



7.0. verzió (2021)

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 (a továbbiakban „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 elfogadásának alapvető feltétele annak megértése, hogy az üzletnek minden tevékenységében teljes mértékben meg kell felelnie azon országok jogszabályainak, szabályainak és előírásainak, amelyekben működik.¹ A Kódex arra is ösztönzi a Tagokat, hogy lépjenek túl a jogi megfelelésen, támaszkodjanak a nemzetközileg elismert normákra a társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalás és az üzleti etika előmozdítása érdekében. A Kódexben foglaltak betartása semmilyen esetben sem járhat a helyi jogszabályok megsértésével. Amennyiben azonban ellentmondás merül fel az RBA Kódexben és a helyi jogszabályokban foglalt normák között, az RBA a legszigorúbb előírások alkalmazását követeli meg. Akárcsak az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek, a jelen Kódex rendelkezései a tiszteletben tartott nemzetközileg elismert normákon 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 az üzleti etikára vonatkozó normákat egészíti ki. 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. Felelősségteljes Üzleti Szövetség - Magatartási kódex 7.0. verzió



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 Hivatkozásokban megnevezett elismert normák adják, így azok a további tudnivalók hasznos forrásainak bizonyulhatnak.

A munkaerőre vonatkozó normák a következők:

1) Szabadon választott munkaviszony

A kényszeren alapuló, kötelező (pl. adósrabszolgaság) vagy uzsoraszerződésen alapuló foglalkoztatás, a nem önkéntesen vállalt vagy kizsákmányoló börtönmunka, rabszolgaság vagy emberkereskedelem nem megengedett. 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, beleértve adott esetben a dolgozók szállásait vagy lakóhelyiségeit is. A munkaerőfelvételi eljárás részeként minden dolgozó számára kötelező biztosítani egy, az anyanyelvükön íródott munkaszerződést, amely részletesen tartalmazza a munkaviszony feltételeit. A külföldi bevándorló dolgozók számára – még a származási ország elhagyása előtt – kötelező biztosítani a munkaszerződést, és a fogadó országba történő megérkezéskor a munkaszerződésben nem engedélyezett semmiféle változtatás vagy módosítás, kivéve, ha ezek a módosítások összhangban állnak a helyi jogszabályokkal, és azonos vagy jobb feltételeket biztosítanak. A munkavállalás önkéntes kell, hogy legyen, és minden dolgozónak jogában áll bármikor, szabadon otthagyni állását, vagy felmondani munkaviszonyát, büntetés nélkül, ha megfelelő módon értesítést küldtek a munkaszerződés szerint. A munkaadók, ügynökök és alügynökök számára tilos megsemmisíteni, elrejtteni vagy elidegeníteni a dolgozók személyazonosító vagy bevándorlási okmányait, például a kormány által kibocsátott személyazonosító igazolványt, útlevelet vagy munkavállalási engedélyt. A munkaadók csak akkor tárolhatnak dokumentációkat, ha az ilyen megőrzést jogszabály írja elő. Ebben az esetben a munkavállalóktól soha nem szabad megtagadni a hozzáférést a dokumentumaikhoz. A munkaadók, ügynökök vagy alügynökök 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 jogszabályai értelmében még nem töltötte be a munkavégzéshez szükséges minimális életkort, attól függően, hogy melyik életkor a magasabb. A Tagoknak megfelelő mechanizmust kell alkalmazniuk a dolgozók életkorának ellenőrzésére. A jogszabályoknak és előírásoknak megfelelő, jogszerű munkahelyi oktatóprogramok alkalmazása elfogadott. A 18 év alatti (kiskorú) munkavállalók 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 jogszabályok és előírások által rögzített 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 pályakezdők bérének legalább el kell érnie a többi, azonos vagy hasonló szintű munkát végző dolgozó bérszintjét. Gyermekmunka megállapítása esetén biztosított a segítség/jogorvoslat.

3) Munkaórák

Az üzleti gyakorlatok kapcsán végzett kutatások egyértelműen kimutatták, hogy a dolgozók túlterheltsége csökkent teljesítményhez, megnövekedett munkaerő-vándorláshoz, illetve magasabb számú sérüléshez és megbetegedéshez vezet. A munkaórák száma nem lépheti túl a helyi jogszabályok által megszabott maximumot. Továbbá egy munkahét nem állhat több mint heti 60 órából, beleértve a túlórákat is, de kivéve a vészhelyzeteket vagy rendkívüli helyzeteket. Minden túlórának önkéntesnek kell lennie. A munkavállalóknak minden hét ledolgozott nap után legalább egy szabadnap jár.

4) Bérek és juttatások

A munkavállalóknak adott juttatásoknak összhangban kell állniuk minden, a bérezésre vonatkozó jogszabállyal, ideértve a minimálbérré, 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 időszzerű és érthető kereseti kimutatást, amely elegendő információt tartalmaz a teljesített munkáért felszámolt bérezés pontosságának ellenőrzéséhez. Ideiglenes, kiküldött és kiszervezett munkaerő kizárólag a helyi jogszabályok által megengedett mértékig vehető igénybe.

