

Kodeks postępowania amfori BSCI

Niniejszy **Kodeks postępowania amfori BSCI, wersja 1/2014**, został opracowany w celu określenia wartości i zasad, które Uczestnicy amfori BSCI starają się wdrażać w swoich łańcuchach dostaw. Został zatwierdzony przez Zarząd Stowarzyszenia Handlu Zagranicznego (od 01.01.2018 **amfori**), w dniu 28 listopada 2013 r. i zastępuje wersję Kodeksu postępowania amfori BSCI z roku 2009 oraz wszelkie jej tłumaczenia. Niniejszy Kodeks postępowania amfori BSCI składa się z trzech głównych części: a) Preambuła, Interpretacja, Nasze wartości i ich implementacja – dot. wszystkich Przedsiębiorstw; b) Zasady – ta część odnosi się konkretnie do partnerów biznesowych Uczestników amfori BSCI; oraz c) Warunki implementacji amfori BSCI, Referencje amfori BSCI i Glosariusz amfori BSCI – są to integralne komponenty Kodeksu, w których podano bardziej szczegółowe informacje dotyczące interpretacji i wdrażania amfori BSCI.

Kodeks postępowania amfori BSCI (wersja 1/2014) wchodzi w życie dnia 1 stycznia 2014 r. Monitoring amfori BSCI zasad określonych w Kodeksie rozpocznie się w styczniu 2015 r. Z tego względu audyty odnoszące się do Kodeksu BSCI w wersji z roku 2009 przestaną obowiązywać od stycznia 2015 r. Angielska wersja dokumentu jest prawnie wiążąca.

I. Preambuła

amfori BSCI zostało utworzone przez Stowarzyszenie Handlu Zagranicznego w oparciu o założenie, że międzynarodowa wymiana handlowa sprzyja budowie dobrobytu i wspiera rozwój społeczno-gospodarczy.

Niniejszy kodeks postępowania (**Kodeks postępowania amfori BSCI**) jest zbiorem zasad i wartości, które odzwierciedlają przekonania Uczestników amfori BSCI oraz ich oczekiwania wobec partnerów biznesowych.

Kodeks postępowania amfori BSCI odnosi się do konwencji międzynarodowych, takich jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Zasady w zakresie praw dziecka i przedsiębiorczości, wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, wytyczne OECD, inicjatywa ONZ Global Compact oraz konwencje i rekomendacje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) odnoszące się do poprawy warunków pracy w łańcuchu dostaw.

Przedsiębiorstwa wdrażające zapisy Kodeksu postępowania amfori BSCI poważnie podchodzą do zapisów określonych w dokumencie i starają się – w swoich strefach wpływu – wypełniać zobowiązania w zakresie poszanowania praw człowieka.

Inicjatywa amfori BSCI i jej uczestnicy (**Uczestnicy amfori BSCI**) pragną prowadzić konstruktywny i otwarty dialog z partnerami biznesowymi oraz interesariuszami z myślą o wzmacnianiu zasad społecznie odpowiedzialnego biznesu. Postrzegają budowanie dojrzałych relacji biznesowych pomiędzy pracownikami a kierownictwem jako kluczowy element funkcjonowania zrównoważonych przedsiębiorstw.

II. Interpretacja

W Kodeksie postępowania amfori BSCI pojęcie „przedsiębiorstwo” odnosi się zarówno do Uczestników amfori BSCI jak i ich partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw, w tym – w szczególności – producentów.

Załączniki wymienione na końcu Kodeksu postępowania amfori BSCI (Warunki implementacji, Referencje amfori BSCI i Glosariusz amfori BSCI) stanowią integralną część Kodeksu postępowania amfori BSCI. Postanowienia Kodeksu i dołączone do niego załączniki stanowią całość.

Każde przedsiębiorstwo zastosuje odmienne Warunki implementacji, zależnie od roli odgrywanej w łańcuchu dostaw oraz od tego, czy będzie monitorowane w ramach amfori BSCI.

