracy związanej z handlem ludźmi. Wszyscy dostawcy muszą posiadać praktyki zatrudniania i organizacji stanowiska pracy w miejscu, które oferuje dobrowolne zatrudnienie z zachowaniem wolności do swobodnego dostępu do podstawowych swobód wszystkim pracownikom.

Pracownicy powinni być wolni od presji, przymusu czy też gróźb związanych z przyjęciem pracy lub jej utrzymaniem, takich jak doniesienia władzom, środki egzekucji prawa.

Dostawcom nie wolno stosować przymusowej pracy więźniów ani w formie bezpośredniej ani w ramach łańcucha dostaw, włączając w to programy prac więźniów poza zakładem karnym czy pracy więźniów w określonych godzinach i ich powrotu do zakładu karnego po każdej zmianie, czy też umów podwykonawczych dla więźniów.

Dostawcy dołożą wszelkich starań, żeby zapewnić stosowanie tych zabezpieczeń wobec wszystkich pracowników, włączając w to pracowników tymczasowych, pracujących na część etatu i na pełen etat, zatrudnionych bezpośrednio, pośrednio czy przez agencje pośrednictwa.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

### Status prawny i dokumentacja

Dostawcy będą zatrudniać pracowników posiadających prawo do wykonywania pracy na ich terenie, i to oni będą odpowiedzialni za potwierdzenie uprawnień poprzez odpowiednią dokumentację.

### Odpowiedzialne zatrudnienie

McDonald's oczekuje od swoich dostawców przestrzegania Przepisów Ponoszenia Kosztów Rekrutacji przez Pracodawcę, a także Ogólnych Zasad i Wytocznych Sprawiedliwego Procesu Rekrutacji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pracownikom nie wolno płacić żadnych opłat rekrutacyjnych – ani prywatnym pośrednikom / agencjom pracy ani samemu pracodawcy. Opłaty takie to, między innymi, bezpośrednio lub pośrednio grzywny, podatki, łapówki, zaliczki, lub listy zastawne dla celów zatrudnienia poniesione w procesie rekrutacji, stażu lub w formie kary. Pracownikom nie wolno płacić za jakiegokolwiek materiały niezbędne do bezpiecznego wykonywania przez nich pracy, m.in. środki ochrony osobistej oraz umundurowanie. Opłaty poniesione przez pracowników w celu otrzymania lub utrzymania zatrudnienia muszą zostać zwrócone w ciągu 30 dni od dnia zatrudnienia.

### Pracownicy migrujący i firmy rekrutacyjne

Pracownicy migrujący otrzymują wynagrodzenie równe wynagrodzeniu pracowników miejscowych za tą samą pracę.

Dostawcy i ich zakłady zagwarantują, żeby zewnętrzne agencje, firmy rekrutacyjne, pośrednicy pracy oraz podwykonawcy oferowali zatrudnienie na warunkach dobrowolnych, w zgodzie z niniejszym kodeksem, SWSGD, oraz zgodnie z prawem. Od dostawców wymaga się, aby posiadali umowne wymagania ze swoimi dostawcami, agencjami zatrudnienia, pośrednikami pracy, podwykonawcami, zgodnie z przepisami prawa pracy. Dostawcy muszą być w stanie wykazać, że agencje pośrednictwa pracy pracowników migrujących posiadają zezwolenia zarówno w krajach wysyłających jak przyjmujących pracowników.

Dostawcy muszą, w każdym przypadku, płacić za repatriację pracowników migrujących, również w sytuacjach, kiedy ich zatrudnienie zakończy się przed wygaśnięciem umowy o pracę, za wyjątkiem przypadków udowodnionego poważnego przewinienia ze strony pracownika lub jeśli wobec pracownika podjęte zostały kroki prawne.

Dostawcy muszą posiadać politykę zakazu działań odwetowych, która zabrania podejmowania kroków odwetowych ze strony dostawców, agencji krajów wysyłających lub agencji krajów przyjmujących, wobec pracowników, za zgłoszenie przez nich informacji o opłatach związanych z procesem rekrutacji lub innych nieetycznych praktykach w łańcuchu dostaw.







## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

Dostawcy muszą posiadać udokumentowany proces do sprawdzania wszystkich dostępnych w dominie publicznej krajowych rządowych list lub rejestrów dokumentujących wykroczeń dotyczących pracy przymusowej, m.in. Rejestr Brazylijskiego Ministerstwa Pracy i Zatrudnienia Pracodawców Naruszających Artykuł 149 Brazylijskiego Kodeksu Karnego.

Dostawcom nie wolno zatrzymywać ani odbierać żadnych wydanych przez rząd dokumentów tożsamości, sum pieniędzy czy innych zabezpieczeń jako warunku zatrudnienia. Pracownicy muszą pozostać w posiadaniu swoich dokumentów tożsamości, za wyjątkiem sytuacji, w których istnieje potrzeba niezwłocznego przedstawienia oryginałów takich dokumentów agencjom rządowym w celu przetworzenia wiz, zezwoleń na pracę lub w innych uzasadnionych prawnie wymogach. Każdy pracownik migrujący musi posiadać osobiste bezpieczne miejsce do przechowywania dowodów tożsamości i innych dokumentów prawnych, do którego tylko on będzie miał dostęp.

Dostawcy muszą zapewnić wszystkim pracownikom pisemne umowy w języku w pełni zrozumiałym przez pracowników w momencie rekrutacji; Warunki zatrudnienia wymienione w momencie rekrutacji nie będą różnić się w żaden sposób od tego co zapewniają dostawcy, m. in. co do typu wykonywanej pracy podanego w ofercie. Stosunek pracy nie może obejmować umów zastępczych. Dostawcy i agencje pośrednictwa pracy są odpowiedzialne za to, żeby umowa została zrozumiana i podpisana przez pracownika przed rozpoczęciem pracy. Wszyscy pracownicy muszą mieć możliwość rozwiązania umowy w każdej chwili, bez nakładania na nich kar, również finansowych.

Musi zostać udostępniona wewnętrzna polityka [zakładu] w języku (językach), które są zrozumiałe dla pracowników migrujących.

### **Praca małoletnich i młodocianych**

Dostawcy upewnią się, że do produkcji czy dystrybucji ich towarów lub usług nie wykorzystuje się nieletnich pracowników. Dostawcy nie będą zatrudniać osób, które nie skończyły 15 lat. Jeśli lokalne prawo wyznacza próg minimalnego wieku zatrudnienia powyżej 15 lat, dostawcy muszą dostosować się do takiego wyższego progu. Jeśli odkryje się fakt pracy małoletnich, dostawcy podejmą natychmiastowe działanie zaradcze w porozumieniu z agencją zatrudnienia, w celu zapobieżenia i rozwiązania problemu pracy małoletnich.

określonego w przepisach obowiązujących w kraju, w którym mieści się dany zakład lub, w przypadku braku stosownych przepisów, poniżej minimalnego wieku ukończenia edukacji., bez względu na minimalny wiek podjęcia pracy w danym kraju.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

McDonald's zabrania pracownikom młodocianym (pomiędzy 15 a 18 rokiem życia) wykonywania prac które, z samej ich natury lub w związku z okolicznościami w jakich są wykonywane, naraziłyby ich na utratę zdrowia, narażenia bezpieczeństwa, wartości moralnych czy też utrudniałyby im naukę. Jeśli praca miałaby stanowić takie zagrożenie lub utrudniałyby naukę, dostawcy muszą zaoferować alternatywne możliwości pracy.

W celu zapobieżenia zatrudnianiu osób nieletnich, dostawcy muszą weryfikować wiek w momencie zatrudniania. Uwaga: Dostawcom nie wolno w żadnym wypadku zatrzymywać dokumentów tożsamości takich jak paszporty / dowody osobiste.

