

Codul de conduită al furnizorilor Saferoad

La Saferoad, promovăm responsabilitatea corporativă și sustenabilitatea și din partea furnizorilor noștri. Colaborăm îndeaproape cu furnizorii și partenerii noștri de afaceri în vederea atingerii acestui obiectiv. În consecință, am pregătit acest Cod de conduită al furnizorilor pentru a defini ce anume le cerem furnizorilor și partenerilor noștri de afaceri. La selectarea noilor furnizori, accentul va fi pus pe standardele sociale, legale și de mediu. Acest Cod de conduită al furnizorilor acoperă drepturile omului, drepturile angajaților, drepturile copiilor, mediul, corupția, conflictul de interese și sancțiunile comerciale.

Furnizorii companiei Saferoad trebuie să furnizeze bunuri și servicii care sunt produse în conformitate cu legislațiile și reglementările în vigoare și acest Cod de conduită al furnizorilor. În plus, furnizorii trebuie să le comunice subcontractanților Codul de conduită al furnizorilor și să monitorizeze conformitatea.

Un furnizor trebuie să poată documenta conformitatea cu Codul de conduită al furnizorilor la cererea companiei Saferoad. Această documentație poate lua forma unei declarații pe proprie răspundere, a întâlnirilor de monitorizare, a diligenței necesare din partea prestatorului de servicii extern și/sau a inspecțiilor condițiilor de muncă în unitățile de producție la discreția companiei Saferoad și în cooperare cu furnizorul. Furnizorul va fi obligat să numească și să furnizeze informații de contact pentru orice subfurnizor pe care compania Saferoad dorește să îl inspecteze.

În cazul încălcării Codului de conduită al furnizorilor, Saferoad și furnizorul vor pregăti împreună un plan pentru remedierea încălcării. Remedierea trebuie să aibă loc într-un interval rezonabil de timp. Contractul de furnizare poate fi reziliat fără a aduce atingere dacă furnizorul nu dorește să remedieze încălcarea sau în cazul unei încălcări importante a acestui Cod de conduită al furnizorilor.

1. Interzicerea muncii forțate sau obligatorii

Ref. la Convențiile OIM nr. 29 și 105

- 1.1. Nu trebuie să existe muncă forțată, sub constrângere sau involuntară în închisori.
- 1.2. Angajaților nu li se vor reține acte de identitate sau garanții de către angajator și vor avea libertatea de a renunța la angajator după o notificare prealabilă scrisă conform legislației în vigoare.

2. Libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective

Ref. la Convențiile OIM nr. 87, 98, 135 și 154

- 2.1. Angajații, fără excepție, au dreptul de a se uni sau de a forma sindicate la alegerea lor și de a negocia în mod colectiv. Angajatorul nu poate interfera cu și nu poate obstrucționa formarea de sindicate sau negocierile colective.
- 2.2. Angajatorul adoptă o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile organizatorice ale acestora.
- 2.3. Reprezentanții angajaților nu vor fi discriminați și vor avea acces la desfășurarea
- 2.4. funcțiilor lor reprezentative la locul de muncă.

- 2.5. În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și/sau negociere colectivă este restricționat în temeiul legii, angajatorul facilitează și nu împiedică dezvoltarea de forme alternative de asociere independentă și liberă a lucrătorilor și de negociere.

3. Interzicerea exploatarei minorilor

Ref. la Convenția ONU privind drepturile copilului, Convențiile OIM nr. 138, 182 și 79 și Recomandarea OIM nr. 146