III. Nasze wartości

Wprowadzając zapisy Kodeksu postępowania amfori BSCI oraz informując o nich podmioty w łańcuchu dostaw, Uczestnicy amfori BSCI wyznają następujące wartości:

- **Ciągła poprawa:** Uczestnicy amfori BSCI zobowiązują się do etapowej implementacji Kodeksu postępowania amfori BSCI w podejściu rozwojowym. Uczestnicy amfori BSCI oczekują od partnerów biznesowych zapewnienia ciągłej poprawy warunków pracy w swoich organizacjach.
- **Współpraca:** Dzięki współpracy i zastosowaniu wspólnego podejścia Uczestnicy amfori BSCI wywierają większy wpływ na warunki pracy w łańcuchach dostaw i mogą skuteczniej je poprawiać. Wartość współpracy jest równie ważna w relacjach z partnerami biznesowymi w łańcuchu dostaw, zwłaszcza z tymi, którzy potrzebują pomocy w procesie poprawy warunków pracy. Ponadto duch współpracy ma kluczowe znaczenie w relacjach pomiędzy przedsiębiorstwami a interesariuszami angażującymi się na różnych poziomach.
- **Wsparcie:** Jednym z najważniejszych celów amfori BSCI jest wspieranie Uczestników amfori BSCI i ich partnerów biznesowych, zwłaszcza producentów podlegających monitorowaniu, w rozwijaniu łańcuchów dostaw z poszanowaniem dla praw człowieka i pracowników, a także w dostarczaniu jednostkom biznesowym w łańcuchu dostaw narzędzi potrzebnych do poprawy warunków pracy w zrównoważony sposób. Opracowanie wewnętrznych systemów zarządzania

odgrywa niezwykle ważną rolę w praktycznej implementacji zasad amfori BSCI w kulturze przedsiębiorstwa.

IV. Implementacja

Zasady zdefiniowane w Kodeksie postępowania amfori BSCI odnoszą się do **aspiracji i minimalnych oczekiwań** Uczestników amfori BSCI odnośnie do zachowań społecznych podmiotów funkcjonujących w obrębie łańcucha dostaw.

Aspiracje pozostaną niezmienione, ale minimalne oczekiwania określone w Kodeksie postępowania amfori BSCI, które są uwzględnione w mierzalnym standardzie, mogą ulec zmianie odpowiednio do zmian następujących w społeczeństwie. **Uczestnicy amfori BSCI podejmą wszelkie uzasadnione wysiłki na rzecz osiągnięcia celów określonych w Kodeksie postępowania amfori BSCI.** Uczestnicy amfori BSCI nie mogą zagwarantować pełnego przestrzegania Kodeksu postępowania amfori BSCI przez partnerów biznesowych, ale zobowiązują się podjąć wszelkie uzasadnione wysiłki, aby szanować zasady w nim określone, szczególnie w regionach i/lub sektorach, gdzie występuje podwyższone ryzyko niestosowania się do zapisów Kodeksu. Dążenie do całkowitej zgodności z regułami określonymi w Kodeksie jest procesem długotrwałym, wymagającym poważnych zasobów i dużego wysiłku. W związku z tym niemożliwe jest całkowite wyeliminowanie wszystkich luk, niedociągnięć i nieprzewidzianych zdarzeń. Uczestnicy amfori BSCI zobowiązują się jednak do jak najwcześniejszego wykrywania, monitorowania i likwidowania **w swoich łańcuchach dostaw** zdarzeń, gdzie Kodeks postępowania amfori BSCI nie jest przestrzegany. Przez cały czas są otwarci na konstruktywny dialog z interesariuszami, którzy wspierają rozwój działalności z poszanowaniem norm społecznych.

Przestrzeganie zapisów Kodeksu

Pierwszym obowiązkiem przedsiębiorstw jest przestrzeganie prawa krajowego. W państwach, w których przepisy i regulacje krajowe są sprzeczne z zapisami Kodeksu postępowania amfori BSCI albo wyznaczają odmienne standardy, przedsiębiorstwa powinny starać się stosować reguły zapewniające jak największą ochronę pracowników i środowiska.

Zarządzanie łańcuchem dostaw i efekt kaskadowy

Uczestnicy amfori BSCI zdają sobie sprawę z możliwości wywierania wpływu na zmiany społeczne w łańcuchach dostaw w ramach prowadzenia działań zakupowych. Zarządzają swoimi relacjami ze wszystkimi partnerami biznesowymi w sposób odpowiedzialny i tego samego oczekują od partnerów biznesowych.

Wymaga to podejścia opartego na współpracy, gdzie każde przedsiębiorstwo (a) angażuje odpowiednich partnerów biznesowych; (b) podejmuje wszelkie stosowne i uzasadnione środki w obrębie swojej strefy wpływów, potrzebne do wdrożenia zapisów Kodeksu postępowania amfori BSCI, oraz (c) przekazuje informacje, aby na czas zidentyfikować wszelkie uchybienia wymagające eliminacji lub ograniczenia.