### **Zakaz dyskryminacji, nękania i wykorzystywania**

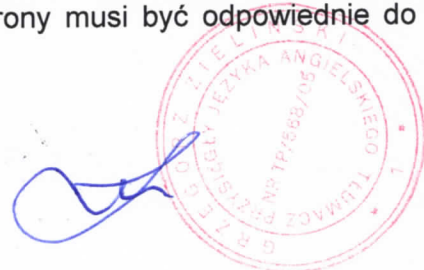
Dostawcy będą promować i utrzymywać miejsce pracy, w którym nie zdarzają się przypadki dyskryminacji oraz traktować swoich pracowników sprawiedliwie, godnie i z szacunkiem. Muszą dopilnować, aby wszelkie decyzje dotyczące zatrudnienia (m.in. zatrudnienie, wynagrodzenie, szkolenia, awanse, rozwiązywanie umów o pracę oraz emerytury) opierały się o kryteria związane ze stanowiskiem, a nie z rasą, kolorem skóry, wyznaniem, płcią, orientacją seksualną,

wiekem, stopniem niepełnosprawności, obywatelstwem, pochodzeniem etnicznym / społecznym, tożsamością lub ekspresją płciową, przynależnością do związków zawodowych, poglądami politycznymi, stanem cywilnym, ciążą, badaniami lekarskimi wykonanymi przed zatrudnieniem, czy z innymi dodatkowymi kryteriami chronionymi przez prawo. Pracownikom ciężarnym należy zapewnić alternatywne warunki pracy w ramach potrzeb, m.in. zmodyfikowane godziny pracy oraz przerwy.

Pracownicy pod żadnym pozorem nie mogą być poddawani badaniom lekarskim, łącznie z badaniem HIV czy testem ciążowym (ani przed ani w czasie zatrudnienia), chyba że badania takie są wymagane pod kątem bezpiecznego wykonywania swojej pracy. Na badania lekarskie można zezwolić wyłącznie, jeśli są one wymagane przez prawo lub odnoszą się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz osób, z którymi pracownicy mają do czynienia. Badania lekarskie nie mogą zostać zlecone przed złożeniem oferty pracy.

Nie będzie się zezwalać na, ani nie będą tolerowane żadne formy fizycznego, seksualnego, psychicznego lub werbalnego zastraszania ani molestowania.

Dostawcy muszą zastosować dodatkowe środki zapobiegawcze w celu zapewnienia, żeby żadne praktyki nie ograniczały swobody poruszania się pracowników po terenie lub opuszczania terenu zakładu zarządzanego przez dostawcę. Oznacza to również, że ochrona nie będzie używać siły fizycznej wobec pracowników. Postępowanie pracowników ochrony musi być odpowiednie do płci i nieinwazyjne.







## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

Praktyki dyscyplinarne nie mogą obejmować kar cielesnych, przemocy fizycznej czy emocjonalnej, ani też wstrzymywania / potrącania wynagrodzeń (również premii). Dostawcy muszą w sposób przejrzysty informować pracowników o polityce dyscyplinarnej oraz zapewnić, żeby pracownicy dostawcy oraz osoby trzecie podtrzymywały ten stan rzeczy. Dostawcy muszą posiadać procedurę postępowania dyscyplinarnego w formie pisemnej podsumowującą kolejne kroki mające na celu poprawę niewłaściwych zachowań czy niezadawalających wyników pracy, a procedura taka nie powinna obejmować potrąceń finansowych. Dostawcy zadbają o to, żeby procedury dyscyplinarne zawierały etap odwoławczy, oraz żeby kierownicy i przełożeni zostali przeszkoleni co do odpowiednich procedur dyscyplinarnych.

### **Godziny pracy i dni wolne**

Dostawcy zadbają o to, żeby tygodniowy grafik został zakomunikowany i zrozumiany przez wszystkich pracowników. Godziny pracy, przerwy na odpoczynek, a także przerwy na posiłek muszą być zgodne z przepisami prawa.

Pracownicy nie mogą pracować powyżej 60 godzin tygodniowo, w co wlicza się maksimum 12 nadgodzin. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być okazjonalna, dobrowolna, a także wynagradzana według wyższej stawki.

Pracownikom przysługiwać będzie co najmniej jeden dzień wolny co siedem dni. Jeżeli pozwalają na to lokalne przepisy, pracownicy mogą dobrowolnie pracować w nadgodzinach w czasie dni wolnych, pod warunkiem, że otrzymają co najmniej jeden dzień wolny w ciągu następujących siedmiu dni. Ciąg dni roboczych nie może nigdy przekraczać 12 dni bez dnia wolnego od pracy.

