



Велико Търново 5000, п.к. 426
Западна Промислена Зона
тел.: 0700 10 313, (062) 611-515, 611-505
факс: (062) 611-556, 611-551

ЕТИЧЕН КОДЕКС

В съответствие с конвенциите на Международната организация на труда (МОТ), Всеобщата декларация на ООН за правата на човека, конвенциите на ООН за правата на децата и отстраняването на всички форми на дискриминация на жените, Глобалния договор на ООН и други международно признати споразумения, Етичният кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД има за цел да постигне съответствие с определени социални и екологични стандарти.

С подписването на Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД компаниите-контрагенти на дружеството (доставчици и подизпълнители) в рамките на обхвата си на влияние, се ангажират да съблюдават социалните и екологичните стандарти, изложени в този Кодекс и в случай на разминаване да предприемат съответни мерки в рамките на фирмената си политика за изпълнението им.

Контрагентите на дружеството също така са задължени да гарантират спазването на Етичния кодекс и от страна на своите подизпълнители, които участват в производствените процеси, свързани с производството на крайния продукт, реализиран от името на „ЕКСТРАПАК“ ООД.

В рамките на обхвата на възможностите за действия и предприемането на подходящи мерки, компаниите **трябва да** насочат своето развитие към изпълнение на следните критерии:

1. Съответствие с законовите разпоредби

Достигане на съответствие с цялата действаща законова и нормативна база, минимални промишлени стандарти, конвенции на МОТ и на ООН, както и всякакви други нормативни изисквания, независимо дали изискванията им са по-строги.

2. Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне

Всички работници и служители на компанията, имат право да създават, да се присъединяват и да организират синдикати по свой избор и да сключват Колективен трудов договор.

Дружеството зачита това право и ефективно информира служителите си, че те са свободни да членуват в организации по свой избор и че това няма да доведе до негативни последици за тях или ответни действия от нейна страна.

Дружеството по никакъв начин не се намесва при създаването, функционирането и управлението на работнически организации и при колективно договаряне, когато такова е предприето. В случаите, при които правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне са ограничени от закон, дружеството позволява на работниците свободно да избират свои представители.

Дружеството гарантира, че представителите на работниците и който и да е служител, ангажиран в организирането на работниците, не са обект на дискриминация, тормоз, сплашване, или отмъщение за това, че членуват в синдикат или участват в синдикална дейност, както и че тези представители имат достъп до членовете си на работното място.

(в съответствие с конвенциите на МОТ № 87, 98, 135 и 154)

3. Забрана на дискриминация

Не се толерира никаква форма на дискриминация при наемане на работа, трудово възнаграждение, достъп до обучение, професионално израстване, прекратяване на трудово правоотношение или пенсиониране основано на пол, възраст, религия, раса, каста, произход, социална принадлежност, увреждания, етнически и национален произход, националност, членство в работнически организации, вкл. синдикални организации, политическа принадлежност или възгледи, сексуална ориентация, семейни отговорности, семеен статус или друго условие, което може да бъде повод за дискриминация.

(в съответствие с Конвенции 100, 111, 143, 158, 159, и 183 на МОТ)

4. Трудово възнаграждение

Заплащането за редовно работно време, извънреден труд и разликите в заплащането на извънреден труд отговарят на или надвишават законовия минимум и/или индустриалните стандарти.

В страните, където заплащането на извънредния труд не е регламентирано със закон или колективен трудов договор, работниците, се компенсират за извънредния си труд чрез увеличено възнаграждение или възнаграждение, равно на преобладаващите индустриални стандарти, което е по-благоприятно на работниците.

Не се правят незаконни, неупълномощени или дисциплинарни отчисления от трудовото възнаграждение.

В случаите, когато минималната работна заплата и/или стандартите за съответния отрасъл не покриват разходите за живот и не осигуряват допълнителен разполагаем доход, „ЕКСТРАПАК“ ООД и неговите доставчици и подизпълнители се стремят да осигурят на служителите си адекватно възнаграждение, за да посрещнат те своите потребности.

Отчисленията от работната заплата като дисциплинарна мярка са забранени, освен ако това е разрешено от националното законодателство и действащ свободно договорен колективен договор.

Компаниите гарантират, че трудовото възнаграждение и бонусите се заплащат в пълно съответствие с приложимото законодателство, както и че възнаграждението се заплаща по начин, който е удобен за работниците.

Всички извънредни часове се заплащат по увеличени ставки, определени от националното законодателство.

(в съответствие с Конвенции 26, 102 и 131 на МОТ)

5. Работно време

Дружеството спазва действащото национално законодателство и стандартите за съответния отрасъл относно работното време и официалните празници. Максимално допустимият брой работни часове в рамките на една работна седмица се определя съгласно националното законодателство, но по принцип не повече от 48 часа, а максимално допустимият брой часове извънреден труд в рамките на една работна седмица - не повече от 12 часа.

Часовете извънреден труд се изработват единствено на доброволни начала и се заплащат по увеличени ставки.

