

amfori BSCI Code of Conduct

I. Indledning

amfori BSCI Code of Conduct er et forpligtelsesdokument for amfori-medlemmer og deres forretningspartnere om at udøve due diligence for menneskerettigheder og miljøbeskyttelse i deres globale forsyningskæder i overensstemmelse med internationalt anerkendte principper. Dette dokument giver en vejledning til amfori-medlemmer og deres forretningspartnere til at drive ansvarlig forretning og til at identificere, forebygge, minimere, redegøre for og udbedre negative indvirkninger på menneskerettigheder såvel som negative miljøpåvirkninger i deres forsyningskæder. Det understøttes og suppleres af amfori BSCI System Manual, amfori Member Commitment Programme og amfori Sustainability Platform. Inkluderet i dette dokument, samt alt dets understøttende og supplerende materiale, er omfattet karakteristika for due diligence som angivet af Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

amfori-medlemmer og deres forretningspartnere, herunder upstream- og downstreamproducenter, mellemhandlere og dem, der er involverede i rekrutteringsprocesser af medarbejdere, kan blive underskrivere af amfori BSCI Code of Conduct. I dette dokument vil termen "underskrivere" være synonymt med amfori-medlemmer og deres forretningspartnere.

Denne version af amfori BSCI Code of Conduct er blevet godkendt af amfori og ophæver alle tidligere versioner af amfori BSCI Code of Conduct i alle dets oversættelser. Den engelske version af dette dokument er den juridisk bindende version.

amfori BSCI Code of Conduct v.2021 træder i kraft den 25. september 2023. Ansvar for at indarbejde denne Code of Conduct i al drift samt implementere due diligence ligger hos alle underskrivere.

II. Værdier

amfori BSCI Code of Conduct, såvel som de understøttende dokumenter og værktøjer, er baseret på og henviser til:

- FN's Menneskerettighedserklæring
- International Labour Organization (ILO) konventioner og anbefalinger
- FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og erhvervsliv (UNGPs)
- OECD vejledninger for multinationale virksomheder
- FN Børns rettigheder og forretningsprincipper
- Kønssdimension i FN's vejledende principper om forretninger og menneskerettigheder
- OECD sektorspecifikke vejledningsdokumenter

Ved at tilslutte sig amfori BSCI Code of Conduct bekræfter underskriverne, at deres forpligtelse til følge værdierne nedenfor:

- **Løbende forbedring:** Underskriverne påtager sig at implementere amfori BSCI Code of Conduct med en holistisk tilgang, indarbejdet i deres ledelsessystemer og virksomhedskultur, for at sikre løbende forbedring af due diligence i deres organisationer og forsyningskæder på en progressiv måde.
- **Samarbejde:** Underskriverne vil have større indvirkning på, og bedre mulighed for at identificere, forebygge, minimere og udbedre krænkelse af menneskerettigheder og miljø i deres organisationer og forsyningskæder ved at arbejde sammen og tage en holistisk tilgang til due diligence. Samarbejdsånden er afgørende i mødet mellem underskrivere og interessenter på forskellige niveauer, især for at skabe indflydelse. amfori støtter alle underskrivere ved at skabe relevante og meningsfulde partnerskaber.
- **Bemyndigelse:** Det er et centralt mål for amfori at gøre det muligt for sine underskrivere at udvikle deres organisationer og bemyndige forsyningskæder på en måde, der respekterer menneskerettigheder og gør løbende forbedring muligt. Til dette formål leverer amfori de nødvendige værktøjer og forventer, at dets underskrivere bruger og videregiver disse værktøjer i deres organisationer og forsyningskæder.
- **Overholdelse af kodekset:** Overholdelse af national lovgivning er virksomheders første forpligtelse. I lande hvor den nationale lovgivning sætter en anden standard for beskyttelse end amfori BSCI Code of Conduct og dets referencer, skal underskriverne følge de principper, der giver den højeste beskyttelse af medarbejderne og miljøet uden at være i modstrid med landets juridiske ramme.
- **Beskyttelse af sårbare personer:** Underskriverne forpligter sig til at beskytte og bemyndige sårbare enkeltpersoner samt medlemmer af sårbare grupper og samfund det bedste, de kan. Underskriverne forstår, at sårbarhed kan afhænge af konteksten, og at visse enkeltpersoner, grupper og samfund kan være sårbare i mere end ét aspekt.
- **Gennemsigtighed:** Underskriverne forpligter sig til gennemsigtighed:
 - overfor hinanden, overfor amfori og overfor enhver tredjepart, der er relevant (f.eks. auditører, kvalitetspartnere), og i konteksten af identificering, forebyggelse og udbedring af negativ indvirkning på menneskerettigheder og negative miljøpåvirkninger. Underskriverne skal aktivt informere hinanden og amfori om enhver kritisk hændelse, såvel som effektiviteten af ethvert svar på en negativ indvirkning på værdier og principper i amfori BSCI Code of Conduct.
 - gennem rimelig offentliggørelse til aktionærer, interessenter og offentlige myndigheder vedrørende deres indvirkning på forsyningskæden og i de omkringliggende samfund i overensstemmelse med nationale juridiske krav, hvor tilgængeligt.

