

Kodeks postępowania dostawcy Saferoad

W firmie Saferoad promujemy odpowiedzialność i zrównoważony rozwój przedsiębiorstw również wśród naszych dostawców. Ścisłe współpracujemy z naszymi dostawcami i partnerami biznesowymi w dążeniu do tego celu. W związku z tym przygotowaliśmy niniejszy Kodeks postępowania dostawcy, który określa nasze wymagania względem dostawców i partnerów biznesowych. Przy wyborze nowych dostawców będziemy zwracać szczególną uwagę na standardy socjalne, ładu korporacyjnego i środowiskowe. Niniejszy Kodeks postępowania dostawcy obejmuje zagadnienia praw człowieka, praw pracowniczych, praw dziecka, środowiska, korupcji, konfliktu interesów i sankcji handlowych.

Dostawcy firmy Saferoad zobowiązani są dostarczać towary i usługi produkowane i świadczone zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz niniejszym Kodeksem postępowania dostawcy. Ponadto dostawcy zobowiązani są przekazać Kodeks postępowania dostawcy swoim podwykonawcom oraz monitorować jego przestrzeganie.

Dostawca musi być w stanie udokumentować przestrzeganie Kodeksu postępowania dostawcy na żądanie firmy Saferoad. Takie udokumentowanie może przyjmować formę oświadczenia własnego, spotkań kontrolnych, analizy przeprowadzonej z należytą starannością przez usługodawcę zewnętrznego lub inspekcji warunków pracy w zakładach produkcyjnych według wyłącznego uznania firmy Saferoad i we współpracy z dostawcą. Dostawca będzie zobowiązany do podania nazwy i informacji kontaktowych każdego podwykonawcy, którego firma Saferoad będzie chciała poddać inspekcji.

W przypadku naruszenia Kodeksu postępowania dostawcy firma Saferoad oraz dostawca wspólnie opracują plan działań naprawczych dotyczących naruszenia. Działania naprawcze muszą zostać przeprowadzone w rozsądnym terminie. Umowa dostawcy może zostać wypowiedziana bez uszczerbku, jeżeli dostawca nie będzie przejawiał chęci naprawienia naruszenia lub w przypadku istotnego naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu postępowania dostawcy.

1. Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej

Patrz. *Konwencje MOP nr 29 oraz 105*

- 1.1. Nie zezwala się na pracę przymusową, pracę niewolniczą lub nieochotniczą pracę więźniów.
- 1.2. Pracownicy nie mogą być zobowiązani do składania depozytów lub deponowania dokumentów tożsamości u pracodawcy i mogą zrezygnować z pracy na rzecz pracodawcy z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia.

2. Swoboda zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych

Patrz. *Konwencje MOP nr 87, 98, 135 oraz 154*

- 2.1. Pracownikom, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, przysługuje prawo do przyłączania się do lub tworzenia związków zawodowych oraz układów zbiorowych wedle własnego wyboru. Pracodawca nie może ingerować w tworzenie związków lub w układy zbiorowe, lub też utrudniać te działania.
- 2.2. Pracodawca przyjmuje otwartą postawę w stosunku do działalności związków zawodowych oraz ich działań organizacyjnych.
- 2.3. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i należy im umożliwić pełnienie swoich funkcji reprezentacyjnych w miejscu pracy.
- 2.4. W miejscach, w których swoboda do zrzeszania się i/lub układów zbiorowych jest ograniczona na mocy prawa, pracodawca ma wspierać tworzenie alternatywnych form niezależnych zrzeszeń pracowniczych oraz rokowań i nie utrudniać tych działań.

3. Zakaz wykorzystywania pracy dzieci

Patrz. *Konwencja ONZ o prawach dziecka, Konwencje MOP nr 138, 182 i 79 oraz Zalecenie MOP nr 146*

