

# amfori BSCI Kodeks ponašanja

## I. Uvod

Amfori BSCI kodeks ponašanja je dokument koji obavezuje članove kompanije amfori i njihove poslovne partnere da ostvaruju detaljne provjere poštovanja ljudskih prava i zaštite životne sredine u svojim globalnim lancima snabdevanja, u skladu s međunarodno priznatim principima. Ovaj dokument pruža smernice članovima kompanije amfori i njihovim poslovnim partnerima kako bi vodili odgovorno poslovanje i identifikovali, sprečili, umanjili, preuzeli odgovornost i otklonili neželjene uticaje na ljudska prava i životnu sredinu u svojim lancima snabdevanja. Njega podržavaju i dopunjuju amfori BSCI Sistemski priručnik, Program posvećenosti članova kompanije amfori i Platforma održivosti kompanije amfori. Ovaj dokument, kao i sav prateći i dopunski materijal, koji integriše karakteristike detaljne provjere, kako ih navodi Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD).

Članovi kompanije amfori i njihovi poslovni partneri, uključujući primarne i sekundarne proizvođače, posrednike i one koji su uključeni u proces zapošljavanja, mogu da postanu potpisnici amfori BSCI kodeksa ponašanja. U ovom dokumentu, pojam „potpisnici” će se koristiti kao sinonim za članove kompanije amfori i njihove poslovne partnere.

Ovu verziju amfori BSCI kodeksa ponašanja je odobrila kompanija amfori i ona zamenjuje sve prethodne verzije amfori BSCI kodeksa ponašanja u svim njihovim prevodima. Verzija ovog dokumenta na engleskom jeziku je pravno obavezujuća.

Amfori BSCI kodeks ponašanja, v. 2021, stupa na snagu 25. septembar 2023. godine. Na potpisnicima je odgovornost da ovaj Kodeks ponašanja ugrade u svoje operacije i da primene detaljnu proveru.

## II. Vrednosti i principi

Amfori BSCI Kodeks ponašanja, kao i njegova prateća dokumenta i alati, pozivaju se i upućuju na:

- Deklaraciju Ujedinjenih Nacija (UN) o ljudskim pravima
- Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada
- Vodeće principe UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- Smernice OECD-a za multinacionalne kompanije
- UN Prava dece i principi poslovanja
- Rodne dimenzije Vodećih principa UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- Dokumenta Sektorskih smernica OECD-a

Prihvatanjem amfori BSCI kodeksa ponašanja potpisnici potvrđuju da će biti posvećeni sledećim vrednostima:

- **Stalno poboljšanje:** Potpisnici se obavezuju da će primenjivati amfori BSCI kodeks ponašanja koristeći holistički pristup, tako što će ga ugraditi u svoje sisteme upravljanja i kulturu kompanije, kako bi obezbedili stalno poboljšanje detaljne provere u okviru svojih organizacija i lanaca snabdevanja, na progresivan način.
- **Saradnja:** Potpisnici će imati veći uticaj i bolje šanse za identifikovanje, prevenciju, umanjeње i otklanjanje narušavanja ljudskih prava i životne sredine u svojim organizacijama i lancima snabdevanja tako što će raditi zajedno i imati holistički pristup detaljnoj proveru. Duh saradnje je ključan za angažovanje među potpisnicima i zainteresovanim licima na različitim nivoima, posebno kako bi se stvorila dobit. Kompanija amfori podržava potpisnike tako što stvara relevantna i smisljena partnerstva.
- **Osnaživanje:** Glavni cilj kompanije amfori jeste da omogući potpisnicima da razvijaju svoje organizacije i osnažuju lance snabdevanja na način koji poštuje ljudska prava i omogućava stalno poboljšanje. U tu svrhu, kompanija amfori pruža potrebne alate i očekuje od potpisnika da koriste i prenose dalje te alate u okviru svojih organizacija i lanaca snabdevanja.
- **Poštovanje Kodeksa:** Poštovanje nacionalnog zakonodavstva je prva obaveza privrednih društava. U zemljama u kojima nacionalno zakonodavstvo postavlja različite standarde zaštite u odnosu na amfori BSCI kodeks ponašanja i dokumenta na koja on upućuje, potpisnici će se pridržavati principa koji pružaju najveću zaštitu radnicima i životnoj sredini, bez suprotstavljanja zakonodavnom okviru zemlje.
- **Zaštita ranjivih kategorija:** Potpisnici se obavezuju da štite i osnažuju ranjive pojedince i članove ranjivih grupa i zajednica, koliko god to njihov uticaj omogućava. Potpisnici razumeju da ranjivost može da zavisi od konteksta i da određeni pojedinci, grupe i zajednice mogu biti ranjivi u više od jednog aspekta.
- **Transparentnost:** Potpisnici se obavezuju da budu transparentni:
  - međusobno, s kompanijom amfori i svim trećim licima koja su uključena kao relevantna (npr. proveravači, partneri u proveru kvaliteta) u okviru konteksta identifikacije, sprečavanja i otklanjanja neželjenih uticaja na ljudska prava i životnu sredinu. Potpisnici aktivno informišu jedni druge i kompaniju amfori o svim kritičnim incidentima, kao i o efikasnosti bilo kakvog odgovora na neželjeni uticaj na vrednosti i principe Kodeksa ponašanja amfori BSCI,
  - putem opravdanog otkrivanja informacija akcionarima, zainteresovanim licima i vladama u vezi sa njihovim uticajem na lanac snabdevanja u okolnim zajednicama, u skladu sa zahtevima nacionalnog zakonodavstva, tamo gde postoje.

Kodeks ponašanja amfori BSCI i njegove vrednosti se primenjuju putem skupa principa, kako je objašnjeno u daljem tekstu:

## Sistem društvenog upravljanja i kaskadni efekat

Potpisnici se obavezuju da:

- usvoje i javno saopštavaju pisanu politiku ljudskih prava, u skladu sa složenošću i obimom operacija, koja je odobrena na najvišem nivou,
- uvedu u svoje poslovne prakse sistem upravljanja detaljnom proverom zasnovan na procesima i rizicima, u skladu s Vodećim principima UN-a i koji će biti prilagođen poslovnom modelu kompanije. Očekivanja navedena u ovom Kodeksu ponašanja treba da budu ugrađena u sistem,
- aktivno saopštavaju svoju podršku amfori BSCI kodeksu ponašanja kroz sve funkcije svoje kompanije, kao i svojim poslovnim partnerima i relevantnim zainteresovanim stranama,
- obučavaju i podstiču sva relevantna odeljenja i pojedince na način koji im omogućava da integrišu principe odgovornog i rodno osetljivog poslovanja u kulturu kompanije, kao i da ih prenose dalje svojim poslovnim partnerima,
- zahtevaju od svojih poslovnih partnera da prenose informacije relevantnim poslovnim partnerima i zainteresovanim licima u lancu snabdevanja,
- zahtevaju i proveravaju da li poslovni partneri rade na potpunom poštovanju amfori BSCI kodeksa ponašanja u okviru sfere svog uticaja, što obuhvata i posrednike koji su uključeni u proces zapošljavanja radnika, kao što su brokeri, regruteri i agencije za zapošljavanje,
- uključuju sve zaposlene u detaljnu proveru, posebno ranjive kategorije u lancu snabdevanja, kao što su radnici koji rade od kuće, sitni zemljoposjednici, kao i privremeni radnici i migranti; da identifikuju izazove na tim nivoima kao i da ostvaruju poboljšanja u partnerstvu s kompanijom amfori i drugim relevantnim zainteresovanim licima,
- imaju strategiju, postupke i dovoljno resursa da ispune svoje obaveze u vezi s amfori BSCI kodeksom ponašanja i obezbede stalno poboljšanje u njegovoj primeni,
- primenjuju odgovorne i rodno osetljive prakse kupovine i izbegavaju stavljanje svojih poslovnih partnera u poziciju koja ih sprečava da se pridržavaju Kodeksa ponašanja amfori BSCI.