### **Wynagrodzenia i świadczenia**

Dostawcy powinni upewnić się, że ich pracownicy otrzymują zagwarantowaną prawnie minimalną płacę, której stawka została ustalona w wyniku układów zbiorowych, lub jeśli takie nie istnieją, stawkę ustaloną według norm geograficznych i przemysłowych, co obejmuje wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, premie i równą płacę za tę samą pracę, bez dyskryminacji. Stawki wynagrodzeń muszą zapewnić pracownikom zaspokojenie podstawowych potrzeb a także praw do adekwatnego poziomu życia określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Jeśli zaistnieje różnica pomiędzy płacą minimalną i płacą ustaloną w wyniku porozumień zbiorowych, a także płacą pozwalającą na przeżycie, dostawcy muszą wypracować plan realnej płacy pozwalającej na godne życie dla wszystkich pracowników.

Wynagrodzenia będą wypłacane, a świadczenia zapewniane w sposób jednolity, zgodny z prawem oraz terminowo.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

Przed rozpoczęciem zatrudnienia, pracownicy muszą zostać poinformowani o swoich zarobkach oraz o warunkach i zasadach zatrudnienia w formie pisemnego dokumentu. Dostawcy muszą przekazać pracownikom pisemny zapis ich zarobków za każdy okres rozliczeniowy.

Pracownicy mają prawo do urlopu / zapewnionych prawem świadczeń, w tym również do płatnego zwolnienia chorobowego.

Pracownicy muszą posiadać wyłączną kontrolę nad swoimi kontami bankowymi. Wynagrodzenie nie może zostać wstrzymane. Potrącenia możliwe są jedynie w przypadku zapewnienia zgodnych z prawem świadczeń. Dostawcy mogą potrącać sumy z wynagrodzenia jedynie po otrzymaniu pisemnej zgody pracownika. W przypadku świadczeń zapewnianych przez dostawcę, takich jak zakwaterowanie i wyżywienie, dostawca nie może potrącić sumy wyższej od kosztów takich usług. W miejscu pracy nie powinno być przymusowego programu oszczędzania dla pracowników.

### **Prawa ludności tubylczej do ziemi**

Od dostawców wymaga się, aby wszelkie umowy dzierżawy gruntu, użycia oraz nabywania, były zgodne z standardami Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC) w zakresie dobrowolnej, wcześniejszej i świadomej zgody. Od dostawców wymaga się, aby stosowali należną staranność w zgodzie z lokalnymi, krajowymi oraz międzynarodowymi standardami dotyczącymi własności ziemi.

Surowo zabrania się stosowania jakichkolwiek form nękania, zastraszania, uznawania działań za niezgodne z prawem, i / lub stosowania przemocy wobec ludności tubylczej lub jej przedstawicieli, a także wobec obrońców praw człowieka, środowiska naturalnego i ziemi.

Zaangażowanie McDonald's w Akcję Ratowania Lasów skierowane jest na zagadnienia wylesiania i praw dotyczących ziemi społeczności nim dotkniętych. Od dostawców wymaga się dostosowania się do naszej polityki pozytywnego nastawienia do w/w zagadnienia, i zachęcamy do zbudowania własnych podobnych procedur. Wymagamy od dostawców przestrzegania wszelkich przepisów dotyczących wylesiania, m.in. Rozporządzenia UE 2023/1115 w sprawie produktów niepowodujących wylesiania i degradacji lasów, a także do współpracy z McDonald's w celu zapewnienia wszelkich wymaganych informacji i dowodów pozwalających na umieszczenie produktu na rynku zgodnie z przepisami dotyczącymi wylesiania.







## ŚRODOWISKO PRACY

Dostawcy powinni upewnić się, że wszyscy pracownicy otrzymują informacje i szkolenia dotyczące planowania działań w nagłych wypadkach i procedur bezpiecznej pracy. Dostawcy muszą przestrzegać Procedur Reagowania na Incydenty Zagrożające Zdrowiu i Bezpieczeństwu opisane w SWSGD w przypadku każdego wypadku związanego z zagrożeniem zdrowia lub bezpieczeństwa pracownika, w wyniku którego doszło do poważnego urazu lub śmierci pracownika zatrudnionego w zakładzie dostawcy lub w jego łańcuchu dostaw.

