



BACARDI LIMITED

THIRD PARTY CODE OF CONDUCT

Bacardi follows the highest business standards based on international regulations, conventions and/or best practice. We expect similar standards from our third-party business partners and these requirements are outlined in our Code of Conduct for Third Parties.

Our Code of Conduct for our business partners is available in the following translations:

English.....	Page 2
German.....	Page 8
French.....	Page 15
Italian.....	Page 22
Spanish.....	Page 29
Portuguese.....	Page 36
Russian.....	Page 43
Ukraine.....	Page 50
Thai.....	Page 57

Please refer to your relevant language in the Code of Conduct below:



BACARDI LIMITED

THE CODE OF CONDUCT FOR BACARDI THIRD PARTIES

Contents

INTRODUCTION	2
COMPLIANCE WITH LAWS AND REGULATIONS	2
ANTI CORRUPTION AND BRIBERY	2
<i>Gifts, hospitality and entertainment</i>	<i>2</i>
CONFLICT OF INTEREST.....	3
CONFIDENTIALITY	3
TRADE SANCTIONS	3
ANTI COMPETITION	3
ADVERTISING OF ALCOHOLIC BEVERAGES	3
WORKING CONDITIONS.....	3
<i>Employment is freely chosen.</i>	<i>3</i>
<i>Freedom of association and the right to collective bargaining are respected</i>	<i>4</i>
<i>Working conditions are safe and hygienic.....</i>	<i>4</i>
<i>Fair wages are paid</i>	<i>4</i>
<i>Working hours are not excessive.....</i>	<i>5</i>
<i>Discrimination is prohibited.....</i>	<i>5</i>
<i>Temporary Workers are treated fairly.....</i>	<i>5</i>
<i>Any harsh or inhumane treatment of employees is prohibited and prevented.....</i>	<i>5</i>
ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY (EHS).....	5
DATA PRIVACY.....	5
AUDIT	5

INTRODUCTION

The Bacardi Group is the largest privately held distilled spirits company in the world and produces and markets a variety of internationally recognized spirits and wines that are distributed and sold globally. As used herein, the reference to the “Bacardi Group” shall mean a reference to Bacardi-Martini B.V. (“BMBV”) and any other member of the group of companies ultimately owned by Bacardi Limited.

The Bacardi Group is determined to follow the highest standards of Business Integrity, Environmental Protection, Labor Standards and Health and Safety, based on international regulations, conventions and/or best practice¹. Similar standards are expected from the Bacardi Group Third Parties and are outlined in this **CODE OF CONDUCT FOR THIRD PARTIES** (the “Code”) which sets forth the requirements that Third Parties must meet with respect to performance related to the Bacardi Group.

COMPLIANCE WITH LAWS AND REGULATIONS

- Third Parties doing business with the Bacardi Group, including all their subcontractors, must operate in full compliance with the laws of their respective countries and with all applicable rules, regulations, customs and published industry standards applicable to them. In case of conflict between the Code and local legislation, the local legislation shall prevail.
- Third Parties must maintain and make available sufficient records to demonstrate legal and regulatory compliance when requested to so by the Bacardi Group.

ANTI CORRUPTION AND BRIBERY

- Third Parties must have adequate controls in place to minimize the risk of corruption in all areas of their business.
- Third Parties must not offer or accept any form of corrupt payment or other inducement. The offering or acceptance of bribes will lead to the immediate cancellation of the Third Party contract. This prohibition includes “facilitation” or “grease” payments to government officials
- Third Parties must have processes in place to avoid situations of conflict of interest and ensure employees report those situations in a timely manner

Gifts, hospitality and entertainment

- The exchange of gifts, hospitality and entertainment is **prohibited during a tender/negotiation** period.
- Gifts and entertainment **to representatives of governmental offices**, public officials, state-owned enterprises or private companies are acceptable as long as they are **lawful and reasonable, both in cost and scope**. They shall never be intended or expected to influence business-related decisions of the recipient. Third Parties should never offer gifts or provide entertainment **to representatives of governmental offices**, public officials, state-owned enterprises on behalf of Bacardi, without proper authorization from Bacardi representative

¹ The Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code <http://www.ethicaltrade.org/>; The Fundamental Conventions of the International Labor Organization www.ilo.org; The United Nations Universal Declaration of Human Rights <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; The UK Bribery Act; The FCPA; The UN Global Compact Principles www.unglobalcompact.org (of which Bacardi is a signatory); UN Convention on Biological Diversity <https://www.cbd.int/>

CONFLICT OF INTEREST

At Bacardi, we have trust in our employees to report any conflicts of interest with our colleagues or with our business partners. We expect our business partners to be equally transparent to avoid any situation that may be perceived to benefit an individual personally. Conflicts can include family members working for a Bacardi company or for the third party with whom we engage, a common business enterprise outside of either Company, an intimate personal relationship. Any such conflicts should be shared as soon as they occur to ensure a conflicting business relationship is managed responsibly.

CONFIDENTIALITY

The Bacardi Group respects the confidential information of others and will never seek to obtain or disclose the confidential information of other companies, whether it comes to us directly or from third parties. We expect our Third Parties to do likewise. Confidential information includes, for example, customer lists, product information, sales and marketing plans, company business plans and any other sensitive or proprietary information

TRADE SANCTIONS

Third Parties will not engage in any transaction, commercial or otherwise, with any specified or designated persons, entities, or other bodies subject to or identified under any applicable national or international trade sanctions, restrictions or embargos.

ANTI COMPETITION

Third Parties must not enter into any agreements or understandings with competitors or others that restrict competition, in particular agreements to fix prices, allocate markets or limit sales.

ADVERTISING OF ALCOHOLIC BEVERAGES

Where relevant, Third Parties must ensure that any type of commercial communication regarding alcoholic beverages comply with the applicable laws and regulations related to advertising of alcoholic beverages, and with the following guidelines:

- No directing the advertising specifically at minors, nor inclusion of advertising in programs or spaces that are principally aimed at this age group
- No encouragement of excessive or abusive consumption, nor giving a negative image to abstinence or sobriety; no highlighting of the alcohol content of beverages as something positive.
- No suggesting that consuming alcohol can contribute to professional, social or sexual success, or that it increases sexual attractiveness, helps to overcome shyness or constitutes a way for one to solve problems
- No associating the beverages with the use of vehicles, weapons or the improvement of physical or mental performance, nor attributing to them any stimulating, sedative or therapeutic effects
- No associating the beverages with situations of violence, aggressiveness, danger or anti-social behavior.

WORKING CONDITIONS

Employment is freely chosen.

- There is no forced, bonded or involuntary prison labor.
- Workers are not required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.

Freedom of association and the right to collective bargaining are respected

- Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.
- The Third Party adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organizational activities.
- Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.
- Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

Working conditions are safe and hygienic

- A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimizing, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.
- Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.
- Access to clean toilet facilities and to potable (drinking) water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.
- Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.
- Responsibility for health and safety is assigned to a senior management representative.
- A health and safety policy is in place.

Fair wages are paid

- Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards.
- All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.
- Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

Child labor² shall not be used

- Third Parties comply with ILO standards on child labor and prohibit the use of child labour and forced or compulsory labor at all their units. Child labor herein shall mean any work that is harmful to children i.e., work which is exploitative, prevents children from getting an education and/or jeopardizes their physical, mental or moral well-being
- Third Parties do not employ any person below the age of eighteen years at the workplace. Where national law allows children aged 16 and above to carry out professional activities, the Bacardi Group imperatively requires the health, safety and moral of the children to be full protected, including

comprehensive specific training of the children in the activity in question

Working hours are not excessive

- Working hours comply with national laws and benchmark industry standards.
- In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period on average.
- Additional overtime shall be voluntary, shall not regularly exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.

Discrimination is prohibited

- There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

Temporary Workers are treated fairly

- Employment of temporary workers must comply with relevant national employment laws.
- Workers who are continually employed on a series of temporary contracts are potentially missing out on the benefits of permanent employment such as holiday and sick pay. Third Parties must be able to demonstrate they do not keep temporary employees on a series of short term contracts to avoid providing them with the benefits of permanent employment.

Any harsh or inhumane treatment of employees is prohibited and prevented

- Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.
- A formal disciplinary and grievance appeal procedure with documented records of individual disciplinary hearings exists. Such a procedure will support fair treatment of workers.

ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY (EHS)

Third Parties must comply with all applicable EHS laws and regulations, administrative practices and policies relating to the preservation of the environment of the countries in which they operate.

DATA PRIVACY

Data privacy is foremost at Bacardi as we engage with consumers, customers, vendors, and suppliers. We follow all relevant local privacy laws, provide regular training to our employees and engage with the necessary technology to ensure the security of data. We expect our business partners to be equally responsible for the personal data of our employees and of any persons they engage with on our behalf. When legally required, Bacardi Third Parties will be required to abide to specific data protection contractual clauses.

AUDIT

The Bacardi Group shall have the right (but not the obligation) to monitor compliance with this Code, including the right to conduct, or have its designee conduct, unannounced inspections of Third Parties facilities and records in connection to the business with the Bacardi Group.

Any major non-conformances identified through an audit are expected to be addressed within 6 months of the audit. The Bacardi group will meet with Third Parties who have major non-conformances to understand any challenges or barriers to addressing these and will endeavor to provide appropriate support in implementing corrective actions.

Updated 10/26/2020



BACARDI LIMITED

DER VERHALTENSKODEX FÜR DRITTPARTEIEN VON BACARDI

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG	2
EINHALTUNG VON GESETZEN, VORSCHRIFTEN UND VERORDNUNGEN	2
ANTI-KORRUPTION UND -BESTECHUNG	2
<i>Geschenke, Bewirtung und Einladungen</i>	2
INTERESSENKONFLIKTE	4
VERTRAULICHKEIT	4
HANDELSANKTIONEN	4
WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN	4
WERBUNG VON ALKOHOLISCHEN GETRÄNKEN	4
ARBEITSBEDINGUNGEN	5
<i>Die Beschäftigung ist frei gewählt</i>	5
<i>Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert</i>	5
<i>Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch</i>	5
<i>Es werden faire Löhne gezahlt</i>	5
<i>Die Arbeitszeiten sind nicht übermäßig</i>	6
<i>Diskriminierung ist verboten</i>	6
<i>Zeitarbeiter werden fair behandelt</i>	6
<i>Jede harte oder unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern ist verboten und wird verhindert</i>	6
UMWELT UND ARBEITSSCHUTZ	7
DATENSCHUTZ	7
PRÜFUNG	7

EINFÜHRUNG

Die Bacardi-Gruppe ist das weltweit größte Unternehmen für destillierte Spirituosen in Privatbesitz und produziert und vermarktet eine Vielzahl international anerkannter Spirituosen und Weine, die weltweit vertrieben und verkauft werden. Wie hierin verwendet, bedeutet der Verweis auf die „Bacardi-Gruppe“ einen Verweis auf Bacardi-Martini BV („BMBV“) und andere Mitglieder der Unternehmensgruppe, die letztendlich Bacardi Limited gehört.

Der Bacardi-Gruppe liegt es am Herzen, die höchsten Standards in Bezug auf Unternehmensintegrität, Umweltschutz, Arbeitsstandards sowie Gesundheit und Sicherheit auf der Grundlage internationaler Vorschriften, Konventionen und/oder bewährter Verfahren einzuhalten¹.

Ähnliche Standards werden von Drittparteien der Bacardi-Gruppe erwartet und in diesem

VERHALTENSKODEX FÜR DRITTE (der „Kodex“) aufgeführt, der die Anforderungen festlegt, die Drittparteien in Bezug auf die Leistung im Zusammenhang mit der Bacardi-Gruppe erfüllen müssen.

EINHALTUNG VON GESETZEN, VORSCHRIFTEN UND VERORDNUNGEN

- Drittparteien, die mit der Bacardi-Gruppe Geschäfte machen, einschließlich aller ihrer Subunternehmer, müssen die Gesetze ihrer jeweiligen Länder sowie alle für sie geltenden Regeln, Vorschriften, Bräuche und veröffentlichten Industriestandards vollständig einhalten. Im Falle eines Konflikts zwischen dem Kodex und der örtlichen Gesetzgebung hat die örtliche Gesetzgebung Vorrang.
- Drittparteien müssen ausreichende Aufzeichnungen führen und zur Verfügung stellen, um die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften nachzuweisen, wenn die Bacardi-Gruppe dies verlangt.

ANTI-KORRUPTION UND -BESTECHUNG

- Drittparteien müssen über angemessene Kontrollen verfügen, um das Korruptionsrisiko in allen Bereichen ihres Geschäfts zu minimieren.
- Drittparteien dürfen keine korrupten Zahlungen oder sonstigen Anreize anbieten oder akzeptieren. Das Angebot oder die Annahme von Bestechungsgeldern führt zur sofortigen Kündigung des Vertrags mit Dritten. Dieses Verbot umfasst Zahlungen für „Beschleunigungs-“ oder „Schmierzahlungen“ an Regierungsbeamte
- Drittparteien müssen über hinreichende Mittel verfügen, um Interessenkonflikte zu vermeiden und um sicherzustellen, dass Mitarbeiter diese Situationen rechtzeitig melden

Geschenke, Bewirtung und Einladungen

- Der Austausch bzw. das Angebot von Geschenken, Gastfreundschaft und Unterhaltung ist **während des Zeitraums einer Ausschreibung/Verhandlung verboten**.
- Geschenke und Unterhaltung **für Vertreter von Regierungsstellen**, Beamte, Staatsunternehmen oder Privatunternehmen sind akzeptabel, solange sie **rechtmäßig und angemessen, sowohl in Bezug auf Kosten als auch Umfang** sind. Es wird niemals beabsichtigt oder erwartet, dass sie geschäftliche Entscheidungen des Empfängers beeinflussen. Drittparteien sollten niemals Geschenke oder Unterhaltung **an Vertreter von Regierungsstellen**, Beamte, staatliche Unternehmen, im Namen von Bacardi, ohne entsprechende Genehmigung des Vertreters von Bacardi, anbieten.

1 Der Basiscode der Ethical Trading Initiative (ETI) <http://www.ethicaltrade.org/>; Die Grundkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation www.ilo.org; Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; Das britische Bestechungsgesetz; Der FCPA; Die UN Global Compact Principles www.unglobalcompact.org (von denen Bacardi ein Unterzeichner ist); UN-Übereinkommen über die biologische Vielfalt <https://www.cbd.int/>

INTERESSENKONFLIKTE

Wir bei Bacardi vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter Interessenkonflikte mit unseren Kollegen oder Geschäftspartnern melden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gleichermaßen transparent sind, um Situationen zu vermeiden, die für eine Person persönlich von Vorteil sein könnten. Konflikte können Familienmitglieder, die für ein Bacardi-Unternehmen oder für den Dritten, mit dem wir zusammenarbeiten, ein gemeinsames Unternehmen außerhalb eines der beiden Unternehmen, eine intime persönliche Beziehung umfassen. Solche Konflikte sollten gemeldet werden, sobald sie auftreten, um sicherzustellen, dass eine widersprüchliche Geschäftsbeziehung verantwortungsbewusst verwaltet wird.

VERTRAULICHKEIT

Die Bacardi-Gruppe respektiert die vertraulichen Informationen anderer und wird niemals versuchen, die vertraulichen Informationen anderer Unternehmen zu erhalten oder weiterzugeben, sei es direkt oder von Dritten. Wir erwarten, dass unsere Drittparteien sich ebenfalls daran halten. Zu den vertraulichen Informationen gehören beispielsweise Kundenlisten, Produktinformationen, Verkaufs- und Marketingpläne, Geschäftspläne des Unternehmens und andere vertrauliche oder geschützte Informationen

HANDELSANKTIONEN

Drittparteien werden keine kommerziellen oder sonstigen Transaktionen mit bestimmten oder benannten Personen, Organisationen oder anderen Stellen tätigen, die den geltenden nationalen oder internationalen Handelsanktionen, -beschränkungen oder -embargos unterliegen oder unter diesen geführt werden.

WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

Drittparteien dürfen keine Vereinbarungen oder Verständigungen mit Wettbewerbern oder anderen Personen treffen, die den Wettbewerb einschränken, insbesondere Vereinbarungen zur Preisfestsetzung, Marktteilung oder Umsatzbeschränkung.

WERBUNG VON ALKOHOLISCHEN GETRÄNKEN

Sofern relevant, müssen Drittparteien sicherstellen, dass jede Art von kommerzieller Kommunikation in Bezug auf alkoholische Getränke den geltenden Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Werbung für alkoholische Getränke und den folgenden Richtlinien entspricht:

- Keine gezielte Werbung für Minderjährige oder Aufnahme von Werbung in Programme oder Räume, die hauptsächlich auf diese Altersgruppe ausgerichtet sind
- Keine Ermutigung zu übermäßigem oder missbräuchlichem Konsum, noch Schaffung eines negativen Bilds von Abstinenz oder Nüchternheit; Keine Hervorhebung des Alkoholgehalts von Getränken als etwas Positives.
- Kein Hinweis darauf, dass Alkoholkonsum zum beruflichen, sozialen oder sexuellen Erfolg beitragen kann oder, dass er die sexuelle Attraktivität erhöht, zur Überwindung von Schüchternheit beiträgt oder eine Möglichkeit darstellt, Probleme zu lösen
- Keine Verbindung der Getränke mit dem Gebrauch von Fahrzeugen, Waffen oder der Verbesserung der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit, keine Zuschreibung stimulierender, beruhigender oder therapeutischer Wirkungen
- Keine Verbindung der Getränke mit Situationen von Gewalt, Aggressivität, Gefahr oder asozialem Verhalten.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Beschäftigung ist frei gewählt.

- Es gibt keine Zwangsarbeit oder unfreiwillige Gefangenearbeit.
- Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, „Einlagen“ oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber einzureichen, und können ihren Arbeitgeber nach angemessener Ankündigung verlassen.

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

- Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und gemeinsam zu verhandeln.
- Der Dritte nimmt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten ein.
- Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben Zugang zur Wahrnehmung ihrer Repräsentationsaufgaben am Arbeitsplatz.
- Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung paralleler Mittel für unabhängige und freie Vereinigungs- und Tarifverhandlungen und behindert diese nicht.

Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- Ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld wird geschaffen, das die vorhandenen Kenntnisse der Branche und aller spezifischen Gefahren berücksichtigt. Es sind angemessene Maßnahmen zu treffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die durch Arbeiten entstehen, damit verbunden sind oder während der Arbeit auftreten, indem die Ursachen der mit dem Arbeitsumfeld verbundenen Gefahren so gering wie möglich gehalten werden.
- Die Arbeitnehmer erhalten regelmäßige und aufgezeichnete Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, die für neue oder neu zugewiesene Arbeitnehmer wiederholt werden.
- Der Zugang zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser sowie gegebenenfalls sanitären Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln muss gewährleistet sein.
- Sofern vorgesehen, müssen die Unterkünfte sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen.
- Die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit liegt bei einem Vertreter der Geschäftsleitung.
- Eine Gesundheits- und Sicherheitspolitik ist vorhanden.

Es werden faire Löhne gezahlt

- Die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen entsprechen mindestens den nationalen gesetzlichen Standards oder den branchenüblichen Maßstäben.
- Alle Arbeitnehmer müssen schriftlich und verständlich über ihre Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf die Löhne, vor ihrem Eintritt in das Arbeitsverhältnis und über die Einzelheiten ihrer Löhne für den betreffenden Lohnzeitraum, informiert werden.
- Weder Abzüge von Löhnen als Disziplinarmaßnahme sind ohne die ausdrückliche Genehmigung des betreffenden Arbeitnehmers zulässig, noch Abzüge von Löhnen, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind. Alle Disziplinarmaßnahmen sollten aufgezeichnet werden.

Kinderarbeit² ist verboten

- Drittparteien halten die IAO-Standards (Internationale Arbeitsorganisation) für Kinderarbeit ein und verbieten den Einsatz von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Einheiten. Kinderarbeit bedeutet hier jegliche Arbeit, die für Kinder schädlich ist, d.h. Arbeit, die ausbeuterisch ist, Kinder daran hindert, eine Ausbildung zu erhalten, und/oder ihr körperliches, geistiges oder moralisches Wohlbefinden gefährdet
- Drittparteien beschäftigen keine Personen unter achtzehn Jahren am Arbeitsplatz. Wenn die nationale Gesetzgebung Kindern ab 16 Jahren erlaubt, berufliche Tätigkeiten auszuüben, verlangt die Bacardi-Gruppe zwingend, dass die Gesundheit, Sicherheit und Moral der Kinder umfassend geschützt wird, einschließlich einer umfassenden spezifischen Schulung der Kinder in der betreffenden Tätigkeit

Die Arbeitszeiten sind nicht übermäßig

- Die Arbeitszeiten entsprechen den nationalen Gesetzen und den branchenüblichen Standards.
- In keinem Fall dürfen die Arbeitnehmer regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und müssen im Durchschnitt alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben.
- Zusätzliche Überstunden sind freiwillig, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, werden nicht regelmäßig verlangt und werden immer mit einem Prämiensatz vergütet.

Diskriminierung ist verboten

- Es gibt keine Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Ausbildung, Aufstieg, Kündigung oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

Zeitarbeiter werden fair behandelt

- Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern muss den einschlägigen nationalen Arbeitsgesetzen entsprechen.
- Arbeitnehmer, die ständig in einer Reihe von befristeten Verträgen beschäftigt sind, verpassen möglicherweise die Vorteile einer unbefristeten Beschäftigung wie Urlaub und Krankengeld. Drittparteien müssen nachweisen können, dass sie Leiharbeitnehmer nicht für eine Reihe von kurzfristigen Verträgen halten, um zu vermeiden, dass sie die Vorteile einer unbefristeten Beschäftigung erhalten.

Jede harte oder unmenschliche Behandlung von Mitarbeitern ist verboten und wird verhindert

- Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexueller oder sonstiger Belästigung und verbaler Misshandlung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.
- Es besteht ein formelles Disziplinar- und Beschwerdeverfahren mit dokumentierten Aufzeichnungen über einzelne Disziplinarverfahren. Ein solches Verfahren wird eine faire Behandlung der Arbeitnehmer unterstützen.

UMWELT UND ARBEITSSCHUTZ

Drittparteien müssen alle geltenden EHS (Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinie) -Gesetze und -Vorschriften , Verwaltungspraktiken und -richtlinien in Bezug auf Umweltschutz der Länder, in denen sie tätig sind, einhalten.

DATENSCHUTZ

Der Datenschutz steht bei Bacardi an erster Stelle, da wir mit Verbrauchern, Kunden, Anbietern und Lieferanten zusammenarbeiten. Wir befolgen alle relevanten lokalen Datenschutzgesetze, bieten unseren Mitarbeitern regelmäßige Schulungen an und setzen die erforderlichen Technologien ein, um die Datensicherheit zu gewährleisten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gleichermaßen für die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter und aller Personen, mit denen sie in unserem Namen zusammenarbeiten; verantwortlich sind. Wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, müssen sich Drittparteien von Bacardi an bestimmte Datenschutzvertragsklauseln halten.

PRÜFUNG

Die Bacardi-Gruppe hat das Recht (aber nicht die Verpflichtung), die Einhaltung dieses Kodex zu überwachen, einschließlich des Rechts, unangekündigte Inspektionen von Einrichtungen und Aufzeichnungen Dritter in Zusammenhang mit dem Geschäft mit der Bacardi-Gruppe durchzuführen oder von Beauftragten durchführen zu lassen.

Alle größeren Abweichungen, die durch eine Prüfung festgestellt wurden, werden voraussichtlich innerhalb von sechs Monaten nach der Prüfung behoben. Die Bacardi-Gruppe wird sich mit Drittparteien treffen, die schwerwiegende Abweichungen aufweisen, um etwaige Herausforderungen oder Hindernisse für die Bewältigung dieser Probleme zu verstehen, und sich bemühen, angemessene Unterstützung bei der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zu leisten.

Aktualisiert am 26.10.2020



BACARDI LIMITED

CODE DE CONDUITE À L'USAGE DES TIERCES PARTIES DE BACARDI

Sommaire

INTRODUCTION	2
CONFORMITÉ AUX LOIS, RÈGLES ET RÉGLEMENTATIONS	2
MESURES ANTI-CORRUPTION.....	2
<i>Cadeaux, invitations et divertissements.....</i>	<i>2</i>
CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	4
CONFIDENTIALITÉ	4
SANCTIONS COMMERCIALES	4
ATTEINTES À LA CONCURRENCE LIBRE ET NON FAUSSÉE	4
PUBLICITÉ POUR LES BOISSONS ALCOOLISÉES	4
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
<i>L'emploi est librement choisi.....</i>	<i>5</i>
<i>La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés.....</i>	<i>5</i>
<i>Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques.....</i>	<i>5</i>
<i>Les salaires sont équitables.....</i>	<i>5</i>
<i>Les horaires de travail ne seront pas excessifs</i>	<i>6</i>
<i>Toute forme de discrimination est interdite.....</i>	<i>6</i>
<i>Les travailleurs intérimaires sont traités équitablement</i>	<i>6</i>
<i>Tout traitement dur ou inhumain des employés est interdit et évité</i>	<i>6</i>
ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ (ESS)	6
CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES	7
AUDIT	7

INTRODUCTION

Plus grande société non cotée de spiritueux du monde, le Groupe Bacardi fabrique et commercialise une variété de vins et spiritueux de notoriété internationale, qui sont distribués et vendus dans le monde entier. Dans le présent document, le terme « Groupe Bacardi » désigne la société Bacardi-Martini BV (« BMBV ») et toute autre société du Groupe détenue de manière effective par Bacardi Limited.

Le Groupe Bacardi est déterminé à se conformer aux normes les plus exigeantes en matière d'intégrité commerciale, de protection de l'environnement, de travail, de santé et de sécurité, sur la base de réglementations, conventions et/ou meilleures pratiques internationales.¹

Il est attendu des tierces parties du groupe Bacardi qu'elles se conforment à des normes similaires à celles décrites dans le présent **CODE DE CONDUITE À L'USAGE DES TIERCES PARTIES** (le « Code ») qui énonce les exigences que les tierces parties doivent respecter en ce qui concerne les performances en lien avec le Groupe Bacardi.

CONFORMITÉ AUX LOIS, RÈGLES ET RÉGLEMENTATIONS

- Les tierces parties en relation d'affaires avec le Groupe Bacardi, ainsi que tous leurs sous-traitants, doivent exercer en totale conformité avec les lois de leur pays respectif et avec toutes les règles, réglementations, coutumes et normes industrielles publiées qui leur sont applicables. En cas de conflit entre le Code et la législation locale, cette dernière prévaudra.
- Les tierces parties ont l'obligation de tenir des dossiers aptes à démontrer leur conformité légale et réglementaire et de les mettre à disposition du groupe Bacardi à sa demande.

MESURES ANTI-CORRUPTION

- Les tierces parties ont l'obligation d'avoir mis en place des contrôles de nature à minimiser le risque de corruption dans tous les domaines de leur activité.
- Les tierces parties ne doivent proposer ni accepter aucune forme de paiement ou toute autre forme d'incitation à caractère corruptif. L'offre ou l'acceptation de dessous-de-table entraînera la résiliation immédiate des contrats passés avec les tierces parties concernées. Cette interdiction concerne également tout paiement de « facilitation » versé à un fonctionnaire.
- Les tierces parties ont l'obligation de mettre en place des processus destinés à éviter les conflits d'intérêts et doivent faire en sorte que leurs employés signalent ces conflits rapidement.

Cadeaux, invitations et divertissements

- L'échange de cadeaux, d'invitations et de divertissements est **interdit en période d'appel d'offres ou de négociation**.
- Les cadeaux et les divertissements **offerts aux représentants d'institutions gouvernementales**, aux fonctionnaires ou aux entreprises publiques ou privées, sont tolérés dans la mesure où ils sont **licites et raisonnables tant en termes de coût que de contexte**. Ils ne doivent jamais tenter d'influencer les décisions commerciales de leurs destinataires. Les tierces parties n'offriront jamais de cadeaux ou des divertissements **aux représentants d'institutions gouvernementales**, fonctionnaires ou entreprises publiques de la part de Bacardi sans une autorisation en bonne et due forme d'un représentant de Bacardi.

¹ Le code de base de l'Ethical Trading Initiative (ETI) <http://www.ethicaltrade.org/> ; les conventions fondamentales de l'Organisation

internationale du travail www.ilo.org ; la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> ; la loi britannique sur la corruption ; la loi fédérale américaine FCPA ; le Pacte mondial des Nations Unies www.unglobalcompact.org (dont Bacardi est signataire) ; la Convention des Nations Unies sur la diversité biologique <https://www.cbd.int/>

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Bacardi fait confiance à ses employés pour signaler tout conflit d'intérêts avec leurs collègues ou avec nos partenaires d'affaires. Nous attendons de nos partenaires d'affaires qu'ils fassent preuve de la même transparence pour éviter toute situation qui pourrait être perçue comme bénéficiant personnellement à un individu. Un conflit d'intérêts peut impliquer des membres de la famille travaillant pour une société Bacardi ou pour une tierce partie avec laquelle nous sommes engagés, une entreprise commerciale commune extérieure à l'une ou l'autre société, ou encore une personne proche. Un tel conflit doit être signalé dès son apparition pour garantir qu'une relation d'affaires conflictuelle soit gérée de manière responsable.

CONFIDENTIALITÉ

Le Groupe Bacardi respecte les informations confidentielles d'autrui et ne cherchera jamais à obtenir ou à divulguer les informations confidentielles d'une autre société, qu'elles nous soient confiées directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie. Nous attendons de nos tierces parties qu'elles fassent de même. Sont confidentielles des informations comme, par exemple, les listes de clients, les informations sur les produits, les plans de vente et de marketing, les plans commerciaux et toute autre information sensible ou exclusive.

SANCTIONS COMMERCIALES

Les tierces parties ne s'engageront dans aucune transaction, commerciale ou autre, avec une personne physique, morale ou tout autre corps constitué, spécifié ou désigné comme frappé d'une sanction, d'une restriction ou d'un embargo commerciaux internationaux ou identifié au même titre.

ATTEINTES À LA CONCURRENCE LIBRE ET NON FAUSSÉE

Les tierces parties ne concluront aucun contrat ou entente avec des concurrents ou d'autres entités de nature à restreindre la concurrence, en particulier par une entente sur les prix, par une répartition des marchés ou par une limitation des ventes.

