

amfori BSCI adfærdskodeks

Det nuværende **amfori BSCI adfærdskodeks version 1/2014** har til formål at fastlægge de værdier og principper, som BSCI-deltagere bestræber sig på at implementere i deres forsyningskæder. Det blev godkendt af bestyrelsen for Foreign Trade Association (**amfori** pr. 01-01-2018) den 28. november 2013 og erstatter amfori BSCI adfærdskodeks version 2009 i alle dets oversættelser. Det foreliggende amfori BSCI adfærdskodeks består af oplysninger i tre hovedsektioner: (a) formålsparagraf, fortolkning, vores værdier og implementering, som gælder for alle virksomheder; (b) principper, som mere specifikt omhandler amfori BSCI-deltageres forretningspartnere og (c) amfori BSCI vilkår for implementering, amfori BSCI reference og amfori BSCI ordliste, som er integrerede dele af kodekset og tilvejebringer mere detaljerede oplysninger om fortolkning og implementering af amfori BSCI.

amfori BSCI adfærdskodeks version 1/2014 træder i kraft den 1. januar 2014. Den engelske version af dette dokument er den juridisk bindende version.

I. Formålsparagraf

Business Social Compliance Initiative (**BSCI**) blev lanceret af Foreign Trade Association med den erkendelse, at international handel er et vigtigt befordringsmiddel for øget velstand og social økonomisk vækst.

Dette adfærdskodeks (**amfori BSCI adfærdskodeks**) er et sæt af principper og værdier, der afspejler overbevisningerne hos amfori BSCI-deltagere og de forventninger, de har til deres forretningspartnere.

amfori BSCI adfærdskodekset anvender internationale konventioner som den universelle menneskerettighedserklæring, børns rettigheder og forretningsprincipper, FN's vejledende principper for forretning og menneskerettigheder, OECD-retningslinjer, konventioner og anbefalinger fra FN's Global Compact og Internationale arbejdsorganisation (International Labour Organization, ILO), som er relevante for at forbedre arbejdsforholdene i forsyningskæden.

Virksomheder, der tilslutter sig amfori BSCI adfærdskodekset, forpligter sig til at følge principperne beskrevet i dette dokument og til at opfylde deres ansvar for at respektere menneskerettigheder i det omfang, de har indflydelse herpå.

amfori BSCI og dets deltagere (**amfori BSCI-deltagere**) forfølger en konstruktiv og åben dialog blandt forretningspartnere og interessenter med henblik på at styrke principperne for

socialt ansvarlig virksomhedsdrift. De ser desuden opbygning af sunde samarbejdsrelationer mellem medarbejdere og ledelsen som værende vigtige for bæredygtige virksomheder.

II. Fortolkning

I amfori BSCI adfærdskodeks dækker betegnelserne "virksomheder" både amfori BSCI-deltagere og deres forretningspartnere i forsyningskæden, i særdeleshed producenter.

De bilag, der henvises til sidst i amfori BSCI adfærdskodekset (Vilkår for implementering, amfori BSCI referencer og amfori BSCI ordliste) udgør en integreret del af amfori BSCI adfærdskodekset. amfori BSCI kodekset skal læses og fortolkes sammen med disse bilag.

Alle virksomheder har forskellige implementeringsvilkår, som skal følges, afhængigt af deres rolle i forsyningskæden og af, hvorvidt de vil blive monitoreret inden for amfori BSCI.

