

# Uzvedības kodekss

# Saturs

---

PRIEKŠVārDS	3
IEVADS	4
UZVEDĪBAS KODEKSA HARTAS	5
UZVEDĪBAS KODEKSS	6
UZVEDĪBAS KODEKSA STANDARTU ĪSTENOŠANA UN DARBĪBA SASKAŅĀ AR TO	10
PIELIKUMS	12
RĪCĪBAS KODEKSA SAISTĪBU UZŅEMŠANĀS APLIECINĀJUMS	13

Axel Johnson International ir privāta Zviedrijas industriālā grupa, kurā ietilpst vairāk nekā 110 uzņēmumu 27 valstīs un kuras kopējais gada apgrozījums ir 960 miljoni eiro. Mēs veicinām uzņēmējdarbības attīstību un izaugsmi, izmantojot ilgtermiņa pieeju īpašumtiesībām stratēģiski izvēlētos nišas tirgos, galvenokārt rūpniecisko procesu tehnisko komponentu un risinājumu jomā. Axel Johnson International ir sadalīta piecās uzņēmējdarbības grupās: Šķidrums apstrādes risinājumi, Rūpnieciskie risinājumi, Pacelšanas risinājumi, Spēka pārvades risinājumi un Transporta risinājumi.  
[www.axinter.com](http://www.axinter.com)

# Priekšvārds

---

Axel Johnson International ir industriāla grupa, kurā ilgspējīgs bizness un cieņa pret indivīdiem ir mūsu vērtību neatņemama sastāvdaļa. Mums ir svarīgi, lai pret visiem mūsu piegādes ķēdē iesaistītajiem darbiniekiem izturētos ar cieņu, viņiem tiktu nodrošināti labi darba apstākļi un tie tiktu iesaistīti videi atbildīgos ražošanas procesos.

Tāpēc mēs vēlamies nodrošināt, lai visi mūsu piegādātāji darbotos saskaņā ar mūsu Uzvedības kodeksa noteikumiem, kas balstās uz vispārāzītiem cilvēktiesību, darba prakses, pretkorupcijas un vides aizsardzības standartiem.

## Uzvedības kodekss – mūsu ilgtermiņa partneru saistības

Šī kodeksa mērķis ir nodrošināt, ka mūsu piegādes ķēdes attiecības ir balstītas uz atbilstošām vērtībām un tiek godīgi novērtētas visā pasaulē. Mēs vēlamies pozitīvi ietekmēt un palielināt pārredzamību mūsu piegādātāju struktūrā, lai stiprinātu

attiecības tur, kur tas ir visvairāk nepieciešams. Mūsu Uzvedības kodeksa neievērošanas gadījumā mēs palīdzēsīm izstrādāt plānu, lai panāktu pilnīgu atbilstību un novērstu trūkumus.

## Jūsu saistības

Kā svarīgu mūsu pastāvīgo biznesa attiecību sastāvdaļu mēs lūdzam jūs parakstīt mūsu Uzvedības kodeksu, lai apliecinātu, ka jūsu uzņēmums piekrīt ievērot visā pasaulē noteiktos kodeksa nosacījumus un noteikumus. Paldies, ka piekrītat mūsu dziļajai apņēmībai kopā atbildīgi veikt uzņēmējdarbību.

Ar cieņu, Lena  
Ekbon



Ilgspējas nodaļas vadītājs  
Aksels Džonsons International AB

# Ievads

---

Šī uzvedības kodeksa mērķis ir nodrošināt, ka piegādātāji, ar kuriem mēs sadarbojamies, darbojas saskaņā ar starptautiski atzītiem minimālajiem standartiem cilvēktiesību, darba, pretkorupcijas un vides jomā. Axel Johnson International grupas uzņēmumi ievēro šī kodeksa principus un sagaida to pašu no saviem piegādātājiem.

Atbilstība šī uzvedības kodeksa vai salīdzināma kodeksa noteikumiem tiek uzskatīta par pamatnosacījumu jebkurai vienošanās vai līguma starp Axel Johnson International grupas uzņēmumiem un piegādātāju. Sīkāku informāciju un salīdzināma koda definīcijas skatiet pielikumā.

Mēs nevēlamies pārtraukt biznesa attiecības starp mūsu uzņēmumu un jebkuru piegādātāju, bet gan palīdzēt piegādātājiem uzlabot sociālos un vides standartus, ja ir konstatētas nepilnības.

Tomēr mēs neveiksim darījumus ar piegādātāju, ja šī kodeksa noteikumu ievērošana tiks uzskatīta par neiespējamu. Mēs arī neiesaistīsimies darījumos ar piegādātāju, kas ir iesaistīts cilvēktiesību pārkāpumos (skatiet absolūtas neiecietības standartus tuvāk beigām). Axel Johnson International periodiski pārskatīs šī Uzvedības kodeksa atbilstību un to pastāvīgo efektivitāti .

