



# КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ

ЙОВ БЪЛГАРИЯ ООД - ЧАСТ ОТ АКСЕЛ ДЖОНСЪН ИНТЕРНЕТЪНЪЛ

2020



## Съдържание

---

ПРЕДГОВОР	3
ВЪВЕДЕНИЕ	4
ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ	5
КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ	6
ПРИЛАГАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ КОДЕКСА НА ПОВЕДЕНИЕ	11
ПРИЛОЖЕНИЕ	14
АНГАЖИМЕНТ ЗА СПАЗВАНЕ КОДЕКСА НА ПОВЕДЕНИЕ	15

ЙОВ България ООД е част от Аксел Джонсън Интернешънъл - шведска частна индустриална група, състояща се от над 110 дружества в 27 държави, с общи годишни продажби от 960 милиона евро. Насърчаваме развитието и растежа на бизнеса си чрез дългосрочен подход към заемането на стратегически подбрани нишови пазари, предимно в областта на технически компоненти и решения за промишлени процеси. Групата Аксел Джонсън Интернешънъл е организирана в пет групи от търговски дейности: решения за обработване на флуиди, промишлени решения, подедни решения, електропреносни решения и транспортни решения.

[www.axinter.com](http://www.axinter.com)



## Предговор

ЙОВ България ООД е част от Аксел Джонсън Интернешънъл - индустриална група, в която устойчивият бизнес и уважението към отделните личности са неразделна част от нашите ценности. За нас е важно всички служители от веригата ни за доставки да получават отношение на уважение и зачитане на достойнството им, да им бъде осигурена добра работна среда и да бъдат ангажирани в производствени процеси, щадящи околната среда.

Поради тази причина бихме искали да сме сигурни, че всички наши доставчици работят в съответствие с правилата и разпоредбите в нашия Кодекс на поведение, който се основава на всеобщо признати стандарти за правата на човека, практиките спрямо работната ръка, борбата с корупцията и опазването на околната среда.

### **Кодекс на поведение – ангажимент към нашите дългосрочни партньори**

Целта на настоящият Кодекс е да гарантира, че взаимоотношенията във веригата ни за доставки са изградени на основата на приложимите за нас ценности и са обект на справедлива оценка в цял свят. Нашето желание е да влияем положително и да увеличим прозрачността в базата ни от доставчици, за да укрепим взаимоотношенията си там, където това е най-необходимо. В случай на неспазване на нашия Кодекс на поведение, ще окажем съдействие за съставянето на план за постигане на пълно съответствие и попълване на празнотите.

### **Вашият ангажимент**

Като важна част от текущите ни търговски взаимоотношения, изискваме от Вас да подпишете нашия Кодекс на поведение, за да потвърдите, че дружеството Ви е съгласно да спазва установените на глобално ниво правила и разпоредби на Кодекса. Благодарим Ви, че споделяте нашата дълбока ангажираност заедно да упражняваме дейността си по отговорен начин.

С уважение,

ЙОВ България ООД



## **ВЪВЕДЕНИЕ**

Целта на настоящият Кодекс на поведение е да гарантира, че доставчиците, които ангажираме, действат в съответствие с международно признатите минимални стандарти за правата на човека, труда, борбата с корупцията и опазването на околната среда. Дружествата от групата Аксел Джонсън Интернешънъл се придържат към принципите на настоящия Кодекс и очакват същото от своите доставчици.

Спазването на правилата на настоящият Кодекс на поведение или друг съпоставим кодекс се счита за основно условие за сключване на споразумение или договор между дружествата от групата на Аксел Джонсън Интернешънъл и даден производител. Вижте приложението за допълнителна информация и определения за съпоставим кодекс.

Нямаме намерението да прекратим търговските си взаимоотношения между нашата компания и някои от доставчиците ѝ, а да помогнем на доставчиците да подобрят своите социални и екологични стандарти там, където са установени празноти.

