

## SZÁLLÍTÓI ETIKAI ELVEK

### 1. AZ ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS

A jelen Szállítói etikai elvek (a továbbiakban „**Elvek**”) rendelkezései mellett a Szállító köteles megfelelni a Szállítóra és működésére vonatkozó összes nemzeti szintű és egyéb jogszabálynak. Amennyiben az alkalmazandó jogszabályok és az Elvek előírásai eltérnek egymástól vagy ellentmondanak egymásnak, a Szállítónak az alkalmazandó jogszabályoknak megfelelő, legmagasabb szintű normát kell betartania.

### 2. EMBERI JOGOK

A Szállító tiszteletben tartja a nemzetközileg elismert emberi jogokat, ideértve az ENSZ Nemzetközi Emberi Jogi Kódexében foglaltakat.<sup>1</sup>

A Szállító mindenkor az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelveknek megfelelően folytatja üzleti tevékenységét.<sup>2</sup>

### 3. MUNKÁVAL ÉS MUNKAFELTÉTELEKKEL KAPCSOLATOS JOGOK

#### 3.1 Munkajogi alapelvek és jogok

A Szállító tiszteletben tartja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapokmányaiban foglalt és az ILO munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában foglalt<sup>3</sup>, nemzetközileg elismert jogokat és elveket.<sup>4</sup>

#### 3.2 A szervezkedés és a kollektív tárgyalások joga

A Szállító elismeri és tiszteletben tartja munkavállalói és/vagy dolgozói (a továbbiakban „**Dolgozó**” vagy „**Dolgozók**”) jogát a szervezkedésre és a kollektív tárgyalásokra, összhangban a nemzeti jogszabályokkal és előírásokkal.

A Szállító hathatósan tájékoztatja a Dolgozókat arról, hogy szabadon eldönthetik, csatlakoznak-e valamely, általuk kiválasztott dolgozói szervezethez a nemzeti jogszabályokkal és előírásokkal összhangban. Ha csatlakoznak, ez a döntés semmilyen negatív következménnyel vagy megtorlással nem jár rájuk nézve a Szállító részéről. A Szállító nem avatkozik be az ilyen dolgozói szervezet létrehozásába és működésébe.

Ahol a nemzeti jogszabályok korlátozzák a szervezkedésre vagy a kollektív tárgyalásokra vonatkozó jogot, a Szállítónak lehetővé kell tennie, hogy a Dolgozók szabadon választhassák meg képviselőiket.

<sup>1</sup> Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948), a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966) és annak két fakultatív jegyzőkönyve, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1966).

<sup>2</sup> HR/PUB/11/04 (2011), [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>3</sup> Egyezmény az egyesülési és szervezkedési szabadságról, 1948. (87. sz.); Egyezmény a szervezkedés és a kollektív tárgyalások jogáról, 1949. (98. sz.); Egyezmény a kényszermunkáról, 1930. (29. sz.); Egyezmény a kényszermunka tilalmáról, 1957. (105. sz.); Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról, 1973. (138. sz.); Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról, 1999. (182. sz.); Egyezmény az egyenlő díjazásról, 1951. (100. sz.); Egyezmény a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás), 1958. (111. sz.).

<sup>4</sup> Nyilatkozat az alapvető munkaügyi elvekről és jogokról, 1998.

### 3.3 Kényszermunka

A Szállító nem alkalmazza és nem veszi igénybe a kényszermunka, a rabszolgamunka vagy a kötelező munka semmilyen formáját, és szigorúan tiltja a rabszolgaság és az emberkereskedelem bármilyen formáját. A Szállító mindenkor írásos iránymutatással rendelkezik ezekre a kérdésekre vonatkozóan, és gondoskodik szervezetén belül a szabályzat hathatós alkalmazásáról. A Szállító megfelelő rendszereket hoz létre és vezet be annak biztosítására, hogy a kényszermunka, a rabszolgamunka vagy kötelező munka, a rabszolgaság vagy az emberkereskedelem semmilyen formáját ne alkalmazzák vagy vegyék igénybe a Szállító működése során és ellátási láncában.

