

Кодекс  
деловой  
этики ICS

2018





Каждый участник ICS (The Initiative for Compliance and Sustainability) — список участников доступен на сайте [www.ics-asso.org](http://www.ics-asso.org) — ожидает, что его поставщики будут соблюдать Кодекс деловой этики ICS (здесь и далее именуемый «Кодекс»). При этом **ДАННЫЙ КОДЕКС МОЖЕТ БЫТЬ ДОПОЛНЕН СОБСТВЕННЫМ КОДЕКСОМ ЭТИКИ УЧАСТНИКА ИНИЦИАТИВЫ**. В основе данного Кодекса лежат фундаментальные принципы соблюдения прав человека и конвенции Международной организации труда (МОТ) (см. список в конце данного документа). Подписывая данный Кодекс, поставщик обязуется его соблюдать и получить согласие на его соблюдение у своих субподрядчиков и партнеров.

### **Система управления, прозрачность и прослеживаемость цепочки поставок**

1. Поставщик внедряет эффективную систему менеджмента в гарантирующую следующее:
  - a. все трудовые отношения подтверждены и задокументированы (в соответствии с национальным законодательством, обычаями и порядками, а также международными стандартами найма) с момента приема сотрудников на работу до окончания действия трудового договора, в особенности, для сотрудников с особым статусом: молодые сотрудники, иммигранты, национальные мигранты, сезонные работники, надомные работники, сдельные рабочие, молодые специалисты или стажеры, подрядные рабочие, временные работники и т. д.;
  - b. коммерческая деятельность и управление компании осуществляются на транспарентной основе и надлежащим образом фиксируются в корпоративной документации;
  - c. указанные в данном Кодексе принципы распространяются и последовательно применяются в компании поставщика;
  - d. поставщик выявляет любые действия, нарушающие принципы настоящего Кодекса, их причины и применяет меры для разрешения проблем в соответствии с национальным законодательством, обычаями и порядками, а также международными стандартами найма;
  - e. лица, ответственные за соблюдение данного Кодекса и, в целом, - за различные аспекты трудового законодательства, законодательства в сфере охраны труда и окружающей среды, проинформированы и прошли необходимое обучение ;
  - f. предпринимаются меры по противодействию коррупции, вымогательству, хищению и взяточничеству;
  - g. влияние поставщика на местные сообщества, природные ресурсы и окружающую среду анализируется в целях предотвращения и уменьшения негативного воздействия, связанного с операционной деятельностью компании .
2. Поставщик обязуется распространять принципы настоящего Кодекса на всю свою цепочку поставок:
  - a. Поставщик должен быть согласен раскрыть участнику ICS список принадлежащих ему предприятий и своих субподрядчиков (компаний, авторизованных поставщиком для полного или частичного изготовления конечной продукции,) до размещения заказа. Не допускается выполнение заказов на предприятии, не



соблюдающем настоящий Кодекс. После подтверждения заказа участником ICS поставщик не может изменять список предприятий и субподрядчиков. без письменного согласия участника ICS.

- b. Поставщик должен убедиться, что предприятия или субподрядчики, указанные в производственной цепочке участника ICS, соблюдают принципы настоящего Кодекса.
- c. Если поставщик получит сведения о нарушениях принципов настоящего Кодекса в цепочке поставок, он должен немедленно проинформировать об этом участника ICS и гарантировать применение плана корректирующих мероприятий по отношению к рассматриваемому поставщику/субподрядчику. Если поставщик/субподрядчик откажется от сотрудничества, поставщик обязуется отказаться от совместной работы с рассматриваемым поставщиком/субподрядчиком.

### **Минимальный возраст, детский труд и молодые работники**

1. Поставщик соблюдает установленный государством минимальный возраст для приема на работу по любой специальности. Минимальный возраст приема на работу должен быть не ниже возраста завершения обязательного школьного образования и не менее 15 лет. Однако, если местным законодательством установлен минимальный возраст для приема на работу в 14 лет, он может применяться в соответствии с исключением, принятым для развивающихся стран Конвенцией № 138 МОТ,
2. Поставщик не принимает на работу и не эксплуатирует детей каким-либо образом. В случае обнаружения детей на производственном объекте (кроме детской комнаты), поставщик должен подобрать деликатное и приемлемое решение руководствуясь в интересами ребенка.
3. Поставщик не нанимает работников младше 18 лет для работы в ночную смену или в условиях, которые могут нанести вред их здоровью, безопасности, моральной неприкосновенности и (или) физическому, психическому, духовному, нравственному или социальному развитию в соответствии с Конвенцией №182 МОТ.

