



Κώδικας Δεοντολογίας Της Multy Foam A.B.E.E

Βασιζόμενος:

- Στην Ελληνική νομοθεσία.
- Στις αρχές του παγκόσμιου οργανισμού εργασίας (*INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION*).
- Στον κώδικα *ETI (Ethical Trading Initiative)* Πρωτοβουλία ηθικού εμπορίου.
- Στον Κώδικα Συμπεριφοράς του Πρωτοκόλλου Επιχειρηματικής Κοινωνικής Συμμόρφωσης *amfori BSCI*.

Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| 1. Εισαγωγή..... | 3 |
| 2. Προοίμιο | 4 |
| 3. Οι Αξίες μας..... | 4 |
| 4. Εφαρμογή του Κώδικα..... | 6 |
| 1. Τήρηση των κανονισμών | 6 |
| 2. Διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας και Φαινόμενο «Επηρεασμού»..... | 6 |
| 5. Συμμετοχή και προστασία των εργαζομένων..... | 7 |
| 6. Οι Αρχές του κώδικα δεοντολογίας της Multy Foam | 8 |
| 1. Το δικαίωμα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθε και των συλλογικών διαπραγματεύσεων | 8 |
| 2. Δεν υπάρχουν διακρίσεις | 8 |
| 3. Δίκαιη Αμοιβή..... | 9 |
| 4. Αξιοπρεπείς ώρες εργασίας – οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές | 9 |
| 5. Υγεία και ασφάλεια στην Εργασία | 10 |
| 6. Δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται παιδική εργασία. | 11 |
| 7. Δεν επιτρέπονται παράνομοι όροι απασχόλησης..... | 12 |
| 8. Παρέχεται τακτική εργασία | 12 |
| 9. Δεν επιτρέπεται εξαναγκασμένη εργασία – Η εργασία είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής. | 12 |
| 10. Προστασία του Περιβάλλοντος..... | 13 |
| 11. Ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά | 13 |
| 12. Δεν επιτρέπεται σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση | 14 |
| 7. Παράρτημα..... | 14 |
| 1. amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας..... | 14 |
| 2. ETI Base Code (Κώδικας Πρωτοβουλίας ηθικού εμπορίου)..... | 25 |
| 8. Παραπομπές στο διαδίκτυο | 29 |

1. Εισαγωγή

Η Multy Foam A.B.E.E διατηρεί σταθερή τη δέσμευση της για υπεύθυνη διαχείριση σε όλη την περιοχή δραστηριοτήτων της.

Το μέλλον της επιχείρησης συνεπάγεται ότι όλοι οι εμπλεκόμενοι στην εφοδιαστική αλυσίδα και γενικότερα οι προμηθευτές της εταιρίας αναλαμβάνουν υπεύθυνη επιχειρηματική δραστηριότητα με βάση την επιδίωξη της αριστείας και τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων που συνδέονται με την εν λόγω δραστηριότητα.

Αυτός ο Κώδικας δεοντολογίας για τους προμηθευτές της Multy Foam A.B.E.E (εφεξής καλούμενος Κώδικας) ορίζει τα ελάχιστα πρότυπα δεοντολογικής και υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς που πρέπει να τηρούνται από όλους τους προμηθευτές της Multy Foam A.B.E.E, σύμφωνα με τις αρχές που ορίζονται στον Κώδικα Δεοντολογίας της εταιρείας. Η Multy Foam A.B.E.E δεσμεύεται και θέλει να παράσχει τα απαραίτητα μέσα στους προμηθευτές της και σε κάθε ενδιαφερόμενο μέρος που συνεργάζεται με την εταιρία, έτσι ώστε να κατανοήσουν αυτόν τον κώδικα και να μπορέσουν να συμμορφωθούν με αυτόν.

Η Multy Foam έχει δημιουργήσει το e-mail complain@multy.gr για να δέχεται παράπονα και σχόλια, από όσους πιστεύουν ότι πρέπει να αναφερθεί ένα γεγονός. Αυτός ο τρόπος επικοινωνίας αποτελεί ένα αποτελεσματικό μέσο για την πρόληψη, ανίχνευση και διόρθωση οποιασδήποτε συμπεριφοράς ή ενέργειας των υπαλλήλων, των στελεχών και των διοικητικών οργάνων της εταιρείας που αποκλίνει από την ηθική και τη νομιμότητα. Η συμπεριφορά του προμηθευτή που παραβιάζει τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα μπορεί επίσης να αναφέρεται μέσω αυτού του τρόπου.

Ο παρών Κώδικας βασίζεται:

- Στην Ελληνική νομοθεσία.
- Στις αρχές του παγκόσμιου οργανισμού εργασίας (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION).
- Στον κώδικα ETI (Ethical Trading Initiative) Πρωτοβουλία ηθικού εμπορίου.
- Στον Κώδικα Συμπεριφοράς του Πρωτοκόλλου Επιχειρηματικής Κοινωνικής Συμμόρφωσης amfori BSCI.
- Στις αρχές του παγκόσμιου οργανισμού εργασίας (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION).

Ο κώδικας πρωτοβουλίας ηθικού εμπορίου (Ethical Trading Initiative) καθώς και ο κώδικας amfori BSCI περιλαμβάνεται αυτούσιος στο παράρτημα.

2. Προοίμιο

Ο κώδικας δεοντολογίας της Multy Foam είναι ένα σύνολο αρχών και αξιών που αντικατοπτρίζουν τις πεποιθήσεις της εταιρίας και τις προσδοκίες της απέναντι στους επιχειρηματικούς της εταίρους.

Ο κώδικας δεοντολογίας της Multy Foam, αναφέρεται σε διεθνείς συμβάσεις όπως η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, τα Δικαιώματα του Παιδιού, οι Επιχειρηματικές Αρχές, οι κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις επιχειρήσεις, οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ, οι παγκόσμιες συμβάσεις του ΟΗΕ και της Διεθνούς Οργάνωσης για τις συμβάσεις και τις προτάσεις σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού, την Ελληνική και την Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

3. Οι Αξίες μας

- ❖ **Συνεχής βελτίωση:** Η εταιρία μας δεσμεύεται να εφαρμόσει τον παρόν κώδικα δεοντολογίας προσεγγίζοντας τον βήμα – βήμα και επιδιώκει από τους επιχειρηματικούς της εταίρους να εξασφαλίζουν τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας, όπως θα φροντίσει να κάνει και η ίδια η Multy Foam.
- ❖ **Συνεργασία:** Η συνεργασία της Multy Foam με τους επιχειρηματικούς της εταίρους και η υιοθέτηση μιας κοινής προσέγγισης στα θέματα των συνθηκών εργασίας, δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες βελτίωσης των συνθηκών αυτών. Η αξία της συνεργασίας είναι εξίσου σημαντική στη σχέση με τους επιχειρηματικούς εταίρους της αλυσίδας εφοδιασμού και ιδιαίτερα δε με εκείνους τους επιχειρηματικούς εταίρους που χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη για να βελτιωθούν. Επίσης, το πνεύμα συνεργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό στη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και των ενδιαφερόμενων μερών και σε άλλα πεδία.
- ❖ **Παρακίνηση:** Ένας από τους βασικούς στόχους για τη Multy Foam είναι να παρακινεί τους επιχειρηματικούς της εταίρους και ιδιαιτέρως τους παραγωγούς, να αναπτύξουν τις αλυσίδες εφοδιασμού τους κατά τέτοιο τρόπο που θα σέβεται τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα και να αναπτύξουν στις επιχειρηματικές τους μονάδες τα εργαλεία και τα μέσα που απαιτούνται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις αλυσίδες εφοδιασμού με βιώσιμο τρόπο. Επίσης η ανάπτυξη συστημάτων εσωτερικής διαχείρισης διαδραματίζει κρίσιμο

ρόλο στην εισαγωγή των αρχών του της Multy Foam στην καρδιά της επιχειρηματικής κουλτούρας της επιχείρησης.

4. Εφαρμογή του Κώδικα

Οι αρχές που ορίζονται από τον κώδικα δεοντολογίας της Multy Foam, αποτελούν τους επιθυμητούς στόχους και τις ελάχιστες προσδοκίες που έχει η Multy Foam αναφορικά με τον κώδικα δεοντολογίας των εφοδιαστικών αλυσίδων.

Η Multy Foam δεσμεύεται να κάνει κάθε προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων που καθορίζονται σε αυτόν τον κώδικα δεοντολογίας.

Παρόλο που δεν μπορεί να εγγυηθεί την πλήρη συμμόρφωση όλων των επιχειρηματικών εταιρών της, η Multy Foam δεσμεύεται να λάβει ικανοποιητικά και επαρκή μέτρα για να συμμορφωθούν με τις αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας της.

1. Τήρηση των κανονισμών

Η τήρηση του Εθνικού και του Ευρωπαϊκού νόμου είναι η πρώτη υποχρέωση της Multy Foam.

Σε περίπτωση όμως όπου οι Ελληνικοί, οι Ευρωπαϊκοί νόμοι και κανονισμοί έρχονται σε αντίθεση ή έχουν διαφορετικό πρότυπο προστασίας από τον κώδικα δεοντολογίας του BSCI ή του ITA, η Multy Foam δεσμεύεται να βρει τρόπο έτσι ώστε να συμμορφωθεί με τους τοπικούς νόμους αλλά ταυτόχρονα να παρέχει τη μέγιστη προστασία στους εργαζόμενους και το περιβάλλον.

2. Διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας και Φαινόμενο «Επηρεασμού»

Η Multy Foam αντιμετωπίζει με υπεύθυνο τρόπο τις σχέσεις της με τους επιχειρηματικούς της εταίρους και περιμένει την ίδια αντιμετώπιση και από αυτούς.

Αυτό απαιτεί συνεργασία, όπου κάθε επιχειρηματικός εταίρος, εμπλέκει με τη σειρά του, τους αντίστοιχους επιχειρηματικούς του εταίρους, λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας της Multy Foam και ανταλλάσσει πληροφορίες για την έγκαιρη αντιμετώπιση κάθε πρόκλησης που προκύπτει. Συνεπώς η Multy Foam επιθυμεί μέσω της συνεργασίας της, να μνησεί τους συνεργάτες της στον κώδικα δεοντολογίας της και αυτοί με τη σειρά τους να προσπαθήσουν να κάνουν το ίδιο με τους δικούς τους επιχειρηματικούς εταίρους.

