

16.JUN.2022

Kodeks postępowania dostawców dla spółek Grupy Saferoad

Adopted by the Board of Directors of Saferoad Holding AS on 16 June 2022

1. Przedmowa

Troska, motywacja i uczciwość to wartości, które leżą u podstaw Saferoad i nadal charakteryzują naszą pracę i interakcje. Nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej może zostać spełnione tylko wtedy, gdy nasi dostawcy i partnerzy biznesowi również będą działać w ten sam sposób. W związku z tym niniejszy Kodeks postępowania dostawców (zwany dalej "Kodeksem dostawcy" lub "Kodeksem") został opracowany w celu jasnego informowania naszych dostawców o naszych wymaganiach.

Od naszych dostawców oczekuje się spełnienia tych wymagań w trakcie współpracy z Saferoad.

2. Cel - Dlaczego mamy Kodeks Dostawcy?

W Saferoad promujemy odpowiedzialność korporacyjną i zrównoważony rozwój, a także nasze łańcuchy dostaw. Ścisłe współpracujemy z naszymi dostawcami i partnerami biznesowymi w dążeniu do tego celu. W związku z tym przygotowaliśmy niniejszy Kodeks Dostawcy, aby zilustrować, czego oczekujemy od naszych dostawców i partnerów biznesowych.

Nasz Kodeks Dostawców podsumowuje podstawowe postawy etyczne i standardy uczciwości wspólne dla wszystkich spółek należących do grupy Saferoad (zwanej dalej łącznie "Saferoad"). Określa nasze kluczowe zasady etyczne i wymagania dotyczące kwestii, które mogą mieć poważne konsekwencje biznesowe, prawne i reputacyjne, jeśli zostaną niewłaściwie potraktowane.

Przy wyborze nowych dostawców nacisk zostanie położony na standardy społeczne, środowiskowe i uczciwości. Niniejszy Kodeks obejmuje prawa człowieka, prawa pracownicze, prawa dziecka, środowisko i korupcję.

3. Aplikacja - Kto musi przestrzegać Kodeksu dostawcy?

Kodeks Dostawców ma zastosowanie do dostawców – w tym wykonawców, agentów i konsultantów – którzy mają umowny obowiązek przestrzegania go. Obejmuje to pracowników dostawców na wszystkich szczeblach, członków zarządu, personel zatrudniony, konsultantów i inne osoby, które działają w imieniu dostawcy lub go reprezentują.

Saferoad oczekuje ponadto, że jego dostawcy dołożą wszelkich starań, aby zapewnić przestrzeganie i respektowanie równoważnych standardów w ich własnej strefie wpływów, w szczególności przez ich własnych dostawców.

4. Role i obowiązki

Dostawcy Grupy Saferoad są zobowiązani do dostarczania towarów i usług, które są produkowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i niniejszym Kodeksem. Ponadto dostawcy mają przekazywać Kodeks swoim podwykonawcom i monitorować jego wdrażanie.

Dostawca musi być w stanie udokumentować zgodność z Kodeksem na żądanie Saferoad. Dokumentacja taka może mieć formę oświadczenia własnego, spotkań uzupełniających, należytej staranności ze strony zewnętrznego usługodawcy i/lub kontroli warunków pracy w zakładach produkcyjnych według wyłącznego uznania firmy Saferoad. Dostawca będzie zobowiązany do podania nazwy i danych kontaktowych każdego poddostawcy, którego Saferoad chce skontrolować.

5. Obowiązujące przepisy prawa

Dostawcy będą przestrzegać obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych w kraju pochodzenia, a także obowiązujących przepisów ustawowych i wykonawczych krajów, w których prowadzą działalność. Od dostawców oczekuje się działania zgodnie z odpowiednimi konwencjami międzynarodowymi i wytycznymi określonymi przez organizacje międzynarodowe, w tym przez Organizację Narodów Zjednoczonych i Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

W przypadku różnic między obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i Kodeksem Dostawcy lub wymaganiami umowy z dostawcą, dostawcy będą przestrzegać najsurowszych wymagań.

Ponadto dostawcy nie mogą angażować się w działania, nawet jeśli są legalne, które mogłyby zaszkodzić reputacji Saferoad. Jeśli nie masz pewności, co jest dopuszczalne, zasięgnij porady.