В случаите, когато е необходимо да се отговори на краткосрочни бизнес нужди и дружеството е страна по колективен трудов договор, свободно договорен с работническите организации, представляващи значителна част от работната сила, дружеството може да изиска извънреден труд в съответствие с тези споразумения.

Всяко такова споразумение трябва да отговаря на изискванията по-горе.

Всеки служител има право на най-малко един почивен ден на всеки шест поредни работни за него дни.

Изключения от това правило се прилагат единствено в случаи при които са на лице две от следните условия:

- Националното законодателство позволява работно време, надвишаващо това ограничение;

- Колективен трудов договор

(в съответствие с Конвенции 1 и 14 на МОТ и Препоръка 116 на МОТ)

6. Безопасност и здраве на работното място

Дружеството осигурява безопасна и здравословна работна среда, предприема ефективни мерки за предотвратяване на потенциални инциденти, злополуки, увреждане здравето на работниците в резултат на, свързани с, или възникнали в хода на работата, като свежда до минимум опасностите, присъщи на работната среда и всички специфични опасности, имайки предвид преобладаващите знания за индустриалния сектор.

Дружеството установява и спазва ясни правила и процедури за здравословни и безопасни условия на труд, като от особено значение са осигуряването и използването на лични предпазни средства, достъп до чисти санитарни възли, достъп до питейна вода и, ако е подходящо, осигуряване на санитарни помещения за съхранението на хранителни продукти.

Дружеството при необходимост осигурява за персонала чисти, безопасни, отговарящи на основните потребности на персонала общежития.

Всички служители имат право да напуснат работните места при непосредствена сериозна опасност, без разрешение от компанията.

Трудовите практики и условия на труд, както и условията в общежитията, при които се нарушават основните права на човека, са забранени. По-специално, младите работници не се излагат на вредни, опасни и нездравословни условия на труд.

(в съответствие с Конвенция 155 на МОТ и Препоръки 164 и 190 на МОТ)

Назначен е представител на ръководството, който да отговаря за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за всички служители, както и за прилагането на елементите на здравословни и безопасни условия на труд на компанията.

Всички служители преминават редовно и документирано обучение по безопасност и здраве на работното място, в това число и всички новопостъпили или преназначени служители.

Внедрени са системи за установяване, предотвратяване и реагиране на потенциалните заплахи за здравето и безопасността на служителите.

7. Забрана на детския труд

Детският труд е забранен, както е посочено в Конвенциите на МОТ и ООН и/или националното законодателство. Следва се най-строгият от всички изброени стандарти.

Забранена е всякаква форма на експлоатация на деца.

Забранени са условия на труд, наподобяващи робство, или вредни за здравето на децата условия.

Правата на младите служители, когато такива работят в компанията, са защитени.

В случай, че се установи, че деца работят в условия, които отговарят на определенията за детски труд, посочени по-горе, дружеството е задължено да разработи и документираща писмена политика и процедури за отстраняването на децата от тези работни места, като при това дружеството се задължава да осигури адекватна финансова и друга помощ, за даване на възможност на тези деца да посещават и останат в училище до достигане на пълнолетие.

Дружеството може да наема млади работници, но когато те подлежат на законно задължително образование, те могат да работят само извън учебните занятия.

При никакви обстоятелства времето, прекарано в училище на всеки млад работник, както и времето за труд и транспорт не трябва да надвишават общо 10 часа на ден и в никакъв случай младите работници не трябва да работят повече от 8 часа на ден.

Младите работници не трябва да работят и нощна смяна.

(в съответствие с Конвенции 79, 138, 142, 182 и Препоръка 146 на МОТ)

8. Забрана на принудителен, задължителен труд и дисциплинарни мерки

Всички форми на принудителен труд, като внасянето на депозит или задържането на документи за самоличност на служителите при встъпване в трудови правоотношения са забранени, както и затворническият труд, при който се нарушават основните права на човека.

Компанията, както и доставчикът/подизпълнителят на дружеството не могат да задържат част от заплатата, бонусите, собствеността или документите на работниците, с цел принуждаване на тези лица да продължат работата си за компанията.

Работниците имат право да напуснат работното място след приключване на стандартния работен ден и са свободни да прекратят трудовите си правоотношения при условие, че изпратят предизвестие до техния работодател в разумен и законов срок.

Компанията, както и доставчикът/подизпълнителят на дружеството не участват в организирането и не подкрепят трафика на хора.

Компанията третира всички служители с достойнство и уважение. Компанията не използва и не толерира използването на телесни наказания, психическо или физическо насилие и словесни злоупотреби с персонала.

(в съответствие с Конвенции 29 и 105 на МОТ)

9. Въпроси, свързани с околната среда

Процедури и стандарти за управлението на отпадъците, обработването и обезвреждането на химикали и други опасни материали, емисии и отпадни води да са в рамките на или под допустимия от законовите изисквания минимум.

10. Системи за управление

Компанията дефинира и внедрява политика за социална отговорност и система за управление на социалната отговорност, които гарантират спазването на изискванията на SA 8000:2008 и Етичния кодекс.

