

**Кодекс деловой этики в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori»** **[[1]](#footnote-1)**

Настоящий **Кодекс деловой этики в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori», редакция 1/2014**, призван обозначить ценности и принципы, которые Участники Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori» стремятся внедрить в своих цепочках поставок. Кодекс был утвержден Ассоциацией внешней торговли (с 1 января 2018 г. – **amfori**) и заменяет собой Кодекс деловой этики в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori» в редакции 2009 г. и все его языковые версии. Настоящий Кодекс деловой этики в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori» состоит из трех основных блоков информации: a) разделы «Преамбула», «Толкование», «Наши ценности» и «Внедрение» применяются ко всем коммерческим предприятиям; b) раздел «Принципы» непосредственно ориентирован на Бизнес-партнеров Участников Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori»; c) приложения «Условия внедрения amfori BSCI», «Справочник amfori BSCI» и «Глоссарий amfori BSCI» представляют собой неотъемлемую часть Кодекса и содержат в себе более подробную информацию о толковании и внедрении Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori».

Кодекс деловой этики в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori» в редакции 1/2014 вступает в силу с 1 января 2014 г. Мониторинг в рамках Программы социальной ответственности бизнеса организации «amfori» начнет проводиться на основании принципов, изложенных в настоящем Кодексе, с января 2015 г. В этой связи аудиторские проверки, проведенные в соответствии с Кодексом в рамках Программы социальной ответственности в редакции 2009 г., утратят силу с января 2015 г. Юридической силой обладает версия настоящего документа на английском языке.

**I. Преамбула**

Программа социальной ответственности бизнеса организации «amfori» (далее – **amfori BSCI)** была запущена Ассоциацией внешней торговли **amfori** в качестве подтверждения того факта, что международная торговля является одним из ключевых средств обеспечения благосостояния человечества и социально-экономического роста.

Настоящий кодекс деловой этики (далее – **Кодекс деловой этики amfori BSCI**) представляет собой комплекс принципов и ценностей, отражающих убеждения Участников amfori BSCI и их ожидания в отношении их бизнес-партнеров.

Кодекс деловой этики amfori BSCI опирается на ряд международных договоренностей, таких как Всеобщая декларация прав человека, Декларация о правах ребенка и принципах бизнеса, Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека, Руководящие указания ОЭСР, Глобальное соглашение ООН и Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда (МОТ), касающиеся улучшения условий труда в цепочке поставок.

Коммерческие предприятия, выразившие свое согласие с Кодексом деловой этики amfori BSCI, обязуются соблюдать принципы, изложенные в настоящем документе, и исполнять, в пределах своей сферы влияния, свои обязанности по защите прав человека.

Программа amfori BSCI и ее участники (далее – **Участники amfori BSCI**) призывают к конструктивному и открытому диалогу между бизнес-партнерами и заинтересованными лицами с целью закрепления принципов социально-ответственного ведения бизнеса. Кроме того, они рассматривают построение зрелых производственных отношений между работниками и руководством в качестве ключевого фактора устойчивого развития бизнеса.

**II. Толкование**

В тексте Кодекса деловой этики amfori BSCI термин «коммерческие предприятия» относится как к Участникам amfori BSCI, так и к их Бизнес-партнерам по цепочке поставок, прежде всего, к Производителям.

Приложения, указанные в конце Кодекса деловой этики amfori BSCI (Условия внедрения amfori BSCI, Справочник amfori BSCI и Глоссарий amfori BSCI), представляют собой неотъемлемую часть Кодекса деловой этики amfori BSCI. Кодекс amfori BSCI необходимо читать и толковать в сочетании с этими приложениями.

Каждое коммерческое предприятие должно соблюдать свои Условия внедрения в зависимости от своей роли в цепочке поставок, а также от того, является ли оно объектом мониторинга amfori BSCI.