Няма да работим обаче с доставчици, които считат спазването на правилата по настоящия Кодекс за невъзможно. Освен това няма да работим с доставчици, които нарушават основните човешки права (вижте стандартите за нулево толериране към края). Аксел Джонсън Интернешънъл периодично ще преразглежда адекватността и продължаващата ефективност на настоящия Етичен кодекс.

### **Обхват на приложение**

Правилата по настоящият Кодекс се отнасят за дружеството като корпоративен орган и за неговите работници, независимо от техния статут или взаимоотношения с доставчика. Следователно, настоящият Кодекс на поведение се отнася и за работниците, които са ангажирани неофициално, по краткосрочни договори или на непълнен работен ден.

Всеки доставчик носи отговорност да се увери, че неговите доставчици не нарушават стандартите на настоящия Кодекс на поведение.

### **Правно съответствие**

В допълнение към изпълнението на правилата по настоящия Кодекс, доставчикът трябва да спазва всички национални закони и разпоредби, както и други приложими стандарти за сектора (като например колективни трудови договори или други етични кодекси).

Когато са налице различия между правилата по настоящия Кодекс и националните закони или други приложими стандарти, доставчикът следва винаги да се придържа към по-високите или по-строгите изисквания. Противоречията между настоящия Кодекс и националните закони или други приложими стандарти са обект на оценка от ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл съвместно с доставчика и други заинтересовани страни. При установяване на противоречия, доставчикът трябва незабавно да информира ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл.

### **Комуникация и повишаване на осведомеността**

Доставчикът носи отговорност да гарантира комуникирането на стандартите, включени в настоящия Етичен кодекс, на всички свои служители като неразделна част от собствените разпоредби и политики за управление на доставчика. Всички служители, в т.ч. управители и ръководители, следва да бъдат информирани чрез подходящи средства за комуникация (т.е. на разбираем език) и обучения, ако е необходимо.



## ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ

### **Основни положения относно труда и правата на човека**

1. Принудителен труд и свобода на движение
2. Детски труд и наемане на млади работници
3. Дискриминация
4. Право на сдружаване

### **Основни положения относно здравословните и безопасни условия на труд**

5. Здравословни и безопасни условия на работното място
6. Условия за наемане и работа

### **Основни положения относно етиката**

7. Подкупи и корупция
8. Разкриване на информация
9. Интелектуална собственост

### **Основни положения относно опазването на околната среда**

10. Управление на опасните вещества и разпоредби относно тях
11. Екологични разрешителни и докладване

# КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ

## 1. Труд и права на човека

*[МОТ С8; С182; С29; С105; С95, Всеобща декларация за правата на човека, принципи 1 и 2 на Глобалния договор на ООН]*

Доставчиците на ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл трябва да спазват човешките права на работниците, да се отнасят към тях със зачитане на достойнството им и с уважение съгласно разбиранията на международната общност.

### 1.1 Принудителен труд и свобода на движение

*[МОТ 29; 105]*

Доставчикът няма право да прилага или да се възползва от каквато и да е форма на принудителен труд, включително робски труд, принудителен затворнически труд, робство или трафик на хора, в съответствие с конвенциите на МОТ. На работниците трябва да бъде осигурена свобода на движение, докато са наети на работа.

Принудителен, робски или задължителен труд означава принуждаване на хора да работят против волята си или под натиск от заплаха или наказание.

### 1.2 Задържане на парични средства и/или предмети с материална стойност

*[МОТ 95]*

Доставчикът няма право да удържа каквато и да е част от заплатата, допълнителните придобивки, имуществото или документите (например лични карти и документи за пътуване) на което и да е лице, с цел да го принуди да продължи да работи за него.

### 1.3 Дисциплинарни мерки

Доставчикът трябва да зачита достойнството и да се отнася с уважение към целия персонал.

Доставчикът няма право да прилага или да допуска физическо наказание, психическо или физическо насилие и словесни обиди спрямо персонала.

