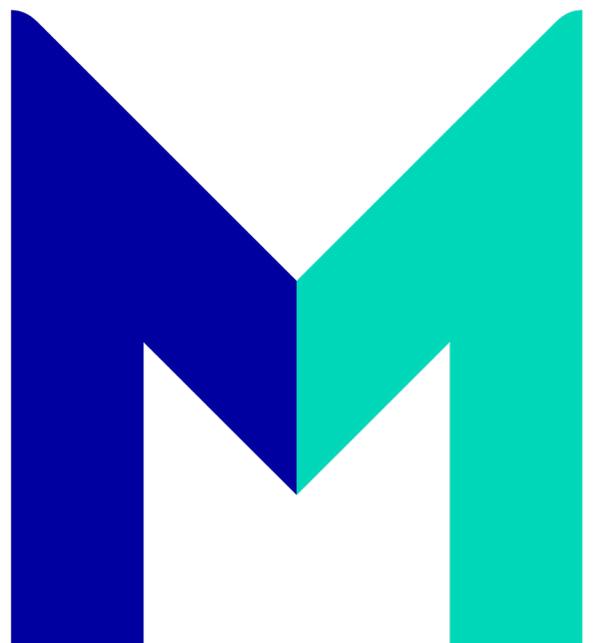


MARS

Code de conduite des fournisseurs



Notre philosophie d'entreprise, qui est profondément ancrée dans les Cinq Principes de Mars, nous amène à travailler uniquement avec les fournisseurs disposés à respecter nos normes et spécifications et respectueux de valeurs compatibles avec les nôtres.

Notre Code de conduite des fournisseurs repose sur la Charte internationale des droits de l'homme, les principes énoncés dans la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

Ce document, ainsi que les instructions qui s'y rapportent, établissent les attentes de Mars vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de pratiques commerciales, notamment au regard des droits de l'homme, de l'environnement, et des pratiques éthiques conformes aux exigences légales, à la Politique relative aux droits de l'homme de Mars, Incorporated, aux autres politiques Mars connexes, et aux bonnes pratiques internationales.

Mars attend de tous ses fournisseurs, c'est-à-dire des tiers avec lesquels Mars entretient des relations commerciales actives pour la fourniture de produits ou services, qu'ils appliquent ce Code de conduite des fournisseurs comme suit:

TRAVAIL DES ENFANTS

- Toute forme d'emploi illégal ou d'exploitation des enfants est interdite.
- Aucune personne ne doit être embauchée avant l'âge de 16 ans ou l'âge légal du travail ou après l'âge de la scolarité obligatoire, en appliquant la règle la plus stricte. Ces indications sont sujettes aux exceptions reconnues par l'Organisation internationale du Travail.
- Les personnes de moins de 18 ans ne doivent pas être embauchées pour des postes comportant des travaux dangereux ou qui interfèrent avec activités éducatives normales.
- Si nécessaire, des mesures de protection de l'enfance doivent être mises en place pour veiller à ce que les activités des travailleurs sur le lieu de travail, dans les logements ou les moyens de transport fournis par l'employeur ne conduisent à aucun préjudice, exploitation ou maltraitance au détriment des enfants

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

- Tous les salaires minimums et avantages prévus par la loi doivent être respectés.
- Le paiement doit être effectué dans les délais impartis, au moins une fois par mois.
- Aucune déduction salariale ne doit être imposée en tant que sanction.
- Conformément à cette norme, des archives détaillées doivent être tenues à jour et des informations transparentes sur les rémunérations doivent être fournies dans les délais impartis.

- Les droits salariaux relatifs à la grossesse, la maternité et l'allaitement, notamment en matière de protections, de congés et d'équipements, doivent être assurés conformément à la loi.

DISCRIMINATION

- La discrimination ou le harcèlement lors de l'embauche, ou concernant la rémunération, les promotions ou les conditions de travail, sur la base de la race, de la couleur de peau, du sexe, de l'origine nationale ou sociale, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de la grossesse, de l'identité de genre ou de tout autre statut protégé par la législation en vigueur doit être interdit.
- Toute forme d'abus ou de harcèlement sur le lieu de travail doit être interdite.

