SZCZEGÓŁOWE POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

1. DEFINICJE

1.1 Zakwaterowanie oznacza wszelkie zakwaterowanie lub mieszkanie zapewnione lub polecane przez Dostawcę lub w jego imieniu Pracownikom, w tym wszelkie miejsca, w których znajduje się Zakwaterowanie.

1.2 Dziecko (lub "Dzieci") oznacza każdą osobę poniżej 15 roku życia lub poniżej ustawowo określonego minimalnego wieku zatrudnienia lub wieku wymaganego do ukończenia obowiązku szkolnego zgodnie z obowiązującymi przepisami, w zależności od tego, która z tych wartości jest wyższa.

1.3 Dyskryminacja oznacza każdy przejaw niesprawiedliwego lub krzywdzącego traktowania, prześladowania lub nękania (fizycznego, seksualnego lub psychicznego) wobec jakiejkolwiek osoby, w tym w odniesieniu do (ale nie wyłącznie) płci, rasy, koloru skóry, religii, pochodzenia etnicznego, narodowego lub społecznego, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, poglądów politycznych lub innych, przynależności do związku zawodowego, narodowości, majątku, urodzenia lub innego statusu, w tym stanu zdrowia, niepełnosprawności lub wieku, a określenia „dyskryminowany” i „dyskryminować” należy interpretować odpowiednio do powyższego.

1.4 Wyjątkowe okoliczności oznacza okoliczności, z jakimi boryka się Dostawca, które uzasadniają narzucenie, ze względu na konieczność i tylko przez krótki, tymczasowy okres, wymagań dotyczących godzin pracy Pracowników wykraczających poza te dozwolone w punkcie 11.2, wliczając w to nieoczekiwane okresy wzmożonej produkcji, wypadki lub sytuacje awaryjne na terenie, na którym prowadzone są Prace, w siedzibie Dostawcy lub w miejscu Zakwaterowania.

1.5 Praca niebezpieczna oznacza między innymi pracę, która naraża osobę na fizyczne, psychiczne lub seksualne znęcanie się; pracę pod ziemią, pod wodą, na niebezpiecznych wysokościach lub w przestrzeniach zamkniętych; pracę z niebezpiecznymi maszynami, sprzętem i narzędziami lub która wiąże się z przenoszeniem lub transportem ciężkich ładunków; pracę w niezdrowym środowisku (w tym narażeni na niebezpieczne substancje, czynniki lub procesy, temperaturę, poziom hałasu lub wibracje potencjalnie szkodliwe dla zdrowia); i/lub pracę w szczególnie trudnych warunkach, takich jak praca w godzinach nadliczbowych lub w nocy, lub gdy osoba jest bezzasadnie przetrzymywana w miejscu, w którym odbywa się Praca, miejscu Zakwaterowania lub pomieszczeniach Dostawcy.

1.6 Prawa człowieka oznaczają wszystkie uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka, w tym prawa określone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948 r.), Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (1966 r.), Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (1966 r.), Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, Protokole Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2014 r. do Konwencji o pracy przymusowej z 1930 r. oraz zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie pracy przymusowej (środki uzupełniające) z 2014 r. (nr 203).

1.7 Urlop oznacza dozwolone prawem płatne okresy nieobecności Pracownika.

1.8 Pracownik migrujący oznacza osobę, która migruje lub wyemigrowała z jednego kraju do drugiego w celu podjęcia inną formę pracy niż na własny rachunek, w tym każdą osobę legalnie przyjmowaną jako pracownik migrujący, bez względu na to, czy taka osoba mieszka głównie w innym kraju, ale nie obejmuje a) marynarzy; b) osób przybywających poza granicami swojego kraju specjalnie w celu odbycia szkolenia lub kształcenia; lub c) pracowników podmiotów działających na terytorium państwa, którzy zostali czasowo przyjęci do tego państwa na wniosek pracodawcy w celu podjęcia

określonych obowiązków lub zadań, na czas ograniczony i określony, i którzy są zobowiązani do opuszczenia tego kraju po zakończeniu swoich obowiązków lub zadań.

1.9 Pracownik oznacza każdą osobę zatrudnioną lub przyjętą do pracy przez Dostawcę w związku z Pracą.

1.10 Ochrona pracowników oznacza kwestie określone w sekcjach od 8 do 15 niniejszego artykułu 5 oraz obowiązki Dostawcy w odniesieniu do tych kwestii.