## 2. Детски труд и наемане на млади работници

*[МОТ 138; 182, Конвенция на ООН за правата на детето, принцип 5 на Глобалния договор на ООН]*

### 2.1 Изисквания за минимална възраст

Доставчикът няма право да участва или да се възползва от ползването на детски труд. Минималната възраст за наемане на работа трябва да бъде не по-ниска от възрастта на завършване на задължителното образование, като при всички случаи тя трябва да бъде не по-ниска от 15 години (или 14 години, когато това е постановено от националното законодателство съгласно изключението за развиващите се страни на МОТ).

### 2.2 Програма за връщане в образователната система

Ако доставчикът установи, че е наел деца на училищна възраст съгласно горепосочените изисквания, той трябва да се увери, че децата са записани в програма за връщане в образователната система, вместо незабавно да бъдат уволнени. Програмата трябва да включва достъп до образование и финансова подкрепа и трябва да бъде определена след консултация с детето и неговото семейство или най-близките му роднини.

### 2.3 Стажантски програми

Стажантските програми за млади работници (под 18-годишна възраст) трябва да включват възнаграждение и тяхната ясна цел да бъде обучение.

### 2.4 Опасни и вредни дейности

Доставчикът трябва да се въздържа от наемането на млади работници (под 18-годишна възраст) за извършване на всякакви дейности, които биха могли да застрашат тяхното здраве, безопасност или морал.

## 3. Дискриминация

### 3.1 Дискриминация при вземане на решения, свързани с трудовите правоотношения

*[МОТ С100; С111, С1183, принцип 6 на Глобалния договор на ООН]*

Доставчикът не трябва да допуска или подкрепя дискриминацията на основата на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други убеждения, каста, национален или социален произход, материално състояние, раждане, принадлежност към сдружение, сексуална ориентация, здравословно състояние, бременност, семейни отговорности, възраст и инвалидност или други отличителни характеристики. Наемането, възнаграждението, допълнителните придобивки, обучението, кариерното

развитие, дисциплинарните мерки, уволнението, пенсионирането, както и всички останали решения, свързани с трудовите правоотношения, трябва да се основават на приложими и обективни критерии.

#### **4. Право на сдружаване**

*[МОТ С87; С98, С135, С154, принцип 3 на Глобалния договор на ООН]*

##### **4.1 Право на сдружаване и сключване на колективни трудови договори**

Доставчикът не трябва да се намесва в правата на работниците да образуват и да се присъединяват към съюзи или други сдружения по свой избор, както и да сключват колективни трудови договори. Доставчикът няма право и да ги разубеждава да се присъединяват към съюзи. Представителните на работниците не трябва да бъдат обект на дискриминация и трябва да им бъде осигурен достъп до служителите на работното място. Доставчикът трябва да признава избраните представители на работниците и да преговаря добросъвестно с тях по всички важни проблеми на работното място.

##### **4.2 Алтернативни мерки в случай на държавна забрана относно съюзите**

Ако профсъюзите не са разрешени на мястото на упражняване на дейност или ако са разрешени само организации, упълномощени от държавата, доставчикът следва да улесни, а не да възпрепятства алтернативни мерки, които позволяват на служителите да се събират самостоятелно, за да обсъждат въпроси, свързани с работата, както и подходящо място за представяне на проблеми, свързани с работата, на ръководството.

#### **5. Здравословни и безопасни условия на работното място**

*[МОТ С148; С155, С161; R164]*

Доставчиците трябва да бъдат ангажирани със създаването на безопасни работни условия и здравословна работна среда за всички работници.

##### **5.1 Стандарти за здраве и безопасност**

Доставчикът трябва да гарантира безопасна и здравословна работна среда за работниците си, с подходяща защита от пожар, злополуки и токсични вещества. Това включва, без ограничение, превантивни действия като процедури за евакуация, обучения и тренировки за реакция при спешни случаи, подходящи консумативи за оказване на първа помощ, подходящо оборудване за сигнализиране и гасене на пожар и добре маркирани изходи. Трябва да са налице адекватни политики по здравословни и безопасни условия на труд, които да бъдат съобщавани и спазвани.

##### **5.2 Обучение и предпазни средства**

Доставчикът осигурява на служителите си необходимите предпазни средства и обучение, за да могат да изпълняват задачите си по безопасен начин.