- 3.1. W przypadku pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest prowadzona, może narażać zdrowie, bezpieczeństwo lub moralność, minimalny dozwolony wiek pracowników jest równy najwyższej z następujących wartości: 18 lat oraz minimalnego wieku zatrudnienia w danym kraju lub wieku zakończenia kształcenia obowiązkowego.
- 3.2. Formy zatrudnienia lub rodzaje prac do których tyczy się powyższy wymóg określone są przez krajowe przepisy ustawowe lub wykonawcze, lub przez właściwe organy. Pracodawca powinien zapoznać się z wymaganiami ustawodawstwa krajowego i przeprowadzić konsultacje z ekspertami w celu określenia formy zatrudnienia oraz minimalnego wieku pracowników.
- 3.3. W przypadku gdy ustawodawstwo, normy lub wymogi krajowe nie uznają wykonywanej pracy jako mogącej narażać zdrowie, bezpieczeństwo lub moralność, minimalny dozwolony wiek pracowników może wynosić od 16 lat wzwyż, pod warunkiem, że zdrowie, bezpieczeństwo i moralność osób młodych będą w pełni chronione oraz że osoby te otrzymały adekwatne, konkretne instrukcje lub szkolenie zawodowe dotyczące danej dziedziny działalności.
- 3.4. Zakazuje się prowadzenia rekrutacji dziecięcej siły roboczej, definiowanej jako dowolna praca wykonywana przez osoby młodsze niż określono powyżej.
- 3.5. Żadna osoba w wieku poniżej 18 lat nie może wykonywać pracy, która naraża jej zdrowie, bezpieczeństwo lub moralność, w tym pracy nocnej.
- 3.6. Należy wdrażać, dokumentować i przekazywać personelowi oraz pozostałym zainteresowanym stronom regulaminy i procedury dotyczące zadośćuczynienia za pracę dzieci zabronioną przez konwencje MOP nr. 79, 138 i 182. Należy zapewnić odpowiednie wsparcie, które umożliwi takim dzieciom udział w kształceniu obowiązkowym i jego ukończenie.

4. Zakaz dyskryminacji

Patrz. *Konwencje MOP nr 100 i 111 oraz Konwencja ONZ w sprawie dyskryminacji kobiet*

- 4.1. Niedozwolona jest dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną oraz przynależność związkową lub polityczną w obszarach rekrutacji, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązywania stosunku pracy lub przechodzenia na emeryturę.
- 4.2. Należy wdrożyć środki chroniące pracowników przed molestowaniem na tle seksualnym, zastraszaniem, znieważaniem oraz wykorzystywaniem, jak również przed dyskryminacją lub bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na np. wejście w związek małżeński, ciążę, rodzicielstwo lub bycie nosicielem wirusa HIV.

5. Zakaz nieludzkiego lub brutalnego traktowania

- 5.1. Znęcanie się i kary fizyczne lub groźby przemocy fizycznej i seksualnej lub inne formy nękania i przemocy słownej, jak również inne formy zastraszania są niedozwolone.

6. Zdrowie i bezpieczeństwo

Patrz. *Konwencja MOP nr 155 oraz Zalecenie MOP nr 164*

- 6.1. Należy zapewnić bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy, uwzględniając aktualną wiedzę dotyczącą branży oraz wszelkich konkretnych zagrożeń. Należy obchodzić się z niebezpiecznymi chemikaliami i innymi substancjami z należytą starannością. Należy podjąć odpowiednie kroki w celu zapobiegania wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, powiązanych z nią lub występujących w jej trakcie poprzez ograniczanie źródeł zagrożeń występujących w środowisku pracy w takim stopniu, jak jest to wykonalne w praktyce.
- 6.2. Należy zapewnić pracownikom regularne i udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powtarzać takie szkolenia na potrzeby nowych lub przeniesionych pracowników.
- 6.3. Należy zapewnić dostęp do czystych pomieszczeń sanitarnych i wody zdatnej do picia oraz, w stosownych przypadkach, zaplecza sanitarnego do przechowywania żywności.
- 6.4. Jeżeli zapewniane jest zakwaterowanie, należy zadbać o to, aby było czyste, bezpieczne i odpowiednio wentylowane oraz zapewniało dostęp do czystych pomieszczeń sanitarnych i wody zdatnej do picia.
- 6.5. Firma, którą obowiązuje niniejszy Kodeks postępowania dostawcy, przypisze obowiązki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przedstawicielowi kierownictwa wyższego szczebla.

7. Płace

Patrz. *Konwencja MOP nr 131*

- 7.1. Należy zapewnić płace i korzyści płacone za standardowy tydzień pracy w wysokości co najmniej spełniającej wymogi ustawodawstwa krajowego lub zgodnej z branżowymi standardami odniesienia, w zależności od tego, która wartość jest wyższa. Płace powinny w każdym przypadku wystarczyć na pokrycie podstawowych potrzeb oraz zapewniać dochód rozporządzany.

