

RECRUITMENT FEES POLICY

S&A Fresh Produce (UK) Limited is committed to ensuring no recruitment fees or related costs are paid by workers, and where evidence of fee-charging is discovered, effective remediation is ensured, including repayment.

We define recruitment fees and related costs according to the ILO Definition as set out in Appendix 1.

SCOPE

This policy applies to the application, recruitment, and subsequent employment/engagement of any worker recruited by S&A and its business partners in the supply chain, including:

- Labour Providers
- Labour Recruiters
- Recruitment Intermediaries and sub-agents
- Organisations that provide services for workers during recruitment and employment, e.g. health centres, insurance providers, visa processing providers, travel agents, training providers, dormitory providers, translation agencies, accommodation agents and any other relevant business partners

S&A will include the principles and terms of implementation of this policy in all contracts and service level agreements with all supply chain business partners, with sanctions in case of violation.

POLICY PRINCIPLES

- **Employer Pays Principle:** No worker should pay for a job – the costs of recruitment should be borne not by the worker but by the employer.
- **Remediation of Recruitment Fees:** If it is discovered that workers have paid recruitment fees effective remedy is ensured, including compensation, rehabilitation and satisfaction and guarantee of non-repetition as appropriate.

POLICY COMMITMENTS

Employer Pays Principle

S&A and its business partners commit to:

- Directly paying recruitment fees or related costs where possible. Where not possible, or where the worker is legally required to pay a fee or cost directly, repaying the worker as soon as practicable.
- Ensuring effective systems are in place to maintain records demonstrating that all recruitment fees and related costs have been paid by our business and any business partners involved at every stage in the recruitment process and not by the worker.
- Ensuring recruitment fees or related costs are not charged directly or indirectly to workers. “Indirectly” in this context means not:
 - Charging workers for purportedly optional services, which are, in fact, integral to the recruitment process.
 - Making providing recruitment services conditional on the worker using other services or hiring or purchasing goods supplied by the recruiter/employer or any person connected.
- Not charging back or accepting reimbursement from workers to recover any fees in the recruitment or hiring of the worker.
- Ensuring that any expenses payable by workers that are not included in the definition of recruitment fees

or related costs, comply with legal requirements, reflect fair market value, are itemised, and are specified and explained to workers.

- Ensuring that contracts, offer letters, or any other types of communication with workers clearly state that recruitment fees and related costs will not be charged to them.
- Ensuring that all public communications, including our website and job advertisements, clearly indicate our commitment to the Employer Pays Principle and Remediation of Recruitment Fees and advocate for wider adoption of this approach amongst business networks.
- Ensuring that our staff are trained, aware of and implement our commitment to this policy.
- Providing full transparency of our labour supply chain to customers, including written details of any business partners that may be used and the terms of engagement in place.
- Undertaking our own due diligence to ensure responsible recruitment throughout our labour supply chain.
- Ensuring contracts, service level agreements, tender documents and guidance documents for business partners contain clear requirements in line with this policy that they and their sub-contractors/agents must conform to and sanctions in case of violation.
- Working collaboratively with business partners to agree on a commercial charge rate that demonstrably covers the full costs of recruitment, including the cost of processing applications, interviewing, worker documentation, worker assessment, placement, orientation, training, and travel to the destination country in case of migrant workers recruited in the country of origin. *See Appendix 2.*
- Reviewing purchasing practices to ensure there is no unintended impact on charging of recruitment fees such as short lead times, short-term contracts, sudden changes in workload, poor labour planning or unsustainable purchase prices.
- Engaging with recognised worker representative and civil society organisations to identify and map recruitment fees and support remediation, where applicable.
- Terminating contracts with any business partners where there has been a gross violation of terms and explicit intent to exploit workers after ensuring workers will not be negatively impacted by this termination.

Remediation of Recruitment Fees

S&A and business partners commit to:

- Regularly interviewing a sample of workers, jobseekers, and staff confidentially and anonymously to identify cases where workers have paid recruitment fees or related costs.
- Providing effective grievance mechanisms to support workers, staff, business partners and other stakeholders to confidentially report violations of this policy. These include:
 - Open Door Policy; Informal complaint lodged with direct supervisor, a member of the management team or the HR team
 - SLO; All sites have a staff liaison officer to share comments, improvements, suggestions and concerns
 - Worker Forums; held monthly across all our sites, chaired by a member of the HR team
 - Whistle B; Whistleblowing service available on the Self-Service portal or typing the following link into a smart phone or browser - <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - Supplier Helplines; all numbers are on notice boards across the sites.
 - National Crime Agency 0370 496 7622
 - Modern Slavery Helpline on 08000 121 700
 - Police 101

- Where payment of recruitment fees by current or ex workers has been identified:
 - Ensuring the process of repayment includes, but is not limited to:
 - Conducting a thorough investigation to determine who is responsible for the violation and whether this was within reasonable due diligence control.
 - Gathering all available evidence relating to the charging of recruitment fees.
 - Securing an agreement between all relevant parties (business partners, worker representatives, affected worker(s)) on the fee repayment amount to be reimbursed which reflects the actual value of money originally paid by the worker considering interest, inflation, exchange rate and opportunity cost.
 - Ensuring the reimbursement of the agreed amount within an agreed timeframe.
 - Treating wilful staff breaches of this policy as misconduct and manage such cases consistently and proportionately.
 - Providing other appropriate remedies to the workers impacted, including seeking judicial restitution for any crimes, seeking support for the rehabilitation of victims harmed, and guarantee of non-repetition, this may include, where appropriate, referring affected workers to support organisations.
 - Recording the outcomes of any investigation and remediation as part of a management systems approach.
- Where the payment of recruitment fees by workers was within the due diligence control of relevant business partners, holding them commercially liable for their own violations.
- Where the payment of recruitment fees by workers was, in the reasonable determination of the relevant business partner(s), not within its due diligence control (for example where hidden actors are charging workers recruitment fees), working in partnership with the relevant partners to ensure remediation. This may include, but is not limited to:
 - Using joint leverage to seek judicial restitution for illegal fee charging.
 - Using joint leverage to seek compensation from civil procedures where workers are victims of crimes.
 - Contributing to programmes and collaborative projects to address systemic issues of fee-charging and drive out worker exploitation in relevant industries/countries.
 - Where possible, sharing the burden of reimbursing recruitment fees where civil compensation is not available.
 - Seeking to develop a contingency fund for remediation, which can be drawn on when other routes to repay workers (e.g. commercial terms, leverage or judicial mechanisms) have been exhausted.

ACCOUNTABILITY

The Board of Directors has the responsibility to oversee the implementation of this policy among the business. As part of the implementation, they are required to:

- Oversee all the necessary activities to uphold our business commitment.
- Support and train relevant staff to implement the policy.
- Communicate the principles and terms of implementation of this policy.
- Carry out appropriate labour supply chain due diligence.
- Investigate and identify remedies for suspected or identified cases.
- Monitor, review and improve this policy regularly.

This document is available in other languages



Appendix 1

ILO Definition of recruitment fees and related costs

According to the International Labour Organization (ILO):

The terms 'recruitment fees' or 'related costs' refer to any fees or costs incurred in the recruitment process in order for workers to secure employment or placement, regardless of the manner, timing or location of their imposition or collection.

Recruitment fees or related costs should not be collected from workers by an employer, their subsidiaries, labour recruiters or other third parties providing related services. Fees or related costs should not be collected directly or indirectly, such as through deductions from wages and benefits.

The recruitment fees and related costs considered under this definition should not lead to direct or indirect discrimination between workers who have the right to freedom of movement for the purpose of employment, within the framework of regional economic integration areas.

A. RECRUITMENT FEES

Recruitment fees include:

- a. payments for recruitment services offered by labour recruiters, whether public or private, in matching offers of and applications for employment;
- b. payments made in the case of recruitment of workers with a view to employing them to perform work for a third party;
- c. payments made in the case of direct recruitment by the employer; or
- d. payments required to recover recruitment fees from workers.

These fees may be one-time or recurring and cover recruiting, referral and placement services which could include advertising, disseminating information, arranging interviews, submitting documents for government clearances, confirming credentials, organizing travel and transportation, and placement into employment.

B. RELATED COSTS

Related costs are expenses integral to recruitment and placement within or across national borders, taking into account that the widest set of related costs are incurred for international recruitment. These costs are listed below and may apply to both national and international recruitment. Depending on the recruitment process and the context, these cost categories could be further developed by the governments and the social partners at the national level. It is recognized that the competent authority has flexibility to determine exceptions to their applicability, consistent with relevant international labour standards, through national regulations, and after consulting the most representative organizations of workers and employers. Such exceptions should be considered subject, but not limited, to the following conditions:

- i. they are in the interest of the workers concerned; and
- ii. they are limited to certain categories of workers and specified types of services; and
- iii. the corresponding related costs are disclosed to the worker before the job is accepted.

This document is available in other languages



When initiated by an employer, labour recruiter or an agent acting on behalf of those parties; required to secure access to employment or placement; or imposed during the recruitment process, the following costs should be considered related to the recruitment process:

- i. Medical costs: payments for medical examinations, tests or vaccinations;
- ii. Insurance costs: costs to insure the lives, health and safety of workers, including enrollment in migrant welfare funds;
- iii. Costs for skills and qualification tests: costs to verify workers' language proficiency and level of skills and qualifications, as well as for location-specific credentialing, certification or licensing;
- iv. Costs for training and orientation: expenses for required trainings, including on-site job orientation and pre-departure or post-arrival orientation of newly recruited workers;
- v. Equipment costs: costs for tools, uniforms, safety gear, and other equipment needed to perform assigned work safely and effectively;
- vi. Travel and lodging costs: expenses incurred for travel, lodging and subsistence within or across national borders in the recruitment process, including for training, interviews, consular appointments, relocation, and return or repatriation;
- vii. Administrative costs: application and service fees that are required for the sole purpose of fulfilling the recruitment process. These could include fees for representation and services aimed at preparing, obtaining or legalizing workers' employment contracts, identity documents, passports, visas, background checks, security and exit clearances, banking services, and work and residence permits.

Enumeration of related costs in this definition is generalized and not exhaustive. Other related costs required as a condition of recruitment could also be prohibited.

These costs should be regulated in ways to respect the principle of equality of treatment for both national and migrant workers.

C. ILLEGITIMATE, UNREASONABLE AND UNDISCLOSED COSTS

Extra-contractual, undisclosed, inflated or illicit costs are never legitimate. Anti-bribery and anti-corruption regulation should be complied with at all times and at any stage of the recruitment process. Examples of such illegitimate costs include: bribes, tributes, extortion or kickback payments, bonds, illicit cost-recovery fees and collaterals required by any actor in the recruitment chain.



Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

ПОЛИТИКА ЗА ТАКСИТЕ ЗА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ

S&A Fresh Produce (UK) Limited се ангажира да гарантира, че работниците не плащат такси за набиране на персонал или свързани с това разходи, а когато се открият доказателства за начисляване на такси, се гарантира ефективно отстраняване на нередностите, включително възстановяване на сумите.

Определяме таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи в съответствие с определението на МОТ - Международната организация на труда, посочено в Приложение 1.

ОБХВАТ

Тази политика се прилага за кандидатстването, набирането и последващото наемане на работа/ангажиране на всеки работник, нает от S&A и нейните бизнес партньори във веригата за доставки, включително:

- Доставчици на персонал
- Лица за набиране на персонал
- Посредници и подизпълнители за набиране на персонал
- Организации, които предоставят услуги на работниците по време на набиране и наемане на работа, например здравни центрове, доставчици на застрахователни услуги, доставчици на услуги за обработка на визи, туристически агенти, доставчици на обучение, доставчици на общежития, преводачески агенции, агенти за настаняване и всички други съответни бизнес партньори

S&A ще включи принципите и условията за прилагане на тази политика във всички договори и споразумения за ниво на обслужване с всички бизнес партньори от веригата за доставки, като предвиди санкции в случай на нарушение.

ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА

- **Принцип "Работодателят плаща":**
Никой работник не трябва да плаща за работа - разходите за наемане на работа трябва да се поемат не от работника, а от работодателя.
- **Възстановяване на таксите за набиране на персонал:** Ако се установи, че работниците са платили такси за наемане на работа, се осигуряват ефективни средства за защита, включително обезщетение, възстановяване и удовлетворение, както и гаранция за неповтаряне на нарушението при необходимост.

АНГАЖИМЕНТИ ПО ПОЛИТИКАТА

Принцип "Работодателят плаща"

S&A и нашите бизнес партньори се ангажираме да:

- Заплащаме пряко таксите за набиране на персонал или свързани с това разходи, когато това е възможно. Когато това не е възможно или когато работникът е задължен по закон да плати пряко такса или разходи, да възстановяваме сумата на работника във възможно най-кратък срок.
- Осигуряваме ефективни системи за съхраняване на документи, доказващи, че всички такси за набиране на персонал и свързаните с тях разходи са платени от нашето предприятие и всички бизнес партньори, участващи на всеки етап от процеса на набиране на персонал, а не от работника.
- Гарантираме, че таксите за набиране на персонал или свързаните с тях разходи не се начисляват пряко или непряко на работниците. "Непряко" в този контекст означава, че:
 - не се таксуват работниците за уж незадължителни услуги, които всъщност са неразделна част от процеса на набиране на персонал.
 - Не поставяме предоставянето на услуги по набиране на персонал в зависимост от това дали работникът ползва други услуги, наема или купува стоки, доставени от лицето, извършващо набирането на персонал/работодателя или от друго свързано с него лице.



FRESH PRODUCE

- Не начисляваме и не приемаме възстановяване на разходи от работниците за покриване на такси, свързани с набирането или наемането на работника.
- Гарантираме, че всички разходи, дължими от работниците, които не са включени в определението за такси за наемане на работа или свързани разходи, отговарят на законовите изисквания, отразяват справедливата пазарна стойност, представени са в детайли и са уточнени и обяснени на работниците.
- Гарантираме, че в договорите, писмата с предложения или други видове комуникация с работниците ясно се посочва, че таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи няма да им бъдат начислявани.
- Гарантираме, че всички публични комуникации, включително нашия уебсайт и обяви за работа, ясно посочват нашия ангажимент към принципа "Работодателят плаща" и "Възстановяване на таксите за наемане на работа" и се застъпваме за по-широкото възприемане на този подход сред бизнес мрежите.
- Гарантираме, че нашия персонал е обучен, запознат и изпълнява ангажимента ни към тази политика.
- Осигуряваме пълна прозрачност на нашата верига за доставка на персонал за клиентите, включително писмена информация за всички бизнес партньори, които могат да бъдат използвани и за условията на ангажираност.
- Извършваме собствена надлежна проверка, за да гарантираме отговорно набиране на персонал по цялата ни верига за доставка на персонал.
- Гарантираме, че договорите, споразуменията за обслужване, тръжните документи и ръководните документи за бизнес партньорите съдържат ясни изисквания в съответствие с тази политика, които те и техните подизпълнители/агенти трябва да спазват, както и санкции в случай на нарушение.
- Работим в сътрудничество с бизнес партньорите за постигане на споразумение за търговска такса, която доказано покрива пълните разходи за набиране на персонал, включително разходите за обработка на заявленията, интервюта, документирани на работниците, оценка на работниците, настаняване, ориентиране, обучение и пътуване до страната на местоназначение на работници мигранти, наети в страната на произход. *Вижте Приложение 2.*
- Преглеждаме практиките за закупуване, за да гарантираме, че няма непреднамерено въздействие върху начисляването на таксите за набиране на персонал, като например кратки срокове за изпълнение, краткосрочни договори, внезапни промени в работното натоварване, лошо планиране на труда или неустойчиви покупни цени.
- Сътрудничим си с признати организации на представителите на работниците и на гражданското общество за определяне и описание на таксите за наемане на работа и подпомагане на коригирането им, когато е приложимо.
- Прекратяваме договорите с всички бизнес партньори, при които има грубо нарушение на условията и изрично намерение за експлоатация на работниците, след като се уверим, че това прекратяване няма да има отрицателно въздействие върху работниците.

