



6.0. verzió (2018)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE - MAGATARTÁSI KÓDEX

A Felelősségteljes Üzleti Szövetség (The Responsible Business Alliance, RBA), korábban az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC), Magatartási kódexe meghatározza azokat a normákat, amelyek révén biztosítható, hogy az elektronikai ipari ellátási lánc munkakörülményei biztonságosak legyenek, a dolgozókkal méltóságuk tiszteletben tartásával bánjanak, és az üzleti műveleteket a környezettudatosság és etikusság jellemezze.

A jelen Kódex értelmezésében az elektronikai iparág tagjainak tekintendő minden olyan vállalat, amely elektronikus cikkek gyártásához használatos termékeket vagy szolgáltatásokat tervez, értékesít, gyárt vagy nyújt. A Kódex az elektronikai szektorban tevékenykedő bármely vállalat által önkéntesen alkalmazható, és az adott vállalat kötelező érvényűvé teheti ellátási láncán belül, valamint alvállalkozóira (pl. szerződéses munkavállalóira) nézve.

A Kódex alkalmazásához és a taggá váláshoz („Tag”) a vállalatnak nyilatkoznia kell a Kódex irányába tanúsított támogatásáról, és egy ehhez hasonló irányítási rendszerrel összhangban aktív erőfeszítést kell tennie a Kódex és a benne foglalt normák betartására.

A Tagoknak teljes körű ellátásilánc-kezdemenyezésként kell tekinteniük a Kódexre. Minimális követelmény továbbá, hogy a Tagok közvetlen beszállítóiktól is elvárják a Kódex elismerését és alkalmazását.

A Kódex alkalmazásához elengedhetetlen annak az elfogadása, hogy egy vállalat és annak minden tevékenysége az adott ország törvényeinek, szabályainak és előírásainak megfelelő kell, hogy legyen.¹ A Kódex arra ösztönzi a Tagokat, hogy a jogi követelményeken túl a nemzetközileg elismert normákat is alkalmazzák, előmozdítva ezáltal a társadalmi és környezeti felelősségvállalást, valamint az üzleti etikusságot. Akárcsak az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek, a jelen Kódex rendelkezései is kulcsfontosságú, nemzetközileg elismert emberi jogi normákra alapulnak, mint amilyen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata, illetve az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata.

Az RBA elkötelezett amellett, hogy az érintettektől kapott visszajelzések alapján folyamatosan tökéletesítse és alkalmazza a Magatartási kódexet.

A Kódex öt szakaszból áll. Az A., B. és C. szakasz a munkaerőre, egészségre és biztonságra, valamint a környezetre vonatkozó normákat tartalmazza. A D. szakasz üzleti etikussággal kapcsolatos szabályokat foglal magában, míg az E. szakasz azon elfogadható rendszer elemeit ismerteti, amely a Kódex betartásához elengedhetetlen.

¹ A Kódexnek nem célja új és további jogokat teremteni harmadik felek, például a munkavállalók számára.



A. MUNKAERŐ

A Tagok elkötelezettek a dolgozók emberi jogainak biztosítása, valamint a nemzetközi közösség értelmezése szerint a velük való, az emberi méltóságot figyelembe vevő, és tisztességes bánásmód mellett. Ez valamennyi munkavállalóra vonatkozik, ideértve az ideiglenes, migráns, tanuló, szerződöttest, közvetlen és minden egyéb munkavállalót is. A Kódex alapját a mellékletben megnevezett elismert normák adják, így azok a további tudnivalók hasznos forrásának bizonyulhatnak.

A munkaerőre vonatkozó normák a következők:

1) Szabadon választott munkaviszony

A kényszeren alapuló, kötelező (pl. adórszolgálat) vagy uzoraszerveződésen alapuló foglalkoztatás, a nem önkéntesen vállalt vagy kizsákmányoló börtönmunka, rabszolgálat vagy emberkereskedelem szigorúan tilos. Ide értendő más személyek fenyegetéssel, erővel, kényszerrel, erőszakkal vagy csalással történő szállítása, elszállásolása, átadása vagy átvétele munkavégzés vagy szolgáltatásnyújtás céljából. A dolgozók létesítményen belüli szabad mozgására, valamint a vállalati létesítményekbe való belépésre/az azokból való kilépésre vonatkozóan nem szabhatók észszerűtlen korlátozások. A munkaerő-felvételi eljárás részeként a dolgozók számára – még a származási ország elhagyása előtt – kötelező biztosítani egy, az anyanyelvükön íródott munkaszerződést, mely részletesen tartalmazza a munkaviszony feltételeit. A fogadó országba történő megérkezéskor a munkaszerződésben nem engedélyezett semmiféle változtatás vagy módosítás, kivéve, ha ezek a módosítások összhangban állnak a helyi törvényekkel, és azonos vagy jobb feltételeket biztosítanak. A munkavállalásnak önkéntesnek kell lennie, és minden dolgozónak jogában áll bármikor, szabadon otthagyni állását, vagy felmondani munkaviszonyát. A munkaadók és ügynökök számára tilos visszatartani, megsemmisíteni, elrejtteni vagy elidegeníteni a dolgozók személyazonosító vagy bevándorlási okmányait, mint például a kormányzatok által kibocsátott személyazonosító igazolványt, útlevelet vagy munkavállalási engedélyt, illetve megtagadni az azokhoz való hozzáférést, kivéve, ha ezen visszatartást törvény írja elő. A munkaadók vagy ügynökök nem kérhetnek a munkavállalóktól toborzási vagy egyéb díjakat a foglalkoztatásért cserébe. Amennyiben kiderül, hogy a dolgozók fizettek hasonló díjakat, azokat kötelező módon vissza kell téríteni.

2) Kiskorú munkavállalók

A gyártás egyetlen fázisa során sem alkalmazható gyermek munkaerő. A „gyermek” kifejezés minden olyan személyt magában foglal, aki 15 év alatti, vagy a kötelező oktatási követelmények teljesítéséhez szükséges életkor alatti, vagy aki az adott ország törvényei értelmében még nem töltötte be a munkavégzéshez szükséges minimális életkort, attól függően, hogy melyik életkor a magasabb. A törvényeknek és előírásoknak megfelelő, jogszerű munkahelyi oktatóprogramok alkalmazása elfogadott. A 18 év alatti (kiskorú munkavállalók) személyek nem végezhetnek az egészségükre vagy biztonságukra nézve veszélyesnek minősülő munkát, például nem dolgozhatnak éjszakai műszakban, illetve nem túlórázhatnak. A Tagoknak – a tanulói nyilvántartások megfelelő vezetése, az oktatási partnerek szigorú átvilágítása és a tanulók törvények és szabályozások által előírt jogainak a biztosítása révén – gondoskodniuk kell a tanuló munkavállalók megfelelő kezeléséről. A Tagok minden tanuló munkavállaló számára kötelesek megfelelő támogatást és képzést biztosítani. Amennyiben erre külön helyi



szabályozás nem tér ki, a tanuló munkavállalók, gyakornokok és pályakezdekők bérének legalább el kell érnie a többi, azonos vagy hasonló szintű munkát végző dolgozó bérszintjét.

3) Munkaórák

Az üzleti gyakorlatok kapcsán végzett kutatások egyértelműen kimutatták, hogy a dolgozók túlterheltsége alacsonyabb teljesítményhez, megnövekedett munkaerő-elvándorláshoz, illetve magasabb számú sérüléshez és megbetegedéshez vezet. A munkaórák száma nem lépheti túl a helyi törvények által megszabott maximumot. Továbbá egy munkahét nem állhat több mint heti 60 órából, beleértve a túlórákat is, de kivéve a vészhelyzeteket vagy rendkívüli helyzeteket. A munkavállalóknak hétnaponta legalább egy szabadnap jár.

4) Bérek és juttatások

A munkavállalóknak adott juttatásoknak összhangban kell állniuk minden, a bérezésre vonatkozó jogszabállyal, ideértve a minimálbérre, túlórákra és jogilag biztosított előnyökre vonatkozókat is. A helyi jogszabályok értelmében túlórák esetén a dolgozókat a normál órabérről magasabb órabérral kell kompenzálni. Fegyelmi intézkedésként tilos bérlevonást alkalmazni. Minden bérelszámolási időszakban a dolgozók rendelkezésére kell bocsátani egy időszereű és érthető kereseti kimutatást, amely elegendő információt tartalmaz a teljesített munkáért felszámolt bérezés pontosságának ellenőrzéséhez. Ideiglenes, kiküldött és kiszervezett munkaerő kizárólag a helyi törvények által megengedett mértékig vehető igénybe.