Uczestnicy amfori BSCI wraz z partnerami biznesowymi szczegółowo analizują główne przyczyny/źródło negatywnego wpływu na sytuację w obszarze praw człowieka, zwłaszcza, gdy sourcing odbywa się z regionów/sektorów podwyższonego ryzyka. Z myślą o realizacji tych zobowiązań przedsiębiorstwa powinny postępować roztropnie i przygotowywać

niezbędne systemy zarządzania, opracowywać procedury i procesy (w wymaganym zakresie) oraz skutecznie zapobiegać, oraz reagować na wszelki negatywny wpływ na prawa człowieka, który może zostać zidentyfikowany w łańcuchach dostaw Uczestników amfori BSCI.

Jeśli chodzi o producentów podlegających monitorowaniu, systemy zarządzania wewnętrznego są szczególnie potrzebne, gdyż stanowią efektywną metodę wprowadzania zapisów Kodeksu postępowania amfori BSCI w działaniach biznesowych.

Rozwiązanie relacji biznesowej lub zerwanie kontraktu z partnerem z powodu niewdrażania postanowień Kodeksu postępowania amfori BSCI uważa się za działanie podejmowane w ostateczności. Niemniej jednak rozwiązanie relacji biznesowej lub zerwanie indywidualnego kontraktu może być konieczne, jeżeli partner biznesowy nie działa w sposób zgodny z zasadami określonymi w Kodeksie postępowania amfori BSCI i/lub nie stosuje środków niezbędnych do wypełnienia zobowiązań w nim zdefiniowanych.

Zaangażowanie i ochrona pracowników

Od przedsiębiorstw wymaga się wdrożenia dobrych praktyk zarządczych z uwzględnieniem pracowników i ich przedstawicieli, zwłaszcza odnośnie do efektywnej wymiany informacji dot. problemów w miejscu pracy. Przedsiębiorstwa te powinny wdrożyć odpowiednie środki zapewniające ochronę personelu zgodnie z aspiracjami określonymi w Kodeksie postępowania amfori BSCI. Przedsiębiorstwa muszą podjąć konkretne kroki na rzecz uświadomienia pracownikom ich praw i obowiązków.

Dodatkowo przedsiębiorstwa mają sprzyjać powstawaniu odpowiedniego poziomu kompetencji wśród pracodawców, kierowników, pracowników i ich przedstawicieli w celu efektywnego stosowania najlepszych praktyk w operacjach biznesowych. Ciągła edukacja i szkolenia na poszczególnych poziomach pracy są niezbędne, zwłaszcza w odniesieniu do przepisów BHP.

Przedsiębiorstwa powinny stosować skuteczne mechanizmy składania skarg wykorzystywane przez osoby fizyczne i społeczności lokalne, na które działalności biznesowe mogą mieć negatywny wpływ. Nawet tam, gdzie systemy prawne są skuteczne i dobrze przygotowane, mechanizmy składania skarg mogą być optymalnym rozwiązaniem oferującym konkretne korzyści takie jak szybszy dostęp do wsparcia i działania naprawcze, mniejsze koszty i zasięg międzynarodowy.

V. Zasady

Uczestnicy amfori BSCI oczekują od wszystkich partnerów biznesowych przestrzegania zapisów Kodeksu postępowania amfori BSCI. Wszyscy partnerzy biznesowi monitorowani w zakresie przestrzegania poniższych zasad muszą być w stanie dowieść, iż podejmują (a) wszelkie niezbędne środki na rzecz przestrzegania przez siebie zasad Kodeksu oraz (b) niezbędne środki zapewniające przestrzeganie tychże reguł przez ich partnerów biorących udział w procesach produkcyjnych.

Prawo do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych

Partnerzy biznesowi mają obowiązek: (a) szanować prawo pracowników do tworzenia związków w sposób swobodny i demokratyczny; (b) niedyskryminowania pracowników ze względu na przynależność do organizacji związkowych; (c) szanować prawo pracowników do prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Partnerom biznesowym nie wolno zabraniać przedstawicielom pracowników kontaktu z pracownikami w miejscu ich pracy ani prowadzenia z nimi interakcji.

W państwach, w których działalność związkowa jest niezgodna z prawem lub gdzie nie można tworzyć demokratycznie wybranych związków zawodowych, partnerzy biznesowi mają szanować powyższą zasadę i pozwalać pracownikom swobodnie wybierać swoich przedstawicieli, z którymi firma może prowadzić dialog na temat problemów pojawiających się w miejscu pracy.