Възстановяване на таксите за набиране на персонал

S&A и нашите бизнес партньорите се ангажираме да:

- Интервюираме редовно извадка от работници, търсещи работа лица и служители по поверителен и анонимен начин, за да се установят случаите, в които работниците са платили такси за наемане на работа или свързани с това разходи.
- Осигуряваме ефективни механизми за подаване на жалби, които да подпомагат работниците, служителите, бизнес партньорите и другите заинтересовани страни да докладват поверително за нарушения на тази политика. Това включва:



FRESH PRODUCE

- Политика на отворени врати; Неофициална жалба, подадена до прекия ръководител, член на ръководния екип или екипа по човешки ресурси
 - SLO - Всички обекти имат служител за връзка с персонала (SLO), с който се споделят коментари, подобрения, предложения и притеснения.
 - Форуми на работниците; провеждат се ежемесечно във всички наши обекти и се председателстват от член на екипа по човешки ресурси.
 - Whistle B; Услугата за подаване на сигнали за нередности е достъпна в портала за самообслужване или чрез въвеждане на следната връзка в смартфон или браузър - <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - Линии за помощ на доставчиците; всички номера са поставени на информационните табла в обектите.
 - Национална агенция за борба с престъпността 0370 496 7622
 - Телефонна линия за помощ при съвременно робство на 08000 121 700
 - Полиция 101
- Когато е установено плащане на такси за набиране на персонал от настоящи или бивши работници:
 - Осигуряваме процесът на изплащане да включва но да не се ограничава до:
 - Провеждаме задълбочено разследване, за да се определи кой е отговорен за нарушението и дали то е било в рамките на разумния контрол на системата за надлежна проверка.
 - Събираме всички налични доказателства, свързани с начисляването на такси за набиране на персонал.
 - Осигуряваме споразумение между всички заинтересовани страни (бизнес партньори, представители на работниците, засегнат/и работник/и) относно сумата за възстановяване на възнаградението, която отразява действителната стойност на парите, първоначално платени от работника, като се отчитат лихвите, инфлацията, обменният курс и алтернативните разходи.
 - Гарантираме възстановяването на договорената сума в рамките на договорения срок.
 - Третираме умишлените нарушения на тази политика от страна на персонала, като неправомерно поведение и последователно и пропорционално да управляваме такива случаи.
 - Осигуряваме други подходящи средства за защита на засегнатите работници, включително търсене на съдебно обезщетение за всички престъпления, търсене на подкрепа за възстановяване на пострадалите лица и гарантиране на неповтаряне на престъплението, което може да включва, когато е целесъобразно, насочване на засегнатите работници към организации за подкрепа.
 - Регистрираме резултатите от всяко разследване и да отстраняваме нередности, като част от системния подход на управление.
 - Когато плащането на такси за наемане на работа от страна на работниците е било под надлежния контрол на съответните бизнес партньори, те носят търговска отговорност за собствените си нарушения.
 - Когато плащането на такси за набиране на персонал от страна на работниците, по разумна преценка на съответния(те) бизнес партньор(и), не е било в рамките на системата за надлежна проверка (например когато скрити участници начисляват на работниците такси за набиране на персонал) - да работим в партньорство със съответните партньори, за да се осигури отстраняване на проблема. Това може да включва, но не се ограничава до:
 - Използване на съвместни лостове за търсене на съдебно обезщетение за незаконно начисляване на такси.
 - Използване на съвместни лостове за търсене на обезщетение по граждански процедури, когато работниците са жертви на престъпления.
 - Допринасяне за програми и съвместни проекти за решаване на системни проблеми, свързани с таксуването и за премахване на експлоатацията на работниците в съответните отрасли/страни.

- Когато е възможно, споделяне на тежестта за възстановяване на таксите за наемане на работа, ако не е налице гражданско обезщетение.
- Усилия за създаване на фонд за непредвидени разходи за възстановяване, който може да бъде използван, когато са били изчерпани другите начини за изплащане на суми на работниците (напр. търговски условия, лостови или съдебни механизми).

ОТГОВОРНОСТИ

Съветът на директорите е отговорен за наблюдението на прилагането на тази политика в компанията. Като част от изпълнението от тях се изисква да:

- Наблюдават всички необходими дейности за спазване на нашия работен ангажимент.
- Подпомагат и обучават съответния персонал за прилагане на политиката.
- Съобщават принципите и условията за прилагане на тази политика.
- Извършват подходяща надлежна проверка на веригата за доставка на персонал.
- Разследват и определят коригиращи мерки при предполагаеми или установени случаи.
- Редовно наблюдават, преглеждат и подобряват тази политика.

Приложение

1

Дефиниция на МОТ - Международната организация на труда за такси за набиране на персонал и свързани разходи

Според Международната организация на труда (МОТ):

Термините "такси за набиране на персонал" или "свързани разходи" се отнасят до всички такси или разходи, направени в процеса на наемане на работа, за да се осигури заетост или настаняване на работниците, независимо от начина, времето или мястото на налагането или събирането им.

Работодателят, неговите дъщерни дружества, лицата, набиращи персонал, или други трети страни, предоставящи свързани услуги не трябва да набират такси за набиране на персонал. Таксите или свързаните с тях разходи не трябва да се събират пряко или непряко, например чрез удържки от заплатите и обезщетенията.

Таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи, разглеждани в рамките на това определение, не следва да водят до пряка или непряка дискриминация между работниците, които имат право на свободно движение с цел наемане на работа, в рамките на зоните за регионална икономическа интеграция.

A. ТАКСИ ЗА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ

Таксите за набиране на персонал включват:

- a. плащанията за услуги по набиране на персонал, предлагани от публични или частни агенции за набиране на персонал, при свързване на предложения за работа и заявления за работа;
- b. плащания, извършени в случай на наемане на работници с цел наемането им за извършване на работа за трета страна;
- c. плащания, извършени в случай на пряко наемане на работа от работодателя; или
- d. плащания, необходими за възстановяване на таксите за наемане на работа на работниците.

Тези такси могат да бъдат еднократни или периодични и да покриват услуги по набиране, насочване и настаняване, които могат да включват реклама, разпространение на информация, организиране на интервюта, подаване на документи за държавни разрешения, потвърждаване на пълномощия, организиране на пътувания и транспорт и настаняване на работа.

B. СВЪРЗАНИ РАЗХОДИ

Свързаните разходи са разходи, които са неразделна част от набирането на персонал и назначаването на работа в рамките на националните граници или извън тях, като се има предвид, че най-широкият набор от свързани разходи се получава при международно набиране на персонал. Тези разходи са изброени по-долу и могат да се отнасят както за национално, така и за международно набиране на персонал. В зависимост от процеса на набиране на персонал и контекста тези категории разходи могат да бъдат допълнени от правителствата и социалните партньори на национално равнище. Признава се, че компетентният орган разполага с гъвкавост при определянето на изключения от тяхната приложимост, в съответствие със съответните международни трудови стандарти, чрез национални разпоредби и след консултации с най-представителните организации на работниците и работодателите. Такива изключения следва да се разглеждат при следните условия, но не само:



FRESH PRODUCE

- i. те са в интерес на съответните работници; и
- ii. те са ограничени до определени категории работници и определени видове услуги; и
- iii. съответните свързани разходи се съобщават на работника преди приемането на предложението за работа.

Когато са инициирани от работодател, лице, набиращо персонал, или агент, действащ от името на тези страни; изискват се за осигуряване на достъп до заетост или назначаване; или се налагат по време на процеса на набиране на персонал, следва да се вземат предвид следните разходи, свързани с процеса на набиране на персонал:

- i. Медицински разходи: плащания за медицински прегледи, изследвания или ваксинации;
- ii. Застрахователни разходи: разходи за застраховане на живота, здравето и безопасността на работниците, включително записване във фондове за социално подпомагане на мигранти;
- iii. Разходи за тестове за умения и квалификация: разходи за проверка на езиковите познания на работниците и нивото на уменията и квалификацията им, както и за удостоверения, сертифициране или лицензиране, специфични за конкретното място;
- iv. Разходи за обучение и ориентация: разходи за необходимото обучение, включително ориентиране на работното място и ориентиране преди заминаване или след пристигане на новоназначените работници;
- v. Разходи за оборудване: разходи за инструменти, униформи, предпазни средства и друго оборудване, необходимо за безопасно и ефективно изпълнение на възложената работа;
- vi. Разходи за пътуване и настаняване: разходи за пътуване, настаняване и престой в рамките на националните граници или извън тях в процеса на набиране на персонал, включително за обучение, интервюта, посещения при консул, преместване и връщане или репатриране;
- vii. Административни разходи: такси за кандидатстване и услуги, които се изискват единствено с цел изпълнение на процеса на набиране на персонал. Те могат да включват такси за представителство и услуги, целящи изготвянето, получаването или легализирането на трудови договори на работниците, документи за самоличност, паспорти, визи, проверки на миналото, проверки за сигурност и напускане, банкови услуги и разрешения за работа и пребиваване.

Изброяването на свързаните разходи в това определение е обобщено и не е изчерпателно. Други свързани разходи, изисквани като условие за наемане на работа, също могат да бъдат забранени.

Тези разходи следва да се регулират по начин, който да зачита принципа на равно третиране както на националните работници, така и на работниците мигранти.

С. НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНИ, НЕОБОСНОВАНИ И НЕОБЯВЕНИ РАЗХОДИ

Извъндоговорните, неразкритите, завишените или незаконните разходи никога не са законни. Регламентът за борба с подкупите и корупцията трябва да се спазва по всяко време и на всеки етап от процеса на набиране на персонал. Примери за такива нелегитимни разходи са: подкупи, дарения, плащания за изнудване или подкупи, облигации, незаконни такси за възстановяване на разходи и обезпечения, изисквани от всеки участник във веригата за набиране на персонал.

Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

French

POLITIQUE EN MATIÈRE DE FRAIS DE RECRUTEMENT

S&A Fresh Produce (UK) Limited s'engage à veiller à ce qu'aucun frais de recrutement ou frais connexes ne soit payé par les travailleurs et, en cas de découverte de frais, à ce que des mesures correctives efficaces soient prises, y compris le remboursement.

Nous définissons les frais de recrutement et les coûts connexes conformément à la définition de l'OIT, telle qu'elle figure à l'annexe 1.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à la candidature, au recrutement et à l'emploi/engagement ultérieur de tout travailleur recruté par S&A et ses partenaires commerciaux dans la chaîne d'approvisionnement, y compris

- Fournisseurs de main-d'œuvre
- Recruteurs de main-d'œuvre
- Intermédiaires en recrutement et sous-agents
- Les organisations qui fournissent des services aux travailleurs pendant le recrutement et l'emploi, par exemple les centres de santé, les compagnies d'assurance, les prestataires de services de traitement des visas, les agences de voyage, les prestataires de formation, les dortoirs, les agences de traduction, les agents d'hébergement et tous les autres partenaires commerciaux concernés.

S&A inclura les principes et les conditions de mise en œuvre de cette politique dans tous les contrats et accords de niveau de service avec tous les partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement, avec des sanctions en cas de violation.

PRINCIPES POLITIQUES

- **Principe de l'employeur-payeur** : aucun travailleur ne doit payer pour un emploi - les coûts de recrutement ne doivent pas être supportés par le travailleur mais par l'employeur.
- **Réparation des frais de recrutement** : S'il est découvert que des travailleurs ont payé des frais de recrutement, un recours effectif est assuré, y compris une indemnisation, une réadaptation et une satisfaction, ainsi qu'une garantie de non-répétition, le cas échéant.

ENGAGEMENTS POLITIQUES

Principe de l'employeur-payeur

S&A et ses partenaires commerciaux s'engagent à :

- payer directement les frais de recrutement ou les coûts connexes lorsque cela est possible. Lorsque ce n'est pas possible, ou lorsque le travailleur est légalement tenu de payer directement des frais ou des coûts, rembourser le travailleur dès que possible.
- Veiller à ce que des systèmes efficaces soient mis en place pour tenir des registres démontrant que tous les frais de recrutement et les coûts connexes ont été payés par notre entreprise et tout partenaire commercial impliqué à chaque étape du processus de recrutement, et non par le travailleur.
- Veiller à ce que les frais de recrutement ou les coûts connexes ne soient pas facturés directement ou indirectement aux travailleurs. Dans ce contexte, "indirectement" signifie pas :
 - Faire payer aux travailleurs des services prétendument facultatifs, qui font en fait partie intégrante du processus de recrutement.
 - subordonner la prestation de services de recrutement à l'utilisation par le travailleur d'autres services, à l'embauche ou à l'achat de biens fournis par le recruteur/employeur ou toute autre personne liée.
- Ne pas facturer ou accepter de remboursement de la part des travailleurs pour récupérer les frais liés au recrutement ou à l'embauche du travailleur.
- Veiller à ce que toutes les dépenses payables par les travailleurs qui ne sont pas incluses dans la définition des frais de recrutement ou des coûts connexes soient conformes aux exigences légales, reflètent la juste valeur marchande, soient détaillées et soient précisées et expliquées aux travailleurs.



FRESH PRODUCE

- Veiller à ce que les contrats, les lettres d'offre ou tout autre type de communication avec les travailleurs indiquent clairement que les frais de recrutement et les coûts connexes ne leur seront pas facturés.
- Veiller à ce que toutes les communications publiques, y compris notre site web et nos offres d'emploi, indiquent clairement notre engagement en faveur du principe de l'employeur-payeur et de la correction des frais de recrutement, et plaider en faveur d'une adoption plus large de cette approche au sein des réseaux d'entreprises.
- Veiller à ce que notre personnel soit formé, sensibilisé et qu'il mette en œuvre notre engagement à l'égard de cette politique.
- Fournir aux clients une transparence totale de notre chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre, y compris des détails écrits sur tous les partenaires commerciaux auxquels il peut être fait appel et sur les conditions d'engagement en vigueur.
- Nous faisons preuve de diligence raisonnable pour garantir un recrutement responsable tout au long de notre chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre.
- Veiller à ce que les contrats, les accords de niveau de service, les documents d'appel d'offres et les documents d'orientation destinés aux partenaires commerciaux contiennent des exigences claires conformes à la présente politique que ces derniers et leurs sous-traitants/agents doivent respecter, ainsi que des sanctions en cas de violation.
- Travailler en collaboration avec les partenaires commerciaux pour convenir d'un tarif commercial qui couvre manifestement l'intégralité des coûts de recrutement, y compris les coûts de traitement des candidatures, d'entretien, de documentation du travailleur, d'évaluation du travailleur, de placement, d'orientation, de formation et de voyage vers le pays de destination dans le cas des travailleurs migrants recrutés dans le pays d'origine. *Voir l'annexe 2*
- Examiner les pratiques d'achat pour s'assurer qu'il n'y a pas d'impact involontaire sur la facturation des frais de recrutement, tels que des délais courts, des contrats à court terme, des changements soudains dans la charge de travail, une mauvaise planification de la main-d'œuvre ou des prix d'achat insoutenables.
- S'engager avec les représentants des travailleurs et les organisations de la société civile reconnues pour identifier et cartographier les frais de recrutement et soutenir les mesures correctives, le cas échéant.
- Mettre fin aux contrats avec tout partenaire commercial en cas de violation flagrante des conditions et d'intention explicite d'exploiter les travailleurs, après s'être assuré que les travailleurs ne subiront pas les conséquences négatives de cette résiliation

Remédiation frais de recrutement

S&A et les partenaires commerciaux s'engagent à :

- interroger régulièrement un échantillon de travailleurs, de demandeurs d'emploi et de membres du personnel, de manière confidentielle et anonyme, afin d'identifier les cas où les travailleurs ont payé des frais de recrutement ou des frais connexes
- Mettre en place des mécanismes de réclamation efficaces pour aider les travailleurs, le personnel, les partenaires commerciaux et les autres parties prenantes à signaler en toute confidentialité les violations de la présente politique. Ces mécanismes sont les suivants
 - Politique de la porte ouverte ; plainte informelle déposée auprès du supérieur hiérarchique direct, d'un membre de l'équipe de direction ou de l'équipe des ressources humaines.
 - SLO ; tous les sites disposent d'un agent de liaison du personnel chargé de partager les commentaires, les améliorations, les suggestions et les préoccupations.
 - Forums des travailleurs : organisés mensuellement sur tous nos sites, présidés par un membre de l'équipe des ressources humaines.
 - Whistle B ; service de dénonciation disponible sur le portail Self-Service ou en tapant le lien suivant sur un téléphone intelligent ou un navigateur - <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - Lignes d'assistance téléphonique pour les fournisseurs : tous les numéros sont affichés sur les panneaux d'affichage des sites.
 - Agence nationale de lutte contre la criminalité (National Crime Agency) 0370 496 7622
 - Ligne d'assistance sur l'esclavage moderne : 08000 121 700
 - Police 101