III. Vores værdier

Når de tilslutter sig amfori BSCI adfærdskodekset og formidler det til deres forsyningskæde, er amfori BSCI-deltagere vejledt af følgende værdier:

- **Fortsat forbedring:** amfori BSCI-deltagere påtager sig at bruge en trinvis udviklingstilgang til at implementere amfori BSCI adfærdskodeks. amfori BSCI-deltagere forventer, at deres forretningspartnere sikrer fortsat forbedring af arbejdsforholdene inden for deres organisationer.
- **Samarbejde:** Ved at samarbejde og anvende en fælles tilgang vil amfori BSCI-deltagere have større indflydelse på og større chance for at forbedre arbejdsforholdene i deres forsyningskæder. Værdien af samarbejde er lige så vigtig, hvad angår forretningspartnere i forsyningskæden, især de, der har brug for støtte til at indføre forbedringer.
På samme måde er samarbejdsånden også vigtig, hvad angår forholdet mellem virksomheder og berørte interessenter på forskellige niveauer.
- **Bemyndigelse:** Et centralt mål for amfori BSCI er at bemyndige amfori BSCI-deltagere og deres forretningspartnere, især hvad angår producenter, som vil blive monitoreret, til at udvikle deres forsyningskæder på en måde, der respekterer menneske- og arbejdsrettigheder, samt at give forretningsenheder i forsyningskæden de nødvendige redskaber til at forbedre arbejdsforholdene på bæredygtig vis. Udviklingen af interne ledelsessystemer spiller en vigtig rolle med hensyn til at gøre amfori BSCI-principper en integreret del af virksomhedernes kultur.

IV. Implementering

Principperne beskrevet i amfori BSCI adfærdskodeks repræsenterer de **ønskede mål og minimumsforventninger**, som amfori BSCI-deltagere har med hensyn til deres forsyningskæders sociale adfærd.

Selv om disse ønsker forbliver uændrede, kan minimumsforventningerne i amfori BSCI adfærdskodekset, som er oversat til verificerbare sociale standarder, ændre sig i takt med ændringer i samfundet.

amfori BSCI-deltagere forpligter sig til at anvende rimelige bestræbelser på at opnå de mål, der er udstukket i amfori BSCI adfærdskodeks. Selv om de ikke kan garantere, at alle deres forretningspartnere til enhver tid til fulde overholder adfærdskodekset, forpligter amfori BSCI-deltagere sig til at træffe rimelige foranstaltninger til at følge principperne i amfori BSCI adfærdskodekset, især i de regioner og sektorer, hvor der er en større risiko for manglende overholdelse af amfori BSCI adfærdskodekset. Det siger sig selv, at fuld overholdelse er en proces, der tager betydelig tid, ressourcer og indsats, og huller, mangler, fejl og uforudsigelige situationer vil altid forblive en mulighed. Ikke desto mindre forpligter amfori BSCI-deltagere sig til tidlig detektering, monitorering og udbedring af alle sådanne svagheder i **deres forsyningskæder** og til at forblive åbne overfor konstruktiv dialog med interessenter, som er oprigtigt bekymrede for social adfærd.

Overholdelse af kodekset

Virksomhederne har først og fremmest pligt til at overholde national lovgivning. I lande, hvor nationale love og regulativer er i strid med, eller fastlægger en anden beskyttelsesstandard end amfori BSCI adfærdskodekset, skal virksomheder forsøge at finde en måde at følge de principper, der giver arbejdsstyrken og miljøet den største beskyttelse.

Styring af forsyningskæden og dominoeffekt

amfori BSCI-deltagere anerkender deres kapacitet til at influere sociale forandringer i deres forsyningskæde gennem deres indkøbsaktiviteter. De håndterer deres forhold til alle forretningspartnere på ansvarlig vis og forventer det samme fra dem.

Det kræver en tilgang baseret på samarbejde, hvor alle virksomheder (a) involverer deres respektive forretningspartnere, (b) tager alle rimelige og passende foranstaltninger inden for omfanget af virksomhedens indflydelse, som er nødvendige for at implementere amfori BSCI adfærdskodekset og (c) udveksler oplysninger med henblik på rettidigt at identificere alle forhold, der kræver ændringer.

amfori BSCI-deltagere og deres forretningspartnere bestræber sig på at undersøge de tilgrundliggende årsager til enhver sådan ugunstig indvirkning på menneskerettigheder, især ved indkøb fra regioner eller sektorer med høj risiko. For at integrere dette ansvar bør virksomheder udvise due diligence og udvikle de nødvendige ledelsessystemer, politikker og processer for i rimeligt omfang og effektivt at forhindre og agere på eventuelle ugunstige indvirkninger på menneskerettigheder, der detekteres i forsyningskæden.