Ponadto dostawcy muszą posiadać systemy zapobiegania, wykrywania i reagowania na potencjalne zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia wszystkich pracowników, osób odwiedzających oraz wykonawców. Pracownicy muszą mieć dostęp do sprzętu BHP, zestawów pierwszej pomocy, czystej wody pitnej a także do łazienek / toalet, osobnych dla pracowników identyfikujących się jako kobiety i osobnych dla pracowników identyfikujących się jako mężczyźni, w bezpiecznej lokalizacji i z możliwością zamknięcia się od środka dla zapewnienia prywatności.

Pracownicy muszą, w każdej chwili swojego zatrudnienia, mieć dostęp do możliwości korzystania z bezpiecznych łazienek / toalet odzwierciedlających potrzeby ich identyfikacji płciowej.

Wyjścia muszą być oznaczone, ze swobodnym dostępem, niezakluczone, a drogi ewakuacyjne muszą być dobrze oznaczone, odpowiednio rozświetlone, wolne od przeszkód, i prowadzące do bezpiecznych i znanych wszystkim punktów zbiórki.

Dostawcy muszą korzystać ze specjalistów w celu regularnej kontroli spójności fizycznej i strukturalnej budynków, również pomieszczeń zakwaterowania, aby zapewnić bezpieczeństwo maszyn i ludzi w nich się znajdujących, oraz wyeliminować zagrożenia ewentualnego uszczerbku na zdrowiu.

Każdy pracownik powinien posiadać zabezpieczoną szafkę. Jeśli dostawcy zapewniają zakwaterowanie, pomieszczenia sypialne czy inne formy zakwaterowania (takie jak dom jednorodzinny lub mieszkania) będą w tym samym standardzie dla wszystkich mieszkańców. Pomieszczenia mieszkalne muszą zapewniać wygodne i bezpieczne otoczenie, m.in. miejsce na przechowywanie rzeczy osobistych. Jeśli nie chodzi o mieszkanie z rodziną, pracownikom należy zapewnić pomieszczenia sypialne z innymi pracownikami tej samej orientacji płciowej. Pracownicy muszą mieć swobodę opuszczania. Wszelkie posesje muszą pozostać niezakluczone w godzinach pracy.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

Posiłki zapewniane przez dostawcę muszą być odpowiednio ugotowane, nie zawierać zepsutych elementów, odpowiednio przetworzone, przygotowane, transportowane i przechowywane w sposób zapobiegający ich skażeniu. Pracownicy gastronomiczni dopilnuje, żeby urządzenia wielokrotnego użytku do przygotowywania posiłków, sprzęt i narzędzia kuchenne były odpowiednio umyte przed ich użyciem.

### ZARZĄDZANIE OCHRONĄ ŚRODOWISKA

Zaangażowanie korporacji McDonald's w działania ochrony środowiska bierze się ze sposobu w jaki działamy my i nasi dostawcy. Poza aktywnym zarządzaniem własną działalnością, dostawcy powinni wpływać na przedstawicieli łańcucha dostaw, aby ci zwracali uwagę na ekorozwój. Oczekujemy od dostawców, że będą posiadać program ekorozwoju nastawiony na optymalne rozwiązania ekologiczne. Dostawcy odpowiadają za zarządzanie, ocenę i minimalizowanie wpływu ich zakładu, a także zakładów ich łańcucha dostaw na środowisko.

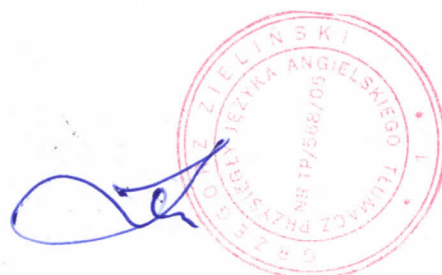
Zalecenia McDonald's w Sprawie Globalnego Ekorozwoju (GSSG) obejmują wszystkie wymagania dot. ekorozwoju, jakimi może zarządzać dostawca w różnych kategoriach, m.in. wymagania dotyczące konkretnych towarów i surowców w odniesieniu do żywności i opakowań, a także zawiera wymagania dot. Zdrowia i Dobrostanu Zwierząt, Zmian Klimatycznych, Lasów, Praw Człowieka, Opakowań i Odpadów oraz Wody. Dostawcy powinni zapoznać się z GSSG w celu uzyskania szczegółowych informacji oraz w celu zapewnienia zgodności z w/w wymaganiami, jak również z odpowiednimi przepisami dot. w/w zagadnienia, m.in. Rozporządzenia UE 2023/1115 w sprawie produktów niepowodujących wylesiania i degradacji lasów.