- Lorsque le paiement de frais de recrutement par des travailleurs actuels ou anciens a été identifié :
 - La garantie du processus de remboursement comprend, entre autres les éléments suivants :
 - Mener une enquête approfondie pour déterminer qui est responsable de la violation et si celle-ci relevait d'un contrôle de diligence raisonnable.
 - Rassembler toutes les preuves disponibles concernant la facturation des frais de recrutement.
 - Obtenir un accord entre toutes les parties concernées (partenaires commerciaux, représentants des travailleurs, travailleur(s) concerné(s)) sur le montant des frais à rembourser, qui reflète la valeur réelle de l'argent initialement payé par le travailleur en tenant compte des intérêts, de l'inflation, du taux de change et du coût d'opportunité.
 - Garantir le remboursement du montant convenu dans les délais impartis.
 - Traiter les violations volontaires de la présente politique par le personnel comme des fautes professionnelles et gérer ces cas de manière cohérente et proportionnelle.
 - Offrir d'autres recours appropriés aux travailleurs concernés, notamment en demandant une restitution judiciaire pour tout crime, en cherchant à soutenir la réhabilitation des victimes lésées et en garantissant la non-répétition, ce qui peut inclure, le cas échéant, l'orientation des travailleurs concernés vers des organisations de soutien.
 - enregistrer les résultats de toute enquête et de toute mesure corrective dans le cadre d'une approche de système de gestion.
- Lorsque le paiement des frais de recrutement par les travailleurs relevait de la diligence raisonnable des partenaires commerciaux concernés, ceux-ci sont tenus commercialement responsables de leurs propres violations
- Lorsque le paiement de frais de recrutement par des travailleurs n'était pas, de l'avis raisonnable du ou des partenaires commerciaux concernés, sous le contrôle de la diligence raisonnable (par exemple lorsque des acteurs cachés facturent des frais de recrutement à des travailleurs), travailler en partenariat avec les partenaires concernés pour assurer la remédiation. Ceci peut inclure, mais n'est pas limité à :
 - L'utilisation d'un levier commun pour obtenir une restitution judiciaire en cas de facturation illégale d'honoraires
 - L'utilisation d'un levier commun pour demander une indemnisation dans le cadre de procédures civiles lorsque les travailleurs sont victimes de crimes.
 - Contribuer aux programmes et aux projets de collaboration visant à résoudre les problèmes systémiques liés à la perception d'honoraires et à éliminer l'exploitation des travailleurs dans les industries et les pays concernés.
 - Dans la mesure du possible, partager la charge du remboursement des frais de recrutement lorsqu'il n'y a pas d'indemnisation civile.
 - Chercher à développer un fonds d'urgence pour la remédiation, qui peut être utilisé lorsque les autres voies de remboursement des travailleurs (par exemple, les conditions commerciales, l'effet de levier ou les mécanismes judiciaires) ont été épuisées.

RESPONSABILITÉ

Le conseil d'administration a la responsabilité de superviser la mise en œuvre de cette politique au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette mise en œuvre, ils sont tenus de:

- Superviser toutes les activités nécessaires au respect de notre engagement commercial.
- Soutenir et former le personnel concerné à la mise en œuvre de la politique.
- Communiquer les principes et les modalités de mise en œuvre de cette politique.
- Procéder à un contrôle préalable approprié de la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre.
- Enquêter et identifier des solutions pour les cas suspectés ou identifiés.
- Contrôler, réviser et améliorer régulièrement cette politique.

Annexe

Définition de l'OIT des frais de recrutement et des coûts connexes

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT) :

Les termes "frais de recrutement" ou "frais connexes" désignent tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, indépendamment de la manière, du moment ou du lieu où ils sont imposés ou perçus.

Les frais de recrutement ou les coûts connexes ne doivent pas être perçus auprès des travailleurs par un employeur, ses filiales, des recruteurs de main-d'œuvre ou d'autres tiers fournissant des services connexes. Les frais ou coûts connexes ne doivent pas être perçus directement ou indirectement, par exemple par le biais de déductions sur les salaires et les avantages sociaux.

Les frais de recrutement et les coûts connexes pris en compte dans cette définition ne doivent pas entraîner de discrimination directe ou indirecte entre les travailleurs qui ont le droit de circuler librement à des fins d'emploi, dans le cadre des zones d'intégration économique régionale.

A. FRAIS DE RECRUTEMENT

Les frais de recrutement comprennent

- a. les paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre, qu'ils soient publics ou privés, dans le cadre de l'appariement des offres et des demandes d'emploi ;
- b. les paiements effectués en cas de recrutement de travailleurs en vue de les employer pour effectuer un travail pour le compte d'un tiers ;
- c. les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur ; ou
- d. les paiements requis pour recouvrer les frais de recrutement auprès des travailleurs.

Ces frais peuvent être uniques ou récurrents et couvrent les services de recrutement, d'orientation et de placement qui peuvent inclure la publicité, la diffusion d'informations, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la confirmation des qualifications, l'organisation du voyage et du transport, et le placement dans l'emploi.

B. COÛTS LIÉS

Les coûts connexes sont les dépenses inhérentes au recrutement et au placement à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales, en tenant compte du fait que l'ensemble le plus large de coûts connexes est encouru pour le recrutement international. Ces coûts sont énumérés ci-dessous et peuvent s'appliquer à la fois au recrutement national et international. En fonction du processus de recrutement et du contexte, ces catégories de coûts pourraient être développées par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Il est reconnu que l'autorité compétente dispose d'une certaine souplesse pour déterminer les exceptions à leur applicabilité, conformément aux normes internationales du travail pertinentes, par le biais de la réglementation nationale et après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. De telles exceptions devraient être envisagées sous réserve, mais non exclusivement, des conditions suivantes :

- i. elles sont dans l'intérêt des travailleurs concernés ; et
- ii. ils sont limités à certaines catégories de travailleurs et à certains types de services ; et
- iii. les coûts connexes correspondants sont communiqués au travailleur avant l'acceptation de l'emploi.

Lorsqu'ils sont initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un agent agissant au nom de ces parties, qu'ils sont nécessaires pour garantir l'accès à l'emploi ou au placement, ou qu'ils sont imposés au cours du processus de recrutement, les coûts suivants doivent être pris en compte dans le cadre du processus de recrutement :

- i. Frais médicaux : paiements pour des examens médicaux, des tests ou des vaccinations ;
- ii. Coûts d'assurance : coûts visant à assurer la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris l'affiliation aux fonds de protection sociale des migrants ;
- iii. Coûts des tests de compétences et de qualification : coûts liés à la vérification des compétences linguistiques et du niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, ainsi qu'à l'attribution de titres, de certifications ou de licences spécifiques au lieu de travail ;
- iv. Coûts de formation et d'orientation : dépenses liées aux formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur place et l'orientation avant le départ ou après l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés ;
- v. Coûts d'équipement : coûts des outils, uniformes, équipements de sécurité et autres équipements nécessaires pour effectuer le travail assigné de manière sûre et efficace ;
- vi. Frais de voyage et d'hébergement : frais de voyage, d'hébergement et de subsistance à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales dans le cadre du processus de recrutement, y compris pour la formation, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation et le retour ou le rapatriement ;
- vii. Coûts administratifs : frais de demande et de service requis dans le seul but de mener à bien le processus de recrutement. Il peut s'agir de frais de représentation et de services visant à préparer, obtenir ou légaliser les contrats de travail des travailleurs, les documents d'identité, les passeports, les visas, les vérifications d'antécédents, les autorisations de sécurité et de sortie, les services bancaires et les permis de travail et de séjour.

L'énumération des coûts connexes dans cette définition est générale et non exhaustive. D'autres coûts connexes exigés comme condition de recrutement pourraient également être interdits.

Ces coûts devraient être réglementés de manière à respecter le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants.

C. LES COÛTS ILLÉGITIMES, DÉRAISONNABLES ET NON DIVULGUÉS

Les coûts extracontractuels, non divulgués, gonflés ou illicites ne sont jamais légitimes. La réglementation anti-corruption doit être respectée à tout moment et à n'importe quelle étape du processus de recrutement. Parmi les exemples de coûts illégitimes, on peut citer : les pots-de-vin, les tributs, les extorsions ou les dessous-de-table, les cautions, les frais de recouvrement des coûts illicites et les garanties exigées par tout acteur de la chaîne de recrutement.

Annexe 2

Modèle de calcul des frais de recrutement et des coûts connexes pour la mise à disposition de travailleurs

Ce modèle de document est destiné aux utilisateurs de main-d'œuvre et aux fournisseurs de main-d'œuvre/recruteurs, afin qu'ils conviennent ensemble d'une redevance commercialement viable qui couvre les coûts de tous les frais de recrutement, de sorte qu'ils ne soient pas répercutés sur les travailleurs. Ces frais seront différents pour chaque pays d'origine, car chaque pays a ses propres coûts pour les frais légalement requis, tels que la documentation et les examens médicaux préalables au déploiement. Le fait de détailler ces coûts de manière transparente permettra :

- Aider les utilisateurs de main-d'œuvre à budgétiser en conséquence les coûts de recrutement réels/légitimes.
- Aider les fournisseurs de main-d'œuvre/recruteurs à gérer un modèle d'entreprise durable sans avoir à répercuter les coûts sur les travailleurs.
- Fournir aux utilisateurs de main-d'œuvre un inventaire des frais pour lesquels le fournisseur de main-d'œuvre/recruteur doit fournir des preuves documentaires démontrant qu'il a payé ces coûts ou remboursé les travailleurs. Les marques, les détaillants et les auditeurs tiers peuvent également vérifier cet inventaire et ces preuves documentaires par le biais d'audits documentaires, de visites de sites et d'audits de conformité sociale.
- Fournir aux utilisateurs de main-d'œuvre un inventaire des frais et des coûts connexes, qu'ils peuvent passer en revue avec les travailleurs lors des entretiens afin de confirmer qu'ils n'ont pas payé ces frais ou qu'ils ont été remboursés, et qu'ils n'ont pas payé de frais supplémentaires ou de charges qui n'ont pas été détaillés.

Modèle de tableau pour le calcul des frais de recrutement pour la mise à disposition de travailleurs

Modèle de tableau pour le calcul des frais de recrutement pour la mise à disposition de travailleurs				
Utilisateur de main-d'œuvre				
Fournisseur de main-d'œuvre/Recruteur				
Date de la campagne de recrutement				
Pays ou ville d'origine				
Nombre de travailleurs				
	Nature de la redevance et code numérique	Coût par travailleur	Payé directement ou remboursé ?	Le reçu est-il joint ?
1. Frais généraux, frais de traitement, de publicité et d'approvisionnement				
2. Avant le départ				
3. En transit				
4. A l'arrivée				
5. Pendant l'emploi				
6. Fin d'emploi				
7. Sous-agents utilisés				
8. Frais généraux du fournisseur de main-d'œuvre et marge nette				
	TOTAL			

Lithuanian

IDARBINIMO MOKESČIŲ TVARKA

„S&A Fresh Produce (UK) Limited“ įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojai nemokėtų įdarbinimo mokesčių ar susijusių išlaidų, o aptikus tokių mokesčių apmokestinimo įrodymų, užtikrinama, kad būtų tai veiksmingai ištaisyta, įskaitant pinigų grąžinimą.

Įdarbinimo mokesčius ir susijusias išlaidas apibrėžiamos pagal TDO apibrėžimą, kaip nurodyta 1 priede.

APIMTIS

Ši tvarka taikoma bet kurio darbuotojo, kurį S&A ir jos verslo partneriai įdarbino tiekimo grandinėje, prašymui, įdarbinimui ir vėlesniam įdarbinimui / įsipareigojimui, įskaitant:

- darbo tiekėjams;
- įdarbinimo agentūroms;
- įdarbinimo tarpininkams ir pagalbiniais agentams;
- organizacijoms, kurios teikia paslaugas darbuotojams įdarbinimo ir darbo metu, pvz.: sveikatos centrams, draudimo paslaugų teikėjams, vizų tvarkymo paslaugų teikėjams, kelionių agentūroms, mokymo paslaugų teikėjams, bendrabučių paslaugų teikėjams, vertimų biurams, apgyvendinimo agentūroms ir visiems kitiems susijusiems verslo partneriams.

Šios tvarkos įgyvendinimo principus ir sąlygas S&A įtrauks į visus kontraktus ir paslaugų lygio sutartis, sudaromas su visais tiekimo grandinės verslo partneriais, o pažeidus juos, bus taikomos sankcijos.

TAVRKOS PRINCIPAI

- **Principas „moka darbdavys“:**
nė vienas darbuotojas neturėtų mokėti už darbą – įdarbinimo išlaidas turėtų padengti ne darbuotojas, o darbdavys.
- **Įdarbinimo mokesčių kompensavimas:** nustačius, kad darbuotojai sumokėjo įdarbinimo mokesčius, užtikrinamos veiksmingos teisės gynimo priemonės, įskaitant kompensaciją, reabilitaciją ir pasitenkinimą bei garantiją, kad tai nepasikartos.

TVARKOS ĮSIPAREIGOJIMAI

Principas „moka darbdavys“

S&A ir jos verslo partneriai įsipareigoja:

- Jei įmanoma, tiesiogiai mokėti įdarbinimo mokesčius arba susijusias išlaidas. Jei tai neįmanoma arba kai pagal įstatymą darbuotojas privalo tiesiogiai sumokėti mokesť arba padengti išlaidas, darbuotojui ši suma kompensuojama kuo greičiau;
- užtikrinti, kad būtų įdiegtos veiksmingos sistemos, leidžiančios tvarkyti įrašus, įrodančius, kad visus įdarbinimo mokesčius sumokėjo ir susijusias išlaidas padengė mūsų verslas ir visi verslo partneriai, dalyvaujantys kiekviename įdarbinimo proceso etape, o ne darbuotojas;
- Užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų tiesiogiai ar netiesiogiai apmokestinami įdarbinimo mokesčiais ar susijusiomis išlaidomis. „Netiesiogiai“ šiame kontekste nereiškia:
 - darbuotojų apmokestinimo už tariamai neprivalomas paslaugas, kurios iš tikrųjų yra neatskiriama įdarbinimo proceso dalis;
 - įdarbinimo paslaugų teikimo su sąlyga, kad darbuotojas naudotųsi kitomis paslaugomis arba samdytų ar įsigytų įdarbintojo / darbdavio ar bet kurio susijusio asmens tiekiamas prekes;
- tiesiogiai neapmokestinti darbuotojų arba nepriimti iš jų kompensacijų, siekiant susigrąžinti bet kokius mokesčius už darbuotojo įdarbinimą ar pasamdymą;
- užtikrinti, kad visos darbuotojų mokėtinos išlaidos, kurios nėra įtrauktos į įdarbinimo mokesčių ar susijusių išlaidų apibrėžimą, atitiktų teisės aktų reikalavimus, atspindėtų tikrąją rinkos vertę, būtų suskirstytos papunkčiui ir būtų pateiktos ir paaiškintos darbuotojams;



FRESH PRODUCE

- užtikrinti, kad sutartyse, darbo pasiūlymo laiškuose ar bet kokiame kitame bendravimo būde su darbuotojais būtų aiškiai nurodyta, kad jiems nebus taikomi įdarbinimo mokesčiai ir susijusios išlaidos;
- užtikrinti, kad visi viešieji pranešimai, įskaitant mūsų interneto svetainę ir darbo skelbimus, aiškiai parodytų mūsų įsipareigojimą laikytis principo „moka darbdavys“ ir įdarbinimo mokesčių kompensacijos, bei pasisakytų už platesnį šio požiūrio taikymą verslo tinkluose;
- užtikrinti, kad mūsų darbuotojai būtų šios tvarkos išmokyti, ją žinotų ir įgyvendintų mūsų įsipareigojimus jos atžvilgiu;
- užtikrinti visišką mūsų darbo tiekimo grandinės skaidrumą klientams, įskaitant rašytinę informaciją apie visus potencialius verslo partnerius ir galiojančias įsipareigojimo sąlygas;
- būti atidžiais siekiant užtikrinti atsakingą įdarbinimo procesą visoje darbo tiekimo grandinėje;
- užtikrinti, kad kontraktuose, paslaugų lygio sutartyse, viešųjų pasiūlymų ir rekomendaciniuose dokumentuose verslo partneriams būtų pateikti aiškūs šios tvarkos reikalavimai, kurių jie ir jų subrangovai ar agentai privalo laikytis, o pažeidimo atveju būtų taikomos sankcijos;
- bendradarbiauti su verslo partneriais, siekiant susitarti dėl komercinio mokesčio tarifo, kuris akivaizdžiai padengtų visas įdarbinimo išlaidas, įskaitant paraiškų apdorojimo, pokalbių, darbuotojo dokumentų, darbuotojo įvertinimo, įdarbinimo, orientavimo, mokymų ir kelionės į paskirties šalį išlaidas. darbuotojų migrantų, įdarbintų kilmės šalyje, atveju.