For producenter, som vil blive monitoreret, anbefales interne ledelsessystemer specielt som en effektiv måde at integrere amfori BSCI adfærdskodekset i deres forretningspraksisser.

Afbrydelse af et forretningsforhold eller en individuel kontrakt med en forretningspartner på grund af vanskeligheder med at implementere amfori BSCI adfærdskodekset anses som en sidste udvej. Det kan imidlertid blive nødvendigt at afbryde et forretningsforhold eller en individuel kontrakt, hvis forretningspartneren undlader at handle på en måde, som er i overensstemmelse med principperne anført i amfori BSCI adfærdskodekset, og/eller når forretningspartneren ikke er villig til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at opfylde en eller flere forpligtelser anført i og/eller indbygget i amfori BSCI adfærdskodekset.

Medarbejderes involvering og beskyttelse

Virksomheder bør etablere gode ledelsespraksisser, der involverer medarbejderne og deres repræsentanter i sund udveksling af oplysninger om forhold på arbejdspladsen, og indføre passende foranstaltninger til at beskytte medarbejderne i overensstemmelse med hensigten i amfori BSCI adfærdskodekset. Virksomheder bør tage specifikke skridt til at gøre medarbejderne opmærksomme på deres rettigheder og ansvar.

Derudover skal virksomhederne opbygge tilstrækkelig kompetence blandt arbejdsgivere, ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter med henblik på vellykket integration af disse praksisser i forretningsdriften. Fortsat uddannelse og træning på alle arbejdsniveauer er vigtig, især med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Virksomheder skal etablere eller deltage i effektive klagemekanismer på driftsniveau for enkeltpersoner og grupper, som kan blive ugunstigt berørt. Selv hvor retssystemer er effektive og veludviklede, kan klagemekanismer tilbyde særlige fordele som f.eks. hurtigere adgang og afhjælpelse, reducerede udgifter og dialog på tværs af grænser.

V. Principper

amfori BSCI-deltagere forventer, at alle deres forretningspartnere overholder amfori BSCI adfærdskodekset. Derudover skal alle forretningspartnere, der monitoreres vedrørende nedenstående principper, bevise, at de træffer (a) alle nødvendige foranstaltninger til at sikre deres egen overholdelse af amfori BSCI adfærdskodekset og (b) rimelige foranstaltninger for at sikre, at alle deres forretningspartnere involveret i produktionsprocessen(-erne) overholder amfori BSCI adfærdskodekset.

Retten til forsamlingsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger

Forretningspartnere skal: (a) respektere medarbejdernes ret til at danne fagforeninger på fri og demokratisk vis, (b) ikke diskriminere mod medarbejdere på grund af medlemsskab af en fagforening og (c) respektere medarbejdernes ret til kollektive overenskomstforhandlinger.

Forretningspartnere må ikke forhindre medarbejdernes repræsentanter i at få adgang til medarbejdere på arbejdspladsen eller i at tale med dem.

Når der drives forretning i lande, hvor fagforeninger er ulovlige, eller hvor fri og demokratisk fagforeningsaktivitet ikke er tilladt, skal forretningspartnere respektere dette princip ved frit at lade medarbejderne vælge deres egne repræsentanter, med hvem virksomheden kan gå i dialog om forhold på arbejdspladsen.

Ingen diskrimination

Forretningspartnere må ikke diskriminere, ekskludere eller have visse præferencer for personer på baggrund af køn, alder, religion, race, kaste, fødsel, social baggrund, funktionsnedsættelse, etnisk og national oprindelse, nationalitet, medlemskab af fagforeninger eller andre legitime organisationer, politisk tilknytning eller holdninger, seksuel orientering, familieansvar, civilstand, sygdomme eller andre tilstande, der kan give anledning til diskrimination. Især må medarbejdere ikke udsættes for chikane eller afstraffelse baseret på nogen af ovenstående grunde.