## Uključivanje i zaštita radnika

Potpisnici se obavezuju da:

- uspostave odgovorne i rodno osetljive prakse upravljanja koje uključuju sve zaposlene i njihove predstavnike u dobru razmenu informacija o procesu detaljne provere,
- definišu dugoročne ciljeve kako bi zaštitili radnike u skladu s nastojanjima amfori BSCI kodeksa ponašanja,
- preduzimaju konkretne korake, kao što su obuke, kako bi radnici postali svesni svojih prava i odgovornosti, s posebnom pažnjom prema osetljivim kategorijama. Kada je to relevantno, posrednici kao što su brokeri, regruteri i agencije za zapošljavanje treba da igraju aktivnu ulogu u postizanju ovih koraka,
- izgrađuju dovoljnu stručnost kod menadžera, radnika i predstavnika u okviru njihove kompanije, kao i u lancu snabdevanja, kako bi se amfori BSCI kodeks ponašanja ugradio u njihovu kulturu, i da promovišu stalnu edukaciju i obuku na svakom nivou rada,
- uspostave ili učestvuju u efikasnim mehanizmima žalbe na operativnom nivou za pojedince i zajednice na koje se možda vrši negativan uticaj i da vode precizne evidencije. Mehanizam žalbe na operativnom nivou mora da bude u skladu s Vodećim principima UN-a, član 31. Kada je to relevantno (npr. kada je prisutna populacija radnika-migranata), mehanizam žalbe na operativnom nivou treba da bude pristupačan na relevantnim lokalnim jezicima i treba da omogućava da se problemi iznose i rešavaju efikasno u različitim pravnim sistemima, putem partnerstava i koordinacije.

## Pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje

Potpisnici se obavezuju da:

- poštuju prava radnika da obrazuju ili da se učlanjuju u sindikate, ili da to ne čine, i da kolektivno pregovaraju, na slobodan i demokratski način, bez bilo kakve razlike i bez obzira na rodnu pripadnost,
- obezbede smisleno predstavljanje svih zaposlenih, bez bilo kakve razlike i bez obzira na rodnu pripadnost,
- ne diskriminišu radnike zbog članstva u sindikatu,
- ne sprečavaju predstavnike radnika i regrutere u tome da imaju pristup radnicima na radnom mestu i da komuniciraju s njima,
- poštuju ovaj princip tako što će dozvoliti radnicima da slobodno biraju svoje predstavnike sa kojima će kompanija voditi dijalog o pitanjima radnog okruženja, kada posluju u zemljama u kojima je sindikalna aktivnost nezakonita ili gde slobodna i demokratska sindikalna aktivnost nije dozvoljena.

## Bez diskriminacije, nasilja i uznemiravanja

Potpisnici se obavezuju da:

- prema svim radnicima postupaju s poštovanjem i dignitetom,
- obezbede da radnici ne budu podvrgnuti bilo kakvom obliku nasilja, uznemiravanja i nehumanog ili degradirajućeg postupanja na radnom mestu, kao ni pretnjama nasiljem i zloupotrebi, što obuhvata telesno kažnjavanje, verbalnu, fizičku, seksualnu, ekonomsku ili psihološku zloupotrebu, mentalnu ili fizičku prinudu ili druge oblike uznemiravanja ili zastrašivanja,
- razumeju moguće osnove za diskriminaciju u konkretnom kontekstu i da ne diskriminišu niti isključuju osobe na osnovu pola, roda, godina starosti, religije, rase, staleža, rođenja, socijalnog porekla, invalidnosti, etničkog i nacionalnog porekla, nacionalnosti, članstva u sindikatima ili bilo kojim drugim legitimnim organizacijama, političke pripadnosti ili mišljenja, seksualne orijentacije, porodičnih obaveza, bračnog statusa, trudnoće, bolesti ili bilo kog drugog stanja koje bi moglo dati povoda za diskriminaciju,
- uspostave pisane disciplinske procedure i usmeno ih objasne radnicima rečima i na jeziku koji oni mogu da razumeju. Disciplinske mere moraju biti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom,
- pružaju jednake mogućnosti i postupanje prilikom procesa regrutacije i zapošljavanja rodno osetljivim kategorijama,
- proveravaju da li se radnici uznemiravaju, disciplinski kažnjavaju ili se prema njima vrši odmazda za prijavljivanje problema po bilo kom osnovu navedenom u tekstu iznad.