6. Podstawowe zasady naszego etycznego postępowania

6.1. Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej

Odniesienie do konwencji MOP nr 29 i 105

- 6.1.1 Nie będzie przymusowej, niewolniczej lub przymusowej pracy więźniów.
- 6.1.2 Pracownicy nie są zobowiązani do składania depozytów lub dokumentów tożsamości u pracodawcy i mogą opuścić pracodawcę po rozsądnym wypowiedzeniu.

6.2. Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych

Odniesienie do konwencji MOP nr 87, 98, 135 i 154

- 6.2.1. Pracownicy, bez różnicy, mają prawo do wstępowania do związków zawodowych lub tworzenia ich według własnego wyboru oraz do rokowań zbiorowych. Pracodawca nie może ingerować, utrudniać tworzenia związków zawodowych lub rokowań zbiorowych.
- 6.2.2. Pracodawca przyjmuje otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działalności organizacyjnej.
- 6.2.3. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i mają dostęp do wykonywania swoich funkcji reprezentacyjnych w miejscu pracy.

- 6.2.4. W przypadku gdy prawo do wolności zrzeszania się i/lub rokowań zbiorowych jest ograniczone przez prawo, pracodawca ułatwia, a nie utrudnia, rozwój alternatywnych form niezależnych i wolnych stowarzyszeń pracowniczych i rokowań.

6.3. Zakaz wykorzystywania pracy dzieci

Odesłanie do *Konwencji ONZ o prawach dziecka, Konwencji MOP nr 138, 182 i 79 oraz zalecenia MOP nr 146*

- 6.3.1. Jeżeli praca, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich jest wykonywana, może zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności, najniższy z tych wieków pracowników wynosi 18 lat i
- minimalny krajowy wiek zatrudnienia, lub
 - wiek ukończenia kształcenia obowiązkowego.
- 6.3.2. Rodzaje zatrudnienia lub pracy, do których stosuje się wyżej wymieniony wymóg, zostaną określone przez ustawodawstwo krajowe lub przez właściwe władze. Pracodawca powinien dokonać przeglądu wymogów "ustawodawstwa krajowego" i skonsultować się z ekspertami w celu ustalenia rodzaju zatrudnienia i odpowiadającego mu minimalnego wieku roboczego.
- 6.3.3. W przypadku, gdy ustawodawstwo krajowe, normy lub wymagania nie uznają wykonywanej pracy za mogącą zagrozić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności, minimalny wiek pracowników może być wyższy z 16 lat, pod warunkiem że zdrowie, bezpieczeństwo i moralność młodych osób są w pełni chronione i że młodociani otrzymali odpowiednie specjalne szkolenie lub szkolenie zawodowe w danej gałęzi działalności.
- 6.3.4. Nie zatrudnia się pracowników do pracy dzieci zdefiniowanej jako praca wykonywana przez dziecko młodsze niż wiek (wieki) określony powyżej.
- 6.3.5. Żadna osoba poniżej 18 roku życia nie może być wykonywana w pracy zagrażającej jej zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności, w tym w pracy nocnej.
- 6.3.6. Zasady i procedury przeciwdziałania pracy dzieci zakazanej przez konwencje MOP nr 79, 138 i 182 są ustanawiane, dokumentowane i przekazywane personelowi i innym zainteresowanym stronom. Zapewnia się odpowiednie wsparcie w celu umożliwienia takim dzieciom uczęszczania do kształcenia obowiązkowego i ich ukończenia.

6.4. Zakaz dyskryminacji

Odesłanie do *Konwencji MOP nr 100 i 111 oraz Konwencji ONZ w sprawie dyskryminacji kobiet*

- 6.4.1. Nie ma dyskryminacji w zakresie zatrudniania, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązania umowy lub przejścia na emeryturę ze względu na pochodzenie etniczne, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, przynależność związkową lub przynależność polityczną.
- 6.4.2. Należy ustanowić środki ochrony pracowników przed zachowaniami seksualnymi, groźbami, obraźliwymi lub wykorzystywaniem, a także przed dyskryminacją lub rozwiązaniem stosunku pracy z nieuzasadnionych powodów, np. małżeństwa, ciąży, rodzicielstwa lub HIV.

6.5. Zakaz surowego lub nieludzkiego traktowania

- 6.5.1. Przemoc fizyczna lub karanie lub groźby przemocy fizycznej, molestowania seksualnego lub innego i słownego, a także inne formy zastraszania są zabronione.