Η Multy Foam επιδιώκει, αυτή και οι επιχειρηματικοί της εταίροι να αναλύσουν λεπτομερέστερα τα βασικά αίτια των δυσμενών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα, ιδίως όταν προέρχονται από περιοχές ή κλάδους υψηλού κινδύνου και προτείνει προκειμένου να ενσωματωθεί αυτή η υποχρέωση, οι επιχειρηματικοί εταίροι να ενεργήσουν πολύ προσεκτικά και να αναπτύξουν σε ένα καλό επίπεδο τα αναγκαία συστήματα, τις πολιτικές και τις διαδικασίες διαχείρισης, καθώς και να αποτρέψουν και να

αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά κάθε αρνητική επίπτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Η διακοπή μιας επιχειρηματικής σχέσης ή μιας σύμβασης με έναν επιχειρηματικό εταίρο εξαιτίας δυσκολιών για την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας της, θεωρείται έσχατη λύση. Εντούτοις, μπορεί να χρειαστεί να τερματιστεί μια επιχειρηματική σχέση ή σύμβαση, εάν ο επιχειρηματικός εταίρος αποτύχει να συμμορφωθεί με τις αρχές που ορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας της και / ή όταν ο επιχειρηματικός εταίρος είναι απρόθυμος να αναλάβει τα μέτρα που απαιτούνται για την εκπλήρωση οποιασδήποτε από τις υποχρεώσεις που καθορίζονται ή / και είναι έμφυτα με τον κώδικα δεοντολογίας της.

5. Συμμετοχή και προστασία των εργαζομένων

Πρωταρχικός στόχος της Multy Foam είναι η συνεχής εξασφάλιση και βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας των εργαζομένων, έτσι ώστε να μπορούν να εργάζονται σε ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον. Αυτό επιτυγχάνεται με τη συνεχή επικοινωνία της εταιρίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ανταλλάσσοντας γνώμες και ιδέες σχετικά με θέματα που αφορούν το χώρο εργασίας και έτσι μπορούν να προβλέπουν κατάλληλα μέτρα για την βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας της.

Η Multy Foam φροντίζει να ενημερώνει όσο το δυνατόν πιο αναλυτικά για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, μέσω της σύμβασης εργασίας που υπογράφεται κατά τη διαδικασία της πρόσληψης του προσωπικού.

Στη Multy Foam έχουν δημιουργηθεί δεσμοί μεταξύ των διευθυντικών στελεχών, των εργαζομένων και των αντιπροσώπων των εργαζομένων, προκειμένου να υπάρχει εποικοδομητική και αμφίδρομη επικοινωνία που θα οδηγήσει στην επιτυχή καθημερινή επιχειρηματική λειτουργία της εταιρίας.

Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση σε κάθε επίπεδο εργασίας είναι απαραίτητη, ιδιαίτερα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η Multy Foam μέσω των εκπαιδεύσεων που προσφέρει στους εργαζόμενους της, προσπαθεί να τους μεταδώσει τη γνώση προκειμένου να προστατεύσουν τους εαυτούς τους και να δημιουργήσει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Η Multy Foam παρέχει στους εργαζόμενους της, μηχανισμό διαχείρισης παραπόνων μέσω θυρίδας.

Οι εργαζόμενοι μπορούν, είτε επώνυμα είτε ανώνυμα να κάνουν απευθείας οι ίδιοι την καταγγελία τους.

Με αυτό τον τρόπο, η εταιρία μπορεί να διαπιστώσει ταχύτερα και να αποκαταστήσει τα όποια προβλήματα, εμφανιστούν στο περιβάλλον εργασίας.

6. Οι Αρχές του κώδικα δεοντολογίας της Multy Foam

Η Multy Foam αναμένει από όλους τους επιχειρηματικούς της εταίρους να τηρούν και να σέβονται τον κώδικα δεοντολογίας της.

Επιπλέον η Multy Foam ζητεί από τους σημαντικούς της επιχειρηματικούς εταίρους, να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσουν τη δική τους τήρηση του κώδικα δεοντολογίας της Multy Foam και να λαμβάνουν Ικανά μέτρα για να διασφαλίσουν ότι όλοι οι επιχειρηματικοί εταίροι που εμπλέκονται στη διαδικασία παραγωγής και εφοδιασμού τους τηρούν τον κώδικα δεοντολογίας της.

1. Το δικαίωμα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθε και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η Multy Foam σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να συνιστούν σωματεία με ελεύθερο και δημοκρατικό τρόπο, δεν κάνει διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων εξαιτίας της συνδικαλιστικής τους ιδιότητας και σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να διαπραγματεύονται συλλογικά.

Η Multy Foam δε εμποδίζει τους εκπροσώπους των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στους εργαζομένους στο χώρο εργασίας ή να αλληλοεπιδρούν μαζί τους.

Οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα να ενταχθούν ή να σχηματίσουν εργατικά σωματεία της επιλογής τους και να διαπραγματεύονται συλλογικά.

Η Multy Foam υιοθετεί μια ανοικτή στάση απέναντι στις δραστηριότητες των εργατικών σωματείων και τις οργανωτικές δραστηριότητές τους.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις και έχουν πρόσβαση για να εκτελούν καθήκοντα εκπροσώπου στον χώρο εργασίας.

Όπου το δικαίωμα στη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική διαπραγμάτευση περιορίζεται από τη νομοθεσία, η Multy Foam διευκολύνει, και δεν εμποδίζει, την ανάπτυξη παράλληλων μέσων για ανεξάρτητο και ελεύθερο συνδικαλισμό και συλλογική διαπραγμάτευση.

2. Δεν υπάρχουν διακρίσεις

Η Multy Foam δεν κάνει απολύτως καμία διάκριση, δεν αποκλείει και δεν έχει προτίμηση και δεν ασκείται καμία διάκριση στην πρόσληψη, την αποζημίωση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την προαγωγή, την απόλυση ή τη συνταξιοδότηση σε άτομα βάσει φύλου, ηλικίας, θρησκείας, φυλής, κάστας, κοινωνικής προέλευσης, αναπηρίας, εθνικής καταγωγής ή καταγωγής γενικότερα, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων ή απόψεων, σεξουαλικών επιλογών, οικογενειακών ευθυνών, οικογενειακής κατάστασης, ασθενειών ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση που θα μπορούσε να προκαλέσει διακρίσεις.

Ειδικότερα, Φροντίζει και διασφαλίζει ότι κανένας εργαζόμενος δεν πρέπει να παρενοχλείτε ή να επιπλήττεται για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται παραπάνω.

3. Δίκαιη Αμοιβή

Η Multy Foam σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν δίκαιη και επαρκή αμοιβή η οποία τους προσφέρει αξιοπρεπή διαβίωση στους ίδιους και τις οικογένειές τους. Επίσης φροντίζει ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν τις νόμιμες κοινωνικές παροχές, που πρέπει να καταβάλλονται από την εταιρία.

Η Multy Foam είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις μισθολογικές διατάξεις ή με τις οικείες συμβάσεις που έχουν εγκριθεί βάσει συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι μισθοί και οι παροχές που καταβάλλονται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας πρέπει να καλύπτουν, κατ'ελάχιστο, τα εθνικά νόμιμα πρότυπα ή τα πρότυπα αναφοράς του κλάδου, όποιο από τα δύο είναι υψηλότερο. Σε κάθε περίπτωση, ο μισθός πρέπει πάντα να αρκεί για να καλύψει τις βασικές ανάγκες και να παρέχει κάποιο διαθέσιμο εισόδημα.

Σε όλους τους εργαζόμενους πρέπει να παρέχονται γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας, όσον αφορά στον μισθό, πριν από την πρόσληψη, και σχετικά με τις λεπτομέρειες του μισθού τους για την περίοδο για την οποία καταβάλλεται, κάθε φορά που πληρώνονται.

Κρατήσεις από τους μισθούς ως πειθαρχικό μέτρο δεν πρέπει να επιτρέπονται ούτε επιτρέπονται τυχόν κρατήσεις από τους μισθούς που δεν προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χωρίς τη ρητή άδεια του εν λόγω εργαζόμενου. Όλα τα πειθαρχικά μέτρα θα πρέπει να καταγράφονται.

Οι μισθοί καταβάλλονται εγκαίρως, τακτικά και πλήρως, σύμφωνα με το πρόγραμμα καταβολής της μισθοδοσίας που ορίζεται στην αρχή κάθε έτους, σε συνεργασία με τους εργαζομένους.

Οι καταβάλλονται στους τραπεζικούς λογαριασμούς των εργαζομένων όπως απαιτείται από την Ελληνική νομοθεσία.

Η αμοιβή των εργαζομένων για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους γίνεται σε χρήμα.

Η Multy Foam ποτέ δεν έχει πραγματοποιήσει μειώσεις μισθών, ακόμη και αν αυτή τη δυνατότητα την είχε δώσει ο νόμος.

4. Αξιοπρεπείς ώρες εργασίας – οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

Η Multy Foam εφαρμόζει το πενθήμερο – οκτάωρο πρόγραμμα εργασίας, το οποίο δεν ξεπερνά τις 40 ώρες ανά εβδομάδα. Δύναται και ανάλογα με τις απαιτήσεις της παραγωγής οι εργαζόμενοι να απασχοληθούν υπερωριακά, σε αυτή την περίπτωση η εταιρία εναρμονίζεται με το Ελληνικό δίκαιο και σε καμία περίπτωση δεν ξεπερνά της 48 ώρες ανά εβδομάδα.

Στη Multy Foam, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι υπερωρίες είναι έκτακτες, η πραγματοποίηση της υπερωρίας γίνεται με τη συναίνεση των εργαζομένων και αποζημιώνονται όπως ορίζεται από την Ελληνική νομοθεσία. Επίσης η εταιρία φροντίζει να

διασφαλίζει ότι η υπερωριακή απασχόληση δεν θα επιφέρει κάποιο επιπλέον εργασιακό κίνδυνο.

Η Multy Foam σέβεται το δικαίωμα για ανάπαυση των εργαζομένων και παραμένει κλειστή καθ' όλη τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου, έτσι οι εργαζόμενοι έχουν 2 ημέρες για ανάπαυση κάθε εβδομάδα.