Žr. 2 priedą ;

- peržiūrėti pirkimo praktiką, siekiant užtikrinti, kad nebūtų netyčinio poveikio įdarbinimo mokesčiams, pvz., trumpi terminai, trumpalaikės sutartys, staigūs darbo krūvio pokyčiai, prastas darbo planavimas ar netvarios pirkimo kainos;
- bendradarbiauti su pripažintais darbuotojų atstovais ir pilietinės visuomenės organizacijomis, siekiant nustatyti ir struktūrizuoti įdarbinimo mokesčius bei, jei reikia, remti pažeidimų ištaisymą;
- nutraukti sutartis su bet kuriuo verslo partneriu tuo atveju, jeigu buvo šiurkščiai pažeistos sąlygos ir buvo aiškus ketinimas išnaudoti darbuotojus, prieš tai užtikrinus, kad toks sutarties nutraukimas neturės neigiamos įtakos darbuotojams.

Įdarbinimo mokesčių kompensavimas

S&A ir verslo partneriai įsipareigoja:

- reguliariai konfidencialiai ir anonimiškai apklausti tam tikrą darbuotojų, darbo ieškančių asmenų ir darbuotojų imtį, siekiant nustatyti atvejus, kai darbuotojai sumokėjo įdarbinimo mokesčius ar susijusias išlaidas;
- turėti veiksmingus skundų pateikimo mechanizmus, siekiant padėti darbininkams, darbuotojams, verslo partneriams ir kitoms suinteresuotosioms šalims konfidencialiai pranešti apie šios tvarkos pažeidimus. Tai apima:
 - atvirų durų politiką; neoficialių skundų pateikimą tiesioginiam vadovui, valdymo komandos nariui arba žmogiškųjų resursų komandai;
 - SLO; visose svetainėse yra ryšių palaikymo su darbuotojais pareigūnas (angl. staff liaison officer, SLO), su kuriuo dalijamasi pastabomis, patobulinimais, pasiūlymais ir rūpesčiais;
 - darbuotojų forumus; vykstantys kas mėnesį visose mūsų darbo vietovėse, kuriems vadovauja ŽR komandos narys;
 - informavimą apie pažeidimus (angl. Whistle B); informavimo apie pažeidimus paslauga pasiekama savitarnos portale arba įvedus šią nuorodą į išmanųjį telefoną ar naršyklę: <https://report.whistleb.com/sagroup>;
 - tiekėjų pagalbos linijas; visi tel. numeriai pateikti skelbimų lentose visose darbo vietovėse;
 - nacionalinę nusikaltimų agentūrą, tel. 0370 496 7622;
 - šiuolaikinę vergovės pagalbos liniją, tel. 08000 121 700;
 - policiją, tel. 101.

- Jei buvo nustatyta, kad esami arba buvę darbuotojai moka įdarbinimo mokesčius:
 - kompensavimo proceso užtikrinimas apima, bet neapsiriboja:
 - išsamų tyrimo atlikimą, siekiant nustatyti, kas atsakingas už pažeidimą ir ar tai įvykio metu buvo vykdoma derama kontrolė;
 - visų turimų įrodymų, susijusių su įdarbinimo mokesčių apmokestinimu, rinkimą;
 - susitarimo tarp visų susijusių šalių (verslo partnerių, darbuotojų atstovų, paveikto darbuotojo (-ų)) sudarymą dėl gražintino mokesčio sumos, kuri atspindi tikrąją darbuotojo iš pradžių sumokėtų pinigų vertę, atsižvelgiant į palūkanas, infliaciją, valiutos kursą ir alternatyvias išlaidas;
 - sutartos sumos gražinimo per sutartą terminą užtikrinimą;
 - Tyčinių šios tvarkos pažeidimų vertinimą kaip nusižengimą ir nuoseklių ir proporcingą tokių atvejų valdymą;
 - kitų tinkamų teisių gynimo priemonių teikimas nukentėjusiems darbuotojams, įskaitant teisminės žalos atlyginimo už bet kokius nusikaltimus siekimą, paramos nukentėjusių aukų rehabilitacijai išieškojimą ir nesikartojimo garantija, prireikus, tai gali apimti nukentėjusių darbuotojų nukreipimą į paramos organizacijas;
 - bet kokio tyrimo rezultatų ir kompensavimo rezultatų registravimas kaip valdymo sistemos metodo dalis.
- Kai darbuotojų įdarbinimo mokesčių mokėjimas buvo tinkamai tikrinamas atitinkamų verslo partnerių, todėl jie yra komerciškai atsakingi už savo pačių padarytus pažeidimus.
- Kai, remiantis atitinkamo verslo partnerio (-ių) pagrįstu sprendimu, darbuotojai mokėjo įdarbinimo mokesčius, jo deramo patikrinimo nekontroliavo (pavyzdžiui, kai paslėpti veikėjai ima darbuotojų įdarbinimo mokesčius), bendradarbiavimas su atitinkamais partneriais siekiant užtikrinti tinkamą kompensavimą. Tai gali apimti, bet neapsiriboja:
 - bendrų svertų naudojimą siekiant teisminės restitucijos už neteisėtą mokesčių ėmimą;
 - bendrų svertų naudojimą siekiant gauti kompensaciją remiantis civiliniu procesu, kai darbuotojai yra nusikaltimų aukos;
 - prisidėjimą prie programų ir bendradarbiavimo projektų, skirtų sisteminei mokesčių ėmimo problemoms spręsti ir darbuotojų išnaudojimui atitinkamose pramonės šakose / šalyse panaikinti;
 - jei įmanoma, pasidalijimą įdarbinimo mokesčių kompensavimo našta, kai civilinė kompensacija neprieinama;
 - siekimą sukurti kompensavimui skirtą nenumatytą atvejų fondą, kuriuo būtų galima pasinaudoti, kai išnaudoti kiti būdai atlyginti darbuotojams (pvz., komercinės sąlygos, svertas ar teisiniai mechanizmai).
 -

ATSKAITOMYBĖ

Direktorių valdyba yra atsakinga už šios tvarkos įgyvendinimą įmonėse. Ją įgyvendinant, jie privalo:

- prižiūrėti visą veiklą, reikalingą mūsų verslo įsipareigojimams vykdyti;
- remti ir išmokyti atitinkamus darbuotojus, kaip įgyvendinti šią tvarką;
- pranešti apie šios tvarkos įgyvendinimo principus ir sąlygas;
- atlikti atitinkamą įdarbinimo grandinės patikrinimą;
- iširti ir nustatyti įtariamų ar nustatytų atvejų koregavimo priemones;
- reguliariai stebėti, peržiūrėti ir tobulinti šią tvarką

1 priedas

TDO įdarbinimo mokesčių ir susijusių išlaidų apibrėžimas

Remiantis Tarptautine darbo organizacija (TDO):

Sąvokos „įdarbinimo mokesčiai“ arba „susijusios išlaidos“ reiškia bet kokius mokesčius ar išlaidas, patiriamas įdarbinimo proceso metu, kad darbuotojai užsitikrintų darbo vietą arba įsidarbintų, neatsižvelgiant į šių mokesčių ar išlaidų nustatymo ar surinkimo būdą, laiką ar vietą.

Darbdavys, jų dukterinės įmonės, įdarbintojai ar kitos trečiosios šalys, teikiančios susijusias paslaugas, neturėtų rinkti įdarbinimo mokesčių ar susijusių išlaidų. Mokesčiai ar susijusios išlaidos neturėtų būti renkamos tiesiogiai ar netiesiogiai, pavyzdžiui, išskaitant iš darbo užmokesčio ir išmokų.

Įdarbinimo mokesčiai ir susijusios išlaidos, įvertintos pagal šį apibrėžimą, neturėtų sukelti tiesioginės ar netiesioginės darbuotojų, turinčių teisę laisvai judėti įsidarbinimo tikslais, diskriminacijos regioninėse ekonominės integracijos zonose.

A. ĮDARBINIMO MOKESČIAI

Įdarbinimo mokesčiai apima:

- a. mokėjimus už įdarbinimo paslaugas, kurias siūlo valstybiniai ar privatūs įdarbinimo specialistai, derinant pasiūlymus ir paraiškas įsidarbinti;
- b. mokėjimus, atliktus įdarbinant darbuotojus, siekiant jiems suteikti darbo vietą dirbti trečiajai šaliai;
- c. mokėjimus, atliktus tiesioginio darbdavio įdarbinimo atveju; arba
- d. mokėjimus, reikalingus norint susigrąžinti iš darbuotojų įdarbinimo mokesčius.

Šie mokesčiai gali būti vienkartiniai arba pasikartojantys ir apima įdarbinimo, nukreipimo į darbą bei įdarbinimo paslaugas, kurios gali apimti reklamą, informacijos sklaidą, pokalbių organizavimą, dokumentų pateikimą vyriausybei patvirtinti, įgaliojimų patvirtinimą, kelionių ir transporto organizavimą ir darbo vietos suteikimą.

B. SUSIJUSIOS IŠLAIDOS

Susijusios išlaidos – tai išlaidos, neatsiejamos nuo įdarbinimo ir darbo vietos suteikimo šalies viduje arba už jų ribų, atsižvelgiant į tai, kad tarptautinio įdarbinimo metu patiriama daugiausia susijusių išlaidų. Šios išlaidos išvardytos toliau ir gali būti taikomos tiek nacionalinio, tiek tarptautinio įdarbinimo atveju. Priklausomai nuo įdarbinimo proceso ir konteksto, vyriausybės ir socialiniai partneriai galėtų toliau plėtoti šias išlaidų kategorijas nacionaliniu lygmeniu. Pripažįstama, kad kompetentinga institucija gali lanksčiai nustatyti jų taikymo išimtis pagal atitinkamus tarptautinius darbo standartus, pagal nacionalinius teisės aktus ir pasikonsultavusi su labiausiai darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujančiomis organizacijomis. Tokios išimtys turėtų būti priklausomos nuo šių sąlygų (jomis neapsiribojant):

- i. jos turi atitikti atitinkamų darbuotojų interesus; ir
- ii. jos turi būti taikomos tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms ir konkrečioms paslaugų rūšims; bei
- iii. susijusios atitinkamos išlaidos turi būti atskleistos darbuotojui prieš priimant į darbą.

Reikia atsižvelgti į toliau nurodytas išlaidas, susijusias su įdarbinimo procesu (esant darbdavio, įdarbinančio asmens arba tų šalių vardu veikiančio agento iniciatyvai; reikalingas siekiant užtikrinti galimybę gauti darbo vietą ar įsidarbinti; arba nustatomas įdarbinimo proceso metu):

- i. medicinos išlaidos: mokėjimai už medicinines apžiūras, tyrimus ar skiepus;
- ii. draudimo išlaidos: išlaidos, susijusios su darbuotojų gyvybės, sveikatos ir saugos draudimu, įskaitant įtraukimą į migrantų gerovės fondus;
- iii. įgūdžių ir kvalifikacijos patikrinimo išlaidos: išlaidos, susijusios su darbuotojų kalbos mokėjimo ir įgūdžių bei kvalifikacijos lygio patikrinimu, taip pat už įgaliojimų, sertifikavimo ar licencijų išdavimu konkrečiai darbo vietai;

- iv. Mokymų ir orientavimosi išlaidos: reikalingų mokymų, įskaitant orientavimo darvo vietoje ir naujai įdarbintų darbuotojų orientavimą prieš išvykimą arba atvykimą, išlaidos;
- v. Įrangos išlaidos: išlaidos įrankiams, uniformoms, saugos įrangai ir kitai įrangai, reikalingai saugiam ir efektyviam pavesto darbo atlikimui;
- vi. Kelionės ir apgyvendinimo išlaidos: išlaidos, susijusios su kelione, nakvyne ir pragyvenimu šalies viduje arba už jos ribų įdarbinimo proceso metu, įskaitant mokymus, pokalbius, konsulinius susitikimus, persikėlimą ir grįžimą arba repatriaciją;
- vii. Administracinės išlaidos: paraiškų teikimo ir paslaugų mokesčiai, kurių reikia vieninteliui tikslui - įdarbinimo procesui atlikti. Tai gali būti mokesčiai už atstovavimą ir paslaugas, skirtas darbuotojų darbo sutartims, asmens tapatybės dokumentams, pasams, vizoms, asmens patikrinimams, saugumo ir išvykimo patikrinimams, banko paslaugoms, darbo leidimams bei leidimams gyventi parengti, gauti ar įteisinti.

Šiame apibrėžime susijusių išlaidų sąrašas yra apibendrintas ir neišsamus. Taip pat gali būti uždraustos kitos susijusios išlaidos, kurios įtraukiamos kaip reikalavimas įdarbinimo sąlygose.

Šios išlaidos turėtų būti reguliuojamos taip, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio į vietos darbuotojus ir darbuotojus migrantus principo.

C. NETEISĖTOS, NEPAGRĮSTOS IR NEATSKLEIDŽIAMOS IŠLAIDOS

Nesutartinės, neatskleistos, padidintos ar neteisėtos išlaidos niekada nėra teisėtos. Visada ir bet kuriame įdarbinimo proceso etape turėtų būti laikomasi kovos su kyšininkavimu ir antikorupcinio reglamento. Tokių neteisėtų išlaidų pavyzdžiai: kyšiai, duoklės, turto prievartavimo arba gražinimo mokėjimai, įsipareigojimai, neteisėti išlaidų padengimo mokesčiai ir užstatai, kurių reikalauja bet kuris įdarbinimo grandinės dalyvis.



FRESH PRODUCE

Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

Polish

POLISA DOTYCZĄCA OPŁAT REKRUTACYJNYCH

Firma S&A Fresh Produce (UK) Limited dokłada wszelkich starań, aby pracownicy nie ponosili żadnych opłat rekrutacyjnych ani powiązanych kosztów, a w przypadku wykrycia dowodów na pobieranie takich opłat zapewnia skuteczne środki zaradcze, w tym zwrot kosztów.

Opłaty rekrutacyjne i powiązane koszty definiujemy zgodnie z definicją MOP zawartą w Załączniku 1.

ZAKRES

Niniejsze zasady odnoszą się do aplikowania o pracę, rekrutacji i późniejszego zatrudnienia/zaangażowania każdego pracownika zatrudnionego przez S&A i jej partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw, w tym do:

- Pracodawców
- Podmiotów rekrutujących pracowników
- Pośredników i podagentów ds. rekrutacji
- Organizacji świadczących usługi dla pracowników podczas rekrutacji i zatrudnienia, np. ośrodków zdrowia, firm ubezpieczeniowych, firm zajmujących się przetwarzaniem wiz, biur podróży, firm szkoleniowych, akademików, biur tłumaczeń, biur zakwaterowania i inni odpowiednich partnerów biznesowych

S&A będzie uwzględniać zasady i warunki realizacji tej polityki we wszystkich umowach i porozumieniach o poziomie świadczonych usług ze wszystkimi partnerami biznesowymi w łańcuchu dostaw, przewidując sankcje w przypadku ich naruszenia.

ZASADY POLITYKI

- **Zasada „pracodawca płaci”:** Żaden pracownik nie powinien płacić za pracę – koszty rekrutacji nie powinny być ponoszone przez pracownika, lecz przez pracodawcę.
- **Pokrycie opłat rekrutacyjnych:** W przypadku wykrycia, że pracownicy wnieśli opłaty rekrutacyjne, zapewnia się skuteczne środki zaradcze, w tym, w stosownych przypadkach, odszkodowanie, rehabilitację i zadośćuczynienie oraz gwarancję, że takie sytuacje nie powtórzą się w przyszłości.

