

amfori BSCI

Codul de conduită

I. Introducere

Codul de conduită amfori BSCI este un document de angajament pentru membrii amfori și partenerii lor de afaceri de exercitare a verificărilor prealabile privind drepturile omului și protecția mediului în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare, în conformitate cu principiile recunoscute la nivel internațional. Acest document oferă îndrumare pentru membrii amfori și partenerii lor de afaceri în ceea ce privește desfășurarea unei activități responsabile, identificarea, prevenirea, reducerea, luarea în calcul și remedierea efectelor adverse la adresa drepturilor omului, precum și impactul negativ asupra mediului din lațurile lor de aprovizionare. Documentul se sprijină și este complementat de Manualul sistemului amfori BSCI, de Programul de angajament pentru membrii amfori și de Platforma de sustenabilitate amfori. Acest document, alături de toate materialele complementare și de sprijin, integrează caracteristicile verificării prealabile, așa cum sunt prezentate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE).

Membrii amfori și partenerii lor de afaceri, inclusiv producătorii din amontnae și din aval, intermediarii și cei implicați în procesele de recrutare a lucrătorilor, pot deveni semnatori ai Codului de conduită amfori BSCI. În cadrul acestui document, termenul „semnatori” va fi folosit ca sinonim pentru a se referi la membrii amfori și la partenerii lor de afaceri.

Această versiune a Codului de conduită amfori BSCI a fost aprobată de amfori și înlocuiește toate versiunile anterioare ale Codului de conduită amfori BSCI în toate versiunile sale traduse. Versiunea în limba engleză a acestui document este cea care are valoare juridică. Codul de conduită amfori BSCI v.2021 intră în vigoare pe 1 ianuarie 2023. Responsabilitatea de a integra acest Cod de conduită în operațiunile lor și de a implementa verificarea prealabilă le revine semnatarilor.

II. Valori

Codul de conduită amfori BSCI, precum și documentele și instrumentele sale de sprijin, se bazează pe și fac referire la:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite (ONU)
- Convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Liniile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului (UNGP)
- Liniile directoare ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale
- Principiile ONU privind afacerile și drepturile copiilor
- Dimensiunea de gen a Liniilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului
- Documentele sectoriale de orientare ale OCDE

Prin aprobarea Codului de conduită amfori BSCI, semnatarii confirmă că angajamentul lor va respecta valorile de mai jos:

- **Îmbunătățire continuă:** Semnatarii se angajează să implementeze Codul de conduită amfori BSCI printr-o abordare holistică, încorporată în sistemele lor de management și în cultura companiei, pentru a asigura îmbunătățirea continuă a practicilor de verificare prealabilă din cadrul organizațiilor lor și al lanțurilor de aprovizionare în mod progresiv.
- **Cooperare:** Semnatarii vor avea un impact mai important și o mai bună șansă să identifice, să prevină, să reducă și să remedieze încălcările la adresa drepturilor omului și a mediului din organizațiile lor și din lanțurile lor de aprovizionare, lucrând împreună și recurgând la o abordare holistică a verificării prealabile. Spiritul cooperării este esențial în interacțiunea dintre semnatarii și părțile interesate de la diferite niveluri, în special pentru a crea beneficii. amfori susține semnatarii prin crearea de parteneriate relevante și semnificative.
- **Împuternicire:** Un obiectiv central pentru amfori este acela de a le permite semnatarilor să-și dezvolte organizațiile și să-și reponsabilizeze lanțurile de aprovizionare în sensul respectării drepturilor omului și susținerii îmbunătățirii continue. În acest scop, amfori le oferă instrumentele necesare și se așteaptă ca semnatarii să utilizeze și să distribuie aceste instrumente în cadrul propriilor organizații și al lanțurilor de aprovizionare.
- **Respectarea Codului:** Respectarea legislației naționale este cea dintâi obligație a întreprinderilor comerciale. În țările în care legislația națională stabilește un standard de protecție diferit față de cel din Codul de conduită amfori BSCI și din referințele sale, semnatarii trebuie să respecte principiile care oferă cel mai înalt nivel de protecție lucrătorilor și mediului, fără să încalce cadrul legal al țării.
- **Protecția persoanelor vulnerabile:** Semnatarii se angajează să protejeze și să capaciteze persoanele vulnerabile și membrii grupurilor și comunităților vulnerabile în măsura maximă în care pot asigura acest lucru. Semnatarii înțeleg că vulnerabilitatea poate depinde de context, iar anumite persoane, grupuri și comunități pot fi vulnerabile din mai multe puncte de vedere.
- **Transparență:** Semnatarii se angajează să fie transparenți:
 - între ei, cu amfori și cu orice terță parte implicată, după caz (de ex., auditori, parteneri de calitate), și în contextul identificării, prevenirii și remedierii impacturilor adverse asupra drepturilor omului și a mediului. Semnatarii se vor informa în mod activ între ei și vor informa amfori cu privire la orice incident critic, precum și cu privire la eficiența oricăror reacții la un impact advers asupra valorilor și principiilor Codului de conduită amfori BSCI,
 - prin dezvăluiri rezonabile față de acționari, părțile interesate și guverne, referitoare la impactul asupra lanțului de aprovizionare și a comunităților din apropiere, în conformitate cu cerințele legislației naționale, acolo unde acestea sunt disponibile.