##### **5.3 Безопасност на работното място**

Доставчиците трябва да спазват всички приложими закони и разпоредби, свързани със здравето и безопасността. Работниците не трябва да получават дисциплинарни наказания за повдигане на въпроси, свързани с безопасността, и за отказ да работят в среда, която не е безопасна. Трябва да са налице ясни процедури за установяване, управляване, запис и докладване на трудови злополуки и професионални заболявания по подходящ начин. Освен това, доставчиците трябва да приложат коригиращи действия за премахване на основните причини за злополуките и заболяванията. Когато се използват опасни вещества, трябва да бъде осигурено необходимото наблюдение, контрол и аварийни планове. Доставчиците трябва да осигурят умивалници в близост до киселини и други корозивни вещества. Електрическото оборудване и кабели трябва да бъдат добре изолирани, оборудвани с предпазители и да бъдат редовно проверявани и ремонтирани.

##### **5.4 Задачи, изискващи по-голямо физическо натоварване и ергономия**

Доставчиците трябва да идентифицират задачите, изискващи по-голямо физическо натоварване, и да извършат оценка и да контролират експозицията на работниците на такива задачи. Примери за такива задачи са вдигане на тежки предмети и работа с тежки материали, продължителен изправен стоещ и значително повтарящи се задачи. Доставчиците трябва да се уверят, че работниците не са изложени на прекалено неергономични работни условия, като това се отнася особено за задачите, изискващи по-голямо физическо натоварване.

##### **5.5 Санитарни съоръжения**

Доставчикът трябва да осигури подходящи и чисти санитарни съоръжения, в т.ч. достъп до тоалетни и питейна вода, които отговарят на потребностите и броя на служителите. Ако доставчикът осигурява настаняване, то трябва да съответства на същите изисквания, в т.ч. общите разпоредби за стандарти за здраве и безопасност, посочени по-горе.

## **6. Условия за наемане и работа**

*[MOT C1; C14; C131]*

### **6.1 Насилие на работното място, включително нападение, тормоз и заплахи**

Доставчикът защитава работниците си от прояви на физически, вербален, сексуален или психологически тормоз, насилие или заплахи на работното място, независимо дали от страна на ръководителите или колегите, включително чрез определяне и прилагане на дисциплинарни мерки.

### **6.2 Възнаграждение**

Доставчикът трябва да спазва минималните стандарти по закон или сравнителните стандарти за сектора по отношение на заплатите и допълнителните придобивки, в зависимост от това кои стандарти са по-високи. При всички случаи доставчикът трябва винаги да осигурява заплата над жизнения минимум, което означава, че работниците трябва да могат да посрещат основните си лични потребности и тези на лицата на тяхна издръжка, както и да им остават доходи за други разходи, след покриване на основните нужди като подслон и храна.

Извънредният труд трябва да се заплаща и да бъде ясно определен. Отпуските, включително платен отпуск, отпуск по болест, официални празници и отпуск по майчинство, следва да се заплащат в съответствие с националното законодателство. Заплатите следва да се изплащат директно на служителите или на лице, избрано от него, както и да се заплащат редовно. Удръжките от заплатите трябва да бъдат прозрачни и никога не трябва да се използват като дисциплинарна мярка.

### **6.3 Установени работни взаимоотношения**

На всички работници трябва да се предостави писмен, разбираем и правно обвързващ трудов договор. Доставчикът не трябва да разчита на работници на непълнен работен ден, с краткосрочни трудови договори или временно заети работници, стажанти или фалшиви стажове с цел заплащане на по-ниски заплати и/или намалени социални придобивки.

### **6.4 Отпуск**

Доставчикът предоставя на служителите правото на платен отпуск и отпуск по болест всяка година, в съответствие с националното законодателство. Жените или мъжете в отпуск по майчинство не трябва да бъдат уволнявани или под заплахата за уволнение и трябва да могат да се върнат на работа при работодателя си на същото ниво на заплащане и социални придобивки.

