

Magatartási kódex üzleti partnerek számára

A vállalatvezetés előszava

A GOLDBECK csoport nagy jelentőséget tulajdonít a társadalmi és ökológiai fenntarthatóságnak az üzleti partnerekkel való együttműködés során és a teljes ellátási láncban. Vállalatunk fő ismérve az emberség, a felelősség és az elkötelezettség. Ez a három alapérték jellemzi vállalatunkat és azt, ahogyan ügyfeleinkkel, üzleti partnereinkkel, beszállítóinkkal és munkatársainkkal bánunk. A magatartási kódex alapelveinket és értékeinket rögzíti, továbbá ismerteti az üzleti partnerekkel (a továbbiakban „vállalat”) való együttműködés alapfeltételeit.

A kódex különösen a következő nemzetközi irányelveken alapul:

- ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (UN-UDHR)
- az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek (UNGP)
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkaügyi és szociális normákról szóló egyezményei és ajánlásai
- a gyermekek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UN-CRC)
- a nők jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UN-CEDAW)
- a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvei

Elismerjük, hogy a vállalatok felelősséggel tartoznak az összes nemzetközileg elismert emberi jog tiszteletben tartásáért és az emberi jogok megsértésének megelőzéséért, míg az állam kötelessége az emberi jogok védelme és biztosítása.

Ez a magatartási kódex minden olyan vállalatra vonatkozik, amely a GOLDBECK csoport vállalatai számára termékeket vagy szolgáltatásokat fejleszt, gyárt és/vagy értékesít, valamint exportál. A GOLDBECK a beszállítóit, valamint azok albeszállítóit és valamennyi alvállalkozóját is kötelezi az alapelvek betartására. Az üzleti tevékenység végzésének helye szerinti országokban mindenkor érvényes nemzeti és nemzetközi törvényeket és előírásokat, valamint a jelen magatartási kódexben foglalt elveket be kell tartani. Az összes hatályos rendelkezés közül mindig azt kell betartani, amelyik a legalkalmasabb a védelmi cél elérésére. A jelen magatartási kódexnek nincs harmadik feleket védő hatása, és a kódex a GOLDBECK vállalatcsoporttal szemben semmilyen követelést nem keletkeztet harmadik felek számára.

Ezenkívül az említett normák végrehajtását és nyomon követését megfelelő belső eljárással kell biztosítani. A GOLDBECK jogosult ennek ellenőrzésére.

1 Munkaügyi és emberi jogok

A vállalat tiszteletben tartja a munkavállalók emberi jogait, valamint méltósággal és tisztelettel bánik velük. Ez minden munkavállalóra egyformán vonatkozik, az ideiglenes és projektalapon foglalkoztatott munkavállalókat, a gyakornokokat és a kölcsönzött munkavállalókat is beleértve.

1.1 Engedélyezett munkaidő

A vállalat köteles betartani a munkaidőre vonatkozó jogszabályokat, a túlórákra, szünetekre, pihenőidőre, szabadságra, fizetett betegszabadságra és szülői szabadságra vonatkozó előírásokat is ideértve. A munkavállalók önkéntesen vállalnak túlórákat, amit a munkaszerződésben vagy az üzemi megállapodásban kell szabályozni.

1.2 Munkaviszony

A vállalat a törvényeknek megfelelően dokumentált munkaviszony alapján foglalkoztatja a munkavállalóit.

1.3 Megfelelő javadalmazás

A vállalat tiszteletben tartja a munkavállalók megfelelő javadalmazáshoz való jogát. A javadalmazás a helyi törvényeknek megfelelően történik, a minimálbérre, a túlórákra és a szociális juttatásokra vonatkozó törvényt is ideértve. Ezenkívül a bérek szintjének tükröznie kell a munkavállalók képzettségét és iskolázottságát. A javadalmazás a rendes munkaidőn alapul.

1.4 Munkahelyi biztonság és munkavédelem

A vállalat egészséges és biztonságos munkakörnyezetet biztosít, aminek érdekében felméri a kockázatokat, és valamennyi intézkedést megtesz a kockázatok kiküszöbölése vagy csökkentése érdekében. A vállalat betartja a nemzeti munkavédelmi előírásokat, illetve – ha a nemzeti jogszabályok nem megfelelőek vagy hiányos a végrehajtásuk – a nemzetközi normákat.

1.5 Egyesülési szabadság

A vállalat tiszteletben tartja a munkavállalók azon jogát, hogy szabad és demokratikus módon szakszervezeteket vagy más munkavállalói egyesületeket alapítsanak, és hogy kollektív tárgyalásokat folytassanak. A munkavállalókkal szemben tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a szakszervezeti tagság miatt.

1.6 Gyermekmunka tilalma

A vállalat nem alkalmaz a törvényes alsó korhatár alatti munkavállalókat. Az üzleti partnerek kötelesek betartani ezt az alapelvet, ha közvetlenül és közvetve sem foglalkoztatnak a törvényes alsó korhatár (legalább 15 év) alatti gyermekeket, kivéve, ha az ILO által elismert, kivételekre vonatkozó szabályozás másként rendelkezik.