PUBLICITÉ POUR LES BOISSONS ALCOOLISÉES

Le cas échéant, les tierces parties veilleront à ce que tout type de communication commerciale concernant les boissons alcoolisées soit conforme aux lois et réglementations applicables en matière de publicité pour les boissons alcoolisées, selon les directives suivantes :

- ne pas cibler spécifiquement les mineurs, ni inclure de publicité dans des programmes ou des espaces qui s'adressent principalement à cette tranche d'âge ;
- ne pas inciter à une consommation excessive ou abusive, ni donner une image négative de l'abstinence ou de la sobriété ; ne pas mettre en avant la teneur en alcool des boissons sous un jour positif ;
- ne pas suggérer que la consommation d'alcool pourrait contribuer à la réussite professionnelle, sociale ou sexuelle, ou qu'elle augmenterait l'attrait sexuel, aiderait à surmonter la timidité ou constituerait un moyen pour résoudre des problèmes personnels ;
- ne pas associer la boisson à l'utilisation de véhicules, d'armes ou à l'amélioration des performances physiques ou mentales, ni lui attribuer des effets stimulants, sédatifs ou thérapeutiques ;
- ne pas associer la boisson à des situations de violence, d'agressivité, de danger ou de comportement antisocial.

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'emploi est librement choisi.

- Il n'y a pas de travail pénitentiaire forcé, entravé ou involontaire.
- Les travailleurs ne sont pas tenus de consigner des « dépôts » ou leurs papiers d'identité auprès de leur employeur et sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés

- Les travailleurs, sans distinction, ont le droit de former des syndicats, d'adhérer au syndicat de leur choix et de négocier collectivement.
- Les tierces parties adoptent une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination et peuvent exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- Lorsque le droit à la liberté d'association ou à la négociation collective est limité par la loi, l'employeur n'entrave pas et facilite le développement de moyens parallèles d'association et de négociation libres et indépendants.

Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques

- Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être fourni, compte tenu des connaissances actuelles de l'industrie et de tout danger spécifique connu. Des mesures adéquates seront prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résulteraient de l'exécution du travail, y seraient liés ou interviendraient au cours du travail, en minimisant, dans la mesure du possible, les causes de danger inhérentes à l'environnement de travail.
- Les travailleurs recevront une formation régulière et consignée en matière de santé et de sécurité, laquelle sera répétée pour les travailleurs nouveaux ou réaffectés.
- L'accès à des toilettes propres et à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour le stockage des aliments, doit être fourni.
- Lorsqu'ils sont fournis, les logements doivent être propres, sûrs et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- La responsabilité de la santé et de la sécurité est confiée à un représentant de la direction supérieure.
- Une politique de santé et de sécurité est en place.

Les salaires sont équitables

- Les salaires et avantages sociaux payés pour une semaine de travail normale satisfont, au minimum, aux normes juridiques nationales ou aux normes de référence de l'industrie.
- Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions de travail avant leur prise de fonction ainsi que sur les détails de leur salaire pour la période de paie concernée, à chaque fois que celle-ci leur sera versée.
- Les retenues sur salaire au titre de mesure disciplinaire ne sont pas autorisées et aucune déduction sur salaire non prévue par la législation nationale ne sera autorisée sans le consentement exprès du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires devront être consignées.

Il ne sera pas fait appel au travail des enfants²

- Les tierces parties respecteront les normes de l'OIT sur le travail des enfants et interdiront le recours au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire dans tous leurs établissements. Le travail des enfants désigne ici tout travail nuisible aux enfants, c'est-à-dire tout travail à caractère exploiteur, qui empêche les enfants de recevoir une éducation ou qui met en péril leur bien-être physique, mental ou moral.
- Les tierces parties n'emploieront aucune personne de moins de dix-huit ans sur le lieu de travail. Si la législation nationale autorise les enfants à exercer des activités professionnelles à partir de l'âge de 16 ans, le Groupe Bacardi exige impérativement que la santé, la sécurité et l'intégrité morale des enfants soient pleinement protégés, et que leur soit dispensée une formation spécifique complète sur l'activité concernée.

Les horaires de travail ne seront pas excessifs

- Les horaires de travail seront conformes aux lois nationales et aux normes industrielles de référence.
- En tout état de cause, les travailleurs ne seront pas régulièrement obligés de travailler plus de 48 heures par semaine, et bénéficieront d'au moins un jour de congé par période de 7 jours en moyenne.
- Les heures supplémentaires s'effectuent sur la base du volontariat, ne dépassent pas 12 heures par semaine de manière régulière, ne sont pas demandées de manière régulière et sont toujours rémunérées à un taux majoré.

Toute forme de discrimination est interdite

- Il n'y a pas de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de retraite fondée sur la race, la caste, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou l'affiliation politique.

Les travailleurs intérimaires sont traités équitablement

- L'emploi de travailleurs intérimaires doit être conforme aux lois nationales sur l'emploi.
- Les travailleurs qui sont employés en permanence dans le cadre d'une série de contrats d'intérim risquent de ne pas bénéficier des avantages d'un emploi à durée indéterminée, comme les congés payés et les indemnités de maladie. Les tierces parties doivent être en mesure de démontrer qu'elles ne maintiennent pas leurs employés intérimaires dans une série de contrats à court terme pour éviter de leur fournir les avantages d'un emploi à durée indéterminée.

Tout traitement dur ou inhumain des employés est interdit et évité

- La violence physique ou la discipline violente, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou autre, la violence verbale ou d'autres formes d'intimidation sont interdits.
- Il existe une procédure formelle d'appel en matière de discipline et de grief avec comptes rendus documentés des audiences disciplinaires individuelles. Une telle procédure favorisera un traitement équitable des travailleurs.

ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ (ESS)

Les tierces parties se conformeront à toutes les lois et réglementations ESS ainsi qu'aux pratiques administratives et aux politiques en matière de préservation de l'environnement en vigueur dans les pays où

elles exercent.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

La confidentialité des données est primordiale chez Bacardi car nous interagissons avec des consommateurs, des clients, des commerçants et des fournisseurs. Nous nous conformons à toutes les lois locales sur la protection de la vie privée, nous dispensons une formation continue à nos employés et nous utilisons la technologie nécessaire pour assurer la sécurité des données. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils soient pareillement responsables des données personnelles de nos employés et de toutes les personnes avec lesquelles ils interagissent pour notre compte. Lorsque la loi l'exige, les tierces parties de Bacardi sont tenues de respecter des clauses contractuelles spécifiques de protection des données.

AUDIT

Le Groupe Bacardi a le droit (mais non l'obligation) de surveiller le respect de ce Code par les tierces parties, y compris celui de mener, lui-même ou par l'intermédiaire de son mandataire, des inspections inopinées de leurs installations et de leurs dossiers qui sont en relation avec leurs activités avec le Groupe Bacardi.

Toutes les non-conformités majeures identifiées lors d'un audit devront être traitées dans les 6 mois suivant l'audit. Le groupe Bacardi se réunira avec les tierces parties présentant des non-conformités majeures pour comprendre les difficultés ou les obstacles qui s'opposeraient à leur traitement et s'efforcera de fournir un soutien adéquat pour la mise en œuvre d'actions correctives.

Mis à jour le 26/10/2020



BACARDI LIMITED

IL CODICE DI CONDOTTA PER I TERZI DEL GRUPPO BACARDI

Indice

INTRODUZIONE.....	2
RISPETTO DI LEGGI, NORME E REGOLAMENTI	2
CORRUZIONE E ABUSO D’UFFICIO.....	2
<i>Doni, ospitalità e intrattenimento.....</i>	<i>2</i>
CONFLITTO DI INTERESSI.....	4
RISERVATEZZA	4
SANZIONI COMMERCIALI	4
DIVIETO DI CONCORRENZA	4
PUBBLICITÀ DELLE BEVANDE ALCOLICHE	4
CONDIZIONI DI LAVORO	4
<i>Il lavoro deve essere scelto liberamente.....</i>	<i>4</i>
<i>La libertà d’associazione e il diritto di contrattazione collettiva devono essere rispettati</i>	<i>5</i>
<i>Le condizioni di lavoro devono essere sicure e salubri.....</i>	<i>5</i>
<i>Le retribuzioni devono essere eque</i>	<i>5</i>
<i>Le ore di lavoro non devono essere eccessive</i>	<i>6</i>
<i>La discriminazione deve essere bandita</i>	<i>6</i>
<i>I lavoratori temporanei devono essere trattati equamente.....</i>	<i>6</i>
<i>Qualsiasi trattamento duro o disumano dei dipendenti deve essere proibito e prevenuto</i>	<i>6</i>
AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA (HSE)	6
PROTEZIONE DEI DATI.....	6
AUDIT	7

INTRODUZIONE

Il Gruppo Bacardi è la più grande azienda privata di distillati del mondo che produce e commercializza vari alcolici e vini rinomati a livello internazionale, distribuiti e venduti in tutto il mondo. Ai fini del presente documento, il riferimento al “Gruppo Bacardi” indica Bacardi-Martini B.V. (“BMBV”) e tutti gli altri membri del gruppo di società appartenenti a Bacardi Limited.

Il Gruppo Bacardi è determinato ad applicare i più alti livelli di integrità negli affari, protezione ambientale, condizioni lavorative, salute e sicurezza secondo i regolamenti, le convenzioni e/o le pratiche migliori a livello internazionale¹.

Il Gruppo si aspetta dai Terzi del Gruppo Bacardi l’applicazione di livelli simili, così come individuati nel presente **CODICE DI CONDOTTA PER I TERZI** (il “Codice”) in cui si stabiliscono i requisiti che i Terzi devono soddisfare per quanto riguarda le prestazioni nei confronti del Gruppo Bacardi.

RISPETTO DI LEGGI, NORME E REGOLAMENTI

- I Terzi che intrattengono rapporti commerciali con il Gruppo Bacardi, inclusi tutti i loro subappaltatori, devono operare in totale osservanza delle leggi dei rispettivi Paesi nonché delle norme, dei regolamenti, delle consuetudini e degli standard di settore pubblicati ad essi applicabili. In caso di conflitto tra il Codice e la legislazione locale, quest’ultima ha la priorità.
- I Terzi devono conservare e rendere disponibile una documentazione sufficiente a dimostrare, su richiesta del Gruppo Bacardi, la conformità legale e normativa.

CORRUZIONE E ABUSO D’UFFICIO

- I Terzi devono disporre di controlli adeguati per ridurre al minimo il rischio di corruzione in tutti i settori di attività.
- I Terzi non devono offrire o accettare alcuna forma di pagamento corruttivo o altri incentivi. L’offerta o l’accettazione di tangenti comporterà l’immediata risoluzione del contratto con i Terzi. Tale divieto include i pagamenti “agevolanti” o le “mazzette” nei confronti di funzionari pubblici
- I Terzi devono mettere in atto dei processi per evitare situazioni di conflitto di interessi e garantire che tali situazioni siano segnalate tempestivamente dai dipendenti

Doni, ospitalità e intrattenimento

- Lo scambio di doni, ospitalità e intrattenimento è **vietato durante il periodo di gara/trattativa**.
- L’offerta di doni e intrattenimento **a rappresentanti di uffici governativi**, funzionari pubblici, imprese statali o private è accettabile, purché avvenga in misura **legittima e ragionevole, sia in termini di costi che di entità**. Tale offerta non deve mai essere intesa né percepita come un’influenza sulle decisioni commerciali del destinatario. I Terzi non devono mai offrire doni o fornire intrattenimento a nome di Bacardi **a rappresentanti di uffici governativi**, funzionari pubblici, imprese statali senza un’adeguata autorizzazione del rappresentante Bacardi

¹ Il Codice di base della Ethical Trading Initiative (ETI) <http://www.ethicaltrade.org/>; le Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro www.ilo.org; La Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo delle Nazioni Unite <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; Il Bribery Act del Regno Unito; il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA); i Principi del patto mondiale (Global Compact) delle Nazioni Unite www.unglobalcompact.org (di cui Bacardi è firmataria); la

Convenzione sulla diversità biologica delle Nazioni Unite <https://www.cbd.int/>

CONFLITTO DI INTERESSI

Noi di Bacardi confidiamo nei nostri dipendenti affinché segnalino eventuali conflitti d'interesse con i colleghi o i partner commerciali. Ci aspettiamo che i partner commerciali siano altrettanto trasparenti al fine di evitare qualsiasi situazione che possa essere percepita come un vantaggio personale per chiunque. I conflitti possono includere i famigliari che lavorano per una società Bacardi o per i Terzi con cui intratteniamo rapporti, un'impresa commerciale comune esterna ad entrambe le società o una relazione personale intima. Eventuali conflitti di questo tipo devono essere comunicati non appena si verificano, per garantire una gestione responsabile del rapporto lavorativo conflittuale.

RISERVATEZZA

Il Gruppo Bacardi rispetta la riservatezza delle informazioni altrui e si impegna a non cercare di ottenere né a divulgare mai informazioni riservate di altre imprese, sia acquisite direttamente che attraverso terze parti. Ci aspettiamo dai Terzi un comportamento simile. A titolo di esempio, le informazioni riservate includono gli elenchi clienti, le informazioni sui prodotti, i programmi di vendita e marketing, i piani aziendali e qualsiasi altra informazione sensibile o proprietaria

SANZIONI COMMERCIALI

I Terzi devono astenersi dall'eseguire transazioni commerciali o di altro tipo con persone fisiche o giuridiche o altri organismi specificati o indicati in quanto soggetti a sanzioni, restrizioni o embarghi commerciali applicabili a livello nazionale o internazionale.

DIVIETO DI CONCORRENZA

I Terzi non devono stipulare accordi o convenzioni con i concorrenti o altri soggetti tali da limitare la concorrenza, in particolare accordi di fissazione dei prezzi, ripartizione dei mercati o limitazione delle vendite.

PUBBLICITÀ DELLE BEVANDE ALCOLICHE

Ove pertinente, i Terzi devono garantire che ogni tipo di comunicazione commerciale sugli alcolici sia conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di pubblicità delle bevande alcoliche e alle seguenti linee guida:

- Non rivolgere la pubblicità specificamente ai minori, né inserirla in programmi o spazi rivolti principalmente a questa fascia d'età
- Non incoraggiare il consumo eccessivo o l'abuso e non dare un'immagine negativa dell'astinenza o della sobrietà; non connotare il contenuto alcolico delle bevande come un fattore positivo.
- Non suggerire che il consumo di alcol contribuisca al successo professionale, sociale o sessuale, o che aumenti l'attrattiva sessuale, aiuti a superare la timidezza o costituisca un modo per risolvere i problemi
- Non associare le bevande alcoliche all'uso di veicoli, armi o al miglioramento delle prestazioni fisiche o mentali, né attribuire loro effetti stimolanti, sedativi o terapeutici
- Non associare le bevande alcoliche a situazioni di violenza, aggressività, pericolo o comportamento antisociale.

CONDIZIONI DI LAVORO

Il lavoro deve essere scelto liberamente.

- Nessun lavoro deve essere forzato, vincolato o imposto.

- I lavoratori non devono essere obbligati a depositare “cauzioni” o documenti d’identità presso il datore di lavoro e devono essere liberi di lasciare l’impiego con un ragionevole preavviso.

La libertà d’associazione e il diritto di contrattazione collettiva devono essere rispettati

- Tutti i lavoratori, senza distinzione, hanno diritto di aderire ai sindacati di loro scelta o di formarne di propri ed esercitare la contrattazione collettiva.
- I Terzi devono tenere un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle loro attività organizzative.
- I rappresentanti sindacali non devono essere discriminati e devono avere la possibilità di svolgere le funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- Nei casi in cui la legge limiti il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, il datore di lavoro deve facilitare e non ostacolare lo sviluppo di metodi paralleli di associazione e contrattazione indipendente e libera.