5) Emberséges bánásmód

A durva, embertelen bánásmód, ideértve mindennemű szexuális zaklatást, szexuális visszaélést, testi fenyegetést, mentális vagy fizikai kényszert vagy verbális bántalmazást, valamint az ilyen bánásmóddal való fenyegetés nem megengedett. Az ezen követelményeket alátámasztó irányelveket és eljárásokat egyértelműen meg kell határozni, illetve ismertetni kell őket a dolgozókkal.

6) Diszkrimináció-ellenesség

A Tagoknak elkötelezettséget kell tanúsítaniuk a zaklatástól és törvénytelen diszkriminációtól mentes munkahely fenntartása mellett. A vállalatok a munkaerő-felvételi és foglalkoztatási

gyakorlataik, például a bérezés, előléptetés, jutalmazás vagy képzésbiztosítás során nem tanúsíthatnak faj, bőrszín, életkor, nem, szexuális irányultság, nemi identitás és önkifejezés, etnikum vagy nemzeti hovatartozás, rokkantság, várandósság, vallás, politikai meggyőződés, szakszervezeti tagság, veterán státusz, védett genetikai információ vagy családi állapot alapú diszkriminációt. A munkavállalók számára megfelelő körülményeket kell biztosítani vallásuk gyakorlásához. Továbbá, a munkavállalókat vagy potenciális munkavállalókat tilos esetlegesen diszkriminatívnak minősíthető orvosi vagy fizikális vizsgálatoknak alávetni.

7) Egyesülési szabadság

A helyi törvényekkel összhangban, a Tagok kötelesek tiszteletben tartani a dolgozók azon jogát, hogy szakszervezeteket hozzanak létre vagy szabadon választott szakszervezetekhez csatlakozzanak, hogy



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally

kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokat folytassanak, és hogy békés gyülekezéseken vegyenek részt, illetőleg ne vegyenek részt ilyen tevékenységekben. A dolgozók és/vagy azok képviselői számára meg kell adni a lehetőséget, hogy nyíltan kommunikáljanak, és diszkriminációtól, megtorlástól, erőszaktól vagy zaklatástól való félelem nélkül megosszák a munkakörülményekkel és a vezetőségi gyakorlatokkal kapcsolatos ötleteiket és aggályaikat.



B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG

A Tagok elismerik, hogy a munkahelyi sérülések és megbetegedések előfordulásának csökkentése mellett, a biztonságos és egészséges munkakörnyezet a termékek és szolgáltatások minőségbeli javulásához, a gyártás egységességéhez, valamint a dolgozók megtartásához és jó munkahelyi hangulatához is hozzájárul. A Tagok elismerik továbbá, hogy a munkavállalók folyamatos visszajelzése és képzése elengedhetetlen a munkahelyre jellemző egészségügyi és biztonsági problémák azonosításához és orvoslásához.

A Kódex alapját az OHSAS 18001 szabványhoz és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkavédelmi irányítási rendszerekről szóló útmutatásaihoz hasonló, elismert irányítási rendszerek adják, így azok további információk hasznos forrásának bizonyulhatnak.

Az egészségre és biztonságra vonatkozó normák a következők:

1) Munkahelyi biztonság

A dolgozók potenciális biztonsági kockázatoknak (pl. vegyi, elektromos kockázatnak vagy egyéb energiaforrásnak, tűznek, járműveknek és leesésnek) való kitettségét meg kell határozni, és fel kell mérni, illetve megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések, megelőző karbantartási és biztonsági eljárások (ideértve a kiszakaszolást) és folyamatos biztonsági képzések révén irányítás alatt kell tartani. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szabályozása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozókat megfelelő, jól karbantartott, egyéni védőeszközökkel és az ezen kockázatokból fakadóan rájuk leselkedő veszélyekkel kapcsolatos oktatási anyagokkal kell ellátni. Észszerű lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy a terhes nők/szoptató anyák ne dolgozzanak magas kockázatú munkakörülmények között, hogy megszüntessék vagy csökkentsék azon munkahelyeket, amelyek egészségügyi és biztonsági kockázatokkal bírnak a terhes nőkre és szoptató anyákra vonatkozóan, ideértve a munkakörükhöz kapcsolódó kockázatokat is, továbbá, hogy megfelelő körülményeket biztosítsanak a szoptató anyák számára.