1.7 Kiskorúak védelme

A vállalat vállalja, hogy – amennyiben kiskorú munkavállalókat foglalkoztat – betartja a nemzeti ifjúságvédelmi törvényt és a nemzetközi normákat, például az ENSZ gyermekjogi egyezményeit. A kiskorúak nem végezhetnek éjszakai munkát. Ezenkívül a

kiskorúakat nem szabad kitenni olyan veszélyes, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményeknek, amelyek veszélyeztetik egészségüket és fejlődésüket.

1.8 A munkavégzés szabad megválasztása

A vállalat elutasítja a rabszolgaság, kényszer- vagy kötelező munka, szolgaság, emberkereskedelem vagy nem önkéntes alapon végzett munka minden formáját, különösen, ha az fizikai, szellemi vagy pénzügyi természetű. A vállalat a törvényi, illetve a munkaszerződésben rögzített feltételek betartása mellett biztosítja munkavállalóinak a munkahely elhagyásának vagy a munkaviszony megszüntetésének jogát.

1.9 Diszkrimináció tilalma

A vállalat esélyegyenlőséget biztosít, és a munkavállalókat érintő hátrányos megkülönböztetés minden formáját megakadályozza. A vállalat különösen ügyel arra, hogy senkit ne érjen diszkrimináció, kirekesztés vagy előnyös megkülönböztetés az etnikai származása vagy hovatartozása, vallása, bőrszíne, életkora, neme, fogyatékosága, nemzetisége, szexuális irányultsága, szakszervezeti tagsága, politikai nézetei vagy családi állapota alapján. Ez különösen érvényes a munkavállalók felvétele, továbbképzése, előléptetése és javadalmazása vonatkozásában.

1.10 Emberhez méltó bánásmód

A vállalat tiltja a munkavállalók emberi jogainak megsértésére irányuló tevékenységeket vagy az ilyen tevékenységek kilátásba helyezését. Ez a szexuális zaklatást, a szexuális visszaélést, a testi fenytést, a szellemi vagy fizikai kényszerítést, valamint a verbális és testi bántalmazást is magában foglalja.

2 Egészség és biztonság

A vállalat elkötelezett egy olyan munkahelyi légkör fenntartása mellett, amelyben biztosítható a munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége.

2.1 Biztonság a munkahelyen

A vállalat tiszteletben tartja a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére vonatkozó rendelkezéseket. Amennyiben a munkavállalók potenciális biztonsági kockázatoknak vannak kitéve, a vállalat megfelelő ellenintézkedésekkel gondoskodik az egészség és a biztonság helyreállításáról.

2.2 Vészhelyzeti óvintézkedések

A vállalat köteles biztosítani egy olyan vészhelyzeti szolgáltatást, amely egy vészhelyzeti bejelentési rendszert, munkavállalói képzési programokat, illetve megfelelő tűzérzékelő és tűzoltó berendezéseket foglal magában, valamint köteles megfelelő evakuálási intézkedésekről gondoskodni.

2.3 A munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzése

A vállalat hatékony intézkedéseket hoz a munkavállalókat esetlegesen érintő olyan balesetek, sérülések és megbetegedések megelőzése érdekében, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be.

2.4 Veszélymegelőzés

A vállalat köteles azonosítani, nyomon követni és ellenőrizni a biológiai, kémiai, fizikai vagy ergonómiai stb. kockázatot jelentő munkaeszközökkel való érintkezést a káros behatások elkerülése érdekében. Amennyiben a veszélyek megfelelő ellenőrzéssel és ellenintézkedésekkel nem küszöbölhetők ki, megfelelő védőfelszerelést kell biztosítani.

2.5 Fizikailag megterhelő munkáért járó kompenzáció

A vállalat azonosítja, értékeli és ellenőrzi a fizikailag megterhelő munkákból eredő lehetséges veszélyeket. Ilyen például a kézzel történő anyagszállítás, a nehéz terhek emelése, az ismétlődő munka, a hosszú ideig tartó állás vagy a nagy erő kifejtést igénylő munkák. Ha a veszélyeket nem lehet megfelelően kiküszöbölni, megfelelő ellenintézkedésekről és védőberendezésekről kell gondoskodni.

2.6 Gépek biztonsága

A vállalat azonosítja, értékeli és ellenőrzi a gépekkel kapcsolatos biztonsági kockázatokból eredő veszélyeket. Ha a kockázatokat nem lehet megfelelően

kiküszöbölni, megfelelő védőberendezéseket, reteszeket és záratokat kell felszerelni, és gondoskodni kell azok karbantartásáról.

2.7 A munkavállalók egészségügyi és biztonsági tájékoztatása

A vállalat lehetővé teszi a munkavállalók számára az egészségügyi és biztonsági képzéseken való részvételt. Ezenkívül minden munkavállalót tájékoztat az egészségügyi és biztonsági kérdésekkel kapcsolatban.

3 Környezet- és éghajlatvédelem

A vállalat tisztában van a környezet iránti felelősségével, és a környezet hosszú távú védelmére törekszik, hogy megőrizze a jövő generációi számára.

