

# amfori BSCI Kodeks ponašanja

## I. Uvod

Amfori BSCI Kodeks ponašanja je dokument koji obvezuje članove amfori i njihove poslovne partnere da ostvaruju detaljne provjere poštivanja ljudskih prava i zaštite životne sredine u svojim globalnim lancima nabave, u skladu s međunarodno priznatim načelima. Ovaj dokument pruža smjernice članovima amfori i njihovim poslovnim partnerima kako bi vodili odgovorno poslovanje i identificirali, spriječili, umanjili, preuzeli odgovornost i otklonili neželjene utjecaje na ljudska prava i životnu sredinu u svojim lancima nabave. Njega podržavaju i dopunjuju amfori BSCI Sistemski priručnik, Program posvećenosti članova amfori i Platforma održivosti amfori. Ovaj dokument, kao i sav prateći i dopunski materijal, koji integrira detaljne provjere, kako ih navodi Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD).

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

Ovu inačicu amfori BSCI Kodeksa ponašanja je odobrio amfori i ona zamjenjuje sve prethodne inačice amfori BSCI Kodeksa ponašanja u svim njihovim prijevodima. Inačica ovog dokumenta na engleskom jeziku je pravno obvezujuća.

Amfori BSCI Kodeks ponašanja, v. 2021, stupa na snagu 25. rujna 2023. godine. Na potpisnicima je odgovornost ovaj Kodeks ponašanja ugraditi u svoje operacije i primijeniti detaljnu provjeru implementacije.

## II. Vrijednosti

Amfori BSCI Kodeks ponašanja, kao i njegovi prateći dokumenti i alati, pozivaju se i upućuju na:

- Deklaraciju Ujedinjenih Naroda (UN) o ljudskim pravima
- Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada
- Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- Smjernice OECD-a za multinacionalne tvrtke
- UN Prava djece i načela poslovanja
- Rodne dimenzije Vodećih načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima
- Dokumenta Sektorskih smjernica OECD-a

Prihvatanjem amfori BSCI Kodeksa ponašanja potpisnici potvrđuju da će biti posvećeni sljedećim vrijednostima:

- **Stalno poboljšanje:** Potpisnici se obvezuju da će primjenjivati amfori BSCI Kodeks ponašanja koristeći holistički pristup, tako što će ga ugraditi u svoje sustave upravljanja i kulturu tvrtke, kako bi osigurali stalno poboljšanje detaljne provjere u okviru svojih organizacija i lanaca nabave, na progresivan način.
- **Suradnja:** Potpisnici će imati veći utjecaj i bolje prilike za identifikiranje, sprečavanje, umanjeње i otklanjanje narušavanja ljudskih prava i životne sredine u svojim organizacijama i lancima nabave tako što će raditi zajedno i imati holistički pristup detaljnoj provjeri. Duh suradnje je ključan za angažman među potpisnicima i zainteresiranim osobama na različitim razinama, posebno kako bi se stvorila prednost. Amfori podržava potpisnike tako što stvara relevantna i smisljena partnerstva.
- **Oснаživanje:** Glavni cilj amfori jeste omogućiti potpisnicima da razvijaju svoje organizacije i osnažuju lance nabave na način koji poštuje ljudska prava i omogućava stalno poboljšanje. U tu svrhu, amfori pruža potrebne alate i očekuje od potpisnika da koriste i prenose dalje te alate u okviru svojih organizacija i lanaca nabave.
- **Poštivanje Kodeksa:** Poštivanje nacionalnog zakonodavstva je prva obveza trgovačkih društava. U zemljama u kojima nacionalno zakonodavstvo postavlja različite standarde zaštite u odnosu na amfori BSCI Kodeks ponašanja i dokumenata na koja on upućuje, potpisnici će se pridržavati načela koji pružaju najveću zaštitu radnicima i životnoj sredini, bez suprotstavljanja zakonodavnom okviru zemlje.
- **Zaštita ranjivih kategorija:** Potpisnici se obvezuju štiti i osnaživati ranjive pojedince i članove ranjivih skupina i zajednica, koliko god to njihov utjecaj omogućava. Potpisnici razumiju da ranjivost može zavisiti od konteksta i da određeni pojedinci, skupine i zajednice mogu biti ranjivi u više od jednog smisla.
- **Transparentnost:** Potpisnici se obvezuju biti transparentni:
  - međusobno, s amfori i svim trećim osobama koja su uključena kao relevantna (npr. auditori, partneri u provjeri kvalitete) u okviru konteksta identifikacije, sprečavanja i otklanjanja neželjenih utjecaja na ljudska prava i životnu sredinu. Potpisnici aktivno informiraju jedni druge i amfori o svim kritičnim incidentima, kao i o efikasnosti bilo kakvog odgovora na neželjeni utjecaj na vrijednosti i načela Kodeksa ponašanja amfori BSCI,
  - putem opravdanog otkrivanja informacija dioničarima/udjelničarima, zainteresiranim stranama i vladama u vezi s njihovim utjecajem na lancu nabave u okolnim zajednicama, u skladu s zahtjevima nacionalnog zakonodavstva, tamo gdje postoje.