Minden munkavégzésnek önkéntesnek kell lennie, és a Dolgozóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy ésszerű felmondási idővel megszüntethessék munkaviszonyukat.

A Dolgozóktól nem szabad óvadék, illetve a személyazonosító okmány vagy a munkavállalási engedély letételét / benyújtását kérni a foglalkoztatás feltételeként.

### 3.4 Gyermekmunka

A Szállító nem vehet igénybe és nem alkalmazhat gyermekmunkát.

Gyermeknek minősül minden 15 évnél fiatalabb személy, amennyiben a nemzeti törvények és előírások nem szabnak meg ennél magasabb iskolaköteles vagy legalacsonyabb munkába állási életkort. Ez utóbbi esetben a magasabb életkor tekintendő irányadónak. „Gyermekmunka” minden gyermek által végzett munka, kivéve, ha az ILO minimális életkorra vonatkozó 1973. évi (138. sz.) egyezménye értelmében elfogadhatónak tekintendő.

A Szállító gondoskodik róla, hogy egyetlen gyermek vagy más 18 évnél fiatalabb személy se végezzen semmilyen veszélyes munkát, vagy olyan munkát, amely összeegyeztethetetlen a személyes fejlődésével. Jelen Elvek szerint „veszélyes munkának” minősül, különösen, de nem kizárólagosan az olyan munka, amely a gyermeket, vagy más 18 évnél fiatalabb személyt fizikai, pszichológiai vagy szexuális bántalmazásnak teszi ki; a föld alatti, víz alatti, veszélyes magasságban, vagy szűk helyen végzett munka; veszélyes gépekkel, berendezésekkel és eszközökkel/szerszámokkal végzett, vagy nehéz teher kezelésével vagy mozgatásával járó munka; egészségtelen környezetben végzett munka (ideértve a potenciálisan egészségkárosító veszélyes anyagokkal, hatóanyagokkal vagy eljárásokkal, hőmérséklettel, zajszinttel vagy rezgéssel való érintkezést); különösen nehéz feltételek mellett végzett, hosszú munkaidejű vagy éjszakai munka, vagy olyan munka, amelynek során a gyermeknek vagy a 18 évnél fiatalabb személynek ésszerű ok nélkül folyamatosan a Szállító helyiségeiben kell tartózkodnia.

Ha a Szállító tudomást szerez arról, hogy általa vagy a nevében gyermek foglalkoztatására vagy gyermekmunka alkalmazására kerül sor, megfelelő lépéseket tesz a helyzet azonnali rendezésére, amelynek során a gyermek legjobb érdekét tartja elsősorban szem előtt.

A Szállító mindenkor írásos szabállyal rendelkezik, amely egyértelműen meghatározza a Dolgozók foglalkoztatásához szükséges minimális életkort, és ismerteti a jelen Elvek egyéb előírásait, továbbá a Szállító gondoskodik a szabályzat hathatós érvényesítéséről egész szervezetében. A Szállító megfelelő rendszereket hoz létre és vezet be annak biztosítására, hogy a jelen Elvekben foglaltakkal összhangban ne vegyen igénybe és ne alkalmazzon gyermekmunkát.

### 3.5 Hátrányos megkülönböztetés

A Szállító ösztönzi az esélyegyenlőséget és a munkahelyi sokszínűséget.

A Szállító nem vesz részt a hátrányos megkülönböztetés semmilyen formájában, illetve nem támogatja azt, ideértve a faj, bőrszín, életkor, nem, szexuális orientáció, várandósság, nyelv, fogyatékoság, vallás, politikai nézetek vagy más vélemény, illetve társadalmi származás miatti megkülönböztetést.

### **3.6 Megalázó bánásmód**

Minden dolgozóval tisztelettel és méltósággal kell bánni. A Szállító nem tűr el semmilyen megalázó bánásmódot Dolgozói irányában, pl. lelki vagy szexuális zaklatást, diszkriminatív gesztusokat, továbbá és szexuális tartalmú, kényszerítő, fenyegető, bántalmazó vagy kizsákmányoló fizikai érintkezést vagy kifejezéseket.