Codul de conduită amfori BSCI și valorile sale sunt implementate prin setul de principii explicat în cele ce urmează:

Sistemul de management social și efectul de propagare în cascadă

Semnatarii se angajează:

- să adopte și să comunice public o declarație scrisă privind politica drepturilor omului, în conformitate cu complexitatea și dimensiunea operațiunilor, aprobată de nivelul de conducere cel mai înalt,
- să implementeze un sistem de gestionare a verificării prealabile bazat pe procese și riscuri în practicile lor comerciale, în conformitate cu UNGP și ajustat la modelul de afaceri al companiei. Așteptările stabilite în acest Cod de conduită trebuie integrate în sistem,
- să comunice activ susținerea față de Codul de conduită amfori BSCI în cadrul tuturor departamentelor companiei, precum și către partenerii lor de afaceri și către părțile interesate relevante,
- să instruiască și să motiveze toate departamentele și persoanele relevante, în așa fel încât să integreze în cultura companiei principiile practicilor comerciale și de achiziție responsabile cu respectarea dimensiunii de gen și să le propage în cascadă partenerilor lor de afaceri,
- să le solicite partenerilor lor de afaceri să propage în cascadă informațiile către partenerii de afaceri și părțile interesate relevante din lanțul de aprovizionare,
- să le solicite partenerilor de afaceri și să urmărească respectarea integrală a Codului de conduită amfori BSCI în sfera de influență a acestora, inclusiv în rândul intermediarilor care sunt implicați în procesul de recrutare a lucrătorilor, cum ar fi brokeri, recrutori și agenții de recrutare,
- să includă toți lucrătorii în verificarea prealabilă, în special părțile vulnerabile din lanțul lor de aprovizionare, cum ar fi angajații de acasă, micii fermieri, precum și lucrătorii temporari și migranți; să identifice provocările de la aceste niveluri și să colaboreze cu amfori și cu alte părți interesate relevante pentru a aduce îmbunătățiri,
- să dispună de strategia, procesele și resursele necesare pentru a-și îndeplini responsabilitățile legate de Codul de conduită amfori BSCI și pentru a se asigura că există o îmbunătățire continuă a implementării acestuia,
- să aplice practici de achiziție responsabile și care respectă dimensiunea de gen și să evite punerea partenerilor de afaceri într-o poziție care să îi împiedice respectarea Codului de conduită amfori BSCI.

Implicarea și protecția lucrătorilor

Semnatarii se angajează:

- să stabilească practici de management responsabile, care respectă dimensiunea de gen și implică toți lucrătorii și reprezentanții lor într-un schimb sincer de informații cu privire la procesul de verificare prealabilă,
- să definească obiective pe termen lung pentru a proteja lucrătorii în conformitate cu aspirațiile Codului de conduită amfori BSCI,
- să ia măsuri specifice, cum ar fi instruirii, pentru a se asigura că lucrătorii își cunosc drepturile și responsabilitățile, cu o atenție specială la persoanele vulnerabile. Când este relevant, intermediarii precum brokerii, recrutorii și agențiile de recrutare trebuie să joace un rol activ în atingerea acestor obiective,
- să dezvolte competențe suficiente în rândul managerilor, lucrătorilor și reprezentanților angajaților din cadrul propriei companii, precum și la nivelul lanțului de aprovizionare, pentru a integra Codul de conduită amfori BSCI în cultura companiei lor și să promoveze educația și instruirea continue la fiecare nivel de activitate,
- să stabilească și să participe la mecanisme eficiente de reclamații la nivel operațional pentru persoanele și comunitățile care ar putea fi afectate negativ și să mențină înregistrări exacte. Mecanismul de reclamații la nivel operațional trebuie să respecte articolul 31 din UNGP. Acolo unde este necesar (de ex., când este prezentă o populație de lucrători migranți), mecanismul de reclamații la nivel operațional trebuie să poată fi accesat în limbile locale relevante și să permită abordarea și remediarea eficientă a problemelor în diferite jurisdicții prin parteneriate și coordonare.

Dreptul la liberă asociere și negociere colectivă

Semnatarii se angajează:

- să respecte drepturile lucrătorilor de a crea și a se alătura sindicatelor – sau de a se abține de la acest lucru – și de a negocia colectiv, în mod liber și democratic, fără nicio distincție și indiferent de gen,
- să asigure reprezentarea semnificativă a tuturor lucrătorilor, fără nicio distincție și indiferent de gen,
- să nu discrimineze lucrătorii pe baza apartenenței la sindicat,
- să nu împiedice reprezentanții lucrătorilor și recrutorii să aibă acces la lucrători la locul de muncă și să nu îi împiedice să interacționeze cu aceștia,
- să respecte acest principiu permițându-le lucrătorilor să-și aleagă liber reprezentanții proprii cu care compania să poată intra în dialog în legătură cu problemele de la locul de muncă, atunci când operează în țări unde activitatea sindicatelor nu este legală sau unde activitatea liberă și democratică a sindicatelor nu este permisă.

Fără discriminare, violență, hărțuire

Semnatarii se angajează:

- să trateze toți lucrătorii cu respect și demnitate,
- să se asigure că lucrătorii nu sunt supuși niciunei forme de violență, hărțuire și tratament inuman sau degradant la locul de muncă, precum și niciunei amenințări cu violența și niciunui abuz, inclusiv pedepse corporale, abuz verbal, fizic, sexual, economic sau psihologic, constrângere mentală sau fizică sau alte forme de hărțuire sau intimidare,
- să înțeleagă posibilele motive de discriminare în contextul lor specific și să nu discrimineze sau să excludă persoane pe criterii de sex, gen, vârstă, religie, rasă, clasă socială, loc de naștere, mediu social, dizabilitate, origine etnică și națională, naționalitate, apartenență la sindicate sau la alte organizații legitime, afiliere sau opinii politice, orientare sexuală, responsabilitate familială, stare civilă, sarcină, boli sau orice altă condiție care ar putea da naștere la discriminare,
- să stabilească proceduri disciplinare în scris și să le explice verbal lucrătorilor, în termeni și într-un limbaj ușor de înțeles de către aceștia. Măsurile disciplinare trebuie să respecte legislația națională,
- să ofere egalități de șanse și de tratament care respectă dimensiunea de gen pe parcursul recrutării și angajării,
- să stabilească proceduri disciplinare în scris și să le explice verbal lucrătorilor, în termeni și într-un limbaj ușor de înțeles de către aceștia.

Remunerație corectă

Semnatarii se angajează:

- să respecte, cel puțin, salariile impuse de legislația guvernelor privind salariul minim sau standardele din industrie aprobate pe baza negocierilor colective, oricare dintre acestea este mai mare. Salariile trebuie să se refere la programul de lucru standard,
- să plătească salariile la timp, în mod regulat și stabil, printr-un mijloc legal de plată. Plata parțială sub formă de indemnizație „în natură” este acceptată numai în conformitate cu specificațiile OIM,
- să evalueze cu acuratețe diferența de remunerare și să depună eforturi progresive pentru plata unui salariu decent care este suficient pentru a asigura un nivel de trai sustenabil pentru lucrători și familiile acestora,
- să țină cont de abilitățile, responsabilitatea, vechimea și educația lucrătorilor în nivelul lor salarial,
- în cazul în care este stabilită o rată salarială pentru producție, cotă sau munca la bucată, să le permită lucrătorilor să câștige un salariu care cel puțin respectă sau, respectiv, depășește salariul minim legal aplicabil, standardele din industrie sau contractele colective de muncă (dacă este cazul) în timpul programului de lucru standard,
- să se asigure că lucrătorii de toate genurile și categoriile, cum ar fi lucrătorii migranți și locali, beneficiază de aceeași remunerație pentru sarcini și niveluri de calificare egale,
- să implementeze deduceri numai în condițiile și în măsura permise de lege sau stabilite prin contractul colectiv,
- să le ofere lucrătorilor beneficii sociale care sunt acordate legal, cum ar fi fără impact negativ asupra salariului, vechimii, po

Program de lucru decent

Semnatarii se angajează:

- să se asigure că lucrătorilor nu li se cere să lucreze mai mult de 48 de ore standard pe săptămână, fără a aduce atingere așteptărilor specifice stabilite prin prezentul document. Sunt recunoscute excepțiile specificate de OIM,
- să interpreteze legislația națională aplicabilă, standardele de referință din industrie sau contractele colective în cadrul internațional stabilit de OIM și să promoveze practici privind programul de lucru care să permită un echilibru sănătos între muncă și viața personală pentru lucrători,
- să depășească limita de ore descrisă mai sus numai în conformitate cu cazurile excepționale definite de OIM, situație în care orele suplimentare sunt permise,
- să folosească orele suplimentare ca o practică excepțională și voluntară, plătite la o cotă majorată de cel puțin 125% din tariful standard. Orele suplimentare nu trebuie să reprezinte o probabilitate semnificativ mai mare de riscuri profesionale și, în nicio circumstanță, nu trebuie să depășească limitele definite de legislația națională,
- să le acorde lucrătorilor dreptul la pauze de odihnă în fiecare zi lucrătoare și dreptul la cel puțin o zi liberă la fiecare șapte zile, cu excepția cazului în care se aplică excepțiile definite de contractele colective.

Sănătatea și securitatea muncii

Semnatarii se angajează:

- să respecte dreptul lucrătorilor și al comunităților locale la condiții de muncă și de viață sănătoase, fără a aduce atingere așteptărilor specifice stabilite prin prezentul document. Persoanele vulnerabile, cum ar fi, dar fără a se limita la, lucrătorii tineri, lăuzele și gravidele și persoanele cu dizabilități, trebuie să beneficieze de protecție specială,
- să respecte legislația națională privind sănătatea și securitatea muncii sau standardele internaționale, în cazul în care legislația națională este precară sau slab aplicată,
- să se asigure că există sisteme pentru a evalua, identifica, preveni și reduce riscurile potențiale și reale la adresa sănătății și siguranței lucrătorilor,
- să instruiască toate departamentele și persoanele cu privire la sănătatea și securitatea muncii în toate etapele de angajare și să furnizeze informații despre potențialele riscuri pentru sănătatea și securitatea muncii lucrătorilor și publicului, inclusiv comunităților afectate,
- să ia măsuri eficiente pentru a preveni accidentele, rănile sau îmbolnăvirile lucrătorilor care decurg din, sunt asociate cu sau au loc în timpul muncii. Aceste măsuri au rolul de a minimiza, în măsura în care este posibil, cauzele pericolelor inerente de la locul de muncă,
- să depună eforturi pentru creșterea protecției lucrătorilor în caz de accident, inclusiv prin scheme de asigurare obligatorii,
- să mențină înregistrări ale tuturor incidentelor de sănătate și securitate de la locul de muncă și din cadrul tuturor celelalte facilități care sunt oferite sau impuse,
- să ia toate măsurile adecvate și să obțină toate licențele și documentele relevante cerute de legislația națională, pentru a asigura stabilitatea și siguranța echipamentului și clădirilor folosite, precum și pentru a se proteja și a se pregăti pentru orice situație de urgență previzibilă. Acestea includ facilități rezidențiale pentru lucrători, atunci când acestea sunt oferite sau impuse de către angajator sau un partener de recrutare,
- să înființeze comitete relevante, cum ar fi un Comitet de sănătate și securitate a muncii, pentru a asigura o cooperare activă între conducere și lucrători și/sau reprezentanții acestora pentru dezvoltarea și implementarea eficientă a sistemelor care asigură un mediu de lucru sigur și sănătos. Aceste comitete își propun să reprezinte diversitatea lucrătorilor,
- să informeze lucrători și să le respecte dreptul și responsabilitatea de a părăsi locația și/sau de a întrerupe munca fără a solicita permisiunea în situații periculoase și în cazul pericolelor necontrolate,
- să ofere asistență medicală profesională adecvată și facilități aferente și să asigure acces egal tuturor lucrătorilor pentru aceste servicii. Serviciile de sănătate (inclusiv asigurările) trebuie să servească preocupărilor și nevoilor distincte ale tuturor genurilor și vârstelor,
- să ofere acces gratuit la apă potabilă sigură și curată și la zone de luat masa și odihnă și, acolo unde este cazul, să ofere acces la zone de gătit și de depozitare a alimentelor,
- să ofere un număr adecvat de toalete separate, sigure, cu un nivel adecvat de intimitate pentru toate genurile, precum și prosoape de hârtie și chiuvete cu săpun de mâini în toate zonele de lucru,