Le condizioni di lavoro devono essere sicure e salubri

- Deve essere garantito un ambiente di lavoro sicuro e salubre, tenendo conto delle conoscenze prevalenti del settore e di eventuali pericoli specifici. Devono essere adottate misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute dovuti o associati al lavoro o che abbiano luogo durante il suo svolgimento, riducendo al minimo ragionevolmente possibile le cause dei pericoli inerenti all’ambiente lavorativo.
- I lavoratori devono ricevere una formazione regolare e registrata sulla salute e la sicurezza, che deve essere ripetuta per i lavoratori nuovi o riassegnati.
- Deve essere garantito l’accesso a servizi igienici puliti e all’acqua potabile e, secondo i casi, a servizi sanitari di conservazione degli alimenti.
- L’alloggio, ove previsto, deve essere pulito, sicuro e compatibile con le esigenze fondamentali dei lavoratori.
- La responsabilità per la salute e la sicurezza deve essere affidata a un rappresentante della direzione.
- Deve essere in atto una politica sulla salute e sicurezza.

Le retribuzioni devono essere eque

- Le retribuzioni e le indennità per settimana lavorativa standard devono soddisfare come minimo i livelli legali nazionali o le norme di riferimento del settore.
- Tutti i lavoratori devono ricevere informazioni scritte comprensibili sulle loro condizioni d’impiego per quanto riguarda la retribuzione prima di prendere servizio e sui particolari salariali dello specifico periodo retributivo ogni volta che percepiscono il compenso.
- Non sono ammesse detrazioni salariali a titolo di misura disciplinare, né altre detrazioni non previste dalla legislazione nazionale senza l’approvazione esplicita del lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari devono essere registrate.

Il lavoro minorile² non deve essere consentito

- I Terzi devono rispettare le norme dell’Organizzazione mondiale del lavoro in materia di lavoro minorile e vietare lo sfruttamento, il lavoro forzato o obbligato dei minori in tutte le loro unità. Nel presente documento, il termine lavoro minorile indica qualsiasi incarico dannoso per i minori, che costituisce sfruttamento, impedisce loro di ricevere un’istruzione e/o mette a repentaglio il loro benessere fisico,

mentale o psicologico

- I Terzi non devono impiegare soggetti di età inferiore ai diciotto anni. Nei casi in cui la legge nazionale consenta ai ragazzi a partire dai 16 anni di svolgere attività lavorative, il Gruppo Bacardi richiede tassativamente l'assoluta tutela della salute, sicurezza e personalità dei ragazzi, compresa una formazione specifica e completa nell'incarico affidato

Le ore di lavoro non devono essere eccessive

- L'orario di lavoro deve essere conforme alle leggi nazionali e agli standard di riferimento del settore.
- In ogni caso, i lavoratori non devono prestare la loro opera su base regolare per più di 48 ore settimanali e devono disporre di almeno un giorno di riposo per ogni periodo medio di 7 giorni.
- Lo straordinario deve essere facoltativo, non superare regolarmente le 12 ore settimanali, non essere richiesto con regolarità ed essere sempre retribuito a una tariffa particolare.

La discriminazione deve essere bandita

- Nell'assumere, fissare la retribuzione, dare accesso alla formazione, promuovere, licenziare o mettere in pensione non deve essere praticata alcuna discriminazione in base a fattori quali razza, casta, origine nazionale, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza a un sindacato o affiliazione politica.

I lavoratori temporanei devono essere trattati equamente

- L'impiego di lavoratori temporanei deve rispettare le leggi nazionali sull'occupazione.
- I lavoratori assunti continuamente con una serie di contratti a tempo determinato rischiano di perdere i benefici di un'occupazione a tempo indeterminato, come le ferie e l'indennità di malattia. I Terzi devono essere in grado di dimostrare di non impiegare lavoratori temporanei con una serie di contratti a breve termine per evitare di fornire loro i vantaggi di un impiego a tempo indeterminato.

Qualsiasi trattamento duro o disumano dei dipendenti deve essere proibito e prevenuto

- L'abuso o la punizione fisica, la minaccia di abusi fisici, molestie sessuali o di altro tipo così come gli abusi verbali o altre forme di intimidazione devono essere proibiti.
- Deve essere in atto una procedura formale di ricorso disciplinare e di denuncia con la documentazione delle singole udienze disciplinari. Tale procedura deve supportare il trattamento equo dei lavoratori.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA (HSE)

I Terzi devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti HSE applicabili, nonché le pratiche amministrative e le politiche sulla conservazione ambientale dei Paesi in cui operano.

PROTEZIONE DEI DATI

La protezione dei dati è una priorità per Bacardi nei rapporti con i consumatori, i clienti, i venditori e i fornitori. Rispettiamo tutte le leggi locali sulla privacy, forniamo regolare formazione ai nostri dipendenti e applichiamo la tecnologia necessaria a garantire la sicurezza dei dati. Chiediamo ai nostri partner commerciali di essere ugualmente responsabili dei dati personali dei nostri dipendenti e di tutti i soggetti con cui hanno rapporti per nostro conto. Quando richiesto dalla legge, i Terzi del Gruppo Bacardi sono tenuti a rispettare le specifiche clausole contrattuali sulla protezione dei dati.

AUDIT

Il Gruppo Bacardi ha il diritto (ma non l'obbligo) di monitorare l'osservanza del presente Codice, nonché il diritto di condurre o far condurre ai suoi incaricati ispezioni senza preavviso sulle strutture e i documenti dei Terzi in relazione all'attività svolta con il Gruppo Bacardi.

Eventuali non conformità rilevanti individuate mediante audit devono essere risolte entro 6 mesi dallo svolgimento del controllo. Il Gruppo Bacardi si incontrerà con i Terzi che presentino delle non conformità rilevanti, al fine di comprendere eventuali difficoltà o ostacoli, sforzandosi di fornire un supporto adeguato durante l'applicazione delle azioni correttive.

Ultimo aggiornamento 26/10/2020



BACARDI LIMITED

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TERCEROS RELACIONADOS CON BACARDI

Índice

INTRODUCCIÓN	2
CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES Y LOS REGLAMENTOS	2
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	2
<i>Regalos, hospitalidad y entretenimiento</i>	<i>2</i>
CONFLICTO DE INTERESES	4
CONFIDENCIALIDAD.....	4
SANCIONES COMERCIALES.....	4
ACCIONES CONTRARIAS A LA COMPETENCIA.....	4
PUBLICIDAD DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS	4
CONDICIONES DE TRABAJO	4
<i>El empleo se elige libremente.....</i>	<i>4</i>
<i>Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.....</i>	<i>5</i>
<i>Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas.....</i>	<i>5</i>
<i>Se pagan sueldos justos.....</i>	<i>5</i>
<i>Los horarios laborales no son excesivos.....</i>	<i>6</i>
<i>La discriminación está prohibida.....</i>	<i>6</i>
<i>Los trabajadores temporales reciben un trato justo.....</i>	<i>6</i>
<i>Se prohíbe y previene cualquier trato duro o inhumano a los empleados</i>	<i>6</i>
MEDIOAMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD.....	6
PRIVACIDAD DE LOS DATOS	6
AUDITORÍA.....	7

INTRODUCCIÓN

El Grupo Bacardi es la mayor empresa privada de bebidas alcohólicas del mundo y produce y comercializa una variedad de bebidas alcohólicas y vinos reconocidos internacionalmente que se distribuyen y venden a nivel mundial. Tal como se utiliza en el presente documento, la referencia al "Grupo Bacardi" significará una referencia a Bacardi-Martini BV ("BMBV") y cualquier otro miembro del grupo de empresas propiedad en última instancia de Bacardi Limited.

El Grupo Bacardi está decidido a seguir los más altos estándares de integridad comercial, protección medioambiental, normas laborales y salud y seguridad, basados en normativas, convenciones o prácticas recomendadas internacionales¹.

Se esperan estándares similares de los Terceros relacionados con el Grupo Bacardi y se describen en este **CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TERCEROS** (el "Código") que establece los requisitos que deben cumplir los Terceros con respecto al desempeño relacionado con el Grupo Bacardi.

CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES Y LOS REGLAMENTOS

- Los Terceros que hagan negocios con el Grupo Bacardi, incluidos todos sus subcontratistas, deben operar de plena conformidad con las leyes de sus respectivos países y con todas las normas, reglamentos, costumbres y estándares industriales publicados que les sean aplicables. En caso de conflicto entre el Código y la legislación local, prevalecerá la legislación local.
- Los Terceros deben mantener y poner a disposición suficientes registros para demostrar el cumplimiento legal y normativo cuando así lo solicite el Grupo Bacardi.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

- Los Terceros deben contar con controles adecuados para minimizar el riesgo de corrupción en todas las áreas de su negocio.
- Los Terceros no deben ofrecer ni aceptar ninguna forma de pago corrupto u otro incentivo. El ofrecimiento o aceptación de sobornos dará lugar a la cancelación inmediata del contrato del Tercero. Esta prohibición incluye pagos de "facilitación" o de "incentivo" a funcionarios gubernamentales.
- Los Terceros deben contar con procesos para evitar situaciones de conflicto de intereses y garantizar que los empleados informen de esas situaciones de manera oportuna.

Regalos, hospitalidad y entretenimiento

- El intercambio de regalos, hospitalidad y entretenimiento está **prohibido durante un periodo de licitación/negociación**.
- Los regalos y entretenimiento **a representantes de oficinas gubernamentales**, funcionarios públicos, empresas de propiedad estatal o empresas privadas son aceptables siempre que sean **legales y razonables, tanto en coste como en alcance**. Nunca se debe pretender ni esperar que influyan en las decisiones comerciales del destinatario. Los Terceros nunca deben ofrecer regalos ni proporcionar entretenimiento **a representantes de oficinas gubernamentales**, funcionarios públicos, empresas de propiedad estatal en nombre de Bacardi, sin la debida autorización del representante de Bacardi.

¹ El código fundamental de la iniciativa de comercio ético (ETI por sus siglas en inglés) <http://www.ethicaltrade.org/>; las convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo www.ilo.org; la declaración universal de derechos humanos de las Naciones

Unidas <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; la Ley contra el Soborno del Reino Unido; la FCPA; los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas www.unglobalcompact.org (del cual Bacardi es signatario); la convención Naciones Unidas sobre la diversidad biológica <https://www.cbd.int/>

CONFLICTO DE INTERESES

En Bacardi, confiamos en nuestros empleados para informar de cualquier conflicto de intereses con nuestros compañeros o con nuestros socios comerciales. Esperamos que nuestros socios comerciales sean igualmente transparentes para evitar cualquier situación que pueda percibirse como beneficiosa para un individuo personalmente. Los conflictos pueden incluir a familiares que trabajen para una empresa de Bacardi o para el tercero con el que nos relacionamos, una empresa comercial común fuera de cualquiera de las empresas, una relación personal íntima. Cualquier conflicto de este tipo debe compartirse tan pronto como se produzca para garantizar que una relación comercial conflictiva se gestione de manera responsable.

CONFIDENCIALIDAD

El Grupo Bacardi respeta la información confidencial de los demás y nunca intentará obtener o divulgar la información confidencial de otras empresas, tanto si nos llega directamente o de terceros. Esperamos que nuestros Terceros hagan lo mismo. La información confidencial incluye, por ejemplo, listas de clientes, información de productos, planes de ventas y marketing, planes comerciales de la empresa y cualquier otra información confidencial o registrada.

SANCIONES COMERCIALES

Los Terceros no participarán en ninguna transacción, comercial o de otro tipo, con personas, entidades u otros organismos especificados o designados sujetos o identificados en virtud de sanciones, restricciones o embargos comerciales nacionales o internacionales aplicables.

ACCIONES CONTRARIAS A LA COMPETENCIA

Los Terceros no deben celebrar ningún contrato o acuerdo con competidores u otras personas que restrinjan la competencia, en concreto acuerdos para fijar precios, asignar mercados o limitar ventas.

PUBLICIDAD DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS

Cuando proceda, los Terceros deben asegurarse de que cualquier tipo de comunicación comercial relacionada con bebidas alcohólicas cumpla con las leyes y reglamentos aplicables relacionados con la publicidad de bebidas alcohólicas, y con las siguientes pautas:

- No dirigir la publicidad específicamente a menores, ni inclusión de publicidad en programas o espacios que estén dirigidos principalmente a este grupo de edad.
- No incentivar el consumo excesivo o abusivo, ni dar una imagen negativa de la abstinencia o la sobriedad; no resaltar el contenido alcohólico de las bebidas como algo positivo.
- No sugerir que el consumo de alcohol puede contribuir al éxito profesional, social o sexual, o que aumente el atractivo sexual, ayude a superar la timidez o constituya una forma de resolver problemas.
- No asociar las bebidas con el uso de vehículos, armas o la mejora del rendimiento físico o mental, ni atribuirles ningún efecto estimulante, sedante o terapéutico.
- No asociar las bebidas con situaciones de violencia, agresividad, peligro o comportamiento antisocial.

CONDICIONES DE TRABAJO

El empleo se elige libremente.

- No hay trabajo penitenciario forzoso, vinculado o involuntario.

- Los trabajadores no están obligados a depositar "fianzas" ni sus documentos de identificación ante su empleador y son libres de dejar a su empleador después de un aviso razonable.

Se respetan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

- Los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a afiliarse o formar sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.
- El Tercero adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- Los representantes de los trabajadores no son discriminados y tienen acceso para realizar sus funciones de representación en el lugar de trabajo.
- Cuando el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva está restringido por la ley, el empleador facilita, y no obstaculiza, el desarrollo de medios paralelos para la asociación y la negociación independientes y libres.

Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas

- Se deberá proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta el conocimiento predominante de la industria y de cualquier peligro específico. Se deben tomar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y daños a la salud que surjan, estén asociados o se produzcan en el transcurso del trabajo, minimizando, en la medida en que sea viable, las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo.
- Los trabajadores recibirán formación sobre salud y seguridad de forma habitual y registrada, y dicha formación se repetirá para los trabajadores nuevos o reasignados.
- Se debe proporcionar acceso a instalaciones sanitarias limpias y agua potable (para beber) y, si corresponde, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos.
- El alojamiento, cuando se proporcione, será limpio, seguro y satisfará las necesidades básicas de los trabajadores.
- La responsabilidad de la salud y la seguridad se asigna a un representante de la alta dirección.
- Existe una política de salud y seguridad.

Se pagan sueldos justos

- Los sueldos y beneficios pagados por una semana laboral estándar cumplen, como mínimo, los estándares legales nacionales o los estándares de referencia de la industria.
- Todos los trabajadores deberán recibir información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de empleo con respecto a los sueldos antes de comenzar a trabajar y sobre los detalles de sus sueldos para el período de pago en cuestión cada vez que se les paga.
- No se permitirán deducciones de los sueldos como medida disciplinaria ni se permitirá ninguna deducción de los sueldos no prevista por la legislación nacional sin el permiso expreso del trabajador interesado. Todas las medidas disciplinarias deben registrarse.

No se utilizará trabajo infantil²

- Los Terceros cumplen con las normas de la OIT sobre trabajo infantil y prohíben el uso de trabajo infantil y trabajo forzoso u obligatorio en todas sus unidades. El trabajo infantil en este documento significará cualquier trabajo que sea dañino para los niños, es decir, trabajo que sea de explotación, impida que los

niños obtengan una educación o ponga en peligro su bienestar físico, mental o moral.

- Los Terceros no emplean a ninguna persona menor de dieciocho años en el lugar de trabajo. Cuando la legislación nacional permita que los niños de 16 años o más realicen actividades profesionales, el Grupo Bacardi exige imperativamente que la salud, la seguridad y la moral de los niños estén plenamente protegidas, incluida una formación específica integral de los niños en la actividad en cuestión.

