



FAN Courier – Politica muncii și drepturilor omului

GESTIONAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A RISCURILOR DE MUNCĂ ASOCIATE CU MUNCĂ FORȚATĂ,
MUNCĂ ȘI DISCRIMINAREA ÎN CEEA CE PRIVEȘTE OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI OCUPAREA
FORȚEI DE MUNCĂ

Ianuarie 2023

Aplicare

Acest document este valabil pentru toate serviciile FAN Courier.

Audiență

Documentul este relevant pentru Companie (FAN Courier), furnizorii, contractorii, subcontractanții, liber-profesioniștii, publicul și alte părți implicate în activitatea Societății.

Scop

Această politică reflectă standardele fundamentale de muncă și drepturile omului la care FAN Courier subscrie în legătură cu riscurile asociate cu:

- Sclavia modernă și munca forțată
- Munca prestată de copii
- Discriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocuparea forței de muncă
- Discriminarea în ceea ce privește dreptul la libertatea de asociere și negociere colectivă
- Remunerație justă și favorabilă
- Un mediu de lucru sigur și subliniază angajamentul companiei de a respecta aceste standarde în orice moment.

Principiile și liniile directoare stabilite în această politică derivă din Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work al Organizației Internaționale a Muncii și din cele zece principii ale Pactului Global al Națiunilor Unite, care reflectă obiectivul nostru de a respecta legile și standardele muncii, așa cum sunt prevăzute în Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite.

Standarde minime de muncă

Pentru a ajuta la identificarea unui set definit de standarde minime privind munca și drepturile omului, Compania a făcut referire la următoarele resurse:

- Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă
- Principiile Pactului Global al ONU:
 - Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie (principiul 4 al Pactului Global al ONU) o Abolirea efectivă a muncii copiilor (Principiul nr. 5 al Pactului Global al ONU)
 - Eliminarea discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocuparea forței de muncă (UN Global Principiul compact nr.6)



Sediul social: **SC FAN COURIER EXPRESS SRL** Str. Fabrica de Glucoza nr. 11C, sector 2, Bucuresti, 020331, J40/4014/2001, RO13838336
Punct de lucru: **SC FAN COURIER EXPRESS SRL** Str. Soseaua de Centura nr. 32, Stefanestii de Jos, jud. Ilfov, 077175, CIF 27776934

Tel.: 021/9336
fan@fancourier.ro
www.fancourier.ro
www.facebook.com/FANCourier



- Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă (Principiul nr. 3 al Pactului Global al ONU)
- Reglementări specifice fiecărei țări referitoare la forța de muncă.
- Cartea internațională a drepturilor omului

Munca forțată sau obligatorie

FAN Courier nu va permite, angaja sau sprijini utilizarea muncii forțate sau obligatorii care va include, dar nu se va limita la (a se vedea tabelul de mai jos pentru îndrumări suplimentare);

- Munca în închisoare: Munca efectuată de persoanele încarcerate ca o cerință a pedepsei lor.
- Muncă contractată: Munca prestată de persoane fizice prin contract cu angajatorul lor pentru o anumită perioadă de timp, de obicei în schimbul plății cheltuielilor de călătorie și de trai.
- Muncă forțată: Muncă efectuată de persoane care sunt supuse unor împrumuturi pe care trebuie să le plătească prin salarii mici de către creditor și angajat.
- Sclavia modernă: Aceasta este exploatarea severă a altor oameni pentru câștiguri personale sau comerciale.

Acest lucru este valabil pentru toate operațiunile FAN Courier, furnizorilor, contractorilor și subcontractanților FAN Courier. Angajații și lucrătorii sunt liberi să plece după acordarea unui preaviz rezonabil, în conformitate cu contractele lor individuale de muncă.

Munca copiilor

FAN Courier nu se implică și nu va susține folosirea muncii copiilor. În cazul în care Compania angajează lucrători tineri (de exemplu, cu experiență profesională), se va asigura că se efectuează o evaluare adecvată a riscurilor și că tinerii nu sunt expuși la condiții periculoase sau, în orice caz, lucrează mai mult de 8 ore pe zi. Compania respectă și susține drepturile copiilor în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Copilului și cu Drepturile Copilului și Principiile de Afaceri.

