



5.1-es verzió (2016)

AZ ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION[®] MAGATARTÁSI KÓDEXE

Az Electronic Industry Citizenship Coalition[®] (Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója, EICC[®]) magatartási kódexe meghatározza azokat a normákat, amelyek révén biztosítható, hogy az elektronikai ipari ellátási lánc munkakörülményei biztonságosak legyenek, a dolgozókkal tisztelettel és méltósággal bánjanak, és az üzleti műveleteket környezettudatosság és etikusság jellemezze.

Jelen Kódex értelmezésében az elektronikai iparág tagjának tekintendő minden olyan vállalat, amely elektronikai 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 is.

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 ellátásilánckezdeményezésként kell tekinteniük a Kódexre. Minimális követelmény továbbá, hogy a Tagok közvetlen beszállítóiktól is elvárják a Kódex elismerését és alkalmazását.

A Kódex alkalmazásához elengedhetetlen elfogadni azt, hogy egy vállalat és annak minden tevékenysége az adott ország törvényeinek, szabályainak és előírásainak meg kell, felelnie.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 EICC 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 méltósággal és tisztelettel történő bánásmód mellett. Ez valamennyi munkavállalóra vonatkozik, ideértve az ideiglenes, migráns, tanuló, szerződéses, közvetlen és minden egyéb munkavállalót is. A Kódex alapját a mellékletben megnevezett elismert szabványok adják, így azok további információk hasznos forrásának bizonyulhatnak.

A munkaerőre vonatkozó normák a következők:

1) Szabadon választott munkaviszony

A kényszer alapú, kötelező (pl. adórszolgálat) vagy újszoros szerződés alapú foglalkoztatás, az önkéntelen börtönmunka, rabszolgálat vagy emberkereskedelem szigorúan tilos. Ide értendő más személyek fenyegetéssel, erővel, kényszerrel, erőszakkal vagy csalással történő szállítása, elszállásolása, átadása vagy átvétele munka vagy szolgáltatásnyújtás céljából. A dolgozók létesítményen belüli szabad mozgására, valamint a vállalati létesítményekbe való belépésre/az azokból való kilépésre vonatkozóan nem szabhatók ésszerűtlen korlátozások. A munkaerőfelvételi 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 munkavállalásnak önkéntesnek kell lennie, és minden dolgozónak jogában áll bármikor, szabadon otthagyni állását, vagy felmondani munkaviszonyát. A munkaadók és ügynökök számára tilos megőrizni, megsemmisíteni, elrejtteni vagy elidegeníteni a dolgozók személyazonosító vagy bevándorlási okmányait (pl. a kormány által kibocsátott személyazonosító igazolványt, útlevelet vagy munkavállalási engedélyt), illetve megtagadni az azokhoz való hozzáférést, kivéve, ha a megőrzést törvény írja elő. A munkaadók vagy ügynökök nem kérhetnek a munkavállalóktól toborzási vagy egyéb díjakat a foglalkoztatásukért cserébe. Amennyiben kiderül, hogy a dolgozók megfizettek ilyen jellegű 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 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 biztosítása révén – gondoskodniuk kell a tanuló munkavállalók megfelelő menedzsmentjéről. A Tagok minden tanuló munkavállaló számára kötelesek megfelelő támogatást és képzést biztosítani. Amennyiben erre különálló helyi szabályozás nem tér ki, a tanuló munkavállalók, gyakornokok és pályakezdők bére legalább annyi kell, hogy legyen, mint más, azonos vagy hasonló szintű munkát végző dolgozóké.



A. MUNKAERŐ (folyt.)

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 munkahetek száma nem lépheti túl a helyi törvények által megszabott maximumot. Továbbá egy munkahét nem állhat több mint heti 60 órából, beleértve a túlórákat is, kivéve a vészhelyzeteket vagy rendkívüli helyzeteket. A munkavállalóknak hétnaponta legalább egy szabadnap jár.

4) Bérek és juttatások

A munkavállalóknak adott juttatásoknak összhangban kell lenniük minden bérezésre vonatkozó jogszabállyal, ideértve a minimálbérrre, túlórákra és jogilag biztosított előnyökre vonatkozóakat 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 törvények által megengedett mértékig vehető igénybe.