## Piemērošanas joma

Šī kodeksa noteikumi attiecas uz uzņēmumu kā korporatīvu struktūru un tā darbiniekiem neatkarīgi no viņu statusa vai attiecībām ar piegādātāju. Tāpēc šis uzvedības kodekss attiecas arī uz darbiniekiem, kuri ir nodarbināti neoficiāli, ar īstermiņa līgumiem vai nepilnu darba laiku.

Katrs piegādātājs ir atbildīgs par to, lai tā apakšpiegādātāji nepārkāptu šī Uzvedības kodeksa standartus.

## Tiesiskā atbilstība

Papildus šī kodeksa noteikumu ievērošanai piegādātājam jāievēro visi valsts tiesību akti un noteikumi, kā arī citi piemērojami nozares standarti (piemēram, koplīgumi vai citi uzvedības kodeksi).

Ja ir atšķirības starp šī kodeksa noteikumiem un valsts tiesību aktiem vai citiem piemērojamiem standartiem, piegādātājam vienmēr ir jāievēro augstākas vai stingrākas standartiprasības. Pretrunas starp šo kodeksu un valsts tiesību aktiem vai citus piemērojamos standartus novērtē Axel Johnson International sadarbībā ar piegādātāju un attiecīgajām ieinteresētajām personām. Ja tiek atklāti kādi konflikti, piegādātājam nekavējoties jāinformē Axel Johnson International.

## Komunikācija un izpratnes veicināšana

Piegādātājs ir atbildīgs par to, lai šajā Uzvedības kodeksā ietvertie standarti tiktu paziņoti visiem darbiniekiem kā piegādātāja noteikumu un vadības politikas neatņemama sastāvdaļa. Visi attiecīgie darbinieki, tostarp vadītāji un uzraugi, būtu jāinformē, izmantojot atbilstošus saziņas līdzekļus [t.i., saprotamu valodu] un apmācot, ja tas tiek uzskatīts par nepieciešamu.

# Uzvedības Kodeksa hartas

---

## Darba un cilvēktiesību hartas

1. Piespiedu darbs un pārvietošanās brīvība
2. Bērnu darbaspēks un jaunie darbinieki
3. Diskriminācija
4. Asociāciju brīvība

## Veselības un drošības hartas

5. Darba vietas drošība un veselība
6. Nodarbinātības un darba nosacījumi

## Ētikas harta

7. Kukuļošana un korupcija
8. Informācijas izpaušana
9. Intelektuālais īpašums

## Vides hartas

10. Bīstamo vielu pārvaldība un noteikumiem
11. Vides atļaujas un atskaites

# Uzvedības Kodekss

## 1. Darbaspēks un cilvēktiesības

[SDO C8; C182; C29; C105; C95, *Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, ANO Globālā līguma principi Nr. 1, 2*]

Uzņēmuma Axel Johnson International piegādātājiem ir jāievēro strādnieku cilvēktiesības, jāizturas pret viņiem ar godu un cieņu, kā to saprot starptautiskā sabiedrība.

### 1.1 Piespiedu darbs un pārvietošanās brīvība

[SDO 29; 105]

Piegādātājs nedrīkst piedalīties vai gūt labumu no piespiedu darba, tostarp piespiedu darba, piespiedu darba ieslodzījumā, verdzības vai cilvēku tirdzniecības, vai gūt labumu no šāda darba saskaņā ar SDO konvencijas. Darba ņēmējiem darba laikā ir jānodrošina pārvietošanās brīvība.

Piespiedu darbs, verdziskais darbs vai obligātais darbs tiek definēts kā cilvēku piespiešana strādāt pret viņu gribu, draudu vai soda rezultātā.

### 1.2 Naudas un/vai materiālo preču saglabāšana

[SDO 95]

Piegādātājs nedrīkst ieturēt daļu no nevienas personas algas, pabalstu, īpašuma vai dokumentu (piemēram, personas apliecību un ceļošanas dokumentu), lai piespiestu šādu personālu turpināt strādāt pie viņiem.

### 1.3 Disciplinārie pasākumi

Piegādātājam ir jāizturas pret visu personālu ar godu un cieņu. Piegādātājs nedrīkst iesaistīties vai pieļaut miesassodu, garīgas vai fiziskas piespiešanas un personāla verbālas vardarbības izmantošanu.