Kodeks ponašanja amfori BSCI i njegove vrijednosti se primjenjuju putem skupa načela, kako je objašnjeno u daljem tekstu:



# Sustav društvenog upravljanja i kaskadni efekt

Potpisnici se obvezuju:

- usvojiti i javno priopćiti pisanu politiku ljudskih prava, u skladu s složenošću i obimom operacija, koja je odobrena na najvišoj razini,
- uvesti u svoje poslovne prakse sustav upravljanja detaljnom provjerom zasnovana na procesima i rizicima, u skladu s Vodećim načelima UN-a i koji će biti prilagođen poslovnom modelu tvrtke. Očekivanja navedena u ovom Kodeksu ponašanja trebaju biti ugrađena u sustav,
- aktivno priopćavati svoju podršku amfori BSCI Kodeksu ponašanja kroz sve funkcije svoje tvrtke, kao i svojim poslovnim partnerima i relevantnim zainteresiranim stranama,
- osposobljavati i poticati sve relevantne ustrojbene jedinice i pojedince na način koji im omogućava integraciju načela odgovornog i rodno osjetljivog poslovanja u kulturu tvrtke, kao i da ih prenose dalje svojim poslovnim partnerima,
- zahtijevati od svojih poslovnih partnera da prenose informacije relevantnim poslovnim partnerima i zainteresiranim osobama u lancu nabave,
- zahtijevati i provjeravati rade li poslovni partneri na potpunom poštivanju amfori BSCI Kodeksa ponašanja u okviru sfere svog utjecaja, što obuhvaća i posrednike koji su uključeni u proces zapošljavanja radnika, kao što su brokeri, regruteri i agencije za zapošljavanje,
- uključivati sve zaposlene u detaljnu provjeru, posebno ranjive kategorije u lancu nabave, kao što su radnici koji rade od kuće, sitni zemljoposjednici, kao i privremeni radnici i migranti; identificirati izazove na tim razinama kao i ostvarivati poboljšanja u partnerstvu s amfori i drugim relevantnim zainteresiranim osobama,
- imati strategiju, postupke i dovoljno resursa ispuniti svoje obveze u vezi s amfori BSCI Kodeksom ponašanja i jamčiti stalno poboljšanje u njegovoj primjeni,
- primijeniti odgovorne i rodno osjetljive prakse kupovine i izbjegavati stavljanje svojih poslovnih partnera u poziciju koja ih sprječava u pridržavanju Kodeksa ponašanja amfori BSCI.

## Uključenost i zaštita radnika

Potpisnici se obvezuju:

- uspostaviti odgovorne i rodno osjetljive prakse upravljanja koje uključuju sve zaposlene i njihove predstavnike u dobru razmjenu informacija o procesu detaljne provjere,
- definirati dugoročne ciljeve kako bi zaštitili radnike u skladu s nastojanjima amfori BSCI Kodeksa ponašanja,
- poduzimati konkretne korake, kao što su obuke, kako bi radnici postali svjesni svojih prava i odgovornosti, s posebnom pažnjom prema osjetljivim skupinama. Kada je to relevantno, posrednici kao što su brokeri, regruteri i agencije za zapošljavanje trebaju igrati aktivnu ulogu u postizanju ovih koraka,
- izgraditi dovoljnu stručnost kod menadžera, radnika i predstavnika u okviru njihove tvrtke, kao i u lancu nabave, kako bi se amfori BSCI Kodeks ponašanja ugradio u njihovu kulturu, i promovirati stalnu edukaciju i obuku na svakoj razini rada,
- uspostaviti ili sudjelovati u efikasnim mehanizmima pritužbi na operativnoj razini za pojedince i zajednice na koje se možda vrši negativan utjecaj i voditi precizne evidencije. Mehanizam pritužbi na operativnoj razini mora biti u skladu s Vodećim načelima UN-a, članak 31. Kada je to relevantno (npr. kada je prisutna populacija radnika-migranata), mehanizam pritužbi na operativnoj razini treba biti pristupačan na relevantnim lokalnim jezicima i treba omogućavati da se problemi iznose i rješavaju efikasno u različitim pravnim sustavima, putem partnerstva i koordinacije.

## Pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje

Potpisnici se obvezuju:

- poštivati prava radnika na formiranje ili članstvo u sindikatu, ili da to ne čine, i da kolektivno pregovaraju, na slobodan i demokratski način, bez bilo kakve razlike i bez obzira na rodnu pripadnost,
- osigurati smisleno predstavljanje svih zaposlenih, bez bilo kakve razlike i bez obzira na rodnu pripadnost,
- ne diskriminirati radnike zbog članstva u sindikatu,
- ne sprječavati predstavnike radnika i regrutere u tome da imaju pristup radnicima na radnom mjestu i da komuniciraju s



njima,

- poštivati ovo načelo tako što će se dozvoliti radnicima da slobodno biraju svoje predstavnike s kojima će tvrtka voditi dijalog o pitanjima radnog okruženja, kada posluju u zemljama u kojima je sindikalna aktivnost nezakonita ili gdje slobodna i demokratska sindikalna aktivnost nije dopuštena.

## Bez diskriminacije, nasilja ili uznemiravanja

Potpisnici se obvezuju:

- prema svim radnicima postupati s poštovanjem i dignitetom,
- osigurati da radnici ne budu podvrgnuti bilo kakvom obliku nasilja, uznemiravanja i nehumanog ili degradirajućeg postupanja na radnom mjestu, kao ni prijetnjama nasiljem i zlouporabi, što obuhvaća tjelesno kažnjavanje, verbalnu, fizičku, seksualnu, ekonomsku ili psihološku zlouporabu, mentalnu ili fizičku prinudu ili druge oblike uznemiravanja ili zastrašivanja,
- razumjeti moguće osnove za diskriminaciju u konkretnom kontekstu i da ne diskriminiraju niti isključuju osobe na osnovu spola, roda, godina starosti, vjere, rase, staleža, rođenja, socijalnog podrijetla, invalidnosti, etničkog i nacionalnog podrijetla, nacionalnosti, članstva u sindikatima ili bilo kojim drugim legitimnim organizacijama, političke pripadnosti ili mišljenja, seksualne orijentacije, obiteljskih obveza, bračnog statusa, trudnoće, bolesti ili bilo kog drugog stanja koje bi moglo dati povoda za diskriminaciju,
- uspostaviti pisane disciplinske procedure i usmeno objasniti radnicima riječima i na jeziku koji oni mogu razumjeti. Disciplinske mjere moraju biti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom,
- pružati jednake mogućnosti i postupanje prilikom procesa regrutacije i zapošljavanja rodno osjetljivim kategorijama,
- provjeravati da li se radnici uznemiravaju, disciplinski kažnjavaju ili se prema njima vrši osveta za prijavljivanje problema po bilo kojem osnovu navedenom u tekstu iznad.

## Pravična naknada

Potpisnici se obvezuju:

- kao minimum pridržavati se plaće koju određuje državna zakonodavstva o minimalnoj plaći ili standardu u industriji koji su usvojeni na osnovu kolektivnog pregovaranja, koji god od tih razina je veća. Plaće će se odnositi na standardno radno vrijeme,
- isplaćivati plaće redovito, blagovremeno i redovito, u potpunosti zakonitim sredstvima plaćanja. Djelomično plaćanje u naturi je prihvatljivo samo u skladu s specifikacijama Međunarodne organizacije rada (ILO),
- precizno procjenjivati raspon plaća i progresivno raditi na isplaćivanju plaću koje je dovoljna da osigura pristojan životni standard radnicima i njihovim obiteljima,
- odražavati vještine, odgovornosti, iskustvo i obrazovanje radnika u razini njihovih plaća,
- kada je ustanovljena razmjerna plaća za proizvodnju, normu ili rad po komadu, dužni su omogućiti zaposlenicima da zarade najmanje plaću koja zadovoljava ili prelazi važeću zakonsku minimalnu plaću, standarde u industriji ili kolektivne ugovore (gdje je primjenljivo), u okviru standardnog radnog vremena,
- osigurati da zaposlenici svih rodova i skupina, kao što su migranti i lokalni radnici, dobiju istu naknadu za iste poslove i kvalifikacije,
- primijeniti odbitke samo pod uvjetima i u mjeri propisanoj zakonom ili određenim kolektivnim ugovorom,
- pružiti radnicima socijalne pogodnosti koje zakon jamči, bez negativnog utjecaja na njihovu plaću, iskustvo, poziciju ili prilike za unapređenje.