### **Принудительный труд**

1. Любая работа должна выполняться добровольно, без угрозы наказания или санкций.
2. Запрещается использование принудительного или неоплачиваемого труда в любой форме, включая труд в местах лишения свободы, не соответствующий Конвенции № 29 МОТ, а также неоплачиваемую сверхурочную работу.
3. Поставщик не должен требовать от работников внесения необоснованных залогов / предоставления финансовых гарантий, а также изымать у работников документы, удостоверяющие личность (такие как паспорт, удостоверения личности и т. д.). Не допускается неправомерная задержка заработной платы.
4. Труд на основе кабальных договоров запрещен. Поставщик не должен использовать кабальный труд в любой форме, разрешать или поощрять принятие работниками долговых обязательств посредством комиссионных за найм или другими способами.



5. Подневольный труд запрещен. Поставщик должен уважать право работников прекратить трудовые отношения после официального уведомления. Поставщик должен уважать право работников уходить с рабочего места и предприятия после завершения смены.

#### **Недопущение дискриминации**

1. Поставщик соблюдает принципы равноправия в вопросах трудоустройства, заработной платы, обучения, повышения в должности, освобождения от должности и выхода на пенсию.
2. Поставщик не должен осуществлять, поддерживать или допускать дискриминацию при трудоустройстве, включая найм, увольнение, обучение, условия труда, распределение работы, выплату заработной платы, соцпакет, продвижения по службе, трудовую дисциплину, освобождение от должности или выход на пенсию, в связи с полом, возрастом, вероисповеданием, семейным положением, расой, сословием, социальным происхождением, заболеваниями, инвалидностью, беременностью, этническим и национальным происхождением, национальностью, членством в трудовых организациях, включая профсоюзы, политическими взглядами, половой ориентацией или любыми другими личностными характеристиками.
3. Поставщик должен нанимать сотрудников на основании их способностей выполнять работу, а не их индивидуальных особенностей или убеждений.

#### **Дисциплинарные меры, притеснение и насилие**

1. Поставщик относится с уважением ко всем работникам.
2. Поставщик не должен осуществлять или допускать издевательства, притеснения или насилия в любом виде.

Поставщик должен установить порядок дисциплинарных процедур в письменном виде, а также ясно и доступно разъяснить их работникам. Все случаи применения дисциплинарных мер должны быть зафиксированы.

#### **Свобода объединений и порядок рассмотрения жалоб**

1. Работники имеют право создавать профсоюзы и вступать в них по своему усмотрению, вести коллективные переговоры без получения предварительного согласия руководства поставщика. Поставщик не должен вмешиваться или препятствовать данной легитимной деятельности.
2. Если право на свободу объединений и коллективные переговоры ограничено или запрещено национальным законодательством, поставщик не должен препятствовать



иным формам независимого и свободного представления интересов работников в соответствии с конвенциями МОТ.

3. Поставщик не должен дискриминировать или иным образом наказывать представителей работников или участников профсоюзов на основании их членства в профсоюзе, принадлежности к нему или их легитимной деятельности в рамках профсоюза в соответствии с конвенциями МОТ.
4. Поставщик должен предоставить доступ представителям работников к рабочему месту с целью выполнения их представительской функции, согласно конвенциям МОТ.
5. Поставщик должен, по возможности, поддерживать и принимать участие в механизме сбора обратной связи и рассмотрения жалоб, чтобы иметь возможность оперативно взаимодействовать как с отдельными лицами, так и сообществами.

#### **Рабочее время и сверхурочные часы**

1. Поставщик устанавливает продолжительность рабочего времени в соответствии с национальным законодательством и конвенциями МОТ, в зависимости от того, что из указанного обеспечивает лучшую защиту здоровья, безопасности и благополучие работников.
2. Поставщик соблюдает стандартную продолжительность рабочего времени, которая составляет 48 часов в неделю без учета сверхурочного рабочего времени. Сотрудники не должны работать более 48 часов в неделю на регулярной основе.
3. Сверхурочная работа добровольна, не превышает 8 (восемь) часов в неделю и не применяется на постоянной основе. Поставщик должен предоставить работникам по крайней мере один выходной каждые 7 (семь) дней, а также ежегодный оплачиваемый отпуск и выходные дни в период государственных праздников в соответствии с местным законодательством.

#### **Заработная плата и социальные гарантии**

1. Поставщик предоставляет работникам компенсации в виде заработной платы, оплаты сверхурочной работы и отпуска, социальных льгот, которые соответствуют или превышают установленный законом минимальный размер оплаты труда, и (или) отраслевые стандарты, и (или) стандарты, установленные коллективными договорами в зависимости от того, какая из сумм окажется выше.
2. Признавая ключевую значимость заработной платы для работников и лиц, находящихся у них на иждивении, ICS ожидает, что поставщик будет рассматривать законодательно установленный минимальный размер оплаты труда не как предельную границу, а базовую ставку для роста, с целью обеспечить достойный уровень жизни работников.
3. Сверхурочная работа должна оплачиваться по более высокой ставке в соответствии с законодательными нормами, либо условиями договора, если применимо.