5) Emberséges bánásmód

A durva, embertelen bánásmód, beleértve mindennemű szexuális zaklatást, nemi erőszakot, testi fenyegetést, mentális vagy fizikai kényszert, 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, kor, nem, szexuális irányultság, nemi identitás és önkifejezés, etnikum vagy nemzeti hovatartozás, rokkantság, várandósság, vallás, politikai tagság, szervezeti 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 diszkriminatívnak minősülő 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 kollektív tárgyalásokat folytassanak, és hogy békés gyülekezéseken vegyenek részt, illetőleg hogy ne vegyenek részt ilyen tevékenységekben. A dolgozók és/vagy azok képviselői számára meg kell adni a lehetőséget arra, 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 minimalizálása mellett a biztonságos és egészséges munkakörnyezet a termékek és szolgáltatások minőségbeli javulásához, a gyártás következetességéhez, valamint a dolgozók megtartásához és jó moráljához is hozzájárul. A Tagok elismerik továbbá, hogy a munkavállalók folyamatos visszajelzése és képzése elengedhetetlen a munkahelyre jellemző egészségi és biztonsági problémák azonosításához és orvoslásához.

A Kódex alapját az OHSAS 18001 szabványhoz és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 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. elektromos vagy egyéb energiaforrásnak, tűznek, járműveknek és esésnek) való kitettségét megfelelő tervezés, kivitelezés és adminisztratív ellenőrzések, megelőző karbantartási és biztonsági eljárások (ideértve a lezárást/megjelölést) 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. A dolgozókat ösztönözni kell a biztonsággal kapcsolatos aggályaik felvetésére.

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, alkalmazottértesítési és evakuálási eljárások, a munkavállalói képzések és gyakorlatok, a megfelelő tűzérzékelő és -oltó berendezések, a megfelelő vészkijáratok és a helyreállítási tervek. Az ilyen tervek és eljárások az életet, környezetet és tulajdont érő károk minimalizálására kell, hogy összpontosítsanak.

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 megkönnyítése.

4) Ipari higiénia

Fontos a munkavállalók kémiai, biológiai és fizikai hatóanyagoknak való kitettségének beazonosítása, értékelése és szabályozása. A túlzott mértékű kitettség szabályozásához megfelelő kivitelezési és adminisztratív eljárásokat kell bevezetni. Azokban az esetekben, amikor a kockázatok szabályozása a fent említett módszerekkel nem lehetséges, a dolgozók egészségét megfelelő egyéni védőeszközökkel kell megóvni.



B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG (folyt.)

- 5) Fizikailag megterhelő munka**
A munkavállalók fizikailag megterhelő feladatokkal, például a manuális anyagkezeléssel, nehéz vagy ismétlődő emelgetéssel, rendszeres cipeléssel, hosszú távú állással, sokszor ismétlődő vagy erőfelfejtést igénylő összeszerelési feladatokkal járó kockázatoknak való kitettségét azonosítani, értékelni és szabályozni kell.
- 6) Berendezésvédelem**
A gyártási és egyéb eszközöket a biztonsági kockázatok szempontjából ki kell értékelni. Azokban az esetekben, amikor valamely berendezés sérülésveszélyt jelent a dolgozókra, fizikai védelmet, elzárást 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 egy munkaerő-közvetítő ügynökség által biztosított munkavállalói szállásoknak tisztának és biztonságosnak kell lenniük, továbbá megfelelő vészkijáratot, fürdéshez és zuhanyzáshoz szükséges meleg vizet, megfelelő fűtést és szellőztetést, valamint reális méretű személyes teret és ki-/belépési lehetőséget kell biztosítaniuk.
- 8) Egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kommunikáció**
A Tagoknak megfelelő, egészséggel és biztonsággal kapcsolatos képzést kell biztosítaniuk a munkavállalók számára, mégpedig azok anyanyelvén. Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos információkat jól látható helyen közzé kell tenni a létesítményben.