Zakaz dyskryminacji

Partnerom biznesowym nie wolno dyskryminować, wykluczać ani preferować osób ze względu na płeć, wiek, wiarę, rasę, kastę, miejsce urodzenia, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub narodowe, obywatelstwo, członkostwo w organizacji związkowej lub innych dozwolonych organizacjach, przynależność do partii politycznej, opinie polityczne, orientację seksualną, obowiązki rodzinne, stan cywilny, stan zdrowia lub inne cechy, które mogą stanowić podstawę dyskryminacji. W szczególności zakazuje się molestowania pracowników oraz dyscyplinowania ich w związku z wymienionymi wyżej atrybutami.

Uczciwe wynagrodzenie

Uznaje się, iż partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeżeli szanują prawo pracowników do otrzymywania uczciwego wynagrodzenia, które wystarcza na zapewnienie godnego życia pracownikom i ich rodzinom, oraz prawnie gwarantowanych świadczeń społecznych – bez uszczerbku dla konkretnych oczekiwań zdefiniowanych w niniejszym dokumencie.

Partnerzy biznesowi powinni co najmniej oferować wynagrodzenie minimalne wyznaczone w prawodawstwie urzędowym lub na bazie norm branżowych ustalonych w wyniku negocjacji zbiorowych (w zależności od tego, która kwota jest wyższa).

Pensje muszą być wypłacane na czas, regularnie i zgodnie z prawem. Wynagrodzenie częściowe w formie dodatków „w naturze” jest dopuszczalne zgodnie z wytycznymi MOP. Poziom wynagrodzenia ma odzwierciedlać kompetencje i wykształcenie pracowników oraz dotyczyć ustalonych godzin pracy.

Wszelkie potrącenia od wynagrodzenia muszą wynikać z warunków określonych w przepisach prawa lub negocjacji zbiorowych.

Przyzwoite godziny pracy

Uznaje się, iż partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeśli zapewnią, że pracownicy nie muszą pracować więcej niż 48 godzin w tygodniu – bez uszczerbku dla konkretnych postanowień określonych w niniejszym Kodeksie. amfori BSCI uznaje jednak wyjątki zdefiniowane przez MOP.

Przepisy krajowe, branżowe standardy porównawcze i umowy zbiorowe należy interpretować zgodnie z regulacjami międzynarodowymi MOP.

W wyjątkowych przypadkach określonych przez MOP podany wyżej czas pracy może zostać przekroczony i dopuszczalne jest stosowanie nadgodzin.

Nadgodziny należy stosować jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Praca tego typu musi być dobrowolna i opłacana w lepszych stawkach – co najmniej 125% stawki regularnej. Poza tym nie może się wiązać z większym niebezpieczeństwem w miejscu pracy. Ponadto obowiązkiem partnerów biznesowych jest zapewnienie pracownikom prawa do codziennej przerwy w pracy i przynajmniej jednego dnia wolnego na każde 7 dni, chyba że zastosowanie znajdują zapisy umów zbiorowych.

BHP

Uznaje się, że partnerzy biznesowi przestrzegają przepisów BHP, jeżeli szanują prawo do zdrowych warunków życia i pracy pracowników i społeczności lokalnych – bez uszczerbku dla konkretnych postanowień zawartych w niniejszym dokumencie. Osoby w trudnej sytuacji, np. młodzi pracownicy, kobiety w ciąży lub zaraz po urodzeniu dziecka, osoby niepełnosprawne muszą podlegać nadzwyczajnej ochronie.

W przypadku, gdy przepisy krajowe są nieadekwatne lub nie zawsze stosowane, partnerzy biznesowi stosują zasady BHP lub normy międzynarodowe.

Aktywna współpraca załogi, kierownictwa i – ewentualnie – przedstawicieli załogi jest warunkiem opracowania i wdrożenia systemów zapewniających zdrowie i bezpieczne środowisko pracy. Można ją realizować, powołując do życia specjalne komitety BHP.

Obowiązkiem partnerów biznesowych jest implementacja systemów wykrywających i umożliwiających odpowiednią reakcję na potencjalne zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Partnerzy biznesowi podejmują stosowne środki mające na celu ochronę pracowników przed wypadkami, chorobami i obrażeniami związanymi z pracą lub występującymi podczas jej wykonywania. Środki te mają maksymalnie minimalizować przyczyny zagrożeń w miejscu pracy.