6.6. Zdrowie i bezpieczeństwo

Odniesienie do *Konwencji MOP nr 155 i zalecenia MOP nr 164*

- 6.6.1. Środowisko pracy powinno być bezpieczne i higieniczne, mając na uwadze przeważającą wiedzę branżową i wszelkie szczególne zagrożenia. Ostrożnie zarządza się niebezpiecznymi substancjami chemicznymi i innymi substancjami. Podejmuje się odpowiednie kroki w celu zapobiegania wypadkom i urazom na zdrowiu wynikającym z przebiegu pracy, związanym z nimi lub występującym w trakcie pracy, poprzez

- minimalizowanie, tak dalece jak jest to praktycznie możliwe, przyczyn zagrożeń właściwych środowisku pracy.
- 6.6.2. Pracownicy przechodzą regularne i udokumentowane szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a szkolenie to powinno być powtarzane dla nowych pracowników lub pracowników przeniesionych.
- 6.6.3. Należy zapewnić dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w stosownych przypadkach, do urządzeń sanitarnych do przechowywania żywności.
- 6.6.4. Pomieszczenia mieszkalne, jeżeli są przewidziane, muszą być czyste, bezpieczne i odpowiednio wentylowane oraz muszą mieć dostęp do czystych toalet i wody pitnej.
- 6.6.5. Firma przestrzegająca niniejszego Kodeksu przypisuje odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo przedstawicielowi kierownictwa wyższego szczebla.
- 6.7.
- Plące zgodnie z *Konwencją MOP nr 131*
- 6.7.1. Plące i świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy muszą co najmniej spełniać krajowe normy prawne lub branżowe standardy odniesienia, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa. Plące powinny zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb, w tym niektórych uznaniowych dochodów.
- 6.7.2. Przed zatrudnieniem wszyscy pracownicy otrzymują pisemną, zrozumiałą i zrozumiałą umowę określającą ich warunki płacy, w tym wysokość podatków płaconych w przypadku, gdy stosuje się stałe opodatkowanie, a także sposób płatności i okres płacy za każdym razem, gdy są wypłacani.
- 6.7.3. Potrącenia z wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny nie są dozwolone, a potrącenia z wynagrodzenia nieprzewidziane w prawie krajowym nie mogą być dozwolone bez wyraźnej zgody zainteresowanego pracownika.
- 6.8. *Godziny pracy*
zgodnie z *Konwencją MOP nr 1 i 14*
- 6.8.1. Godziny pracy muszą być zgodne z prawem krajowym, układami zbiorowymi i wzorcowymi normami branżowymi oraz nie więcej niż z obowiązującymi normami międzynarodowymi. Czas pracy nie powinien być regularny większy niż 48 godzin tygodniowo.
- 6.8.2. Pracownikom zapewnia się co najmniej jeden dzień wolny na każde 7 dni.
- 6.8.3. Praca w godzinach nadliczbowych jest ograniczona i dobrowolna. Zalecana maksymalna liczba godzin nadliczbowych wynosi 12 godzin tygodniowo, co oznacza, że całkowity tydzień pracy łącznie z nadgodzinami nie może przekraczać 60 godzin. Wyjątki od tej zasady są akceptowane, gdy są regulowane układem zbiorowym pracy.
- 6.8.4. Pracownicy zawsze otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny za wszystkie godziny przepracowane ponad normalny czas pracy, minimalny zgodnie z odpowiednimi przepisami. Godziny nadliczbowe są zawsze rekompensowane według stawki premium, która powinna wynosić nie mniej niż 125% regularnej stawki wynagrodzenia.
- 6.8.5. Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w każdym okresie siedmiodniowym tylko w wyjątkowych okolicznościach, gdy spełnione są wszystkie poniższe warunki:
- zezwala na to prawo krajowe;
 - Pozwala na to układ zbiorowy swobodnie negocjowany z pracownikiem.
- organizacja reprezentująca znaczną część siły roboczej;
- podjęto odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; i
 - pracodawca może wykazać, że zachodzą wyjątkowe okoliczności, takie jak: nieoczekiwane szczyty produkcji, wypadki lub sytuacje awaryjne.
- 6.9. *Stale zatrudnienie*
- 6.9.1 Zobowiązania wobec pracowników wynikające z konwencji międzynarodowych, prawa krajowego i przepisów dotyczących stałego zatrudnienia nie mogą być uchylane poprzez zawieranie umów

- krótkoterminowych (takich jak praca kontraktowa, praca dorywcza, praca nakładcza lub praca dniówkowa), podwykonawców lub innych stosunków pracy.
- 6.9.2 Wszyscy pracownicy mają prawo do umowy o pracę w języku, który rozumieją.
- 6.9.3 Czas trwania i treść programów przygotowania zawodowego są jasno określone przed przydzieleniem i rozpoczęciem okresu przygotowania zawodowego.

