

## Kodex chování dodavatele společnosti Saferoad

Ve společnosti Saferoad podporujeme firemní odpovědnost a udržitelnost také ze strany našich dodavatelů. K dosažení tohoto cíle úzce spolupracujeme s našimi dodavateli a obchodními partnery. V souladu s tím jsme vyhotovili tento Kodex chování dodavatele, abychom tak definovali, co od našich dodavatelů a obchodních partnerů požadujeme. Při výběru nových dodavatelů bude kladen důraz na sociální a corporate governance standardy a také na standardy v oblasti ochrany životního prostředí. Tento Kodex chování dodavatele se vztahuje na lidská práva, práva pracovníků, práva dětí, ochranu životního prostředí, korupci, střet zájmů a obchodní sankce.

Dodavatelé společnosti Saferoad dodávají zboží a služby, které jsou vyrobeny v souladu s platnými zákony, předpisy a tímto Kodexem chování dodavatele. Dodavatelé musí navíc předat Kodex chování dodavatele svým subdodavatelům a sledovat jeho dodržování.

Dodavatel musí být schopen doložit na žádost společnosti Saferoad dodržování Kodexu chování dodavatele. Toto doložení může mít formu vlastního prohlášení, následných schůzek, due diligence ze strany externího poskytovatele služeb a/nebo formu kontroly pracovních podmínek ve výrobních místech, podle výhradního uvážení společnosti Saferoad a ve spolupráci s dodavatelem. Dodavatel bude povinen poskytnout kontaktní údaje jakéhokoliv subdodavatele, kterého si Saferoad přeje zkontrolovat.

V případě porušení Kodexu chování dodavatele pak společnost Saferoad a dodavatel společně vyhotoví plán nápravy porušení. Náprava musí proběhnout v přiměřené lhůtě. Pokud dodavatel není ochoten porušení napravit nebo v případě podstatného porušení tohoto Kodexu chování dodavatele je možné smlouvu o dodávce ukončit bez újmy.

### 1. Zákaz nucené nebo povinné práce

*Viz Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 29 a 105*

- 1.1. Nesmí docházet k žádné nucené, otrocké práci nebo nedobrovolné vězeňské práci.
- 1.2. Od pracovníků se nevyžaduje, aby svému zaměstnavateli skládali zálohy nebo svěřovali doklady totožnosti. Po výpovědi podané řádným způsobem mohou od svého zaměstnavatele odejít.

### 2. Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání

*Viz Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, 98, 135 a 154*

- 2.1. Pracovníci bez rozdílu mají právo vstupovat do odborů nebo zakládat odbory podle vlastního výběru a kolektivně vyjednávat. Zaměstnavatel nemůže do zakládání odborů nebo kolektivního vyjednávání zasahovat, ani je mařit.
- 2.2. Zaměstnavatel zaujímá k činnosti odborů a jejich organizačním činnostem otevřený postoj.
- 2.3. Zástupci zaměstnanců nebudou diskriminováni a budou mít přístup k vykonávání
- 2.4. svého zástupu na pracovišti.
- 2.5. Je-li právo na svobodu sdružování a/nebo kolektivní vyjednávání omezeno zákonem, zaměstnavatel usnadňuje a nebrání vytváření alternativních forem nezávislého a svobodného sdružování pracovníků a vyjednávání.

### 3. Zákaz využívání dětské práce

Viz *Úmluva OSN o právech dítěte, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138, 182 a 79 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 146*