## 2. Bērnu darbaspēks un jaunie darbinieki

[SDO 138; 182, *ANO Konvencija par bērnu tiesībām, ANO Globālā līguma princips Nr. 5*]

### 2.1 Minimālā vecuma prasības

Piegādātājs neiesaistās lietošanā un negūst labumu no tābērnu darbs. Minimālais vecums darbā nedrīkst būt mazāks par vecumu, kurā ir pabeigta obligātā izglītība, un jebkurā gadījumā tas nedrīkst būt mazāks par 15 gadiem (vai 14 gadiem, ja to nosaka valsts tiesību akti saskaņā ar SDO jaunattīstības valstu izņēmumu).

### 2.2 Izglītības sanācijas programma

Ja piegādātājam kļūst zināms, ka tas nodarbina skolas vecuma bērnus atbilstoši augstāk noteiktajām prasībām, tas nodrošina, ka bērni tiek uzņemti sanācijas programmā, nevis uz laiku tiek atlaisti no darba. Programma ietver piekļuvi izglītībai un finansiālam atbalstam, un par to lemj, konsultējoties ar bērnu un ģimeni vai citiem.

### 2.3 Mācekļu programmas

Jauno strādnieku (līdz 18 gadu vecuma) mācekļu programmām ir jābūt atalgotām un nepārprotami vērstām uz apmācību.

### 2.4 Bīstams un kaitīgs darbs

Piegādātājs atturas pieņemt darbā jaunus darbiniekus (līdz 18 gadiem), lai veiktu jebkāda veida darbu, kas varētu apdraudēt viņu veselību, drošību vai tikumību.

## 3. Diskriminācija

### 3.1 Diskriminācija ar nodarbinātību saistītos lēmumos

[SDO C100; C111, C1183, *ANO Globālā līguma princips Nr. 6*]

Piegādātājs neiesaistās vai neatbalsta diskrimināciju rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politisko vai citu uzskatu, kastas, nacionālās vai sociālās izcelsmes, īpašuma, dzimšanas, piederības arodbiedrībai, seksuālās orientācijas, veselības stāvokļa, grūtniecības, ģimenes pienākumi, vecums un invaliditāte vai citi atšķirīgās īpašības. Pieņemšana darbā, atalgojums, pabalsti, lēmumus par apmācību, paaugstināšanu amatā, disciplīnu, darba attiecību izbeigšanu, pensionēšanos vai jebkuru citu ar nodarbinātību saistītu lēmumu pieņem, pamatojoties uz attiecīgiem un objektīviem kritērijiem.

## 4. Apvienotās brīvība

[SDO C87; C98, C135, C154, *ANO Globālā līguma princips Nr. 3*]

### 4.1 Tiesības uz biedrošanās brīvību un darba koplīguma slēgšanu

Piegādātājs nedrīkst iejaukties strādnieku tiesībās veidot arodbiedrības vai citas asociācijas un iestāties tajās pēc pašu izvēles, kā arī slēgt kolektīvas sarunas. Piegādātājs arī nedrīkst atturēt no dalības arodbiedrībā. Darba ņēmēju pārstāvji nav pakļauti diskriminācijai, un viņiem ir jānodrošina piekļuve darbiniekiem darba vietā. Piegādātājam ir jāatzīst ievēlētie darbinieku pārstāvji un labā ticībā jāvienojas ar viņiem par visiem svarīgajiem jautājumiem darba vietā.

## 4.2 Alternatīvie pasākumi arodbiedrību valsts aizlieguma gadījumā

Ja darbības zonā nav atļautas arodbiedrības vai ir atļautas tikai valsts pilnvarotas organizācijas, tad piegādātājam jāveicina, nevis jānovērš alternatīvi pasākumi, lai ļautu darbiniekiem pulcēties patstāvīgi, lai apspriestu ar darbu saistītus jautājumus un darba prezentācijas forumu. - saistītas bažas par vadību.

## 5. Darba vietas drošība un veselība

[SDO C148; C155, C161; R164]

Piegādātājiem ir jāapņemas radīt drošus darba apstākļus un veselīgu darba vidi visiem saviem darbiniekiem.

### 5.1 Veselības un drošības standarti

Piegādātājs nodrošina, ka tā darbiniekiem ir droša un veselīga darba vide ar atbilstošu aizsardzību no uguns, negadījumiem un toksiskām vielām. Tas ietver, bet neaprobežojas ar preventīvām darbībām, piemēram, evakuācijas procedūrām, ārkārtas apmācībām un mācībām, piemērotiem pirmās palīdzības piederumiem, piemērotu ugunsgrēka atklāšanas un dzēšanas aprīkojumu un labi marķētām izejām objektos. Jāizveido, jāpaziņo un jāievēro atbilstoša veselības un drošības politika un procedūras.

### 5.2 Apmācības un aizsargaprīkojums

Piegādātājs nodrošina savus darbiniekus ar aizsardzības līdzekļiem un apmācībām, kas nepieciešamas drošai pienākumu veikšanai.