Rimelig aflønning

Forretningspartnere skal overholde dette princip, når de respekterer medarbejdernes ret til at modtage rimelig aflønning, som er tilstrækkelig til at sikre dem en anstændig levestandard for dem selv og deres familier, samt de sociale ydelser, som de lovligt tildeles, uden forbehold for de specifikke forventninger anført herunder.

Forretningspartnere skal som minimum betale lønninger, som er påbudt iht. regeringens lovgivning om mindsteløn, eller branchestandarder godkendt på basis af kollektiv overenskomstforhandling, afhængigt af hvad er mest.

Lønninger skal betales rettidigt, regelmæssigt og i helhed i lovligt betalingsmiddel. Delvis betaling i form af godtgørelse i naturalier er accepteret i overensstemmelse med specifikationer fra ILO. Lønniveauet skal afspejle medarbejdernes færdigheder og uddannelse og skal henvise til normal arbejdstid.

Fratræk vil kun være tilladt i henhold til de betingelser og i det omfang, som er fastsat ved lov eller aftalt i kollektive overenskomstaftaler.

Rimelige arbejdstimer

Forretningspartnere overholder dette princip, når de sikrer, at medarbejderne ikke bliver pålagt at arbejde mere end 48 normale timer om ugen, uden forbehold for de specifikke forventninger anført herunder. amfori BSCI anerkender imidlertid undtagelserne specificeret af ILO.

Gældende national lovgivning, benchmark standarder i branchen eller kollektive aftaler skal fortolkes indenfor det internationale rammeværk udstykket af ILO.

I særlige tilfælde defineret af ILO kan grænsen for antallet af arbejdstimer anført ovenfor overskrides, hvor overtid i så fald er tilladt.

Brugen af overtid skal være undtagelsesvis, frivillig, aflønnet til en højere takst på mindst én en kvart gang højere end den almindelige takst og må ikke udgøre en væsentlig større sandsynlighed for farligt arbejde. Derudover skal forretningspartnere garantere deres medarbejdere ret til hvilepauser i løbet af hver arbejdsdag og ret til mindst én fridag hver syvende dag, medmindre undtagelser defineret ved kollektive aftaler gør sig gældende.

Arbejds miljø

Forretningspartnere overholder dette princip, når de respekterer medarbejderes og lokalsamfunds ret til et sundt arbejdsmiljø og sunde levevilkår, uden forbehold for de specifikke forventninger udstukket herunder. Sårbare personer som f.eks. – men ikke begrænset til – ungarbejdere, nybagte og vordende mødre og personer med funktionsnedsættelser, skal ydes særlig beskyttelse.

Forretningspartnere skal overholde arbejdsmiljøbestemmelser eller internationale standarder i tilfælde, hvor national lovgivning er svag eller utilstrækkeligt håndhævet.

Aktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og/eller deres repræsentanter er vigtig for at udvikle og implementere systemer med henblik på at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det kan opnås ved nedsættelse af arbejdsmiljøkomitéer.

Forretningspartnere skal sikre, at der er indført systemer til at detektere, vurdere, undgå og agere på potentielle trusler mod medarbejdernes sundhed og sikkerhed. De skal træffe tilstrækkelige foranstaltninger til at forebygge ulykker, skader eller sygdom blandt medarbejdere, som opstår fra, er forbundet med eller forekommer i løbet af arbejdet. Disse foranstaltninger bør have som mål så vidt som rimeligt muligt at mindske årsagerne til farlige situationer på arbejdspladsen.

Forretningspartnere skal bestræbe sig på at forbedre beskyttelsen af medarbejderne i tilfælde af en ulykke, inklusive gennem obligatoriske forsikringsordninger.