amfori BSCI Code of Conduct og dets værdier implementeres gennem et sæt principper som uddybet nedenfor:

Socialt ledelsessystem og kaskadeeffekt

Underskriverne forpligter sig til at:

- Vedtage og offentligt kommunikere en skriftlig menneskerettighedserklæring i overensstemmelse med kompleksiteten og størrelsen af deres drift og godkendt på højeste niveau,
- implementere et proces- og risikobaseret due diligence-ledelsessystem i deres forretningsprocesser i overensstemmelse med UNGPs, og tilpasset virksomhedens forretningsmodel. De forventninger, der er skitseret i denne Code of Conduct, skal indarbejdes i systemet,
- aktivt kommunikere deres tilslutning til amfori BSCI Code of Conduct til alle funktioner i deres virksomhed, såvel som til deres forretningspartnere og relevante interessenter,
- uddanne og motivere alle relevante afdelinger og enkeltpersoner på en måde, der gør det muligt for dem at integrere principperne om ansvarlig og kønslydhør forretnings- og indkøbspraksis i virksomhedskulturen og videresende det til deres forretningspartnere,
- pålægge deres forretningspartnere at videresende oplysningerne til de relevante forretningspartnere og interessenter i forsyningskæden,
- pålægge deres forretningspartnere at arbejde mod fuld overholdelse af amfori BSCI Code of Conduct i deres indflydelsessfære, herunder mellemforhandlere, der er involveret i rekrutteringsprocessen af medarbejdere, såsom mæglere, rekrutteringsmedarbejdere og rekrutteringsbureauer smat følge op herpå,
- inkludere alle medarbejdere i deres due diligence, særligt de sårbare parter i deres forsyningskæde, såsom hjemmebaserede medarbejdere, småbønder, samt tidsbegrænsede og migrantarbejdere; identificere udfordringerne på disse niveauer og indgå partnerskab med amfori og andre relevante interessenter for forbedringer,
- have de nødvendige strategier, processer og ressourcer til at opfylde deres forpligtelser vedrørende amfori BSCI Code of Conduct og sikre løbende forbedring i dets implementering,
- udøve ansvarlig og kønslydhør indkøbspraksis og undgå at sætte deres forretningspartnere i en situation, der forhindrer dem i at overholde amfori BSCI Code of Conduct.

Medarbejderes involvering og beskyttelse

Underskriverne forpligter sig til at:

- etablere ansvarlig og kønslydhør ledelsespraksis, der omfatter alle medarbejdere og deres repræsentanter i fornuftig informationsudveksling i due diligence-processen,
- definere langsigtede mål om at beskytte medarbejdere i overensstemmelse med amfori BSCI Code of Conduct,
- tage specifikke skridt, såsom uddannelse, for at gøre medarbejdere bevidste på deres rettigheder og ansvar, med særlig opmærksomhed på sårbare personer. Når det er relevant, skal mellemed såsom mæglere, rekrutteringsmedarbejdere og rekrutteringsbureauer spille en aktiv rolle i at nå disse skridt,
- opbygge tilstrækkelig kompetence blandt ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter i deres virksomhed, såvel som i forsyningskæden, for at indlejre amfori BSCI Code of Conduct i deres virksomhedskultur og fremme fortsat træning og uddannelse på hvert enkelt arbejdsniveau,
- etablere eller deltage i effektive klagemekanismer på driftsniveau for enkeltpersoner og grupper, som kan blive negativt berørt, og opretholde nøgajtige optegnelser. Klagemekanismer på driftsniveau skal være i overensstemmelse med UNGP Artikel 31. Hvor det er relevant (f.eks. når der er migrantarbejdere til stede), skal klagemekanismer på driftsniveau være tilgængelige på relevante, lokale sprog og skal give mulighed for at adressere og afhjælpe problemerne effektivt på tværs af jurisdiktioner gennem partnerskaber og koordination.