Компанията установява и провежда антикорупционна политика при изпълнение на всички свои дейности.

Висшето ръководство е отговорно за правилното внедряване и непрекъснато подобряване на Системата за управление на социалната отговорност чрез нейния периодичен преглед и непрекъснатата комуникация със служителите относно изискванията на Системата и Етичния кодекс и намира решение при несъответствия чрез предприемане на коригиращи действия.

Следните Приложения са неразделна част към Етичния кодекс:

- Декларация на компанията-доставчик/подизпълнител
- Условия за прилагане
- Последствия при неспазване

гр. В.Търново

февруари 2013 г.

Управител :


ООД ЕКСТРА СЕП ПАК
(Веселин Георгиев)
18
В. ТЪРНОВО

Условия за прилагане

Всички доставчици/подизпълнители на „ЕКСТРАПАК“ ООД са длъжни да предприемат необходимите мерки за прилагане и контрол на Етичния кодекс на дружеството.

Отговорности на ръководството на организацията-доставик/подизпълнител на „ЕКСТРАПАК“ ООД:

Относно собствената дейност :

- Да информира своите служители за основната идея на Етичния кодекс.
- Да осигури прилагането на Етичния кодекс в своята дейност, като:
 - ✓ определи отговорници по въпросите, свързани с прилагането на Етичния кодекс в рамките на компанията;
 - ✓ извършва контрол относно спазването на Етичния кодекс и при необходимост осъществява съответните подобрения на работните площадки.

Относно доставчици и подизпълнители:

- Да включи социалните стандарти и спазването на Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД като условие във всички договори, които сключва със своите доставчици/подизпълнители.

Относно контрола:

- Да предоставя съответната информация, свързана дейността на компанията и производствените ѝ обекти на представители на „ЕКСТРАПАК“ ООД;
- Да разрешава извършването на одити на производствените площадки и на процесите, както и на тези на своите подизпълнители, във всеки един момент, с или без предизвестие, от страна на представители на „ЕКСТРАПАК“ ООД

Последствия при неспазване

Ако даден доставчик/подизпълнител не спази изискванията на Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД и ако не бъде намерено и приложено някакво решение в разумни срокове, „ЕКСТРАПАК“ ООД може да реши да прекрати съответните договорености, да отмени всякакви бъдещи договорености и/или да прекрати търговските взаимоотношения с доставчика, който не изпълнява изискванията.

Ако извършен одит покаже, че Етичният кодекс не се спазва, доставчикът/подизпълнителят трябва незабавно да предприеме съответните коригиращи действия. Сроковете, в които доставчикът трябва да приложи тези действия, ще се съгласуват с одиторите, но същите не трябва да надвишават 12 месеца.

В.Търново, Февруари 2013 г.

Управител :
(Веселин Георгиев)



ДЕКЛАРАЦИЯ

Декларация за поемане на отговорност относно съответствието с Етичния кодекс

Долуподписаният, от името на нашата компания потвърждавам с настоящото:

- Че сме получили и сме взели под внимание Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД от м. февруари 2013 г.;
- Че познаваме всички действащи законови и приложими наредби в страната или страните, в които нашата компания извършва своята дейност;
- Че ще информираме „ЕКСТРАПАК“ ООД в случай на противоречия в клаузите на Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД и действащата законова и нормативна база в страните, в които извършваме своята дейност;
- Че ще спазваме и следваме Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД в неговата цялост на базата на подход, ориентиран към развитие, без да го изменяме или отменяме;
- Че ще информираме всички наши подизпълнители за съдържанието и изискванията на Етичния кодекс на „ЕКСТРАПАК“ ООД и ще гарантираме спазването им от тяхна страна;
- Че „ЕКСТРАПАК“ ООД и всички организации, действащи от негово име могат да извършват одити на производствените ни площадки, както и при нашите подизпълнители, по всяко време, с или без предизвестие.

Освен това:

- Съгласяваме се да направим самооценка на своите социални показатели и тези на нашите подизпълнители по искане на „ЕКСТРАПАК“ ООД и да предоставим данните от тези оценки на „ЕКСТРАПАК“ ООД за оценяване. Това ще стане под формата на попълване на Въпросника за самооценка, предоставен ни от „ЕКСТРАПАК“ ООД.
- Ще информираме „ЕКСТРАПАК“ ООД относно адреса на всички производствени единици, използвани за производство на стоки и/или предоставяне на услуги на „ЕКСТРАПАК“ ООД. Гарантираме, че производството на стоки и/или предоставянето на услуги на „ЕКСТРАПАК“ ООД се извършват единствено на посочените от нас места.

Разбираме, че предоставянето на невярна информация до „ЕКСТРАПАК“ ООД относно местата на производство и/или предоставяне на услуги ще представлява реална предпоставка за незабавното и безусловно прекратяване на всички търговски и договорни отношения.

Дата Наименование на фирмата

Подпис Печат на фирмата

Име Адрес

(Настоящият документ трябва да бъде подписан от Упълномощен представител на фирмата и да се върне на „ЕКСТРАПАК“ ООД.)