Forretningspartnere skal træffe alle passende foranstaltninger, i det omfang de har indflydelse herpå, for at sørge for, at anvendte maskiner og bygninger er stabile og sikre, inklusive medarbejderes boliger, når disse tilvejebringes af arbejdsgiveren, samt for at beskytte mod alle forudsigelige nødsituationer. Forretningspartnere skal respektere medarbejdernes ret til at forlade området i tilfælde af overhængende fare uden først at opnå tilladelse.

Forretningspartnere skal sikre passende lægehjælp og relaterede faciliteter.

Forretningspartnere skal sikre adgang til drikkevand, sikre og rene spise- og hvileområder samt rene og sikre områder til tilberedelse og opbevaring af mad. Derudover skal forretningspartnere altid tilvejebringe effektivt personligt beskyttelsesudstyr (Personal Protective Equipment, PPE) til alle medarbejdere uden beregning.

Intet børnearbejde

Forretningspartnere overholder dette princip, når de ikke direkte eller indirekte ansætter børn under minimumsalderen for gennemførelse af obligatorisk skolegang som defineret ved lov, som ikke må være under 15 år, med mindre undtagelser anerkendt af ILO gælder.

Forretningspartnere skal etablere solide mekanismer til at bekræfte alder som en del af ansættelsesprocessen, som ikke må være på en måde, der er nedværdigende eller respektløs over for medarbejderen. Dette princip har til formål at beskytte børn mod enhver form for udnyttelse. Der skal udvises forsigtighed ved afskedigelse af børn, da de kan skifte til farligere beskæftigelse som prostitution eller narkotikasmugling. Når børn fjernes fra arbejdspladsen, skal forretningspartnere proaktivt bestræbe sig på at beskytte berørte børn. Når det er relevant, skal de bestræbe sig på at tilbyde anstændigt arbejde til voksne medlemmer af de berørte børns familie.

Særlig beskyttelse for ungarbejdere

Forretningspartnere overholder dette princip, når de sikrer, at unge medarbejdere ikke arbejder om natten, og at de er beskyttet mod arbejdsforhold, der er skadelige for deres helbred, sikkerhed, moral og udvikling, uden forbehold for de specifikke forventninger udstukket i dette princip.

Når ungarbejdere er ansat, skal forretningspartnere sikre, at (a) arbejdstypen ikke er skadelig for deres sundhed eller udvikling, (b) deres arbejdstimer ikke afholder dem fra at gå i skole, deltage i erhvervsuddannelse godkendt af den kompetente myndighed eller deres mulighed for at drage fordel af trænings- eller undervisningsprogrammer.

Forretningspartnere skal indføre de nødvendige mekanismer for at forhindre, identificere og mindske skader for ungarbejdere, med særlig opmærksomhed på ungarbejderen adgang til klagemekanismer og til træningsordninger og -programmer inden for arbejdsmiljø.

Ingen prekær ansættelse

Forretningspartnere overholder dette princip, når de uden forbehold for de specifikke forventninger udstukket i dette kapitel (a) sikrer, at deres ansættelsesforhold ikke skaber usikkerhed og social eller økonomisk sårbarhed for deres medarbejdere, (b) arbejde udføres på grundlag af et anerkendt og dokumenteret ansættelsesforhold, fastlagt i overensstemmelse med national lovgivning, sædvane eller praksis og internationale arbejdsstandarder, afhængigt af hvad der yder den største beskyttelse.

Inden de påbegynder ansættelse, skal forretningspartnere give medarbejdere tydelige oplysninger om deres rettigheder, ansvar og ansættelsesbetingelser, inklusive arbejdstimer, aflønning og betalingsbetingelser.

Forretningspartnere skal bestræbe sig på at tilvejebringe anstændige arbejdsbetingelser, der også støtter medarbejdere, både kvinder og mænd, i deres roller som forældre eller omsorgspersoner, især med hensyn til vandrende arbejdstagere og sæsonarbejdere, hvis børn muligvis er efterladt i deres hjembyer.