### **6.5 Работни часове, време за почивка и почивки**

Доставчикът трябва да гарантира, че работната седмица не надхвърля 48 часа и че при никакви обстоятелства не надвишава 60 часа с извънредния труд. Извънредният труд е доброволен и се прилага по изключение. Служителите имат право на поне един почивен ден в седмицата и трябва да им бъдат осигурени достатъчно почивки по време на работа, както и достатъчно време за почивка между смените.

## **7. Етика**

### **7.1 Подкупи и корупция**

*[Конвенция на ООН срещу корупцията, принцип 10 на Глобалния договор на ООН]*

ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл е с нулева толерантност спрямо подкупите и корупцията. Това се отнася за цялата дейност и операции на ЙОВ България – част от Аксел Джонсън Интернешънъл във всички страни, в които работим ние и в които упражняват дейност доставчиците ни. В съответствие с Конвенцията на ООН срещу корупцията (UNCAC), ние се стремим да се борим с корупцията и подкупите чрез увеличена прозрачност и управление надолу по веригата за доставки, както и чрез внедряване на вътрешни политики за борба с корупцията.

Нашата политика на нулева толерантност на практика означава, че доставчикът не трябва при никакви обстоятелства, пряко или косвено чрез представители или консултанти, да участва или да одобрява каквито и да било корупционни практики, като подкупи или други методи за неправомерно влияние върху държавни служители, съдебни органи и/или частни лица с цел получаване на нечестно предимство.

## **8. Разкриване на информация**

Нашият бизнес зависи от сътрудничеството, взаимното доверие и уважението между нашите доставчици и ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл. Всички наблюдения, обсъждания и писмена информация, получени от ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл, следва да бъдат обект на задължения за поверителност от страна на доставчика, неговите служители и организации - трети страни, определени от някоя от страните.

## **9. Интелектуална собственост**



Доставчиците трябва да съблюдават правата върху интелектуална собственост и да отчитат стойността на интелектуалната собственост, като патенти, дизайни, изображения, търговски марки, търговски тайни и авторски права. Прехвърлянето на технологии и ноу-хау трябва да се извършва по начин, който защитава правата върху интелектуална собственост.

## 10. Околна среда

*[МОТ С170, принципи 7-9 от Глобалния договор на ООН, Програма на ООН за околната среда]*

Отговорността към околната среда в ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл представлява неразделна част от нашите търговски практики. В съответствие с принципи 7-9 от Глобалния договор на ООН и насоките на UNEP (Програма на ООН за околна среда) за постигане на въздействие, ние поощряваме доставчиците, които са ангажирани с намаляването на екологичното си въздействие.

Доставчикът трябва да предприема мерки за намаляване на въздействието си върху околната среда чрез активно и отговорно управление. Аспекти на екологично въздействие, които най-често са с приоритет, са: експлоатация на природни ресурси, енергия, сладководни води, емисии във въздуха и водата, шум и запрашаване, рискове от замърсяване на почвите, третиране на отпадъци и аспекти, свързани с продуктите, като дизайн, опаковки и транспортиране.

Насърчаваме доставчиците си да се съобразят със Система за управление на околната среда (СУОС), за да управляват процедурите и производствените процеси в организацията по всеобхватен и документиран начин, по-конкретно чрез придържане към разпоредбите в областта на опазването на околната среда.

### 10.1. Управление на опасните вещества и разпоредби относно тях

Доставчикът трябва да спазва всички национални закони и разпоредби, които забраняват или ограничават конкретни вещества. Например, доставчиците трябва да спазват ограниченията относно материалите (например REACH) и непрекъснато да водят записи за декларациите за съответните суровини, като например информационни листи за безопасност (ИЛБ) или други подобни документи. По отношение на документацията, доставчиците трябва да притежават подходящи системи за управление и рутинни практики, за да следят:

- работата с химикали в дейностите на предприятието по начин, безопасен за околната среда;
- работата с полезни изкопаеми от зони на конфликт\* (вижте приложението за техния списък) трябва да следва международните правила за докладване и изискванията за оповестяване относно полезните изкопаеми от зони на конфликт;
- работата, съхранението и третирането на опасни отпадъци по начин, безопасен за околната среда;
- рутинни действия за избягване на замърсяване;
- действия при аварийни ситуации за предотвратяване и свеждане до минимум на ефектите върху здравето и околната среда в случай на авария или инцидент;
- начина, по който се обръща внимание и се насърчава развитието и разпространението на технологии и/или материали, щадящи околната среда.