Partnerzy biznesowi powinni starać się zapewnić optymalną ochronę pracowników przed wypadkami, wdrażając obowiązkowe programy ubezpieczeń.

Partnerzy biznesowi podejmują stosowne środki – w swojej strefie wpływu – na rzecz zagwarantowania stabilności i bezpieczeństwa sprzętu oraz wykorzystywanych budynków, w tym obiektów mieszkalnych, jeśli zapewnia je pracodawca, oraz przeciwdziałania wszelkim przewidywalnym awariom. Partnerzy biznesowi szanują prawo pracowników do opuszczenia zakładu bez pozwolenia w wypadku wystąpienia zagrożenia.

Partnerzy biznesowi zapewniają pracownikom stosowną pomoc medyczną oraz powiązane z nią oprzyrządowanie.

Partnerzy biznesowi zapewniają dostęp do wody pitnej, czyste i bezpieczne stołówki oraz miejsca do wypoczynku, a także czyste i bezpieczne kuchnie i magazyny żywności. Dodatkowym obowiązkiem partnerów biznesowych jest zapewnienie bezpłatnej odzieży ochronnej dla wszystkich pracowników.

Zakaz pracy dzieci

Uznaje się, iż partnerzy biznesowi przestrzegają tego zakazu, jeśli nie zatrudniają – pośrednio ani bezpośrednio – dzieci, które nie ukończyły obowiązkowej edukacji podstawowej (konkretny wiek określony przepisami prawa), czyli poniżej 15 roku życia, chyba że obowiązują wyjątki określone przez MOP.

Obowiązkiem partnerów biznesowych jest stosowanie w procesie rekrutacyjnym skutecznego mechanizmu weryfikacji wieku. Mechanizm ten nie może być żaden sposób poniżający lub degradujący dla pracownika. Ta zasada ma na celu ochronę dzieci przed wyzyskiem. Należy zachować szczególną uwagę i ostrożność przy zwalnianiu dzieci, gdyż mogą podjąć bardziej niebezpieczną formę zatrudnienia taką jak prostytutka czy przemyt narkotyków. Zwalniając dzieci z pracy, każdy partner biznesowy powinien pro-aktywnie określić środki zapewniające im ochronę. W miarę możliwości należy postarać się zapewnić przyzwoitą pracę dorosłym członkom gospodarstwa domowego zwalnianego dziecka.

Specjalna ochrona młodych pracowników

Uznaje się, że partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeśli dbają o to, aby młode osoby nie pracowały w nocy i były chronione przed warunkami szkodzącymi ich zdrowiu, bezpieczeństwu, morale i rozwojowi – bez uszczerbku dla konkretnych warunków określonych w niniejszej regule.

W przypadku zatrudniania młodych osób partnerzy biznesowi powinni dopilnować, aby (a) praca nie szkodziła ich zdrowiu bądź rozwojowi osobistemu; (b) godziny pracy nie przeszkadzały w nauce w szkole, uczestnictwu w programach zawodowych zatwierdzonych przez kompetentne władze ani w czerpaniu korzyści z programów szkoleniowych lub kursów.

Partnerzy biznesowi wdrażają niezbędne mechanizmy ukierunkowane na zapobieganie zagrożeniom dla młodych ludzi, ich identyfikację i ograniczanie. Zwracają szczególną uwagę na dostęp młodych ludzi do mechanizmów składania skarg oraz szkolenia i programy BHP.

Zakaz niebezpiecznej pracy

Uznaje się, iż partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeśli – bez uszczerbku dla konkretnych warunków opisanych w niniejszym rozdziale – (a) dbają o to, by oferowane przez nich zatrudnienie nie powodowało niepewności albo ryzyka społeczno-ekonomicznego dla pracowników; (b) praca odbywa się na podstawie uznanych oraz udokumentowanych relacji pracowniczych, opracowanych w myśl ustawodawstwa krajowego, zwyczajów, praktyk bądź międzynarodowych norm pracy – w zależności od tego, który z tych atrybutów zapewnia lepszą ochronę.

Przed zatrudnieniem pracowników partnerzy biznesowi informują ich o przysługujących im prawach, obowiązkach i warunkach pracy, w tym o godzinach pracy, wysokości wynagrodzenia i zasadach jego wypłaty.