Toți managerii FAN Courier trebuie să se asigure că munca copiilor nu are loc în niciuna dintre locațiile noastre sau în nicio zonă de influență FAN Courier, inclusiv intermediari și rețeaua extinsă a lanțului de aprovizionare. Managerii ar trebui, de asemenea, să se asigure că nu exclud lucrătorii minori exclusiv pe baza vârstei lor pentru toate sarcinile cu risc scăzut și nepericuloase. O angajare solidă, poziționarea și un mediu de lucru sigur pentru lucrătorii minori au fost puse în aplicare prin politica de recrutare a resurselor umane și politicile EHS în vigoare.

Toți furnizorii strategici vor respecta această politică. Aceasta va include revizuirea și interviuarea cu privire la practicile de muncă ale furnizorului.

FAN Courier poate consulta surse deschise sau achiziționa servicii specifice care oferă o analiză detaliată a situațiilor privind drepturile omului și drepturile lucrătorilor în diferite țări sau regiuni. Pentru prioritizarea lanțului de aprovizionare, analiza pareto va fi folosită cu accent cheie pe furnizorii strategici și, ulterior, pe întregul lanț de aprovizionare.





Discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

FAN Courier nu tolerează nicio formă de discriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocupația. Acest lucru se întâmplă atunci când un potențial candidat este tratat diferit sau mai puțin favorabil din cauza caracteristicilor care nu sunt legate de meritul său sau de cerințele inerente ale postului. Aceste caracteristici includ în mod obișnuit în legislația națională și politica internă a FAN Courier: rasa, culoarea, sexul, orientarea sexuală, identitatea de gen, aspect fizic, dizabilitate, vârstă, religia, opinia politică, apartenența la o minoritate, extracția națională (țara de origine, strămoși, ascendență) sau originea socială.

Discriminarea poate apărea într-o varietate de activități legate de muncă. Acestea includ accesul la locuri de muncă, ocupații specifice, formare și orientare profesională, precum și securitatea socială. În plus, aceasta poate apărea în ceea ce privește termenii și condițiile de angajare, cum ar fi:

- Recrutare
- Salariu
- Ore de muncă și odihnă, concedii plătite
- Protecția maternă
- Siguranța posesiunii
- Sarcini de serviciu
- Evaluarea performanței și avansarea
- Oportunități de formare
- Perspective de promovare
- Securitatea și sănătatea în muncă
- Încetarea contractului de muncă.

FAN Courier se va asigura că angajații sunt selectați pe baza capacității lor de a-și desfășura activitatea și că nu există nicio distincție, excludere sau preferință făcută pe alte motive.

Pentru a stabili dacă există discriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și ocupația, FAN Courier verifică în permanență legislația muncii și verifică dosarele de muncă finalizate.

Înainte de angajare, toți furnizorii strategici trebuie să demonstreze că respectă legislația muncii.

Strategia preventivă

Ca strategie preventivă în toate domeniile sale de influență, FAN Courier se va asigura că următoarele măsuri sunt implementate atât la operațiunile FAN Courier, cât și la întregul lanț logistic.

La operațiunile FAN Courier:

- Să adere la prevederile legilor și reglementărilor naționale privind munca și drepturile omului și, în cazul în care legislația națională este insuficientă, să țină seama de standardele internaționale de muncă, inclusiv de respectarea dispozițiilor privind vârsta minimă de muncă.
- Ca parte a procesului de inducție, asigurați-vă că toți angajații noi sunt trecuți prin politică la aderarea la organizație.
- Instruiri privind politica în domeniul drepturilor omului pentru toți angajații relevanți, ca parte a cursurilor de perfecționare.