**III. Наши ценности**

Выражая свое согласие с Кодексом деловой этики amfori BSCI и сообщая об этом своей цепочке поставок, Участники amfori BSCI руководствуются следующими ценностями:

* **Постоянное совершенствование:**Участники amfori BSCI принимают на себя обязательство внедрять Кодекс деловой этики amfori BSCI на основе поэтапного развития. Участники amfori BSCI ожидают, что их бизнес-партнеры обеспечат постоянное совершенствование условий труда в своих организациях.
* **Сотрудничество:**Работая совместно и на основе единого подхода, Участники amfori BSCI смогут оказать более серьезное воздействие и имеют б*о*льшие шансы на улучшение условий труда в своих цепочках поставок. Ценность сотрудничества не менее важна и в отношениях с бизнес-партнерами по цепочке поставок, прежде всего с теми, которым для совершенствования необходима поддержка.

Также дух сотрудничества крайне важен в отношениях между коммерческими компаниями и затронутыми их деятельностью заинтересованными лицами на любом уровне.

* **Расширение прав и возможностей:**Одна из важнейших целей amfori BSCI состоит в расширении прав и возможностей Участников amfori BSCI и их бизнес-партнеров, прежде всего производителей, которые станут объектом мониторинга, в отношении развития своих цепочек поставок таким образом, чтобы обеспечить защиту прав человека и прав трудящихся, а также чтобы предоставить хозяйствующим субъектам в составе цепочки поставок необходимые инструменты для устойчивого улучшения условий труда. Ключевую роль во внедрении принципов amfori BSCI в деловую культуру предприятий играет разработка внутренних систем управления.

**IV. Реализация**

Принципы, изложенные в Кодексе деловой этики amfori BSCI, отражают **желательные цели и минимальные ожидания**Участников amfori BSCI в отношении социального поведения участников их цепочек поставок.

Хотя конечные цели остаются неизменными, минимальные ожидания Кодекса деловой этики amfori BSCI, которые трансформируются в поддающиеся проверке социальные стандарты, могут меняться параллельно с изменениями, происходящими в обществе.

**Участники amfori BSCI принимают на себя обязательство предпринимать разумные и обоснованные усилия для достижения целей, изложенных в Кодексе деловой этики amfori BSCI.**Хоть они и не в состоянии гарантировать полное и постоянное соблюдение Кодекса всеми их бизнес-партнерами, Участники amfori BSCI обязуются предпринимать разумные меры для соблюдения принципов Кодекса деловой этики amfori BSCI, прежде всего, в регионах и секторах, где существует высокий риск несоблюдения Кодекса деловой этики amfori BSCI. Безусловно, процесс полного приведения деятельности компаний в соответствие с Кодексом требует значительного времени, ресурсов и усилий; при этом всегда сохраняется вероятность недочетов, недостатков, неудач и непредсказуемых событий. Тем не менее, Участники amfori BSCI намерены обеспечить раннее обнаружение, мониторинг и устранение всех таких недостатков **в своих цепочках поставок**и оставаться открытыми для конструктивного взаимодействия с заинтересованными лицами, которые искренне озабочены вопросами социальной ответственности.

**Соблюдение Кодекса**

Первоочередной обязанностью коммерческих предприятий является соблюдение национального законодательства. В странах, где национальное законодательство и внутренние нормативные акты противоречат положениям Кодекса деловой этики amfori BSCI или задают иной стандарт защиты, коммерческим предприятиям следует стремиться к соблюдению тех принципов, которые обеспечивают наиболее высокий уровень защиты рабочего персонала и окружающей среды.

**Управление цепочкой поставок и каскадный эффект**

Участники amfori BSCI признают, что способны оказывать влияние на социальные изменения в своих цепочках поставок посредством закупочной деятельности. Они ответственно подходят к управлению своими отношениями со всеми бизнес-партнерами и ожидают такого же отношения от партнеров.

Это требует подхода, ориентированного на взаимное сотрудничество, при котором каждое коммерческое предприятие (a) взаимодействует со своими бизнес-партнерами; (b) предпринимает в пределах своей сферы влияния все разумные и адекватные меры, необходимые для внедрения Кодекса деловой этики amfori BSCI; и (с) обменивается информацией, которая позволяет своевременно выявить любые проблемы, требующие действий по смягчению их отрицательных последствий.