Retten til forsamlingsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger

Underskriverne forpligter sig til at:

- respektere arbejdernes ret til at danne og tilslutte sig fagforeninger – eller afstå fra at gøre det – og forhandle kollektivt på en fri og demokratisk måde, uden på nogen måde at skelne mellem og uafhængigt af køn,
- sikre meningsfuld repræsentation af alle arbejdere, uden på nogen måde at skelne mellem og uafhængigt af køn,
- ikke diskriminere mod arbejdere på grund af medlemskab af fagforening,
- ikke forhindre arbejdernes repræsentanter og rekrutteringsmedarbejdere i at få adgang til arbejdere på arbejdspladsen eller i at interagere med dem,
- respektere dette princip ved frit at lade arbejderne vælge deres egne repræsentanter, med hvem virksomheden kan gå i dialog om forhold på arbejdspladsen, når der drives forretning i lande, hvor fagforeningsaktivitet ikke er tilladt, eller hvor frie og demokratiske fagforeninger ikke er tilladt.

Ingen diskrimination, vold eller chikane

Underskriverne forpligter sig til at:

- behandle alle medarbejdere med respekt og værdighed,
- sikre, at arbejdere ikke er underlagt nogen form for vold, chikane eller umenneskelig eller nedværdigende behandling på arbejdspladsen, såvel som trusler om vold eller mishandling, herunder fysisk afstraffelse, verbal, fysisk, seksuel, økonomisk eller psykologisk mishandling, mental eller fysisk tvang eller andre former for chikane eller intimidering,
- forstå de mulige årsager til diskrimination i deres specifikke kontekst og ikke diskriminere eller ekskludere personer på baggrund af køn, alder, religion, race, kaste, fødsel, social baggrund, funktionsnedsættelse, etnisk og national oprindelse, nationalitet, medlemskab af fagforeninger eller andre legitime organisationer, politisk tilknytning eller holdninger, seksuel orientering, familieansvar, civilstand, graviditet, sygdomme eller andre tilstande, der kan give anledning til diskrimination.
- etablere disciplinære procedurer på skrift og forklare dem verbalt for arbejdere i termer og sprog, som de forstår. De disciplinære tiltag skal være i overensstemmelse med national lovgivning,
- give kønslydhøre og lige muligheder og behandling gennem rekruttering og ansættelse,
- verificere, at arbejdere ikke bliver chikaneret, disciplineret eller oplever gengældelse grundet rapportering af problemer på grund af nogen af ovenstående forhold.

Rimelig aflønning

Underskriverne forpligter sig til at:

- som minimum betale lønninger, som er påbudt iht. regeringers lovgivning om mindsteløn, eller branchestandarder godkendt på basis af kollektiv overenskomstforhandling, afhængigt af hvad der er højest. Lønningerne skal henvise til standard arbejdstimer,
- lønninger skal betales regelmæssigt, rettidigt og stabilt samt fuldt ud i lovligt betalingsmiddel. Delvis betaling i form af godtgørelse i naturalier er kun accepteret i overensstemmelse med specifikationer fra ILO,
- adressere lønforskel nøjagtigt og arbejde progressivt mod at betale en leveløn, der er tilstrækkelig til at kunne have råd til en ordentlig levestandard for medarbejderne og deres familier,
- afspejle medarbejdernes færdigheder, ansvarsområder, anciennitet og uddannelse på deres løntrin,
- hvor der er etableret akkordaflønning per produktion, kvote eller styk, skal det være muligt for medarbejdere som minimum at optjene en løn, der henholdsvis imødekommer eller overstiger gældende juridiske minimumslønninger, branchestandarder eller kollektive overenskomstaftaler (hvor relevant), indenfor almindelig arbejdstid,
- sikre at medarbejdere af alle køn og kategorier, såsom migrant- eller lokale medarbejdere, modtager samme løn for lige job og kvalifikation,