- să se asigure că, atunci când facilitățile rezidențiale sunt oferite sau impuse, acestea sunt curate și sigure și răspund tuturor nevoilor de bază ale lucrătorilor,
- să ofere gratuit tuturor lucrătorilor echipamente individuale de protecție (EIP) eficiente și adaptate, luând în considerare nevoile diferitelor categorii de angajați, cum ar fi femeile însărcinate și care alăptează,
- să compenseze prejudiciile suferite de lucrători cu ocazia identificării unei nerespectări din trecut sau din prezent a principiilor.

Împotriva exploatării copiilor prin muncă

Semnatarii se angajează:

- să nu angajeze, direct sau indirect, copii sub vârsta minimă de absolvire a studiilor obligatorii, așa cum este definită prin lege, care nu poate fi mai mică de 15 ani, cu excepția cazului în care se aplică excepțiile recunoscute de OIM,
- să protejeze copiii împotriva oricărei forme de exploatare,
- să impună un mecanism solid de verificare a vârstei ca parte a procesului de recrutare, care nu va fi degradant sau lipsit de respect pentru lucrător,
- să ia măsuri speciale de precauție și să le identifice proactiv în cazul concedierii și renunțării la copii, pentru a asigura protecția copiilor afectați.

Protecție specială pentru lucrătorii tineri

Semnatarii se angajează:

- să se asigure că tinerii nu lucrează noaptea și că sunt protejați împotriva condițiilor de lucru care dăunează sănătății, siguranței, moralității și dezvoltării lor, fără a aduce atingere așteptărilor specifice prevăzute de acest principiu,
- să îndepărteze tinerii lucrători de la orice muncă periculoasă sau sursă de pericol iminent când sunt identificate astfel de cazuri și să redefinească fișa postului fără nicio pierdere de venit,
- să se asigure că (a) tipul de muncă nu este susceptibil să dăuneze sănătății sau dezvoltării tinerilor lucrători; (b) programul de lucru le permite frecventarea școlii, participarea la orientarea profesională aprobată de autoritatea competentă sau capacitatea lor de a beneficia de programe de formare sau instruire,
- să stabilească mecanismele necesare pentru prevenirea, identificarea și reducerea prejudiciului adus lucrătorilor tineri, acordând o atenție specială asigurării accesului lucrătorilor tineri la mecanisme operaționale eficiente de reclamații și la scheme și programe de formare în domeniul sănătății și securității în muncă, specifice nevoilor lucrătorilor tineri.