- 3.1. În cazul în care munca, prin natura sa sau circumstanțele în care se desfășoară, riscă să pericliteze sănătatea, siguranța sau morala, vârsta minimă pentru lucrători va fi mai mare de 18 ani și
- 3.2. vârsta minimă națională pentru angajare sau
- 3.3. vârsta de absolvire a învățământului obligatoriu.
- 3.4. Tipurile de angajare sau de muncă cărora li se aplică cerința menționată anterior se stabilesc în conformitate cu legislația sau reglementările naționale sau de autoritatea competentă. Angajatorul trebuie să verifice cerințele legislației naționale și să se consulte cu experți pentru a determina tipul de angajare și vârsta minimă de muncă corespunzătoare.
- 3.5. În cazul în care legislația, standardele sau cerințele naționale nu consideră că munca efectuată poate pune în pericol sănătatea, siguranța sau morala, vârsta minimă pentru lucrători ar putea fi mai mare de 16 ani, cu condiția ca sănătatea, siguranța și morala persoanelor tinere în cauză să fie pe deplin protejate și persoanele tinere să beneficieze de instruire sau formare profesională corespunzătoare în ramura de activitate relevantă.
- 3.6. Nu se va efectua niciun fel de recrutare de muncă a copiilor definită ca fiind o activitate efectuată de un copil cu vârsta sub vârsta(ele) specificată(e) mai sus.
- 3.7. Nicio persoană cu vârsta sub 18 ani nu poate fi angajată în muncă periculoasă pentru sănătatea, siguranța sau morala sa, inclusiv munca de noapte.
- 3.8. Politicile și procedurile de remediere a muncii minorilor interzise prin convențiile OIM nr. 79, 138 și 182 se stabilesc, se documentează și se comunică personalului și altor părți interesate. Se va acorda susținere adecvată pentru a li se permite acestor minori să urmeze și să finalizeze învățământul obligatoriu.

4. Interzicerea discriminării

Ref. la Convențiile OIM nr. 100 și 111 și Convenția ONU privind Discriminarea față de femei

- 4.1. Nu există discriminare în ceea ce privește angajarea, compensarea, accesul la formare, promovare, reziliere sau pensionare pe baza etniei, religiei, vârstei, dizabilității, genului, stării civile, orientării sexuale, apartenenței la sindicat sau afilierii politice.
- 4.2. Se vor stabili măsuri pentru protejarea angajaților împotriva comportamentului sexual intruziv, amenințător, insultător sau exploatare și împotriva discriminării sau încetării angajării din motive nejustificate, de exemplu căsătorie, sarcină, parentalitate sau statutul HIV.

5. Interzicerea tratamentului aspru sau inuman

- 5.1. Sunt interzise abuzurile fizice sau pedepsele ori amenințările de abuz fizic, hărțuirea sexuală sau de altă natură și abuzul verbal, precum și alte forme de intimidare

6. Sănătatea și siguranța

Ref. la Convenția OIM nr. 155 și Recomandarea OIM nr. 164

- 6.1. Mediul de lucru trebuie să fie sigur și igienic, ținându-se cont de cunoștințele predominante ale industriei și de orice pericole specifice. Substanțele chimice periculoase și alte substanțe trebuie gestionate cu atenție. Trebuie luate măsuri adecvate pentru prevenirea accidentelor și dăunării sănătății rezultate din, asociate cu sau care apar în cursul muncii, prin reducerea la minim, în măsura în care este rezonabil posibil, a cauzelor de pericole inerente mediului de lucru.
- 6.2. Lucrătorii vor beneficia de formare periodică și documentată în domeniul sănătății și securității, iar această formare trebuie să fie repetată pentru lucrătorii noi sau realocați.
- 6.3. Se va asigura accesul la toalete curate și apă potabilă și, dacă este cazul, frigider pentru depozitarea alimentelor.
- 6.4. Cazarea, când este asigurată, trebuie să fie curată, sigură și ventilată corespunzător și să aibă acces la toalete curate și la apă potabilă.
- 6.5. Compania care respectă acest Cod de conduită al furnizorilor trebuie să atribuie responsabilitatea pentru sănătate și siguranță unui reprezentant superior al conducerii.