- 7.2. Przed zatrudnieniem należy zapewnić wszystkim pracownikom czytelną i zrozumiałą umowę sporządzoną na piśmie, która określa ich warunki płacowe, w tym płacone podatki w przypadku stosowania stałego opodatkowania, jak również zapewnić informacje o metodzie przekazania oraz okresie wypłaty za każdym razem, gdy są opłacani.
- 7.3. Stosowanie potrąceń od wypłaty w charakterze środków dyscyplinarnych jest niedozwolone. Jakikolwiek potrącenia od wypłaty niewynikające z przepisów prawa krajowego są niedozwolone bez wyraźnej zgody danego pracownika.

8. Godziny pracy

Patrz. *Konwencje MOP nr 1 oraz 14*

- 8.1. Godziny pracy muszą być zgodne z przepisami prawa krajowego, układami zbiorowymi i branżowymi standardami odniesienia, jak również nie dłuższe niż wynikające ze standardów międzynarodowych. Czas pracy nie powinien w sposób regularny przekraczać 48 godzin w tygodniu.
- 8.2. Należy zapewnić pracownikom co najmniej jeden dzień wolny w każdym 7-dniowym okresie.
- 8.3. Należy ograniczać nadgodziny i mogą one być wyłącznie dobrowolne. Zalecana maksymalna liczba nadgodzin to 12 godzin w tygodniu, tak aby całkowity tydzień pracy z uwzględnieniem nadgodzin nie przekroczył 60 godzin. Wyjątki od tej reguły są akceptowalne w przypadkach uregulowanych układem zbiorowym.
- 8.4. Pracownikom należy zawsze wypłacać wynagrodzenie za wszystkie przepracowane nadgodziny wykraczające poza normalne godziny pracy, w wysokości co najmniej zgodnej z odpowiednimi przepisami prawa. Należy zawsze kompensować nadgodziny zwiększoną stawką, której rekomendowana wartość wynosi nie mniej niż 125% stawki regularnej.
- 8.5. Czas pracy nie może przekroczyć 60 godzin w okresie 7-dniowym, z wyłączeniem przypadków, w których spełnione są wszystkie z następujących warunków:
 - jest to dozwolone przez prawo krajowe,
 - jest to dozwolone na mocy układu zbiorowego swobodnie wynegocjowanego z organizacją pracowniczą reprezentującą znaczną część pracowników,
 - wdrożone są specjalne środki zaradcze mające na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz
 - pracodawca jest w stanie uzasadnić, że zachodzą wyjątkowe okoliczności, takie jak nieoczekiwane szczyty produkcji, wypadki lub sytuacje awaryjne.

9. Stałe zatrudnienie

- 9.1. Niedozwolone jest unikanie zobowiązań umownych w stosunku do pracowników wynikających z konwencji międzynarodowych oraz krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących stałego zatrudniania poprzez korzystanie z umów krótkoterminowych (np. umowa kontraktowa, praca dorywcza, praca w domu lub praca dniówkowa), podwykonawców lub innych stosunków pracy.
- 9.2. Wszystkim pracownikom przysługuje prawo do otrzymania umowy o pracę sporządzonej w zrozumiałym dla nich języku.
- 9.3. Należy jasno określić czas trwania i zawartość programów stażowych przed rozpoczęciem stażu.

10. Marginalizowane grupy ludności

- 10.1. Produkcja oraz wykorzystanie surowców naturalnych nie może przyczyniać się do zniszczenia lub degradacji surowców oraz źródeł dochodu marginalizowanych grup ludności, np. poprzez pozyskiwanie dużych obszarów ziemi oraz wykorzystanie wody lub innych surowców, od których populacje te są uzależnione.