## Pravična naknada

Potpisnici se obavezuju da:

- se kao minimum pridržavaju zarada koje određuju državna zakonodavstva o minimalnoj zaradi ili standardi u industriji koji su odobreni na osnovu kolektivnog pregovaranja, koje god od tih zarada su više. Zarade će se odnositi na standardno radno vreme,
- isplaćuju zarade redovno, blagovremeno i stabilno, u potpunosti zakonitim sredstvima plaćanja. Delimično plaćanje u naturi je prihvatljivo samo u skladu sa specifikacijama Međunarodne organizacije rada (ILO),
- precizno procenjuju raspon zarada i progresivno rade na isplaćivanju zarade koje je dovoljna da obezbedi pristojan životni standard radnicima i njihovim porodicama,
- odražavaju veštine, odgovornost, iskustvo i obrazovanje radnika u nivoima njihovih zarada,
- kada je ustanovljena srazmerna zarada za proizvodnju, normu ili rad po komadu, dužni su da omoguće zaposlenima da zarade najmanje zaradu koja zadovoljava ili prelazi važeću zakonsku minimalnu zaradu, standarde u industriji ili kolektivne ugovore (gde je primenljivo), u okviru standardnog radnog vremena,
- obezbede da zaposleni svih rodova i kategorija, kao što su migranti i lokalni radnici, dobiju istu naknadu za iste poslove i kvalifikacije,

- primene odbitke samo pod uslovima i u meri propisanoj zakonom ili određenim kolektivnim ugovorom,
- pruže radnicima socijalne pogodnosti koje zakon garantuje, bez negativnog uticaja na njihovu platu, iskustvo, poziciju ili prilike za unapređenje.

## Pristojno radno vreme

Potpisnici se obavezuju da:

- obezbede da se od radnika ne zahteva da rade više od 48 redovnih sati nedeljno, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Priznaju se izuzeci koje navodi Međunarodna organizacija rada (ILO),
- tumače važeće nacionalno zakonodavstvo, industrijske standarde ili kolektivne ugovore u međunarodnom okviru koji uspostavlja Međunarodna organizacija rada (ILO) i da promovišu prakse radnog vremena koje radnicima omogućavaju zdravu ravnotežu između posla i privatnog života,
- da ograničenje radnog vremena opisano u tekstu iznad prelaze samo u izuzetnim slučajevima koje definiše Međunarodna organizacija rada (ILO), u kom slučaju je dozvoljen prekovremeni rad,
- koriste prekovremeni rad kao izuzetnu i dobrovoljnu praksu i da ga plaćaju po premijum stopi od najmanje 125% standardne zarade. Prekovremeni rad neće predstavljati značajno veću verovatnoću od opasnosti na radnom mestu i ni u kom slučaju neće prelaziti ograničenja koja definiše nacionalno zakonodavstvo,
- da svojim radnicima daju pravo na odmor tokom svakog radnog dana i pravo na najmanje jedan slobodni dan u svakih sedam dana, izuzev ukoliko se primenjuju izuzeci definisani kolektivnim ugovorima.