7. Salariile

Ref. la Convenția OIM nr. 131

- 7.1. Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână standard de lucru trebuie să respecte cel puțin standardele legislației naționale sau standardele de referință ale industriei, avându-se în vedere valoarea mai mare. Salariile trebuie să fie întotdeauna suficiente pentru a satisface nevoile de bază, inclusiv unele venituri discreționare.
- 7.2. Înainte de angajare, toți lucrătorii vor primi un contract scris, inteligibil și ușor de înțeles care să descrie condițiile salariale ale acestora, inclusiv quantumul impozitelor plătite în cazul în care se aplică impozitarea fixă, precum și modul de plată și perioada de plată în cauză de fiecare dată când sunt plătiți.
- 7.3. Deducerile din salarii ca măsură disciplinară nu sunt permise și nici deducerile din salarii care nu sunt prevăzute de legislația națională nu sunt permise fără permisiunea expresă a lucrătorului în cauză.

8. Programul de lucru

Ref. la Convenția OIM nr. 1 și 14

- 8.1. Programul de lucru trebuie să respecte legislația națională, convențiile colective, standardele de referință din industrie și nu mai mult decât standardele internaționale dominante. Programul de lucru nu trebuie să depășească în mod normal 40 de ore pe săptămână.

- 8.2. Angajatilor li se va acorda cel puțin o zi liberă pentru fiecare perioadă de 7 zile.
- 8.3. Orele suplimentare vor fi limitate și voluntare. Orele suplimentare maxime recomandate sunt de 8 ore pe săptămână, adică săptămâna totală de lucru, inclusiv orele suplimentare, nu trebuie să depășească 48 de ore. Excepțiile sunt acceptate atunci când sunt reglementate printr-un acord de negociere colectiv.
- 8.4. Lucrătorii vor primi întotdeauna plata orelor suplimentare pentru toate orelor lucrate de-a lungul și peste orelor normale de lucru, minim în conformitate cu legislația relevantă. Orele suplimentare vor fi întotdeauna compensate la o rată premium, care este recomandată să fie de cel puțin 175% din rata obișnuită a remunerației.
- 8.5. Programul de lucru poate depăși 60 de ore în orice perioadă de șapte zile numai în situații excepționale în care sunt îndeplinite toate condițiile următoare:
 - este permis de legislația națională;
 - este permis printr-un contract colectiv negociat liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă;
 - sunt luate măsuri de protecție adecvate pentru a se proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; și
 - angajatorul poate demonstra că se aplică circumstanțe excepționale, cum ar fi vârfuri neașteptate ale producției, accidente sau situații de urgență.

9. Angajarea in conditii normale

- 9.1. Obligațiile față de angajați în temeiul convențiilor internaționale, al legislației naționale și al reglementărilor privind angajarea regulată nu vor fi evitate prin utilizarea de contracte pe termen scurt (cum ar fi munca contractuală, munca ocazională, munca la domiciliu sau munca de o zi), subcontractanți sau alte relații de muncă.
- 9.2. Toți lucrătorii au dreptul la un contract de angajare într-o limbă pe care o înțeleg.
- 9.3. Durata și conținutul programelor de ucenicie trebuie să fie clar definite înainte de atribuirea și începerea perioadei de ucenicie.

10. Populațiile marginalizate

- 10.1. Producția și utilizarea resurselor naturale nu vor contribui la distrugerea și/sau degradarea resurselor și a bazei de venituri pentru populațiile marginalizate, cum ar fi revendicarea de suprafețe mari de teren, utilizarea apei sau a altor resurse naturale de care depind aceste populații.