Fără locuri de muncă precare

Semnatarii se angajează:

- să se asigure că procesul de recrutare și relațiile lor de muncă nu provoacă nesiguranță și vulnerabilitate socială sau economică pentru lucrătorii lor,
- să se asigure că munca este prestată pe baza unei relații de angajare recunoscute și documentate, stabilite în conformitate cu legislațiile, obiceiurile sau practicile naționale relevante și cu standardele internaționale de muncă, oricare dintre acestea oferă o protecție mai sporită,
- înainte de angajare, să le ofere lucrătorilor informații ușor de înțeles, în limba proprie, și să se asigure că aceștia își cunosc drepturile, responsabilitățile și condițiile de angajare, inclusiv programul de lucru, remunerația și termenele de plată, în limba proprie,
- să își propună să ofere condiții de muncă decente și, acolo unde este cazul, flexibile, care să sprijine angajații, indiferent de gen, în rolul lor de părinți sau îngrijitori, inclusiv angajații migranți și sezonieri, ai căror copii s-ar putea afla în orașele lor de origine,

- să nu utilizeze contractele de angajare într-un mod care nu corespunde în mod deliberat scopului legii. Aceasta include, dar nu se limitează la, (a) programe de ucenicie sau de formare în care nu există intenția de a oferi competențe sau de a oferi un loc de muncă regulat, (b) muncă sezonieră sau în situații de urgență atunci când este folosită pentru a submina protecția lucrătorilor (c) contractarea exclusivă a forței de muncă și (d) înlocuirea contractului,
- să nu utilizeze subcontractarea într-un mod care subminează drepturile lucrătorilor.

Fără muncă forțată sau trafic de persoane

Semnatarii se angajează:

- să nu se implice și să nu fie complici, prin partenerii lor de afaceri, la nicio formă de muncă ce implică servitute, muncă forțată, trafic de persoane sau sclavie, inclusiv munca forțată impusă de stat,
- să respecte principiile internaționale de recrutare responsabilă, inclusiv principiul „angajatorul plătește”, și să solicite același lucru de la partenerii lor de recrutare, atunci când interacționează cu și recrutează toți lucrătorii, fie direct, fie indirect, în special membrii grupurilor vulnerabile, cum ar fi lucrătorii temporari și migranți. Acest lucru include cel puțin:
 - Lipsa taxelor și costurilor de recrutare pentru lucrători
 - Contracte de muncă transparente și clare
 - Protejarea lucrătorilor împotriva înșelăciunilor și constrângerii
 - Libertatea de mișcare și interzicerea reținerii documentelor de identitate
 - Accesul la informații gratuite, cuprinzătoare și precise
 - Libertatea de a rezilia contractul, de a schimba angajatorul și de a reveni în siguranță
 - Accesul la soluționarea gratuită a litigiilor și la măsuri reparatorii eficiente
- să compenseze progresiv prejudiciile suferite de lucrători într-un interval de timp rezonabil și în cadrul acelorași principii internaționale, dacă se constată o nerespectare în trecut sau în prezent a principiilor.

Protecția mediului

Semnatarii se angajează:

- să implementeze un sistem de gestionare a verificării prealabile de mediu bazat pe procese și riscuri în practicile lor comerciale, ajustat la modelul de afaceri al companiei. Acesta poate fi integrat și în sistemul general de management al verificării prealabile,
- să respecte legislația națională de mediu sau standardele internaționale, în cazul în care legislația națională este precară sau slab aplicată,
- să identifice impactul operațiunilor lor asupra mediului și să implementeze măsuri adecvate pentru a preveni, diminua și remedia impactul advers asupra comunităților din apropiere, resurselor naturale și mediului în general.

Comportament de afaceri etic

Semnatarii se angajează:

- să nu ia parte la niciun act de corupție, extorcare sau delapidare și la nicio formă de mituire, inclusiv, dar fără a se limita la, promiterea, oferirea, acordarea sau acceptarea oricărui stimulent monetar neadecvat sau de altă natură,
- să dezvolte și să adopte controale, programe sau măsuri interne adecvate pentru prevenirea și detectarea corupției, extorcării, delapidării sau mituirii, dezvoltate pe baza unei evaluări a riscurilor specifice companiei,
- să păstreze informații precise referitoare la activitățile, structura și performanța lor și să le dezvăluie în conformitate cu reglementările aplicabile și practicile de referință din industrie, pentru a spori transparența activităților lor,
- să nu falsifice și să nu participe la falsificarea informațiilor sau la orice act de denaturare în lanțul de aprovizionare,
- să informeze angajații cu privire la politicile, controalele, programele și măsurile împotriva comportamentului lipsit de etică și să promoveze conformitatea în cadrul companiei prin instruire și comunicare,

- să colecteze, să utilizeze și să proceseze în alt mod informațiile cu caracter personal (inclusiv cele ale lucrătorilor, ale partenerilor de afaceri, ale clienților și ale consumatorilor din sfera lor de influență) cu grijă responsabilă. Colectarea, utilizarea și procesarea în alt mod a informațiilor cu caracter personal trebuie să respecte legile și cerințele de reglementare privind confidențialitatea și securitatea informațiilor.