1.11 Najgorsze formy pracy dzieci oznaczają wszelkie formy niewolnictwa lub praktyki podobne do niewolnictwa, takie jak sprzedaż i handel dziećmi, niewolnictwo za długi i poddaństwo oraz praca przymusowa lub obowiązkowa, w tym przymusowa lub obowiązkowa rekrutacja dzieci do wykorzystania w konfliktach zbrojnych lub do jakiejkolwiek działalności, która wiąże się z noszeniem lub używaniem broni palnej lub innej broni; nakłanianie lub oferowanie dziecka do prostytucji, produkcji pornografii lub do występów o charakterze pornograficznym; wykorzystywanie, nabywanie lub oferowanie dziecka do nielegalnych działań, w szczególności do produkcji i handlu narkotykami; oraz Praca niebezpieczna lub jakakolwiek inna praca, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest wykonywana, może zaszkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

2. ZGODNOŚĆ Z OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI PRAWA

Dostawca jest zobowiązany do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. W przypadku, gdy Przepisy dotyczące ochrony pracowników nakładają na Dostawcę wymagania, które są bardziej uciążliwe niż przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa, muszą być przestrzegane wymogi dotyczące ochrony pracowników, chyba że spowodowałoby to naruszenie przez Dostawcę obowiązujących przepisów, w którym to przypadku Dostawca powiadomi Zamawiającego i poszuka sposobów utrzymania ochrony pracowników w jak największym stopniu.

3. NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA I MECHANIZMY ROZPATRYWANIA SKARG

3.1 Dostawca zobowiązany jest do wykonywania Prac z poszanowaniem Praw Człowieka i zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (2011) ("UNGP")

3.2 W tym celu Dostawca dołoży należytej staranności w szczególności w celu zidentyfikowania, zaradzenia i, w stosownych przypadkach, zaradzenia niekorzystnemu wpływowi na prawa człowieka zgodnie z UNPG.

3.3 Dokładniej rzecz ujmując, Dostawca wdroży skuteczne zasady, procesy należytej staranności oraz systemy zarządzania ryzykiem i raportowania w zakresie niezbędnym do zapewnienia własnej zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony pracowników; zgodności swoich podwykonawców z wymogami podobnymi do przepisów dotyczących ochrony pracowników, które Dostawca wdrożył w swoim łańcuchu dostaw, a także w razie potrzeby zapewni szkolenia pracownikom i innemu właściwemu personelowi, w tym w spółkach stowarzyszonych, podwykonawcom i ich kontrahentom, w kwestiach związanych z taką zgodnością..

3.4 Dostawca zapewni Pracownikom i wszystkim innym osobom, na które może mieć wpływ Praca, dostęp do poufnych, skutecznych i zgodnych z prawami procedur składania skarg. Ponadto Dostawca poinformuje Pracowników o istnieniu Infolinii ds. Etyki Equinor ASA i umożliwi im do niej dostęp.

3.5 Dostawca zobowiązany jest do prowadzenia dokumentacji dotyczącej kroków podjętych w celu wypełnienia swoich zobowiązań określonych w niniejszej sekcji 3 oraz w Ochronie Pracowników, a także do niezwłocznego udostępnienia Zamawiającemu na żądanie dostępu do takiej dokumentacji.

4. USUWANIE SKUTKÓW NIEZGODNOŚCI

4.1 W przypadku, gdy Dostawca nie wykona Pracy lub działań pomocniczych odnoszących się do Pracy (w tym rekrutacji i zatrudnienia Pracowników oraz zakupu towarów i usług związanych z Pracą) zgodnie z Prawami Człowieka i Ochroną Pracowników, będzie to stanowiło niezgodność z niniejszą Umową ("Niezgodność").

4.2 Wszelkie Niezgodności zidentyfikowane w momencie zawarcia niniejszej Umowy zostaną odnotowane we wstępnym planie działań naprawczych, akceptowalnym dla Zamawiającego, w tym podczas ustalonych etapów naprawy Niezgodności przez Dostawcę („Wstępny Plan Działań Naprawczych”).

4.3 Jeżeli po dacie zawarcia niniejszej Umowy Dostawca, Zamawiający lub osoba trzecia zidentyfikuje Niezgodność, Dostawca niezwłocznie zidentyfikuje i wdroży działania niezbędne do jej usunięcia i usunięcia, które, jeśli będą akceptowalne dla Zamawiającego (w oparciu o racjonalne przesłanki), zostaną uwzględnione w aktualizacji Wstępnego Planu Działań Naprawczych (jeśli ma zastosowanie) i wdrożone zgodnie z uzgodnionymi etapami („Plan Działań Naprawczych”).