11. Mediul

Ref. la Standardele sociale și de mediu PNUD (2014)

- 11.1. Vor fi implementate măsuri de reducere a impactului negativ asupra sănătății umane și a mediului pe tot parcursul lanțului valoric. Aceasta include reducerea poluării, promovarea unei utilizări eficiente și sustenabile a resurselor, inclusiv a energiei și a apei, precum și reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră în producție și transport. Mediul local de la unitatea de producție nu trebuie să fie exploatat sau degradat.
- 11.2. Furnizorul trebuie să efectueze evaluări anuale ale riscurilor de mediu în orice loc în care sunt

prezente instalațiile sale pentru a exclude riscurile necontabilizate de poluare și degradare a mediului. Pe baza evaluărilor riscurilor, Consiliul de Administrație, Consiliul de Supraveghere sau un alt organism corporativ aplicabil al furnizorului trebuie să ia măsuri pentru a reduce riscurile acolo unde este posibil.

- 11.3. Vor fi respectate legislația și reglementările naționale și internaționale în materie de mediu și trebuie obținute autorizațiile relevante de eliminare.
- 11.4. Se preconizează că furnizorul își va îmbunătăți în mod continuu performanța de mediu în lanțul valoric prin intermediul controlului operațional și al monitorizării și prin concentrarea pe conștientizare și formare profesională. Furnizorul va urmări îmbunătățirea continuă a performanțelor de mediu pe baza științei solide și a fezabilității tehnice și economice.

12. Corupția

- 12.1. Este așteptat cel mai înalt standard de integritate în toate interacțiunile de afaceri, iar furnizorul trebuie să respecte toate legislațiile și reglementările în vigoare privind mita și corupția.
- 12.2. Corupția, sub orice formă, nu este acceptată, inclusiv mita, extorcarea, mita comercială și beneficii private sau profesionale necorespunzătoare pentru clienți, agenți, contractori, furnizori sau angajați ai oricărei astfel de părți sau oficiali guvernamentali.
- 12.3. Furnizorul se va abține de la a oferi cadouri și divertisment cumpărătorilor, agenților, altor angajați ai companiei Saferoad sau altor persoane care acționează în numele companiei Saferoad în încercarea de a influența deciziile de afaceri.

13. Conflictul de interese

- 13.1. În relațiile de afaceri ale furnizorilor noștri cu noi, ne așteptăm ca furnizorii noștri să ia decizii numai pe baza unor criterii obiective. Orice factori care influențează deciziile furnizorilor din cauza conflictelor de interese private, de afaceri sau de altă natură trebuie preveniți de la început. Același lucru este valabil și pentru rude și alte părți afiliate.
- 13.2. Membrii Consiliului de Administrație, angajații și alte persoane care acționează în numele furnizorului trebuie să se comporte imparțial în toate relațiile de afaceri și să nu ofere altor persoane, companii sau organizații avantaje necorespunzătoare.

14. Fără spălarea banilor

- 14.1. La Saferoad, ne așteptăm ca furnizorii noștri să respecte toate legile și codurile aplicabile care reglementează prevenirea spălării banilor și să nu participe la niciun fel de activități de spălare a banilor.
- 14.2. Membrii Consiliului de Administrație, angajații și alte persoane care acționează în numele furnizorului vor desfășura afaceri numai cu partenerii implicați în activități de afaceri legitime, cu fonduri derivate din surse legitime.
- 14.3. Furnizorii noștri vor lua măsuri rezonabile pentru a preveni și a detecta orice formă ilegală de plăți și pentru a împiedica Proprietarul companiei Saferoad, compania Saferoad sau oricare dintre filialele sale de la tranzacțiile financiare utilizate de alte părți pentru spălarea banilor.

15. Conformitatea cu sancțiunile naționale și internaționale

- 15.1 La Saferoad, ne așteptăm ca furnizorii noștri să respecte toate sancțiunile naționale și internaționale în vigoare. Ne așteptăm să fim informați imediat dacă furnizorii noștri sunt supuși unor sancțiuni naționale și internaționale sau dacă încalcă orice legislație națională sau internațională privind sancțiunile.

16. Părțile terțe

- 16.1 La Saferoad, ne așteptăm ca furnizorii noștri să adopte o abordare bazată pe riscuri prin efectuarea de analize de precauție privind integritatea părților terțe.