Los horarios laborales no son excesivos

- Los horarios laborales cumplen con las leyes nacionales y los estándares de referencia de la industria.
- En cualquier caso, no se exigirá a los trabajadores de forma periódica que trabajen más de 48 horas a la semana y se les proporcionará al menos un día libre por cada período de 7 días de media.
- Las horas extra adicionales serán voluntarias, no excederán regularmente las 12 horas semanales, no se exigirán de manera habitual y siempre se compensarán con una tarifa superior.

La discriminación está prohibida

- No existe discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la formación, ascenso, despido o jubilación por motivos de raza, clase, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o afiliación política.

Los trabajadores temporales reciben un trato justo

- El empleo de trabajadores temporales debe cumplir con las leyes de empleo nacionales pertinentes.
- Los trabajadores que están empleados continuamente con una serie de contratos temporales están potencialmente perdiendo los beneficios del empleo permanente, como vacaciones y subsidio por enfermedad. Los Terceros deben poder demostrar que no mantienen empleados temporales con una serie de contratos de corta duración para evitar proporcionarles los beneficios del empleo indefinido.

Se prohíbe y previene cualquier trato duro o inhumano a los empleados

- Se prohibirá el abuso físico o el castigo, la amenaza de abuso físico, el acoso sexual o de otro tipo y el abuso verbal u otras formas de intimidación.
- Existe un procedimiento formal de apelación disciplinaria y de quejas con registros documentados de audiencias disciplinarias individuales. Este procedimiento respaldará el trato justo de los trabajadores.

MEDIOAMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD

Los Terceros deben cumplir con todas las leyes y reglamentos, prácticas administrativas y políticas de medioambiente, salud y seguridad aplicables relacionadas con la conservación del medio ambiente de los países en los que operan.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

La privacidad de los datos es primordial en Bacardi a medida que nos relacionamos con consumidores, clientes, vendedores y proveedores. Seguimos todas las leyes de privacidad locales pertinentes, brindamos formación periódica a nuestros empleados y utilizamos la tecnología necesaria para garantizar la seguridad de los datos. Esperamos que nuestros socios comerciales sean igualmente responsables de los datos personales de nuestros empleados y de cualquier persona con la que interactúen en nuestro nombre. Cuando sea requerido por la ley, los Terceros relacionados con Bacardi deberán cumplir con cláusulas contractuales específicas de protección de datos.

AUDITORÍA

El Grupo Bacardi tendrá el derecho (pero no la obligación) de supervisar el cumplimiento de este Código, incluido el derecho a realizar, o hacer que su designado realice, inspecciones sin previo aviso de las instalaciones y registros de los Terceros en relación con el negocio con el Grupo Bacardi.

Se espera que todas las no conformidades importantes identificadas mediante una auditoría se aborden en un plazo de 6 meses posteriores a la auditoría. El Grupo Bacardi se reunirá con los Terceros que tengan no conformidades importantes para comprender cualquier desafío o barrera para abordarlos y se esforzará por brindar el apoyo adecuado en la implementación de medidas correctivas.

Actualizado el 26/10/2020



BACARDI LIMITED

CÓDIGO DE CONDUTA PARA TERCEIROS DA BACARDI

Índice

INTRODUÇÃO.....	2
CONFORMIDADE COM AS LEIS E REGULAMENTOS.....	2
ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO	2
<i>Presentes, alojamento e entretenimento</i>	<i>2</i>
CONFLITO DE INTERESSES	4
CONFIDENCIALIDADE	4
SANÇÕES COMERCIAIS	4
ANTICONCORRÊNCIA	4
PUBLICIDADE DE BEBIDAS ALCOÓLICAS.....	4
CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	4
<i>O emprego é escolhido livremente.</i>	<i>4</i>
<i>Respeitamos a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva</i>	<i>5</i>
<i>As condições de trabalho são seguras e higiênicas.....</i>	<i>5</i>
<i>São pagos salários justos</i>	<i>5</i>
<i>As horas de trabalho não são excessivas</i>	<i>6</i>
<i>A discriminação é proibida</i>	<i>6</i>
<i>Os trabalhadores temporários são tratados de forma justa.....</i>	<i>6</i>
<i>Qualquer tratamento agressivo ou desumano dos funcionários é proibido e evitado</i>	<i>6</i>
AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA (EHS).....	6
PRIVACIDADE DE DADOS.....	6
AUDITORIA	7

INTRODUÇÃO

O Grupo Bacardi é a maior empresa privada de bebidas destiladas do mundo, produzindo e comercializando várias bebidas espirituosas e vinhos internacionalmente reconhecidos, que são distribuídos e vendidos globalmente. Conforme aqui utilizado, a referência ao “Grupo Bacardi” significará uma referência à Bacardi-Martini B.V. (“BMBV”) e a qualquer outro membro do grupo de empresas detidas pela Bacardi Limited. O Grupo Bacardi está determinado em cumprir os mais elevados padrões de Integridade Empresarial, Proteção Ambiental, Normas Laborais e de Saúde e Segurança, com base em regulamentos, convenções e/ou nas melhores práticas internacionais¹.

São esperados padrões semelhantes dos Terceiros do Grupo Bacardi e são descritos neste **CÓDIGO DE CONDUCTA PARA TERCEIROS** (o “Código”), que define os requisitos que os Terceiros devem cumprir em relação à atividade empresarial que mantêm com o Grupo Bacardi.

CONFORMIDADE COM AS LEIS E REGULAMENTOS

- Os Terceiros que façam negócios com o Grupo Bacardi, incluindo todos os seus subcontratados, devem atuar em total conformidade com as leis dos seus respetivos países e com todas as regras, regulamentos, normas aduaneiras e do setor que lhes sejam aplicáveis. Em caso de conflito entre o Código e a legislação local, prevalecerá a legislação local.
- Os Terceiros devem conservar e disponibilizar registos suficientes para demonstrar a conformidade legal e regulamentar quando tal for solicitado pelo Grupo Bacardi.

ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO

- Os Terceiros devem ter controlos adequados implementados para minimizar o risco de corrupção em todas as áreas da sua atividade.
- Os Terceiros não devem oferecer ou aceitar qualquer forma de pagamento corrupto ou outro incentivo. A oferta ou aceitação de subornos levará ao cancelamento imediato do contrato com Terceiros. Esta proibição inclui pagamentos de “facilitação” ou “luvas” a funcionários públicos.
- Os Terceiros devem ter processos implementados para evitar situações de conflito de interesses e garantir que os funcionários comunicam estas situações atempadamente.

Presentes, alojamento e entretenimento

- A troca de presentes, alojamento e entretenimento é **proibida durante um período de concurso/negociação**.
- Os presentes e entretenimento disponibilizados **a representantes de organismos públicos**, funcionários públicos, empresas estatais ou empresas privadas são aceitáveis desde que sejam **legais e razoáveis, em termos de custo e alcance**. Nunca devem ter a intenção ou a expectativa de influenciar as decisões comerciais do destinatário. Os Terceiros nunca devem oferecer presentes ou disponibilizar entretenimento **a representantes de organismos públicos**, funcionários públicos, empresas estatais em nome da Bacardi, sem a respetiva autorização do representante Bacardi.

¹ Código Base da Iniciativa Comércio Ético (ICE) <http://www.ethicaltrade.org/>; Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho www.ilo.org; Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; Lei Antissuborno do Reino Unido; FCPA; Princípios do Pacto Global da ONU www.unglobalcompact.org (dos quais a Bacardi é

signatária); Convenção da ONU sobre Diversidade Biológica <https://www.cbd.int/>

CONFLITO DE INTERESSES

Na Bacardi, confiamos nos nossos funcionários para que denunciem quaisquer conflitos de interesses relacionados com os nossos colegas ou com os nossos parceiros comerciais. Esperamos que os nossos parceiros comerciais sejam igualmente transparentes para evitar qualquer situação que possa ser entendida como estando a beneficiar pessoalmente alguém. Os conflitos podem incluir familiares que trabalhem para uma empresa da Bacardi ou para um terceiro com quem tenhamos relações comerciais, uma empresa comercial comum externa a qualquer Empresa, ou uma relação pessoal íntima. Tais conflitos devem ser partilhados assim que ocorrerem para garantir que uma relação comercial incompatível seja gerida responsabilmente.

CONFIDENCIALIDADE

O Grupo Bacardi respeita as informações confidenciais dos outros e nunca procurará obter ou divulgar informações confidenciais de outras empresas, quer nos sejam transmitidas diretamente quer sejam provenientes de terceiros. Esperamos que os Terceiros façam o mesmo. As informações confidenciais incluem, por exemplo, listas de clientes, informações sobre produtos, planos de vendas e marketing, planos de negócios da empresa e quaisquer outras informações sensíveis ou exclusivas.

SANÇÕES COMERCIAIS

Os Terceiros não devem participar em nenhuma transação, comercial ou de outro género, com quaisquer pessoas, entidades ou outros organismos especificados ou designados sujeitos ou identificados ao abrigo de quaisquer sanções, restrições ou embargos comerciais nacionais ou internacionais aplicáveis.

ANTICONCORRÊNCIA

Os Terceiros não devem celebrar quaisquer contratos ou acordos com concorrentes ou outros que restrinjam a concorrência, em particular acordos de fixação de preços, atribuição de mercados ou limitação de vendas.

PUBLICIDADE DE BEBIDAS ALCOÓLICAS

Sempre que relevante, os Terceiros devem assegurar que qualquer tipo de comunicação comercial relativa a bebidas alcoólicas cumpre as leis e regulamentos aplicáveis relacionados com a publicidade de bebidas alcoólicas e com as seguintes diretrizes:

- Não direcionar a publicidade especificamente a menores, nem incluir a publicidade em programas ou espaços que são destinados principalmente a este grupo etário.
- Não encorajar o consumo excessivo ou abusivo, nem dar uma imagem negativa da abstinência ou sobriedade; não realçar o teor alcoólico das bebidas como algo positivo.
- Não sugerir que o consumo de álcool pode contribuir para o sucesso profissional, social ou sexual, ou que aumenta a atração sexual, ajuda a superar a timidez ou constitui uma forma de resolver os problemas.
- Não associar as bebidas à condução de veículos, uso de armas ou melhoria do desempenho físico ou mental, nem lhes atribuir quaisquer efeitos estimulantes, sedativos ou terapêuticos.
- Não associar as bebidas a situações de violência, agressividade, perigo ou comportamento antissocial.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

O emprego é escolhido livremente.

- Não existe trabalho forçado, servil ou involuntário realizado em prisões.

- Os trabalhadores não são obrigados a apresentar “depósitos” ou os seus documentos de identificação ao empregador e são livres de deixar o empregador mediante um prazo razoável de pré-aviso.

Respeitamos a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva

- Os trabalhadores, sem distinção, têm o direito de aderir ou formar sindicatos à sua escolha e de negociar coletivamente.
- O Terceiro adota uma atitude aberta em relação às atividades dos sindicatos e às suas atividades organizacionais.
- Os representantes dos trabalhadores não são discriminados e têm acesso ao desempenho das suas funções representativas no local de trabalho.
- Quando o direito à liberdade de associação e negociação coletiva for restringido por lei, o empregador facilita e não prejudica o desenvolvimento de formas paralelas de associação e de negociação independentes e livres.

As condições de trabalho são seguras e higiênicas

- Deve ser disponibilizado um ambiente de trabalho seguro e higiênico, tendo em conta os conhecimentos predominantes no setor e de quaisquer perigos específicos. Deverão ser tomadas medidas adequadas para evitar acidentes e lesões corporais decorrentes, associados ou que ocorram durante a realização do trabalho, ao minimizar, na medida do razoavelmente praticável, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho.
- Os trabalhadores devem receber formação regular e documentada sobre saúde e segurança, e tal formação deve ser repetida para os trabalhadores novos ou transferidos.
- Deve ser fornecido acesso a instalações sanitárias limpas e com água potável (para beber) e, se apropriado, instalações salubres para o armazenamento de alimentos.
- O alojamento, quando disponibilizado, deve ser limpo, seguro e satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores.
- A responsabilidade pela saúde e segurança é atribuída a um alto representante da administração.
- Está em vigor uma política de saúde e segurança.

São pagos salários justos

- Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão cumprem, no mínimo, as normas legais nacionais ou as normas de referência do setor.
- Todos os trabalhadores devem receber informações escritas e compreensíveis sobre as suas condições de emprego relativamente aos salários antes de começarem a trabalhar e sobre os detalhes dos seus salários relativos ao período de pagamento em questão sempre que forem pagos.
- As deduções salariais como medida disciplinar não serão permitidas, nem serão permitidas quaisquer deduções salariais não previstas pela lei nacional sem a permissão expressa do trabalhador em questão. Todas as medidas disciplinares devem ser registadas.

Trabalho infantil² não deve ser usado

- Os Terceiros devem cumprir as normas da OIT relativas ao trabalho infantil e proibir o uso de trabalho infantil e trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas instalações. Neste documento, entende-se por trabalho infantil qualquer trabalho que seja prejudicial para as crianças, ou seja, trabalho que seja

explorador, impeça que as crianças recebam uma formação e/ou comprometa o seu bem-estar físico, mental ou moral.

- Os Terceiros não empregam pessoas com menos de dezoito anos no local de trabalho. Quando a lei nacional permitir que as crianças com 16 anos ou mais realizem atividades profissionais, o Grupo Bacardi exige imperativamente que a saúde, a segurança e o moral das crianças sejam totalmente protegidos, incluindo formação específica abrangente das crianças na atividade em questão.

As horas de trabalho não são excessivas

- As horas de trabalho cumprem as leis nacionais e as normas de referência do setor.
- Em todo o caso, os trabalhadores não serão obrigados a trabalhar regularmente mais de 48 horas por semana e devem receber, em média, pelo menos um dia de folga por cada período de 7 dias.
- As horas extraordinárias adicionais serão voluntárias, não excederão regularmente as 12 horas semanais, não serão exigidas com regularidade e serão sempre compensadas com uma taxa bonificada.

A discriminação é proibida

- Não existe discriminação na contratação, pagamento, acesso a formação, promoção, rescisão ou reforma com base na raça, casta, nacionalidade, religião, idade, deficiência, sexo, estado civil, orientação sexual, filiação sindical ou política.

Os trabalhadores temporários são tratados de forma justa

- O emprego dos trabalhadores temporários deve cumprir as leis laborais nacionais relevantes.
- Os trabalhadores que trabalham continuamente numa série de contratos temporários estão, potencialmente, a perder os benefícios do emprego permanente, como subsídio de férias e subsídio por doença. Os Terceiros devem ser capazes de demonstrar que não mantêm funcionários temporários numa série de contratos de curto prazo para evitar dar-lhes os benefícios de um emprego permanente.

Qualquer tratamento agressivo ou desumano dos funcionários é proibido e evitado

- São proibidas agressões ou punições físicas, a ameaça de agressões físicas, assédio sexual ou outro tipo de perseguição e agressões verbais ou outras formas de intimidação.
- Existe um procedimento formal de recurso disciplinar e de queixa, com registos documentados de audiências disciplinares individuais. Este procedimento sustentará o tratamento justo dos trabalhadores.

AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA (EHS)

Os Terceiros devem cumprir todas as leis e regulamentos, práticas administrativas e políticas aplicáveis de EHS relacionadas com a preservação do ambiente dos países onde atuam.

PRIVACIDADE DE DADOS

A privacidade de dados é fundamental na Bacardi, uma vez que mantemos relações com consumidores, clientes, prestadores de serviços e fornecedores. Cumprimos todas as leis de privacidade locais relevantes, fornecemos formação regular aos nossos funcionários e aplicamos a tecnologia necessária para garantir a segurança dos dados. Esperamos que os nossos parceiros comerciais sejam igualmente responsáveis pelos dados pessoais dos nossos funcionários e de quaisquer pessoas com quem interajam em nosso nome. Quando legalmente exigido, os

Terceiros da Bacardi serão obrigados a cumprir cláusulas contratuais específicas de proteção de dados.