### ETYKA ZAWODOWA

#### **Przepisy antykorupcyjne, przekupstwo i etyka zawodowa**

Dostawcy nie mogą angażować się w żadne działania związane z przekupstwem, łapówkami, korupcją, wyłudzeniem i defraudacją, również w przypadku osób występujących w imieniu McDonald's, takich jak zewnętrznych audytorów przeprowadzających wewnętrzną kontrolę.

Dostawcy nie będą podejmować żadnych działań, które mogłyby naruszyć którykolwiek z obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym amerykańskiej ustawy o Zapobieganiu Praktykom Korupcyjnym za Granicą ("FCPA"), lub spowodować ich naruszenie przez firmę McDonald's, co oznacza, że niezgodne z prawem jest przekazywanie czegokolwiek wartościowego urzędnikom, podmiotom państwowym, partiom politycznym, urzędnikom partyjnym lub kandydatom na stanowiska polityczne, w celu uzyskania nowych lub utrzymania dotychczasowych klientów.







## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

Dostawcy muszą zadbać o uczciwość i transparentność decyzji biznesowych poprzez unikanie konfliktu interesów. Należy unikać sytuacji, w których dostawcy lub ich pracownicy mogliby odnieść osobiste korzyści na skutek znajomości z kimś związanym z działalnością McDonald's.

Dostawcom zabrania się przyjmowania lub oferowania prezentów, przysług, rozrywki, czy innych osobistych korzyści od osób, z którymi mają do czynienia na stopie biznesowej w związku z ich pracą jako dostawcy McDonald', m.in. z pracownikami i przedstawicielami firmy McDonald's.

Od dostawców i ich pracowników wymaga się niezwłocznego powiadomienia McDonald's za pomocą infolinii ds. etyki zawodowej McDonald's jeśli będą świadkami sytuacji potencjalnego przekupstwa, korupcji, wyłudzenia, defraudacji, konfliktu interesów, zaoferowania prezentu, przysługi lub rozrywki.

### **Audyty i oceny**

McDonald's zastrzega sobie prawo do przeprowadzenia audytu zgodności z Kodeksem. Audyty to kontrole, które obejmują rozmowy z pracownikami oraz przegląd dokumentów i procedur biznesowych dostawcy. Są one przeprowadzane przez firmę McDonald's lub zatwierdzonej firmę monitorującą. Wymaga się od dostawców zapewnienia dostępu, między innymi, do strefy produkcji, biur, oraz, jeśli takie istnieją, do miejsc zakwaterowania i stołówek / kawiarenek. Według wyłącznego uznania firmy McDonald's, audyty mogą być przeprowadzane poza regularnymi godzinami pracy / w czasie trzeciej zmiany. Jeżeli w trakcie audytu stwierdzone zostanie naruszenie postanowień Kodeksu, dostawcy powinni szybko zareagować, aby naprawić sytuację w sposób zadowalający dla McDonald's.

Dostawcom zabrania się niezgodnego z etyką wywierania wpływu na wynik audytu poprzez, m.in. korumpowanie czy zastraszanie kontrolerów. Dostawcom nie wolno szkolić, zmuszać czy motywować pracowników – stosować coaching pracowniczy – do podawania kontrolerom informacji nie odzwierciedlającej rzeczywistej sytuacji na terenie zakładu.

### **Dokumenty i systemy zarządzania**

Dostawcy muszą prowadzić dokładne i klarowne księgi, dokumenty i raporty, aby wykazać zgodność z obowiązującymi przepisami, regulacjami i postanowieniami Kodeksu. Dokumentacja powinna być wypełniana w sposób właściwy i terminowy. W dokumentach nie może być żadnych fałszywych ani mylących wpisów, ani też osobnych ksiąg rachunkowych, niewykazanych w księgach dostawców.





## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

McDonald's wymaga od dostawców wypracowania i przestrzegania odpowiednich systemów zarządzania zapewniających szybkie rozpoznanie, zapobieżenia, rozwiązanie, działanie, naprawę i zgłoszenie wszelkich problemów związanych z pracą, ochroną środowiska czy działalnością firmy.