- 3.1. Pokud by práce, která svojí povahou nebo okolnostmi, za kterých je vykonávána, mohla ohrozit zdraví, bezpečnost nebo morálku, je minimální věk zaměstnance 18 let a
- 3.2. minimální věk pro výkon zaměstnání stanovený příslušnými vnitrostátními zákony, popř.
- 3.3. věk ukončení povinné školní docházky.
- 3.4. Typy zaměstnání nebo práce, na které se vztahuje výše uvedený požadavek, určí vnitrostátní zákony nebo předpisy či příslušný orgán. Zaměstnavatel by měl přezkoumat požadavky národní legislativy a poradit se s odborníky, aby tak určil typ zaměstnání a odpovídající minimální věk pro výkon práce.
- 3.5. V případě, že národní legislativa, normy nebo požadavky nepovažují vykonávanou práci za práci pravděpodobně ohrožující zdraví, bezpečnost nebo morálku, minimální věk pracovníků by mohl být 16 let - za podmínky, že zdraví, bezpečnost a morálka příslušné mladé osoby jsou plně chráněny a že se takové osobě dostalo v příslušném oboru činnosti odpovídajícího zvláštního zaškolení nebo odborné přípravy.
- 3.6. Nesmí docházet k využívání dětské práce, která je definována jako práce vykonávaná dítětem mladším, než je výše uvedený věk.
- 3.7. Žádná osoba mladší 18 let nesmí vykonávat práci ohrožující její zdraví, bezpečnost nebo morálku, což platí i pro práci v noci.
- 3.8. Zásady a postupy pro nápravu dětské práce, která je zakázána úmluvami Mezinárodní organizace práce č. 79, 138 a 182, budou stanoveny, zdokumentovány a sděleny zaměstnancům a dalším zainteresovaným stranám. Těmto dětem bude zajištěna odpovídající podpora, aby tak mohly chodit do školy a dokončit povinnou školní docházku.

### 4. Zákaz diskriminace

Viz *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 a 111 a Úmluva OSN o diskriminaci žen*

- 4.1. Nebude docházet k žádné diskriminaci při přijímání do zaměstnání, odměňování, přístupu ke školení, povyšování, ukončování pracovní smlouvy nebo při odchodu do důchodu na základě etnického původu, náboženského vyznání, věku, postižení, pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, členství v odborech nebo politické příslušnosti.
- 4.2. Budou zavedena opatření na ochranu pracovníků před sexuálně dotěrným, vyhrožujícím, urážlivým nebo vykořisťujícím chováním a před diskriminací nebo ukončením pracovního poměru z neospravedlnitelných důvodů, např. z důvodu manželství, těhotenství, rodičovství nebo pozitivivity HIV.

### 5. Zákaz tvrdého nebo nelidského zacházení

- 5.1. Fyzické týrání nebo trestání či vyhrožování fyzickým týráním, sexuální nebo jiné obtěžování a verbální napadání, stejně jako jiné formy zastrasování, jsou zakázány.

## 6. Zdraví a bezpečnost

Viz *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 164*

- 6.1. Pracovní prostředí musí být bezpečné a hygienické a odpovídat současným znalostem v oboru a brát v úvahu všechna specifická nebezpečí. S nebezpečnými chemikáliemi a jinými látkami se musí zacházet s opatrností. Musí být přijata odpovídající opatření, kterými se zabrání nehodám a újmám na zdraví, k nimž může dojít v průběhu práce nebo které mohou s prací souviset nebo se při práci objevit. To bude zajištěno odstraněním příčin nebezpečí spojených s pracovním prostředím, pokud to bude rozumně proveditelné.
- 6.2. Zaměstnanci absolvují pravidelná školení v oblasti zdraví a bezpečnosti, která budou zdokumentována. Tato školení se budou opakovat u nových nebo přeřazených zaměstnanců.
- 6.3. Bude zajištěn přístup k čistým toaletám a pitné vodě a případně k hygienickým zařízením pro uchovávání potravin.
- 6.4. Případně zajištěné ubytování bude čisté, bezpečné a dostatečně větrané. Bude v něm přístup k čistým toaletám a pitné vodě.
- 6.5. Společnost, která dodržuje tento Kodex chování dodavatele, pověří odpovědností za zdraví a bezpečnost zástupce vyššího vedení.