Поставщик предоставляет работникам все предусмотренные законом социальные гарантии, включая оплачиваемый отпуск

1. Поставщик не должен осуществлять вычеты из заработной платы в порядке, не установленном национальным законодательством, а также в качестве дисциплинарного взыскания.
2. Перед наймом на работу поставщик должен предоставлять работникам в письменном виде доступную информацию об условиях труда, в частности, о размере вознаграждения. При каждой выплате заработной платы поставщик предоставляет также детальную информацию о вознаграждении за платежный период.
3. Выполняемая сотрудниками работа должна быть основана на трудовых отношениях, установленных в соответствии с национальным законодательством и конвенциями МОТ, в зависимости от того, что обеспечивает лучшую социальную защиту.
4. Договоры субподряда, работа на дому, программы обучения, при которых отсутствует действительное намерение передать профессиональные компетенции или трудоустроить, злоупотребление срочными договорами или другая подобная схема не должны быть использованы с целью невыполнения обязательств работодателя перед работниками, предусмотренными трудовым законодательством или нормами социального обеспечения, возникающих в случае постоянной занятости.

### **Охрана труда и техника безопасности**

Следующие положения будут рассмотрены более детально в каждом конкретном случае для того, чтобы принять во внимание условия труда и специфичные для разных отраслей риски в соответствии с действующими принципами в области охраны труда и техники безопасности:

1. Поставщик должен обеспечить безопасность и чистоту на рабочих местах и в местах пребывания работников, а также установить и соблюдать правила гигиены и техники безопасности.
2. Поставщик предпринимает надлежащие меры по предотвращению несчастных случаев и травм, возникающих в результате, в связи или в ходе выполнения работы путем уменьшения, насколько это возможно, рисков, сопряженных с условиями труда. При необходимости, предоставляются соответствующие средства индивидуальной защиты.
3. Поставщик обеспечивает доступ к медицинской помощи и местам ее оказания.
4. Поставщик предоставляет работникам доступ к чистым санузлам и питьевой воде и, если необходимо, к оборудованным помещениям для приготовления пищи и хранения продуктов питания.



5. Поставщик обеспечивает безопасность и чистоту предоставленных иммест пребывания работников, Поставщик назначает ответственного за технику безопасности и охрану труда
6. из числа руководителей высшего звена
7. Поставщик проводит на регулярной основе обучения по технике безопасности и охране труда для работников и руководства Все новые сотрудники или назначенные на новую должность должны пройти такое обучение.
8. Поставщик предпринимает надлежащие меры противопожарной безопасности, гарантирует прочность, устойчивость и безопасность зданий и оборудования, включая местапребывания работников , если они предусмотрены.
9. Поставщик обеспечивает работникам и руководству необходимое обучение по управлению отходами, обращению и утилизации химических веществ и других опасных материалов.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Поставщик должен соблюдать:

1. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, 2011.
2. Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека, 2011
3. Международные конвенции по правам человека:
  - Всеобщая декларация прав человека, 1948
  - Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966
  - Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966
  - Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1980
  - Конвенция о правах ребенка, 1990
  - Конвенция о правах инвалидов, 2007
4. Международные трудовые стандарты , определенные в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда Международной организации труда (МОТ) и конвенциях :
  - Конвенция № 87 “О свободе ассоциации и защите прав на организацию” (1948 г.)
  - Конвенция № 98 “О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров” (1949 г.)
  - Конвенция № 29 “О принудительном или обязательном труде” (1930 г.)
  - Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)
  - Конвенция № 138 “О минимальном возрасте” (1973 г.)
  - Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.)
  - Конвенция № 100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд



равной ценности” (1951 г.). Конвенция № 111 “О дискриминации в области труда и занятий” (1958 г.).5. Другие действующие международные трудовые стандарты , такие как:

- Требование МОТ о достойном труде
- Конвенция № 1, Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919
- Конвенция № 14, о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921
- Конвенция № 95, Об охране заработной платы, 1949
- Конвенция № 131, Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, 1970
- Конвенция № 135, О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971
- Конвенция № 155, О безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981
- Конвенция № 161, О службах гигиены труда, 1985
- Рекомендация № 85 Об охране заработной платы, 1949
- Рекомендация № 116, О сокращении продолжительности рабочего времени, 1962
- Рекомендация № 135, Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, 1970
- Рекомендация № 164, О безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981
- Рекомендация № 184, О надомном труде, 1996
- Рекомендация № 190, О наихудших формах детского труда, 1999

6. Действующее федеральное и (или) местное законодательство. Положения настоящего Кодекса представляют собой минимальные базовые требования. Данный Кодекс не должен быть препятствием для создания более благоприятных условий, чем те, что предусмотрены международными трудовыми стандартами или национальным законодательством.