ZOBOWIĄZANIA W ZAKRESIE POLITYKI

Zasada „pracodawca płaci”

S&A i jej partnerzy biznesowi zobowiązują się do:

- W miarę możliwości bezpośredniego opłacania opłat rekrutacyjnych lub powiązanych kosztów. Jeśli nie jest to możliwe lub jeśli pracownik jest prawnie zobowiązany do bezpośredniego uiszczenia opłaty lub kosztów, zwrócenie ich pracownikowi tak szybko, jak to możliwe.
- Zapewnienia skutecznych systemów prowadzenia dokumentacji wykazującej, że wszystkie opłaty rekrutacyjne i powiązane koszty zostały uiszczone przez naszą firmę i wszystkich partnerów biznesowych zaangażowanych na każdym etapie procesu rekrutacji, a nie przez pracownika.
- Zapewnienia, aby opłaty rekrutacyjne lub powiązane koszty nie były pobierane bezpośrednio lub pośrednio od pracowników. „Pośrednio” w tym kontekście oznacza brak:
 - Pobierania opłat od pracowników za rzekomo nieobowiązkowe usługi, które w rzeczywistości stanowią integralną część procesu rekrutacji.
 - Uzależnianie świadczenia usług rekrutacyjnych od tego, czy pracownik skorzysta z innych usług, wynajmie lub kupi towary dostarczone przez osobę rekrutującą/pracodawcę lub jakąkolwiek osobę z nim związaną.
- Brak pobierania lub przyjmowania od pracowników zwrotu kosztów w celu odzyskania jakichkolwiek opłat powiązanych z rekrutacją lub zatrudnieniem pracownika.
- Dopilnowanie, aby wszelkie wydatki ponoszone przez pracowników, które nie są objęte definicją opłat rekrutacyjnych lub powiązanych kosztów, były zgodne z wymogami prawnymi, odzwierciedlały godziwą wartość rynkową, były wyszczególnione oraz wyjaśnione pracownikom.



FRESH PRODUCE

- Dopilnowanie, aby w umowach, listach z ofertą lub innych formach komunikacji z pracownikami wyraźnie zaznaczano, że nie będą oni obciążani opłatami rekrutacyjnymi i powiązаныmi kosztami.
- Zapewnienie, aby wszystkie publiczne komunikaty, w tym nasza strona internetowa i ogłoszenia o pracy, wyraźnie wskazywały na nasze zaangażowanie w realizację zasady „Pracodawca płaci”, pokrywanie kosztów rekrutacji oraz promowanie szerszego przyjęcia tego podejścia w sieciach biznesowych.
- Zapewnienie, że nasi pracownicy są przeszkoleni, świadomi i realizują nasze zobowiązania w zakresie tej polityki.
- Zapewnianie klientom pełnej przejrzystości naszego łańcucha dostaw pracowników, w tym pisemnych informacji o wszelkich partnerach biznesowych, z których usług można korzystać, oraz o obowiązujących warunkach współpracy.
- Przeprowadzanie własnych badań due diligence w celu zapewnienia odpowiedzialnej rekrutacji w całym naszym łańcuchu dostaw pracowników.
- Zapewnienie, aby umowy, umowy o gwarantowanym poziomie usług, dokumenty przetargowe i wytyczne dla partnerów biznesowych zawierały jasne wymagania zgodne z niniejszą polityką, których muszą przestrzegać oni sami oraz ich podwykonawcy/agenci, a także sankcje w przypadku ich naruszenia.
- Współpraca z partnerami biznesowymi w celu uzgodnienia stawki opłaty komercyjnej, która w sposób oczywisty pokrywa pełne koszty rekrutacji, w tym koszty rozpatrywania wniosków o pracę, rozmów kwalifikacyjnych, dokumentacji pracowniczej, oceny pracownika, pośrednictwa pracy, wstępnego przeszkolenia, szkolenia i podróży do kraju docelowego w przypadku pracowników migrujących rekrutowanych w kraju pochodzenia. *Patrz załącznik 2.*
- Przegląd praktyk zakupowych w celu zapewnienia, że nie ma niezamierzonego wpływu na pobieranie opłat rekrutacyjnych, takich jak krótkie terminy realizacji, krótkoterminowe umowy, nagłe zmiany w obciążeniu pracą, złe planowanie pracy lub niezrównoważone ceny zakupu.
- Współpraca z uznanymi organizacjami reprezentującymi pracowników i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu zidentyfikowania i określenia wysokości opłat rekrutacyjnych oraz wspierania działań zaradczych w stosownych przypadkach.
- Rozwiązywanie umów z wszelkimi partnerami biznesowymi, w przypadku których doszło do rażącego naruszenia warunków i wyraźnego zamiaru wyzysku pracowników, po upewnieniu się, że rozwiązanie umowy nie będzie miało negatywnego wpływu na pracowników.

Pokrycie opłat rekrutacyjnych

S&A i jej partnerzy biznesowi zobowiązują się do:

- Regularnego przeprowadzania poufnych i anonimowych wywiadów z wybranymi pracownikami, osobami poszukującymi pracy i personelem w celu zidentyfikowania przypadków, w których pracownicy zapłacili opłaty rekrutacyjne lub powiązane koszty.
- Zapewniania skutecznych mechanizmów zgłaszania skarg i zażaleń, aby pomóc pracownikom, personelowi, partnerom biznesowym i innym interesariuszom w poufnym zgłaszaniu naruszeń niniejszej polityki. Obejmuje to następujące elementy:
 - Polityka otwartych drzwi; Skarga nieformalna złożona bezpośrednio przełożonemu, członkowi zespołu kierowniczego lub do działu kadr
 - SLO; wszystkie placówki mają pracownika łącznikowego ds. personelu, z którym należy dzielić się uwagami, ulepszeniami, sugestiami i problemami
 - Fora pracowników; odbywają się co miesiąc we wszystkich naszych placówkach, a przewodniczy im członek zespołu HR
 - Whistle B; Serwis Whistleblowing dostępny na portalu Self-Service lub po wpisaniu poniższego linku w smartfonie lub przeglądarce internetowej – <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - Infolinie dla dostawców; wszystkie numery są umieszczone na tablicach informacyjnych w różnych placówkach.
 - Krajowa agencja ds. zwalczania przestępczości 0370 496 7622
 - Infolinia ds. współczesnego niewolnictwa 08000 121 700
 - Policja 101

- W przypadku, gdy stwierdzono przypadki pobierania opłat rekrutacyjnych od obecnych lub byłych pracowników:
 - Zapewnienie procesu rekompensaty obejmuje m.in:
 - Przeprowadzenie szczegółowego postępowania wyjaśniającego w celu ustalenia, kto jest odpowiedzialny za naruszenie i czy było ono objęte kontrolą należytej staranności.
 - Gromadzenie wszelkich dostępnych dowodów dotyczących pobierania opłat rekrutacyjnych.
 - Uzyskanie porozumienia między wszystkimi zainteresowanymi stronami (partnerami biznesowymi, przedstawicielami pracowników, pracownikami, których to dotyczy) w sprawie kwoty zwrotu opłat, która odzwierciedla rzeczywistą wartość pieniędzy pierwotnie wpłaconych przez pracownika, z uwzględnieniem odsetek, inflacji, kursu wymiany i kosztów alternatywnych.
 - Zapewnienie zwrotu uzgodnionej kwoty w uzgodnionym terminie.
 - Traktowanie umyślnych naruszeń niniejszej polityki przez pracowników jako przewinień służbowych oraz zarządzanie takimi przypadkami w sposób konsekwentny i proporcjonalny.
 - Zapewnienie innych odpowiednich środków zaradczych pracownikom, których to dotyczy, w tym dążenie do sądowego naprawienia szkód wyrządzonych przestępstwami, poszukiwanie wsparcia w rehabilitacji pokrzywdzonych ofiar oraz gwarancja niepowtarzania się takich sytuacji; może to obejmować, w stosownych przypadkach, kierowanie pokrzywdzonych pracowników do organizacji pomocowych.
 - Rejestrowanie wyników wszelkich badań i działań naprawczych w ramach systemu zarządzania.
- W sytuacji, gdy uiszczanie opłat rekrutacyjnych przez pracowników było pod kontrolą należytej staranności odpowiednich partnerów biznesowych, pociągnięcie ich do odpowiedzialności handlowej za własne naruszenia.
- Jeśli według rozsądnych ustaleń danego partnera biznesowego (danych partnerów biznesowych) uiszczanie opłat rekrutacyjnych przez pracowników nie było objęte kontrolą w zakresie należytej staranności (np. jeśli ukryte podmioty pobierają opłaty rekrutacyjne od pracowników), należy współpracować z odpowiednimi partnerami w celu zapewnienia naprawy sytuacji. Może to obejmować m.in:
 - Wykorzystanie wspólnego wpływu do dochodzenia zwrotu kosztów nielegalnego pobierania opłat na drodze sądowej.
 - Wykorzystanie wspólnego wpływu do dochodzenia odszkodowania w postępowaniu cywilnym, gdy pracownicy są ofiarami przestępstw.
 - Udział w programach i projektach współpracy mających na celu rozwiązanie systemowych problemów związanych z pobieraniem opłat i eliminowanie wyczerpania pracowników w odpowiednich branżach/krajach.
 - Tam, gdzie jest to możliwe, dzielenie się ciężarem zwrotu kosztów rekrutacji, jeśli nie można uzyskać odszkodowania na drodze cywilnej.
 - Dążenie do stworzenia funduszu awaryjnego na naprawę szkód, z którego będzie można skorzystać, gdy wyczerpane zostaną inne możliwości spłaty pracowników (np. warunki komercyjne, dźwignia finansowa lub mechanizmy sądowe).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- Rada Dyrektorów ma obowiązek nadzorować wdrażanie tej polityki w firmie. Realizacja tego zadania obejmuje:
- Nadzorowanie wszystkich działań niezbędnych do realizacji naszych zobowiązań biznesowych.
 - Wspieranie i szkolenie odpowiedniego personelu w zakresie wdrażania tej polityki.
 - Przekazywanie informacji o zasadach i warunkach realizacji niniejszej polityki.
 - Przeprowadzenie odpowiedniej analizy należytej staranności w odniesieniu do łańcucha dostaw pracowników.
 - Przeprowadzenie dochodzenia i określenie środków zaradczych dla podejrzanych lub zidentyfikowanych przypadków.
 - Regularne monitorowanie, przegląd i doskonalenie niniejszej polityki.

Załącznik

Definicja opłat rekrutacyjnych i powiązanych kosztów przygotowana przez MOP

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP):

Terminy „opłaty rekrutacyjne” lub „koszty powiązane” odnoszą się do wszelkich opłat lub kosztów poniesionych w procesie rekrutacji w celu zapewnienia pracownikom zatrudnienia lub stażu, niezależnie od sposobu, czasu lub miejsca ich nałożenia lub pobrania.

Opłaty za rekrutację lub powiązane z nią koszty nie powinny być pobierane od pracowników przez pracodawcę, jego filie, osoby zajmujące się rekrutacją pracowników lub inne osoby trzecie świadczące usługi pokrewne. Opłaty i powiązane koszty nie powinny być pobierane bezpośrednio lub pośrednio, np. poprzez potrącenia z wynagrodzeń i świadczeń.

Opłaty rekrutacyjne i powiązane koszty, o których mowa w niniejszej definicji, nie powinny prowadzić do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji pracowników, którzy mają prawo do swobodnego przemieszczania się w celu podjęcia pracy w ramach regionalnych obszarów integracji gospodarczej.

A. OPŁATY REKRUTACYJNE

Opłaty rekrutacyjne obejmują:

- a. płatności za usługi rekrutacyjne oferowane przez osoby zajmujące się rekrutacją pracowników, zarówno publiczne, jak i prywatne, w zakresie dopasowywania ofert i wniosków o zatrudnienie;
- b. płatności dokonywane w przypadku rekrutacji pracowników w celu zatrudnienia ich do wykonywania pracy na rzecz strony trzeciej;
- c. płatności dokonane w przypadku bezpośredniej rekrutacji przez pracodawcę; lub
- d. płatności wymagane do odzyskania opłat rekrutacyjnych od pracowników.

Opłaty te mogą być jednorazowe lub powtarzające się i pokrywają koszty usług rekrutacyjnych, polecających i pośrednictwa pracy, które mogą obejmować reklamę, rozpowszechnianie informacji, organizowanie rozmów kwalifikacyjnych, przedkładanie dokumentów w celu uzyskania uprawnień państwowych, potwierdzanie kwalifikacji, organizowanie podróży i transportu oraz pośrednictwo pracy.

B. POWIĄZANE KOSZTY

Powiązane koszty to wydatki integralnie związane z rekrutacją i pośrednictwem pracy w ramach lub poza granicami kraju, przy czym należy wziąć pod uwagę, że najszerszy zestaw powiązanych kosztów jest ponoszony w przypadku rekrutacji międzynarodowej. Koszty te są wymienione poniżej i mogą dotyczyć zarówno rekrutacji krajowej, jak i międzynarodowej. W zależności od procesu rekrutacji i kontekstu te kategorie kosztów mogą być dalej rozwijane przez rządy i partnerów społecznych na poziomie krajowym. Uznaje się, że właściwe władze mają swobodę w określaniu wyjątków od ich stosowania, zgodnie z odpowiednimi międzynarodowymi standardami pracy, poprzez przepisy krajowe i po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracowników i pracodawców. Wyjątki takie powinny być rozważane z zastrzeżeniem m.in. następujących warunków:

- i. leżą one w interesie pracowników, których dotyczą; oraz
- ii. są one ograniczone do pewnych kategorii pracowników i określonych rodzajów usług; oraz
- iii. odpowiednie koszty z tym powiązane są ujawniane pracownikowi przed przyjęciem do pracy.

Jeśli są one inicjowane przez pracodawcę, osobę rekrutującą pracowników lub agenta działającego w imieniu tych stron; wymagane w celu zapewnienia dostępu do zatrudnienia lub stażu; lub narzucone w trakcie procesu rekrutacji, należy uwzględnić następujące koszty związane z procesem rekrutacji:

- i. Koszty medyczne: płatności za badania lekarskie, testy lub szczepienia;
- ii. Koszty ubezpieczenia: koszty ubezpieczenia na życie, ubezpieczenia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym koszty uczestnictwa w funduszach pomocy społecznej dla migrantów;
- iii. Koszty testów umiejętności i kwalifikacji: koszty weryfikacji biegłości językowej pracowników oraz poziomu ich umiejętności i kwalifikacji, a także koszty związane z nadawaniem uprawnień, certyfikacją lub licencjonowaniem w zależności od lokalizacji;
- iv. Koszty szkolenia i przygotowania: wydatki na wymagane szkolenia, w tym szkolenie w miejscu pracy oraz szkolenie przed wyjazdem lub po przyjeździe nowo zatrudnionych pracowników;
- v. Koszty sprzętu: koszty narzędzi, odzieży roboczej, sprzętu ochronnego i innego sprzętu niezbędnego do bezpiecznego i efektywnego wykonywania przydzielonej pracy;
- vi. Koszty podróży i zakwaterowania: wydatki poniesione na podróże, zakwaterowanie i utrzymanie w obrębie granic państwowych lub poza nimi w procesie rekrutacji, w tym na szkolenia, rozmowy kwalifikacyjne, wizyty konsularne, przeniesienie oraz powrót lub repatriację;
- vii. Koszty administracyjne: opłaty za złożenie wniosku i usługi, które są wymagane wyłącznie w celu przeprowadzenia procesu rekrutacji. Mogą to być opłaty za reprezentację i usługi mające na celu przygotowanie, uzyskanie lub zalegalizowanie umów o pracę, dokumentów tożsamości, paszportów, wiz, prześwietleń, poświadczeń bezpieczeństwa i zezwoleń na wyjazd, usług bankowych oraz pozwoleń na pracę i pobyt.

Wyliczenie powiązanych kosztów w tej definicji ma charakter ogólny i nie jest wyczerpujące. Inne powiązane koszty wymagane jako warunek rekrutacji również mogą być zabronione.

Koszty te powinny być regulowane w sposób zapewniający poszanowanie zasady równego traktowania zarówno pracowników krajowych, jak i migrujących.

C. KOSZTY NIEUZASADNIONE, NIERACJONALNE I NIEUJAWNIONE

Koszty pozaumowne, nieujawnione, zawyżone lub nielegalne nigdy nie są uzasadnione. Przepisy antyłamówkarskie i antykorupcyjne powinny być przestrzegane przez cały czas i na każdym etapie procesu rekrutacji. Przykłady takich nielegalnych kosztów to m.in.: łapówki, daniny, wymuszenia, obligacje, nielegalne opłaty za zwrot kosztów, a także zabezpieczenia wymagane przez dowolnego uczestnika łańcucha rekrutacji.

Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

Romanian

POLITICA PRIVIND COMISIOANELE DE RECRUTARE

S&A Fresh Produce (UK) Limited se angajează să se asigure că lucrătorii nu plătesc nicio taxă de recrutare sau costuri aferente, iar în cazul în care se descoperă dovezi de percepere a comisioanelor, se asigură remedierea efectivă, inclusiv rambursarea.

Definim taxele de recrutare și costurile aferente conform definiției OIM, astfel cum este prezentată aceasta în Anexa 1.

DOMENIU DE APLICARE

Prezenta politică se aplică depunerii cererii, recrutării și angajării ulterioare a oricărui lucrător recrutat de S&A și de partenerii săi de afaceri din lanțul de aprovizionare, inclusiv:

- furnizorilor de forță de muncă
- recrutaților de forță de muncă
- intermediarilor și sub-agenților de recrutare
- organizațiilor care oferă servicii pentru lucrători în timpul recrutării și angajării, de exemplu, centre de sănătate, furnizori de asigurări, furnizori de procesare a vizelor, agenți de turism, furnizori de formare, furnizori de cămine, agenții de traduceri, agenți de cazare și orice alți parteneri de afaceri relevanți

S&A va include principiile și condițiile de implementare a prezentei politici în toate contractele și acordurile privind nivelul de calitate a serviciului, încheiate cu toți partenerii de afaceri din lanțul de aprovizionare, cu sancțiuni în cazul încălcărilor.

PRINCIPIILE POLITICII

- **Principiul „angajatorul plătește”:** niciun lucrător nu trebuie să plătească pentru un loc de muncă – costurile de recrutare trebuie să fie suportate nu de către lucrător, ci de către angajator.
- **Remediere privind taxele de recrutare:** În cazul în care se descoperă că lucrătorii au plătit taxe de recrutare, se asigură o remediere efectivă, inclusiv compensare, reabilitare și satisfacție, precum și garantarea nerepetării, după caz.

ANGAJAMENTUL CONȚINUT DE POLITICĂ

Principiul „angajatorul plătește”

S&A și partenerii săi de afaceri se angajează:

- să plătească în mod direct taxele de recrutare sau costurile aferente, dacă este posibil; dacă nu este posibil, sau în cazul în care lucrătorul este obligat legal să plătească o taxă sau un cost în mod direct, să ramburseze lucrătorului valoarea respectivă cât mai curând posibil.
- să asigure existența unor sisteme eficiente pentru a ține evidențe care să demonstreze că toate taxele de recrutare și costurile aferente au fost plătite de compania noastră și de către orice partener de afaceri implicat în fiecare etapă a procesului de recrutare, iar nu de către lucrător;
- să se asigure că taxele de recrutare sau costurile aferente nu sunt percepute în mod direct sau indirect lucrătorilor. „În mod indirect” în acest context înseamnă:
 - a nu-i taxa pe lucrători pentru servicii pretins opționale, care, în realitate, fac parte integrantă din procesul de recrutare.
 - a nu condiționa furnizarea serviciilor de recrutare prin a-l obliga pe lucrător să utilizeze alte servicii sau să cumpăreze bunuri furnizate de recrutați/angajator sau de orice persoană conectată;

- a nu inversa plata sau a nu accepta rambursări de la lucrători pentru a recupera eventualele taxe plătite la recrutarea sau angajarea lucrătorului.
- să se asigure că orice cheltuieli plătibile de către lucrători, care nu sunt incluse în definiția taxelor de recrutare sau a costurilor aferente, respectă cerințele legale, reflectă valoarea justă de piață, sunt defalcate și sunt specificate și explicate lucrătorilor;
- să se asigure că toate contractele, scrisorile de ofertă sau orice alte tipuri de comunicare cu lucrătorii indică în mod clar faptul că taxele de recrutare și costurile aferente nu vor fi percepute acestora;
- să se asigure că toate comunicările publice, inclusiv site-ul nostru web și anunțurile de angajare, indică în mod clar angajamentul nostru față de principiul „angajatorul plătește” și „remedierea privind taxele de recrutare” și să pledeze pentru adoptarea mai largă a acestei abordări în rețelele de afaceri;
- să se asigure că personalul nostru este instruit, conștient și ne implementează angajamentul conținut de această politică;
- să ofere clienților noștri transparență deplină privind lanțul nostru de aprovizionare cu forță de muncă, inclusiv detalii scrise de la orice parteneri de afaceri care este posibil să fie utilizați, precum și condițiile de angajare în vigoare;
- să depunem toate eforturile necesare pentru a asigura o recrutare responsabilă în întreg lanțul de aprovizionare cu forță de muncă;
- să se asigure că toate contractele, acordurile privind nivelul de calitate a serviciului, documentele de ofertare și documentele de orientare pentru partenerii de afaceri conțin cerințe clare, în conformitate cu prezenta politică, pe care ei și subcontractanții/agenții acestora trebuie să le respecte, precum și sancțiuni în cazul încălcărilor.
- să colaboreze cu partenerii de afaceri pentru a conveni asupra unei taxe comerciale care să acopere, în mod demonstrabil și în întregime, toate costurile de recrutare, inclusiv costurile aferente procesării cererilor, interviului, documentației lucrătorului, evaluarea lucrătorului, plasarea, orientarea, formarea și călătoria în țara de destinație în cazul lucrătorilor migranți, recrutați în țara de origine. *Consultați Anexa 2.*
- să revizuiască practicile de achiziție, pentru a se asigura că nu există niciun impact neintenționat asupra perceperii taxelor de recrutare, cum ar fi termene scurte de livrare, contracte pe termen scurt, modificări bruște ale volumului de muncă, planificare slabă a muncii sau prețuri de achiziție nesustenabile;
- să colaboreze cu reprezentanții recunoscuți ai lucrătorilor și cu organizațiile societății civile, pentru a identifica și a planifica taxele de recrutare, precum și pentru a susține remedierea, dacă este cazul;
- să rezilieze contractele încheiate cu orice partener de afaceri, în cazul în care a existat o încălcare gravă a condițiilor și intenția explicită de a-i exploata pe lucrători, după ce se vor asigura că lucrătorii nu vor fi afectați în mod negativ de această reziliere;

Remediere privind taxele de recrutare

S&A și partenerii săi de afaceri se angajează:

- să intervieveze în mod regulat, confidențial și anonim, un eșantion de lucrători, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și din cadrul personalului, pentru a identifica acele cazuri în care lucrătorii au plătit taxe de recrutare sau costuri aferente.
- să furnizeze mecanisme eficiente de depunere a reclamațiilor, pentru a-i susține pe lucrători, personalul, partenerii de afaceri și alte părți interesate ca să raporteze în mod confidențial încălcările acestei politici. Acestea includ:
 - politica „ușa deschisă”; reclamație neoficială, depusă la supervisorul direct, un membru al echipei de conducere sau al echipei de resurse umane
 - SLO; toate site-urile au un agent de legătură cu personalul (SLO), pentru a împărtăși comentarii, îmbunătățiri, sugestii și probleme
 - forumuri pentru lucrători; organizate lunar pe toate site-urile noastre, prezidate de un membru al echipei de resurse umane
 - Whistle B; este un serviciu de avertizare disponibil în portalul automat online sau tastând următorul link într-un browser de pe un telefon inteligent sau calculator - <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - linii de asistență pentru furnizori; toate numerele se găsesc pe avizierele de pe site-uri.

- National Crime Agency (agenția națională privind infracțiunile) la numărul de telefon: 0370 496 7622
- Modern Slavery Helpline (linia de asistență privind sclavia modernă) la numărul de telefon: 08000 121 700
- Poliția, la numărul de telefon: 101
- În cazul în care s-a identificat plata taxelor de recrutare de către lucrători actuali sau foști:
 - să se asigure procesul de rambursare inclusiv, dar fără a se limita la:
 - să desfășoare o investigație amănunțită, pentru a stabili cine este responsabil de încălcare și dacă aceasta a avut loc în condițiile depunerii tuturor eforturilor corespunzătoare;
 - să colecteze toate dovezile disponibile, referitoare la perceperea taxelor de recrutare;
 - să asigure un acord între toate părțile relevante (parteneri de afaceri, reprezentanți ai lucrătorilor, lucrătorul afectat/lucrătorii afectați) cu privire la suma taxei care trebuie să fie rambursată, care să reflecte valoarea reală a banilor plătiți inițial de către lucrător, luând în considerare dobânda, inflația, cursul de schimb și costul de oportunitate;
 - să asigure rambursarea sumei convenite, într-un interval de timp convenit;
 - să trateze încălcările intenționate ale personalului privind prezenta politică drept o abatere gravă și să gestioneze astfel de cazuri în mod consecvent și proporțional;
 - să ofere alte căi de atac adecvate, lucrătorilor afectați, precum solicitarea de restituire judiciară, pentru orice infracțiuni, căutarea de sprijin pentru reabilitarea victimelor vătămate și garantarea nerepetării, aceasta putând include, după caz, trimiterea lucrătorilor afectați la organizații de sprijin;
 - să înregistreze rezultatele oricărei investigații și remedieri, în cadrul abordării sistemelor de management;
- în cazul în care plata taxelor de recrutare de către lucrători a avut loc în cadrul verificării antecedentelor, efectuat de partenerii de afaceri relevanți, să îi tragă pe aceștia la răspundere dpdv comercial, pentru propriile încălcări;
- în cazul în care plata taxelor de recrutare de către lucrători nu a avut loc, conform deciziei rezonabile a partenerului relevant/partenerilor relevanți de afaceri, în cadrul verificării sale a antecedentelor (de exemplu, atunci când actori ascunși percep taxe de recrutare lucrătorilor), să colaboreze cu partenerii relevanți pentru a asigura remedierea; Aceasta poate include, dar fără a se limita la:
 - să utilizeze pârghia comună pentru a solicita restituirea judiciară, pentru perceperea ilegală a taxelor;
 - să utilizeze pârghia comună pentru a solicita despăgubiri din procedurile civile în care lucrătorii sunt victime ale infracțiunilor;
 - să contribuie la programe și proiecte de colaborare, pentru a aborda problemele sistemice de percepere a taxelor și pentru a elimina exploatarea lucrătorilor în industriile/țările relevante.
 - dacă este posibil, să împartă sarcina rambursării taxelor de recrutare în cazul în care compensația civilă nu este disponibilă;
 - să urmărească să dezvolte un fond de urgență pentru remediere, care să poată fi utilizat atunci când alte căi de rambursare a taxelor către lucrători (de exemplu, condiții comerciale, pârghii sau mecanisme judiciare) au fost epuizate.

RESPONSABILITATE

Consiliul de Administrație are responsabilitatea de a supraveghea implementarea prezentei politici în cadrul companiei. În cadrul acestei implementări, acesta are obligația de a:

- supraveghea toate activitățile necesare pentru a ne menține angajamentul de afaceri;
- sprijini și instrui personalul corespunzător în vederea implementării politicii;
- comunica principiile și condițiile de implementare a prezentei politici;
- efectua o verificare adecvată a lanțului de aprovizionare cu forță de muncă;
- investiga și identifica măsuri reparatorii pentru cazurile suspectate sau identificate;
- monitoriza, revizui și îmbunătăți în mod regulat prezenta politică;

Anexa

Definiția OIM a taxelor de recrutare și a costurilor aferente

Conform Organizației Internaționale a Muncii (OIM):

termenii „taxe de recrutare” sau „costuri aferente” se referă la orice taxe sau costuri suportate în cadrul procesului de recrutare pentru ca lucrătorii să-și asigure angajarea sau plasarea, indiferent de modul, momentul sau locul impunerii sau colectării acestora;

taxele de recrutare sau costurile aferente nu trebuie să fie colectate de la lucrători de către un angajator, filialele acestora, recrutorii de forță de muncă sau alte terțe părți care furnizează servicii conexe; taxele sau costurile aferente nu trebuie să fie colectate în mod direct sau indirect, cum ar fi prin deduceri din salarii și beneficii;

taxele de recrutare și costurile aferente luate în considerare în această definiție nu trebuie să conducă la o discriminare directă sau indirectă între lucrătorii care au dreptul la liberă circulație în scopul angajării, în cadrul zonelor de integrare economică regională;

A. TAXE DE RECRUTARE

Taxele de recrutare includ:

- a. plăți pentru serviciile de recrutare oferite de recrutorii de forță de muncă, publici sau privați, în corelarea ofertelor și cererilor de angajare;
- b. plăți efectuate în cazul recrutării lucrătorilor în vederea angajării acestora pentru a presta muncă pentru un terț;
- c. plăți efectuate în cazul recrutării directe de către angajator; sau
- d. plăți necesare pentru recuperarea taxelor de recrutare de la lucrători.

Aceste taxe pot fi percepute o singură dată sau repetat și acoperă serviciile de recrutare, recomandare și plasare, care ar putea include publicitatea, diseminarea informațiilor, organizarea de interviuri, transmiterea documentelor pentru obținerea autorizațiilor guvernamentale, confirmarea acreditărilor, organizarea călătoriilor și transportului și plasarea în muncă.

B. COSTURI AFERENTE

Costurile aferente sunt cheltuieli integrate în recrutarea și plasarea în muncă în interiorul sau în afara granițelor naționale, ținând cont de faptul că cel mai larg set de costuri aferente este suportat pentru recrutarea internațională. Aceste costuri sunt enumerate mai jos și este posibil să fie aplicate atât recrutării naționale, cât și celei internaționale. În funcție de procesul de recrutare și de context, aceste categorii de costuri ar putea fi dezvoltate în continuare de către guverne și partenerii sociali, la nivel național. Este recunoscut faptul că autoritatea competentă are flexibilitate în stabilirea excepțiilor de la aplicabilitatea acestora, în concordanță cu standardele internaționale de muncă relevante, prin reglementările naționale, și după consultarea celor mai reprezentative organizații ale lucrătorilor și angajatorilor. Astfel de excepții trebuie să fie luate în considerare sub rezerva următoarelor condiții, dar fără a se limita la acestea:

- i. sunt în interesul lucrătorilor în cauză; și
- ii. sunt limitate la anumite categorii de lucrători și anumite tipuri de servicii; iar
- iii. costurile aferente corespunzătoare sunt dezbătute lucrătorului înainte de acceptarea locului de muncă de către acesta.

Atunci când sunt inițiate de un angajator, recrutor de forță de muncă sau agent care acționează în numele acelor părți, necesare pentru a asigura accesul la angajare sau plasament, sau impuse în timpul procesului de recrutare, următoarele costuri trebuie să fie luate în considerare, legate de procesul de recrutare:

- i. costuri medicale: plăți pentru examinări medicale, analize sau vaccinări;
- ii. costuri de asigurare: costuri pentru asigurarea vieții, sănătății și siguranței lucrătorilor, inclusiv înscrierea în fondurile de asistență socială pentru migranți;
- iii. costuri pentru testele de aptitudini și calificare: costuri pentru verificarea competențelor lingvistice ale lucrătorilor și a nivelului de competențe și calificări, precum și pentru acreditările, certificarea sau licențele specifice locului;
- iv. costuri pentru instruire și orientare: cheltuielile pentru instruirile necesare, inclusiv orientarea la locul de muncă și orientarea înainte de plecare sau după sosire a lucrătorilor proaspăt recrutați;
- v. costuri privind echipamentele: costuri pentru unelte, uniforme, echipamente de siguranță și alte echipamente necesare pentru a efectua munca atribuită, în siguranță și eficient;
- vi. costuri de călătorie și cazare; cheltuieli suportate pentru călătoria, cazarea și întreținerea în interiorul sau în afara granițelor naționale, în cadrul procesului de recrutare, inclusiv pentru formare, interviuri, programări consulare, mutare și returnare sau repatriere;
- vii. costuri administrative: taxe de depunere a cererii și de servicii, care sunt necesare exclusiv în scopul îndeplinirii procesului de recrutare. Acestea pot include taxe pentru reprezentare și servicii, care vizează pregătirea, obținerea sau legalizarea contractelor de muncă ale lucrătorilor, documente de identitate, pașapoarte, vize, verificări ale antecedentelor, autorizații de securitate și de ieșire, servicii bancare și permise de muncă și de ședere.

Enumerarea costurilor aferente în această definiție este generalizată și nicidecum exhaustivă. Perceperea altor costuri aferente, solicitate ca o condiție a recrutării este posibil să fie, de asemenea, interzise.

Aceste costuri trebuie să fie reglementate în moduri care să respecte principiul egalității șanselor, atât pentru lucrătorii naționali, cât și pentru cei migranți.