Η Multy Foam φροντίζει οι εφαρμοστέοι εθνικοί νόμοι, τα πρότυπα αναφοράς για τη βιομηχανία και οι συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν στην Ελλάδα να ερμηνεύονται με βάση το διεθνές πλαίσιο που καθορίζει η διεθνής οργάνωση για την εργασία.

Όλες οι υπερωρίες πρέπει να είναι εθελοντικές. Οι υπερωρίες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα εξής: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες εργασίας από μεμονωμένους εργαζόμενους και το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για να αντικαταστήσουν την τακτική απασχόληση. Οι υπερωρίες πρέπει πάντα να πληρώνονται με υψηλότερες χρεώσεις, οι οποίες συνιστάται να μην είναι χαμηλότερες από το 125% της συνήθους αμοιβής.

Το σύνολο των ωρών εργασίας σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 60 ώρες. *Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες μέσα σε περίοδο επτά ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον πληρούνται όλα τα εξής:

- αυτό επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία,
- αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση ελεύθερης διαπραγμάτευσης με μια οργάνωση εργαζομένων που εκπροσωπούν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού,
- λαμβάνονται οι κατάλληλες εγγυήσεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων,
- ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι υπάρχουν εξαιρετικές περιστάσεις, όπως η απρόσμενη αιχμή παραγωγής, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό σε κάθε περίοδο επτά ημερών ή, εφόσον επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, δύο ημέρες ρεπό για κάθε περίοδο 14 ημερών.

* Τα διεθνή πρότυπα συνιστούν τη σταδιακή μείωση των τακτικών ωρών εργασίας, κατά περίπτωση, σε 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς μείωση των μισθών των εργαζομένων με τη μείωση των ωρών.

5. Υγεία και ασφάλεια στην Εργασία

Η Multy Foam σέβονται το δικαίωμα στην υγιή εργασία, για αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων και των τοπικών κοινοτήτων, σέβεται τα ευάλωτα άτομα, όπως ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, νέους εργαζόμενους, νέες μητέρες και άτομα με αναπηρίες και φροντίζει να λαμβάνουν ειδική προστασία.

Η Multy foam συμμορφώνεται με τους κανονισμούς για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία που ισχύουν στην Ελλάδα και την Ευρώπη ή με τα διεθνή πρότυπα όπου η εσωτερική ή κοινοτική νομοθεσία είναι αδύναμη ή δεν εφαρμόζεται σωστά.

Η συνεργασία μεταξύ της διοίκησης της Multy Foam και των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή τρόπων για την εξασφάλιση ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται με τη συνεχή επικοινωνία της εταιρίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ανταλλάσσοντας γνώμες και ιδέες σχετικά με θέματα που αφορούν το χώρο εργασίας και έτσι μπορούν να προβλέπουν κατάλληλα μέτρα για την βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας της

Η Multy Foam προσπαθεί διαρκώς να εντοπίσει, να αξιολογήσει και να αντιμετωπίσει ενδεχόμενες απειλές για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα για να αποτρέψει τους εργαζόμενους της από ατυχήματα, τραυματισμούς ή ασθένειες που προέρχονται από ή σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας. Αυτό αποσκοπεί στην ελαχιστοποίηση των κινδύνων και των παραγόντων, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό.

Διαρκής επιδίωξη της εταιρίας είναι η συνεχή βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ατυχήματος, μεταξύ άλλων μέσω υποχρεωτικών ασφαλιστικών συστημάτων. (π.χ αυτοματισμοί για την αυτόματη απενεργοποίηση των μηχανημάτων). Λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου να διασφαλίσει τη σταθερότητα και την ασφάλεια του εξοπλισμού και των κτιρίων που χρησιμοποιούν, οι εργαζόμενοι. Εξασφαλίζει την κατάλληλη επαγγελματική ιατρική βοήθεια και τις σχετικές εγκαταστάσεις.

Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τακτική και καταγεγραμμένη εκπαίδευση για την υγεία και ασφάλεια τους, η οποία θα επαναλαμβάνεται στους νέους ή εκ νέου ανατεθειμένους εργαζομένους.

Εξασφαλίζει πρόσβαση σε πόσιμο νερό, ασφαλή και καθαρό χώρο σίτισης και ανάπαυσης καθώς και καθαρό και ασφαλές χώρο αποθήκευσης τροφίμων. Επιπλέον, παρέχει πάντοτε σε όλους τους εργαζομένους αποτελεσματικό Ατομικό Προστατευτικό Εξοπλισμό δωρεάν και τον αντικαθιστά όποτε αυτός φθαρεί δωρεάν.

Η Multy Foam σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων να εγκαταλείπουν τις εγκαταστάσεις από άμεσο κίνδυνο χωρίς να ζητούν άδεια.

6. Δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται παιδική εργασία.

Η Multy Foam δεν έχει απασχολήσει ποτέ άμεσα ή έμμεσα ανήλικα παιδιά και το ίδιο απαιτεί από όλους του επιχειρηματικούς της εταίρους. Η Παραβίαση αυτής της αρχής από τους επιχειρηματικούς της εταίρους είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για την συνέχιση της επιχειρηματικής συνεργασίας μαζί τους.

7. Δεν επιτρέπονται παράνομοι όροι απασχόλησης

Η Multy Foam εξασφαλίζει ότι οι εργασιακές σχέσεις δεν προκαλούν ανασφάλεια και κοινωνική ή οικονομική ζημία στους εργαζομένους της και ότι η εργασία εκτελείται βάσει αναγνωρισμένης και τεκμηριωμένης σύμβασης εργασίας, η οποία θεσπίζεται σύμφωνα με την εθνική και την Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Πριν από την πρόσληψη και την ανάληψη εργασίας, Η Multy Foam παρέχει στους υποψήφιους εργαζομένους της, κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματά τους, τις ευθύνες τους και τους όρους απασχόλησης τους, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εργασίας, των αποδοχών και των όρων πληρωμής, όλα αυτά στη σύμβαση εργασίας που υπογράφουν, αντίγραφο της οποίας λαμβάνει και ο εργαζόμενος.

Η Multy Foam στοχεύει στην παροχή αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, οι οποίες επίσης θα στηρίζουν τους εργαζομένους, τόσο γυναίκες όσο και άνδρες, ως ρόλους γονέων ή φροντιστών, ιδίως όσον αφορά τους μετανάστες και τους εποχιακούς εργαζόμενους, τα παιδιά των οποίων μπορεί να βρίσκονται πίσω στις πατρίδες τους.

Η Multy Foam δεν χρησιμοποιεί συμβάσεις απασχόλησης κατά τρόπο που σκόπιμα δεν ανταποκρίνεται στον πραγματικό σκοπό του νόμου, όπως προγράμματα μαθητείας όπου δεν υπάρχει πρόθεση εκπαίδευσης ή να προσφερθεί κανονική απασχόληση, εποχιακή εργασία και χρήση υπεργολαβίας για την κατάχρηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

8. Παρέχεται τακτική εργασία

Στο μέτρο του δυνατού, η εργασία που εκτελείται πρέπει να βασίζεται σε αναγνωρισμένη εργασιακή σχέση που τεκμηριώνεται μέσω της εθνικής νομοθεσίας και στην πράξη.

Δεν πρέπει να αποφεύγονται οι υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους δυνάμει εργατικών νόμων και κανονισμών ή νόμων και κανονισμών κοινωνικής ασφάλισης που απορρέουν από την τακτική εργασιακή σχέση, μέσω συμβάσεων αποκλειστικά για παροχή εργασίας, υπεργολαβιών ή συμφωνιών για εργασία κατ' οίκον, είτε μέσω προγραμμάτων μαθητείας όπου δεν υπάρχει καμία πραγματική πρόθεση μετάδοσης δεξιοτήτων ή παροχής τακτικής απασχόλησης, ούτε πρέπει να αποφεύγονται οποιεσδήποτε τέτοιες υποχρεώσεις μέσω της υπερβολικής χρήσης των συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου.

9. Δεν επιτρέπεται εξαναγκασμένη εργασία – Η εργασία είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής.

Η Multy Foam δεν εξαναγκάζει σε οποιαδήποτε παράνομη μορφή εργασίας, τους εργαζομένους της. (σκληρά, διακίνηση, μη εθελοντική εργασία). Επίσης εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν υπόκεινται σε απάνθρωπη ή εξευτελιστική μεταχείριση, σωματικές τιμωρίες, ψυχικό ή σωματικό εξαναγκασμό ή / και λεκτική βία. Η Παραβίαση αυτής της αρχής από τους επιχειρηματικούς της εταίρους είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για την συνέχιση της επιχειρηματικής συνεργασίας μαζί τους. ¹²

Όλοι οι επιχειρηματικοί εταίροι της Multy Foam θα πρέπει να ενεργούν με ιδιαίτερη επιμέλεια κατά την πρόσληψη και την πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα.

Επιτρέπεται στους εργαζομένους της εταιρίας το δικαίωμα να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να τερματίσουν ελεύθερα την σχέση εργασία τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι θα ενημερώσουν εγκαίρως την εταιρία, έτσι ώστε να μπορεί να βρει αντικαταστάτη για τη θέση.

Όλες οι πειθαρχικές επιπλήξεις καθορίζονται εγγράφως και εξηγούνται προφορικώς στους εργαζομένους με σαφή και κατανοητό τρόπο.

10. Προστασία του Περιβάλλοντος

Η Multy Foam σέβεται και λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή της υποβάθμισης του περιβάλλοντος. Αξιολογεί τις σημαντικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων της και έχει θεσπίσει αποτελεσματικές πολιτικές και διαδικασίες που να αντικατοπτρίζουν την περιβαλλοντική τους ευθύνη, εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη και την ελαχιστοποίηση των δυσμενών επιπτώσεων στην κοινωνία, τους φυσικούς πόρους και το γενικό περιβάλλον.

Εναρμονίζεται και ελέγχεται από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, υποβάλλοντας εκθέσεις απόβλητων και περιβαλλοντικών επιπτώσεων.

11. Ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά

Η Multy Foam καταδικάζει οποιαδήποτε πράξη διαφθοράς, εκβιασμού ή υπεξαίρεσης και δωροδοκίας, όπως ενδεικτικά, προσφέροντας, παραχωρώντας ή αποδέχοντας οποιαδήποτε μορφής χρηματισμού ή άλλα κίνητρα.