2) Vészhelyzetekre való felkészültség

A potenciális vészhelyzetek, valamint azok hatásának azonosítása és felmérése, illetve az utóbbi minimális szintre való csökkentése vészhelyzeti tervek és elhárítási eljárások bevezetésével történik; ilyenek többek között: a vészhelyzeti jelentési, alkalmazott értesítési és evakuálási eljárások, a munkavállalói képzések és gyakorlatok, a megfelelő tűzérzékelő és -oltó berendezések, egyértelmű és akadálymentes vészkijáratok és a helyreállítási tervek. Az ilyen terveknek és eljárásoknak az életet, környezetet és tulajdont érő károk minimalizálására kell összpontosítaniuk.



3) Munkahelyi sérülés és megbetegedés

Elvárás a munkahelyi sérülések és megbetegedések megelőzését, kezelését, nyomon követését és jelentését célzó eljárások és rendszerek bevezetése; ilyenek többek között: a munkavállalók jelentéstételre való ösztönzése; a sérülések és megbetegedések besorolása és feljegyzése; a szükséges orvosi ellátás biztosítása; az esetek kivizsgálása és az okok elhárítását elősegítő korrekciós intézkedések bevezetése; a dolgozók munkába való visszatérésének elősegítése.

4) Ipari higiénia

A munkavállalók vegyi, biológiai és fizikai hatóanyagoknak való kitettségének beazonosításának, értékelésének és ellenőrzésének az ellenőrzési hierarchia szerint kell megtörténnie. A potenciális veszélyeket megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések által kell megszüntetni vagy szabályozni. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szabályozása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozókat megfelelő, jól karbantartott, egyéni védőeszközökkel kell ellátni és azok használatát biztosítani. A védelmi programoknak az ezen kockázatokból fakadó veszélyekkel kapcsolatos oktatási anyagokat is tartalmazniuk kell.

5) Fizikailag megerőltető munka

A munkavállalók fizikailag megerőltető feladatokkal, például a manuális anyagkezeléssel, nehéz súly emelésével, rendszeres cipeléssel, hosszú ideig tartó állással, ismétlődő vagy erőfeszítést igénylő összeszerelési feladatokkal járó kockázatoknak való kitettségét azonosítani, értékelni és szabályozni kell.

6) Berendezésvédelem

A gyártó és az egyéb eszközöket a biztonsági kockázatok szempontjából való értékelését el kell végezni. Azokban az esetekben, amikor valamely berendezés sérülési kockázatot jelent a dolgozókra, fizikai védelmet, reteszelt vagy korlátozott hozzáférést kell alkalmazni és fenntartani.

7) Higiénia, élelmiszerek és szállás

A munkavállalók számára hozzáférést kell biztosítani tiszta mellékhelyiségekhez, ivóvízhez, higiénikus ételkészítési és -tárolási lehetőségekhez, valamint étkezési létesítményekhez. A Tag, vagy valamely munkaerő-közvetítő ügynökség által biztosított munkavállalói szállásoknak tisztának és biztonságosnak kell lennie, továbbá megfelelő vészkijáratot, fürdéshez és zuhanyzáshoz szükséges meleg vizet, megfelelő fűtést és szellőzést, egyéni védelmet biztosító szállásokat, a személyes és értéktárgyak tárolására, valamint észszerű mértékű személyes teret és ki-/belépési lehetőséget kell biztosítaniuk.

8) Egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kommunikáció

A Tagoknak megfelelő, egészséggel és biztonsággal kapcsolatos információkat és képzést kell biztosítaniuk a munkavállalók számára, mégpedig azok anyanyelvén vagy egy olyan nyelven, amelyet a munkavállaló megért, valamennyi beazonosított munkahelyi veszély tekintetében, melyeknek a munkavállalók ki vannak téve, többek között mechanikai, elektromos, vegyi, tűz, illetve fizikai veszélyek. Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos információkat jól látható helyen közzé kell tenni a létesítményben, vagy egy olyan helyen, amelyet a dolgozók be tudnak azonosítani, illetve azokhoz hozzáféréssel rendelkeznek. Képzéseket kell biztosítani valamennyi dolgozó számára még a munka



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally

megkezdése előtt, és azt követően is rendszeresen. A dolgozókat ösztönözni kell a biztonsággal kapcsolatos aggályaik felvetésére



C. KÖRNYEZETVÉDELEM

A Tagok elismerik, hogy a környezettudatosság nélkülözhetetlen a világszínvonalú termékek gyártásához. A gyártási műveletek során fontos minimalizálni a közösségre, környezetre és természeti forrásokra gyakorolt káros hatásokat, védelmezve ugyanakkor az emberek egészségét és biztonságát. A Kódex alapját az ISO 14001 szabványhoz és a Környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszerhez (EMAS) hasonló, elismert irányítási rendszerek adják, így azok további információk hasznos forrásának bizonyulhatnak.

A környezetvédelemre vonatkozó normák a következők:

1) Környezetvédelmi engedélyek és jelentéstétel

Minden szükséges környezetvédelmi (pl. kibocsátás-figyeléssel kapcsolatos) engedélyt, jóváhagyást és regisztrációt kötelező megszerezni, fenntartani és aktualizálni, az azokban foglalt műveleti és jelentéstételi követelményeket pedig kötelező betartani.

2) A szennyezés megelőzése és az erőforrás-felhasználás csökkentése

A szennyezőanyagok kibocsátását és kijuttatását, illetve a hulladékok keletkezését – akár közvetlenül azok forrásánál, akár szennyezés-szabályozó felszerelés hozzáadása, gyártással kapcsolatos módosítások, karbantartási és egyszerűsítési eljárások, vagy más hasonló gyakorlatok révén – csökkenteni kell, vagy teljes mértékben fel kell számolni. A természetes erőforrások, többek között a víz, a fosszilis üzemanyagok, az ásványok és a primer erdei termékek felhasználására vonatkozóan – akár gyártással kapcsolatos módosítások, karbantartási és egyszerűsítési eljárások, alapanyag-helyettesítés, újrahasznosítás, környezetvédelem, újrafelhasználás és más hasonló gyakorlatok révén – védelmi intézkedéseket kell tenni.

3) Veszélyes anyagok

Fontos azonosítani, felcímkézni és kezelni azon kémiai és egyéb anyagokat, amelyek veszélyt jelentenek az emberekre és a környezetre, hogy ezáltal biztosítani lehessen azok biztonságos kezelését, szállítását, tárolását, felhasználását, újrahasznosítását vagy újrafelhasználását és ártalmatlanítását.

4) Szilárd hulladék

A Tagoknak szisztematikus megközelítés révén gondoskodniuk kell a (nem veszélyes) szilárd hulladék azonosításáról, kezeléséről, csökkentéséről, valamint felelősségteljes megsemmisítéséről vagy újrahasznosításáról.

5) Levegőszennyezés

A műveletekből származó organikus kémiai anyagok, aeroszolok, korrodáló anyagok, részecskék, ózonréteget károsító anyagok és égéstermék által kibocsátott légszennyező anyagokat a kijuttatás előtt – az előírtak szerint – jellemezni, rutinszerűen ellenőrizni, szabályozni és kezelni kell. A Tagoknak rendszeresen ellenőrizniük kell a légszennyezés-kezelő rendszerek működését.

Felelősségteljes Üzleti Szövetség - Magatartási kódex 6.0. verzió



6) Anyagokra vonatkozó korlátozások

A Tagoknak be kell tartaniuk a bizonyos anyagoknak a termékekben és gyártás során történő felhasználása korlátozására vonatkozó valamennyi jogszabályt, előírást és ügyfélkövetelményt, ideértve az újrahasznosítással és ártalmatlanítással kapcsolatos címkézésre vonatkozóakat is.

7) Vízkezelés

A Tagoknak egy olyan vízkezelési programot kell alkalmazniuk, amely dokumentálja, jellemzi, illetve ellenőrzi a vízforrásokat, azok felhasználását és elvezetését; amely felkutatja a víz megőrzésének lehetőségeit; illetve ellenőrzi a szennyezési csatornákat. Minden szennyvizet az elvezetés előtt – az előírta szerint – jellemezni, ellenőrizni, szabályozni és kezelni kell. A Tagoknak rendszeresen ellenőrizniük kell a szennyvízkezelő és -tározó rendszerek teljesítményét, az optimális teljesítmény és a szabályoknak való megfelelés biztosítása érdekében.