### 5.3 Darba drošība

Piegādātāji ievēro visus piemērojamos ar veselību un drošību saistītos likumus un noteikumus. Darbiniekus nekad nedrīkst disciplināri sodīt par to, ka viņi izsaka bažas par drošību un atsakās strādāt nedrošā vidē. Jāievieš skaidras procedūras, lai pienācīgi identificētu, pārvaldītu, reģistrētu un ziņotu par darba traumām un arodslimībām. Turklāt piegādātāji īsteno korigējošus pasākumus, lai novērstu traumu un slimību cēloņus. Ja tiek izmantotas bīstamas vielas, ir jānodrošina atbilstoša uzraudzība, kontrole un avārijas rīcības plāni. Piegādātājiem jānodrošina mazgāšanas telpas skābju un citu kodīgu vielu tuvumā. Elektroiekārtām un vadiem jābūt droši izolētiem, aprīkoti ar drošinātājiem un regulāri pārbaudītiem un remontētiem.

## 5.4 Fiziski smagi uzdevumi un ergonomika

Piegādātājiem jāidentificē fiziski smagi uzdevumi, kā arī jānovērtē un jākontrolē šo uzdevumu iedarbība uz darbiniekiem. Šādi uzdevumi ir, piemēram, smagumu celšana un smagu materiālu pārvietošana, ilgstoša stāvēšana kājās un uzdevumi, kas ļoti bieži atkārtojami. Piegādātāji nodrošina, ka darbinieki netiek pakļauti nevajadzīgi sliktai darba ergonomikai, un tas jo īpaši attiecas uz fiziski smagiem uzdevumiem.

## 5.5 Sanitārā infrastruktūra

Piegādātājam jānodrošina piemērota, tīra un higiēniska infrastruktūra, tostarp piekļuve tualetēm un pārvietojamam ūdenim, kas atbilst tā darbinieku vajadzībām un skaitam. Ja apmešanās vietu nodrošina piegādātājs, tai jāatbilst tām pašām prasībām, tostarp iepriekš minētajiem vispārīgajiem noteikumiem par veselības un drošības standartiem.

## 6. Nodarbinātības un darba nosacījumi

[ILO C1; C14; C131]

### 6.1 Vardarbība darbavietā, tostarp uzbrukumi, uzmākšanās un draudi

Piegādātājs aizsargā darbiniekus no fiziskas, mutiskas, seksuālas vai psiholoģiskas uzmākšanās, ļaunprātīgas izmantošanas vai draudiem darba vietā, ko veic vadītāji vai kolēģi, tostarp nosaka un īsteno disciplinārus pasākumus.

### 6.2 Atalgojums

Piegādātājs ievēro juridiskos minimālos standartus vai nozares standartus attiecībā uz algām un pabalstiem, atkarībā no tā, kurš no tiem ir augstāks. Jebkurā gadījumā piegādātājs vienmēr nodrošina "iztikas minimumu", kas nozīmē, ka darba ņēmējiem jāspēj apmierināt savas un savu apgādājamo pamatvajadzības, kā arī nodrošināt papildu ienākumus, kas paliek tēriņiem pēc tam, kad ir samaksāts par tādām nepieciešamībām kā pajumte un pārtika.

Virsstundas tiek apmaksātas un skaidri norādītas. Ikgadējais atvaļinājums, ieskaitot atvaļinājumu, slimības lapas, brīvdienas un vecāku kopšanuatvaļinājumu apmaksā saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Darba alga tiek izmaksāta regulāri un tieši darbiniekam vai darbinieka norādītai personai. Ieturējumi no algas ir pārredzami, un tos nekad nedrīkst izmantot kā disciplinārsodu.

### 6.3 Darba attiecības

Visiem darbiniekiem ir jānodrošina rakstisks, saprotams un juridiski saistošs darba līgums. Piegādātājs nepaļaujas uz nepilna laika, īstermiņa vai gadījuma strādniekiem, praktikantiem vai viltus mācekļiem, lai maksātu zemākas algas un/vai samazinātus pabalstus.

## 6.4 Atvaļinājums

Piegādātājs katru gadu piešķir darbiniekiem atvaļinājumu un slimības lapas saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Sievietes vai vīrieši, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, nedrīkst saskarties ar atlaišanu vai atlaišanas draudiem, un viņiem ir jābūt iespējai atgriezties darbā savā iepriekšējā darba vietā vai līdzvērtīgā ar tādu pašu atalgojumu un pabalstiem.

## 6.5 Darba stundas, atpūtas periodi un pārtraukumi

Piegādātājs nodrošina, ka darba nedēļa ir ierobežota līdz 48 stundām un nekādā gadījumā nepārsniedz 60 stundas.