ENVIRONNEMENT

- Les activités doivent être conformes aux lois relatives à l'environnement en vigueur, notamment en ce qui concerne les déchets, l'air et l'eau.
- Toutes les autorisations environnementales nécessaires pour l'utilisation et l'élimination de l'eau et des déchets doivent avoir été obtenues.
- Un titre de propriété ou un bail légal doit être obtenu pour les terrains, rien ne doit indiquer que le droit de propriété ou de location du fournisseur sur ces terrains n'est contesté.

ÉTHIQUE

- Le fournisseur doit respecter toutes les lois en vigueur, notamment celles relatives à la corruption, à la subornation ou à tout autre type de pratique commerciale frauduleuse.

TRAVAIL FORCÉ

- Toutes les formes de travail forcé doivent être interdites, y compris toute forme de travail en prison, de travail s'inscrivant dans le cadre d'un trafic, de servitude pour dette ou travail sur contrat ou lié.
- Les originaux des pièces d'identité et passeports ne doivent pas être conservés et la liberté de circulation ne doit pas être entravée.
- Les travailleurs ne doivent pas être tenus de payer de commissions ou de cautions pour obtenir ou conserver un emploi. Les salaires ne doivent pas être retenus et aucune condition ne doit limiter la capacité d'un travailleur à choisir d'exercer librement un emploi.
- Des informations précises et compréhensibles sur la nature du travail, la rémunération, les horaires de travail et les avantages doivent être communiquées par écrit avant l'embauche

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

- Le droit d'adhérer, de ne pas adhérer ou de constituer un syndicat conformément à la loi doit être respecté sans induire de crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.
- Lorsque les travailleurs sont représentés par un syndicat reconnu légalement, le fournisseur s'engage à établir un dialogue constructif avec les représentants syndicaux librement choisis et à négocier de bonne foi avec eux.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Un lieu de travail sûr et hygiénique doit être mis à disposition des travailleurs conformément à la loi, et des systèmes doivent être mis en place pour détecter et gérer les risques potentiels pour les travailleurs.
- Les travailleurs doivent suivre une formation en matière de santé et de sécurité, les produits dangereux et les produits chimiques doivent être correctement stockés, les équipements de protection individuelle adaptés doivent être fournis.
- Des équipements pour la santé et l'hygiène des travailleurs doivent être prévus sur le site, notamment en matière d'installations sanitaires, d'accès à l'eau potable et de sécurité alimentaire.
- Des restrictions déraisonnables ne doivent pas être imposées aux travailleurs en matière d'accès aux toilettes, de pauses ou d'allaitement.

- Le logement, le transport et la nourriture fournis par l'employeur doivent être salubres et sûrs.

SIGNALEMENT DES PROBLÈMES

- Les travailleurs doivent pouvoir accéder et être sensibilisés à un mécanisme de signalement proposé par le fournisseur, qui doit être transparent, réactif, anonyme, impartial et confidentiel. Celui-ci doit leur permettre de poser des questions ou de signaler des violations des politiques du fournisseur, des valeurs énoncées dans le présent Code de conduite des fournisseurs ou d'autres problématiques, violations légales ou éthiques sur le lieu de travail.
- Les sanctions à l'encontre des travailleurs signalant des violations ou coopérant à des enquêtes doivent être interdites.

HORAIRES DE TRAVAIL

- Les horaires de travail normaux et supplémentaires doivent être conformes à la loi et tenir compte de la sécurité des travailleurs. Les heures supplémentaires doivent s'effectuer sur la base du volontariat.
- 24 heures de repos consécutives doivent être octroyées pour chaque période de travail de 7 jours. Si la loi le permet, 48 heures de repos consécutives doivent être octroyées pour chaque période de travail de 14 jours.

Code de conduite des fournisseurs

Tous les fournisseurs de Mars doivent au minimum se conformer aux lois et réglementations en vigueur. Si le Code de conduite des fournisseurs établit des normes supérieures à celles requises par la loi en vigueur, Mars exige des fournisseurs qu'ils appliquent celles du Code de conduite des fournisseurs. Lorsque l'alignement sur le Code de conduite des fournisseurs est susceptible de causer un conflit ou une violation des lois ou réglementations en vigueur, le fournisseur doit informer Mars de la situation et expliquer de quelle manière il entend exercer ses activités de manière responsable.