8) Energiahasználat és üvegházhatású gázok kibocsátása

Az energiahasználatot és valamennyi releváns, az 1. és 2. kategóriákba tartozó üvegházhatású gázok kibocsátását létesítmény- és/vagy vállalati szinten nyomon kell követni, illetve dokumentálni kell. A Tagoktól elvárják, hogy költséghatékony módszerek felkutatásával növeljék az energiahatékonyságot, illetőleg minimalizálják az energiahasználatot és az üvegházhatású gázok kibocsátását.



D. ETIKA

A társadalmi felelősségnek való megfelelés és a piacon való sikeresség érdekében, a Tagoknak és azok megbízottjainak a legmagasabb szintű etikai normák szerint kell eljárniuk, ideértve a következőket:

1) Üzleti tisztesség

Minden üzleti interakció esetén a legmagasabb szintű tisztességességi elvek betartásával kell eljárni. A Tagoknak zéró toleranciát kell tanúsítaniuk a megvesztegetés, korrupció, zsarolás és sikkasztás bármely és minden formájával szemben, illetve tiltaniuk kell azokat.

2) Nem helyénvaló előny biztosításának tilalma

Tilos megvesztegetési vagy más, jogtalan vagy nem helyén való előnyszerzés célját szolgáló ajánlatokat tenni, engedélyezni, teljesíteni vagy elfogadni. A tilalom bármely értékkel bíró dolog közvetlen vagy közvetett, harmadik fél révén történő odaígérésére, felajánlására, engedélyezésére, átadására vagy elfogadására vonatkozik, amennyiben arra üzletszerzés vagy -megtartás, másnak való üzletátadás vagy egyéb módon történő tisztességtelen előnyszerzés céljával kerül sor. A korrupcióellenes törvényeknek való megfelelés biztosításához ellenőrzési és jogérvényesítési eljárások bevezetése szükséges.

3) Információk közzététele

Minden üzleti tevékenységet átlátható módon kell végezni, illetve azokat pontosan be kell mutatni a Tagok könyvvitelében és nyilvántartásaiban. A munkaerővel, egészséggel, biztonsággal és környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlatokra, üzleti tevékenységre, szervezeti felépítésre, pénzügyi helyzetre és teljesítményre vonatkozó információkat kizárólag az alkalmazandó előírások és iparági gyakorlatok szerint szabad közzétenni. A feljegyzések meghamisítása, vagy az ellátási láncon belüli körülmények vagy gyakorlatok téves bemutatása elfogadhatatlan.

4) Szellemi tulajdon

A szellemi tulajdonjogok tiszteletben tartása kötelező; a technológiák és know-how-k továbbítására kizárólag a szellemi tulajdonjog védelme mellett kerülhet sor; illetve, az ügyfél- és beszállítói információk védelmét biztosítani kell.

5) Tisztességes üzletvitel, reklámozás és verseny

A tisztességes üzletvitel, reklámozás és verseny szabályainak betartása alapvető elvárás.



6) A személyazonosság védelme és megtorlás-ellenesség

Amennyiben a jogszabályok nem tiltják, kötelező életbe léptetni a jelentéstevők² (legyenek azok beszállítók vagy alkalmazottak) bizalmas kezelését, névtelenségét és védelmét biztosító programokat. A Tagoknak a munkavállalók rendelkezésére kell bocsátania egy olyan eljárást, amely révén azok a megtorlástól való félelem nélkül felvethetik aggályait, továbbá megfelelő tájékoztatást kell nyújtaniuk erről az eljárásról.

7) Ásványok felelősségteljes beszerzése

A Tagoknak gondoskodniuk kell egy olyan beszerzési irányelv bevezetéséről, amely megfelelően szavatolja, hogy az általuk gyártott termékekhez felhasznált tantál, ón és arany sem közvetlenül, sem közvetve nem finanszíroz vagy támogat a Kongói Demokratikus Köztársaságban és a környező területeken emberi jogokat sértő fegyveres csoportokat. A Tagoknak alapos átvilágítást kell végezniük ezen ásványok forrására és felügyeleti láncára vonatkozóan, és az ügyfelek kérésére, a rendelkezésükre kell bocsátaniuk átvilágítási intézkedéseiket.