Η Multy Foam φροντίζει για τη δημοσίευση των οικονομικών της αποτελεσμάτων όπως ορίζει η Ελληνική νομοθεσία, οι πληροφορίες αυτές δημοσιεύονται ακέραιες και ελέγχονται από ορκωτούς ελεγκτές, διασφαλίζοντας ότι κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να έχει μια σαφή και ολοκληρωμένη εικόνα για τις δραστηριότητες της.

Η Multy Foam σέβεται τα προσωπικά δεδομένα, όλων των μερών που έρχονται σε επαφή μαζί της, συλλέγει, χρησιμοποιεί και να επεξεργάζεται με τη δέουσα προσοχή προσωπικές πληροφορίες (συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών δεδομένων, των εργαζομένων, των επιχειρηματικών εταίρων, των πελατών και των καταναλωτών). Η συλλογή, η χρήση και η άλλη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων συμμορφώνεται με τους νόμους περί προστασίας της ιδιωτικής ζωής, των πληροφοριών, τις κανονιστικές απαιτήσεις και η εταιρία είναι πλήρως συμμορφωμένη με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.

12. Δεν επιτρέπεται σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση

Απαγορεύονται η σωματική κακοποίηση ή πειθαρχία, η απειλή σωματικής κακοποίησης, σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης και η λεκτική κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού. Οι διατάξεις του παρόντος κώδικα αποτελούν ελάχιστα και όχι μέγιστα πρότυπα, και ο παρών κώδικας δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να αποτρέψει τις εταιρείες από την υπέρβαση αυτών των προτύπων.

7. Παράρτημα

1. *amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας*

Ο παρών **amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας**, έκδοση 1/2014, στοχεύει στη διαμόρφωση των αξιών και των αρχών που οι συμμετέχοντες του **amfori BSCI** προσπαθούν να εφαρμόσουν στις αλυσίδες εφοδιασμού τους. Έχει εγκριθεί από το συμβούλιο του Foreign Trade Association (**amfori από 1/1/2018**) στις 28 Νοεμβρίου 2013 και αντικαθιστά τον BSCI Κώδικα Δεοντολογίας έκδοση 2009 και όλες τις μεταφράσεις του. Ο παρών amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας αποτελείται από τρία βασικά τμήματα πληροφοριών: α) Προοίμιο, Ερμηνεία, Αξίες και Εφαρμογή, που θα πρέπει να ισχύουν σε όλες τις Επιχειρήσεις. β) Αρχές που αφορούν ειδικότερα τους επιχειρηματικούς συνεργάτες των Συμμετεχόντων στο Amfori BSCI και γ) τους όρους εφαρμογής του amfori BSCI για επιχειρηματικούς συνεργάτες, το Γλωσσάριο BSCI, το οποίο αποτελεί σύνολο ορισμών που ισχύουν στο πλαίσιο του BSCI, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστα μέρη του Κώδικα και παρέχουν λεπτομερέστερες πληροφορίες σχετικά με την ερμηνεία και την εφαρμογή του amfori BSCI.

Ο amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας έκδοση 1/2014 τίθεται σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2014. Η

παρακολούθηση του amfori BSCI σε σχέση με τις αρχές του παρόντος κώδικα θα ξεκινήσει τον Ιανουάριο του

2015. Ως εκ τούτου, οι αξιολογήσεις σύμφωνα με τον Κώδικα BSCI 2009 δεν θα ισχύουν πλέον από τον

Ιανουάριο του 2015. Η αγγλική έκδοση αυτού του εγγράφου είναι η μόνη νομικά δεσμευτική.

I. Προοίμιο

Η Amfori BSCI (amfori BSCI) ιδρύθηκε από την FTA amfori, αναγνωρίζοντας ότι το διεθνές εμπόριο αποτελεί βασικό μέσο για την ανθρώπινη ευημερία και την κοινωνική οικονομική ανάπτυξη.

Αυτός ο amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας (**amfori BSCI Code of Conduct**) είναι ένα σύνολο αρχών και αξιών που αντικατοπτρίζουν τις πεποιθήσεις των συμμετεχόντων στο Amfori BSCI και τις προσδοκίες τους απέναντι στους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες.

Ο amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας αναφέρεται σε διεθνείς συμβάσεις όπως η Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τα Δικαιώματα του Παιδιού και οι Επιχειρηματικές Αρχές, τις κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τις Επιχειρήσεις, τις Κατευθυντήριες Γραμμές του ΟΟΣΑ, τις Συμβάσεις και

τις Συστάσεις των Ηνωμένων Εθνών και της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Οι επιχειρήσεις που υιοθετούν τον amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας δεσμεύονται να ανταποκρίνονται στις αρχές που αναγράφονται στο παρόν και στο πλαίσιο της επιρροής ευθύνη τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Οι συμμετέχοντες του amfori BSCI (**amfori BSCI Participants**) επιδιώκουν εποικοδομητικό και ανοιχτό διάλογο μεταξύ των επιχειρηματικών συνεργατών και των ενδιαφερομένων μερών προκειμένου να ενισχυθούν οι αρχές της κοινωνικής ευθύνης στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, θεωρούν ότι η δημιουργία ομαλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης αποτελεί βασικό στοιχείο για βιώσιμες επιχειρήσεις.

II. Ερμηνεία

Στον amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας, οι όροι "επιχειρήσεις" καλύπτουν τόσο τους συμμετέχοντες στο Amfori BSCI όσο και τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες στην αλυσίδα εφοδιασμού, ιδίως τους παραγωγούς. Τα παραρτήματα που αναφέρονται στο τέλος του amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας (Όροι Εφαρμογής, Αναφορές BSCI και Γλωσσάριο BSCI) αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας. Ο amfori BSCI Κώδικας Δεοντολογίας πρέπει να διαβάζεται και να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με αυτά.

Κάθε επιχείρηση έχει να τηρήσει διαφορετικούς όρους εφαρμογής, ανάλογα με την θέση της στην αλυσίδα εφοδιασμού και σχετικά με το εάν θα αξιολογείται ή όχι στο πλαίσιο του amfori BSCI.

III. Αξίες μας

Με την υιοθέτηση του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας και την κοινοποίησή του στην αλυσίδα εφοδιασμού τους, οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI αποδέχονται τις ακόλουθες αξίες:

➤ **Συνεχής βελτίωση:** Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν τον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας και να βελτιώνουν συνεχώς την εφαρμογή του. Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI αναμένουν από τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες να εξασφαλίσουν τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας στους οργανισμούς τους.

➤ **Συνεργασία:** Με τη συνεργασία και την υιοθέτηση μιας κοινής προσέγγισης, οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI θα έχουν μεγαλύτερες δυνατότητες και καλύτερες πιθανότητες βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στις αλυσίδες εφοδιασμού τους. Η αξία της συνεργασίας είναι εξίσου σημαντική σε σχέση με τους επιχειρηματικούς συνεργάτες στην αλυσίδα εφοδιασμού, ιδιαίτερα με εκείνους που χρειάζονται υποστήριξη για να βελτιωθούν. Ομοίως, το πνεύμα συνεργασίας είναι εξίσου σημαντικό στη σχέση μεταξύ επιχειρήσεων και ενδιαφερομένων μερών σε όλα τα επίπεδα.

➤ **Ενδυνάμωση:** Ο κεντρικός στόχος του Amfori BSCI είναι να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες στο Amfori

BSCI και τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες, ιδιαίτερα στην περίπτωση παραγωγών που αξιολογούνται, να αναπτύξουν τις αλυσίδες εφοδιασμού τους με τρόπο που να σέβεται τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, όπως επίσης να παρέχει στις επιχειρήσεις της αλυσίδας εφοδιασμού τα απαιτούμενα εργαλεία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας με βιώσιμο τρόπο. Η ανάπτυξη συστημάτων εσωτερικής διαχείρισης διαδραματίζουν

καθοριστικό ρόλο στην υιοθέτηση των αρχών του Amfori BSCI και την υιοθέτηση τους στην κουλτούρα των επιχειρήσεων.

IV. Εκτέλεση

Οι αρχές που ορίζονται στον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας αντιπροσωπεύουν τους φιλόδοξους **στόχους και τις ελάχιστες προσδοκίες** που έχουν οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI όσον αφορά την κοινωνική ευθύνη της αλυσίδας εφοδιασμού τους.

Παρόλο που οι φιλοδοξίες θα παραμείνουν αμετάβλητες, οι ελάχιστες προσδοκίες του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας, οι οποίες αντικατοπτρίζουν επαληθεύσιμα κοινωνικά πρότυπα, ενδέχεται να αλλάξουν σύμφωνα με τις μεταβολές στην κοινωνία.

Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI δεσμεύονται να καταβάλουν κάθε προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων που καθορίζονται στον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας. Παρόλο που δεν μπορούν να εγγυηθούν τον πλήρη έλεγχο όλων των επιχειρηματικών τους συνεργατών ανά πάσα στιγμή, οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI δεσμεύονται να λάβουν μέτρα ώστε αυτοί να συμμορφώνονται με τις αρχές του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας, ιδίως σε περιοχές και / ή στους τομείς όπου υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος μη τήρησης του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας. Περιττό να αναφέρουμε ότι η πλήρης τήρηση είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο, πόρους και προσπάθεια. Στην οποία ωστόσο κενά, ελλείψεις, αποτυχίες και απρόβλεπτα περιστατικά θα παραμένουν πάντοτε ως πιθανότητα. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI δεσμεύονται για την έγκαιρη ανίχνευση, την παρακολούθηση και την αποκατάσταση όλων αυτών των αποτυχιών στην **αλυσίδα εφοδιασμού** τους και παραμένουν σταθερή στην δέσμευση τους με τους εμπλεκόμενους φορείς που ασχολούνται πραγματικά με την κοινωνική ηθική.

Τήρηση κώδικα

Η τήρηση της εθνικής νομοθεσίας είναι η πρώτη υποχρέωση των επιχειρήσεων. Σε χώρες όπου οι εθνικοί νόμοι και κανονισμοί είναι σε σύγκρουση ή έχουν διαφορετικό επίπεδο προστασίας από τον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναζητήσουν τρόπους για να συμμορφωθούν με αυτές τις αρχές που παρέχουν την υψηλότερη προστασία στους εργαζόμενους και το περιβάλλον.