### **3.7 Foglalkoztatási feltételek**

A Szállító minimális követelményként betartja a nemzeti jogszabályokat és előírásokat. A Dolgozók írásbeli munkaszerződéssel rendelkeznek, amelyet önként írnak alá még azelőtt, hogy bármilyen munkát végeznének a Szállító létesítményében. A munkaszerződés a Dolgozó számára érthető nyelven határozza meg a foglalkoztatás feltételeit.

A Szállító tisztességes és méltányos bért fizet, amely minimális követelményként megfelel a vonatkozó jogi és iparági normáknak. A Szállító nem csökkentheti a bért fegyelmi intézkedésként.

A Szállító ügyel rá, hogy a munkaidő ne haladja meg a nemzeti jogszabályokban és előírásokban meghatározott maximumot. A Szállító gondoskodik róla, hogy a Dolgozók minden hat egymást követő munkanap után legalább egy szabadnapot kapjanak.

## **4. EGÉSZSÉG- ÉS MUNKAVÉDELEM**

A Szállító elősegíti a Dolgozók jó egészségi állapotát, és biztonságos munkakörnyezetet bocsát rendelkezésükre, összhangban a vonatkozó jogszabályokkal és nemzetközileg elismert normákkal.

A Szállító azonosítja a veszélyeket, felméri, enyhíti és figyeli a kockázatokat, és megteszi a szükséges elővigyázatossági intézkedéseket a balesetek, foglalkozási betegségek és az előre látható vészhelyzetek megelőzése érdekében. A Szállító rendszereket hoz létre és vezet be a balesetek és vészhelyzetek kivizsgálására, tanulságaik rögzítésére és hasznosítására.

A Szállító oktatási programot dolgoz ki és vezet be annak biztosítására, hogy a Dolgozók megfelelő oktatásban részesüljenek munkabiztonsági kérdésekben. Ez magában foglalja a megfelelő felelősségi szinttel felruházott Dolgozók kijelölését és felkészítését a Szállító munkabiztonsági kötelezettségeinek teljesítésére.

A Szállító gondoskodik róla, hogy amikor szállást biztosít, az tiszta és biztonságos legyen, és kielégítse a Dolgozók és releváns esetben családtagjaik alapvető szükségleteit.

## **5. KÖRNYEZET**

A Szállító az elővigyázatosság elvét alkalmazza a környezeti és éghajlati kihívásokkal kapcsolatban, felelős gyakorlatot érvényesít környezetterhelése kezelésére, és ösztönzi a környezetbarát technológiák kifejlesztését és elterjesztését.

A Szállító betartja a vonatkozó jogszabályokat és nemzetközileg elismert normákat.

A Szállító környezetgazdálkodási rendszert vezet be érdemben a nemzetközileg elismert normákkal összhangban és a Szállító működése szempontjából releváns mértékig.

A Szállító minimumra szorítja környezetterhelését, folyamatosan javítja környezeti és klímaügyi teljesítményét, és törekszik a hatékony erőforrás-gazdálkodás és a fenntartható hulladékgazdálkodás megvalósítására.

## **6. KONFLIKTUSÖVEZETEKBŐL SZÁRMAZÓ ÉS NEM FENNTARTHATÓ MÓDON BÁNYÁSZOTT ÁSVÁNYKINCSEK**

A működése szempontjából releváns mértékig a Szállító írásos szabályzatot és eljárást alkalmaz a konfliktusövezetekből származó, illetve a nem fenntartható módon bányászott, magas környezeti és társadalmi költséggel kitermelt ásványkincsek tudatos megvásárlásának elkerülésére.

## **7. SZEMÉLYES ADATOK VÉDELME, A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS SZABADSÁGA ÉS ADATVÉDELEM**

A Szállító szervezetén belül megfelelően elismeri és tiszteletben tartja a véleménynyilvánítás szabadságát.

A Szállító megfelelő szaktudással, figyelemmel és gondossággal jár el, megfelelő, dokumentált biztonsági ellenőrző mechanizmusokat alkalmaz, és megteszi a szükséges elővigyázatossági intézkedéseket annak érdekében, hogy megakadályozza az adatok illetéktelen vagy jogszerűtlen feldolgozását, véletlen elvesztését, megsemmisülését, sérülését, megváltoztatását vagy közzétételét. Ha a Szállító személyes adatokat dolgoz fel, gondoskodik a törvényekben és előírásokban megkövetelt gondosságról és tudatosságról annak érdekében, hogy megóvja az érintettek érdekeit.