- implementere fradrag alene i henhold til de betingelser og i det omfang, som er fastsat ved lov eller aftalt i kollektive overenskomstaftaler,
- sørge for velfærd for medarbejderne, der er lovmæssigt bevilget og uden negativ indvirkning på deres løn, anciennitetsniveau, stilling eller forfremmelsesmuligheder.

Rimelige arbejdstimer

Underskriverne forpligter sig til at:

- sikre, at medarbejderne ikke bliver pålagt at arbejde mere end 48 standardtimer om ugen, uden forbehold for de specifikke forventninger anført herunder. Undtagelser specificeret af ILO anerkendes,
- fortolket som passende under national lovgivning, industristandarder eller kollektive aftaler indenfor den internationale ramme, der er udstukket af ILO, og fremme arbejdstidspraksisser, der gør det muligt at opretholde en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv for medarbejderne,
- kun overskride grænsen for antallet af arbejdstimer anført ovenfor i særlige tilfælde defineret af ILO, hvor overtid i så fald er tilladt,
- anvende overtid som en undtagelsesvis og frivillig praksis, der er betalt med en bonusbetaling på mindst 125 % at standardtaksten. Overarbejde må ikke repræsentere en signifikant højere sandsynlighed for arbejdsskader, og må under ingen omstændigheder overstige de grænser, der er udlagt i national lovgivning,
- garantere deres medarbejdere ret til hvilepauser i løbet af hver arbejdsdag og ret til mindst én fridag hver syvende dag, medmindre undtagelser defineret ved kollektive aftaler gør sig gældende.

Arbejdsmiljø og -sikkerhed

Underskriverne forpligter sig til at:

- respektere medarbejderes og lokalsamfunds ret til et sundt arbejdsmiljø og sunde levevilkår, uden forbehold for de specifikke forventninger, der er udstukket herunder. Sårbare personer som f.eks. – men ikke begrænset til – ungarbejdere, nybagte og vordende mødre og personer med funktionsnedsættelser, skal ydes særlig beskyttelse,
- overholde national lovgivning vedrørende arbejdsmiljø og -sikkerhed eller med internationale standarder, når den nationale lovgivning er svag eller dårligt håndhævet,
- sikre, at der er systemer på plads til at vurdere, identificere, forebygge og minimere potentielle og reelle trusler mod medarbejderes sundhed og sikkerhed,
- regelmæssigt uddanne alle afdelinger og enkeltpersoner i arbejdsmiljø og -sikkerhed gennem alle stadier af ansættelse og levere oplysninger om potentielle sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen for medarbejdere og offentligheden, herunder berørte lokalsamfund,
- træffe tilstrækkelige foranstaltninger til at forebygge ulykker, skader eller sygdom blandt medarbejdere, som opstår af, er forbundet med eller forekommer i løbet af arbejdet. Disse foranstaltninger har som mål, så vidt som det er rimeligt muligt, at mindske årsagerne til farlige situationer på arbejdspladsen,
- bestræbe sig på at forbedre beskyttelsen af medarbejderne i tilfælde af en ulykke, inklusive gennem obligatoriske forsikringsordninger,
- opretholde optegnelser over alle sundheds- og sikkerhedshændelser på arbejdspladsen og alle andre faciliteter, der står til rådighed eller er under mandat,
- tage alle passende foranstaltninger og opnå alle relevante licenser og dokumentation, der kræves af national lovgivning, for at sørge for stabilitet og sikkerhed af det udstyr og de bygninger, der bruges, såvel som at beskytte mod og forberede til ethvert forudsigteligt nødstilfælde. Dette omfatter beboelsesfaciliteter for medarbejdere, når disse stilles til rådighed eller under mandat af arbejdsgiver eller rekrutteringspartner,
- etablere relevante komitéer, såsom en komité for arbejdsmiljø og -sikkerhed på arbejdspladsen, for at sikre aktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og/eller deres repræsentanter for at udvikle og effektivt implementere systemer, der sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Disse komitéer har som mål at repræsentere mangfoldigheden af medarbejdere,