Участники amfori BSCI и их бизнес-партнеры стремятся как можно более подробно разобраться в первопричинах любого такого отрицательного воздействия в сфере прав человека, особенно при закупках в регионах или секторах, связанных с повышенным риском. Чтобы закрепить эту ответственность, коммерческие предприятия должны действовать с надлежащей добросовестностью и в разумной степени разрабатывать необходимые системы управления, политики и процессы, а также эффективно предотвращать любое негативное воздействие в сфере прав человека, которое может быть выявлено в цепочке поставок, или эффективно реагировать на такое воздействие.

Производителям, которые станут объектом мониторинга, особенно настоятельно рекомендуется применять внутренние системы управления как эффективный способ внедрения Кодекса деловой этики amfori BSCI в свою практику ведения бизнеса.

Разрыв деловых отношений или индивидуального договора с бизнес-партнером из-за трудностей с внедрением Кодекса деловой этики amfori BSCI рассматривается как крайняя мера. В то же время, прекращение деловых отношений или индивидуального договора может оказаться необходимым в случаях, если бизнес-партнер окажется не в состоянии действовать в соответствии с принципами, изложенными в Кодексе деловой этики amfori BSCI, и/или если бизнес-партнер не желает принимать меры, необходимые для исполнения любых из обязательств, изложенных и/или подразумевающихся в Кодексе деловой этики amfori BSCI.

**Вовлеченность и защита работников**

Коммерческие предприятия должны внедрять надлежащие практики управления, обеспечивающие вовлеченность работников и их представителей в добросовестный процесс обмена информацией по рабочим вопросам, а также должны обеспечить принятие надлежащих мер защиты работников в соответствии с целями Кодекса деловой этики amfori BSCI. Коммерческие предприятия должны предпринимать конкретные меры, чтобы гарантировать, что их сотрудники знают свои права и обязанности.

Кроме того, коммерческие предприятия должны наращивать достаточный уровень компетенций среди сотрудников, управляющего персонала, работников и их представителей в целях успешного внедрения этих практик в работу предприятия. Важное значение для достижения этой цели играет постоянное образование и обучение сотрудников на всех уровнях, прежде всего, в сфере охраны труда и техники безопасности.

Коммерческие предприятия должны создать на уровне операционной деятельности эффективные механизмы подачи и рассмотрения жалоб для физических лиц и общественных групп, которые могли подвергнуться отрицательному воздействию деятельности предприятия, либо присоединиться к существующему механизму. Даже в странах, имеющих эффективные и хорошо обеспеченные ресурсами судебные системы, механизмы подачи и рассмотрения жалоб могут давать определенные преимущества, такие как скорость доступа и разрешения проблем, более низкие затраты, возможность сотрудничества между странами.

**V. Принципы**

Участники amfori BSCI ожидают от всех своих бизнес-партнеров соблюдения Кодекса деловой этики amfori BSCI. При этом любой бизнес-партнер, являющийся объектом мониторинга на предмет соблюдения изложенных ниже принципов, обязан представить доказательства того, что он принимает (a) все необходимые меры для того, чтобы обеспечить соблюдение Кодекса деловой этики amfori BSCI им самим, и (b) разумные меры для того, чтобы обеспечить соблюдение Кодекса деловой этики amfori BSCI всеми его бизнес-партнерами, вовлеченными в производственный процесс (процессы).

**Свобода на создание профсоюзов и заключение коллективных переговоров**

Бизнес-партнеры обязаны: (a) уважать право работников на создание профсоюзов на основе принципов свободы и демократии; (b) не допускать дискриминации работников на основании их членства в профсоюзах; а также (с) уважать право работников на заключение коллективных договоров.

Бизнес-партнеры не имеют права препятствовать представителям работников в получении доступа к работникам на их рабочем месте или в общении с ними.

При работе в странах, где деятельность профсоюзов является незаконной или где не разрешается свободная и демократическая деятельность профсоюзов, бизнес-партнерам следует соблюдать этот принцип, позволяя работникам свободно избирать своих представителей, с которыми компания может вступать в диалог по рабочим вопросам.