Διαχείριση αλυσίδας εφοδιασμού και αλληλουχία

Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI αναγνωρίζουν την ικανότητά τους να επηρεάζουν τις κοινωνικές αλλαγές στην αλυσίδα εφοδιασμού τους μέσω των αγορών τους. Διαχειρίζονται τις σχέσεις τους με όλους τους επιχειρηματικούς συνεργάτες με υπεύθυνο τρόπο και αναμένουν το ίδιο σε αντάλλαγμα.

Αυτό απαιτεί μια συνεταιριστική προσέγγιση όπου κάθε επιχείρηση (α) εμπλέκει τους αντίστοιχους επιχειρηματικούς της συνεργάτες. (β) λαμβάνει όλα τα εύλογα και κατάλληλα μέτρα στη σφαίρα επιρροής της, που απαιτούνται για την εφαρμογή του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας και (γ) ανταλλάσσει πληροφορίες για την έγκαιρη αναγνώριση κάθε επίδρασης που απαιτεί μείωση.

Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI και οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τους προσπαθούν να αναλύσουν τα βασικά αίτια κάθε τέτοιας δυσμενούς επίδρασης στα ανθρώπινα δικαιώματα, ιδίως όταν προέρχονται από περιοχές ή τομείς υψηλού κινδύνου. Προκειμένου να ενσωματωθεί αυτή η ευθύνη, οι επιχειρήσεις πρέπει να ενεργήσουν με τη

δέουσα επιμέλεια και να αναπτύξουν σε ικανοποιητικό βαθμό τα απαραίτητα συστήματα, πολιτικές και διαδικασίες διαχείρισης, καθώς και να αποτρέψουν αποτελεσματικά και να αντιμετωπίσουν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που μπορεί να εντοπιστούν στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Για τους παραγωγούς που θα αξιολογούνται, τα συστήματα εσωτερικής διαχείρισης ενθαρρύνονται ιδιαίτερα ως ένας αποτελεσματικός τρόπος ενσωμάτωσης του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας στις επιχειρηματικές τους πρακτικές.

Ο τερματισμός μιας επιχειρηματικής σχέσης ή μιας ατομικής σύμβασης με έναν επιχειρηματικό συνεργάτη εξαιτίας αποτυχίας του στην εφαρμογή του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας θεωρείται ως έσχατη λύση. Εντούτοις, μπορεί να χρειαστεί να τερματιστεί μια επιχειρηματική σχέση ή μια μεμονωμένη σύμβαση, εάν ο επιχειρηματικός συνεργάτης δεν ενεργήσει κατά τρόπο σύμφωνο με τις αρχές που ορίζονται στον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας ή / και όταν ο επιχειρηματικός συνεργάτης δεν είναι πρόθυμος να λάβει τα μέτρα για την εκπλήρωση οποιασδήποτε από τις υποχρεώσεις που καθορίζεται ή / και απαιτείται από τον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας .

Συμμετοχή και προστασία των εργαζομένων

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να θεσπίσουν καλές πρακτικές διαχείρισης που λαμβάνουν υπόψιν τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους μέσα από μια ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με θέματα που αφορούν το χώρο εργασίας και να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων σύμφωνα με τις προσδοκίες του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας. Οι επιχειρήσεις πρέπει να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα για να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις πρέπει να αναπτύξουν διαδικασίες μεταξύ των εργοδοτών, των διευθυντικών στελεχών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων προκειμένου να ενσωματώσουν αυτές τις πρακτικές στην επιχειρηματική λειτουργία τους με επιτυχία. Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση σε κάθε επίπεδο εργασίας είναι απαραίτητη, ιδιαίτερα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δημιουργήσουν ή να συμμετάσχουν σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς υποδοχής επισημάνσεων για μεμονωμένα άτομα και κοινότητες που ενδέχεται να επηρεαστούν αρνητικά από τις δραστηριότητες τους. Ακόμη και όταν οι νομικές λύσεις είναι αποτελεσματικές και διαθέτουν επαρκείς πόρους, οι μηχανισμοί επισημάνσεων μπορούν να προσφέρουν ιδιαίτερα πλεονεκτήματα όπως η ταχύτητα πρόσβασης και αποκατάστασης, το μειωμένο κόστος και η διακρατική εμβέλεια.

V. Αρχές

Οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI απαιτούν από όλους τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες να τηρούν τον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας. Επιπλέον, όλοι οι επιχειρηματικοί συνεργάτες που αξιολογούνται βάσει των παρακάτω αρχών πρέπει να αποδείξουν ότι λαμβάνουν (α) όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσουν τη δική τους τήρηση του Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας και (β) εύλογα μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι όλοι οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τους που συμμετέχουν στη διαδικασία παραγωγής τηρούν τον Amfori BSCI Κώδικα Δεοντολογίας.

Το δικαίωμα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθε και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες: α) σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων να συνιστούν συλλογικές

εργασιακές ομάδες με ελεύθερο και δημοκρατικό τρόπο · (β) δεν μεροληπτούν εις βάρος των εργαζομένων εξαιτίας της συνδικαλιστικής τους συμμετοχής και (γ) σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων να διαπραγματεύονται συλλογικά.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες δεν εμποδίζουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στους εργαζομένους στο χώρο εργασίας ή να συνδιαλέγονται μαζί τους.

Όταν δραστηριοποιούνται σε χώρες όπου η συνδικαλιστική δραστηριότητα είναι παράνομη ή όταν δεν επιτρέπεται ελεύθερη και δημοκρατική συνδικαλιστική δραστηριότητα, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες απαιτείται να σέβονται την αρχή αυτή επιτρέποντας στους εργαζόμενους να εκλέγουν ελεύθερα τους δικούς τους αντιπροσώπους με τους οποίους η εταιρεία διαπραγματεύεται σχετικά με εργασιακά θέματα.

Δεν υπάρχουν διακρίσεις

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες δεν πρέπει να κάνουν διακρίσεις, να αποκλείουν ή να έχουν κάποια προτίμηση για πρόσωπα βάσει φύλου, ηλικίας, θρησκείας, φυλής, κάστας, κοινωνικής προέλευσης, αναπηρίας, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, πολιτικές απόψεις, σεξουαλικό προσανατολισμό, οικογενειακή κατάσταση, ασθένεια ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση που θα μπορούσε να προκαλέσει διακρίσεις. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να παρενοχλούνται ή να τιμωρούνται για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται παραπάνω.

Δίκαιη αμοιβή

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν δίκαιη αμοιβή επαρκή για να τους προσφέρει αξιοπρεπή διαβίωση για τους ίδιους και τις οικογένειές τους, καθώς και τις κοινωνικές παροχές που χορηγούνται νόμιμα, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που καθορίζονται παρακάτω. Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες πρέπει τουλάχιστον να συμμορφώνονται με τους μισθούς που επιβάλλονται από τις κυβερνητικές ελάχιστες μισθολογικές διατάξεις ή τα βιομηχανικά πρότυπα που έχουν εγκριθεί βάσει συλλογικών διαπραγματεύσεων και να καταβάλουν όποιους είναι υψηλότεροι.

Οι μισθοί πρέπει να καταβάλλονται έγκαιρα, τακτικά και πλήρως σε χρήματα. Η μερική πληρωμή με τη μορφή επιδόματος "σε είδος" γίνεται αποδεκτή σύμφωνα με τις προδιαγραφές της ΔΟΕ. Το ύψος των αμοιβών πρέπει να αντικατοπτρίζει τις δεξιότητες και την εκπαίδευση των εργαζομένων και να αναφέρεται στις κανονικές ώρες εργασίας.

Οι εκπτώσεις θα γίνονται δεκτές μόνο υπό τους όρους και στο βαθμό που ορίζει ο νόμος ή καθορίζεται από συλλογική σύμβαση.

Αξιοπρεπείς ώρες εργασίας

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να εργάζονται πάνω από 48 ώρες τακτικά την εβδομάδα, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που ορίζονται παρακάτω. Ωστόσο, το *amfori* BSCI αναγνωρίζει τις εξαιρέσεις που καθορίζει η ΔΟΕ.

Οι εθνικοί νόμοι, τα πρότυπα για τη βιομηχανία ή οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να ερμηνεύονται στο διεθνές πλαίσιο που καθορίζει η ΔΟΕ.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που ορίζονται από τη ΔΟΕ, μπορεί να ξεπεραστεί το όριο των ωρών εργασίας που περιγράφεται παραπάνω, οπότε επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση.

Η χρήση των υπερωριών πρέπει να είναι έκτακτη, εθελοντική, να καταβάλλεται με ασφάλιστρο τουλάχιστον ενός τρίτου του κανονικού και δεν πρέπει να αυξάνει την πιθανότητα επαγγελματικών κινδύνων. Επιπλέον, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες απαιτείται να παρέχουν στους εργαζομένους τους το δικαίωμα ανάπαυσης κάθε εργάσιμη ημέρα και το δικαίωμα σε τουλάχιστον μία ημέρα ανά επτά ημέρες, εκτός αν ισχύουν εξαιρέσεις που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις.

Υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν σέβονται το δικαίωμα στην υγιή εργασία και τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων και των τοπικών κοινοτήτων, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που εκτίθενται στη συνέχεια. Τα ευάλωτα άτομα, όπως - αλλά όχι περιοριστικά - νέοι εργαζόμενοι, νέες και εγγυοί και άτομα με αναπηρίες, πρέπει να λαμβάνουν ειδική προστασία.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες πρέπει να συμμορφώνονται με τους κανονισμούς για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία ή με τα διεθνή πρότυπα όπου η εθνική νομοθεσία είναι αδύναμη ή δεν εφαρμόζεται σωστά.