11. Środowisko

Patrz. Normy społeczne i środowiskowe UNDP (2014)

- 11.1. Należy wprowadzić środki w celu zminimalizowania niekorzystnego wpływu na zdrowie ludzkie oraz środowisko w całym łańcuchu wartości. Obejmuje to minimalizowanie zanieczyszczenia, promowanie wydajnego i zrównoważonego gospodarowania surowcami, w tym energią i wodą, oraz minimalizowanie emisji gazów cieplarnianych przez procesy produkcyjne i transport. Nie można doprowadzić do wyeksploatowania lub degradacji środowiska w obszarze placówki produkcyjnej.
- 11.2. Dostawca powinien przeprowadzać coroczną ocenę zagrożenia środowiskowego wszędzie tam, gdzie mieszczą się jego placówki, aby wyeliminować nieuwzględnione ryzyko zanieczyszczenia lub degradacji środowiska naturalnego. Zarząd, rada nadzorcza lub inny odpowiedni organ Dostawcy powinni w oparciu o ocenę ryzyka wdrażać środki mające na celu minimalizację ryzyka w takim zakresie, w jakim jest to możliwe.
- 11.3. Należy przestrzegać krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących ochrony środowiska i uzyskać wszelkie odpowiednie zezwolenia na dokonywanie zrzutów.
- 11.4. Oczekujemy, że dostawca będzie nieustannie doskonalić działania środowiskowe w łańcuchu wartości poprzez zarządzanie operacjami i monitorowanie ich oraz poprzez skupienie się na podnoszeniu poziomu świadomości oraz szkoleniach. Dostawca będzie nieustannie doskonalił działania środowiskowe w oparciu o solidne podstawy naukowe oraz wykonalność techniczną i ekonomiczną.

12. Korupcja

- 12.1. We wszystkich interakcjach biznesowych oczekujemy zachowania najwyższych standardów etycznych. Dostawca musi przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących przekupstwa i korupcji.
- 12.2. Niedozwolona jest korupcja w jakiegokolwiek formie, w tym przekupstwa, wyłudzenia nielegalnych prowizji oraz korzyści na gruncie prywatnym lub zawodowym w odniesieniu do klientów, agentów, kontrahentów i dostawców, jak również pracowników wszelkich takich stron oraz urzędników państwowych.
- 12.3. Dostawca nie będzie oferował prezentów lub rozrywek kupcom, agentom i innym pracownikom firmy Saferoad, jak również innym osobom działającym w imieniu firmy Saferoad, w celu wpływania na decyzje biznesowe.

13. Konflikt interesów

- 13.1. Oczekujemy, że w relacjach biznesowych z nami nasi dostawcy będą podejmować decyzje wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria. Należy od początku zapobiegać wszelkim wpływającym na decyzje dostawcy czynnikom wynikającym z konfliktu interesów prywatnych, biznesowych lub innych. Dotyczy to również osób spokrewnionych oraz innych podmiotów powiązanych.
- 13.2. Członkowie zarządu, pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu Dostawcy muszą zachowywać się bezstronnie we wszystkich relacjach handlowych i nie zapewniać innym osobom, firmom lub organizacjom niedozwolonych korzyści.

14. Zakaz prania brudnych pieniędzy

- 14.1. W firmie Saferoad oczekujemy, że nasi dostawcy będą przestrzegać wszystkich obowiązujących ustaw dotyczących zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i nie będą uczestniczyć w żadnych działaniach związanych z praniem brudnych pieniędzy.
- 14.2. Członkowie zarządu, pracownicy oraz inne osoby działające w imieniu Dostawcy mogą wchodzić w relacje biznesowe wyłącznie z partnerami, których działalność jest legalna i których środki pochodzą wyłącznie z legalnych źródeł.
- 14.3. Nasi dostawcy muszą podejmować stosowne działania, aby wykrywać wszelkie nielegalne formy płatności i zapobiegać im oraz aby zapobiegać uczestnictwu Właściciela firmy Saferoad, firmy Saferoad lub jej podmiotów zależnych w transakcjach finansowych wykorzystywanych przez inne osoby do prania brudnych pieniędzy.

15. Przestrzeganie sankcji krajowych i międzynarodowych

- 15.1 W firmie Saferoad oczekujemy od dostawców przestrzegania wszystkich mających zastosowanie sankcji krajowych i międzynarodowych. Oczekujemy natychmiastowego poinformowania, jeżeli nasi dostawcy zostaną objęci jakimikolwiek krajowymi lub międzynarodowymi sankcjami lub naruszą jakiekolwiek sankcje ustanowione na mocy prawa krajowego lub międzynarodowego.

16. Strony trzecie

- 16.1 W firmie Saferoad oczekujemy od dostawców przyjęcia postawy opartej na ocenie ryzyka poprzez przeprowadzane z należytą starannością oceny uczciwości stron trzecich.