6.10. Populacje marginalizowane

- 6.10.1 Produkcja i wykorzystanie zasobów naturalnych nie przyczynia się do zniszczenia i/lub degradacji zasobów i bazy dochodowej ludności zmarginalizowanej, na przykład poprzez zajmowanie dużych obszarów lądowych, korzystanie z wody lub innych zasobów naturalnych, od których ludność ta jest zależna.

6.11. Środowisko

Odniesienie do *norm społecznych i środowiskowych UNDP (2014)*

- 6.11.1 Środki mające na celu zminimalizowanie negatywnego wpływu na zdrowie ludzkie i środowisko podejmuje się w całym łańcuchu wartości. Obejmuje to minimalizację zanieczyszczeń, promowanie wydajnego i zrównoważonego wykorzystania zasobów, w tym energii i wody, oraz minimalizowanie emisji gazów cieplarnianych w produkcji i transporcie. Środowisko lokalne w miejscu produkcji nie może być eksploatowane ani degradowane.
- 6.11.2 Saferoad powinien przeprowadzać coroczne oceny ryzyka środowiskowego w każdym miejscu, w którym znajdują się jego obiekty, aby wykluczyć nieuwzględnione ryzyko zanieczyszczenia i degradacji środowiska. Na podstawie oceny ryzyka Zarząd Saferoad powinien podjąć działania w celu zminimalizowania ryzyka tam, gdzie to możliwe.
- 6.11.3 Należy przestrzegać krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska oraz uzyskać odpowiednie pozwolenia na zrzut.
- 6.11.4 Oczekuje się, że dostawca będzie stale poprawiał swoje wyniki w zakresie ochrony środowiska w łańcuchu wartości poprzez kontrolę operacyjną i monitorowanie oraz skupienie się na świadomości i szkoleniach. Saferoad dąży do ciągłej poprawy efektywności środowiskowej w oparciu o solidne podstawy naukowe oraz techniczną i ekonomiczną wykonalność.

6.12. Korupcja

- 6.12.1 Oczekuje się najwyższych standardów uczciwości we wszystkich interakcjach biznesowych, a dostawca musi przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących przekupstwa i korupcji.
- 6.12.2 Korupcja w jakiegokolwiek formie nie jest akceptowana, w tym przekupstwo, wymuszenia, łapówki i niewłaściwe prywatne lub zawodowe korzyści dla klientów, agentów, wykonawców, dostawców lub pracowników takich stron lub urzędników państwowych.
- 6.12.3 Dostawca powstrzyma się od oferowania prezentów i rozrywki nabywcom, agentom lub innym pracownikom Saferoad w celu wpłynięcia na decyzje biznesowe.

6.13. Konflikt interesów

- 6.13.1 W kontaktach biznesowych naszych dostawców z nami oczekujemy, że nasi dostawcy będą podejmować decyzje wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria. Od samego początku należy zapobiegać wszelkim czynnikom wpływającym na decyzje dostawców z powodu prywatnych, biznesowych lub innych konfliktów interesów. To samo dotyczy krewnych i innych podmiotów powiązanych.
- 6.13.2** Członkowie zarządu i pracownicy Saferoad muszą zachowywać się bezstronnie we wszystkich kontaktach biznesowych i nie przyznawać innym osobom, firmom lub organizacjom niewłaściwych korzyści.

6.14. Zakaz prania brudnych pieniędzy

- 6.14.1 W Saferoad oczekujemy, że nasi dostawcy będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i nie będą uczestniczyć w żadnych działaniach związanych z praniem brudnych pieniędzy.
- 6.14.2 Członkowie zarządu i kierownictwo Grupy Saferoad mogą prowadzić interesy wyłącznie z partnerami zaangażowanymi w legalną działalność biznesową ze środków pochodzących z legalnych źródeł.
- 6.14.3 Nasi dostawcy podejmą uzasadnione kroki w celu zapobiegania i wykrywania wszelkich nielegalnych form płatności oraz uniemożliwienia FSN Capital, Saferoad lub którejkolwiek z ich spółek zależnych transakcji finansowych wykorzystywanych przez inne osoby do prania pieniędzy.