Forretningspartnere må ikke anvende ansættelsesforhold på en måde, der bevidst undlader at følge lovgivningens oprindelige formål. Dette omfatter – men er ikke begrænset til – (a) lærlingeordninger, der ikke har til hensigt at tildele færdigheder eller tilvejebringe fast ansættelse, (b) sæsonbetonet eller tilfældigt arbejde, hvis det bruges til at underminere medarbejderes beskyttelse og (c) udelukkende vedrører arbejdskraft. Derudover må brugen af underleverandører ikke tjene til at underminere medarbejdernes rettigheder.

Ingen bundet arbejdskraft

Forretningspartnere må ikke deltage i nogen form for slaveri, tvunget, bundet, kontraktmæssigt, menneskehandel eller ikke-frivilligt arbejde.

Forretningspartnere risikerer at blive beskyldt for medvirken, hvis de drager fordel af brugen af sådanne arbejdsformer fra deres forretningspartneres side.

Forretningspartnere skal udvise særlig omhu, når de antager og rekrutterer vandrende arbejdere både direkte og indirekte.

Forretningspartnere skal give deres medarbejdere lov til at forlade arbejdet og frit bringe deres ansættelse til ophør, forudsat at medarbejdere giver arbejdsgiveren rimeligt varsel.

Forretningspartnere skal sikre, at medarbejdere ikke udsættes for umenneskelig eller nedværdigende behandling, fysisk afstraffelse, psykisk eller fysisk tvang og/eller verbal krænkelse.

Alle disciplinære procedure skal være fastlagt skriftligt og skal forklares mundtligt til medarbejdere på et tydeligt og forståeligt sprog.

Beskyttelse af miljøet

Forretningspartnere overholder dette princip, når de træffer de nødvendige foranstaltninger for at undgå nedbrydning af miljøet, uden forbehold for de specifikke forventninger udstukket i dette kapitel.

Forretningspartnere skal vurdere forretningsdriftens væsentlige miljømæssige indvirkning og etablere effektive politikker og procedurer, der afspejler deres miljømæssige ansvar. De skal sørge for at indføre passende foranstaltninger for at undgå eller mindske ugunstig indvirkning på samfundet, naturressourcer og miljøet generelt.

Etisk forretningsadfærd

Forretningspartnere overholder dette princip, når, og uden forbehold for de mål og forventninger, der er udstukket i dette kapitel, de ikke er involveret i **nogen korrupte handlinger**, afpresning eller underslæb, eller i nogen form for bestikkelse – inklusive men ikke begrænset til – løfte om, tilbud, afgivelse eller accept af noget upassende monetært eller andet incitament.

Forretningspartnere forventes at føre nøjagtige optegnelser over deres aktiviteter, **struktur og præstation** og skal oplyse disse i overensstemmelse med gældende bestemmelser og brancherelevante benchmarkpraksisser.

Forretningspartnere må hverken deltage i forfalskning af sådanne oplysninger eller i nogen form for fejlrepræsentation i forsyningskæden.

Derudover skal de indsamle, bruge og på anden vis behandle personlige oplysninger (inklusive fra medarbejdere, forretningspartnere, kunder og forbrugere i det omfang de har indflydelse herpå) med rimelig omhu. Indsamlingen, brugen og anden behandling af personlige oplysninger finder sted for at overholde sikkerhedslovgivning om beskyttelse af personlige oplysninger og lovmæssige krav.

VI. Bilag

1. Implementeringsvilkår
2. amfori BSCI reference: Kompilering af internationale standarder, der er relevante for implementering af kodekset, såsom konventioner og anbefalinger fra ILO.
3. amfori BSCI ordliste

* * * * *

amfori er den førende globale forretnings sammenslutning for åben og bæredygtig handel. Vores vision er en verden, hvor al handel medfører sociale, miljømæssige og økonomiske fordele for alle.

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Bruxelles
Belgien
Tlf.: +32-2-762 05 51
Fax: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org