## 7. Mzdy

Viz *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 131*

- 7.1. Mzdy a benefity vyplácené za standardní pracovní týden budou minimálně splňovat národní právní normy nebo srovnávací průmyslové standardy, podle toho, která hodnota je vyšší. Mzdy by měly vždy stačit k pokrytí základních potřeb a také alespoň částečně sloužit jako volně použitelné prostředky.
- 7.2. Před nástupem do zaměstnání bude všem pracovníkům předložena písemná, srozumitelná a pochopitelná smlouva, v níž budou uvedeny mzdové podmínky, výše daní zaplacených v případě pevného zdanění, jakož i způsob plateb a příslušné výplatní období mezd.
- 7.3. Srážky ze mzdy jako disciplinární opatření nejsou povoleny. Dále nejsou bez výslovného souhlasu příslušného pracovníka povoleny ani srážky ze mzdy, které nejsou stanoveny vnitrostátním právem.

## 8. Pracovní doba

Viz *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 a 14*

- 8.1. Pracovní doba bude v souladu s národními zákony, kolektivními smlouvami, srovnávacími průmyslovými standardy a nebude striktnější než směrodatné mezinárodními standardy. Pracovní doba by neměla být pravidelně delší než 48 hodin týdně.
- 8.2. Zaměstnancům je poskytnut alespoň jeden den volna za každých 7 dní.
- 8.3. Přesčasy jsou omezené a dobrovolné. Doporučený maximální rozsah přesčasů je 12 hodin týdně, tj. celkový pracovní týden včetně přesčasů nebude delší než 60 hodin. Výjimky jsou akceptovány, pokud jsou upraveny kolektivní smlouvou.
- 8.4. Odměnu za přesčas za všechny odpracované hodiny nad rámec běžné pracovní doby zaměstnanci vždy obdrží minimálně v takové výši, jak stanoví příslušné zákony. Přesčasy budou vždy propláceny prémiovou mzdovou sazbou, u níž je doporučeno, aby nebyla nižší než 125 % běžné mzdy.

- 8.5. Pracovní doba může v jakémkoliv sedmidenním období přesáhnout 60 hodin pouze za výjimečných okolností, kdy jsou splněny všechny následující podmínky:
- umožňuje to vnitrostátní právo;
  - umožňuje to kolektivní smlouva, volně sjednaná s organizací pracovníků, jež zastupuje významnou část pracovní síly;
  - jsou přijata vhodná opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků; a
  - zaměstnavatel může prokázat, že nastaly výjimečné okolnosti, jako jsou neočekávané špičky výroby, nehody nebo mimořádné události.

## 9. Řádné zaměstnání

- 9.1. Závazkům vůči zaměstnancům vyplývajícím z mezinárodních úmluv, vnitrostátního práva a předpisů týkajících se řádného zaměstnávání se nelze vyhybat využíváním krátkodobých smluv (jako je práce na dohodu, příležitostná práce, práce z domova nebo denní práce), subdodavatelů nebo jiných pracovněprávních vztahů.
- 9.2. Všichni pracovníci mají nárok na pracovní smlouvu v jazyce, kterému rozumí.
- 9.3. Délka a obsah učňovských programů budou jasně definovány před jejich realizací a začátkem učňovského období.

## 10. Marginalizované populace

- 10.1. Výroba a využívání přírodních zdrojů nesmí přispívat k ničení a/nebo degradaci zdrojů a příjmové základny pro marginalizované populace, jako například nárokování si velkých ploch, využívání vody nebo jiných přírodních zdrojů, na kterých jsou tyto populace závislé.