6.15. Przestrzeganie sankcji krajowych i międzynarodowych

- 6.15.1 W Saferoad oczekujemy od naszych dostawców przestrzegania wszystkich obowiązujących sankcji krajowych i międzynarodowych. Oczekujemy natychmiastowej informacji, jeśli nasi dostawcy podlegają jakimkolwiek sankcjom krajowym i międzynarodowym lub naruszają jakiegokolwiek krajowe lub międzynarodowe przepisy dotyczące sankcji.

6.16. Strony trzecie

- 6.16.1 W Saferoad oczekujemy, że nasi dostawcy będą dysponować procesami przeprowadzania działań due diligence w zakresie ich działalności i całego łańcucha dostaw, w tym partnerów biznesowych. Należy tego dokonać zgodnie z międzynarodowymi standardami, takimi jak wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Należyta staranność musi obejmować co najmniej prawa człowieka, warunki pracy, szkody w środowisku, korupcję i przekupstwo.
- 6.16.2 Na żądanie dostawcy muszą ujawnić firmie Saferoad informacje dotyczące sposobu, w jaki podjęli działania w zakresie należytej staranności w swoim łańcuchu dostaw.

6.17. Poufność informacji

- 6.17.1 Dostawcy będą zachowywać poufność i nie wykorzystywać w sposób niewłaściwy informacji o Saferoad o charakterze poufnym, co może być szczegółowo określone w umowie między firmą Saferoad a dostawcą.

6.18. Konkurencja

- 6.18.1 Dostawcy stosują wysokie standardy etyki handlowej i konkurują w ramach reguł konkurencji na rynkach, na których działają. Żaden dostawca nie może brać udziału w jakiegokolwiek nielegalnej współpracy cenowej, nielegalnym podziale rynku lub innej praktyce naruszającej obowiązujące prawo konkurencji.

6.19. Ochrona mienia i aktywów

- 6.19.1 Dostawcy są odpowiedzialni za zabezpieczenie i właściwe wykorzystanie aktywów Saferoad w ich posiadaniu. Aktywa Saferoad nie mogą być wykorzystywane do żadnych osobistych korzyści.

6.20. Dokładność zapisów

6.20.1 Dostawcy są zobowiązani do przejrzystości, weryfikowalności i dokładności w swoich transakcjach, przy jednoczesnym przestrzeganiu swoich zobowiązań do zachowania poufności. Wszystkie informacje księgowe muszą być poprawne, zarejestrowane i rejestrowane zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi.

7. Zgłaszanie i zgłaszanie obaw

7.1. Gdzie szukać porady

Jeśli dostawcy nie są lub nie mają pewności co do znaczenia jakiegokolwiek części Kodeksu Dostawcy lub co do właściwego sposobu postępowania zgodnie z nim, powinni zasięgnąć porady i zgłosić sprawę swojej osobie kontaktowej w Saferoad.

7.2. Sprawozdawczość

Dostawcy będą dysponować wewnętrznym mechanizmem zgłaszania i rozwiązywania problemów lub naruszeń Kodeksu Dostawcy, niezwłocznie poinformują Saferoad o wszelkich obawach lub potencjalnych naruszeniach oraz zapewnią pełną współpracę w związku z dochodzeniem w tej sprawie przez Saferoad. Dostawcy nie mogą stosować żadnych środków odwetowych wobec kogokolwiek za zgłaszanie lub pomoc w rozwiązaniu rzeczywistych problemów związanych z uczciwością biznesową.

Obawy można również zgłaszać anonimowo za pośrednictwem elektronicznego systemu zgłaszania:
<https://report.whistleb.com/pl/Saferoad>

7.3. Rozpatrywanie problemów

Wszystkie zgłoszenia będą traktowane jako informacje poufne. W przypadku wybrania anonimowości, Saferoad będzie chronić tożsamość reportera.

7.4. Konsekwencje naruszeń

W przypadku naruszenia Kodeksu, Saferoad i dostawca wspólnie przygotują plan usunięcia naruszenia. Działania naprawcze muszą zostać podjęte w rozsądnym terminie. Umowa dostawy może zostać rozwiązana bez uszczerbku dla sytuacji, gdy dostawca nadal nie chce usunąć naruszenia lub w przypadku istotnego naruszenia niniejszego kodeksu łańcucha dostaw.