Η συνεργασία μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων ή / και των εκπροσώπων τους είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων για την εξασφάλιση ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη δημιουργία επιτροπών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες μεριμνούν ώστε να υπάρχουν συστήματα για την ανίχνευση, την αξιολόγηση, την αποφυγή και την αντιμετώπιση ενδεχόμενων απειλών για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Λαμβάνουν αποτελεσματικά μέτρα για να αποτρέψουν τους εργαζόμενους από ατυχήματα, τραυματισμούς ή ασθένειες που προκύπτουν, σχετίζονται ή συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αποσκοπούν στην ελαχιστοποίηση, στο μέτρο του δυνατού, των αιτιών των κινδύνων που ενυπάρχουν στο χώρο εργασίας. Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες επιδιώκουν την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ατυχήματος, μεταξύ άλλων μέσω συστημάτων υποχρεωτικής ασφάλισης.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα εντός της σφαίρας επιρροής τους, προκειμένου να διασφαλίζουν τη σταθερότητα και την ασφάλεια του εξοπλισμού και των κτιρίων που χρησιμοποιούν, συμπεριλαμβανομένων των εγκαταστάσεων κατοικίας των εργαζομένων όταν παρέχονται από τον εργοδότη, καθώς και για την προστασία από οιαδήποτε προβλεπόμενη κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων να εγκαταλείπουν τις εγκαταστάσεις όταν συντρέχει άμεσος κίνδυνος χωρίς να ζητούν άδεια.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες εξασφαλίζουν επαρκή επαγγελματική ιατρική βοήθεια και συναφείς ευκολίες. Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες εξασφαλίζουν πρόσβαση σε πόσιμο νερό, σε ασφαλείς και καθαρές περιοχές ανάπαυσης, καθώς και χώρους υγιεινής και ασφαλούς μαγειρέματος και αποθήκευσης τροφίμων.

Επιπλέον, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες παρέχουν πάντοτε αποτελεσματικό εξοπλισμό ατομικής προστασίας (PPE) σε όλους τους εργαζόμενους δωρεάν.

Παιδική Εργασία

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν δεν απασχολούν άμεσα ή έμμεσα παιδιά κάτω από την ελάχιστη ηλικία ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, όπως ορίζεται από το νόμο, η οποία δεν θα είναι μικρότερη των 15 ετών, εκτός εάν ισχύουν οι εξαιρέσεις που αναγνωρίζονται από τη ΔΟΕ.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες πρέπει να καθιερώσουν ισχυρούς μηχανισμούς επαλήθευσης της ηλικίας ως μέρος της διαδικασίας πρόσληψης, οι οποίοι δεν θα υποβαθμίζουν ή θα μειώνουν την αξιοπρέπεια του ατόμου. Η αρχή αυτή αποσκοπεί στην προστασία των παιδιών από οποιαδήποτε μορφή εκμετάλλευσης. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίνεται σε περίπτωση άρνησης πρόσληψης των παιδιών, καθώς υπάρχει κίνδυνος να τα εκμεταλλευτούν σε πιο επικίνδυνη απασχόληση, όπως η πορνεία ή η διακίνηση ναρκωτικών. Κατά την άρνηση πρόσληψης των παιδιών, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες θα πρέπει να προσδιορίσουν με ενεργό τρόπο τα μέτρα για την προστασία των παιδιών που επηρεάζονται. Όπου είναι εφικτό, να επιδιώκουν τη δυνατότητα παροχής αξιοπρεπούς εργασίας στα ενήλικα μέλη του νοικοκυριού της οικογένειας των επηρεαζόμενων παιδιών.

Ειδική προστασία για τους νέους εργαζόμενους

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν εξασφαλίζουν ότι οι νέοι δεν εργάζονται τη νύχτα και ότι προστατεύονται από συνθήκες εργασίας που είναι επιβλαβείς για την υγεία, την ασφάλεια, την ηθική και την ανάπτυξή τους, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που ορίζονται στην αρχή αυτή.

Όταν απασχολούνται νέοι εργαζόμενοι, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι (α) το είδος της εργασίας δεν είναι επιβλαβές για την υγεία ή την ανάπτυξή τους · β) το ωράριο εργασίας τους δεν είναι απαγορευτικό για τη φοίτησή τους στο σχολείο, τη συμμετοχή τους στον επαγγελματικό προσανατολισμό που έχει εγκριθεί από την αρμόδια αρχή ή την ικανότητά τους να επωφελούνται από προγράμματα κατάρτισης ή διδασκαλίας.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες θέτουν τους αναγκαίους μηχανισμούς για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την μείωση της βλάβης των νέων εργαζομένων. με ιδιαίτερη προσοχή στην πρόσβαση που θα έχουν οι νέοι εργαζόμενοι σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς διαμαρτυρίας και σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Δεν υπάρχει επισφαλής απασχόληση

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που καθορίζονται στο παρόν κεφάλαιο, α) εξασφαλίζουν ότι οι εργασιακές σχέσεις τους δεν προκαλούν ανασφάλεια και κοινωνική ή οικονομική ευπάθεια στους εργαζομένους τους β) η εργασία εκτελείται βάσει αναγνωρισμένης και τεκμηριωμένης σχέσης εργασίας, η οποία θεσπίζεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συνθήκες ή την πρακτική και τα διεθνή πρότυπα εργασίας, ανάλογα με το ποια από τις δύο παρέχει μεγαλύτερη προστασία.

Πριν από την ανάληψη εργασίας, οι επιχειρηματικοί συνεργάτες πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα, τις ευθύνες τους και

τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εργασίας, των αποδοχών και των όρων πληρωμής.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες θα πρέπει να στοχεύουν στην παροχή αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, οι οποίες επίσης θα στηρίζουν τους εργαζομένους, τόσο γυναίκες όσο και άνδρες, στους ρόλους γονέων ή κηδεμονων, ιδίως όσον αφορά τους μετανάστες και τους εποχιακούς εργαζόμενους, τα παιδιά των οποίων μπορεί να παραμείνουν στις πατρίδες τους.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες δεν πρέπει να χρησιμοποιούν ρυθμίσεις απασχόλησης κατά τρόπο που σκόπιμα δεν ανταποκρίνεται στον πραγματικό σκοπό του νόμου. Αυτό περιλαμβάνει - αλλά δεν περιορίζεται

σε - α) προγράμματα μαθητείας όπου δεν υπάρχει πρόθεση να μεταβιβαστούν δεξιότητες ή να προσφερθεί κανονική απασχόληση, β) εποχικότητα ή εργασία έκτακτης ανάγκης όταν χρησιμοποιείται για να υπονομεύεται η προστασία των εργαζομένων και γ) Επιπλέον, η χρήση της υπεργολαβίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για να υπονομεύσει τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Δεν υπάρχει καταναγκαστική εργασία

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες δεν πρέπει να εμπλέκονται σε οποιαδήποτε μορφή δουλείας, καταναγκαστικής, εμπορίας ή μη εθελοντικής εργασίας.

Οι επιχειρήσεις θα διακινδυνεύσουν να κατηγορηθούν ως συνεργεί εάν επωφεληθούν από τη χρήση αυτών των μορφών εργασίας από τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες ενεργούν με ιδιαίτερη επιμέλεια κατά την πρόσληψη και ειδικότερα την πρόσληψη μεταναστών εργαζομένων, τόσο άμεσα όσο και έμμεσα.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες επιτρέπουν στους εργαζομένους τους το δικαίωμα να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να τερματίσουν ελεύθερα την εργασία τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνουν εγκαίρως τον εργοδότη.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν υπόκεινται σε απάνθρωπη ή εξευτελιστική μεταχείριση, σωματικές τιμωρίες, ψυχικό ή σωματικό εξαναγκασμό ή / και λεκτική βία.

Όλες οι πειθαρχικές διαδικασίες πρέπει να καθορίζονται εγγράφως και πρέπει να εξηγούνται προφορικά στους εργαζομένους με σαφή και κατανοητό τρόπο.

Προστασία του περιβάλλοντος

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν αυτή την αρχή όταν λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή της υποβάθμισης του περιβάλλοντος, με την επιφύλαξη των συγκεκριμένων προσδοκιών που εκτίθενται στο παρόν κεφάλαιο.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες πρέπει να εκτιμούν τις σημαντικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις των επιχειρήσεων και να θεσπίζουν αποτελεσματικές πολιτικές και διαδικασίες που να αντικατοπτρίζουν την περιβαλλοντική τους ευθύνη. Να φροντίζουν να εφαρμόζουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη ή την ελαχιστοποίηση των δυσμενών επιπτώσεων στην κοινότητα, τους φυσικούς πόρους και το γενικό περιβάλλον.

Ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες τηρούν την αρχή αυτή όταν, και χωρίς να θίγονται οι στόχοι και οι προσδοκίες που διατυπώνονται στο παρόν κεφάλαιο, δεν συμμετέχουν σε καμία πράξη διαφθοράς, εκβιασμού ή υπεξαίρεσης, ούτε σε οποιαδήποτε μορφή δωροδοκίας - συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, προσφέροντας, παραχωρώντας ή αποδεχόμενη οποιοδήποτε χρηματικό ή άλλο κίνητρο.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες αναμένεται να διατηρούν ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες, τη δομή και τις επιδόσεις τους και θα πρέπει να τις γνωστοποιούν σύμφωνα με τους ισχύοντες κανονισμούς και τις πρακτικές συγκριτικής αξιολόγησης της βιομηχανίας.

Οι επιχειρηματικοί συνεργάτες δεν θα πρέπει να συμμετάσχουν στην πλαστογράφηση των πληροφοριών αυτών ούτε σε πράξεις ψευδών δηλώσεων στην αλυσίδα εφοδιασμού.

Επιπλέον, θα πρέπει να συλλέγουν, να χρησιμοποιούν και να επεξεργάζονται με εύλογη τρόπο προσωπικές πληροφορίες (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προέρχονται από εργαζόμενους, επιχειρηματικούς συνεργάτες, πελάτες και καταναλωτές στη σφαίρα επιρροής τους). Η συλλογή, η χρήση και η όποια επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών πρέπει να συμμορφώνεται με τους νόμους περί προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων αλλά και τις κανονιστικές απαιτήσεις.

VI. Παραρτήματα

Όροι εφαρμογής

Εισαγωγή

Για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου, οι "συμμετέχοντες στο BSCI amfori" αναφέρονται σε εμπορικές οντότητες, όπως λιανοπωλητές ή εισαγωγείς, που είναι μέλη του σωματείου εξωτερικού εμπορίου (amfori) και επικυρώνουν το amfori BSCI (amfori BSCI).