- skabe bevidsthed blandt medarbejdere og respektere deres ret til og ansvar for at forlade området og/eller holde op med at arbejde uden at få tilladelse til det i farlige situationer og ukontrollerede farer,
- sørge for passende arbejdsrelateret lægehjælp og relaterede faciliteter og give lige adgang for alle medarbejdere til disse serviceydelser. Sundhedsservice (herunder forsikring) skal afhjælpe karakteristiske bekymringer og behov hos alle køn og aldre,
- sikre gratis adgang til sikkert og rent drikkevand samt spise- og hvileområder, og hvor det er relevant, sikre adgang til områder til madlavning og fødevareopbevaring,
- stille et passende antal sikre, adskilte toiletter med passende niveau af privatliv til rådighed for alle køn, samt papirhåndklæder og vaskekummer med håndsæbe i alle arbejdsområder,
- sikre, hvor der stilles beboelsesfaciliteter til rådighed eller under mandat, at de er rene og sikre, og at de imødekommer alle medarbejders basale behov,
- stille effektivt og skræddersyet personligt beskyttelsesudstyr (PPE) gratis til rådighed for alle medarbejdere, der tager hensyn til de forskellige medarbejderkategoriers behov, såsom gravide og ammende kvinder,
- kompensere de skader, medarbejdere pådrager sig, i tilfælde af, at der identificeres historisk eller aktuel mangel på overholdelse af principper.

Intet børnearbejde

Underskriverne forpligter sig til at:

- ikke ansætte børn, direkte eller indirekte, under minimumsalderen for gennemførelse af obligatorisk skolegang som defineret ved lov, som ikke må være under 15 år, medmindre undtagelser, der er anerkendt af ILO, gælder,
- beskytte børn mod enhver form for udnyttelse,
- etablere solide mekanismer til at bekræfte alder som en del af ansættelsesprocessen, som ikke må være på nogen måde nedværdigende eller respektløs over for medarbejderen,
- tage særligt hensyn og identificere tiltag på en proaktiv måde i tilfælde af afvisning og fjernelse af børn for at sikre, at påvirkede børn beskyttes.

Særlig beskyttelse for ungarbejdere

Underskriverne forpligter sig til at:

- sikre, at ungarbejdere ikke arbejder om natten, og at de er beskyttet mod arbejdsforhold, der er skadelige for deres helbred, sikkerhed, moral og udvikling, uden forbehold for de specifikke forventninger, der er udstukket i dette princip,
- fjerne ungarbejdere fra farligt arbejde eller kilder til farer øjeblikkeligt, når sådanne tilfælde identificeres, og ændre deres arbejdsomfang uden tab af indkomst,
- sikre, at (a) arbejdstypen sandsynligvis ikke vil være skadelig for ungarbejders sundhed eller udvikling, (b) deres arbejdstimer ikke afholder dem fra at gå i skole, deltage i erhvervsuddannelse godkendt af den kompetente myndighed eller deres mulighed for at drage fordel af trænings- eller undervisningsprogrammer,
- indføre de nødvendige mekanismer for at forebygge, identificere og minimere skader på ungarbejdere, med særlig opmærksomhed på ungarbejders mulighed for og adgang til klagemekanismer og til træningsordninger og -programmer inden for arbejdsmiljø og -sikkerhed med særlig fokus på ungarbejders behov.