## **8. TILTOTT ÜZLETI GYAKORLATOK**

### **8.1 Verseny**

A Szállító mindig tisztességesen és professzionális módon viszonyul versenytársaihoz. A Szállító nem kezdeményezi pl. az árak összehangolását vagy a piacfelosztást tiltó versenyjogi jogszabályok és előírások megsértését, és nem vesz részt ilyen tevékenységben.

### **8.2 Megvesztegetés, korrupció és csalás**

A Szállító betartja a megvesztegetést, korrupciót és csalást tiltó alkalmazandó jogszabályokat és egyéb előírásokat.

A Szállító sem közvetlenül, sem közvetítő útján, semmilyen formában nem ajánl fel, ad, kér, fogad el vagy vesz igénybe megvesztegetést, csúszópénzt, jogtalan vagy tisztességtelen előnyt, szívességet vagy ösztönzést köztisztviselő, nemzetközi szervezet vagy bármely más (állami vagy magántulajdonban lévő) harmadik fél viszonylatában.

A vonatkozó korrupcióellenes törvényeknek és előírásoknak való megfelelés érdekében a Szállító hathatós korrupcióellenes programot működtet. A program arányos a Szállítót érintő kockázatokkal, és megfelelést figyelő, valamint a szabályok megsértését észlelő és kezelő eljárásokat is tartalmaz.

### 8.3 Ajándékok és udvarias üzleti gesztusok

A Szállító sem közvetlenül, sem közvetve nem ajánl fel vagy ad a csekélynél nagyobb értékű ajándékot a Vevő munkavállalói, képviselői, vagy bármely, hozzájuk szorosan kötődő személy részére. Nem ad és nem fogad el készpénzt vagy készpénz-helyettesítő eszközt. A vendéglátás, pl. társasági eseményre, étterembe vagy szórakozóhelyre történő meghívás elfogadható, ha van jogszerű üzleti célja, és a költségek ésszerű határok között maradnak. A Vevőt képviselő személy utazási költségeit a Vevő téríti. Vendéglátás, költségtérítés vagy ajándék nem ajánlható fel és nem adható szerződéses tárgyalási, pályázati és szerződés-odaítélési helyzetben.

A Szállító sem közvetlenül, sem közvetve nem ajánl fel vagy biztosít vendéglátást – a köztisztviselőket is beleértve – semmilyen harmadik fél részére annak érdekében, hogy üzletet vagy üzleti előnyt szerezzen vagy tartson fenn a Vevő részére.

### 8.4 Pénzmosás

A Szállító határozottan ellenzi a pénzmosás minden formáját, és csak olyan partnerekkel létesít üzleti kapcsolatot, amelyek törvényes forrásból finanszírozott, jogszerű üzleti tevékenységet folytatnak. A Szállító ésszerű lépéseket tesz bármely törvényellenes fizetési mód megelőzésére, észlelésére, és annak megakadályozására, hogy mások pénzmosás céljára használják pénzügyi tranzakcióit.

### 8.5 Jogkövetkezmények

A Szállító ésszerű lépéseket tesz annak érdekében, hogy az ENSZ vagy<sup>5</sup> az Európai Unió<sup>6</sup> szankciói és más alkalmazandó jogszabályok és előírások hatálya alá eső természetes vagy jogi személy ne szerezzen jogszerűtlen előnyt a Szállító működéséből, ideértve annak ellátási láncát is, és megakadályozza a Szállító részvételét bármely olyan tranzakcióban, amelyet az alkalmazandó jogszabályok és előírások tiltanak.

---

<sup>5</sup> Az Egyesült Nemzetek szankcióival sújtott természetes és jogi személyek listája: <https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/un-sc-consolidated-list>

<sup>6</sup> Az Európai Unió szankcióival sújtott természetes és jogi személyek listája: [eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consolidated-list/index\\_en.htm](https://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consolidated-list/index_en.htm)