Υπογράφοντας τους παρόντες όρους εφαρμογής, οι συμμετέχοντες στο Amfori BSCI επικυρώνουν τις αξίες και τις αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας του BSCI και δεσμεύονται να αναλάβουν, στο πλαίσιο της επιρροής τους, όλα τα εύλογα και κατάλληλα μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής τους στην αλυσίδα εφοδιασμού τους. Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες στο BSCI της Amfori υπόκεινται στη φόρμουλα δέσμευσης του BSCI.

Οι κατωτέρω όροι ενσωματώνουν τη δέσμευση των συμμετεχόντων στην BSPI για βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού τους.

Δέσμευση για κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις

2.1. Λαμβάνοντας τη δέσμευση που καθορίζεται στον κώδικα δεοντολογίας του BSCI, οι αμφορείς συμμετέχοντες στο BSCI συνεργάζονται με άλλους συμμετέχοντες του BSCI και συνεργάζονται και επιδιώκουν έναν εποικοδομητικό και ανοικτό διάλογο με τους ενδιαφερόμενους, ιδίως σε περίπτωση επείγουσας ανάγκης ανάγκες επικοινωνίας.

2.2. οι συμμετέχοντες του BSCI αμφιβολίας γνωστοποιούν ενεργά την υποστήριξή τους στον κώδικα δεοντολογίας του BSCI, μέσω της οργάνωσής τους, στους επιχειρηματικούς τους εταίρους και τους σχετικούς ενδιαφερόμενους.

- 2.3. οι συμμετέχοντες στο BSCI της Amfori απαιτούν από τους επιχειρηματικούς εταίρους τους να εργάζονται για την πλήρη τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας και των συγκεκριμένων Όρων Εφαρμογής. Κοινοποιούν στους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες τον κώδικα δεοντολογίας του BSCI, τους όρους εφαρμογής και το γλωσσάριο BSCI του amfori και αναμένουν από αυτούς να συγκεντρώσουν τις πληροφορίες στους διάφορους επιχειρηματικούς εταίρους που σχετίζονται με την στοχευμένη αλυσίδα εφοδιασμού.
- 2.4. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI έχουν τη στρατηγική, τις διαδικασίες και τους επαρκείς πόρους που διαθέτουν για να ανταποκριθούν στις ευθύνες που σχετίζονται με τον κώδικα δεοντολογίας του BSCI και να διασφαλίσουν τη συνεχή βελτίωση της εφαρμογής του.
- 2.5. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI κατανοούν ότι, όταν είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση των προσπαθειών των επιχειρηματικών εταίρων τους για την πλήρη τήρηση του κώδικα δεοντολογίας του BSCI, τηρούν τις αξίες και τις διαδικασίες του BSCI amfori.
- 2.6. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI αναγνωρίζουν ότι η παραμέληση των αξιών και των αρχών του Κώδικα Δεοντολογίας ή / και η παραβίαση των παρόντων Όρων Εφαρμογής αποτελούν επαρκείς λόγους τερματισμού της ιδιότητάς τους ως συμμετεχόντων στο BSCI. Από αυτή την άποψη, το βάρος της απόδειξης θα είναι το BSCI amfori / amfori.

Ενσωμάτωση της κοινωνικής ευθύνης στην κουλτούρα των επιχειρήσεων

- 3.1. οι συμμετέχοντες στο BSCI (π.χ. μέσω της αγοραστικής πρακτικής τους όπως η τιμή ή / και ο χρόνος παράδοσης) δεν πρέπει να θέσουν τους επιχειρηματικούς τους εταίρους σε θέση που τους εμποδίζει να συμμορφωθούν με τον κώδικα δεοντολογίας BSCI.
- 3.2. Οι αγορές και άλλα σχετικά τμήματα (ή άτομα) θα πρέπει να εκπαιδεύονται και να ενθαρρύνονται με τρόπο που να τους επιτρέπει να συνεισφέρουν στην ενσωμάτωση των αρχών της υπεύθυνης επιχειρηματικής δραστηριότητας στους εταιρικούς πολιτισμούς των συμμετεχόντων στο BSCI.
- 3.3. οι συμμετέχοντες στο BSCI θα ολοκληρώσουν όλες τις υποχρεωτικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες του BSCI κατά τους πρώτους 6 μήνες από την ένταξή τους.
- 3.4. οι συμμετέχοντες του BSCI στην Amfori παραμένουν ενεργά αφοσιωμένοι και ενημερωμένοι στο BSCI της Amfori εκτέλεση.

Συνεργασία και ενδυνάμωση στην αλυσίδα εφοδιασμού

- 4.1. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI συμμετέχουν στην κατάρτιση και υποστήριξη του προσωπικού τους καθώς και του προσωπικού τους, προκειμένου να δημιουργήσουν τις απαραίτητες ικανότητες για την επίτευξη και την τήρηση των αρχών που ορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας του BSCI.
- 4.2. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI επιδιώκουν έναν εποικοδομητικό και ανοιχτό διάλογο με τους επιχειρηματικούς τους εταίρους σχετικά με την ικανότητά τους να τηρούν τον κώδικα δεοντολογίας BSCI και να τους βοηθήσουν ώστε να ανταποκριθούν στις προσδοκίες αυτές.
- 4.3. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI ενθαρρύνουν την ενεργό συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων ή / και των εκπροσώπων τους στην ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων και διαδικασιών που οδηγούν στην επιτυχή εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας του BSCI.
- 4.4. Οι συμμετέχοντες στο BSCI συνεργάζονται με τους επιχειρηματικούς τους εταίρους (κυρίως με τους παραγωγούς που διέρχονται από τη διαδικασία παρακολούθησης) για να εντοπίσουν τα βασικά αίτια οποιασδήποτε ασυμφωνίας στη συμπεριφορά τους με τον κώδικα δεοντολογίας του BSCI και να επιδιώξουν βελτιώσεις κατά βήματα.

Δέουσα προσοχή στην αλυσίδα εφοδιασμού

- 5.1. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI δεσμεύονται να ενεργούν επιμελώς για: α) την εκτίμηση των πραγματικών και δυνητικών δυσμενών επιπτώσεων των δραστηριοτήτων τους έναντι των αξιών και των αρχών του κώδικα δεοντολογίας του BSCI. β) τον εντοπισμό στην αλυσίδα εφοδιασμού όπου μπορούν να εμφανιστούν οι σημαντικότεροι κίνδυνοι για αυτές τις δυσμενείς επιπτώσεις και γ) την επίλυσή τους με στόχο την πρόληψή τους και / ή την αντιμετώπισή τους σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας του BSCI.
- 5.2. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI συγκεντρώνουν και αξιολογούν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με την υπεύθυνη συμπεριφορά των συνεργατών τους και διατηρούν τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία ότι έχουν ενεργήσει με επιμέλεια.
- 5.3. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI προσδιορίζουν τους επιχειρηματικούς εταίρους που θα συμπεριληφθούν στη διαδικασία παρακολούθησης του BSCI για να προωθήσουν τις απαραίτητες αλλαγές για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Επιδιώκουν περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις βαθύτερες αιτίες οποιασδήποτε ασυμφωνίας με τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας του BSCI και είναι προληπτικές και περιεκτικές όσον αφορά την εφαρμογή των αναγκαίων διορθωτικών μέτρων, ιδίως όταν προέρχονται από περιοχές ή τομείς υψηλού κινδύνου.
- 5.4. οι συμμετέχοντες στο BSCI απαιτούν από τους επιχειρηματικούς τους εταίρους να υποβάλλουν τακτικά εκθέσεις σχετικά με την πρόσδό τους όσον αφορά την εφαρμογή ή / και την τήρηση του κώδικα δεοντολογίας του BSCI, καθώς και την αποτελεσματικότητα των αντιδράσεών τους στις αρνητικές επιπτώσεις στην τις αξίες και τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας του BSCI για τους οποίους ενδέχεται να έχουν συμμετάσχει.
- 5.5. οι συμμετέχοντες στο BSCI θα πρέπει να συμμετέχουν ή να υποστηρίζουν - στο μέτρο του δυνατού - έναν αποτελεσματικό μηχανισμό επίλυσης επιχειρησιακού επιπέδου για να απαντούν σε άτομα και κοινότητες που επηρεάζονται αρνητικά από την αλυσίδα εφοδιασμού.

Διαχείριση πληροφοριών

- 6.1. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI ενημερώνουν ενεργά τη γραμματεία του BSCI για την αποτελεσματικότητα των τυχόν απαντήσεων στις αρνητικές επιπτώσεις στις αξίες και τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας του BSCI, οι οποίες μπορεί να είναι σχετικές με το BSCI και τους άλλους συμμετέχοντες.
- 6.2. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI επιδιώκουν να κατανοήσουν τις ανησυχίες των ενδιαφερόμενων μερών, από τους οποίους μπορεί να χρειαστεί να ζητήσουν συμβουλές και να συμβουλευτούν εξωτερικά τους αξιόπιστους και ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες. Αυτό περιλαμβάνει τις κυβερνήσεις, την κοινωνία των πολιτών και τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- 6.3. οι συμμετέχοντες στο BSCI δεσμεύονται να ενημερώσουν αμέσως το BSCI για οποιοδήποτε κρίσιμο συμβάν των επιχειρηματικών εταίρων τους, το οποίο μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στις αξίες και τις αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας του BSCI, αμέσως μόλις το καταλάβουν.
- 6.4. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI θα διατηρούν την πλατφόρμα BSCI της Amfori με ενημερωμένες και ακριβείς πληροφορίες και θα καθοδηγούν τους υπαλλήλους και τους εκπροσώπους τους να χρησιμοποιούν αυτές τις πληροφορίες σύμφωνα με τους νόμους και τις κανονιστικές απαιτήσεις περί προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των πληροφοριών.
- 6.5. amfori Οι συμμετέχοντες στο BSCI ²⁴σύμφωνούν ότι οι επιχειρηματικοί εταίροι τους

(ιδίως εκείνοι που παρακολουθούνται στο amfori BSCI) μπορούν να υποβληθούν σε μέτρα έρευνας στο πλαίσιο του προγράμματος amfori BSCI Integrity, όπως, μεταξύ άλλων, οι έλεγχοι μαρτύρων, οι διπλοί έλεγχοι και οι τυχαίοι αιφνιδιαστικοί έλεγχοι RUC).

