

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 comisiunilor, 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 angajeze 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,



FRESH PRODUCE

- 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 avut loc, conform deciziei rezonabile a partenerului relevant/partenerilor relevanți de afaceri, în cadrul verificării sale a antecedentelor (de exemplu, atunci când actorii 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 1

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 dezvăluite 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, umflante 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			