8) Adatvédelem

A Tagoknak el kell kötelezniük magukat minden olyan személy információinak védelme mellett, akikkel üzleti kapcsolatban állnak, ideértve a beszállítókat, ügyfeleket, vásárlókat és a munkavállalókat is. A személyes információk begyűjtését, tárolását, feldolgozását, továbbítását és megosztását illetően a Tagoknak be kell tartaniuk minden adat- és információvédelmi jogszabályt és jogi követelményt.

²A jelentéstevő meghatározása: Bármely olyan személy, aki felfedi egy vállalati munkavállaló vagy vezető, illetve egy köztisztviselő vagy hivatalos szerv nem helyénvaló magatartását.



E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZER

A Tagoknak be kell vezetniük, vagy létre kell hozniuk egy irányítási rendszert, melynek hatóköre a jelen Kódex tartalmához kapcsolódik. Az irányítási rendszernek az alábbiak biztosítását kell szolgálnia: (a) a vonatkozó jogszabályoknak, előírásoknak és a Tag műveleteivel és termékeivel kapcsolatos ügyfélkövetelményeknek való megfelelés; (b) a jelen Kódex betartása és (c) a jelen Kódexhez kapcsolódó működési kockázatok azonosítása és mérséklése. Emellett, a folyamatos fejlődés elősegítésének is a feladatai közé kell tartoznia.

Az irányítási rendszernek az alábbi elemeket kell magában foglalnia:

1) Vállalati elkötelezettség

Egy társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalással kapcsolatos, ügyvezetés által jóváhagyott irányelvi nyilatkozat, amely megerősíti a Tag megfelelés és folyamatos fejlődés melletti elkötelezettségét, és amely a vállalat intézményében helyi nyelven ki van függesztve.

2) A vezetés elszámoltathatósága és felelőssége

A Tagnak egyértelműen meg kell neveznie azt a vezető munkatársat és vállalati képviselő(ke)t, aki(k) az irányítási rendszerek és kapcsolódó programok végrehajtásának biztosításáért felel(nek). A felsővezetésnek rendszeresen ellenőriznie kell az irányítási rendszer állapotát.

3) Jogi és ügyfélkövetelmények

A vonatkozó jogszabályok, előírások és ügyfélkövetelmények (beleértve a Kódex követelményeit is) azonosítását, megfigyelését és megértését célzó eljárás.

4) Kockázatértékelés és -kezelés

A jogi megfelelés, a környezetvédelmi, egészségügyi, biztonsági³ és munkaügyi gyakorlatok, valamint a Tag műveleteihez kapcsolódó etikai kockázatok azonosítását célzó eljárás. Az egyes kockázatok relatív jelentőségének meghatározása, valamint megfelelő eljárásokon alapuló, továbbá fizikai ellenőrzések alkalmazása az azonosított kockázatok irányítás alatt tartása és a szabályoknak való megfelelés biztosítása érdekében

³ Azok a területek, amelyek esetében környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági kockázatértékelést kell végezni, a gyártási területek, a raktárak és tároló létesítmények, az üzemi/építményüzemeltetési berendezések, a laboratóriumok és vizsgálati területek, a higiéniai létesítmények (mellékhelyiségek), a konyha/ebédlő és a dolgozók szállása/szobái.



5) Fejlődési célkitűzések

Írott teljesítménybeli célok, célkitűzések és végrehajtási tervek a Tag társadalmi és környezetvédelmi teljesítményének növelése érdekében, ideértve többek között a Tagnak a kitűzött célok eléréséhez kapcsolódó teljesítményének értékelését.

6) Képzés

A vezetők és munkavállalók arra vonatkozó képzése, hogy betartsák a Tag irányelveit, eljárásait és fejlődési célkitűzéseit, illetve eleget tegyenek a vonatkozó jogi és szabályozási követelményeknek.

7) Kommunikáció

A Tag irányelveinek, gyakorlatainak, elvárásainak és teljesítményének egyértelmű és pontos, a munkavállalók, beszállítók és az ügyfelek számára történő ismertetését célzó eljárás.