2. *ETI Base Code (Κώδικας Πρωτοβουλίας ηθικού εμπορίου)*



Πρωτοβουλία ηθικού εμπορίου

Σεβασμός στους εργαζόμενους σε όλο τον κόσμο

Ο Βασικός Κώδικας ΠΗΕ

Το παρόν έγγραφο τροποποιήθηκε στις 01 Απριλίου 2014 με διορθώσεις στη ρήτρα 6 «Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές».

1. Η εργασία είναι ελεύθερη επιλογή

- 1.1. Δεν υπάρχει καταναγκαστική εργασία, εργασία σε συνθήκες δουλειάς ή αθέλητη εργασία στη φυλακή.
- 1.2. Οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να υποβάλλουν «καταθέσεις» ή τα έγγραφα ταυτότητάς

τους στον εργοδότη τους και είναι ελεύθεροι να εγκαταλείπουν τον εργοδότη τους μετά από εύλογη προειδοποίηση.

2. Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σεβαστά

- 2.1 Οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα να ενταχθούν ή να σχηματίσουν εργατικά σωματεία της επιλογής τους και να διαπραγματεύονται συλλογικά.
- 2.2 Ο εργοδότης υιοθετεί μια ανοικτή στάση απέναντι στις δραστηριότητες των εργατικών σωματείων και τις οργανωτικές δραστηριότητές τους.
- 2.3 Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις και έχουν πρόσβαση για να εκτελούν καθήκοντα εκπροσώπου στον χώρο εργασίας.
- 2.4 Όπου το δικαίωμα στη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική διαπραγμάτευση περιορίζεται από τη νομοθεσία, ο εργοδότης διευκολύνει, και δεν εμποδίζει, την ανάπτυξη παράλληλων μέσων για ανεξάρτητο και ελεύθερο συνδικαλισμό και συλλογική διαπραγμάτευση.

3. Οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και σύμφωνες με τους κανόνες υγιεινής

- 3.1 Πρέπει να παρέχεται ασφαλές και σύμφωνο με τους κανόνες υγιεινής περιβάλλον εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις επικρατούσες γνώσεις του κλάδου και τυχόν συγκεκριμένους κινδύνους. Πρέπει να λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων και βλάβης της υγείας που προκύπτουν από, σχετίζονται με ή συμβαίνουν στη διάρκεια της εργασίας, με την ελαχιστοποίηση, στον βαθμό που είναι ευλόγως εφικτό, των αιτιών κινδύνων που είναι εγγενείς στο περιβάλλον εργασίας.
- 3.2 Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τακτική και καταγεγραμμένη εκπαίδευση για την υγεία και ασφάλεια τους, η οποία θα επαναλαμβάνεται στους νέους ή εκ νέου ανατεθειμένους εργαζομένους.
- 3.3 Πρέπει να παρέχεται πρόσβαση σε καθαρή τουαλέτα και πόσιμο νερό, και, αν απαιτείται, σε εγκαταστάσεις υγιεινής για την αποθήκευση τροφίμων.
- 3.4 Ο χώρος διαμονής, όπου παρέχεται, πρέπει να είναι καθαρός, ασφαλής και να καλύπτει τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων.
- 3.5 Η εταιρεία, τηρώντας τον κώδικα, εκχωρεί την ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια σε έναν ανώτερο εκπρόσωπο διαχείρισης.

4. Δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται παιδική εργασία

- 4.1 Δεν πρέπει να γίνεται νέα πρόσληψη για παιδική εργασία.
- 4.2 Οι εταιρείες πρέπει να αναπτύξουν ή να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν σε πολιτικές και προγράμματα που προβλέπουν τη μετάβαση κάθε παιδιού που βρέθηκε να εκτελεί παιδική εργασία, ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να παρακολουθήσει και να παραμείνει σε ποιοτική εκπαίδευση έως ότου δεν είναι πλέον ένα παιδί. Οι όροι “παιδί” και “παιδική εργασία” ορίζονται στα παραρτήματα.

- 4.3 Παιδιά και νέοι κάτω των 18 ετών δεν πρέπει να απασχολούνται κατά τη διάρκεια της νύχτας ή σε επικίνδυνες συνθήκες.
- 4.4 Αυτές οι πολιτικές και διαδικασίες πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις των σχετικών κανόνων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO).

5. Καταβάλλονται μισθοί επιβίωσης

- 5.1 Οι μισθοί και οι παροχές που καταβάλλονται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας πρέπει να καλύπτουν, κατ'ελάχιστο, τα εθνικά νόμιμα πρότυπα ή τα πρότυπα αναφοράς του κλάδου, όποιο από τα δύο είναι υψηλότερο. Σε κάθε περίπτωση, ο μισθός πρέπει πάντα να αρκεί για να καλύψει τις βασικές ανάγκες και να παρέχει κάποιο διαθέσιμο εισόδημα.
- 5.2 Σε όλους τους εργαζόμενους πρέπει να παρέχονται γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας, όσον αφορά στον μισθό, πριν από την πρόσληψη, και σχετικά με τις λεπτομέρειες του μισθού τους για την περίοδο για την οποία καταβάλλεται, κάθε φορά που πληρώνονται.
- 5.3 Κρατήσεις από τους μισθούς ως πειθαρχικό μέτρο δεν πρέπει να επιτρέπονται ούτε επιτρέπονται τυχόν κρατήσεις από τους μισθούς που δεν προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χωρίς τη ρητή άδεια του εν λόγω εργαζόμενου. Όλα τα πειθαρχικά μέτρα θα πρέπει να καταγράφονται.

6. Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

- 6.1 Οι ώρες εργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις διατάξεις 6.2 έως 6.6 κατωτέρω, αναλόγως ποιο παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων. Οι υπορήτρες 6.2 έως 6.6 βασίζονται σε διεθνή πρότυπα εργασίας.
- 6.2 Οι ώρες εργασίας, εξαιρουμένων των υπερωριών, καθορίζονται με σύμβαση, και δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 ώρες την εβδομάδα.*
- 6.3 Όλες οι υπερωρίες πρέπει να είναι εθελοντικές. Οι υπερωρίες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα εξής: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες εργασίας από μεμονωμένους εργαζόμενους και το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για να αντικαταστήσουν την τακτική απασχόληση. Οι υπερωρίες πρέπει πάντα να πληρώνονται με υψηλότερες χρεώσεις, οι οποίες συνιστάται να μην είναι χαμηλότερες από το 125% της συνήθους αμοιβής.
- 6.4 Το σύνολο των ωρών εργασίας σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 60 ώρες, εκτός από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από τη ρήτρα 6.5 κατωτέρω.
- 6.5 Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες μέσα σε περίοδο επτά ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον πληρούνται όλα τα εξής:
- αυτό επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία,
 - αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση ελεύθερης διαπραγμάτευσης με μια οργάνωση εργαζομένων που εκπροσωπούν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού,

- λαμβάνονται οι κατάλληλες εγγυήσεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων,
- ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι υπάρχουν εξαιρετικές περιστάσεις, όπως η απρόσμενη αιχμή παραγωγής, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

6.6 Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό σε κάθε περίοδο επτά ημερών ή, εφόσον επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, δύο ημέρες ρεπό για κάθε περίοδο 14 ημερών.

* Τα διεθνή πρότυπα συνιστούν τη σταδιακή μείωση των τακτικών ωρών εργασίας, κατά περίπτωση, σε 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς μείωση των μισθών των εργαζομένων με τη μείωση των ωρών.

7. Δεν ασκείται καμία διάκριση 7.1 Δεν ασκείται καμία διάκριση στην πρόσληψη, την αποζημίωση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την προαγωγή, την απόλυση ή τη συνταξιοδότηση βάσει φυλής, κάστας, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, φύλου, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, συμμετοχής σε σωματείο ή πολιτικών πεποιθήσεων.

8. Παρέχεται τακτική εργασία

8.1 Στο μέτρο του δυνατού, η εργασία που εκτελείται πρέπει να βασίζεται σε αναγνωρισμένη εργασιακή σχέση που τεκμηριώνεται μέσω της εθνικής νομοθεσίας και στην πράξη.

8.2 Δεν πρέπει να αποφεύγονται οι υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους δυνάμει εργατικών νόμων και κανονισμών ή νόμων και κανονισμών κοινωνικής ασφάλισης που απορρέουν από την τακτική εργασιακή σχέση, μέσω συμβάσεων αποκλειστικά για παροχή εργασίας, υπεργολαβιών ή συμφωνιών για εργασία κατ' οίκον, είτε μέσω προγραμμάτων μαθητείας όπου δεν υπάρχει καμία πραγματική πρόθεση μετάδοσης δεξιοτήτων ή παροχής τακτικής απασχόλησης, ούτε πρέπει να αποφεύγονται οποιεσδήποτε τέτοιες υποχρεώσεις μέσω της υπερβολικής χρήσης των συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου.

9. Δεν επιτρέπεται σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση

9.1 Απαγορεύονται η σωματική κακοποίηση ή πειθαρχία, η απειλή σωματικής κακοποίησης, σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης και η λεκτική κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού. Οι διατάξεις του παρόντος κώδικα αποτελούν ελάχιστα και όχι μέγιστα πρότυπα, και ο παρών κώδικας δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να αποτρέψει τις εταιρείες από την υπέρβαση αυτών των προτύπων. Οι εταιρείες που εφαρμόζουν αυτόν τον κώδικα οφείλουν να συμμορφώνονται με τις εθνικές και άλλες εφαρμοστέες νομοθεσίες και, όπου οι διατάξεις του νόμου και ο παρών κώδικας ασχολούνται το ίδιο θέμα, να εφαρμόσουν τη διάταξη που παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία.

Σημείωση: Καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια για να διασφαλίσουμε ότι οι μεταφράσεις του Βασικού Κώδικα ΠΗΕ Base Code και των Αρχών Εφαρμογής είναι όσο το δυνατόν πλήρεις και ακριβείς. Ωστόσο, παρακαλούμε να σημειώσετε ότι, και στις δύο περιπτώσεις, τα έγγραφα στην αγγλική γλώσσα πρέπει να θεωρούνται ως οι επίσημες εκδόσεις.

8. Παραπομπές στο διαδίκτυο

<https://www.amfori.org/audience/participants>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_413175.pdf

<https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

<https://www.sedex.com/our-services/smeta-audit/>