## Bezbednost i zdravlje na radu

Potpisnici se obavezuju da:

- poštuju pravo na zdrave radne i uslove života radnika i lokalnih zajednica, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Ranjivi pojedinci kao što su, ali bez ograničavanja na njih, mladi radnici, porodilje i trudnice i osobe sa invaliditetom, dobijaju posebnu zaštitu,
- se pridržavaju zakonodavstva u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu ili međunarodnih standarda, tamo gde je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se loše primenjuje,
- obezbede sisteme za procenu, identifikaciju, sprečavanje i smanjenje potencijalnih i stvarnih pretnji po bezbednost i zdravlje radnika,
- obučavaju sva odeljenja i pojedince u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu kroz sve faze zaposlenja i da pruže informacije o potencijalnim rizicima po bezbednost i zdravlje na radu kako za radnike tako i za javnost, uključujući zajednice na koje to utiče,
- preduzmu efikasne mere za sprečavanje nesreća, povreda i bolesti radnika koje proističu iz rada, povezane su sa radom ili se javljaju tokom rada. Ove mere će služiti svođenju na minimum, koliko god je to razumno, uzroka opasnosti neposredno povezanih s radnim okruženjem,
- nastoje da poboljšaju zaštitu radnika u slučaju nesreće što obuhvata i programe obaveznog osiguranja,
- vode evidencije o svim zdravstvenim i bezbednosnim incidentima na radnom mestu i u svim drugim obezbeđenim ili obaveznim objektima,
- preduzimaju sve odgovarajuće mere i pribave sve relevantne licence i dokumentaciju koje zahteva nacionalno zakonodavstvo, radi stabilnosti i bezbednosti opreme i zgrada koje koriste, kao i radi zaštite od i pripreme za bilo kakve predvidive hitne situacije. Ovo obuhvata i stambene objekte za radnike kada su oni obezbeđeni ili kada ih poslodavac ili partner u regrutaciji utvrde kao obavezne,
- ustanove relevantne komisije, kao što je Komisija za bezbednost i zdravlje na radu, kako bi obezbedili aktivnu saradnju između menadžmenta i radnika i/ili njihovih predstavnika radi razvoja i efikasnog uvođenja sistema koji obezbeđuju bezbednu i zdravu radnu sredinu. Ove komisije imaju za cilj da predstavljaju različitost radnika,
- podižu svest radnika o njihovom pravu i obavezama da napuste prostorije i/ili prestanu da rade bez traženja dozvole, u opasnim situacijama i nekontrolisanim rizicima,
- obezbede odgovarajuću pomoć iz oblasti medicine rada i pruže jednaki pristup ovim uslugama za sve radnike. Zdravstvene usluge (uključujući osiguranje) treba da zadovoljavaju različite zahteve i potrebe svih rodova i uzrasta,

- omogućće besplatan pristup bezbednoj i čistoj pijaćoj vodi i mestima za obroke i odmor, a kada je to primenljivo i pristup prostoru za kuvanje i odlaganje hrane,
- obezbede odgovarajući broj bezbednih, odvojenih toaleta s odgovarajućim nivoom privatnosti za sve rodove, kao i papirne ubruse i umivaonike sa sapunom u svim radnim područjima,
- obezbede da kada su spavaonice obezbeđene ili obavezne, one budu čiste i bezbedne i da zadovoljavaju sve osnovne potrebe radnika,
- obezbede besplatnu, efikasnu i prilagođenu Ličnu zaštitnu opremu za sve radnike, uzimajući u obzir potrebe različitih kategorija radnika, kao što su trudnice i dojilje,
- nadoknade štetu koju radnici pretrpe u situaciji kada je identifikovano prošlo ili aktuelno nepridržavanje principa.