III. Condiții de implementare

Semnatarii acestui Cod de conduită sunt de acord să implementeze valorile și principiile sale stabilite în acest document pe toată durata ciclului de viață al relațiilor lor de afaceri și în strânsă legătură cu persoanele interesate relevante:

- **Înainte de a începe o relație de afaceri**, pentru a puncta și a înțelege riscurile potențiale și reale la adresa drepturilor omului.
- **În timpul unei relații de afaceri**, pentru a desfășura activități comerciale responsabile și pentru a instrui și susține partenerii lor de afaceri în ceea ce privește îmbunătățirea continuă.
- **La sfârșitul unei relații de afaceri**, pentru a asigura tranziția responsabilă pentru partenerul de afaceri.

Managementul informației

- Semnatarii vor furniza Platformei de sustenabilitate amfori informații actualizate și exacte și vor instrui angajații și reprezentanții să folosească aceste informații în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 (Regulamentul general privind protecția datelor), care este cunoscut și ca RGPD UE.
- Semnatarii înțeleg că toate informațiile cu caracter personal colectate, utilizate și procesate în alt mod în cadrul instrumentelor și al platformelor amfori trebuie să respecte RGPD UE, indiferent de locația geografică în care sunt colectate datele.
- Semnatarii confirmă faptul că informațiile colectate printr-o activitate de monitorizare, inclusiv un mecanism de reclamații, pot fi partajate cu terți (i) în măsura în care acest lucru se petrece în cadrul amfori; (ii) în măsura în care un astfel de transfer este necesar pentru prevederile făcute de sau în numele activităților legate de amfori, și/sau (iii) terții convin să trateze informațiile oferite cu cel mai mare respect și în singurul scop relevant pentru cazul respectiv.

Monitorizarea lanțului de aprovizionare

- Partenerii de afaceri monitorizează faptul că Codul de conduită amfori BSCI este respectat intern și de către partenerii lor de afaceri din amonte, implicați în procese de producție, pe baza unei abordări de îmbunătățire continuă.
- Partenerii de afaceri iau la cunoștință că membrii amfori pot alege să-i includă în activitățile de monitorizare. Aceștia sunt de acord să fie monitorizați în locație și în afara locației, fie că sunt sau nu anunțați, de către amfori sau terțe părți calificate de amfori (de ex., companii de auditare, parteneri de calitate) în acest scop. Aceste activități pot fi desfășurate în cadrul instrumentelor de monitorizare amfori sau al Programului de auditare a calității amfori. Pe parcursul activității de monitorizare, partenerii de afaceri sunt de acord:
 - să ofere acces complet la facilități, așa cum li se solicită de către persoanele care desfășoară activitatea, inclusiv zone care nu au fost specificate inițial ca fiind în sfera activității,
 - să ofere acces la datele cu caracter personal ale lucrătorilor și să le permită persoanelor să colecteze datele relevante pentru scopurile de raportare, atât timp cât respectă legislația națională și RGPD UE,
 - să le permită persoanelor să colecteze documentele de evidență necesare, relevante activității, inclusiv, dar fără a se limita la, documente comerciale, licențe, certificări și imagini,
 - să le permită persoanelor să desfășoare interviuri în locație și în afara locației cu angajații, în condiții de confidențialitate completă, fără influență sau represalii din partea conducerii.

IV. Referințe



Linkul / codul QR către site va fi adăugat în versiunea finală. În scopuri de consultare publică, vă rugăm să consultați documentul separat din pachet.

V. Glosar



Linkul / codul QR către site va fi adăugat în versiunea finală. În scopuri de consultare publică, vă rugăm să consultați documentul separat din pachet.

Data _____

Numele companiei _____

Nume _____

Adresă _____

Semnătura

Ștampila / sigiliul companiei