## Pristojno radno vrijeme

Potpisnici se obvezuju:

- osigurati da se od radnika ne zahtjeva rad više od 48 redovitih sati tjedno, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Priznati se izuzeci koje navodi Međunarodna organizacija rada (ILO),



- tumačiti važeće nacionalno zakonodavstvo, industrijske standarde ili kolektivne ugovore u međunarodnom okviru koji uspostavlja Međunarodna organizacija rada (ILO) i promovirati prakse radnog vremena koje radnicima omogućavaju zdravu ravnotežu između posla i privatnog života,
- ograničenja radnog vremena opisana u tekstu iznad prelaze samo u izuzetnim slučajevima koje definira Međunarodna organizacija rada (ILO), u kojem slučaju je dopušten prekovremeni rad,
- koristiti prekovremeni rad kao izuzetnu i dobrovoljnu praksu i plaćati ga po premijom od najmanje 125% standardne satnice. Prekovremeni rad neće predstavljati značajno veću vjerojatnoću od opasnosti na radnom mjestu i ni u kom slučaju neće prelaziti ograničenja koja definira nacionalno zakonodavstvo,
- svojim radnicima dati pravo na odmor tijekom svakog radnog dana i pravo na najmanje jedan slobodni dan u svakih sedam dana, osim ukoliko se primjenjuju izuzeci definirani kolektivnim ugovorima.

## Sigurnost i zdravlje na radu

Potpisnici se obvezuju:

- poštivati pravo na zdrave radne i uvjete života radnika i lokalnih zajednica, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Ranjivi pojedinci kao što su, ali bez ograničavanja na njih, mladi radnici, roditelji i trudnice i osobe s invaliditetom, dobivat će posebnu zaštitu,
- pridržavati zakonodavstva u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu ili međunarodnih standarda, tamo gdje je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se loše primjenjuje,
- osigurati sustave za procjenu, identifikaciju, sprječavanje i smanjenje potencijalnih i stvarnih prijetnji po sigurnost i zdravlje radnika,
- osposobiti sve ustrojbene jedinice i pojedince u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu kroz sve faze zaposlenja pružiti informacije o potencijalnim rizicima po sigurnost i zdravlje na radu kako za radnike tako i za javnost, uključujući zajednice na koje to utječe,
- poduzeti efikasne mjere za sprječavanje nesreća, povreda i bolesti radnika koje proizlaze iz rada, povezane su s radom ili se javljaju tijekom rada. Ove mjere će služiti svođenju na minimum, koliko god je to razumno, uzroka opasnosti neizravno povezanih s radnim okruženjem,
- nastojati poboljšati zaštitu radnika u slučaju nesreće što obuhvaća i programe obveznog osiguranja,
- voditi evidencije o svim zdravstvenim i sigurnosnim incidentima na radnom mjestu i u svim drugim osiguranim ili obveznim objektima,
- poduzeti sve odgovarajuće mjere i pribaviti sve relevantne licence i dokumentaciju koje zahtjeva nacionalno zakonodavstvo, radi stabilnosti i sigurnosti opreme i zgrada koje koriste, kao i radi zaštite od i pripreme za bilo kakve predvidive hitne situacije. Ovo obuhvaća i stambene objekte za radnike kada su oni osigurani ili kada ih poslodavac ili partner u regrutaciji utvrde kao obvezne,
- ustanoviti relevantna povjerenstva, kao što je povjerenstvo za sigurnost i zdravlje na radu, kako bi osigurali aktivnu suradnju između menadžmenta i radnika i/ili njihovih predstavnika radi razvoja i efikasnog uvođenja sustava koji osigurava sigurnu i zdravu radnu sredinu. Ova povjerenstva imaju za cilj predstavljati različitost radnika,
- podizati svijest radnika o njihovom pravu i obvezi napustiti prostorije i/ili prestati raditi bez traženja dozvole, u opasnim situacijama i nekontroliranim rizicima,
- osigurati odgovarajuću pomoć iz oblasti medicine rada i pružiti jednaki pristup ovim uslugama za sve radnike. Zdravstvene usluge (uključujući osiguranje) treba zadovoljavati različite zahtjeve i potrebe svih rodova i uzrasta,
- omogućiti besplatan pristup sigurnoj i čistoj pitkoj vodi i mjestima za obroke i odmor, a kada je to primjenljivo i pristup prostoru za kuhanje i odlaganje hrane,
- osigurati odgovarajući broj sigurnih, odvojenih toaleta s odgovarajućom razinom privatnosti za sve rodove, kao i papirne ubruse i umivaonike s sapunom u svim radnim područjima,
- osigurati da kada su spavaonice osigurane ili obvezne, one budu čiste i sigurne i da zadovoljavaju sve osnovne potrebe radnika,
- osigurati besplatnu, efikasnu i prilagođenu osobnu zaštitnu opremu za sve radnike, uzimajući u obzir potrebe različitih skupina radnika, kao što su trudnice i dojilje,
- nadoknaditi štetu koju radnici pretrpe u situaciji kada je identificirano prošlo ili aktuelno nepridržavanje načela.