## Zabrana dečjeg rada

Potpisnici se obavezuju da:

- ne zapošljavaju, ni neposredno ni posredno, decu mlađu od minimalnog uzrasta za završetak obaveznog obrazovanja kako je definisano zakonom, a koji neće biti niži od 15 godina, izuzev ukoliko se primenjuju izuzeci koje priznaje Međunarodna organizacija rada (ILO),
- zaštite decu od bilo kog oblika eksploatacije,
- uspostave snažne mehanizme za proveru uzrasta kao deo procesa zapošljavanja, a koji ne smeju ni na koji način da budu degradirajući ili ponižavajući za radnika,
- pokažu naročitu pažnju i identifikuju mere na proaktivni način u slučaju otpuštanja i udaljenja dece, kako bi se obezbedila zaštita dece koja su time pogođena.

## Posebna zaštita mladih radnika

Potpisnici se obavezuju da:

- obezbede da mlade osobe ne rade noću i da su zaštićene od uslova rada koji štete njihovom zdravlju, bezbednosti, moralu i razvoju, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja utvrđenih u okviru ovog principa,
- udalje mlade radnike sa svakog rizičnog rada ili izvora opasnosti odmah kada se takav slučaj identifikuje i da redefinišu obim njihovog rada bez bilo kakvog gubitka prihoda,
- obezbede da (a) vrsta posla neće biti štetna po njihovo zdravlje ili razvoj; (b) njihovo radno vreme ne ugrožava njihovo prisustvo u školi, njihovo učešće u profesionalnoj orijentaciji koje je odobrio nadležni organ niti njihovu sposobnost da imaju koristi od obuka ili programa instrukcija,
- uspostave potrebne mehanizme za sprečavanje, identifikovanje i smanjenje štete po mlade radnike, pri čemu će posebnu pažnju posvetiti pružanju i pristupu koji će mladi radnici imati mehanizmima pritužbe i planovima i programima za obuku iz oblasti Bezbednosti i zdravlja na radu koji su specifični za potrebe mladih radnika.

## Bez neizvesnosti posla

Potpisnici se obavezuju da:

- obezbede da njihovi procesi regrutacije i radni odnosi ne prouzrokuju nesigurnost ili socijalnu ili ekonomsku ranjivost za njihove radnike,
- obezbede da se rad obavlja na osnovu priznatog i dokumentovanog radnog odnosa, uspostavljenog u skladu s relevantnim nacionalnim zakonodavstvom, dobrom praksom i međunarodnim standardima u oblasti rada, koje god od toga da pruža veću zaštitu,
- pre zasnivanja radnog odnosa radnicima daju razumljive informacije na njihovom jeziku i obezbede da oni budu svesni svojih prava, odgovornosti i uslova zaposlenja, što obuhvata radno vreme, naknadu i uslove plaćanja, sve na njihovom jeziku,

- teže pružanju pristojnih i, gde je to relevantno, fleksibilnih radnih uslova koji takođe podržavaju radnike, bez obzira na rodnu pripadnost, u njihovim ulogama roditelja ili negovatelja, uključujući migrante i sezonske radnike čija su deca možda ostala u njihovim matičnim gradovima,
- neće koristiti ugovore o radu na način koji namerno ne odgovara izvornoj svrsi zakona. To obuhvata, ali se ne ograničava na (a) pripravnštvo ili rasporede obuke kod kojih nema namere da se pripravniku omogući da stekne veštine ili da mu se obezbedi redovno zaposlenje, (b) sezonski ili povremeni rad koji se koristi za umanjivanje zaštite radnika, (c) ugovaranje isključivo rada i d) zamenu ugovora,
- neće koristiti podugovaranje na način koji umanjuje prava radnika.