AUDITORIA

O Grupo Bacardi terá o direito (mas não a obrigação) de monitorizar a conformidade com este Código, incluindo o direito de efetuar, ou ter o seu representante designado a efetuar, inspeções não anunciadas a instalações e registos dos Terceiros no âmbito da atividade empresarial com o Grupo Bacardi.

Está previsto que quaisquer casos de não conformidade de relevo identificados através de uma auditoria sejam resolvidos no prazo de 6 meses após a auditoria. O grupo Bacardi irá reunir-se com os Terceiros com casos de não conformidade de relevo para compreender quaisquer desafios ou barreiras à sua resolução e irá esforçar-se por prestar o apoio adequado na implementação de ações corretivas.

Atualizado a 26/10/2020



BACARDI LIMITED

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ДЛЯ ТРЕТЬИХ СТОРОН КОМПАНИИ BACARDI

Содержание

ВСТУПЛЕНИЕ	2
СООТВЕТСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯМ ЗАКОНОВ, ПРАВИЛ И НОРМ	2
КОРРУПЦИЯ И ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО	2
<i>Подарки, знаки гостеприимства и развлечения</i>	2
КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	4
КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	4
ТОРГОВЫЕ САНКЦИИ	4
ЗАЩИТА ОТ КОНКУРЕНЦИИ	4
РЕКЛАМА АЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ	4
УСЛОВИЯ РАБОТЫ	5
<i>Трудовой договор заключается на основании свободного выбора</i>	5
<i>Соблюдение права на свободу ассоциаций и права на ведение коллективных переговоров</i>	5
<i>Условия труда являются безопасными и гигиеничными</i>	5
<i>Выплачивается справедливая заработная плата</i>	6
<i>Рабочее время не является чрезмерным</i>	6
<i>Дискриминация запрещена</i>	6
<i>С временными работниками обращаются справедливо</i>	6
<i>Жестокое или бесчеловечное обращение с сотрудниками запрещено и предотвращается</i>	7
ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ	7
КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ	7
АУДИТ	7

ВСТУПЛЕНИЕ

Bacardi Group — крупнейшая в мире частная компания по производству спиртных напитков, которая производит и продает всемирно известные спиртные напитки и вина, распространяемые для продажи по всему миру. В настоящем документе упоминание «Bacardi Group» означает компанию Bacardi-Martini B.V. («BMBV») и любую другую компанию группы, в конечном счете принадлежащую компании Bacardi Limited.

Группа компаний Bacardi полна решимости действовать с соблюдением высочайших стандартов деловой этики, защиты окружающей среды, трудовых стандартов, стандартов охраны здоровья и безопасности, основанных на международных нормативно-правовых актах, конвенциях и/или передовой практике¹.

Требования по соблюдению аналогичных стандартов действуют и в отношении Третьих сторон компании Bacardi Group. В настоящем **КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ДЛЯ ТРЕТЬИХ СТОРОН** («Кодекс») установлены требования, которым должны соответствовать Третьи стороны в отношении деятельности, связанной с компанией Bacardi Group.

СООТВЕТСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯМ ЗАКОНОВ, ПРАВИЛ И НОРМ

- Третьи стороны, ведущие дела с Bacardi Group, включая всех их субподрядчиков, должны действовать в полном соответствии с законами своих стран, а также со всеми применимыми правилами, нормативно-правовыми актами, таможенными и опубликованными отраслевыми стандартами, применимыми к ним. В случае наличия противоречия между Кодексом и местным законодательством преимущественную силу имеет местное законодательство.
- Третьи стороны должны вести и по запросу Bacardi Group предоставлять записи, достаточные для того, чтобы продемонстрировать надлежащее соблюдение правовых и нормативных требований.

КОРРУПЦИЯ И ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО

- Третьи стороны должны применять адекватные средства контроля, чтобы минимизировать риск коррупции во всех сферах своей деятельности.
- Третьим сторонам запрещено предлагать или принимать какие-либо формы коррупционных или других стимулирующих платежей. Установленный факт предложения или получения взятки приведет к немедленному расторжению договора с Третьей стороной. Этот запрет распространяется также на «платежи за упрощение формальностей» или «подмазочные» платежи государственным служащим.
- В компаниях Третьих сторон должны действовать процессы, позволяющие избегать ситуаций конфликта интересов и гарантировать своевременное сообщение сотрудниками о таких ситуациях.

Подарки, знаки гостеприимства и развлечения

- Обмен подарками, предоставление знаков гостеприимства и развлечений **запрещены в период проведения торгов/переговоров.**
- Предоставление подарков и развлечений **представителям государственных учреждений, государственным служащим, государственным предприятиям или частным компаниям допустимо, если они являются законными и разумными как по стоимости, так и по объему.** Они никогда не

должны предоставляться с намерением или ожиданиями, что они могут повлиять на решения получателя, связанные с бизнесом. Третьим сторонам запрещено предлагать подарки или развлечения **представителям государственных учреждений**, государственным служащим, представителям государственных предприятий от имени компании Bacardi без надлежащего разрешения представителя компании Bacardi.

¹ Базовый кодекс Инициативы по этической торговле (The Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code) <http://www.ethicaltrade.org/>; Основные конвенции Международной организации труда (The Fundamental Conventions of the International Labor Organization) www.ilo.org; Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций (The United Nations Universal Declaration of Human Rights) <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; Закон Великобритании о взяточничестве (The UK Bribery Act); Закон США о противодействии зарубежной коррупционной практике (FCPA); Принципы инициативы ООН в отношении глобального договора (The UN Global Compact Principles) www.unglobalcompact.org (участником которого является компания Bacardi); Конвенция ООН о биологическом разнообразии (UN Convention on Biological Diversity) <https://www.cbd.int/>

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Компания Bacardi поощряет своих сотрудников сообщать о любых конфликтах интересов с нашими коллегами или деловыми партнерами. Мы ожидаем, что наши деловые партнеры будут соблюдать аналогичные принципы прозрачности, чтобы избежать ситуаций, которые могут быть восприняты как имеющие своей целью приобретение личной выгоды. Конфликты интересов могут затрагивать членов семьи, работающих на компанию Bacardi или на третью сторону, с которой мы взаимодействуем, обычное коммерческое предприятие вне какой-либо компании, лиц, с которыми установлены близкие личные отношения. О любых подобных конфликтах следует сообщать сразу после их возникновения, чтобы обеспечить ответственное управление деловыми отношениями, в которых имеет место конфликт интересов.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Bacardi Group уважает конфиденциальность информации других лиц и никогда не будет стремиться получить или раскрыть конфиденциальную информацию других компаний, независимо от того, поступает ли она к нам напрямую или от третьих лиц. Мы ожидаем, что наши Третьи стороны будут поступать так же. К конфиденциальной информации относятся, например, списки клиентов, информация о продуктах, планы продаж и маркетинга, бизнес-планы компании и любая другая конфиденциальная или служебная информация.

ТОРГОВЫЕ САНКЦИИ

Третьи стороны не должны участвовать в каких-либо коммерческих или иных сделках с любыми указанными или внесенными в Список граждан особых категорий и запрещенных лиц физическими и юридическими лицами, организациями или другими органами, подпадающими под действие каких-либо применимых национальных или международных торговых санкций, ограничений или эмбарго.

ЗАЩИТА ОТ КОНКУРЕНЦИИ

Третьи стороны не должны вступать с конкурентами или другими лицами в какие-либо соглашения или договоренности, ограничивающими конкуренцию, в частности, соглашения об установлении цен, распределении рынков или ограничении продаж.

РЕКЛАМА АЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ

В соответствующих случаях Третьи стороны должны обеспечить соответствие любого вида коммерческих сообщений, касающихся алкогольных напитков, применимым законам и нормативно-правовым актам, касающимся рекламы алкогольных напитков, а также следующим руководящим принципам:

- Запрещается создавать рекламу, предназначенную специально для несовершеннолетних, или включать рекламу в те программы или размещать её в тех местах, которые в основном предназначены для этой возрастной группы.
- В рекламе не должно содержаться никакого поощрения чрезмерного потребления или злоупотребления алкоголем или создания негативного образа воздержания или трезвости; а также подчеркивания содержания алкоголя в напитках как чего-то положительного.
- В ней также не должно содержаться никаких предположений о том, что употребление алкоголя может способствовать профессиональному, социальному или сексуальному успеху или что он увеличивает сексуальную привлекательность, помогает преодолеть застенчивость или является способом решения проблем.

- Запрещается связывать в рекламе употребление напитков с управлением транспортными средствами, использованием оружия или улучшением физической или умственной работоспособности, а также приписывать ему какие-либо стимулирующие, седативные или терапевтические эффекты.
- Запрещается также в рекламе связывать напитки с ситуациями проявления насилия, агрессивности, опасности или антиобщественного поведения.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Трудовой договор заключается на основании свободного выбора.

- Запрещается принудительный, кабальный или недобровольный труд заключенных.
- От работников нельзя требовать предоставлять работодателю какой-либо «залог» или свои документы, удостоверяющие личность, и они могут уволиться из компании своего работодателя после подачи уведомления в разумный срок.

Соблюдение права на свободу ассоциаций и права на ведение коллективных переговоров

- Все работники без каких-либо различий имеют право вступать в профсоюзы или создавать их по своему выбору и вести коллективные переговоры.
- Третья сторона непредвзято относится к деятельности профсоюзов в целом и их организационной деятельности.
- Представители работников не подвергаются дискриминации и могут свободно выполнять свои представительские функции на рабочем месте.
- В тех случаях, когда право на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров ограничено законом, работодатель способствует, но не препятствует разработке параллельных средств обеспечения свободной ассоциации и ведения переговоров.

Условия труда являются безопасными и гигиеничными

- Работникам должна быть обеспечена безопасная и гигиеничная рабочая среда с учетом распространенных практик отрасли и конкретных угроз безопасности. Должны быть предприняты соответствующие меры для предотвращения несчастных случаев и травм, возникающих в их результате, связанных или возникающих в процессе работы, путем минимизации, насколько это практически возможно, причин угроз безопасности, присущих конкретной производственной среде.
- Рабочие должны проходить регулярное и тщательно контролируемое обучение по охране труда и технике безопасности, и такое обучение должно повторяться для новых или переведенных на другую должность работников.
- Работникам должен быть обеспечен доступ к чистым туалетам и питьевой воде, а при необходимости — и к средствам для хранения продуктов, отвечающим санитарным нормам.
- Жилые помещения, если таковые имеются, должны быть чистыми, безопасными и удовлетворять основным потребностям работников.
- Ответственность за здоровье и безопасность работников возложена на представителя высшего руководства.
- Действует политика охраны труда и техники безопасности.

Выплачивается справедливая заработная плата

- Заработная плата и льготы, выплачиваемые за стандартную рабочую неделю, соответствуют как минимум национальным (установленным законом) или отраслевым стандартам.
- Всем работникам до того, как они приступят к работе, должна быть предоставлена письменная и понятная информация об условиях их занятости в отношении заработной платы, а также об особенностях их заработной платы за соответствующий период оплаты труда каждый раз, когда им выплачивается заработная плата.
- Не допускаются, удержания из заработной платы в качестве дисциплинарной меры, а также любые удержания из заработной платы, не предусмотренные национальным законодательством, без явного разрешения соответствующего работника. Все дисциплинарные меры должны регистрироваться.

Детский труд² не должен использоваться

- Третьи стороны соблюдают стандарты МОТ в отношении детского труда и запрещают использование детского труда, а также принудительного или подневольного труда на всех своих предприятиях. Детский труд в настоящем документе означает любую работу, которая вредна детям, то есть работа, которая связана с эксплуатацией, мешает детям получать образование и/или ставит под угрозу их физическое, умственное или моральное благополучие.
- Третьи стороны не нанимают на работу лиц моложе восемнадцати лет. В тех случаях, когда национальное законодательство разрешает детям в возрасте 16 лет и старше заниматься профессиональной деятельностью, компания Bascardi Group настоятельно требует, чтобы здоровье, безопасность и моральное благополучие детей были полностью защищены, включая комплексное специальное обучение детей в области соответствующей деятельности.

Рабочее время не является чрезмерным

- Рабочее время соответствует национальным законам и отраслевым стандартам.
- В любом случае работники не должны на регулярной основе работать более 48 часов в неделю, и им должен быть предоставлен в среднем как минимум один выходной на каждые 7 дней.
- Дополнительные сверхурочные часы должны быть добровольными, не должны регулярно превышать 12 часов в неделю, не должны требоваться на регулярной основе и всегда должны оплачиваться по повышенной ставке.

Дискриминация запрещена

- При приеме на работу, выплате компенсации, доступе к обучению, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию запрещается дискриминация по признаку расы, касты, национального происхождения, религии, возрасту, инвалидности, полу, семейному положению, сексуальной ориентации, членству в профсоюзах или политической принадлежности.

С временными работниками обращаются справедливо

- Прием на работу временных работников должен соответствовать требованиям национального трудового законодательства.
- Работники, которые постоянно работают по ряду временных контрактов, потенциально лишены преимуществ постоянной занятости, таких как отпуск и оплата больничных. Третьи стороны

должны продемонстрировать, что они не удерживают временных сотрудников по ряду краткосрочных контрактов, с тем чтобы избежать предоставления им преимуществ постоянной занятости.

Жестокое или бесчеловечное обращение с сотрудниками запрещено и предотвращается

- Запрещаются применение физического насилия или дисциплинарных мер, угрозы физического насилия, сексуальные домогательства или другие притеснения, словесные оскорбления или другие формы запугивания.
- Существует формальная процедура обращения с жалобами по дисциплинарным и трудовым вопросам с соответствующим документированием их индивидуального дисциплинарного рассмотрения. Такая процедура поддерживает справедливое отношение к работникам.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА, ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Третьи стороны должны соблюдать все применимые законы и правила, административные практики и политики в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности (Environment, health and safety, EHS), касающиеся охраны окружающей среды в странах, в которых они осуществляют свою деятельность.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ

Конфиденциальность данных является первостепенным приоритетом в компании Bacardi, поскольку мы взаимодействуем с потребителями, клиентами и поставщиками. Мы соблюдаем все соответствующие местные законы о конфиденциальности, проводим регулярное обучение наших сотрудников и используем необходимые технологии для обеспечения безопасности данных. Мы ожидаем, что наши деловые партнеры возьмут на себя аналогичную ответственность за безопасность персональных данных наших сотрудников и всех лиц, с которыми они взаимодействуют от нашего имени. Когда это требуется по закону, третьи стороны компании Bacardi будут обязаны соблюдать определенные договорные положения о защите данных.

АУДИТ

Группа Bacardi имеет право (но не обязана) контролировать соблюдение настоящего Кодекса, включая право проводить или требовать от своего уполномоченного проведения внеплановых проверок объектов и записей Третьих сторон, связанных с бизнесом с Bacardi Group.

Любые серьезные несоответствия, выявленные в ходе аудита, должны быть устранены в течение 6 месяцев после проведения аудита. Группа Bacardi организует встречу с Третьими сторонами, у которых выявлены серьезные несоответствия, чтобы разъяснить любые проблемы или препятствия для их разрешения, и будет стремиться предоставлять соответствующую поддержку в реализации корректирующих действий.

