

# Kodeks etyki handlowej

## Wprowadzenie

W kontekście globalizacji wymiany handlowej Auchan Retail pragnie podkreślić, za pośrednictwem niniejszego Kodeksu Etyki Handlowej, swoje przywiązanie do podstawowych i powszechnie uznanych zasad, a także promować poszanowanie tych zasad wśród swoich dostawców, klientów i partnerów (w dalszej treści określanych mianem Partnerów), rozwijając praktyki handlowe oparte na lojalności i przejrzystości. Jednocześnie Auchan Retail zobowiązuje się do walki z korupcją, a także do zachowania wymaganej prawem ostrożności oraz przestrzegania przepisów i zasad prawa konkurencji. W swych działaniach Auchan Retail opiera się na zasadach wytykających z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., na wytycznych OECD, Deklaracji MOP (WTO) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy z 1998 roku, a także na postanowieniach ośmiu właściwych Konwencji MOP (WTO). Zasady, do których przestrzegania Auchan Retail zobowiązuje się w swoich spółkach zależnych, są zgodne z dziesięcioma zasadami Paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz odpowiedzialnego biznesu (United Nations Global Compact), do którego Auchan Retail przystąpił. Auchan Retail wymaga od siebie, jak i od swoich Partnerów przestrzegania zobowiązań zapisanych w Kodeksie Etyki Handlowej.

## Zakres zastosowania Kodeksu

Przepisy niniejszego Kodeksu mają zastosowanie do wszystkich Partnerów, niezależnie od tego, czy są to dostawcy, podwykonawcy dostawców i podmioty biorące udział w cyklu produkcyjnym, niezależnie od miejsca, jakie w nim zajmują, producentów, franczyzobiorców, agentów i pośredników, a także do innych partnerów biznesowych Auchan Retail. Akceptacja niniejszego Kodeksu stanowi wstępny warunek konieczny dla ustanowienia relacji biznesowych z tymi podmiotami.

Jednakże zasady, które ze względu na swój charakter odnoszą się wyłącznie do dostawców produktów przeznaczonych do dalszej odsprzedaży przez Auchan Retail w swoich sklepach (w szczególności zasady odnoszące się do miejsc produkcji) nie mają zastosowania do Partnerów, których zakres współpracy z Auchan Retail nie obejmuje sprzedaży takich produktów (np. usługodawcy lub sprzedawcy towarów nie przeznaczonych do dalszej odsprzedaży przez Auchan Retail).

Ponadto, żadne z obowiązków określonych w niniejszym Kodeksie nie może prowadzić do naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa Partnera lub innego podmiotu działającego w łańcuchu dostaw.

Partner zobowiązany jest w pełni stosować się do obowiązujących przepisów, w szczególności do przepisów regulujących kwestie socjalne, prawa pracy, przepisów dotyczących jakości, bezpieczeństwa produktów i ochrony środowiska. Partner jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich punktów niniejszego Kodeksu, i w każdym przypadku, do stosowania najbardziej wymagających standardów postępowania. Auchan Retail przywiązuje szczególną wagę do warunków, w jakich są wytwarzane produkty, a także do ich pochodzenia. Muszą być one zgodne z postanowieniami niniejszego Kodeksu. W żadnym wypadku Partner nie może zlecać podwykonawstwu produkcji, transportu lub dostawy produktów (będących przedmiotem umowy sprzedaży) bez uprzedniego pisemnego powiadomienia o tym fakcie kontrahenta działającego w ramach Auchan Retail.

## Warunki zatrudnienia / pracy

Zatrudnianie dzieci jest niedopuszczalne. Minimalny wiek pracownika nie może być niższy niż minimalny wiek przewidziany przez prawo danego kraju, lub minimalny wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny w

danym kraju, a w każdym przypadku nie niższy niż 15 lat<sup>1</sup>. Osoby nieletnie, które osiągnęły minimalny wiek pozwalający na ich legalne zatrudnienie, ale nie ukończyły 18 lat, nie mogą być zatrudnione do prac niebezpiecznych, które ze względu na swój charakter lub okoliczności w jakich są wykonywane, mogą być szkodliwe dla zdrowia, bezpieczeństwa, moralności lub mieć szkodliwy wpływ na rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy, moralny lub społeczny.

Praca przymusowa nie jest tolerowana w jakiejkolwiek formie, zarówno w przypadku, gdy jest obowiązkowa, odpłatna lub świadczona przez więźniów, którzy nie otrzymują stosownego wynagrodzenia. Nie są tolerowane jakiejkolwiek zachowania, które mogą być utożsamiane z molestowaniem psychicznym lub seksualnym. Zabronione jest stosowanie kar cielesnych, psychiczne znęcanie się, stosowanie wyzwisk, a także jakichkolwiek form zastraszania.