4.4 Dostawca bez zbędnej zwłoki zgłosi Zamawiającemu wszelkie Niezgodności nieuwzględnione we Wstępnym Planie Działań Naprawczych. Dostawca zapewni, że Pracownicy będą mogli sygnalizować lub zgłaszać wszelkie wątpliwości dotyczące Niezgodności (w tym w Zamawiającemu), bez ryzyka odwetu lub innych negatywnych konsekwencji.

4.5 Dostawca podejmie wszelkie niezbędne i właściwe kroki w celu usunięcia wszelkich Niezgodności zgodnie z Wstępnym Planem Działań Naprawczych i wszelkimi innymi Planami Działań Naprawczych (w stosownych przypadkach) oraz pokryje wszelkie związane z tym koszty.

4.6 Za opracowanie i wdrożenie Planu Działań Naprawczych odpowiada wyłącznie Dostawca, a Zamawiający nie ponosi żadnej odpowiedzialności ani nie sprawuje kontroli nad takim opracowaniem i wdrożeniem.

5. INCYDENTY PODLEGAJĄCE ZGŁOSZENIU

5.1 Niezależnie od ogólnego charakteru punktu 4 powyżej, Dostawca powiadomi Zamawiającego o każdym z poniższych zdarzeń (z których każde nazywane będzie "Incydentem podlegającym

zgłoszeniu"):

a) natychmiast - śmierci lub poważnego uszczerbku na zdrowiu w miejscu pracy mającego związek z pracą lub jakiegokolwiek wypadku śmiertelnego lub poważnego uszczerbku na zdrowiu pracownika migrującego (niezależnie od miejsca, w którym to nastąpi);

b) tak szybko jak to możliwe - śmierć lub poważne obrażenia, które wystąpiły poza Pracą lub w miejscu Zakwaterowania;

c) niezwłocznie - w każdym przypadku lub podejrzeniu współczesnego niewolnictwa (zgodnie z definicją w sekcji 13) lub pracy dzieci wśród pracowników Dostawcy lub jego Podwykonawców; oraz

d) raz w miesiącu - w każdym przypadku, gdy Pracownik pracuje dłużej niż 14 dni bez dnia odpoczynku i/lub dłużej niż 60 godzin w dowolnym okresie 7-dniowym.

5.2 W przypadku wystąpienia Incydentu podlegającego zgłoszeniu, Dostawca niezwłocznie przyjmie i wdroży Plan Działań Naprawczych zgodnie z punktem 4.

6. MONITORING

6.1 Zamawiający i/lub jej upoważniony przedstawiciel zewnętrzny, według własnego uznania, mają prawo monitorować i oceniać przestrzeganie przez Dostawcę Zasad Ochrony Pracowników, podejmując kroki, które Zamawiający uzna za stosowne w tym zakresie, w tym przeprowadzać audyty i inspekcje bez uprzedzenia i/lub przeprowadzać wywiady z dowolnie wybranymi pracownikami w siedzibie Dostawcy i/lub na terenie, na którym prowadzone są Prace, ma miejsce Zakwaterowaniu i/lub innych miejscach, w których prowadzone są Prace.

6.2 Dostawca będzie współpracować i ułatwiać takie monitorowanie i/lub ocenę przez lub w imieniu Zamawiającego, w tym poprzez terminowe odpowiadanie na wszelkie wnioski o informacje i/lub dostęp do mienia i/lub personelu.

6.3 Dostawca zapewni i będzie w stanie udowodnić w sposób racjonalny Zamawiającemu, brak negatywnych konsekwencji wobec Pracownika, który zgłasza nieprawidłowości w ramach jakiegokolwiek procesu rozpatrywania skarg, audytu, monitorowania lub inspekcji.

6.4 Żadne z postanowień niniejszego dokumentu ani Zasad Ochrony Pracowników nie przyznają praw stronom trzecim niebędących sygnatariuszami niniejszej Umowy ani nie nakładają na Zamawiającego obowiązku lub odpowiedzialności w zakresie monitorowania Dostawcy lub wdrażania przez niego Zasad Ochrony Pracowników i przestrzegania ich postanowień.