## Zabrana dječjeg rada

Potpisnici se obvezuju:

- ne zapošljavati, ni izravno niti neizravno, djecu mlađu od minimalnog uzrasta za završetak obveznog obrazovanja kako je definirano zakonom, a koji neće biti niži od 15 godina, osim ukoliko se primjenjuju izuzeci koje priznaje Međunarodna organizacija rada (ILO),
- zaštititi djecu od bilo kog oblika eksploatacije,
- uspostaviti snažne mehanizme za provjeru uzrasta kao dio procesa zapošljavanja, a koji ne smiju ni na koji način biti degradirajući ili ponižavajući za radnika,
- pokazati naročitu pažnju i identificirati mjere na proaktivni način u slučaju otpuštanja i udaljenja djece, kako bi se osigurala zaštita djece koja su time pogođena.

## Posebna zaštita mladih radnika

Potpisnici se obvezuju:

- osigurati da mlade osobe ne rade noću i da su zaštićene od uvjeta rada koji štete njihovom zdravlju, sigurnosti, moralu i razvoju, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja utvrđenih u okviru ovog načela,
- udaljiti mlade radnike s svakog rizičnog rada ili izvora opasnosti i odmah kada se takav slučaj identificira i redefinirati obim njihovog rada bez bilo kakvog gubitka prihoda,
- osigurati da (a) vrsta posla neće biti štetna po njihovo zdravlje ili razvoj; (b) njihovo radno vrijeme ne ugrožava njihovo prisustvo u školi, njihovo sudjelovanje u profesionalnoj orijentaciji koje je odobrio nadležno tijelo niti njihovu sposobnost da imaju koristi od osposobljavanja ili programa instrukcija,
- uspostaviti potrebne mehanizme za sprečavanje, identificiranje i smanjenje štete po mlade radnike, pri čemu će posebnu pažnju posvetiti pružanju i pristupu koji će mladi radnici imati mehanizmima pritužbe i planovima i programima za obuku iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu koji su specifični za potrebe mladih radnika.

## Bez neizvjesnog zapošljavanja

Potpisnici se obvezuju:

- osigurati da njihovi procesi regrutacije i radni odnosi ne prouzrokuju nesigurnost ili socijalnu ili ekonomsku ranjivost za njihove radnike,
- osigurati da se rad obavlja na osnovu priznatog i dokumentiranog radnog odnosa, uspostavljenog u skladu s relevantnim nacionalnim zakonodavstvom, dobrom praksom i međunarodnim standardima u oblasti rada, koje god od toga pruža veću zaštitu,
- prije zasnivanja radnog odnosa radnicima daju razumljive informacije na njihovom jeziku i osiguraju da oni budu svjesni svojih prava, odgovornosti i uvjeta zaposlenja, što obuhvaća radno vrijeme, naknadu i uvjete plaćanja, sve na njihovom jeziku,
- težiti pružanju pristojnih i, gdje je to relevantno, fleksibilnih radnih uvjeta koji također podržavaju radnike, bez obzira na rodnu pripadnost, u njihovim ulogama roditelja ili njegovatelja, uključujući migrante i sezonske radnike čija su djeca možda ostala u njihovim matičnim gradovima,
- da neće koristiti ugovore o radu na način koji namjerno ne odgovara izvornoj svrsi zakona. To obuhvaća, ali se ne ograničava na (a) pripravništvo ili rasporede obuke kod kojih nema namjere da se pripravniku omogući sticanje vještina ili da mu se osigura redovito zaposlenje, (b) sezonski ili povremeni rad koji se koristi za umanjivanje zaštite radnika, (c) ugovaranje isključivo rada i d) zamjenu ugovora,
- da neće koristiti podugovaranje na način koji umanjuje prava radnika.