Обновлено 26.10.2020



BACARDI LIMITED

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ДЛЯ СТОРОННІХ КОМПАНІЙ, ЩО СПІВПРАЦЮЮТЬ ІЗ BACARDI

Зміст

ВСТУП	2
ДОТРИМАННЯ ЗАКОНІВ І ПОСТАНОВ	2
БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ ТА ХАБАРНИЦТВОМ	2
<i>Подарунки, корпоративні витрати й прийоми</i>	2
КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ	4
КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ	4
ТОРГОВІ САНКЦІЇ	4
ЗАХИСТ КОНКУРЕНЦІЇ	4
РЕКЛАМА АЛКОГОЛЬНИХ ВИРОБІВ	4
УМОВИ ПРАЦІ	5
<i>Прийом на роботу є добровільним.</i>	5
<i>Ми дотримуємося прав на створення професійних спілок і ведення переговорів для укладання колективних угод</i>	5
<i>Працівники виконують роботу за відповідних умов безпеки й гігієни</i>	5
<i>Працівники отримують гідну оплату</i>	5
<i>Робочі години не мають перевищувати норми</i>	6
<i>Дискримінація заборонена</i>	6
<i>Тимчасові працівники отримують справедливі умови праці</i>	6
<i>Будь-яке жорстоке й негуманне ставлення до працівників заборонене, і його слід уникати</i>	6
ОХОРОНА ПРАЦІ, ДОВКІЛЛЯ Й ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ	7
ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ	7
АУДИТ	7

ВСТУП

Bacardi Group — це найбільша у світі приватна група компаній із виготовлення міцних спиртних напоїв, що виробляє та постачає на ринок різноманітні алкогольні напої та вина, які потім розповсюджують у всьому світі. У контексті цього документа Bacardi Group означатиме Bacardi-Martini B.V. (далі — BMBV) і будь-яку іншу компанію-учасника групи компаній, якою одноосібно володіє Bacardi Limited.

Bacardi Group має твердий намір дотримуватися найвищих стандартів корпоративної етики, захисту довкілля, захисту прав працівників і охорони праці відповідно до міжнародних норм, конвенцій і рекомендацій¹.

Ось чому вона очікує від сторонніх компаній, що співпрацюють із Bacardi Group, дотримання аналогічних стандартів, описаних у цьому **КОДЕКСІ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ДЛЯ СТОРОННІХ КОМПАНІЙ** (далі — Кодекс), у якому наведено вимоги до сторонніх компаній, які виконують діяльність, пов'язану з Bacardi Group.

ДОТРИМАННЯ ЗАКОНІВ І ПОСТАНОВ

- Сторонні компанії, які співпрацюють із Bacardi Group, а також з усіма субпідрядниками групи, мають діяти, суворо дотримуючись законів відповідних країн і всіх застосовних правил, норм, правил поведінки й промислових стандартів. У разі виникнення протиріч між Кодексом і місцевим законодавством пріоритет матиме місцеве законодавство.
- Сторонні компанії мають вести належний облік відповідних документів на підтвердження дотримання правових і нормативних вимог і надавати такі документи на вимогу Bacardi Group.

БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ ТА ХАБАРНИЦТВОМ

- Сторонні компанії мають використовувати відповідні засоби перевірки, щоб мінімізувати ризик корупції в усіх сферах своєї діяльності,
- не пропонувати й не приймати хабарі чи заохочення будь-якого виду. Пропозиція чи отримання хабаря призведе до негайного розірвання угоди зі сторонньою компанією. До цієї заборони входять платежі для спрощення процесів і пришвидшення оформлення, призначені представникам влади
- Сторонні компанії мають застосовувати процеси для уникнення конфлікту інтересів, що сприятимуть негайному звітуванню працівників у разі виникнення таких ситуацій

Подарунки, корпоративні витрати й прийоми

- Обмін подарунками, корпоративні витрати й прийоми **під час періоду участі в тендері або переговорів** заборонені.
- Подарунки й прийоми, **призначені для представників влади**, чиновників, керівництва державних підприємств або приватних компаній, прийнятні, якщо такі заохочення можна вважати **правомірними й раціональними щодо вартості й розміру**. У жодному разі їх не можна застосовувати з міркувань впливу на рішення отримувача стосовно ділової діяльності. Сторонні компанії не мають права презентувати подарунки або організовувати прийоми для **представників влади**, чиновників, керівництва державних підприємств від імені Bacardi, не отримавши дозвіл від представника Bacardi

1. Основний кодекс щодо Ініціативи етичної торгівлі <http://www.ethicaltrade.org/>; Основні положення Міжнародної організації праці www.ilo.org; Загальна декларація прав людини ООН <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>; Закон Сполученого Королівства щодо протидії хабарництву; Закон США щодо протидії корупції за кордоном; Норми Глобального пакту ООН www.unglobalcompact.org (підписантом якого є Bacardi); Конвенція про охорону біологічного різноманіття <https://www.cbd.int/>

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

У компанії Bacardi ми робимо все можливе, щоб працівники повідомляли про будь-які випадки конфлікту інтересів, пов'язані з їхніми колегами чи бізнес-партнерами. Ми сподіваємось, що наші бізнес-партнери також не приховуватимуть подібну інформацію, щоб уникнути будь-яких ситуацій, які можна сприйняти як такі, що пов'язані з отриманням особистої користі. До випадків конфлікту інтересів можна зарахувати роботу членів їхніх сімей у компанії Bacardi або сторонній компанії, з якою ми співпрацюємо, загальну комерційну діяльність поза межами діяльності будь-якої з компаній, а також близькі особисті стосунки. Про будь-які випадки слід повідомляти відразу після їх виникнення, щоб гарантувати відповідне врегулювання суперечливих робочих відносин.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Bacardi Group розуміє всю важливість конфіденційності інформації й не намагатиметься отримати доступ до конфіденційної інформації інших компаній чи розкрити її, незалежно від того, надходить така інформація безпосередньо нам чи від сторонніх компаній. Група сподівається, що Сторонні компанії дотримуватимуться такого підходу. До конфіденційної інформації належать, наприклад, списки клієнтів, відомості про виріб, плани продажів і маркетингу, бізнес-плани компанії та будь-яка інша закрита чи приватна інформація

ТОРГОВІ САНКЦІЇ

Сторонні компанії не повинні укладати будь-які комерційні чи некомерційні угоди з фізичними, юридичними особами чи іншими суб'єктами права, до яких застосовано відповідні національні чи міжнародні торгові санкції, обмеження або ембарго.

ЗАХИСТ КОНКУРЕНЦІЇ

Сторонні компанії не повинні підписувати договори чи угоди зі своїми конкурентами чи іншими компаніями, що призводить до обмеження конкуренції, зокрема угоди щодо встановлення єдиної ціни, розподілу ринку чи обмеження продажів.

РЕКЛАМА АЛКОГОЛЬНИХ ВИРОБІВ

За необхідності Сторонні компанії мають забезпечити відповідність комерційної комунікації щодо алкогольних виробів застосовним законам і нормам, пов'язаним із рекламою алкогольних виробів, зокрема такими принципами:

- Не рекламувати вироби для неповнолітніх і не розміщувати рекламу в програмах чи місцях, призначених для використання цією категорією осіб
- Не заохочувати до підвищеного чи надмірного споживання та не створювати негативний образ тих, хто відмовляється від вживання алкогольних напоїв чи сповідує тверезий спосіб життя; не висвітлювати вміст алкоголю в напоях як позитивне явище
- Не створювати матеріал, з якого можна зробити висновок, що алкоголь сприяє успіху в професійному, соціальному чи сексуальному житті, підвищує особисту привабливість, допомагає позбутися сором'язливості або знайти спосіб вирішення проблем
- Не пов'язувати вживання алкогольних виробів із використанням транспортних засобів, зброї, покращенням фізичних чи розумових показників і здатністю до збудження, заспокоєння чи терапевтичного ефекту

- Не вказувати на зв'язок алкогольних виробів і випадків насильства, агресії та антисоціальної поведінки.

УМОВИ ПРАЦІ

Прийом на роботу є добровільним.

- У групі компаній не використовують примусову працю, працю за зобов'язанням і вимушену працю ув'язнених.
- Працівники не зобов'язані залишати в роботодавця «заставу» чи документи, що підтверджують особу, і можуть звільнитись, завчасно попередивши про такий намір.

Ми дотримуємося прав на створення професійних спілок і ведення переговорів для укладання колективних угод

- Кожен працівник має право на створення професійних спілок і приєднання до них, а також право укладати колективні договори.
- Стороння компанія має перейняти таку відкриту політику щодо діяльності професійних спілок і їхньої організаційної діяльності.
- Представники працівників не повинні піддаватися дискримінації та завжди мають змогу виконувати свої функції представництва на підприємстві.
- Якщо право на створення спілок і укладання колективних договорів обмежено законом, роботодавець має сприяти їй у жодному разі не перешкоджати створенню аналогічних засобів для незалежних і вільних об'єднань і ведення переговорів.

Працівники виконують роботу за відповідних умов безпеки й гігієни

- Робочі зони мають бути безпечними й відповідати вимогам щодо гігієни, зокрема з урахуванням знань про небезпеки, які можуть виникати під час праці в такій сфері. Крім того, слід виконати необхідні заходи для уникнення нещасних випадків, травм, що пов'язані з типом діяльності, виникають у результаті чи під час її виконання, мінімізуючи, наскільки це практично можливо, причини небезпек, які наявні в робочому середовищі.
- Працівники повинні проходити регулярні й протокольні навчання з техніки безпеки й охорони праці. Такі навчання слід проводити повторно для нових працівників чи працівників, які отримують нову посаду.
- У робочій зоні слід забезпечити доступ до чистих вбиралень і питної води й, за необхідності, санітарних приміщень для зберігання їжі.
- Якщо в робочій зоні передбачено використання спальних місць, вони мають бути чистими, безпечними й відповідати основним потребам працівників.
- Відповідальність за безпеку й охорону праці несе представник керівництва.
- На підприємстві забезпечено дотримання норм гігієни й техніки безпеки.

Працівники отримують гідну оплату

- Заробітна платня й премії, які виплачують за стандартний робочий тиждень, відповідають, щонайменше, національним правовим нормам або стандартам галузі.
- Перш ніж почати трудову діяльність, працівник має отримати зрозуміло викладену інформацію в письмовій формі про умови прийняття на роботу, а саме про заробітну платню, а також

- отримувати докладний звіт про нарахування заробітної платні за кожний період праці.
- Не дозволено робити вирахування із заробітної платні як дисциплінарне покарання. До того ж заборонені будь-які вирахування, не передбачені місцевим законодавством, якщо їх явно не дозволяє відповідний працівник. Усі дисциплінарні покарання підлягають обліку.

Використання дитячої праці² заборонене

- Сторонні компанії мають дотримуватися стандартів Міжнародної організації праці щодо дитячої праці й забороняти використання праці дітей і примусову чи вимушену працю в усіх підрозділах. Дитячею працею в цьому документі вважається будь-яка праця, що шкодить дітям, тобто експлуатаційна праця, яка перешкоджає отриманню освіти та (або) ставить під загрозу їхнє фізичне, психічне або духовне здоров'я
- Сторонні компанії зобов'язані не використовувати працю осіб, яким не виповнилося вісімнадцять років. Якщо згідно з національним законодавством професійну діяльність мають право виконувати особи, яким виповнилося 16 років, Bascardi Group наполегливо вимагає забезпечувати для таких осіб повний захист здоров'я, безпеки й морального стану, зокрема надавати повноцінне навчання щодо відповідної діяльності

Робочі години не мають перевищувати норми

- Тривалість робочого дня має бути в межах, установлених національними законами та стандартами галузі.
- Загалом працівники не повинні регулярно працювати понад 48 годин на тиждень і їм необхідно надавати принаймні один вихідний на кожні 7 днів.
- Додаткова понаднормова праця має бути добровільною, не перевищувати 12 годин на тиждень, не застосовуватися на регулярній основі та компенсуватися за ставкою премії.

Дискримінація заборонена

- Під час найму, надання винагород, доступу до навчання, руху кар'єрними сходами, звільнення або виходу на пенсію заборонено проявляти дискримінацію за расою, соціальним статусом, походженням, релігією, віком, фізичними недоліками, статтю, сімейним станом, сексуальною орієнтацією, участю в професійних об'єднаннях або політичними вподобаннями.

Тимчасові працівники отримують справедливі умови праці

- Прийом на роботу тимчасових працівників потрібно виконувати відповідно до застосовних національних трудових прав.
- Працівники, яких постійно наймають за кількома тимчасовими контрактами, не матимуть змоги отримати переваги постійної зайнятості, як-от відпускні й лікарняні виплати. Сторонні компанії повинні мати змогу продемонструвати, що вони не наймають тимчасових працівників за тимчасовими контрактами, щоб уникнути надання переваг постійної зайнятості.

Будь-яке жорстоке й негуманне ставлення до працівників заборонене, і його слід уникати

- Фізичне насилля та покарання, нанесення тілесних ушкоджень, сексуальні домагання чи домагання іншого виду та словесні образи й інші види погроз суворо заборонені.
- У компанії існує офіційна процедура оскарження дисциплінарних покарань і скарг за допомогою

задокументованих записів окремих слухань щодо дисциплінарної відповідальності. Така процедура дає змогу забезпечувати справедливе ставлення до працівників.

ОХОРОНА ПРАЦІ, ДОВКІЛЛЯ Й ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ

Сторонні компанії мають дотримуватися відповідних законів і норм щодо охорони праці, довкілля й техніки безпеки, адміністративних практик і політик, пов'язаних із охороною довкілля країн, у яких вони здійснюють діяльність.

ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Захист персональних даних є першочерговим завданням Bacardi, оскільки ми співпрацюємо з клієнтами, споживачами, продавцями й постачальниками. Ми дотримуємося всіх застосовних місцевих законів щодо конфіденційності, регулярно навчаємо наших працівників і використовуємо необхідні технології, щоби гарантувати належний захист даних. Сподіваємось, що наші бізнес-партнери нестимуть таку саму відповідальність за персональні дані наших працівників та інших осіб, з якими вони співпрацюватимуть від нашого імені. За вимогою закону Сторонні компанії Bacardi повинні будуть дотримуватися умов угоди щодо захисту конкретних даних.

АУДИТ

Bacardi Group має право (але не зобов'язана) контролювати дотримання цього Кодексу, зокрема право виконувати чи доручати вповноваженим особам виконання неочікуваних перевірок підприємства Сторонніх компаній і створення записів щодо діяльності з Bacardi Group.

Будь-які значні невідповідності, виявлені під час аудиту, необхідно буде усунути протягом 6 місяців після виконання перевірки. Bacardi Group організовуватиме зустрічі зі Сторонніми компаніями, під час перевірки яких виявлено значні невідповідності, щоби допомогти зрозуміти проблеми й перешкоди для усунення таких невідповідностей, і докладатиме всіх зусиль, щоби надати відповідну підтримку для усунення виявлених порушень.