C. COSTURI ILEGALE, NEREZONABILE ȘI NEDIVULGATE

Costurile în afara contractelor, nedezvăluite, umflate sau ilicite nu sunt niciodată legale. Reglementările antimită și anticorupție trebuie să fie respectate în orice moment și în orice etapă a procesului de recrutare. Exemple de astfel de costuri ilegale includ: mită, tributuri, plăți de extorcare sau șpagă, obligațiuni, taxe ilicite de recuperare a costurilor și garanții solicitate de orice actor din lanțul de recrutare.

Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

Russian

ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ СБОРОВ ЗА ТРУДОУСТРОЙСТВО

Компания S&A Fresh Produce (UK) Limited обязуется гарантировать, что сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы не будут оплачиваться работниками, а в случае выявления доказательств взимания сборов будет обеспечиваться эффективное устранение нарушений, включая денежное возмещение.

Понятия «сборы за трудоустройство» и «сопутствующие расходы» приведены в определении MOT, которое изложено в Приложении 1.

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Эта политика применяется к подаче заявлений, найму и последующему трудоустройству всех работников, нанимаемых компанией S&A и ее деловыми партнерами в цепочке поставок, включая:

- поставщиков рабочей силы;
- рекрутеров рабочей силы;
- рекрутинговых посредников и субагентов;
- организации, предоставляющие услуги работникам во время найма и трудоустройства, например, медицинские центры, страховые компании, поставщики услуг по оформлению виз, турагенты, поставщики услуг по обучению, поставщики общежитий, бюро переводов, агенты по размещению и любые другие соответствующие деловые партнеры.

Компания S&A будет включать принципы и условия реализации этой политики во все договоры и соглашения о предоставляемых услугах со всеми деловыми партнерами цепочки поставок с указанием санкций в случае их нарушения.

ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

- **Принцип «платит работодатель»:** Ни один работник не должен платить за свое устройство на работу, поскольку расходы по найму должен нести не работник, а работодатель.
- **Исправление ситуации, связанной с уплатой сборов за трудоустройство:** Если выяснится, что работники уплатили сборы за трудоустройство, должны применяться эффективные средства правовой защиты, включая компенсацию, реабилитацию и сатисфакцию, а также предоставление гарантий неповторения подобной ситуации в случае необходимости.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ ПОЛИТИКИ

Принцип «платит работодатель»

Компания S&A и ее деловые партнеры обязуются:

- Непосредственно осуществлять оплату сборов за трудоустройство или сопутствующих расходов, если это возможно. Если это невозможно, или если работник по закону обязан оплачивать сборы или расходы напрямую, работнику в кратчайшие сроки должно быть выплачено возмещение.
- Обеспечение наличия эффективных систем для ведения учета, демонстрирующих, что все сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы были оплачены нашим бизнесом и деловыми партнерами, принимающими в этом участие на всех этапах процесса найма, а не работником.
- Обеспечение того, чтобы сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не взимались прямо или косвенно с работников. «Косвенно» в данном контексте означает:
 - Взимание платы с работников за якобы дополнительные услуги, которые на самом деле являются неотъемлемой частью процесса найма.
 - Когда предоставление услуг по найму ставится в зависимость от использования работником других услуг или приобретения товаров, предоставляемых рекрутером/работодателем или любым связанным с ним лицом.

- Не взимать с работников и не принимать от них возмещений каких-либо сборов при устройстве на работу или найме работника.
- Обеспечение того, чтобы все подлежащие оплате работниками расходы, которые не включены в определение сборов за трудоустройство или сопутствующих расходов, соответствовали требованиям законодательства, отражали справедливую рыночную стоимость, были разбиты по статьям, а также доводились к сведению и разъяснялись работникам.
- Обеспечение того, чтобы в договорах, письмах-предложениях или любых других формах общения с работниками четко указывалось, что с них не будут взиматься сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы.
- Обеспечение того, чтобы во всех публичных сообщениях, в том числе на нашем веб-сайте и в объявлениях о вакансиях, четко указывалась наша приверженность принципу «платит работодатель», сообщалась информация о возмещении сборов за трудоустройство, а также отражалась политика компании, которая заключается в более широком внедрении этого подхода в деловых кругах.
- Обеспечение того, чтобы наши сотрудники были обучены, знали и выполняли наши обязательства в части этой политики.
- Обеспечение полной прозрачности нашей цепочки поставок рабочей силы для клиентов, включая письменные данные обо всех деловых партнерах, которые могут быть использованы, а также действующие условия сотрудничества.
- Проведение собственной комплексной проверки для обеспечения ответственного процесса найма по всей цепочке поставок рабочей силы.
- Обеспечение того, чтобы в договорах, соглашениях о предоставляемых услугах, тендерных документах и руководящих документах для деловых партнеров содержались четкие требования в соответствии с этой политикой, которым они и их субподрядчики/агенты должны соответствовать, а также санкции в случае их нарушения.
- Совместная работа с деловыми партнерами для согласования коммерческой ставки оплаты, которая будет однозначно покрывать все расходы, связанные с подбором персонала, включая стоимость обработки заявлений, собеседований, рабочей документации, оценки работников, трудоустройства, инструктажа, обучения и поездки до страны места назначения в случае, если трудящиеся-мигранты наняты в стране происхождения. *Смотрите Приложение 2.*
- Анализ практики закупок, чтобы убедиться, что нет непреднамеренного влияния на взимание сборов за трудоустройство, например, короткие сроки выполнения заказов, краткосрочные договора, внезапные изменения загруженности работой, неудовлетворительное планирование привлечения трудовых ресурсов или нестабильные закупочные цены.
- Взаимодействие с признанными представителями работников и организациями гражданского общества с целью выявления случаев взимания сборов за трудоустройство и обеспечения мер по исправлению ситуации, если это применимо.
- Расторжение договоров с любыми деловыми партнерами, которые допустили грубое нарушение условий и явно намеревались эксплуатировать работников. Но прежде необходимо убедиться, что данное расторжение договора не окажет негативного влияния на работников.

Исправление ситуации, связанной с уплатой сборов за трудоустройство

Компания S&A и ее деловые партнеры обязуются:

- Регулярно проводить опросы выборочного количества рабочих, соискателей и сотрудников на условиях сохранения конфиденциальности и анонимности с целью выявления случаев, когда работники оплачивали сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы.

- Обеспечивать эффективные механизмы подачи жалоб с целью помочь работникам, персоналу, деловым партнерам и другим заинтересованным сторонам конфиденциально сообщать о нарушениях этой политики. Сюда включены следующие механизмы:
 - Политика открытых дверей. Возможность подачи неофициальной жалобы непосредственному руководителю, представителю руководства или отделу кадров.
 - Координатор по делам работников (SLO). На всех объектах имеется координатор по делам работников (SLO), к которому можно обращаться с комментариями, предложениями и жалобами.
 - Форумы работников. Проводятся ежемесячно на всех наших объектах под председательством сотрудника отдела кадров.
 - Служба Whistle B. Служба информирования о нарушениях доступна на портале самообслуживания или при вводе следующей ссылки в смартфоне или браузере: <https://report.whistleb.com/sagroup>.
 - Горячие линии. Все номера есть на досках объявлений, которые находятся на объектах.
 - Национальное агентство по борьбе с преступностью: 0370 496 7622.
 - Горячая линия «Modern Slavery» (Современное рабство): 08000 121 700.
 - Полиция: 101.
- В случае обнаружения фактов оплаты сборов за трудоустройство нынешними или бывшими работниками:
 - Обеспечение процесса денежной компенсации включает, но не ограничивается следующим:
 - Проведение тщательного расследования для определения лица, которое несет ответственность за нарушение, а также установление того факта, находилась ли данная ситуация в пределах разумного контроля.
 - Сбор всех имеющихся доказательств, касающихся взимания сборов за трудоустройство.
 - Обеспечение соглашения между всеми соответствующими сторонами (деловыми партнерами, представителями работников, пострадавшими работниками) о сумме возмещения, которая отражает фактическую стоимость денежных средств, первоначально уплаченных работником, с учетом процентов, инфляции, обменного курса и альтернативных издержек.
 - Обеспечение возмещения согласованной суммы в согласованные сроки.
 - Отношение к умышленным нарушениям сотрудниками этой политики как к неправомерным действиям и рассмотрение таких случаев последовательно и соразмерно.
 - Предоставление других соответствующих средств правовой защиты пострадавшим работникам, в том числе обращение за судебной реституцией за любые преступления, обращение за помощью в реабилитации пострадавших жертв и обеспечение гарантии неповторения данной ситуации, что может включать, при необходимости, направление пострадавших работников в организации поддержки.
 - Регистрация результатов любого расследования и исправление ситуации в рамках системного подхода к управлению.
- В случаях, когда оплата работниками сборов за трудоустройство находилась под надлежащим контролем соответствующих деловых партнеров, возложение на них коммерческой ответственности за их собственные нарушения.
- Если оплата работниками сборов за трудоустройство в соответствии с обоснованным определением ситуации соответствующим деловым партнером (партнерами) не находится под его/их должным контролем (например, когда неизвестные субъекты взимают плату за наем работников), необходимо работать совместно с соответствующими партнерами с целью обеспечить исправление данной ситуации. Такие меры могут включать, среди прочего, следующее:

- Использование совместных рычагов для получения судебной реституции за незаконное взимание сборов.
- Использование совместных рычагов для получения компенсации в рамках гражданского судопроизводства в случаях, когда работники являются жертвами преступлений.
- Участие в программах и совместных проектах для решения системных проблем взимания сборов и искоренения эксплуатации рабочих в соответствующих отраслях/странах.
- В случаях, когда имеется такая возможность, необходимо разделять бремя возмещения оплаченных сборов за трудоустройство, если компенсация в рамках подачи гражданского иска недоступна.
- Необходимо стремиться создать резервный фонд для устранения нарушений, который можно использовать в случае исчерпания других способов выплат компенсации работникам (например, коммерческие условия, рычаги или судебные механизмы).

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Совет директоров несет ответственность за надзор за выполнением этой политики среди коммерческих организаций. В рамках реализации от них требуется:

- Надзор за всеми необходимыми действиями с целью поддержать наши деловые обязательства.
- Осуществление поддержки и обучения соответствующего персонала с целью реализации политики.
- Распространение информации о принципах и сроках реализации настоящей политики.
- Проведение соответствующей комплексной проверки цепочки поставок рабочей силы.
- Расследование и определение средств правовой защиты для подозрительных или выявленных случаев.
- Регулярное отслеживание, пересмотр и улучшение данной политики.

Приложение

Определение МОТ в отношении сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов

Согласно определению Международной организации труда (МОТ):

Под терминами «сборы за трудоустройство» или «сопутствующие расходы» подразумеваются любые сборы или расходы, понесенные в процессе найма работниками с целью получения ими работы или их трудоустройства независимо от способа, времени или места их начисления или взыскания.

Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не должны взиматься с работников работодателем, связанными с ним компаниями, агентствами по найму или другими третьими сторонами, предоставляющими соответствующие услуги. Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не должны взиматься прямо или косвенно, например, путем вычетов из заработной платы и пособий.

Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы, рассматриваемые в соответствии с этим определением, не должны приводить к прямой или косвенной дискриминации работников, имеющих право на свободу передвижения с целью трудоустройства в рамках региональных зон экономической интеграции.

A. СБОРЫ ЗА ТРУДОУСТРОЙСТВО

К сборам за трудоустройство относятся:

- a. платежи за услуги по найму, предлагаемые вербовщиками рабочей силы, как государственными, так и частными, в соответствии с предложениями и заявлениями о приеме на работу;
- b. выплаты, производимые в случае найма работников с целью найма их для выполнения работ для третьего лица;
- c. выплаты, производимые в случае прямого найма работодателем; или
- d. платежи, необходимые для возмещения сборов за трудоустройство, которые взимались с работников.

Эти сборы могут быть единовременными или периодическими и охватывать услуги по найму, направлению и трудоустройству, которые могут включать рекламу, распространение информации, организацию собеседований, подачу документов для получения разрешения в государственных органах, подтверждение квалификации, организацию поездок и перевозок, а также трудоустройство.

B. СОПУТСТВУЮЩИЕ РАСХОДЫ

Сопутствующие расходы – это расходы, которые являются неотъемлемой частью процесса найма и трудоустройства внутри страны или за ее пределами. Следует понимать, что международный найм работников предполагает более широкий спектр сопутствующих расходов. Эти расходы перечислены ниже и могут касаться как найма внутри страны, так и международного найма. Такие категории расходов, в зависимости от процесса найма и контекста, могут быть расширены правительствами и социальными партнерами на национальном уровне. Следует отметить, что компетентный орган имеет гибкие возможности для определения исключений по их применению в соответствии с международными трудовыми стандартами, посредством национального законодательства и после консультаций с наиболее представительными организациями работников и работодателей. Такие исключения должны, в частности, отвечать следующим условиям:

- i. они отвечают интересам работников, имеющих к этому отношение;
- ii. они ограничиваются отдельными категориями работников и определенными видами услуг;
- iii. информация о соответствующих сопутствующих расходах сообщается работнику еще до момента его трудоустройства.

Следующие расходы следует считать связанными с процессом найма, если они инициированы работодателем, организацией, занимающейся наймом персонала, или представителем, действующим от имени этих сторон, а также если они необходимы для обеспечения доступа к трудоустройству и требуются в процессе найма:

- i. Медицинские расходы: оплата медицинских осмотров, анализов или прививок.
- ii. Расходы на страхование: расходы на страхование жизни, здоровья и безопасности работников, включая отчисление в фонды социального обеспечения мигрантов.
- iii. Расходы на проверку навыков и квалификации: расходы на проверку уровня владения языком и навыков и квалификации работников, а также на аттестацию, сертификацию или лицензирование (в зависимости от местонахождения).
- iv. Расходы на обучение и инструктаж: расходы на необходимое обучение, в том числе на проведение инструктажа по месту работы и инструктажа перед отъездом или по прибытии новых работников.
- v. Расходы на оборудование: затраты на инструменты, униформу, защитное снаряжение и другое оборудование, необходимое для безопасного и эффективного выполнения порученной работы.
- vi. Расходы на проезд и проживание: расходы на проезд, проживание и питание, понесенные внутри страны или за ее пределами в процессе найма, в том числе в связи с учебой, собеседованиями, визитами в консульские учреждения, переездом, возвратом или репатриацией.
- vii. Административные расходы: сборы за рассмотрение заявлений и услуги, необходимые исключительно в целях реализации процесса найма. Сюда могут входить сборы за представительство и услуги, направленные на подготовку, получение или легализацию трудовых договоров, документов, удостоверяющих личность, паспортов, виз, проверку анкетных данных, допусков и обходных листов, банковских услуг, а также разрешений на работу и проживание.

Перечень сопутствующих расходов в данном определении является обобщенным и не является исчерпывающим. Другие сопутствующие расходы, которые будут выступать необходимым условием для найма, также могут быть запрещены.

Эти расходы должны регулироваться таким образом, чтобы обеспечивалось соблюдение принципа равного отношения как к местным работникам, так и к работникам из других стран.

С. НЕПРАВОМЕРНЫЕ, НЕОБОСНОВАННЫЕ И СКРЫТЫЕ РАСХОДЫ

Внедоговорные, скрытые, завышенные или непозволительные расходы при любых обстоятельствах будут считаться неправомерными. На абсолютно всех этапах процесса найма следует соблюдать нормы антикоррупционного законодательства. Примерами таких неправомерных расходов могут быть: взятки, дань, вымогательство или откаты, долговые расписки, незаконные требования о возмещении расходов, а также залоговые, требуемые кем-либо из участников цепочки трудоустройства.

Appendix 2

Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
Labour user				
Labour Provider/Recruiter				
Date of the recruitment campaign				
Sourcing country or city				
Number of workers				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	TOTAL			

Spanish

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

S&A Fresh Produce (UK) Limited se compromete a garantizar que los trabajadores no paguen honorarios de contratación ni costes relacionados, y cuando se descubran pruebas de cobro de honorarios, se garantizará una reparación efectiva, incluido el reembolso.

Definimos los honorarios de contratación y los costes relacionados según la definición de la OIT que figura en el Apéndice 1.