8) Munkavállalók visszajelzése, részvétele és panaszai

Állandó folyamatok, ideértve a hatékony panasztételi mechanizmust is, a jelen Kódexben foglalt gyakorlatoknak és feltételeknek a munkavállalók által történő megismerése felmérésére, a fentiekkel, illetve a gyakorlatok és a feltételek megszegésével kapcsolatos visszajelzéseik megszerzésére, vagy a folyamatos fejlődés elősegítésére.

9) Ellenőrzések és értékelések

Időszakosan elvégzett belső értékelések a jogi és szabályozási követelmények, a jelen Kódexben foglaltak és az ügyfelek társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalással kapcsolatos szerződéses követelményei betartásának biztosítása érdekében.

10) Korrekciós intézkedési eljárások

A belső és külső értékelések, ellenőrzések, vizsgálatok és szemlék által felfedett hiányosságok időszerű korrigálását célzó eljárás.

11) Dokumentáció és nyilvántartások

Dokumentumok és nyilvántartások létrehozása és fenntartása a szabályozási követelmények betartásának, a vállalati követelményeknek való megfelelés és az adatvédelmet célzó megfelelő titkosság biztosítása érdekében.

12) Beszállítói kötelezettség

A Kódex követelményeinek beszállítók számára történő bemutatását és a Kódex beszállítók által történő betartásának ellenőrzését célzó eljárás.



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally

HIVATKOZÁSOK

A Kódex alapját az alábbi szabályozások adják, így azok további információk hasznos forrásának bizonyulhatnak. Az alábbi szabályozások bevezetéséről a Tagok önállóan döntenek.

A tőzsdei reformról és fogyasztóvédelemről szóló Dodd–Frank-törvény (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Környezetvédelmi vezetési és hitelesítési rendszer (Eco Management & Audit System) http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Etikus kereskedelmi kezdeményezés (Ethical Trading Initiative) www.ethicaltrade.org/

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet biztonsági és egészségügyi gyakorlati kódexe (ILO Code of Practice in Safety and Health) www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nemzetközi munkaügyi normái (ILO International Labor Standards) www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Nemzeti Tűzvédelmi Egyesület (National Fire Protection Association) www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

A Gazdasági Együttműködési- és Fejlesztési Szervezet (OECD) útmutatása az ásványok konfliktusban érintett és magas kockázatú területekről való felelősségteljes beszerzésével kapcsolatosan elvárható gondosságról (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas) <http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

OECD-irányelvek multinacionális vállalkozások számára (Guidelines for Multinational Enterprises) <http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

OHSAS 18001 (A munkahelyi egészségvédelem és biztonság szabványa) <http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (Universal Declaration of Human Rights) www.un.org/Overview/rights.html

Az ENSZ korrupció elleni egyezménye (United Nations Convention Against Corruption) <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

ENSZ Globális Egyezmény (United Nations Global Compact) www.unglobalcompact.org

Az Egyesült Államok Szövetségi Beszerzési Szabályzata (United States Federal Acquisition Regulation) www.acquisition.gov/far/

SA 8000 (Társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó tanúsítási szabvány) <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social Accountability International (SAI) szervezet www.sa-intl.org

Felelősségteljes Üzleti Szövetség - Magatartási kódex 6.0. verzió



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally

DOKUMENTUMELŐZMÉNYEK

1.0. verzió – 2004. októberi kiadás.

1.1. verzió – 2005. májusi kiadás. Az RBA által alkalmazott formátumúvá átalakított dokumentum, apróbb formai változtatásokkal, tartalmi változások nélkül.

2.0. verzió – 2005. októberi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal. 3.0. verzió – 2009. júniusi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

4.0. verzió – 2012. áprilisi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal. 5.0. verzió – 2014. novemberi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

5.1. verzió – 2015. márciusi kiadás az A.1. pont 2016. január 1-től életbe lépő módosításával.

6.0. verzió – 2018. januári kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

Az RBA Magatartási kódexét kezdetben több olyan cég fejlesztette ki, amelyek az elektronikai gyártás területén működtek 2004. június és október között. Minden céget bátorítunk arra, hogy elfogadja és alkalmazza a jelen Kódexet. További információ a responsiblebusiness.org weboldalon található