Ieskaitot virsstundas. Virsstundas ir brīvprātīgas un retas. Darbiniekiem ir tiesības uz vismaz vienu brīvdienu nedēļā, un viņiem ir jānodrošina saprātīgi pārtraukumi darba laikā un pietiekami daudz atpūtas laika starp maiņām.

## 7. Ētika

### 7.1 Kukuļošana un korupcija

[ANO Pretkorupcijas konvencija, ANO Globālā līguma princips Nr. 10]

Axel Johnson International ievēro nulles tolerances politiku attiecībā uz kukuļņemšanu un korupciju. Tas attiecas uz visu Axel Johnson International uzņēmējdarbību un darījumiem visās valstīs, kurās mēs un mūsu piegādātāji veic uzņēmējdarbību. Ievērojot Apvienoto Nāciju Pretkorupcijas konvenciju (UNCAC), mēs cenšamies cīnīties pret korupciju un kukuļošanu, palielinot caurskatāmību un pārvaldību pakārtotajā piegādes ķēdē, kā arī īstenojot iekšējo pretkorupcijas politiku.

Mūsu nulles tolerances politika faktiski nozīmē, ka piegādātājs tieši vai netieši ar aģentu vai konsultantu starpniecību nepiedalās vai neatbalsta jebkādu koruptīvu darbību, piemēram, uzpirkšanu vai jebkādu citu metodi, lai netaisnīgi ietekmētu valsts amatpersonas, tiesu iestādes un/vai privātās puses, lai gūtu nepamatotas priekšrocības.

## 8. Informācijas izpaušana

Mūsu uzņēmējdarbība ir balstīta uz sadarbību, savstarpēju uzticību un cieņu starp mūsu piegādātājiem un Axel Johnson International. Visi novērojumi, diskusijas un rakstiskā informācija, kas saņemta no Axel Johnson International, piegādātājam, tā darbiniekiem un jebkuras trešās puses organizācijām, ko iecēlusi kāda no pusēm, ir jāapstrādā konfidenciali.

## 9. Intelektuālais īpašums

Piegādātājiem ir jāievēro intelektuālā īpašuma tiesības un jāatzīst intelektuālā īpašuma vērtība, piemēram, patenti, dizainparaugi, attēli, preču zīmes, komercnoslēpumi un autortiesības. Tehnoloģiju un zinātnes nodošana jāveic tādā veidā, kas aizsargā intelektuālā īpašuma tiesības.

## 10. Vide

[ILO C170, ANO Globālā līguma principi Nr. 7-9, ANO Vides programma]

Uzņēmumā Axel Johnson International atbildība pret vidi ir neatņemama mūsu uzņēmējdarbības prakses sastāvdaļa. Atzīstot ANO Globālā līguma principu Nr. 7-9 un UNEP vadlīnijas par ietekmes radīšanu, mēs atbalstām piegādātājus, kuri ir apņēmušies samazināt savu ietekmi uz vidi.

Piegādātājs aktīvi un ar atbildīgu līderību darbojas, lai samazinātu ietekmi uz vidi. Visbiežāk prioritārie ietekmes uz vidi aspekti ir šādi: dabas resursu izmantošana, enerģija, saldūdens, emisijas gaisā un ūdenī, troksnis un putekļi, riski izraisīt augsnes piesārņojumu, atkritumu iznīcināšanu un ar produktu saistītos aspektus, piemēram, projektēšanu, iepakojšanu un transportēšanu.

Mēs mudinām savus piegādātājus ieviest dokumentētu Vides pārvaldības sistēmu (EMS), lai visaptveroši un dokumentēti pārvaldītu organizācijas procedūras un ražošanas procesus, īpaši ievērojot vides noteikumus.

### 10.1 Bīstamo vielu pārvaldība un noteikumiem

Piegādātājam ir jāievēro visi valsts tiesību akti un noteikumi, kas aizliedz vai ierobežo konkrētas vielas. Piegādātāji ievēro, piemēram, materiālu ierobežojumus (piemēram, REACH) un pastāvīgi uztur attiecīgo izejvielu deklarācijas, piemēram, materiālu datu lapas (MDS) vai līdzīgu dokumentāciju. Attiecībā uz dokumentāciju piegādātājiem ir jābūt atbilstošām vadības sistēmām un kārtībai, lai uzraudzītu:

- videi droša rīcība ar jebkādam ķīmiskām vielām, kas tiek izmantotas uzņēmuma darbībā,
- konflikta izejvielu\* apstrāde (sk. pielikumu ar sarakstu), ievēro starptautiskos noteikumus, lai īstenotu ziņošanas un informācijas sniegšanas prasības attiecībā uz konflikta izejvielām,
- bīstamo atkritumu apstrāde, uzglabāšana un apglabāšana videi drošā veidā,
- kārtība, lai izvairītos no piesārņojuma,
- ārkārtas kārtība, lai novērstu un samazinātu ietekmi uz veselību un vidi ārkārtas situācijas vai negadījuma gadījumā,
- kā attiecīgā gadījumā tiek risināta un veicināta videi draudzīgu tehnoloģiju un/vai materiālu izstrāde un izplatīšana,