Partner zobowiązany jest upewnić się, że praca świadczona jest dobrowolnie, a nie pod przymusem, czy pod wpływem groźby, przemocy psychicznej, fizycznej lub werbalnej. Surowo wzbronione jest ograniczanie swobody poruszania się lub odbieranie dokumentów tożsamości.

Niedopuszczalne są jakiejkolwiek działania uniemożliwiające pracownikowi zerwanie stosunku pracy lub opuszczenie miejsca pracy w uzasadnionych przypadkach. Zabronione jest stosowanie klauzul uniemożliwiających bezwarunkowo rozwiązanie umowy o pracę. Środki dyscyplinarne stosowane przez pracodawcę muszą być znane i oparte na zgodnych z prawem zasadach.

Praca musi być świadczona w ramach stosunku pracy nawiązanego zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami.

Partner zobowiązany jest podjąć wszelkie działania w celu zapewnienia (pracownikom) czystego, bezpiecznego i nieszkodliwego dla zdrowia środowiska pracy. Auchan Retail wymaga od swoich Partnerów rezygnacji z procesów produkcyjnych, które mogą być szkodliwe dla zdrowia, takie jak np. piaskowanie (wyłukiwanie za pomocą wody i piasku koloru z tkanin). Partner zobowiązany jest podjąć działania mające na celu zapobieganie wypadkom i pożarom, a także zapewnić bezpieczeństwo budynków i urządzeń.

Powinien on regularnie organizować sesje uwrażliwiające pracowników i szkolenia w zakresie zapobiegania ryzykom, by zapewnić zrozumienie i przestrzeganie procedur bezpieczeństwa przez pracowników.

Partner jest zobowiązany stosować obowiązujące prawo w zakresie wynagrodzeń i wszelkich korzyści oraz świadczeń pracowniczych i socjalnych. Z tytułu świadczonej pracy pracownicy winni otrzymywać co najmniej minimalne przewidziane prawem wynagrodzenie lub w razie braku takiego minimum, wynagrodzenie w wysokości zgodnej z obowiązującymi lokalnie przepisami. Podstawowe wynagrodzenie pracownika należne jest za pracę w standardowych godzinach. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie według wyższej stawki, zgodnej z obowiązującymi przepisami. Pracownicy otrzymają także potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie powinno być wypłacane przynajmniej w miesięcznych odstępach czasu i nie może być pomniejszane o niezgodne z prawem odliczenia lub kary.

Czas pracy musi być zgodny z lokalnym prawem. Także godziny nadliczbowe nie mogą przekraczać granic określonych we właściwych przepisach. Pracownicy mają prawo do corocznego płatnego urlopu, świadczeń socjalnych, dni wolnych od pracy określonych w krajowych przepisach.

Partner zobowiązuje się do uznania prawa swoich pracowników do swobodnego i w pełni niezależnego tworzenia wybranych przez siebie organizacji, do udziału w nich, a także do udziału w zbiorowych negocjacjach, bez konieczności uprzedniego uzyskania jego zgody. Zobowiązuje się on również do

---

<sup>1</sup> W przypadkach gdy minimalny wiek pozwalający na zatrudnienie pracownika wynosi w danym kraju 14 lat, zgodnie z listą wyjątków przewidzianych w Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy, wiek ten ma zastosowanie.

przestrzegania swobody wykonywania praw zrzeszania się pracowników, zgodnie z przepisami lokalnego prawa. Ponadto, pracownicy winni korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji mającymi na celu ograniczenie ich prawa do tworzenia i udziału w związkach zawodowych. W krajach, w których swobody te są ograniczone przez prawo, zachęca się Partnera do wspierania wszelkich działań mających na celu zwiększenie swobody wypowiedzi pracowników, jeżeli chodzi o ich warunki pracy i dialog społeczny.

### **Brak dyskryminacji**

W Auchan Retail zabronione są jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji i dlatego oczekuje on od swojego Partnera zapewnienia, że w jego przedsiębiorstwach nie będzie jakiegokolwiek dyskryminacji, jeżeli chodzi o rekrutację, zatrudnienie, wynagrodzenie, szkolenie, warunki pracy, przydzielanie zadań, dyscyplinę, zasady awansowania, rozwiązywanie stosunku pracy i emerytury. Ta sama zasada dotyczy dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie, przynależność kastową, pochodzenie społeczne, etniczne lub narodowość, religię, stan cywilny, ciążę, wiek, niepełnosprawność, chorobę, płeć, orientację seksualną, przynależność związkową lub polityczną, poglądy polityczne lub jakiegokolwiek inne cechy lub osobiste przekonania.

Wszelkie różnice w traktowaniu powinny wynikać wyłącznie z różnic w umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym.