Ingen prekær ansættelse

Underskriverne forpligter sig til at:

- sikre, at deres rekrutteringsproces og ansættelsesforhold ikke forårsager usikkerhed og social eller økonomisk sårbarhed for deres medarbejdere,

- sikre, at arbejde udføres på baggrund af et anerkendt og dokumenteret ansættelsesforhold, etableret i overholdelse med relevant national lovgivning, normer eller praksis samt internationale standarder, afhængigt af hvilken der giver den største beskyttelse,
- give medarbejdere tydelige oplysninger på deres eget sprog og sikre, at de er bevidste om deres rettigheder, ansvar og ansættelsesbetingelser, inklusive arbejdstimer, aflønning og betalingsbetingelser, inden de påbegynder ansættelse,
- bestræbe sig på at tilvejebringe anstændige, og hvor relevant fleksible, arbejdsbetingelser, der støtter medarbejdere, uafhængigt af køn, i deres roller som forældre eller omsorgspersoner, inklusive migrantarbejdere og sæsonarbejdere, hvis børn muligvis er efterladt i deres hjembyer,
- ikke anvende ansættelsesforhold på en måde, der bevidst undlader at følge lovgivningens oprindelige formål. Dette omfatter – men er ikke begrænset til – (a) lærlinge- eller træningsordninger, der ikke har til hensigt at tildele færdigheder eller tilvejebringe fast ansættelse, (b) sæsonbetonet eller tilfældigt arbejde, hvis det bruges til at underminere medarbejdernes beskyttelse, (c) kontrakter udelukkende vedrørende arbejdskraft og (d) afløsure,
- ikke anvende udlicitering på nogen måde, der underminerer medarbejderes rettigheder.

Ingen bunden, tvunget arbejdskraft eller menneskehandel

Underskriverne forpligter sig til at:

- ikke at deltage i, eller gennem forretningspartnere, være medvirkende til nogen form for slaveri, tvangsarbejde, bundet arbejde, gældsslaveri, handlet eller ikke-frivillig arbejdskraft, herunder statspålagt tvunget arbejde,
- overholde de internationale principper for ansvarlig rekruttering, herunder 'Employer Pays'-princippet og kræve det samme fra deres rekrutteringspartnere, når de engagerer og rekrutterer alle medarbejdere, enten direkte eller indirekte, især medlemmer af sårbare grupper såsom tidsbegrænsede og migrantarbejdere. Som minimum omfatter dette:
 - Ingen rekrutteringsgebyrer og omkostninger opkræves fra medarbejdere
 - Klare og gennemsigtige ansættelseskontrakter
 - Medarbejderes frihed for vildledelse og tvang
 - Bevægelsesfrihed og ingen tilbageholdelse af identitetsdokumenter
 - Adgang til gratis, omfattende og nøjagtige oplysninger
 - Frihed til at opsiges kontrakt, skifte arbejdsgiver og vende sikkert tilbage
 - Adgang til gratis konfliktløsning og effektiv afhjælpning
- progressivt kompensere for skader påført medarbejdere indenfor en rimelig tidsramme, og indenfor rammen af samme internationale principper, hvis der identificeres tidligere eller aktuel mangel på overholdelse af principper.

Beskyttelse af miljøet

Underskriverne forpligter sig til at:

- implementere et proces- og risikobaseret miljømæssigt due diligence-ledelsessystem i deres forretningsprocesser, der er tilpasset virksomhedens forretningsmodel. Dette kan også integreres i det overordnede due diligence ledelsessystem,
- overholde national miljølovgivning eller med internationale standarder, når den nationale lovgivning er svag eller dårligt håndhævet,
- identificere påvirkninger på miljøet fra deres operationer og implementere passende tiltag for at forebygge, minimere og udbedre negative påvirkninger af de omkringliggende samfund, naturressourcer, klima og miljøet generelt.

Etisk forretningsadfærd

Underskriverne forpligter sig til at:

- ikke være involveret i korrupsion, afpresning eller underslæb, eller i nogen form for bestikkelse – inklusive men ikke begrænset til – løfte om, tilbud om, afgivelse eller accept af noget upassende monetært eller andet incitament,
- udvikle og tilegne sig passende interne protokoller, programmer eller tiltag for at forhindre og opfange korrupsion, afpresning, underslæb eller nogen form for bestikkelse, udviklet på baggrund af en virksomhedsspecifik risikovurdering,
- føre nøjagtige optegnelser over deres aktiviteter, struktur og præstation og skal oplyse disse i overensstemmelse med gældende bestemmelser og brancherelevante praksisser, for at fremme transparensen af deres aktiviteter,
- ikke forfalske eller deltage i forfalskning af oplysninger eller nogen form for misrepræsentation i forsyningskæden,
- skabe bevidsthed blandt medarbejderne om politikker, kontroller, programmer og tiltag mod uetisk adfærd og fremme overholdelse i virksomheden gennem uddannelse og kommunikation,
- indsamle, bruge og på anden vis behandle personlige oplysninger (inklusive fra medarbejdere, forretningspartnere, kunder og forbrugere i det omfang de har indflydelse herpå) med rimelig omhu. Indsamling, brug og anden behandling af personlige oplysninger skal overholde gældende sikkerhedslovgivning om beskyttelse af personoplysninger og lovmæssige krav.