5) Emberséges bánásmód

A durva vagy embertelen bánásmód, úgymint az erőszak, nemi alapú erőszak, szexuális zaklatás, szexuális visszaélés, testi fenyegetés, mentális vagy fizikai kényszer, megfélemlítés, nyilvános megszégyenítés vagy verbális bántalmazás, illetve az ilyen bánásmódok bármelyikével való fenyegetés nem megengedett. Az ezen követelményeket alátámasztó irányelveket és eljárásokat egyértelműen meg kell határozni, illetve ismertetni kell őket a



dolgozókkal.

6) Diszkriminációmentesség/Zaklatásmentesség

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 vagy zaklatást. A munkavállalók számára megfelelő körülményeket kell biztosítani vallásuk gyakorlásához. Továbbá, a munkavállalókat vagy potenciális munkavállalókat tilos esetlegesen diszkriminatívnak minősíthető orvosi vagy fizikális vizsgálatoknak alávetni, beleértve a terhességi vagy szüzességi vizsgálatokat is. Ezt az ILO hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló (111. sz.) egyezményének figyelembevételével foglalmazták meg.

7) Egyesülési szabadság

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



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 ISO 45001 szabványhoz és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkavédelmi irányítási rendszerekről szóló útmutatásaihoz hasonló, elismert irányítási rendszerek adják, így azok további információk hasznos forrásainak bizonyulhatnak.

Az egészségre és biztonságra vonatkozó normák a következők:

1) Munkahelyi biztonság

A dolgozók potenciális egészségi és biztonsági kockázatoknak (vegyi, elektromos kockázatnak vagy egyéb energiaforrásnak, tűznek, járműveknek és leesésnek stb.) való kitettségét meg kell határozni és fel kell mérni, az ellenőrzési hierarchia alkalmazásával kell csökkenteni, amely magában foglalja a veszély megszüntetését, a helyettesítő eljárásokat vagy anyagokat, a megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések, megelőző karbantartási és biztonsági eljárások (ideértve a kiszakaszolást) és a folyamatos foglalkozás-egészségügyi és biztonsági képzések biztosítása révén történő irányítást. 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 és 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, és hogy megfelelő körülményeket biztosítsanak a szoptató anyák számára.

2) Vészhelyzetekre való felkészültség

Fontos a potenciális vészhelyzetek, valamint azok hatásának azonosítása és felmérése, illetve az utóbbi minimalizálása vészhelyzeti tervek és válaszadási eljárások bevezetésével; ilyenek többek között: a vészjelentési, alkalmazott-értesítési és evakuálási eljárások, a munkavállalói képzések és gyakorlatok. A vészhelyzeti gyakorlatokat legalább évente vagy a helyi jogszabályok által előírtak szerint kell elvégezni, amelyek szigorúbb. A vészhelyzeti terveknek megfelelő tűzérzékelő és -oltó berendezéseket, egyértelmű és akadálymentes kijáratot, megfelelő kijáratú létesítményeket, a vészhelyzeti reagálók elérhetőségi adatait és helyreállítási



terveket kell tartalmazniuk. 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 kitétségének beazonosításának, értékelésének és ellenőrzésének az ellenőrzési hierarchia szerint kell megtörténnie. Ha potenciális veszélyeket azonosítottak, a tagoknak meg kell keresniük a lehetséges veszélyek kiküszöbölésére és/vagy mérséklésére irányuló lehetőségeket. Ha a veszélyek kiküszöbölése vagy mérséklése nem lehetséges, a potenciális veszélyeket megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések által kell szabályozni. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szabályozása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozók számára ingyenesen kell biztosítani a megfelelő, jól karbantartott, egyéni védőeszközöket és azok használatát. A védelmi programoknak folyamatosnak kell lenniük és 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 kitétségét 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 korlátozást 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 szállásnak felelősségteljes Üzleti Szövetség - Magatartási kódex 7.0. verzió



tisztának és biztonságosnak kell lennie, továbbá megfelelő vészkijáratot, fürdéshez és zuhanyzáshoz szükséges meleg vizet, megfelelő világítást, 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 el tudnak érni. Képzéseket kell biztosítani valamennyi dolgozó számára még a munka megkezdése előtt, és azt követően is rendszeresen. A munkavállalókat arra kell ösztönözni, hogy megtorlás nélkül vessék fel az egészség- és munkavédelemmel kapcsolatos aggályaikat.



C. KÖRNYEZET

A Tagok elismerik, hogy a környezettudatosság nélkülözhetetlen a világszínvonalú termékek gyártásához. A Tagok kötelesek a gyártási műveleteik során azonosítani a környezeti hatásokat és 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. kibocsátásfigyeléssel 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 – 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, hulladék 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 gondoskodnia kell a (nem veszélyes) szilárd hulladék azonosításáról, kezeléséről, csökkentéséről, valamint felelősségteljes megsemmisítéséről vagy újrahasznosításáról.