Les fournisseurs doivent disposer de politiques, de systèmes de gestion, de procédures et d'effectifs suffisants et adaptés pour répondre aux attentes du Code de conduite des fournisseurs. Les fournisseurs doivent communiquer aux travailleurs les normes auxquelles ils se sont engagés, ainsi que les lois, réglementations et protections applicables. Les fournisseurs devront informer Mars de toute infraction légale avérée ou présumée, y compris de toute action en justice intentée contre le fournisseur par les autorités pour violation des droits de l'homme, de la législation environnementale ou des lois anticorruption. Mars se réserve le droit de demander et de recevoir des informations supplémentaires de la part du fournisseur en ce qui concerne sa gestion des problèmes pertinents.

Les fournisseurs de Mars qui sont des distributeurs, courtiers ou agents doivent également veiller à ce que leurs fournisseurs de premier rang fournissant des produits pour Mars appliquent ces normes et peuvent le garantir à Mars sur demande. Les fournisseurs de Mars doivent fournir à ces partenaires l'aide nécessaire pour répondre à ces attentes en fonction des besoins.

Les fournisseurs ne sont pas autorisés à sous-traiter la production de biens et de services pour Mars sans en avoir préalablement informé Mars et sans avoir reçu d'accord écrit de la part de Mars. Si la sous-traitance est autorisée par Mars, les lieux de travail dans lesquels la sous-traitance est effectuée doivent répondre aux attentes du Code de conduite des fournisseurs.

Les fournisseurs doivent s'assurer que tous leurs prestataires de services sur le lieu de travail, notamment en matière de mise à disposition de main-d'œuvre, appliquent également ces normes. Ils doivent fournir cette assurance à Mars sur demande. Les fournisseurs de Mars doivent apporter l'aide nécessaire à ces prestataires pour répondre à ces attentes en fonction des besoins.

Afin de vérifier le respect par un fournisseur du Code de conduite des fournisseurs, Mars se réserve le droit de demander aux fournisseurs de se soumettre à une auto-évaluation, de divulguer leurs politiques ou procédures en vigueur ou de se soumettre à des audits ou évaluations annoncés ou non sur place, réalisés directement ou par des tiers, y compris pour les logements fournis par le fournisseur ou les prestataires de main-d'œuvre et les lieux de travail dans lesquels le fournisseur a sous-traité la production de produits Mars. Mars se réserve le droit d'auditer le fonctionnement, les documents, les politiques et les procédures des entités susmentionnées et d'organiser des entretiens confidentiels avec les travailleurs en lien avec ces audits ou évaluations, selon les cas et les accords en vigueur. Sur demande, les distributeurs, courtiers et agents fournisseurs de Mars devront fournir à Mars l'accès aux lieux de travail, aux documents, aux politiques, aux procédures et aux travailleurs de leurs fournisseurs de premier rang. Si Mars identifie des domaines de non-conformité, Mars se réserve le droit de demander aux fournisseurs de réaliser les investissements nécessaires pour l'amélioration des systèmes et conditions afin d'assurer la conformité.

Mars encourage ses fournisseurs à comprendre et à mettre en œuvre les mesures appropriées de remédiation relatives aux droits de l'homme, à l'environnement et à l'éthique dans leurs chaînes d'approvisionnement. Sur demande, Mars attend de ses fournisseurs qu'ils partagent avec Mars les politiques, pratiques, difficultés et risques relatifs à leur chaîne d'approvisionnement, et les moyens mis en place pour prévenir ou prendre en compte ces difficultés ou risques. Sur demande de Mars, les fournisseurs doivent communiquer à Mars les informations relatives à leur chaîne d'approvisionnement, notamment les pays d'origine des matières premières utilisées dans les produits fournis à Mars. Mars se réserve le droit de publier ces informations.

Mars se réserve le droit, à son entière discrétion, de ne pas initier, de suspendre ou de mettre fin à ses relations avec un fournisseur si celui-ci refuse de soumettre au Code de conduite des fournisseurs ou de prendre les mesures appropriées pour se mettre en conformité avec ce dernier.