### 10.2 Отпадъчни води и твърди отпадъци

Отпадъчните води и твърдите отпадъци, генерирани от дейностите, промишлените процеси и санитарните съоръжения, трябва да се следят, контролират и третират съгласно изискванията на приложимото законодателство и разпоредби преди съответното им заустване във водоизточници и обезвреждане. При всички случаи, ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл изисква от доставчиците си да характеризират, следят, контролират и третират отпадъчните води и твърдите отпадъци по отговорен начин. При поискване трябва да се представят записи и доказателства за процедури, свързани с третирането им.

### 10.3 Емисии във въздуха

Емисиите във въздуха от летливи органични съединения, аерозоли, корозивни вещества, частици, химични вещества, изчерпващи озоновия слой и странични продукти от изгаряне, генерирани от операциите, трябва да бъдат характеризирани, следени, контролирани и третирани съгласно изискванията на приложимото законодателство и разпоредби, преди изпускането им в атмосферния въздух. Независимо от приложимите национални разпоредби, Аксел Джонсън Интернешънъл изисква от своите доставчици да характеризират, следят, контролират и третират емисиите във въздуха по отговорен начин. При поискване трябва да се представят записи и доказателства за процедури, свързани с третирането им.

### 10.4 Предотвратяване на замърсяването и намаляване на потреблението на ресурси

Доставчиците трябва да се стремят да намалят или елиминират всички видове отпадъци и използване на ресурси, в т.ч. вода и енергия, чрез прилагане на подходящи мерки за опазване в обектите си и във всичките си производствени процеси. Освен това, очакваме от доставчиците ни, като естествена част от



собствената им ангажираност с политиките за опазване на околната среда, да помислят за възможността за повторно използване, рециклиране или заместване на материалите с такива, които имат по-добри екологични характеристики, където това е целесъобразно. Възможността за екологосъобразни технологии също трябва да бъде взета под внимание и насърчавана, където е приложимо.

#### **11. Екологични разрешителни и докладване**

Доставчиците трябва да получат, поддържат и съхраняват всички необходими екологични разрешителни и регистрации и да спазват операциите и изискванията за докладване по тези разрешителни.

# ПРИЛАГАНЕ НА СТАНДАРТИТЕ КОДЕКСА НА ПОВЕДЕНИЕ

## Записи и документация

Ние в ЙОВ България ООД - част от Аксел Джонсън Интернешънъл очакваме от доставчиците си да водят съответните записи, за да демонстрират спазване на правилата по настоящия Кодекс. Следните записи се считат за част от основните елементи за проверка на съответствието за всеки доставчик и следователно трябва да бъдат предоставени при поискване по време на планираните проверки, придружени от съответните мерки за поверителност от страна на доставчика:

- информационни листове за безопасност на материалите, доклади за инциденти и съответните удостоверения и разрешителни, свързани със здравословните и безопасни условия на труд;
- екологични записи, в т.ч. данни от следенето на съществените екологични въздействия и съответните разрешителни, посочени по-горе;
- записи за установени несъответствия спрямо Кодекса, в т.ч. резюме на предприетите коригиращи действия за отстраняване на съответното събитие.

## Определяне на роли и отговорности

Доставчикът трябва да разпредели отговорностите в организацията си за изпълнение на настоящия Кодекс. Необходимо е определяне на следните представители като минимум:

- един или повече представители на ръководството, отговорни и с правомощия да осигуряват съответствие с правилата по настоящия Кодекс или друг съпоставим кодекс, съгласно определеното в приложението;
- квалифициран представител по здравословни и безопасни условия на труд на всеки обект, който носи отговорност за планирането, прилагането и следенето на политиките и процедурите за здравословни и безопасни условия на труд на доставчика в съответствие с MOT R164;
- свободно избран представител на работниците, отговарящ за улесняване на диалога и комуникацията между доставчика и неговите служители по всички въпроси, свързани с работната среда. Като алтернатива, тази функция може да се изпълнява от свободно избран представител на профсъюз, в съответствие с MOT C98.