5) Levegőszennyezés

A műveletekből származó organikus kémiai anyagokat, aeroszolókat, korrodáló anyagokat, részecskéket, ózonréteget károsító anyagokat és égéstermékek által kibocsátott légszennyező anyagokat a kijuttatás előtt – az előírtak szerint – jellemezni, rutinszerűen ellenőrizni, szabályozni és kezelni kell. Az ózonréteget lebontó anyagokat hatékonyan kell kezelni a Montreali jegyzőkönyvnek és a vonatkozó előírásoknak megfelelően. A Tagoknak rendszeresen ellenőrizniük kell a légszennyezés-kezelő rendszerek működését.

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 ügyfélkövetelmény, ideértve az újrahasznosítással és ártalmatlanítással kapcsolatos címkézésre vonatkozóakat is.

7) Vízelvezetés

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 szennykezelt csatornákat. Minden szennyvizet az elvezetés előtt – az előírtak 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

A Tagoknak az üvegházhatású gázok vállalati szintű csökkentésével kapcsolatos célt kell kitűzniük. Az energiafogyasztást és az összes vonatkozó 1. és 2. alkalmazási körbe tartozó üvegházhatású gáz kibocsátását nyomon kell követni, dokumentálni és nyilvánosan jelenteni kell az üvegházhatású gázok csökkentésének céljával összefüggően. A Tagoktól elvárják, hogy 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 jogszabályoknak való megfelelés biztosításához ellenőrzési, nyilvántartási 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 tagi munkaerővel, egészséggel, biztonsággal és környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlatokra, üzleti tevékenységekre, 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 aggályaikat, továbbá megfelelő tájékoztatást kell nyújtaniuk erről az eljárásról.

7) Ásványok felelősségteljes beszerzése

A Tagoknak szabályzatot kell elfogadniuk, és átvilágítást kell végezniük az általuk gyártott termékekben található tantál, ón, volfrám és arany forrásáról és felügyeleti láncáról annak érdekében, hogy észszerűen biztosítsák, hogy azokat a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) által kiadott, konfliktus által érintett és magas kockázatú területekről származó ásványok felelős ellátási láncára vonatkozó útmutatásnak, illetve az ennek megfelelő átvilágításnak megfelelően szerzik be.

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.

² A 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 olyan irányítási rendszert, amelynek hatóköre a jelen Kódex tartalmához kapcsolódik. Az irányítási rendszert úgy kell létrehozni, hogy az biztosítsa (a) a vonatkozó jogszabályoknak, előírásoknak és a Tag műveleteivel és termékeivel kapcsolatos ügyfélkövetelményeknek való megfelelést; (b) a jelen Kódex betartását és (c) a jelen Kódexhez kapcsolódó működési kockázatok azonosítását és mérséklését. Emellett, a folyamatos fejlődés elősegítésének is a feladatai közé kell tartoznia.

Az irányítási rendszernek az alábbi elemeket kell magában foglalnia:

1) Vállalati elkötelezettség

Társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalással kapcsolatos, ügyvezetőség által jóváhagyott irányelvi nyilatkozat, amely megerősíti a Tag megfelelését és folyamatos fejlődés melletti elkötelezettségét, és amely a vállalat intézményében helyi nyelven ki van függesztve.

2) A vezetőség elszámoltathatósága és felelőssége

A Tagnak egyértelműen meg kell neveznie az irányítási rendszerek és kapcsolódó programok végrehajtásának biztosításáért felelős vezető munkatársat és vállalati képviselő(ke)t. A felsővezetőségnek rendszeresen ellenőriznie kell az irányítási rendszerek 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, és megfelelő eljárási és 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, környezetvédelmi, valamint egészségi és biztonsági 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 dolgozók által történő megismerése felmérésére, a fentiekkel, illetve a gyakorlatok és a feltételek megszegésével kapcsolatos visszajelzéseik megszerzésére, vagy a folyamatos fejlődés elősegítésére. A munkavállalóknak biztonságos környezetet kell biztosítani a panaszok és visszajelzések érdekében anélkül, hogy megtorlástól vagy bosszútól kellene tartaniuk.

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.



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 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 Szövetség www.nfpa.org

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) <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD-irányelvek multinacionális vállalkozások számára (Guidelines for Multinational Enterprises)

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Az ENSZ korrupció elleni egyezménye (United Nations Convention Against Corruption)

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Az Egyesült Nemzetek Gyermejjogi Egyezménye

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Felelősségteljes Üzleti Szövetség - Magatartási kódex 7.0. verzió



Az Egyesült Nemzetek Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezménye

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

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 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

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



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.

7.0. verzió – (kiadandó) 2021. január

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 információk az alábbi weboldalon találhatóak:

<http://www.responsiblebusiness.org>