III. Implementeringsvilkår

Underskriverne af denne Code of Conduct indvilliger i at implementere de værdier og principper, der er udlagt i dette dokument gennem hele livscyklussen af deres forretningsrelationer og i tæt samarbejde med relevante interessenter:

- **Inden påbegyndelse af et forretningsforhold**, at kortlægge og forstå potentielle og reelle risici mod menneskerettigheder.
- **I løbet af et forretningsforhold**, at udøve ansvarlig forretning og at coache og støtte sine forretningspartnere i løbende forbedring.
- **I slutningen af et forretningsforhold**, at sikre en ansvarlig overgang for forretningspartneren.

Informationsstyring

- Underskriverne skal vedligeholde amfori Sustainability Platform med opdaterede og nøjagtige oplysninger og skal instruere deres medarbejdere og repræsentanter i at bruge disse oplysninger i overensstemmelse med Forordning (EU) 2016/679 (Databeskyttelsesforordningen), som også omtales som EU GDPR.
- Underskriverne forstår, at alle personoplysninger der er blevet indsamlet, anvendt og på anden måde behandlet i amfori-værktøjer og platforme skal overholde EU GDPR, uanset den geografiske position, oplysningerne blev indhentet fra.
- Underskriverne indvilliger i, at oplysninger indsamlet gennem en overvågningsaktivitet, herunder en klagemekanisme, kan deles med tredjeparter (i) såfremt dette sker inden for rammerne af amfori BSCI, (ii) såfremt sådan overførsel er nødvendig for bestemmelserne i eller på vegne af amfori-relaterede aktiviteter, og/eller (iii) tredjeparterne indvilliger i at behandle de tilvejebragte oplysninger med den yderste respekt og kun til det formål, der er relevant for sagen.

Overvågning i forsyningskæden

- Forretningspartnere overvåger, at amfori BSCI Code of Conduct overholdes internt og af deres upstream-forretningspartnere, der er involveret i produktionsprocessen, baseret på en tilgang om løbende forbedring.
- Forretningspartnere anerkender, at amfori-medlemmer kan vælge at inkludere dem i overvågningsaktiviteter. De indvilliger i at blive overvåget on-site og off-site, annonceret eller ikke-annonceret, af amfori eller tredjeparter, der er kvalificeret af amfori (f.eks. auditfirmaer, kvalitetspartnere) til dette formål. Disse aktiviteter kan blive udført inden for omfanget af amfori overvågningsværktøjer eller amfori Audit Quality Programme. Under overvågningsaktiviteter indvilliger forretningspartnere i at:
 - give fuld adgang til faciliteterne som anmodet om af de enkeltpersoner, der udfører aktiviteten, herunder dele, der måske ikke indledende er blevet angivet i omfanget af aktiviteten,
 - give adgang til deres medarbejderes personoplysninger og lade enkeltpersoner indsamle relevante data til rapporteringsformål, så længe det er i overensstemmelse med national lovgivning og EU GDPR,
 - tillade enkeltpersonerne at indsamle de nødvendige dokumentbeviser, der er relevante for aktiviteten, herunder men ikke begrænset til forretningsdokumenter, licenser, certifikater og billeder,
 - tillade enkeltpersonen af udføre interviews on-site og off-site af medarbejdere i fuld fortrolighed, uden nogen påvirkning eller gengældelse fra ledelsen.

IV. Referencer



Der henvises til det separate dokument i pakken for offentlig konsultation.

V. Ordliste



Der henvises til det separate dokument i pakken for offentlig konsultation.

Dato

Virksomhedsnavn

Navn

Adresse

Underskrift

Virksomhedsstempel/segl