## 10.2 Notekūdeņi un cietie atkritumi

Notekūdeņi un cietie atkritumi, kas rodas no uzņēmējdarbības, rūpnieciskajiem procesiem un sanitārajām iekārtām, pirms izvadīšanas un apglabāšanas ir jāuzrauga, jākontrolē un jāapstrādā saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem un noteikumiem. Jebkurā gadījumā Axel Johnson International pieprasa saviem piegādātājiem atbildīgi raksturot, uzraudzīt, kontrolēt un apstrādāt notekūdeņus un cietos atkritumus. Pēc pieprasījuma jāiesniedz dokumenti un pierādījumi par apstrādes procedūrām.

## 10.3 Emisijas gaisā

Gaistošo organisko ķīmisko vielu, aerosolu, korozīvo vielu, daļiņu, ozona slāni noārdošo ķīmisko vielu un sadegšanas blakusproduktu emisijas gaisā, kas rodas darbības laikā, ir jāraksturo, jāmonitorē, jākontrolē un jāapstrādā saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem un noteikumiem pirms to izplūdes.

Neatkarīgi no piemērojamiem valsts noteikumiem Axel Johnson International pieprasa saviem piegādātājiem atbildīgi raksturot, uzraudzīt, kontrolēt un apstrādāt gaisā radītās emisijas.

Pēc pieprasījuma jāiesniedz dokumenti un pierādījumi par apstrādes procedūrām.

## 10.4 Piesārņojuma novēršana un resursu izmantošanas samazināšana

Piegādātājiem jācenšas samazināt vai novērst visu veidu atkritumus, tostarp ūdens un enerģijas, īstenojot atbilstošus taupības pasākumus savās ražotnēs un visos ražošanas procesos. Turklāt mēs sagaidām, ka mūsu piegādātāji, pildot savas saistības attiecībā uz vides politiku, apsvērs iespēju atkārtoti izmantot, pārstrādāt vai aizstāt materiālus ar labākām ekoloģiskajām īpašībām, ja tas ir piemērojams. Vajadzības gadījumā jāņem vērā un jāveicina arī videi draudzīgu tehnoloģiju izmantošana.

**11. Vides atļaujas un ziņošana** Piegādātājiem ir jāsaņem, jāuztur un jā saglabā visas nepieciešamās vides atļaujas un reģistrācijas, kā arī jāievēro šajās atļaujās noteiktās darbības un ziņošanas prasības.

# Rīcības kodeksa standartu īstenošana un darbība saskaņā ar to

## Ieraksti un dokumentācija

Axel Johnson International sagaida, ka mūsu piegādātāji uzturēs atbilstošu dokumentāciju, lai pierādītu atbilstību šī Rīcības kodeksa noteikumiem. Lai pārbaudītu atbilstību, par jebkura piegādātāja pamatpārbaudu sarakstu tiek uzskatīti šādi ieraksti, un tāpēc tie pēc pieprasījuma ir jādara pieejami plānoto pārbaudu laikā, pievienojot attiecīgus konfidencialitātes pasākumus no piegādātāja puses.

- Visu strādnieku vārdi un vecums
- Darba uzskaites lapas
- Algu uzskaites, tostarp algu izraksti un virsstundu algu uzskaites
- Materiālu drošības datu lapas, negadījumu ieraksti un attiecīgie veselības un drošības sertifikāti un atļaujas
- Vides dokumentācija, tostarp dati, kas iegūti, uzraugot būtisko ietekmi uz vidi un attiecīgās atļaujas, kā minēts iepriekš.
- Ieraksti par neatbilstībām, kas konstatētas saistībā ar šo kodeksu, tostarp kopsavilkums par korektīvajām darbībām, kas veiktas, lai novērstu neatbilstību.

## Lomu un pienākumu definīcijas

Piegādātājam ir jānosaka pienākumi savā organizācijā par šī Rīcības kodeksa ieviešanu. Ir jāieceļ vismaz šādi pārstāvji:

- Viens vai vairāki vadības pārstāvji, kas ir atbildīgi un pilnvaroti nodrošināt šī kodeksa vai jebkura pielīdzināma kodeksa noteikumu ievērošanu, kā noteikts pielikumā.
- Kvalificēts veselības un drošības pārstāvis katrā objektā, kas atbild par piegādātāja veselības un drošības politikas un procedūru plānošanu, ieviešanu un uzraudzību saskaņā ar SDO R164
- Brīvi ievēlēts darbinieku pārstāvis, kas ir atbildīgs par dialoga un komunikācijas veicināšanu starp piegādātāju un tā darbiniekiem visos jautājumos, kas attiecas uz darba vidi. Šo funkciju alternatīvi var veikt brīvi ievēlēts arodbiedrības pārstāvis saskaņā ar SDO C98.