Partnerzy biznesowi powinni podejmować starania na rzecz zapewnienia godziwych warunków pracy, które uwzględniają role pracowników – i mężczyzn, i kobiet – w charakterze rodziców i opiekunów. Dotyczy to w szczególności migrantów i pracowników sezonowych, których dzieci zostają w rodzinnych stronach.

Partnerzy biznesowi nie stosują porozumień dot. zatrudnienia niezgodnych z obowiązującymi przepisami. Dotyczy to m.in. (a) staży, które nie prowadzą do zdobycia nowych umiejętności lub podjęcia regularnej pracy, (b) prac dodatkowych i sezonowych, które nie gwarantują bezpieczeństwa pracowników, oraz (c) kontraktów tylko na pracę. Poza tym korzystanie z usług podwykonawców nie może szkodzić prawom pracowniczym.

Zakaz pracy przymusowej

Partnerom biznesowym nie wolno korzystać z żadnych form pracy przymusowej, niewolniczej, pańszczyźnianej, niepodjęmowanej dobrowolnie czy związanej z przemytem ludzi.

Partnerzy biznesowi mogą zostać oskarżeni o współudział, jeżeli będą korzystać z takich form zatrudnienia realizowanych przez swoich partnerów.

Partnerzy biznesowi powinni zachować szczególną ostrożność, rozwagę i uwagę przy zatrudnianiu migrantów – zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio.

Partnerzy biznesowi gwarantują pracownikom prawo do odejścia z pracy i swobodnej z niej rezygnacji – z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

Partnerzy biznesowi zapewniają, że ich pracownicy nie będą poddawani złemu, niehumanitarnemu traktowaniu, karom cielesnym, przymusowi psychicznemu lub fizycznemu i/lub obelgom.

Wszelkie procedury dyscyplinarne należy przygotować na piśmie oraz wyjaśnić je ustnie pracownikom (jasno i zrozumiale).

Ochrona środowiska

Uznaje się, że partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeżeli podejmują odpowiednie środki na rzecz niedopuszczania do degradacji środowiska naturalnego – bez uszczerbku dla konkretnych oczekiwań zdefiniowanych w niniejszym rozdziale.

Partnerzy biznesowi powinni ocenić wpływ środowiskowy prowadzonych przez siebie operacji oraz wdrożyć skuteczne polityki i procedury odzwierciedlające ich środowiskową odpowiedzialność. Powinni stosować adekwatne środki hamujące lub minimalizujące negatywny wpływ na społeczność lokalną, zasoby naturalne i środowisko naturalne ogółem.

Etyka w biznesie

Uznaje się, że partnerzy biznesowi przestrzegają tej zasady, jeżeli – bez uszczerbku dla celów i oczekiwań określonych w niniejszym rozdziale – nie uczestniczą w **działaniach korupcyjnych**, nie stosują wyłudzeń, nie defraudują pieniędzy i wystrzegają się łapownictwa - w tym obiecywania, oferowania, wręczania lub przyjmowania nieuzasadnionych korzyści majątkowych bądź innych zabronionych zachęt.

Od partnerów biznesowych oczekuje się przekazywania dokładnych informacji o prowadzonej działalności, **strukturze operacji i osiągniętych wynikach**. Co więcej, mają te dane ujawniać zgodnie z obowiązującymi regulacjami i praktykami powszechnie stosowanymi w branży. Partnerom biznesowym nie wolno fałszyfikować tych informacji ani podawać jakichkolwiek błędnych danych w obrębie łańcucha dostaw.

Poza tym partnerzy biznesowi powinni gromadzić, wykorzystywać i przetwarzać dane osobowe (w tym dane swoich pracowników, partnerów biznesowych, klientów i odbiorców) z zachowaniem szczególnej ostrożności. Gromadzenie, wykorzystywanie i przetwarzanie danych osobowych musi być zgodne z przepisami w dziedzinie prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz wymogami regulacyjnymi.

VI. Załączniki

1. Warunki implementacji
2. Referencje amfori BSCI: Zbiór norm międzynarodowych odnoszących się do implementacji Kodeksu – np. konwencje i rekomendacje MOP.
3. Glosariusz amfori BSCI

* * * * *

amfori to wiodące globalne stowarzyszenie biznesowe, wspierające otwarty i zrównoważony handel. Zgodnie z naszą wizją dążymy do tego, aby na całym świecie wszelkie działania handlowe przynosiły korzyści społeczne, środowiskowe i ekonomiczne dla wszystkich.

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Bruksela
Belgia
Tel: +32-2-762 05 51
Faks: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org