Оновлено 26.10.2020



BACARDI LIMITED

หลักจรรยาบรรณ

สำหรับบุคคลที่สามของ **BACARDI**

สารบัญ

คำนำ	2
การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ	2
การต่อต้านการทุจริตและการติดสินบน	2
ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง และสิ่งบันเทิง	2
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	3
การรักษาความลับ	3
การลงโทษทางการค้า	3
การต่อต้านการแข่งขัน	3
การโฆษณาเครื่องมือแอลกอฮอล์	3
สถานะการทำงาน	3
การจ้างงานสามารถเลือกได้อย่างอิสระ	3
เคารพเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน	4
สถานะการทำงานต้องปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	4
มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4
ชั่วโมงการทำงานจะไม่มากเกินไป	4
ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ	5
ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	5
ห้ามและต้องป้องกันการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างรุนแรงหรือไ้รมนุษยธรรม	5
สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย (EHS)	5
ข้อมูลส่วนบุคคล	5
การตรวจสอบ	5

คำนำ

Bacardi Group เป็นบริษัทสุรากลั่นเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในโลก

โดยเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสุราและไวน์หลากหลายประเภทซึ่งถูกกระจายและจำหน่ายไปทั่วโลกและได้รับการยอมรับในระดับสากล ตามที่ใช้นี้ที่อ้างอิงถึง

“Bacardi Group” จะหมายถึงการอ้างอิงถึง **Bacardi-Martini B.V.** (หรือ “BMBV”) และสมาชิกอื่นๆ ของกลุ่มบริษัทที่ **Bacardi Limited** เป็นเจ้าของ

Bacardi Group มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานสูงสุดของความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม มาตรฐานแรงงาน และสุขภาพและความปลอดภัย โดยยึดตามข้อบังคับสากล อนุสัญญา และ/หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด¹

บุคคลที่สามของ **Bacardi Group** ควรมีมาตรฐานที่คล้ายกัน และได้มีการระบุไว้ในหลักจรรยาบรรณสำหรับบุคคลที่สามนี้ (หรือ “จรรยาบรรณ”) ซึ่งระบุข้อกำหนดที่บุคคลที่สามต้องปฏิบัติตามในส่วนของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ **Bacardi Group**

การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ

- บุคคลที่สามที่ทำธุรกิจกับ **Bacardi Group** รวมถึงผู้รับเหมาทั้งหมดของคนที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายของประเทศนั้นๆ รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับ ระเบียบศุลกากร และมาตรฐานอุตสาหกรรมที่มีการเผยแพร่ที่บังคับใช้ทั้งหมด ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างจรรยาบรรณและกฎหมายท้องถิ่น ให้กฎหมายท้องถิ่นมีผลเหนือกว่า
- บุคคลที่สามต้องเก็บรักษาและจัดทำบันทึกให้เพียงพอเพื่อแสดงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเมื่อได้รับการร้องขอจาก **Bacardi Group**

การต่อต้านการทุจริตและการติดสินบน

- บุคคลที่สามต้องมีการบังคับควบคุมอย่างเหมาะสมในการลดความเสี่ยงของการทุจริตในทุกด้านของธุรกิจของตน
- บุคคลที่สามต้องไม่เสนอหรือยอมรับรูปแบบการจ่ายเงินสินบนหรือการจูงใจอื่นๆ การเสนอหรือรับสินบนจะนำไปสู่การยกเลิกสัญญาของบุคคลที่สามทันที ข้อห้ามนี้รวมถึง “การอำนวยความสะดวก” หรือ “การอัดฉีด” ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วย
- บุคคลที่สามต้องมีการระบวนการเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีการขัดผลประโยชน์ และให้แน่ใจว่าพนักงานรายงานสถานการณ์เหล่านั้นอย่างทันที่

ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง และสิ่งบันเทิง

- ในระหว่างการประกวดราคา/การเจรจา ห้ามมีการแลกเปลี่ยนของขวัญ การเลี้ยงรับรอง และสิ่งบันเทิง
 - ของขวัญและสิ่งบันเทิงที่มอบให้ตัวแทนของหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชนเป็นที่ยอมรับได้ควรปฏิบัติตามกฎหมายและสมเหตุสมผลทั้งในด้านราคาและขอบเขต และจะต้องไม่ตั้งใจหรือคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้รับที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- บุคคลที่สามไม่ควรให้ของขวัญหรือมอบความบันเทิงให้ตัวแทนของหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ในนามของ **Bacardi** โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการจากตัวแทนของ **Bacardi**

¹ หลักของจรรยาบรรณทางการค้า (ETI Base Code) <http://www.ethicaltrade.org/>; อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ www.ilo.org;

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยสมัชชาแห่งสหประชาชาติ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>;

กฎหมายการติดสินบนของสหราชอาณาจักร; กฎหมายต่อต้านการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐฯ (FCPA); ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ www.unglobalcompact.org (ซึ่ง Bacardi เป็นผู้ลงนาม); อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ <https://www.cbd.int/>

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ที่ Bacardi เราไว้วางใจพนักงานของเราในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา เราคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจของเรามีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ใดๆ ที่อาจถูกมองว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคคลโดยส่วนตัว ความขัดแย้งอาจรวมถึงสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานให้กับบริษัท Bacardi หรือบุคคลที่สามที่เรามีส่วนร่วมด้วย องค์การธุรกิจร่วมกันภายนอกของบริษัทใดบริษัทหนึ่งดังกล่าว และความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ใกล้ชิด ความขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการรายงานทันทีที่เกิดขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่าความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ขัดแย้งกันจะได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม

การรักษาความลับ

Bacardi Group เคารพในข้อมูลที่เป็นความลับของผู้อื่นและจะไม่เสาะหาหรือเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทอื่นๆ

ไม่ว่าเราจะได้ข้อมูลนั้นโดยตรงหรือจากบุคคลที่สามก็ตาม เราคาดหวังว่าบุคคลที่สามของเราจะทำเช่นเดียวกัน ข้อมูลที่เป็นความลับ ได้แก่ รายชื่อลูกค้า ข้อมูลผลิตภัณฑ์ และการตลาดและการขาย แผนธุรกิจของบริษัท และข้อมูลที่ละเอียดอ่อนหรือข้อมูลกรรมสิทธิ์ต่างๆ

การลงโทษทางการค้า

บุคคลที่สามจะไม่เข้าร่วมในธุรกรรมใดๆ ในทางการค้าหรืออื่นๆ กับบุคคลที่ถูกระบุหรือกำหนด นิติบุคคล หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้หรืออยู่ภายใต้การลงโทษทางการค้า ข้อจำกัด หรือมาตรการคว่ำบาตรภายในประเทศหรือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

การต่อต้านการแข่งขัน

บุคคลที่สามต้องไม่ทำข้อตกลงหรือความเข้าใจใดๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลอื่นๆ ที่จำกัดการแข่งขัน โดยเฉพาะข้อตกลงในการกำหนดราคา การจัดสรรตลาด หรือการจำกัดการขาย

การโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ในกรณีที่เกี่ยวข้องบุคคลที่สามต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า การสื่อสารทางการค้าทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับการโฆษณาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตามแนวทางต่อไปนี้:

- ไม่สื่อสารโฆษณาไปที่ผู้เยาว์แบบเฉพาะเจาะจง หรือไม่รวมโฆษณาไว้ในโปรแกรมหรือพื้นที่ที่มุ่งเป้าไปที่กลุ่มอายุนี้เป็นหลัก
- ไม่สนับสนุนให้บริโภคมากเกินไปหรือไม่เหมาะสม และไม่สร้างภาพลักษณ์เชิงลบกับการละเว้นหรือการงดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
ไม่เน้นย้ำปริมาณแอลกอฮอล์ของเครื่องดื่มว่าเป็นสิ่งที่ดี
- ไม่ชี้แนะว่าการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สามารถนำไปสู่ความสำเร็จทางอาชีพ ทางสังคม หรือทางเพศ หรือเพิ่มความดึงดูดทางเพศ ช่วยเอาชนะความประหม่า หรือเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ปัญหา
- ไม่เชื่อมโยงเครื่องดื่มกับการใช้ยานพาหนะ อาวุธ หรือการพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจ หรืออ้างว่ามีผลต่อการกระตุ่น การกล่อมประสาท หรือการรักษาใดๆ
- ไม่เชื่อมโยงเครื่องดื่มกับสถานการณ์ความรุนแรง ความก้าวร้าว อันตราย หรือพฤติกรรมต่อต้านสังคม

สภาวะการทำงาน

การจ้างงานสามารถเลือกได้อย่างอิสระ

- ไม่มีการบังคับ ผูกมัด หรือใช้แรงงานอย่างกักขังโดยไม่สมัครใจ
- ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องยื่น "เงินมัดจำ" หรือเอกสารประจำตัวกับนายจ้างและมีอิสระที่จะออกจากงานหลังจากแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างสมเหตุสมผล

เคารพเสรีภาพในการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน

- ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงานตามที่ตนเองเลือก และต่อรองร่วมกัน โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ
- บุคคลที่สามต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อกิจกรรมของสหภาพแรงงานและกิจกรรมองค์กรของพวกเขา
- ตัวแทนลูกจ้างจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตัวแทนของพวกเขาในสถานที่ทำงานได้
- ในกรณีที่สิทธิในเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมกันถูกจำกัดภายใต้กฎหมาย นายจ้างจะอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการจัดวิธีการคู่ขนานสำหรับการรวมตัวและการเจรจาต่อรองที่เป็นอิสระและเสรี

สภาวะการทำงานต้องปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

- ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โดยคำนึงถึงความรู้ที่แพร่หลายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและอันตรายใดๆ ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพที่เกิดขึ้นจาก เกี่ยวกับ หรือเกิดขึ้นในการทำงาน โดยการลดสาเหตุของอันตรายที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่เป็นไปได้อย่างสมเหตุสมผล
- ลูกจ้างจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอและมีการบันทึกไว้ และสำหรับลูกจ้างใหม่หรือลูกจ้างที่ได้รับมอบหมายใหม่จะต้องมีการฝึกอบรมซ้ำ
- มีการเข้าถึงห้องน้ำที่สะอาด น้ำดื่มที่ปลอดภัย และจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยสำหรับการจัดเก็บอาหารตามความเหมาะสม
- หากมีการจัดที่พักจะต้องสะอาด ปลอดภัย และตรงตามความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง
- ความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยต้องมอบหมายให้ตัวแทนผู้บริหารระดับสูง
- มีนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย

มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

- ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สำหรับรายสัปดาห์ของการทำงานมาตรฐานเป็นไปตามมาตรฐานทางกฎหมายของประเทศหรือเกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรมเป็นอย่างน้อย
- ลูกจ้างทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเข้าใจได้เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพวกเขาในเรื่องค่าจ้างต่างๆ ก่อนที่พวกเขาจะเข้าทำงาน และเกี่ยวกับรายละเอียดของค่าจ้างสำหรับระยะเวลาการจ่ายที่เกี่ยวข้องในแต่ละครั้งที่ได้รับค่าจ้าง
- จะไม่อนุญาตให้หักเงินจากค่าจ้างเป็นมาตรการทางวินัย และจะไม่อนุญาตให้หักค่าใดๆ จากค่าจ้างที่กฎหมายของประเทศไม่ได้กำหนดไว้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากคนงานนั้น ควรมีบันทึกมาตรการทางวินัยทั้งหมด

ห้ามใช้แรงงานเด็ก²

- บุคคลที่สามจะปฏิบัติตามมาตรฐานของ ILO ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก และห้ามไม่ให้ใช้แรงงานเด็กและบังคับใช้แรงงานในทุกหน่วยงานของตน การใช้แรงงานเด็กในที่นี้หมายถึงงานใดๆ ที่เป็นอันตรายต่อเด็ก เช่น งานที่เป็นการเอาเปรียบงานที่ทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาและ/หรือเป็นอันตรายต่อความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ หรือขวัญกำลังใจ
- บุคคลที่สามจะไม่จ้างบุคคลใดๆ ที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปีในที่ทำงาน ในกรณีที่กฎหมายของประเทศอนุญาตให้เด็กอายุ 16 ปีขึ้นไปสามารถทำกิจกรรมทางวิชาชีพได้ Bacardi Group จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้สุขภาพ ความปลอดภัย และขวัญกำลังใจของเด็กได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ รวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงที่ครอบคลุมสำหรับเด็กในกิจกรรมนั้นๆ

ชั่วโมงการทำงานจะไม่มากเกินไป

- ชั่วโมงการทำงานจะเป็นไปตามกฎหมายของประเทศและเกณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรม

- ไม่ว่าในกรณีใดๆ คนงานจะต้องไม่ถูกกำหนดให้ทำงานเป็นประจำเกิน **48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์** และจะต้องมีวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันสำหรับทุกๆ **7** วัน โดยเฉลี่ย
- การทำงานล่วงเวลาเพิ่มเติมจะเป็นไปตามความสมัครใจ จะต้องไม่เกิน **12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์** อย่างสม่ำเสมอ จะไม่ถูกเรียกร้องให้ทำเป็นประจำ และจะได้รับการชดเชยในอัตราพิเศษเสมอ

ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ

- ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ โดยอิงจากเชื้อชาติ วรรณะ ชนกลุ่มน้อย ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศสภาพ สถานะสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการเข้าร่วมทางการเมือง

ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

- การจ้างลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานของประเทศที่เกี่ยวข้อง
- คนงานที่ทำงานโดยสัญญาชั่วคราวหลายชุดอย่างต่อเนื่องอาจไม่ได้สวัสดิการแบบการจ้างงานถาวร เช่น วันหยุด วันลาป่วย บุคคลที่สามต้องแสดงให้เห็นว่าไม่จ้างพนักงานชั่วคราวด้วยสัญญาระยะสั้นหลายชุดเพื่อหลีกเลี่ยงการให้สวัสดิการแบบการจ้างงานถาวรแก่พวกเขา

ห้ามและต้องป้องกันการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างรุนแรงหรือไร้มนุษยธรรม

- ห้ามมิให้มีการทำร้ายร่างกายหรือการลงโทษทางวินัย การคุกคามทางร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศหรือการละเมิดอื่นๆ และการล่วงละเมิดทางวาจาหรือการข่มขู่ในรูปแบบอื่นๆ
- จัดให้มีขั้นตอนทางวินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ พร้อมเอกสารบันทึกการพิจารณาทางวินัยรายบุคคล กระบวนการดังกล่าวจะสนับสนุนการปฏิบัติต่อคนงานอย่างเป็นธรรม

สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย (EHS)

บุคคลที่สามต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ EHS ที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติทางการบริหาร และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพแวดล้อมของประเทศที่พวกเขาดำเนินการ

ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับ Bacardi เนื่องจากเรามีส่วนร่วมกับผู้บริโภค ลูกค้า ผู้ขาย และซัพพลายเออร์ เราปฏิบัติตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เราจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานของเราเป็นประจำ และใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อรับรองความปลอดภัยของข้อมูล

เราคาดหวังว่าพันธมิตรทางธุรกิจของเราจะรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานของเราและของบุคคลใดๆ ที่พวกเขามีส่วนร่วมในนามของเรา ในกรณีจำเป็นตามกฎหมายบุคคลที่สามของ Bacardi จะต้องยึดถือเงื่อนไขสัญญาการคุ้มครองข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง

การตรวจสอบ

Bacardi Group มิสิทธิ์ (แต่ไม่ใช่ข้อผูกมัด) ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้ รวมถึงสิทธิ์ในการดำเนินการหรือมอบหมายให้ผู้จัดการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกและบันทึกของบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกับ **Bacardi Group** โดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า

ความไม่สอดคล้องที่สำคัญใดๆ ที่ถูกระบุผ่านการตรวจสอบควรได้รับการจัดการภายใน **6** เดือนหลังจากการตรวจสอบ **Bacardi group** จะพบปะกับบุคคลที่สามที่มีความไม่สอดคล้องที่สำคัญเพื่อทำความเข้าใจกับการคัดค้านหรืออุปสรรคใดๆ

ในการจัดการปัญหาเหล่านี้และจะพยายามให้การสนับสนุนที่เหมาะสมในการดำเนินการแก้ไข

อัปเดตเมื่อวันที่ 26 ต.ก. 2563