### **Walka z korupcją**

Zgodnie z Kartą Etyki Auchan Retail odrzuca korupcję i podejmuje działania w celu zwalczania tej plagi, niezależnie od tego, czy chodzi o korupcję czynną, bierną, konflikt interesów, płatną protekcję, pranie brudnych pieniędzy, oszustwa itd. Zasady postępowania i standardy etyczne propagujące uczciwość i unikanie sytuacji powodujących konflikty interesów są opisane w kodeksach postępowania krajów, w których działa Auchan. Zasada ta oznacza w szczególności, że niedopuszczalne jest proponowanie ani przyjmowanie jakichkolwiek osobistych prezentów i przysług. Zasady dotyczące walki z korupcją obowiązują także Partnera, jak również wszystkich jego pełnomocników i przedstawicieli. Stosunki między Auchan Retail, a jego Partnerami opierają się na zasadzie dobrej wiary i lojalności w biznesie.

### **Ochrona środowiska**

Auchan Retail jest zaangażowany w ochronę środowiska i zasobów naturalnych. Auchan Retail oczekuje od swoich Partnerów, iż będą w tym zakresie działać w sposób odpowiedzialny. Partner zobowiązany jest promować alternatywne w stosunku do szkodliwych dla środowiska metody produkcji, takie jak: korzystanie z produktów uzyskiwanych lub produkowanych metodami przyjaznymi dla środowiska, racjonalne korzystanie z energii, wody, recykling, zakaz zanieczyszczania środowiska, poszanowanie różnorodności biologicznej itd.

Procedury gospodarowania odpadami i substancjami chemicznymi, a także innymi substancjami niebezpiecznymi, zasady dotyczące emisji i oczyszczania ścieków muszą być zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi.

Zaangażowanie Partnera mające na celu poprawę praktyk związanych z ochroną środowiska wymaga od niego regularnych działań monitorujących, zmierzających do identyfikacji możliwości ich poprawy.

## **Współpraca, przejrzystość i kontrola. Czujna obserwacja warunków produkcji**

Partner zobowiązany jest przeszkolić swoich pracowników w zakresie ich praw i obowiązków wynikających z niniejszego Kodeksu i obowiązujących przepisów prawa w zakresie niezbędnym do zapewnienia przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu. Partner zobowiązuje się także umożliwić Auchan lub podmiotom przez Auchan upoważnionym przeprowadzenie kontroli miejsc produkcji na warunkach określonych w umowie. W tym kontekście Partner powinien przekazywać wymagane informacje dotyczące zakładów produkcyjnych. Na żądanie Auchan Partner powinien dostarczyć odpowiednią dokumentację potwierdzającą zgodność z niniejszym Kodeksem w zakresie własnych praktyk produkcyjnych, jak również tych stosowanych przez ich podwykonawców.

Oczekuje się od Partnera pełnej współpracy podczas wizyt kontrolnych. Partner zobowiązany jest wykazywać prawdziwą wolę poprawy wyników, jeżeli chodzi o aspekty społeczne / socjalne, a także rozwijać działania idące w tym kierunku.

Partnerom nie wolno podejmować żadnych działań odwetowych wobec pracowników, którzy zgłosili naruszenie niniejszego Kodeksu wyłącznie z powodu takiego zgłoszenia. Odwet oznacza wykluczenie osoby z procesu rekrutacji lub dostępu do stażu lub programu szkolenia zawodowego, a także dyscyplinowanie, zwalnianie lub grożenie jej, poddawanie jej innemu niekorzystnemu traktowaniu lub podejmowanie wobec niej środków dyskryminujących. Molestowanie i zastraszanie można również, w zależności od faktów i okoliczności, uznać za działania odwetowe.

## **Działania korygujące**

Z uwagi na fakt, że Auchan Retail pragnie rozwijać długoterminowe relacje ze swoimi Partnerami, każda kontrola może prowadzić do przyjęcia planu działań naprawczych, będącego wynikiem negocjacji pomiędzy dostawcą, a zleceniodawcą z ramienia Auchan Retail.

## **Ewolucja Kodeksu**

Niniejszy Kodeks będzie ewoluował stosownie do praktycznych doświadczeń, zmian okoliczności, wymogów prawnych lub aktualizacji karty etyki. Auchan Retail będzie w dalszym ciągu dbać o to, aby niniejszy Kodeks był poddawany regularnym przeglądom, aktualizowany i komunikowany wszystkim Partnerom.

### ***„W przypadku wątpliwości, zgłaszam”.***

*W przypadku ewentualnych nieprawidłowości (nielegalnego lub nieetycznego zachowania) związanych z działalnością Auchan istnieje możliwość zgłoszenia ich anonimowo za pośrednictwem platformy Auchan Whispli dostępnej 24h/dobę, 7 dni w tygodniu.*

*Więcej informacji na: [auchan-retail.com/speakup](https://auchan-retail.com/speakup)*