7. KONSEKWENCJE NARUSZENIA ZASAD OCHRONY PRACOWNIKÓW

7.1 Bez uszczerbku dla jakichkolwiek innych praw lub środków zaradczych, które mogą przysługiwać Zamawiającemu, sytuacje określone w poniższych zapisach stanowią naruszenie, które uprawnia Zamawiającego do złożenia zawiadomienia o dopuszczeniu się naruszenia przez Dostawcę zgodnie z odpowiednimi postanowieniami niniejszej Umowy:

a) Wszelkie przypadki współczesnego niewolnictwa powiązane z wykonywaniem Umowy, zarówno w ramach własnej działalności gospodarczej Dostawcy, jak i w łańcuchu dostaw Dostawcy;

b) W przypadku, gdy Niezgodność nie zostanie złagodzona lub usunięta przez Dostawcę w rozsądnym czasie, niezależnie od tego, czy jest to zgodne z Wstępnym Planem Działań Naprawczych lub innym Planem Działań Naprawczych (w zależności od przypadku), czy też w inny sposób; oraz

c) W przypadku, gdy Dostawca nie jest w stanie lub nie chce wykonać Umowy zgodnie z Zasadami Ochrony Pracowników.

8. UMOWY O PRACĘ

8.1 Dostawca zapewni, aby wszyscy Pracownicy otrzymali pisemną umowę o pracę, sporządzoną w języku zrozumiałym dla Pracownika i dobrowolnie podpisaną przez Pracownika ("Umowa o Pracę") przed przystąpieniem przez Pracownika do zadań związanych z Pracą w miejscu, w którym Praca się odbywa lub w siedzibie Dostawcy lub w przypadku Pracowników Migrujących, zgodnie z sekcją 8.3.

8.2 Umowa o pracę musi być zgodna z obowiązującymi przepisami prawa i Zasadami Ochrony Pracowników. Musi zawierać szczegółowe informacje na temat wynagrodzenia, częstotliwości płatności, wszelkich potrąceń, świadczeń, godzin pracy, urlopów, zasiłku chorobowego i/lub przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego.

8.3 Każdy Pracownik Migrujący musi dobrowolnie podpisać Umowę o Pracę w kraju delegującym lub kraju pochodzenia przed przybyciem Pracownika Migrującego do kraju, w którym Pracownik Migrujący ma być zatrudniony w związku z Pracą.

9. SPRAWIEDLIWE TRAKTOWANIE I ZAKAZ DYSKRYMINACJI

9.1 Dostawca nie będzie tolerował żadnych form dyskryminacji, w tym w odniesieniu do zatrudniania, warunków zatrudnienia, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązania stosunku pracy, procedur emerytalnych i/lub wszelkich innych decyzji związanych z zatrudnieniem i musi być w stanie wykazać, w jaki sposób monitoruje równe i sprawiedliwe traktowanie Pracowników.

9.2 Dostawca musi wdrożyć zasady i procesy w celu zapewnienia, że Kobiety pracujące podczas ciąży:

a) nie będą poddawane testom ciążowym, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to wymagane przez obowiązujące prawo lub jest to uzasadnione ze względu na miejsce pracy lub bezpieczeństwo Pracownic w ciąży;

b) nie będą doświadczać dyskryminacji (w tym zwolnienia lub obniżenia wynagrodzenia) z powodu ciąży;

c) mogą skorzystać z płatnego urlopu w celu umożliwienia im uczestniczenia w wizytach lekarskich związanych z ciążą, a także w godzinach pracy i wymiarze czasu pracy zgodnym z bezpieczeństwem i dobrem Pracownicy w ciąży oraz nienarodzonego dziecka; oraz

d) mają prawo do płatnego urlopu w wymiarze nie krótszym niż 14 tygodni po urodzeniu dziecka.

10. BEZPIECZNE, ZDROWE I CHRONIONE MIEJSCE PRACY I ZAKWATEROWANIA

10.1 Dostawca zapewni i utrzyma bezpieczne środowisko pracy dla Pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz politykami i standardami Firmy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony określonymi w Umowie ("Standardy bezpieczeństwa").

10.2 Dostawca powinien:

a) zapewnić, że Zakwaterowanie znajduje się w bezpiecznej okolicy, jest czyste i bezpieczne, z wystarczającą liczbą wyjść ewakuacyjnych;

b) ułatwić Pracownikom bezpieczny przejazd lub transport do i z miejsca pracy; oraz

c) zapewnić pracownikom odpowiednią i uwzględniającą aspekt różnic płci przestrzeń życiową i rekreacyjną, bezpieczne przechowywanie przedmiotów wartościowych, higieniczne przechowywanie żywności, toalety i umywalnie (w tym ciepłą wodę), wentylację i czystą wodę pitną.