## Bez dužničkog ropstva, prinudnog rada i trgovine ljudima

Potpisnici se obavezuju da:

- se ne angažuju, niti da preko poslovnih partnera budu saučesnici u bilo kom obliku ropstva, prinudnog rada, dužničkog ropstva, rada za hranu i smeštaj, rada koji je posledica trgovine ljudima ili nedobrovoljnog rada, što obuhvata i prinudni rad koji nameće država,
- se pridržavaju međunarodnih principa odgovornog zapošljavanja, uključujući Principe plaćanja od strane poslodavca, i da od svojih partnera u regrutaciji zahtevaju isto, prilikom angažovanja i zapošljavanja svih radnika, bilo neposredno ili posredno, posebno članova ranjivih grupa kao što su privremeni radnici i migranti. To minimalno obuhvata:
  - nepostojanje naknada i troškova regrutacije koji se naplaćuju od radnika
  - jasne i transparentne ugovore o radu
  - nepostojanje obmane i prinude prema radnicima
  - slobodu kretanja i nezadržavanje dokumenata za identifikaciju
  - pristup besplatnim, sveobuhvatnim i tačnim informacijama
  - slobodu raskida ugovora, promene poslodavca i bezbednog povratka
  - pristup besplatnom rešavanju sporova i efikasnim pravnim sredstvima
- progresivno nadoknađuju štetu koju pretrpe radnici, u okviru razumnog vremenskog roka i u okviru istih međunarodnih principa, u slučaju da se identifikuje prošlo ili aktuelno nepridržavanje principa.

## Zaštita životne sredine

Potpisnici se obavezuju da:

- uvedu u svoje poslovne prakse sistem zaštite životne sredine detaljnom proverom zasnovan na procesima i rizicima, koji će biti prilagođen poslovnom modelu kompanije. On takođe može biti integrisan u sveobuhvatni sistem upravljanja,
- da se pridržavaju nacionalnog zakonodavstva o zaštiti životne sredine ili međunarodnih standarda, tamo gde je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se loše primenjuje,
- identifikuju uticaje svojih operacija na životnu sredinu i primenjuju odgovarajuće mere za sprečavanje, umanjenje ili otklanjanje neželjenih uticaja na okolne zajednice, prirodne resurse, klimu i celokupnu životnu sredinu..

## Etično poslovno ponašanje

Potpisnici se obavezuju da:

- neće učestvovati ni u kakvoj radnji korupcije, iznude ili pronevere, niti u bilo kom obliku podmićivanja, što obuhvata, ali se ne ograničava na, obećavanje, nuđenje, davanje ili prihvatanje bilo kakvog nepropisnog novčanog ili drugog podsticaja,
- razvijaju i usvajaju odgovarajuće interne kontrole, programe ili mere za sprečavanje i otkrivanje korupcije, iznude, pronevere ili bilo kog oblika podmićivanja, razvijene na osnovu procene rizika specifične za kompaniju,
- precizno beleže informacije u vezi sa svojim aktivnostima, strukturom i učinkom i obelodanjuju ih u skladu s važećim propisima i praksama poređenja u industriji kako bi se unapredila transparentnost njihovih aktivnosti,

- da ne falsifikuju niti učestvuju u falsifikovanju bilo kakvih informacija ili u bilo kakvoj radnji lažnog predstavljanja u lancu snabdevanja,
- podižu svest radnika o politikama, kontrolama, programima i merama protiv neetičnog ponašanja i da promovišu usklađenost s propisima u okviru kompanije putem obuka i komunikacije,
- prikupljaju, koriste i na drugi način obrađuju podatke o ličnosti (što obuhvata i podatke radnika, poslovnih partnera, klijenata i potrošača u njihovoj sferi uticaja) s razumnom pažnjom. Prikupljanje, upotreba i druga obrada podataka o ličnosti moraju da budu u skladu sa zakonima o zaštiti privatnosti i bezbednosti informacija i regulatornim zahtevima.