- Realizează audituri interne pentru a verifica respectarea acestei politici la operațiunile FAN Courier.
- În cadrul operațiunilor companiei, asigurați-vă că contractele de muncă sunt furnizate tuturor angajaților permanenți, respectând termenii și condițiile de serviciu, natura voluntară a angajării, libertatea de a părăsi (inclusiv procedurile adecvate).
- Dacă în sfera de influență a companiei este identificată orice formă de încălcare a acestei politici de muncă, informați conducerea care va lua cauza corespunzătoare a acțiunii.
- Exercițarea diligenței necesare în relațiile cu alte întreprinderi.
- Verificați vârsta solicitanților de angajare solicitând prezentarea unui act de identitate valabil eliberat de o autoritate oficială înainte de angajare. Managerul de angajare va fi responsabil pentru verificarea autenticității documentelor depuse.
- Asigură-te că toți angajații citesc și înțeleg Codul de conduită FAN Courier.
- Atribuirea responsabilității pentru probleme egale de ocupare a forței de muncă la un nivel înalt, emiterea de politici și proceduri clare la nivelul întregii companii pentru a ghida practici egale de angajare și avansarea pe bază de performanță dorită în domeniul său.
- Ajustarea în mod rezonabil a mediului fizic pentru a asigura sănătatea și siguranța angajaților, clienților și altor vizitatori cu dizabilități.
- Lucrați de la caz la caz pentru a evalua dacă o distincție este o cerință inerentă a unui loc de muncă și evitați aplicarea cerințelor postului într-un mod care ar dezavantaja sistematic anumite grupuri.
- În cazul în care sunt identificate practici neloiale sau discriminare, să pună în aplicare proceduri de soluționare a reclamațiilor pentru a soluționa plângerile, a trata contestațiile și a oferi recurs angajaților. Aceasta și alte acțiuni de evitare sau remediere a discriminării sunt deosebit de importante în contextul negocierilor și al acordurilor colective.
- Conștientizarea structurilor formale și a problemelor culturale informale care pot împiedica angajații să ridice preocupări și nemulțumiri.
- Stabilirea de programe pentru promovarea accesului la formarea de dezvoltare a competențelor și la anumite ocupații.

La întregul lanț de aprovizionare

Autoevaluări ale furnizorilor

Ca prim pas, furnizorii și subcontractanții strategici vor completa un formular de autoevaluare cu întrebări care se referă la diferitele părți ale Codului de conduită pentru furnizori și vor oferi o perspectivă asupra stării actuale a conformității și gestionării cu cerințele Codului. Răspunsurile la autoevaluare vor fi analizate pentru a obține un profil clar al practicilor actuale ale furnizorilor. Dar trebuie avut în vedere faptul că răspunsurile au fost furnizate de furnizori și, prin urmare, ar trebui validate pentru a confirma obiectivitatea acestora.

Remedierea

Remedierea este menită să corecteze problemele sau problemele care afectează problemele legate de muncă, așa cum este recomandat în această politică. Există două tipuri de remediere:

- Remedierea încălcărilor în cadrul proceselor interne ale companiei
- Remedierea legată de încălcările furnizorilor



Sediul social: **SC FAN COURIER EXPRESS SRL** Str. Fabrica de Glucoza nr. 11C, sector 2, Bucuresti, 020331, J40/4014/2001, RO13838336
Punct de lucru: **SC FAN COURIER EXPRESS SRL** Str. Soseaua de Centura nr. 32, Stefanesti de Jos, jud. Ilfov, 077175, CIF 27776934

Tel.: 021/9336
fan@fancourier.ro
www.fancourier.ro
www.facebook.com/FANCourier



Planul de acțiuni corective

Rezultatele auditurilor sociale, dar și constatările bazate pe autoevaluări sau audituri ad-hoc pot fi utilizate pentru a stabili un plan de acțiuni corective. Măsurile corective ar trebui să abordeze toate cazurile de neconformitate detectate în ceea ce privește Codul de conduită, iar cele mai importante trebuie abordate imediat, în timp ce neconformitățile minore pot fi soluționate cu termene mai lungi. Problemele legate de munca copiilor și munca forțată fac parte din prima categorie de constatări și necesită remediere imediată

În cazul remedierii acordate victimelor individuale, planurile de acțiuni corective ar trebui să includă:

- Protocoale pentru acțiuni imediate de remediere, cum ar fi sesizarea autorităților de aplicare a legii sau a autorităților competente, în cazurile în care auditorii descoperă încălcări ale legislației privind munca copiilor sau munca forțată;
- Resurse/despăgubiri pentru victime, cum ar fi reabilitare, educație, recrutare, consiliere, restituirea salariilor pierdute și alte tipuri de asistență materială.

În cazul remedierii sistemelor și proceselor companiei și/sau furnizorilor, planurile de acțiuni corective vor include:

- Dacă este cazul, se includ stimulente negative pentru furnizori, de exemplu în cazurile în care furnizorii au avut performanțe slabe și au suferit încălcări repetate ale standardelor companiei privind copiii și/sau munca forțată. Stimulentele negative pot include rezilierea, suspendarea sau reducerea contractelor.

Luigi Vendrami

Quality & Security Director

CHRO