Доставчикът следва да гарантира, че системните нарушения и сериозното пренебрегване на правилата, свързани с настоящия Кодекс, от страна на персонала, ще води до съответните дисциплинарни действия, които могат да включват прекратяване на трудовите правоотношения.

## Процедури за подаване на оплаквания

Доставчикът следва да създаде механизми за изслушване, обработване и предприемане на действия по оплаквания от служители или от местните общности. Работниците трябва да имат право да подават анонимни оплаквания относно всички проблеми, свързани с работното място, в т.ч. оплаквания относно неспазването на настоящия Етичен кодекс от страна на доставчика, без да бъдат заплашени от наказания или неблагоприятни последици за трудовите им правоотношения.

Доставчикът следва да извърши необходимото разследване, да адресира и да разреши всички оплаквания в съответствие с предварително установената процедура за оплаквания. Всеки, който е засегнат от дейностите на доставчика, трябва да разполага с възможност да съобщи за проблемите си или да подаде оплаквания, без да бъде дискриминиран или под заплаха от ответни действия.

## Взаимоотношения с изпълнителите на доставчика

Отговорност на доставчика е да гарантира, че съответните му изпълнители и доставчици спазват правилата и стандартите по настоящия Кодекс на поведение или друг съпоставим кодекс, съгласно описаното в приложението.

Стандартите на ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл за нулева толерантност, описани по-долу, се отнасят и за подизпълнителите на доставчиците.



## **Наблюдение**

ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл си запазва правото да следи операциите на доставчиците си, за да направи оценка и гарантира спазването на Етичния кодекс, който сме предоставили. Нашата програма за наблюдение включва:

- проверки на място;
- периодична самооценка от доставчиците на техните помещения и тези на техните подизпълнители;
- одит чрез изпълнител-трета страна за проверка на съответствието.

Честотата и данните за одитите върху доставчика ще зависят от размера на доставчика и експозицията му на рискови елементи. Доставчикът е задължен, когато търговските взаимоотношения го изискват, да се съгласява безусловно на планираните и внезапните одити. Доставчикът е задължен да предостави физически достъп на всеки одитор на Аксел Джонсън Интернешънъл или страна, наета от нас. Това задължение включва безпрепятствен достъп до производствените обекти, съответните записи и до местата за настаняване, когато такива се осигуряват от доставчиците, както и до служителите за поверителни интервюта. Когато става въпрос за поверителност, доставчикът трябва да положи всички усилия, за да осигури незабавен достъп до съответните обекти и записи за проверка на съответствието му.

## **Прилагане, отстраняване на нередности и коригиращи действия**

Резултатите от всички посещения за наблюдение се документират в доклад от наблюдение. При установяване на случаи на неспазване на правилата по настоящия Кодекс на поведение, на доставчика се предоставя фиксиран срок за предприемане на коригиращи действия и отстраняване на установените празноти, както и за предприемане на мерки за предотвратяване на подобни проблеми в бъдеще.

В случай че доставчикът не коригира даден проблем самостоятелно, ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл има желанието да му съдейства и да приложи план за коригиращи действия с подходящи срокове за изпълнение и цели, които трябва да бъдат постигнати.