**Недопущение дискриминации**

Бизнес-партнеры не должны дискриминировать тех или иных лиц, не должны исключать их или предоставлять им привилегии на основании пола, возраста, религии, расы, касты, происхождения, социального положения, ограниченных физических или умственных возможностей, этнического и национального происхождения, членства в профсоюзах или иных законных организациях, политических пристрастий или воззрений, сексуальной ориентации, семейных обязанностей, семейного положения, заболеваний или любых иных обстоятельств, которые могут стать основой для дискриминации. В частности, в отношении работников запрещены притеснения или дисциплинарные взыскания на основании любых из изложенных выше обстоятельств.

**Справедливое вознаграждение**

Бизнес-партнеры соблюдают данный принцип в том случае, если они уважают право работников на получение справедливого вознаграждения, достаточного для обеспечения достойного уровня жизни для них самих и их семей, а также право на предусмотренные законом социальные выплаты, что не исключает и не ограничивает конкретных ожиданий, приведенных ниже.

Бизнес-партнеры обязаны обеспечивать, как минимум, тот уровень оплаты труда, который предусмотрен законом о минимальном уровне оплаты труда или отраслевыми стандартами, согласованными в коллективных договорах, в зависимости от того, какая из сумм окажется выше.

Заработная плата должна выплачиваться своевременно, регулярно и полностью в национальной валюте. Частичная выплата в натуральной форме допустима в рамках норм МОТ. Уровень заработной платы должен отражать навыки и образование работников и должен учитывать нормальное рабочее время.

Вычеты допустимы только на таких условиях и в таких пределах, которые предписаны законом или установлены на основе коллективных переговоров.

**Соблюдение положений о продолжительности рабочего времени**

Бизнес-партнеры соблюдают данный принцип в том случае, если они обеспечивают, что их работники трудятся не более 48 нормативных часов в неделю, что не исключает конкретных ожиданий, приведенных ниже. При этом amfori BSCI признает исключения, предписанные МОТ.

Применимое национальное законодательство, отраслевые стандарты или коллективные соглашения подлежат толкованию в контексте международных норм, установленных МОТ.

В исключительных случаях, определенных МОТ, установленное выше предельное число рабочих часов может быть превышено; в этом случае сверхурочное рабочее время разрешается.

Сверхурочное рабочее время должно применяться в исключительных случаях и в добровольном порядке, оплачиваться по более высокой ставке (не менее, чем в 1,25 раз выше обычной ставки) и не создавать значительного роста вероятности производственного риска. Кроме того, бизнес-партнеры обязаны предоставлять своим работникам право на перерывы для отдыха в течение каждого рабочего дня и по крайне мере один выходной каждые семь дней, кроме случаев применения исключений, установленных коллективными соглашениями.

**Охрана труда и техника безопасности**

Бизнес-партнеры соблюдают данный принцип, если уважают право работников и местных сообществ на здоровые условия работы и жизни, что не исключает конкретных ожиданий, приведенных ниже. Социально-незащищенные граждане, включая следующие категории, но не ограничиваясь ими: рабочая молодежь, беременные женщины и женщины с маленькими детьми, лица с ограниченными физическими или умственными возможностями, должны быть обеспечены особой защитой.

Бизнес-партнеры обязаны соблюдать нормативные акты в сфере охраны труда и техники безопасности или международные стандарты, если национальное законодательство неразвито или не обеспечивается его соблюдение.

Активное сотрудничество между руководством и работниками и/или их представителями крайне важно для разработки и внедрения системы, обеспечивающей безопасные и здоровые условия труда. Эта цель может быть достигнута за счет создания Комиссий по охране труда и технике безопасности.

Бизнес-партнеры обязаны обеспечить наличие систем, которые позволяют выявить, оценить, устранить и обеспечить реакцию на потенциальные угрозы для здоровья и безопасности работников. Они должны принимать эффективные меры для предотвращения несчастных случаев, травм или заболеваний работников, возникающих в результате их рабочей деятельности, в связи с рабочей деятельностью или в период работы. Эти меры должны быть направлены на уменьшение, насколько это возможно, факторов опасности на рабочем месте.