### **Poufność, bezpieczeństwo i prywatność**

Dostawcy muszą chronić informacje McDonald's przez ich zabezpieczanie, ograniczanie dostępu do nich i unikanie ich omawiania lub ujawniania ich w miejscach publicznych. Wymogi te obowiązują również po zakończeniu relacji biznesowych dostawcy z firmą McDonald's. Ponadto, dostawcy muszą szanować prawa własności intelektualnej innych podmiotów i podejmować odpowiednie kroki w celu zabezpieczenia informacji osób trzecich.

Dostawcy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów dot. prywatności, między innymi Rozporządzenia UE 2016/679 - Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych; a także krajowych lub lokalnych przepisów dot. prywatności, a także przepisów obowiązujących w Stanach Zjednoczonych, np. California Consumer Privacy Act (Cal. Civ. Code § 1798.100 et seq.); oraz obowiązujących przepisach dotyczących naruszenia danych.

### **Podwykonawcy i podmioty zatrudniane przez dostawców**

McDonald's wymaga od dostawców aby ci wyraźnie przekazywali zasady niniejszego kodeksu oraz innych procedur i wymagań McDonald's swoim dostawcom i podwykonawcom. Dostawcy muszą posiadać listę wszystkich podwykonawców i pilnować aby przestrzegali oni standardów firmy McDonald's.

Dostawcy muszą informować firmę McDonald's jeśli podwykonawca - poza zakładem - jest wykorzystywany do jakiegokolwiek elementu procesu produkcji.

Nie zezwala się na pracę w domu. Dla celów niniejszej normy, praca w domu odnosi się do pracy wykonywanej przez pracowników spoza personelu zarządzającego, będących bezpośrednio zaangażowanych w proces produkcji.

### **Mechanizm składania skarg**

Dostawcy muszą opracować programy wewnętrzne w zakresie przyjmowania zgłoszeń dotyczących skarg w miejscach pracy, w tym zgłoszeń anonimowych. Mechanizmy składania skarg, obejmujące zgłoszenie i procedury reagowania ze strony kadry zarządzającej muszą być stosowane w sposób uwzględniający płeć, być poufne, i ogólnodostępne. Pracownicy muszą być informowani o mechanizmach składania skarg, również za pomocą gorącej linii McDonald's. Pracownicy muszą mieć możliwość zgłaszania potencjalnych lub rzeczywistych problemów bez obaw o ukaranie czy działania odwetowe. Wszelkie problemy i skargi należy składać w sposób poprawny i terminowy.







## POŚWIADCZONE TŁUMACZENIE Z JEZYKA ANGIELSKIEGO

### **Ochrona osób informujących o wewnętrznych nadużyciach i zgłaszanie nadużyć**

Dostawcy są odpowiedzialni za bezzwłoczne zgłaszanie faktycznych lub podejrzewanych przypadków naruszenia prawa, postanowień Kodeksu, Zbioru Zasad Etyki Zawodowej dla pracowników lub Standardów i Zaleceń Środowiska Pracy w McDonald's. Obejmuje to również naruszenia przepisów lub postanowień przez jakiegokolwiek pracownika lub przedstawiciela działającego w imieniu dostawy lub firmy McDonald's. Takie program zapewnią dyskrecję pracownikowi informującemu o wewnętrznych nadużyciach i nie pozwolą na podjęcie wobec niego działań odwetowych.

Można zgłosić nadużycia w następujący sposób:

e-mail: [business.integrity@us.mcd.com](mailto:business.integrity@us.mcd.com)

Infolinia ds. etyki zawodowej: 1-800-261-9827

(Dzwoniący spoza USA mogą ustalić nr kierunkowy klikając tutaj)

Aktualizacja: wersja 4.0 (2024) Zastępuje wersję 3.0 (2012)

---

Ja niżej podpisany, Grzegorz Zielinski, tłumacz przysięgły języka angielskiego, wpisany na listę tłumaczy przysięgłych Ministerstwa Sprawiedliwości pod numerem TP/568/05, potwierdzam zgodność niniejszego tłumaczenia z przedstawionym mi oryginałem dokumentu sporządzonym w języku angielskim.

Leszno, 23.12.2024

Nr rep.: 1315/24