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. 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**
Az erőforrások (pl. víz és energia) felhasználását és bármilyen típusú hulladékok keletkezését – akár közvetlenül a forrástól, akár gyártással kapcsolatos módosítások, karbantartási és egyszerűsítési eljárások, alapanyag-helyettesítés, környezetvédelem, újrahasznosítás, újrafelhasználás és más hasonló gyakorlatok révén – csökkenteni kell, vagy teljes mértékben fel kell számolni.
- 3) Veszélyes anyagok**
Fontos azonosítani és kezelni azokat a kémiai és egyéb anyagokat, amelyek a környezetbe jutva veszélyt jelentenek, hogy ezáltal biztosítani lehessen biztonságos kezelésüket, szállításukat, tárolásukat, felhasználásukat, újrahasznosításukat, újrafelhasználásukat és ártalmatlanításukat.
- 4) Szennyvíz és szilárd hulladék**
A Tagoknak szisztematikus megközelítés révén gondoskodniuk kell a nem veszélyes, szilárd hulladék azonosításáról, kezeléséről, csökkentéséről, valamint felelősségteljes megsemmisítéséről vagy újrahasznosításáról. A műveletekből, ipari eljárásokból és mellékhelyiségek használatából eredően keletkezett szennyvizet a kiürítés vagy elvezetés előtt – az előírtak szerint – jellemezni, ellenőrizni, szabályozni és kezelni kell. Emellett javasolt a szennyvízkeletkezést csökkentő intézkedések bevezetése is. A Tagoknak rendszeresen ellenőrizniük kell a szennyvízkezelő rendszerek teljesítményét.
- 5) Levegőszennyezés**
A műveletekből származó illékony organikus kémiai anyagok, aeroszolok, korrodáló anyagok, részecskék, ózonréteget lebontó anyagok és égési melléktermékek által kibocsátott légszennyező anyagokat a kieresztés előtt jellemezni, ellenőrizni, szabályozni és kezelni kell az előírásoknak megfelelően. A Tagoknak rendszeresen ellenőrizniük kell a légszennyezés-kezelő rendszerek teljesítményét.
- 6) Anyagokra vonatkozó korlátozások**
A Tagoknak be kell tartaniuk bizonyos anyagok termékekben való előfordulását és gyártásáttiltó vagy korlátozó minden jogszabályt, előírást és ügyféligényt, ideértve az újrahasznosítással és ártalmatlanítással kapcsolatos címkézésre vonatkozóakat is.



C. KÖRNYEZETVÉDELEM (folyt.)

7) Csapadékvíz-kezelés

A Tagoknak szisztematikus megközelítés révén gondoskodniuk kell a csapadékvíz szennyeződésének megelőzéséről. A Tagoknak meg kell akadályozniuk, hogy az illegálisan kiengedett vagy esetlegesen kiömlött anyagok a csapadécsatornába kerüljenek.

8) Energiafogyasztás és üvegházhatást okozó gázok kibocsátása

Az energiafogyasztást és az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását létesítmény- és/vagy vállalati szinten kell nyomon követni, illetve dokumentálni. A Tagoktól elvárás, hogy költséghatékony módszerek felkutatásával növeljék az energiahatékonyságot, illetőleg minimalizálják az energiafogyasztást és az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását.

D. ETIKA

A társadalommal szembeni felelősségnek való megfelelés és a piacon való sikeresség érdekében a Tagoknak és azok ügynökeinek 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 vesztegetés, korrupció, zsarolás és sikkasztás bármely és minden formájával szemben, illetve tiltaniuk kell azokat. Minden üzleti tevékenységre átlátható módon kell sort keríteni, illetve azokat pontosan fel kell tüntetni a Tagok könyvvitelében és nyilvántartásaiban. A korrupcióellenes törvényeknek való megfelelés biztosításához ellenőrzési és végrehajtási eljárások bevezetése szükséges.

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 odaigérésére, felajánlására, engedélyezésére, átadására vagy elfogadására vonatkozik, amennyiben arra üzletszerzés vagy -megtartás, másnak való üzletátadás vagy egyéb módon történő tisztességtelen előnyszerzés céljával kerül sor.

3) **Információk közzététele**

A Tagok munkaerővel, egészséggel, biztonsággal és környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlataira, üzleti tevékenységére, felépítésére, pénzügyi helyzetére és teljesítményére 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 tulajdonjogokat tiszteletben kell tartani; a technológiák és módszertárak továbbítására kizárólag a szellemi tulajdonjog védelme mellett kerülhet sor; emellett az ügyfél-információkat is védelmezni kell.

5) **Tisztességes üzletvitel, népszerűsítés és verseny**

A tisztességes üzletvitel, népszerűsítés és verseny szabályainak betartása alapvető elvárás. Az ügyfelek adatvédelmét szolgáló módszereknek rendelkezésre kell állniuk.