# Bez dužničkog ropstva, prinudnog rada i trgovine ljudima

Potpisnici se obvezuju:

- ne angažirati, niti da preko poslovnih partnera biti sudionici u bilo kojem obliku ropstva, prinudnog rada, dužničkog ropstva, rada za hranu i smještaj, rada koji je posljedica trgovine ljudima ili nedobrovoljnog rada, što obuhvaća i prinudni rad koji nameće država,
- pridržavati međunarodnih načela odgovornog zapošljavanja, uključujući načela plaćanja od strane poslodavca, i da od svojih partnera u regrutaciji zahtijevaju isto, prilikom angažiranja i zapošljavanja svih radnika, bilo izravno ili neizravno, posebno članova ranjivih skupina kao što su privremeni radnici i migranti. To minimalno obuhvaća:
  - nepostojanje naknada i troškova regrutacije koji se naplaćuju od radnika
  - jasne i transparentne ugovore o radu
  - nepostojanje obmane i prinude prema radnicima
  - slobodu kretanja i ne zadržavanje dokumenata za identifikaciju
  - pristup besplatnim, sveobuhvatnim i točnim informacijama
  - slobodu raskida ugovora, promjene poslodavca i sigurnog povratka
  - pristup besplatnom rješavanju sporova i efikasnim pravnim sredstvima
- progresivno nadoknaditi štetu koju pretrpe radnici, u okviru razumnog vremenskog roka i u okviru istih međunarodnih načela, u slučaju da se identificira prošlo ili aktuelno nepridržavanje načela.

## Zaštita životne sredine

Potpisnici se obvezuju:

- uvesti u svoje poslovne prakse sustav zaštite životne sredine detaljnom provjerom zasnovana na procesima i rizicima, koji će biti prilagođen poslovnom modelu tvrtke. On također može biti integriran u sveobuhvatni sustav upravljanja,
- pridržavati se nacionalnog zakonodavstva o zaštiti okoliša ili međunarodnih standarda, tamo gdje je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se loše primjenjuje,
- identificirati utjecaje svojih operacija na životnu sredinu i primijeniti odgovarajuće mjere za sprječavanje, umanj enje ili otklanjanje neželjenih utjecaja na okolne zajednice, prirodne resurse, klimu i cjelokupnu životnu sredinu.

## Etično poslovno ponašanje

Potpisnici se obvezuju:

- ne sudjelovati ni u kakvoj radnji korupcije, iznude ili pronevjere, niti u bilo kom obliku podmićivanja, što obuhvaća, ali se ne ograničava na, obećavanje, nuđenje, davanje ili prihvaćanje bilo kakvog nepropisnog novčanog ili drugog poticaja,
- razvijati i usvajati odgovarajuće interne kontrole, programe ili mjere za sprečavanje i otkrivanje korupcije, iznude, pronevjere ili bilo kojeg oblika podmićivanja, razvijene na osnovu procjene rizika specifične za tvrtku,
- precizno zapisivati informacije u vezi s svojim aktivnostima, strukturom i učinkom i objelodaniti ih u skladu s važećim propisima i praksama usporedbe u industriji kako bi se unaprijedila transparentnost njihovih aktivnosti,
- ne falsificirati niti sudjelovati u falsificiranju bilo kakvih informacija ili u bilo kakvoj radnji lažnog predstavljanja u lancu nabave,
- podizati svijest radnika o politikama, kontrolama, programima i mjerama protiv neetičnog ponašanja i promovirati usklađenost s propisima u okviru tvrtke putem osposobljavanja i komunikacije,
- prikupljati, koristiti i na drugi način obrađivati podatke o osobama (što obuhvaća i podatke radnika, poslovnih partnera, klijenata i potrošača u njihovoj sferi utjecaja) s razumnom pažnjom. Prikupljanje, uporaba i druga obrada podataka o osobama moraju biti u skladu s zakonima o zaštiti privatnosti i sigurnosti informacija i regulatornim zahtjevima.