ALCANCE

Esta política se aplica a la solicitud, contratación y posterior empleo/contratación de cualquier trabajador contratado por S&A y sus socios comerciales en la cadena de suministro, incluidos

- Proveedores de mano de obra
- Contratación laboral
- Intermediarios y subagentes de contratación
- Organizaciones que prestan servicios a los trabajadores durante la contratación y el empleo, por ejemplo, centros de salud, proveedores de seguros, proveedores de tramitación de visados, agencias de viajes, proveedores de formación, proveedores de residencias, agencias de traducción, agentes de alojamiento y cualquier otro socio comercial pertinente.

S&A incluirá los principios y condiciones de aplicación de esta política en todos los contratos y acuerdos de nivel de servicio con todos los socios comerciales de la cadena de suministro, con sanciones en caso de infracción

PRINCIPIOS POLÍTICOS

- **Principio de que el empresario paga:** ningún trabajador debe pagar por un empleo; los costes de contratación no deben correr a cargo del trabajador, sino del empresario.
- **Remediación de los honorarios de contratación:** Si se descubre que los trabajadores han pagado comisiones de contratación, se garantiza una reparación efectiva, incluida la indemnización, la rehabilitación y la satisfacción, así como la garantía de no repetición, según proceda.

COMPROMISOS POLÍTICOS

Principio de "el empresario paga"

S&A y sus socios comerciales se comprometen a:

- Pagar directamente las tasas de contratación o los costes relacionados siempre que sea posible. Cuando no sea posible, o cuando el trabajador esté legalmente obligado a pagar directamente una tasa o coste, reembolsar al trabajador lo antes posible
- Garantizar la existencia de sistemas eficaces para mantener registros que demuestren que todos los honorarios de contratación y costes relacionados han sido pagados por nuestra empresa y cualquier socio comercial implicado en cada fase del proceso de contratación y no por el trabajador.
- Garantizar que las comisiones de contratación o los costes relacionados no se cargan directa o indirectamente a los trabajadores. "Indirectamente" en este contexto significa que no:
 - Cobrar a los trabajadores por servicios supuestamente opcionales que, de hecho, forman parte integrante del proceso de contratación.
 - Condicionar la prestación de servicios de contratación a que el trabajador utilice otros servicios o contrate o compre bienes suministrados por el reclutador/empleador o cualquier persona vinculada.
- No cobrar ni aceptar reembolsos de los trabajadores para recuperar los honorarios cobrados en la contratación del trabajador.



FRESH PRODUCE

- Garantizar que cualquier gasto a cargo de los trabajadores que no esté incluido en la definición de honorarios de contratación o costes relacionados, cumpla los requisitos legales, refleje el valor justo de mercado, esté desglosado y se especifique y explique a los trabajadores.
- Garantizar que los contratos, las cartas de oferta o cualquier otro tipo de comunicación con los trabajadores indiquen claramente que no se les cobrarán los honorarios de contratación ni los costes relacionados.
- Garantizar que todas las comunicaciones públicas, incluidos nuestro sitio web y las ofertas de empleo, indiquen claramente nuestro compromiso con el principio de que el empleador paga y la compensación de las tasas de contratación, y abogar por una mayor adopción de este enfoque entre las redes empresariales.
- Garantizar que nuestro personal esté formado, conozca y aplique nuestro compromiso con esta política.
- Proporcionar a los clientes una total transparencia de nuestra cadena de suministro de mano de obra, incluyendo detalles por escrito de los socios comerciales a los que se puede recurrir y las condiciones de contratación vigentes.
- Llevar a cabo nuestra propia diligencia debida para garantizar una contratación responsable en toda nuestra cadena de suministro de mano de obra.
- Garantizar que los contratos, acuerdos de nivel de servicio, documentos de licitación y documentos de orientación para los socios comerciales contengan requisitos claros acordes con esta política que ellos y sus subcontratistas/agentes deban cumplir, así como sanciones en caso de infracción.
- Trabajar en colaboración con los socios comerciales para acordar una tarifa comercial que cubra de forma demostrable la totalidad de los costes de contratación, incluidos los costes de tramitación de las solicitudes, entrevistas, documentación del trabajador, evaluación del trabajador, colocación, orientación, formación y desplazamiento al país de destino en el caso de los trabajadores migrantes contratados en el país de origen. Véase el apéndice 2
- Revisar las prácticas de compra para garantizar que no se produzcan efectos no deseados en el cobro de los honorarios de contratación, como plazos de entrega cortos, contratos a corto plazo, cambios repentinos en la carga de trabajo, mala planificación laboral o precios de compra insostenibles.
- Colaborar con organizaciones reconocidas de representantes de los trabajadores y de la sociedad civil para identificar y determinar las tarifas de contratación y apoyar su corrección, cuando proceda.
- Rescindir los contratos con cualquier socio comercial en los que se haya producido una violación flagrante de las condiciones y una intención explícita de explotar a los trabajadores, tras asegurarse de que los trabajadores no se verán perjudicados por esta rescisión

Remediación de las tasas de contratación

S&A y los socios comerciales se comprometen a:

- Entrevistar periódicamente a una muestra de trabajadores, solicitantes de empleo y personal, de forma confidencial y anónima, para identificar los casos en que los trabajadores hayan pagado honorarios de contratación o costes relacionados
- Proporcionar mecanismos de reclamación eficaces para ayudar a los trabajadores, el personal, los socios comerciales y otras partes interesadas a denunciar confidencialmente las infracciones de esta política.

Entre ellos se incluyen:

- Política de puertas abiertas; queja informal presentada ante el superior directo, un miembro del equipo directivo o el equipo de RRHH.
- SLO; Todos los centros cuentan con un funcionario de enlace con el personal para compartir comentarios, mejoras, sugerencias y preocupaciones.
- Foros de trabajadores: se celebran mensualmente en todos nuestros centros y están presididos por un miembro del equipo de RR.HH.
- Whistle B; Servicio de denuncia de irregularidades disponible en el portal Self-Service o tecleando el siguiente enlace en un smartphone o navegador - <https://report.whistleb.com/sagroup>.
- Líneas de ayuda a proveedores: todos los números figuran en los tableros de anuncios de los centros.
- Agencia Nacional contra la Delincuencia 0370 496 7622
- Línea de ayuda contra la esclavitud moderna: 08000 121 700
- Policía 101



FRESH PRODUCE

- Cuando se haya detectado el pago de comisiones de contratación por parte de trabajadores actuales o antiguos:
 - Garantizar el proceso de reembolso incluye, entre otras :
 - Llevar a cabo una investigación exhaustiva para determinar quién es el responsable de la infracción y si ésta se produjo dentro de un control razonable de la diligencia debida.
 - Recopilación de todas las pruebas disponibles relativas al cobro de comisiones de contratación.
 - Garantizar un acuerdo entre todas las partes implicadas (socios empresariales, representantes de los trabajadores, trabajador(es) afectado(s)) sobre el importe del reembolso de los honorarios que refleje el valor real del dinero pagado originalmente por el trabajador teniendo en cuenta los intereses, la inflación, el tipo de cambio y el coste de oportunidad.
 - Garantizar el reembolso del importe acordado en un plazo convenido.
 - Tratar las infracciones intencionadas de esta política por parte del personal como mala conducta y gestionar estos casos de forma coherente y proporcionada.
 - Proporcionar otros recursos apropiados a los trabajadores afectados, incluida la búsqueda de restitución judicial por cualquier delito, la búsqueda de apoyo para la rehabilitación de las víctimas perjudicadas y la garantía de no repetición, lo que puede incluir, en su caso, la remisión de los trabajadores afectados a organizaciones de apoyo.
 - Registrar los resultados de cualquier investigación y reparación como parte de un enfoque de sistemas de gestión.
- Cuando el pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores estaba dentro del control de diligencia debida de los socios comerciales pertinentes, haciéndoles comercialmente responsables de sus propias infracciones
- Cuando el pago de comisiones de contratación por parte de los trabajadores, a juicio razonable del socio o socios comerciales pertinentes, no esté bajo su control de diligencia debida (por ejemplo, cuando agentes ocultos estén cobrando comisiones de contratación a los trabajadores), trabajar en colaboración con los socios pertinentes para garantizar la corrección. Esto puede incluir, entre otras cosas:
 - Utilizar la influencia conjunta para solicitar la restitución judicial por el cobro ilegal de comisiones
 - Utilizar la influencia conjunta para reclamar indemnizaciones en procedimientos civiles cuando los trabajadores son víctimas de delitos.
 - Contribuir a programas y proyectos de colaboración para abordar los problemas sistémicos del cobro de comisiones y acabar con la explotación de los trabajadores en las industrias y países pertinentes.
 - En la medida de lo posible, compartir la carga del reembolso de los gastos de contratación cuando no se disponga de indemnización civil.
 - Tratar de desarrollar un fondo de contingencia para remediar la situación, al que se pueda recurrir cuando se hayan agotado otras vías para reembolsar a los trabajadores (por ejemplo, condiciones comerciales, mecanismos de apalancamiento o judiciales).

RENDICIÓN DE CUENTAS

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de supervisar la aplicación de esta política en la empresa. Como parte de la implementación, se les exige:

- Supervisar todas las actividades necesarias para mantener nuestro compromiso empresarial.
- Apoyar y formar al personal pertinente para aplicar la política.
- Comunicar los principios y condiciones de aplicación de esta política.
- Llevar a cabo la diligencia debida en la cadena de suministro de mano de obra.
- Investigar e identificar soluciones para los casos sospechosos o identificados.
- Supervise, revise y mejore esta política periódicamente.

Apéndice

OIT Definición de honorarios de contratación y costes afines

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Los términos "honorarios de contratación" o "costes relacionados" se refieren a cualquier honorario o coste incurrido en el proceso de contratación para que los trabajadores consigan un empleo o una colocación, independientemente de la forma, el momento o el lugar de su imposición o cobro.

El empresario, sus filiales, los reclutadores de mano de obra u otros terceros que presten servicios relacionados no deben cobrar a los trabajadores honorarios de contratación ni costes relacionados. Los honorarios o costes relacionados no deben cobrarse directa o indirectamente, por ejemplo mediante deducciones de los salarios y prestaciones.

Las tasas de contratación y los costes conexos considerados en esta definición no deben dar lugar a una discriminación directa o indirecta entre los trabajadores que tienen derecho a la libre circulación con fines de empleo, en el marco de las zonas de integración económica regional.

A. TASAS DE CONTRATACIÓN

Las tasas de contratación incluyen:

- a. los pagos por servicios de contratación ofrecidos por reclutadores de mano de obra, ya sean públicos o privados, en la casación de ofertas y demandas de empleo;
- b. los pagos efectuados en caso de contratación de trabajadores con vistas a emplearlos para realizar un trabajo por cuenta de un tercero;
- c. los pagos efectuados en caso de contratación directa por el empresario; o
- d. pagos necesarios para recuperar las comisiones de contratación de los trabajadores.

Estos honorarios pueden ser únicos o recurrentes y cubren los servicios de contratación, remisión y colocación, que pueden incluir publicidad, difusión de información, organización de entrevistas, presentación de documentos para autorizaciones gubernamentales, confirmación de credenciales, organización de viajes y transporte, y colocación en un empleo.

B. COSTES RELACIONADOS

Los costes afines son los gastos inherentes a la contratación y colocación dentro o fuera de las fronteras nacionales, teniendo en cuenta que en la contratación internacional se incurre en el conjunto más amplio de costes afines. Estos costes se enumeran a continuación y pueden aplicarse tanto a la contratación nacional como a la internacional. En función del proceso de contratación y del contexto, los gobiernos y los interlocutores sociales podrían desarrollar estas categorías de costes a nivel nacional. Se reconoce que la autoridad competente dispone de flexibilidad para determinar excepciones a su aplicabilidad, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes, mediante reglamentaciones nacionales y previa consulta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. Tales excepciones deben considerarse sujetas, pero no limitadas, a las siguientes condiciones:

- i. redundan en interés de los trabajadores afectados; y
- ii. se limitan a determinadas categorías de trabajadores y a determinados tipos de servicios; y
- iii. los costes correspondientes se comunican al trabajador antes de que acepte el trabajo.

Cuando son iniciados por un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúa en nombre de esas partes; requeridos para garantizar el acceso al empleo o la colocación; o impuestos durante el proceso de reclutamiento, deben considerarse los siguientes costes relacionados con el proceso de reclutamiento:

- i. Gastos médicos: pagos por exámenes médicos, pruebas o vacunas;
- ii. Costes de seguro: costes para asegurar la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida la afiliación a fondos de previsión para inmigrantes;
- iii. Costes de las pruebas de aptitudes y cualificaciones: costes para verificar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y cualificaciones de los trabajadores, así como para la obtención de credenciales, certificaciones o licencias específicas del lugar;
- iv. Costes de formación y orientación: gastos de formación obligatoria, incluida la orientación laboral in situ y la orientación previa o posterior a la llegada de los trabajadores recién contratados;
- v. Costes de equipamiento: costes de herramientas, uniformes, equipos de seguridad y otros equipos necesarios para realizar el trabajo asignado con seguridad y eficacia;
- vi. Gastos de viaje y alojamiento: gastos de viaje, alojamiento y manutención dentro o fuera de las fronteras nacionales en el proceso de contratación, incluidos los de formación, entrevistas, citas consulares, traslado y regreso o repatriación;
- vii. Costes administrativos: tasas de solicitud y servicios que se exigen con el único fin de llevar a cabo el proceso de contratación. Podrían incluir tasas de representación y servicios destinados a preparar, obtener o legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, documentos de identidad, pasaportes, visados, comprobaciones de antecedentes, autorizaciones de seguridad y salida, servicios bancarios y permisos de trabajo y residencia.

La enumeración de los costes afines en esta definición es general y no exhaustiva. También podrían prohibirse otros costes afines exigidos como condición para la contratación.

Estos costes deben regularse de forma que se respete el principio de igualdad de trato tanto para los trabajadores nacionales como para los inmigrantes.

C. COSTES ILEGÍTIMOS, IRRAZONABLES Y NO DECLARADOS

Los costes extracontractuales, no declarados, inflados o ilícitos nunca son legítimos. La normativa antisoborno y anticorrupción debe cumplirse en todo momento y en cualquier fase del proceso de contratación. Ejemplos de estos costes ilegítimos son: sobornos, tributos, pagos de extorsión o comisiones ilegales, fianzas, tasas ilícitas de recuperación de costes y garantías exigidas por cualquier agente de la cadena de contratación.

Anexo 2

Plantilla para calcular los honorarios de contratación y los costes relacionados con el suministro de trabajadores

Este modelo de documento está pensado para que los usuarios de mano de obra y los proveedores/contratantes de mano de obra acuerden conjuntamente una tarifa comercialmente sostenible que cubra los costes de todas las tarifas de contratación, de modo que no se repercutan en los trabajadores. Esta tarifa variará en función del país de origen, ya que cada país tendrá sus propios costes en concepto de tasas exigidas por ley, como la documentación y los exámenes médicos previos a la contratación. Detallar estos costes de forma transparente:

- Ayudar a los usuarios de mano de obra a presupuestar en consecuencia los costes de contratación reales/legítimos.
- Apoyar a los proveedores de mano de obra/contratadores para que gestionen un modelo de negocio sostenible sin necesidad de hacer recaer los costes sobre los trabajadores.
- Proporcionar a los usuarios de mano de obra un inventario de los honorarios para los que el proveedor de mano de obra/reclutador debe disponer de pruebas documentales que demuestren que ha pagado estos costes o los ha reembolsado a los trabajadores. Las marcas, los minoristas y los auditores externos también podrían verificar este inventario y las pruebas documentales mediante auditorías documentales, visitas a las instalaciones y auditorías de cumplimiento social.
- Proporcionar a los usuarios de mano de obra un inventario de tasas y costes relacionados, que puedan repasar con los trabajadores en las entrevistas para confirmar que no han pagado estas tasas, o que se les han reembolsado, y que no han pagado ninguna tasa o cargo adicional que no se haya desglosado.

Modelo de tabla para calcular los honorarios de contratación por el suministro de trabajadores				
Usuario laboral				
Proveedor de mano de obra/Reclutador				
Fecha de la campaña de contratación				
País o ciudad de origen				
Número de trabajadores				
	Naturaleza de la tasa y código numérico	Coste por trabajador	¿Pagado directamente o reembolsado?	¿Se adjunta recibo?
1. Gastos generales, de transformación, publicidad y aprovisionamiento				
2. Antes de la salida				
3. En tránsito				
4. A la llegada				
5. Durante el empleo				
6. Fin de la relación laboral				
7. Subagentes utilizados				
8. Gastos generales del proveedor de mano de obra y margen neto				
	TOTAL			