Piegādātājs nodrošina, ka tā darbinieka atkārtoti pārkāpumi un nopietna nolaidība saistībā ar jautājumiem, kas attiecas uz šo kodeksu, izraisīs attiecīgas disciplināras darbības, kas var ietvert atļaušanu no darba.

## Sūdzību iesniegšanas kārtība

Piegādātājs izveido mehānismus darbinieku vai vietējo kopienu sūdzību uzklaušanai, apstrādei un izskatīšanai. Darba ņēmējiem ir jābūt tiesībām anonīmi iesniegt sūdzības par visām ar darbavietu saistītām problēmām, tostarp sūdzības par to, ka piegādātājs neievēro šo rīcības kodeksu, nebaudoties no soda vai negatīvām sekām attiecībā uz nodarbinātību.

Piegādātājs pienācīgi izmeklē, risina un nokārto visas sūdzības saskaņā ar iepriekš noteiktos sūdzību iesniegšanas procedūru. Ikvienam, kuru ir ietekmējušas piegādātāja darbības, ir jābūt iespējai paziņot par problēmām vai iesniegt sūdzības bez diskriminācijas vai bailēm no atribības.

## Attiecības ar apakšpiegādātāju līgumiem

Piegādātājs ir atbildīgs par to, lai tā attiecīgie apakšpiegādātāji ievērotu šī Rīcības kodeksa vai jebkura pielīdzināma kodeksa noteikumus un standartus, kā noteikts pielikumā.

Tālāk izklāstītie Axel Johnson International nulles tolerances standarti ir piemērojami arī apakšpiegādātājiem.

## Uzraudzība

Axel Johnson International patur tiesības uzraudzīt mūsu piegādātāju darbību, lai novērtētu un nodrošinātu atbilstību mūsu paziņotajam Rīcības kodeksam. Mūsu uzraudzības programma ietver

- pārbaudes uz vietas
- periodisku pašnovērtējumu, ko veic piegādātāji savās un to apakšuzņēmēju telpās
- audits, izmantojot trešās puses līgumslēdzēju, lai pārbaudītu atbilstību

Piegādātāja auditu biežums un informācija būs atkarīga no piegādātāja lieluma un tā pakļautības riska elementiem.

Piegādātājs, ja biznesa attiecības to pamato, jebkurā laikā brīvi pakļaujas paziņotām un nepaziņotām revīzijām. Piegādātājam ir jānodrošina fiziska piekļuve jebkuram auditoram no Axel Johnson International vai mūsu norīkotai pusei. Šis pienākums paredz netraucētu piekļuvi ražošanas iekārtām, attiecīgajiem ierakstiem un, ja to nodrošina piegādātāji, mājokļiem, kā arī darbiniekiem, lai veiktu konfidencialas intervijas.

Ja ir runa par konfidencialitātes jautājumiem, piegādātājs dara visu iespējamo, lai nodrošinātu īslaicīgu piekļuvi attiecīgajām iekārtām un ierakstiem, lai apstiprinātu tā atbilstību.

### Izpilde, novēršana un korektīvi pasākumi

Visi uzraudzības apmeklējuma rezultāti tiks dokumentēti uzraudzības ziņojumā. Ja tiek konstatēti šī Rīcības kodeksa noteikumu neievērošanas gadījumi, piegādātājam tiek dots noteikts termiņš, lai veiktu korektīvus pasākumus un novērstu konstatētās nepilnības, kā arī veiktu pasākumus, lai novērstu līdzīgu problēmu atkārtēanos nākotnē.

Gadījumā, ja problēmu neizdodas novērst, uzņēmums Axel Johnson International ir gatavs palīdzēt piegādātājam izstrādāt un īstenot korektīvo pasākumu plānu ar atbilstošu īstenošanas laiku un sasniedzamiem mērķiem.