## III. Uvjeti primjene

Potpisnici ovog Kodeksa ponašanja su suglasni da će primjenjivati vrijednosti i načela ustanovljena u ovom dokumentu tijekom čitavog trajanja svojih poslovnih odnosa i u bliskoj suradnji s relevantnim zainteresiranim osobama:

- **Prije zasnivanja poslovnog odnosa**, mapirati i razumjeti potencijalne i stvarne rizike po ljudska prava.
- **Tijekom poslovnog odnosa**, voditi odgovorno poslovanje i osposobljavati i podržavati svoje poslovne partnere u stalnom poboljšanju.
- **Na kraju poslovnog odnosa**, osigurati odgovornu tranziciju za poslovnog partnera.

## Upravljanje informacijama

- Potpisnici će održavati Platformu održivosti amfori unoseći ažurne i točne informacije i dat će uputstvo svojim zaposlenicima i predstavnicima da koriste te informacije u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 (Opća uredba o zaštiti podataka), poznatom također i kao EU GDPR.
- Potpisnici razumiju da svi podaci o osobama koji se prikupljaju, koriste i na drugi način obrađuju u okviru amfori alata i platformi moraju biti u skladu s EU GDPR-om, bez obzira na zemljopisnu lokaciju na kojoj su podaci prikupljeni.
- Potpisnici su suglasni da se informacije prikupljene putem aktivnosti nadzora, uključujući mehanizam pritužbe, mogu dijeliti s trećim osobama (i) ukoliko se to odvija u okviru amfori, (ii) ukoliko je takav transfer potreban za obavljanje aktivnosti od strane ili u ime amfori i/ili (iii) treće osobe su suglasne da će takve dostavljene informacije pristupiti s najvećom pažnjom i samo u svrhe relevantne za dani slučaj.

## Nadzor u okviru lanca nabave

- Poslovni partneri nadgledaju ako se Kodeks ponašanja amfori BSCI poštuje interno i od strane njihovih poslovnih partnera koji se bave primarnom proizvodnjom i koji su uključeni u proizvodni proces, utemeljeno na pristupu stalnog poboljšanja.
- Poslovni partneri potvrđuju da članovi amfori mogu odabrati da ih uključe u aktivnosti nadzora. Suglasni su da se u tu svrhu nad njima vrši nadzor na lokaciji i izvan nje, najavljen ili nenavljen, od strane amfori ili trećih osoba koja amfori kvalificira (npr. certifikacijske kuće i partneri u provjeri kvalitete)). Te aktivnosti se mogu provoditi u okviru amfori alata za nadzor ili Programa kvalitete revizije amfori. Tijekom trajanja aktivnosti nadzora, poslovni partneri su suglasni da:
  - omogućiti puni pristup objektima kako to zatraže pojedinci koji vrše aktivnost, uključujući dijelove koji možda inicijalno nisu bili navedeni u opsegu aktivnosti,
  - omogućiti pristup podacima o svojim radnicima i omogućiti pojedincima da prikupljaju relevantne podatke za potrebe izvještavanja, dok god je to u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i EU GDPR-om,
  - omogućiti pojedincima da prikupljaju potrebnu dokumentaciju kao dokaze relevantne za aktivnost, što obuhvaća, ali se ne ograničava na, poslovne dokumente, licence, certifikate i slike,
  - omogućiti pojedincima da vode, na lokaciji i izvan nje, razgovore s radnicima u potpunoj povjerljivosti, bez utjecaja ili osвете od strane menadžmenta.



## IV. Reference

Za potrebe javnih konsultacija, molimo pogledajte zasebni dokument u paketu.

## V. Rječnik

Za potrebe javnih konsultacija, molimo pogledajte zasebni dokument u paketu.

**Datum** 25. listopad 2025.

**Naziv tvrtke** TT Kabeli doo

**Ime i prezime** Eugen Šušak, Zamjenik direktora

**Adresa** Knešpolje bb 88220 Široki Brijeg, BiH

**Potpis**



**Pečat tvrtke**

**tt kabeli** <sup>®</sup>  
d.o.o. Široki Brijeg

**amfori**