## **Стандарти за нулева толерантност**

ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл няма да работи с доставчици, нарушаващи основните човешки права. Следователно, следните практики се считат за неприемливи:

1. Използването на робски и принудителен труд, в т.ч. принудителен затворнически труд и трафик на хора.
2. Нарушаване на Конвенция № 182 на МОТ относно най-тежките форми на детски труд.
3. Всякакво грубо, нехуманно или унизително отношение или наказание към служителите.
4. Излагането на служителите на животозастрашаваща работна среда, без да бъдат информирани за опасностите и без предприемане на предпазни мерки.
5. Нарочно причиняване на значително замърсяване на въздуха или водата или съществено замърсяване на почвите.
6. Всякакво съучастничество в нарушение на международното хуманитарно право и извършване на други престъпления срещу човека съгласно определението в международното право, в т.ч. военни престъпления, престъпления срещу човечеството, геноцид, изтезания, принудително изчезване, вземане на заложници и извънсъдебни екзекуции, екзекуции по бърза процедура или произволни екзекуции.

## **Нарушаване на стандартите за нулева толерантност**

Ако ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл има основание да счита, че някой от доставчиците допуска такива нарушения, търговските взаимоотношения ще бъдат прекратени незабавно. Ако имаме основания да считаме, че даден доставчик съзнателно работи в нарушение на основните човешки права, той ще бъде докладван на съответните органи.



**Източници:**

При изготвяне на настоящият Кодекс на поведение е направена справка със следните източници на информация:

Глобален договор на ООН:

[www.unglobalcompact.com](http://www.unglobalcompact.com)

Всеобща декларация за правата на човека (UDHR):

[www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml](http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml)

Конвенция на ООН за правата на детето:

<http://www.unicef.org/crc/>

Международна организация на труда:

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

Декларация от Рио де Жанейро, Програма 21:

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

Права на децата и търговски принципи:

[http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html)

Конвенция на ООН срещу корупцията:

[www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html](http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html)

Насоки на ОИСР за многонационалните предприятия:

<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/49744860.pdf>

# ПРИЛОЖЕНИЕ

## Пояснителна информация

**Определение за съпоставим кодекс** – Въпреки че доста компании декларират своите ангажменти за устойчивост чрез различни стандарти и кодекси, в общия случай тези ангажменти се основават на едни и същи принципи. Следователно, ние в ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл сме склонни да одобрим и приемем съпоставими кодекси за доставчици, които вече са сключили такива споразумения, при условие, че се придържат към същите най-строги изисквания.

Под „**съпоставим кодекс**“ имаме предвид кодекс, който се основава минимум на Всеобщата декларация за правата на човека и конвенциите на МОТ и който включва задължение за спазване на националното законодателство. Освен това, кодексът трябва да съдържа разпоредби относно борбата с корупцията, здравето и безопасността, опазването на околната среда и работните условия, които са съпоставими с разпоредбите в основните положения в Кодекса на поведение на ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл.

От доставчиците се изисква да изпратят кодекса/стандартите и писмения си ангажимент като доказателство за съответствие. Оценката на съпоставим кодекс се извършва индивидуално от ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл.

**Определение за полезни изкопаеми в зони на конфликт** – полезните изкопаеми в зони на конфликт включват злато, тантал, волфрам, производните на каситерит (калай), колумбит-танталит и волфрамит, независимо от мястото на добив, обработка или продажба. В отговор на насилието и нарушаването на човешките права при добива на тези полезни изкопаеми от източната част от Демократична република Конго (ДРК) и съседните ѝ държави, Комисията за ценни книжа и борси в САЩ (SEC) прие правила за прилагане на изисквания за докладване и оповестяване във връзка с полезните изкопаеми в зони на конфликт. Ние подкрепяме тези инициативи и хуманитарната цел да се сложи край на острия конфликт в ДРК и съседните ѝ държави.



## Ангажимент за спазване на Кодекс на поведение

С настоящото потвърждаваме, че получихме, прочетохме и разбрахме съдържанието на Кодекса на поведение на ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл.

Приемаме разпоредбите на Кодекса на поведение на ЙОВ България - част от Аксел Джонсън Интернешънъл и поемаме отговорност да осигурим спазването му и да информираме съответните си служители за съдържанието му като част от нашите обичайни стандарти и политики.

\_\_\_\_\_  
Подпис

\_\_\_\_\_  
Дружество

\_\_\_\_\_  
Име

\_\_\_\_\_  
Длъжност

\_\_\_\_\_  
Дата