10.3 W przypadku, gdy Dostawca wdroży środki bezpieczeństwa w odniesieniu do Pracy, miejsca, w którym odbywa się Dzieło i/lub Zakwaterowania, będą one realizowane zgodnie z Dobrowolnymi Zasadami Bezpieczeństwa i Praw Człowieka, Prawami Człowieka i Normami Bezpieczeństwa.

10.4 Pracownicy nie mogą być ograniczani w opuszczaniu lub wchodzeniu do miejsca Zakwaterowania.

11. PŁACA I CZAS PRACY

11.1 Dostawca zapewni Pracownikom wynagrodzenie za wykonaną pracę, które obejmuje wynagrodzenie, nadgodziny płatne z premią nie mniejszą niż 125% stawki wynagrodzenia za standardowe godziny pracy oraz płatny urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie (z wyłączeniem premii) powinno być wystarczające do pokrycia podstawowych potrzeb Pracowników, a ponadto umożliwiać pewien uznaniowy dochód (godną płacę) i być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i dot. Praw Człowieka, w zależności od tego, które z nich zapewnia wyższe wynagrodzenie.

11.2 Dostawca zapewni, że Czas Pracy z wyłączeniem godzin nadliczbowych nie przekroczy 48 godzin w okresie 7 dni.

11.3 Dostawca zapewni, że Czas Pracy wraz z nadgodzinami nie przekroczy 60 godzin w okresie 7 dni, z wyjątkiem sytuacji, w których (i) jest to dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa i/lub układ zbiorowy dobrowolnie wynegocjowany z organizacją pracowników reprezentującą znaczną część siły roboczej (w zależności od tego, która z tych norm ustanawia standard korzystniejszy dla Pracowników), lub (ii) Dostawca może wykazać, w sposób zadowalający Zamawiającego, że

zachodzą Wyjątkowe Okoliczności, pod warunkiem, że zostaną podjęte odpowiednie środki bezpieczeństwa w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa Pracowników. W przypadku, gdy Dostawca uzna, że zachodzą Wyjątkowe Okoliczności, zostanie o tym niezwłocznie powiadomiona Zamawiający, z podaniem powodów zaistnienia takich Wyjątkowych Okoliczności.

11.4 Dostawca zapewni, że Pracownicy będą mieli co najmniej jeden dzień wolny od pracy w każdym okresie 7-dniowym, a Pracownicy będą mieli prawo decydowania o tym, jak i gdzie taki czas wolny od pracy zostanie spędzony.

11.5 Dostawca nie może:

a) dokonywać potrąceń z wynagrodzenia nie uznaniowego, w tym jako środka dyscyplinarnego; lub

b) dyskryminować lub podejmować działania odwetowe wobec Pracowników, jeśli odmawiają pracy w godzinach nadliczbowych.

11.6 Dostawca musi zapewnić, że podczas urlopu lub innej nieobecności dozwolonej przez Umowę o pracę, Pracownicy Migrujący mogą swobodnie podróżować do kraju delegującego lub kraju pochodzenia bez żadnych kar lub groźby rozwiązania stosunku pracy.

12. WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ, ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

12.1 Dostawca uznaje i szanuje, bez dyskryminacji, prawo pracowników do wolności zgromadzeń i zrzeszania się, do organizowania się, tworzenia związków zawodowych i rokowań zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i prawami człowieka.

12.2 Jeśli powyższe prawa są ograniczone przez obowiązujące prawo, Dostawca zapewni, że skutecznie ułatwi alternatywne środki reprezentacji pracowników i dialogu między Dostawcą a Pracownikami, takie jak komitety lub fora pracownicze, na których Pracownicy (ale nie personel kierowniczy) mogą wyznaczać swoich przedstawicieli.

12.3 Dostawca poinformuje Pracowników, że mogą oni swobodnie wstępować lub nie wstępować do organizacji pracowniczych.

13. WSPÓŁCZESNE NIEWOLNICTWO

13.1 Dostawca powinien:

a) zakazać i zapewnić, że Dostawca nie stosuje ani nie korzysta z żadnej formy pracy przymusowej, niewolniczej lub obowiązkowej, innych form niewolnictwa lub handlu ludźmi lub najgorszych form pracy dzieci ("Współczesne Niewolnictwo"); oraz

b) podejmuje odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że w ramach swojej działalności lub łańcuchów dostaw nie stosuje się żadnej formy współczesnego niewolnictwa.