6) **A személyazonosság védelme és a megtorlás-ellenesség**

Amennyiben a jogszabályok nem tiltják, kötelező életbe léptetni a jelentéstevők (legyenek azok beszállítók vagy alkalmazottak) titoktartását, névtelenséget és a védelmét² biztosító programokat. A Tagoknak a munkavállalók rendelkezésére kell bocsátaniuk egy kommunikációs eljárást, melynek során megtorlástól való félelem nélkül felvethetik aggályukat, illetve megfelelő tájékoztatást kell nyújtaniuk erről az eljárásról.

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



D. ETIKA (folyt.)

7) **Ásványok felelősségteljes beszerzése**

A Tagoknak gondoskodniuk kell egy olyan beszerzési irányelv bevezetéséről, amely ésszerűen biztosítja, 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 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.

E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZER

A Tagoknak be kell vezetniük vagy létre kell hozniuk egy olyan irányítási rendszert, melynek hatóköre jelen Kódex tartalmához kapcsolódik. Az irányítási rendszer felépítésének 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 feladatok közé kell tartoznia.

Az irányítási rendszer az alábbi elemekből álljon:

- 1) Vállalati elkötelezettség**
Egy társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalással kapcsolatos, ügyvezetőség 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 vezetőség 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 felsővezetőségnek rendszeresen ellenőriznie kell az irányítási rendszer állapotát.
- 3) Jogi és ügyfélkövetelmények**
Egy a vonatkozó jogszabályok, előírások és ügyfélkövetelmények (beleértve a Kódex követelményeit is) azonosítását, megfigyelését és megértését célzó eljárás.
- 4) Kockázatértékelés és kockázatkezelés**
A jogi megfelelés, a környezetvédelmi, egészségi, biztonsági³ és munkaügyi gyakorlatok, valamint a Tag műveleteihez kapcsolódó etikai kockázatok azonosítását célzó eljárás. Az egyes kockázatok relatív jelentőségének meghatározása, valamint megfelelő eljárási és fizikai ellenőrzések alkalmazása, hogy biztosítsuk az azonosított kockázatok irányítás alatt tartását és a szabályoknak való megfelelést.
- 5) Fejlődési célkitűzések**
Írott teljesítménybeli célok, célkitűzések és végrehajtási tervek a Tag társadalmi és környezetvédelmi teljesítményének növelése érdekében, ideértve többek között a Tag kitűzött célok elérésére vonatkozó teljesítményének értékelését.
- 6) Képzés**
A vezetők és munkavállalók képzése arra, hogy betartsák a Tag irányelveit, eljárásait és fejlődési célkitűzéseit, illetve eleget tegyenek a vonatkozó jogi és szabályozási követelményeknek.

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



E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZEREK (folyt.)

- 7) Kommunikáció**
A Tag irányelveinek, gyakorlatainak, elvárásainak és teljesítményének egyértelmű és pontos, munkavállalók, beszállítók és ügyfelek számára történő ismertetését célzó eljárása.
- 8) Munkavállalók visszajelzése és részvétele**
Állandó folyamat a jelen Kódexben foglalt gyakorlatok és feltételek munkavállalók általi megértésének felmérésére, az ezekkel kapcsolatos visszajelzéseik megszerzésére és a folyamatos fejlődés elősegítésére.
- 9) Ellenőrzések és értékelések**
Időszakos önértékelések a jogi és szabályozási követelmények, a jelen Kódexben foglaltak valamint 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 titoktartás biztosítása érdekében.
- 12) Beszállítói kötelezettség**
A Kódex követelményeinek beszállítók számára történő bemutatását és a Kódex beszállítók általi 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) www.quality.co.uk/emas.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) www.oecd.org/mne/

OHSAS 18001 <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 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

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



DOKUMENTUMELŐZMÉNYEK

1.0-s verzió – 2004. októberi kiadás.

1.1-es verzió – 2005. májusi kiadás. EICC formátummá átalakított dokumentum, apróbb formai változtatásokkal, tartalmi változások nélkül.

2.0-s verzió – 2005. októberi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

3.0-s verzió – 2009. júniusi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

4.0-s verzió – 2012. áprilisi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

5.0-s verzió – 2014. novemberi kiadás számos rendelkezést érintő változtatásokkal.

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

□□□

Az EICC Magatartási kódexét kezdetben több olyan cég fejlesztette ki, amelyek elektronikai termékek gyártásával foglalkoztak 2004. június és október között. Minden céget bátorítunk arra, hogy elfogadja és alkalmazza a jelen Kódexet. További információ az eiccoalition.org weboldalon található.