Бизнес-партнеры должны стремиться повысить защиту работников на случай чрезвычайных происшествий, в частности, через механизмы обязательного страхования.

Бизнес-партнеры обязаны принимать все необходимые меры в пределах своей сферы влияния, чтобы обеспечить стабильность и безопасность используемого ими оборудования и зданий, включая жилые помещения для работников, если они предоставляются работодателем, а также чтобы обеспечить защиту от всех чрезвычайных ситуаций, которые можно спрогнозировать. Бизнес-партнеры обязаны уважать право работников на то, чтобы покинуть рабочее место без разрешения в случае непосредственной опасности.

Бизнес-партнеры обязаны обеспечить необходимый профессиональный медицинский осмотр и наличие соответствующих средств и оборудования.

Бизнес-партнеры обязаны обеспечить доступ к питьевой воде, безопасным и чистым зонам для отдыха и принятия пищи, а также к чистым и безопасным зонам для приготовления и хранения пищи. Кроме того, бизнес-партнеры обязаны всегда бесплатно предоставлять эффективные средства индивидуальной защиты (СИЗ) для всех работников.

**Недопущение детского труда**

Бизнес-партнеры соблюдают данный принцип, если они не принимают на работу, прямо или косвенно, детей, не достигших минимального возраста для завершения обязательного школьного образования, как предусмотрено законом, который должен быть не ниже 15 лет, кроме случаев применения исключений, признанных МОТ.

Бизнес-партнеры обязаны обеспечить наличие надежных механизмов проверки возраста в рамках процесса набора персонала, которые не должны ни коим образом унижать или принижать достоинство работника. Этот принцип призван защитить детей от любых форм эксплуатации. Особое внимание должно уделяться случаям увольнения детей, так как они могут начать заниматься более опасной деятельностью, например, проституцией или контрабандой наркотиков. Устраняя детей с производственных предприятий, бизнес-партнеры должны активно определять меры, необходимые для обеспечения защиты затронутых их действиями детей. Когда это целесообразно, им следует воспользоваться возможностью предоставления достойной работы взрослым членам семьи такого ребенка.

**Особая защита для молодых работников**

Бизнес-партнеры соблюдают этот принцип, если они гарантируют, что молодые люди не будут работать в ночную смену и что они будут защищены от условий труда, способных причинить вред их здоровью, безопасности, моральному облику и развитию, что не исключает конкретных ожиданий, приведенных ниже.

В случае найма молодых работников бизнес-партнеры обязаны убедиться, что (a) выполняемая ими работа не причиняет вреда их здоровью или развитию; (b) продолжительность и график их рабочего времени не мешает им посещать школу, участвовать в программах повышения квалификации, утвержденных компетентными органами власти, или пользоваться программами обучения или подготовки.

Бизнес-партнеры обязаны внедрять необходимые механизмы, чтобы предотвращать, выявлять и смягчать вред, наносимый молодым работникам; особое внимание должно уделяться наличию у молодых работников доступа к эффективным механизмам подачи и рассмотрения жалоб, а также схемам и программам обучения охране труда и технике безопасности.

**Недопущение ненадежной занятости**

Бизнес-партнеры соблюдают этот принцип, если, не исключая конкретных ожиданий, приведенных в настоящем разделе, они обеспечивают следующие обстоятельства: (a) трудовые отношения с ними не являются причиной незащищенности и социальной или экономической уязвимости их работников; (b) работа осуществляется на основании подтвержденных и документально оформленных трудовых отношений, установленных в соответствии с национальным законодательством, обычаями или практикой, а также в соответствии с международными стандартами труда, в зависимости от того, какие из норм обеспечивают больший уровень защищенности.

Перед заключением трудовых отношений бизнес-партнеры должны предоставить работникам доступную информацию об их правах, обязанностях и условиях труда, в частности, о продолжительности и графике рабочего времени, размере вознаграждения и условиях его выплаты.

Бизнес-партнеры должны стремиться предоставить нормальные условия труда, обеспечивающие поддержку работников, как женщин, так и мужчин, в их роли родителей или опекунов, особенно в отношении мигрантов и сезонных работников, чьи дети могли остаться на родине таких мигрантов.