# III. Uslovi primene

Potpisnici ovog Kodeksa ponašanja su saglasni da će primenjivati vrednosti i principe ustanovljene u ovom dokumentu tokom čitavog trajanja svojih poslovnih odnosa i u bliskoj saradnji s relevantnim zainteresovanim licima:

- **Pre zasnivanja poslovnog odnosa**, mapirati i razumeti potencijalne i stvarne rizike po ljudska prava.
- **Tokom poslovnog odnosa**, voditi odgovorno poslovanje i obučavati i podržavati svoje poslovne partnere u stalnom poboljšanju.
- **Na kraju poslovnog odnosa**, obezbediti odgovornu tranziciju za poslovnog partnera.

## Upravljanje informacijama

- Potpisnici će održavati Platformu održivosti kompanije amfori unoseći ažurne i tačne informacije i daće uputstvo svojim zaposlenima i predstavnicima da koriste te informacije u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 (Opšta uredba o zaštiti podataka), poznatom takođe i kao EU GDPR.
- Potpisnici razumeju da svi podaci o ličnosti koji se prikupljaju, koriste i na drugi način obrađuju u okviru amfori alata i platformi moraju da budu u skladu s EU GDPR-om, bez obzira na geografsku lokaciju na kojoj su podaci prikupljeni.
- Potpisnici su saglasni da se informacije prikupljene putem aktivnosti nadzora, uključujući mehanizam pritužbe, mogu deliti s trećim licima (i) ukoliko se to odvija u okviru kompanije amfori, (ii) ukoliko je takav transfer potreban za obavljanje aktivnosti od strane ili u ime kompanije amfori i/ili (iii) treća lica su saglasna da će takve dostavljene informacije tretirati s najvećom pažnjom i samo u svrhe relevantne za dati slučaj.

## Nadzor u okviru lanca snabdevanja

- Poslovni partneri nadgledaju da li se Kodeks ponašanja amfori BSCI poštuje interno i od strane njihovih poslovnih partnera koji se bave primarnom proizvodnjom i koji su uključeni u proizvodni proces, zasnovano na pristupu stalnog poboljšanja.
- Poslovni partneri potvrđuju da članovi kompanije amfori mogu da odaberu da ih uključe u aktivnosti nadzora. Saglasni su da se u tu svrhu nad njima vrši nadzor na lokaciji i van nje, najavljeno ili nenajavljeno, od strane kompanije amfori ili trećih lica koja kompanija amfori kvalifikuje (npr. sertifikacione kuće i partneri u proveru kvaliteta). Te aktivnosti se mogu sprovoditi u okviru amfori alata za nadzor ili Programa kvaliteta revizije kompanije amfori. Tokom trajanja aktivnosti nadzora, poslovni partneri su saglasni da:
  - omogućće puni pristup objektima kako to zatraže pojedinci koji vrše aktivnost, uključujući delove koji možda inicijalno nisu bili navedeni u opsegu aktivnosti,
  - omogućće pristup podacima o ličnosti svojih radnika i omogućće pojedincima da prikupljaju relevantne podatke za potrebe izveštavanja, dok god je to u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i EU GDPR-om,
  - omogućće pojedincima da prikupljaju potrebna dokumenta kao dokaze relevantne za aktivnost, što obuhvata, ali se ne ograničava na, poslovna dokumenta, licence, sertifikate i slike,
  - omogućće pojedincima da vode, na lokaciji i van nje, intervju s radnicima u potpunoj poverljivosti, bez uticaja ili odmazde od strane menadžmenta.

## IV. Reference



Link/QR kôd ka veb-sajtu će biti dodati u konačnoj verziji. Za potrebe javnih konsultacija, molimo pogledajte zasebni dokument u pakovanju.

## V. Rečnik



Link/QR kôd ka veb-sajtu će biti dodati u konačnoj verziji. Za potrebe javnih konsultacija, molimo pogledajte zasebni dokument u pakovanju.

Datum 17.7.2024

Naziv kompanije Regent Lighting d.o.o

Ime i prezime Darko Hinić Plant Manager

Adresa Stevana Sindelića 278v

35210 Svilajnac

Srbija

Potpis

Pečat kompanije