3.1 Erőforrás-fogyasztás és a környezetszennyezés elkerülése

A vállalat arra törekszik, hogy lehetőleg elkerülje és csökkentse üzleti tevékenységének környezeti hatásait. A vállalat elismeri és betartja a helyileg és nemzetközileg hatályos környezetvédelmi normákat és törvényeket. Ez magában foglalja az erőforrások (a vizet és az energiát is ideértve) felhasználásából, az üvegházhatású gázok és légszennyező anyagok kibocsátásából, valamint a talajba és a vizekbe történő kibocsátásból eredő káros környezeti hatások megelőzését vagy folyamatos csökkentését.

3.2 Veszélyes anyagok

A vállalat gondoskodik az egészségre veszélyes anyagok megfelelő címkézéséről, valamint azok biztonságos kezeléséről, szállításáról, tárolásáról, újrafelhasználásáról és ártalmatlanításáról.

3.3 Állatvédelem

A vállalat vállalja, hogy teljes mértékben betartja az állatjólétre és állatvédelemre vonatkozó, mindenkor hatályos nemzeti törvényeket.

3.4 Termékéletről

A vállalat gondoskodik a termék életciklusáról, ami magában foglalja a termékek környezetbarát fejlesztését és gyártását, valamint szállítását, használatát és ártalmatlanítását.

3.5 Környezetvédelmi engedélyek

A vállalat gondoskodik arról, hogy az összes szükséges környezetvédelmi engedély és jóváhagyás aktuális változata rendelkezésre álljon, és vállalja azok betartását, hogy folyamatosan biztosíthassa a törvényi előírásoknak megfelelő üzleti tevékenységet.

3.6 Éghajlatvédelem

A vállalat aktívan részt vesz a fenntartható éghajlatvédelemben, például az energiahatékonyság növelése vagy a megújuló forrásokból származó energia előállítása, illetve beszerzése által.

3.7 Csomagolási hulladék csökkentése

A vállalat környezetbarátabb csomagolás használatára törekszik. Ennek érdekében – ahol csak lehetséges – kerülni, csökkenteni vagy javítani kell a csomagolóanyagok környezeti hatásait. A vállalat a hulladék elkerülésére, felelősségteljes ártalmatlanítására és – ha lehetséges – újrahasznosítására törekszik.

4 Tisztességes piaci magatartás

A vállalat tisztában van az alábbi etikai normákkal, és ezek alapján végzi üzleti tevékenységét.

4.1 Etikus gazdálkodás

A vállalat betartja a nemzeti és nemzetközi törvényeket, valamint etikusan viselkedik. Az etikailag helyes tevékenység összhangban van az általános elvekkel és a tisztességes piaci magatartással. A vállalat elutasítja a korrupció, zsarolás, sikkasztás vagy megvesztegetés minden formáját. Ez magában foglal mindenféle illegális, erkölcstelen és tisztességtelen tevékenységet. Ezenkívül a vállalat szigorúan ügyel arra, hogy ne keveredjen pénzmosási ügyekbe.

4.2 Versenytársakkal szembeni magatartás

A vállalat elkötelezett a tisztességes verseny mellett, és betartja a hatályos trösztellenes és versenyjogi törvényeket. A vállalat nem köt versenyellenes megállapodásokat a versenytársakkal, beszállítókkal vagy ügyfelekkel. A vállalat nem húz hasznot a többi piaci szereplővel szembeni előnyös piaci pozícióból.

4.3 Panasztételi mechanizmus

A vállalat vállalja, hogy a munkavállalókat ért sérelmek megelőzésére, kivizsgálására, enyhítésére és orvoslására panasztételi mechanizmust hoz létre. A magatartási kódex követelményeinek megsértéséről való tudomásszerzést követően megfelelő korrekciós intézkedéseket kell hozni.

A GOLDBECK által elkövetett jogsértések esetén a vállalat az alábbi [linken](#) férhet hozzá a bejelentési rendszerhez. A vállalat a panaszjelzésre vonatkozó információkat megfelelő módon továbbítja a munkavállalói számára.

5 Igazolás

Az alulírott vállalat ezennel megerősíti, hogy elolvasta és megértette a magatartási kódex tartalmát. Az alulírott vállalat nyilatkozik továbbá, hogy elfogadja a jelen magatartási kódexet, és vállalja, hogy teljes mértékben megfelel a fent említett követelményeknek.

Cégnév

Kapcsolattartó

Kelt

Pozíció

Aláírás

4.4 Adatvédelem és adatbiztonság

A vállalat vállalja, hogy a jogi követelményeknek és a hatályos adatvédelmi és információbiztonsági törvényeknek megfelelően valamennyi üzleti folyamata során tiszteletben tartja az információs önrendelkezési jogot, valamint a személyes adatok védelmére és az összes üzleti információ biztonságára vonatkozó jogot.

4.5 Érdekellettek

A vállalat pártatlanul és objektíven jár el, valamint gondosan ügyel a személyes érdekek és a vállalati érdekek szigorú elkülönítésére. A magánérdekek nem érvényesülhetnek a vállalat kárára.