13.2 Dostawca gwarantuje, że nie stosuje żadnej formy współczesnego niewolnictwa oraz że na bieżąco podejmuje odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że w ramach jego działalności lub w jego łańcuchu dostaw nie jest stosowana ani wykorzystywana żadna forma współczesnego niewolnictwa.

13.3 Dostawca zobowiązuje się:

a) w ciągu 10 (dziesięciu) dni roboczych od podpisania niniejszej Umowy, udostępnić Zamawiającemu listę wszystkich dostawców i głównych poddostawców (Rejestr Łańcucha Dostaw), z których należy korzystać w celu realizacji niniejszej Umowy.

b) powiadomić Zamawiającego na piśmie niezwłocznie, nie później niż w ciągu 5 (pięciu) dni roboczych, o powzięciu wiadomości o jakichkolwiek zmianach lub uzupełnieniach w Rejestrze Łańcucha Dostaw.

c) opracowania i wdrożenia, w ciągu 6 (sześciu) miesięcy od podpisania niniejszej Umowy, wiarygodnej procedury mającej na celu śledzenie pochodzenia komponentów potrzebnych do wykonania prac w ramach niniejszej Umowy (Procedura Identyfikowalności).

d) w ramach opracowywania i wdrażania Procedury Identyfikowalności, do zapewnienia Zamawiającemu prawa do żądania i otrzymywania próbek komponentów do badań identyfikowalności od dostawców i poddostawców Dostawcy.

13.4 Dostawca:

a) zapewnia, że żaden Pracownik nie będzie uiszczał żadnych opłat z tytułu kosztów, podatków, depozytów, prowizji lub zobowiązań finansowych (takich jak depozyty i/lub obligacje), które są związane z procesem rekrutacji, ani żadnej opłaty za uprawnienie do zatrudnienia, niezależnie od czasu, sposobu lub miejsca nałożenia lub pobrania opłaty ("Opłaty rekrutacyjne");

b) będzie w stanie wykazać, że wszystkie Opłaty Rekrutacyjne zostały uiszczone przez Dostawcę i nie zostały uiszczone przez Pracownika; oraz

c) nie będzie zatrzymywać żadnych dokumentów tożsamości, dokumentów podróży ani pozwoleń na pracę jako warunku zatrudnienia.

13.5 Dostawca zapewni, że Pracownicy mogą przechowywać swoje dokumenty tożsamości, dokumenty podróży lub pozwolenia na pracę w bezpiecznej przestrzeni osobistej, do której mogą osobiście uzyskać dostęp w dowolnym momencie bez upoważnienia lub prośby skierowanej do jakiejkolwiek innej osoby.

14. DZIECI I MŁODOCIANI PRACOWNICY

14.1 Dostawca nie będzie w związku z Umową zatrudniał ani wykorzystywał pracy dzieci.

14.2 Dostawca zapewni, że żadne Dziecko ani żaden Pracownik poniżej 18 roku życia nie wykonuje Prac Niebezpiecznych ani nie jest narażony na Najgorsze Formy Pracy Dzieci.

14.3 Dostawca zagwarantuje, że nie stosuje żadnej formy pracy dzieci oraz że podjął odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że w jego firmie lub łańcuchach dostaw nie jest stosowana żadna forma pracy dzieci.

15. MINERAŁY Z REGIONÓW OGARNIĘTYCH KONFLIKTAMI

15.1 Dostawca dołoży należytej staranności oraz będzie stosował zasady i procedury odpowiednio opracowane w celu uniknięcia w związku z Umową wykorzystywania minerałów z regionów ogarniętych konfliktami, w tym w jego łańcuchu dostaw.

Dla celów niniejszej sekcji 15.1 "minerały z regionów ogarniętych konfliktami" oznaczają cynę, wolfram, tantal lub złoto, które (i) bezpośrednio lub pośrednio przynoszą korzyści grupom zbrojnym na obszarach dotkniętych konfliktami i obszarach wysokiego ryzyka (w tym między innymi w Demokratycznej Republice Konga i krajach sąsiednich) lub ii) pochodzą z innych obszarów, na których powszechnie i systematycznie naruszane jest prawo międzynarodowe.