Бизнес-партнеры не должны заключать трудовые отношения в форме, намеренно нарушающей истинный дух закона. Это включает следующее, но не ограничивается этим: (a) схемы производственной практики, не связанные с намерением привить навыки или обеспечить регулярную занятость; (b) сезонный или временный наем, если он используется в целях ослабления защищенности работников; и (c) договоры только с рабочей силой. Кроме того, недопустимо использование практики субподряда в целях нанесения ущерба правам работников.

**Недопущение принудительного труда**

Бизнес-партнеры обязаны не допускать никаких форм рабского, принудительного, подневольного, кабального труда, труда лиц, ставших жертвой торговли людьми, или недобровольного труда.

В случае извлечения выгоды из таких форм труда их бизнес-партнерами, сами бизнес- партнеры могут быть обвинены в соучастии.

Бизнес-партнеры обязаны действовать с особой осторожностью при прямом или косвенном привлечении и найме работников-мигрантов.

Бизнес-партнеры обязаны предоставлять своим работникам право оставить работу и свободно прекратить трудовые отношения, при условии, что они уведомят об этом работодателя в разумные сроки.

Бизнес-партнеры обязаны убедиться, что работники не подвергаются негуманному или унизительному обращению, телесным наказаниям, моральному или физическому принуждению и/или словесным оскорблениям.

Все дисциплинарные процедуры должны быть установлены в письменном виде, а также устно разъяснены работникам в ясной и доступной форме.

**Защита окружающей среды**

Бизнес-партнеры соблюдают этот принцип, если они принимают необходимые меры для предотвращения ухудшения состояния окружающей среды, что не исключает конкретных ожиданий, приведенных в настоящей главе.

Бизнес-партнеры обязаны оценивать существенное воздействие своей деятельности на окружающую среду и внедрять эффективные политики и процедуры, отражающие их ответственность за состояние окружающей среды. Они также должны обеспечить внедрение адекватных мер, чтобы предотвратить или уменьшить негативное воздействие на общество, природные ресурсы и окружающую среду в целом.

**Этичное ведение бизнеса**

Бизнес-партнеры соблюдают этот принцип, если, не исключая ожиданий, приведенных в настоящем разделе, они не принимают участие ни в каких действиях, связанных с **коррупцией**, вымогательством или присвоением имущества, или с любыми формами взяток, включая, но не ограничиваясь этим, обещание, предложение, дачу или получение любых ненадлежащих денежных или иных поощрений.

Ожидается, что бизнес-партнеры должны хранить точную информацию о своей деятельности, **структуре и результатах**и раскрывать эту информацию в соответствии с применимыми нормативными актами и стандартными отраслевыми практиками.

Бизнес-партнеры не должны принимать участие в фальсификации такой информации или в любом искажении или предоставлении неверной информации в цепочке поставок.

Кроме того, они обязаны проявлять разумную осторожность при сборе, использовании и иной обработке персональных данных (включая данные работников, бизнес-партнеров, клиентов и потребителей в пределах своей сферы влияния). Сбор, использование или иная обработка персональных данных должны осуществляться в соответствии с законодательством о неприкосновенности личной жизни и защите информации.

**VI. Приложения**

1. Условия внедрения

2. Справочник amfori BSCI: сборник международных стандартов, которые применяются при внедрении данного Кодекса, например, конвенции и рекомендации МОТ.

3. Глоссарий amfori BSCI

**Amfori является ведущей мировой бизнес-ассоциацией, которая занимается вопросами поддержки открытой и устойчивой торговли. Мы хотим добиться того, чтобы торговые отношения предоставляли каждому социальные, экологические и экономические преимущества.**

**amfori**

Ав. Де Кортенберг, 172

1000 Брюссель

Бельгия

Тел.: +32-2-762 05 51

Факс: +32-2-762 75 06

[**info@amfori.org**](mailto:info@amfori.org)

[www.amfori.org](http://www.amfori.org/)

1. © Авторское право принадлежит организации «amfori», зарегистрировано в 2017 году. [↑](#footnote-ref-1)