## 11. Životní prostředí

*Viz sociální a environmentální standardy Rozvojového programu OSN (UNDP) (2014)*

- 11.1. V celém hodnotovém řetězci budou přijata opatření k minimalizaci nepříznivých dopadů na lidské zdraví a životní prostředí. Patří sem minimalizace znečištění, podpora účinného a udržitelného využívání zdrojů, včetně energie a vody, a minimalizace emisí skleníkových plynů z výroby a dopravy. Životní prostředí v místě výroby nebude zneužíváno ani zhoršováno.
- 11.2. Dodavatel by měl provádět každoroční hodnocení environmentálních rizik na všech místech, kde se jeho zařízení nachází, aby se tak vyloučila nepředvídatelná rizika znečištění a zhoršení životního prostředí. Na základě hodnocení rizik by představenstvo, dozorčí rada nebo jiný příslušný podnikový orgán dodavatele měly přijmout opatření k minimalizaci rizik tam, kde je to možné.
- 11.3. Je třeba respektovat národní a mezinárodní legislativu a předpisy v oblasti životního prostředí a získat příslušná povolení k vypouštění látek.
- 11.4. Očekává se, že dodavatel bude neustále zlepšovat svoji ochranu životního prostředí v hodnotovém řetězci prostřednictvím provozního řízení a monitorování a zaměřením se na informovanost a školení. Dodavatel bude usilovat o neustálé zlepšování ochrany životního prostředí na základě spolehlivé vědecké, technické a ekonomické proveditelnosti.

## 12. Korupce

- 12.1. Při všech obchodních interakcích se očekává nejvyšší standard integrity. Dodavatel musí dodržovat všechny platné zákony a předpisy o úplatkářství a korupci.
- 12.2. V žádné formě nebude akceptována korupce, úplatky, vydírání, provize a nepatřičné soukromé nebo profesionální výhody pro zákazníky, zástupce, zhotovitele, dodavatele nebo zaměstnance jakékoliv takové strany nebo pro představitele veřejné správy.
- 12.3. Dodavatel nebude nabízet dary a pohoštění kupujícím, zástupcům, dalším zaměstnancům nebo jiným osobám jednajícím jménem společnosti Saferoad ve snaze ovlivnit obchodní rozhodnutí.

## 13. Střet zájmů

- 13.1. Při obchodních jednáních našich dodavatelů s naší společností očekáváme, že tito budou přijímat rozhodnutí pouze na základě objektivních kritérií. Od začátku je třeba zabránit jakýmkoliv faktorům, které ovlivňují rozhodnutí dodavatelů z důvodu soukromých, obchodních nebo jiných střetů zájmů. Totéž platí pro příbuzné a další spřízněné osoby.
- 13.2. Členové představenstva, zaměstnanci a další osoby jednající jménem dodavatele se musí ve všech obchodních jednáních chovat nestranně a neposkytovat jiným jednotlivcům, společnostem nebo organizacím nepatřičné výhody.

## 14. Zákaz praní špinavých peněz

- 14.1. Ve společnosti Saferoad očekáváme, že naši dodavatelé budou dodržovat všechny platné zákony upravující předcházení praní špinavých peněz a nebudou se účastnit žádných aktivit souvisejících s praním špinavých peněz.
- 14.2. Členové představenstva, zaměstnanci a další osoby jednající jménem dodavatele budou vést obchodní záležitosti pouze s partnery zapojenými do legitimních obchodních aktivit s finančními prostředky, které pochází ze zákonných zdrojů.
- 14.3. Naši dodavatelé přijmou přiměřené kroky, aby zabránili a odhalili jakoukoliv nezákonnou formu plateb a zabránili vlastníkově Saferoad, společnosti Saferoad nebo kterékoliv z jejich dceřiných společností provést finanční transakci sloužící k praní špinavých peněz.

## 15. Dodržování národních a mezinárodních sankcí

- 15.1. Ve společnosti Saferoad očekáváme, že naši dodavatelé budou dodržovat všechny příslušné národní a mezinárodní sankce. Očekáváme, že budeme okamžitě informováni, pokud naši dodavatelé podléhají jakýmkoliv národním a mezinárodním sankcím nebo poruší jakékoliv národní nebo mezinárodní zákony o sankcích.

## 16. Třetí strany

- 16.1. Ve společnosti Saferoad očekáváme, že naši dodavatelé budou vycházet z přístupu založeného na rizicích a že tak budou provádět kontroly integrity a due diligence třetích stran.