### Nulles tolerances standarti

Axel Johnson International neveiks darījumus ar piegādātāju, kas ir iesaistīts cilvēku pamattiesību pārkāpumos. Tādēļ šādas darbības tiek uzskatītas par nepieņemamām:

1. Obligāts un piespiedu darbs, tostarp piespiedu darbs ieslodzījuma vietās un cilvēku tirdzniecība
2. Jebkurš SDO konvencijas C182 pārkāpums Bērnu darba ļaunākās formas
3. Jebkāda barga, necilvēcīga vai pazemojoša izturēšanās pret darbiniekiem vai darbinieku sodīšana
4. Darbinieku pakļaušana dzīvībai bīstamā darba videi, ja viņi nav informēti par briesmām un nav veikti aizsardzības pasākumi
5. Apzināta ievērojama gaisa vai ūdens piesārņojuma vai ievērojama augsnes piesārņojuma radīšana
6. Jebkāda līdzdalība starptautisko humanitāro tiesību pārkāpumos un citos noziegumos pret cilvēku, kā noteikts starptautiskajās tiesībās, tostarp kara noziegumos, noziegumos pret cilvēci, genocīdu, spīdzināšanu, piespiedu pazūšanu, ķīlnieku sagrābšanu un ārpustiesas, tūlītēju vai patvaļīgu nāvessodu izpildi.

### Nulles tolerances standartu pārkāpums

Ja uzņēmumam Axel Johnson International ir pamats uzskatīt, ka piegādātājs ir pieļāvis šādus pārkāpumus, biznesa attiecības nekavējoties tiks pārtrauktas. Ja mums ir pamats uzskatīt, ka piegādātājs apzināti pārkāpj cilvēku pamattiesības, par piegādātāju tiks ziņots attiecīgajām iestādēm.

#### Atsauces

Sagatavojot šo rīcības kodeksu piegādātājiem, tika izmantoti šādi avoti:

ANO Globālais līgums:  
[www.unglobalcompact.com](http://www.unglobalcompact.com)

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

ANO Bērnu tiesību konvencija:  
<http://www.unicef.org/crc/>

Starptautiskā darba organizācija: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Rio deklarācija, Programma 21:  
[www.unep.org](http://www.unep.org)

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

Apvienoto Nāciju Organizācijas Pretkorupcijas konvencija:  
[www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html](http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html)

ESAO pamatnostādnes daudz nacionāliem uzņēmumiem:  
<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/49744860.pdf>

# PIELIKUMS

---

## Precizējoša informācija

Pielīdzināma kodeksa definīcija– Lai gan daudzi uzņēmumi uzsver savas ilgtspējības saistības, izmantojot dažādus standartus un kodeksus, šo saistību galīgais pamats kopumā ir vienāds. Tāpēc mēs, Axel Johnson International, esam gatavi apstiprināt un pieņemt pielīdzināmus kodeksus ar piegādātājiem, kuriem jau ir noslēgtas šādas vienošanās, ņemot vērā to, ka tie ievēro tādas pašas stingras prasības.

Ar pielīdzināmu kodeksu mēs saprotam kodeksu, kas ir balstīts vismaz uz Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju un SDO konvencijām un ietver pienākumu ievērot valsts tiesību aktus. Turklāt kodeksā ir jābūt iekļautiem noteikumiem par korupcijas novēršanu, veselību un drošību, vidi un darba apstākļiem, kas ir pielīdzināmi Axel Johnson International Rīcības kodeksa hartu noteikumiem.

Piegādātājiem ir jāiesniedz kodekss/standarti un savas rakstisks saistību uzņemšanās apliecinājums kā atbilstības apliecinājums. To, vai kodekss ir pielīdzināms, nosaka individuālā pārbaudē, ko veic Axel Johnson International.

Konfliktu minerālu definīcija — Konfliktu minerāli ir zelts, tantals, volframs, kasiterīta (alvas) atvasinājumiem, kolumbīts-tantalīts un volframīts neatkarīgi no tā, kur tie ir iegūti, apstrādāti vai pārdoti. Reaģējot uz vardarbību un cilvēktiesību pārkāpumiem šo minerālu ieguvē no Kongo Demokrātiskās Republikas (KDR) austrumu daļas un apkārtējām valstīm, ASV Vērtspapīru un biržas darījumu komisija (SEC) ir pieņēmusi noteikumus, lai ieviestu ziņošanas un informācijas atklāšanas prasības saistībā ar konflikta minerāliem. Mēs atbalstām šīs iniciatīvas un humāno mērķi izbeigt vardarbīgus konfliktus KDR un apkārtējās valstīs.

## Rīcības kodeksa saistību uzņemšanās apliecinājums

---

Ar šo mēs apstiprinām, ka esam saņēmuši, izlasījuši un sapratuši Axel Johnson International Rīcības kodeksa saturu.

Mēs pieņemam Axel Johnson International Rīcības kodeksa noteikumus un uzņemamies atbildību nodrošināt atbilstību un informēt savus attiecīgos darbiniekus par saturu kā daļu no mūsu parastajiem standartiem un politikām.

---

Paraksts

---

Uzņēmums

---

Vārds  
Uzvārds

---

Amats

---

Datums

