EURO CIRCUITS

ZVEI-VDMA

Magatartási Kódex

01/ 2022 állapot

VDMA

ZVEI: Die Elektroindustrie

Kiadó:





VDMA e. V.
Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Németország
E-Mail: coc@vdma.org • www.vdma.org

ZVEI e. V.
Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt am Main
Németország
E-Mail: coc@zvei.org • www.zvei.org

Felhasználási utasítás

A **ZVEI-VDMA Magatartási Kódex** alkalmazása önkéntes, és nem kötelező érvényű egyesületi ajánlást képez. Önkéntes kötelezettségvállalásnak készült, amely alkalmazható és kommunikálható a vállalaton belül, valamint olyan partnerekkel, mint az ügyfelek és a beszállítók. A jelen Magatartási Kódexet alkalmazó társaságnak önkéntes kötelezettségvállalása keretében gondoskodnia kell az abban említett követelmények végrehajtásáról. Ez azt jelenti, hogy a jelen Magatartási Kódexet aláíró vállalatoknál a megfelelő folyamatok ténylegesen jelen vannak és intézkedtek a magatartási kódexben felsorolt kötelezettségek betartása érdekében. Ellenkező esetben a társaság, különösen a cégvezetés fokozott felelősségi kockázatoknak teszi ki magát, beleértve a büntetőjogi felelősséget, pl. ha a társaság egy szerződéses partner olyan igényével találkozik, amely kárt okozott a Magatartási Kódex végrehajtásába vetett bizalom következtében.

Ha a cég egyik képviselője bizonyos állítások helytelenségének tudatában a szerződő felet a szerződés megkötésére bírja (például saját cége és a szállító között), akkor a szerződő fél felbonthatja a szerződést. Bizonyos körülmények között kárigényt is érvényesíthet. Elképzelhető az érintett személyek büntetőjogi felelőssége is.

A társaság például kötelezi magát a Magatartási Kódex 3.1 „Korrupció" fejezetével összhangban, hogy nem tűr el se korrupciót, se vesztegetést vagy zsarolást, és nem fogad el olyan előnyöket, melyek célja vagy olyan benyomást kelteni, ami befolyásolja az üzleti döntéseket, vagy bármilyen más megengedhetetlen előnyt hoz létre. Az aláíró társaságnak tehát gondoskodnia kell a vállalaton belüli korrupció megakadályozása érdekében megfelelő szervezeti intézkedések bevezetéséről. Ez tartalmazza többek között egy felelős személy kijelölését és kockázatelemzés elvégzését a vállalaton belüli konkrét korrupciós kockázatok meghatározására. A kockázatelemzés eredményeként konkrét intézkedések lehetnek a munkatársak és üzleti partnerek számára belső utasítások, iránymutatások és képzési intézkedések megalkotása. Ezen intézkedések bevezetését ellenőrizni kell. Ha a Magatartási Kódex aláírására a korrupciót megelőző megfelelő intézkedések vállalati bevezetése nélkül került sor, akkor a társaság polgári jogi felelősségre vonható, az érintettek pedig bizonyos körülmények között akár büntetőeljárás alá is vonhatók a szándékos hamis adatszolgáltatás miatt.

Ez vonatkozik a további fejezetben megnevezett önkéntes kötelezettségvállalásokra is. Így például a „Környezet, energia és klímavédelem" című 7. fejezet szól arról, hogy minden munkatárs számára szükséges a környezetvédelemre vonatkozó érzékenyítés és elérhetőek számukra a szükséges képzések valamint tréningek. A megfelelő dokumentumoknak rendelkezésre kell állniuk. Ebben a következőkben megnevezett megfelelő környezetvédelmi célokra és intézkedésekre vonatkozóan a vállalatuknak képesnek kell lennie bizonyítani, hogy ezekkel élt is és elvégezte.

A ZVEI-VDMA Magatartási Kódex megjelölés csak akkor használható, ha abban nem végeztek tartalmi módosításokat. Egyéni beillesztések csak a megjelölt helyeken megengedettek és a következőkre vonatkoznak

- Fejsor: Vállalati logó
- 1. fejezet: Az aláíró vállalat neve
- 11.2 fejezet: Figyelmeztetések és szabálysértések kezelése:
  A vállalat elérhetőségének megnevezése
- 12. fejezet: Aláírás

ZVEI-VDMA Magatartási Kódex
Tartalomjegyzék

Alkalmazási utasítás 3

Preambulum 6

1. Alapfelfogás 6

2. A törvények betartása 7

3. Integritás és megfelelőség 7

3.1 Korrupció 7

3.2 Tisztességes verseny 7

3.3 Pénzmosás megelőzése 7

3.4 Információk és szellemi tulajdon védelme 7

3.5 Adatvédelem 8

3.6 Kiviteli ellenőrzés 8

3.7 Érdekütközések elkerülése 8

4. Egészség és biztonság 8

5. Díjazás és munkaidő 9

6. Az emberi jogok betartása 9

6.1 Gyermekmunka tiltása 9

6.1 Kényszermunka tiltása 9

6.3 Az egyesülési szabadság és kollektív tárgyalások 9

6.4 Sokszínűség és diverzitás előmozdítása, esélyegyenlőség 10

7. Környezet, energia és klímavédelem 10

8. Konfliktus-ásványok kezelése 10

9. Szállítási lánc 10

10. Fogyasztói érdekek 11

11. Megvalósítás és érvényesítés 11

11.1 Kommunikáció 11

11.2 Utalás vétségekre 11

12. Aláírás 12

Preambulum

Társadalmunkban az innováció elképzelhetetlen az elektro- és digitális ipar (ZVEI), valamint a gép- és berendezésgyártás (VDMA) nélkül. Éppen a két iparág kis- és középvállalatai hoznak létre termékeikkel és alkalmazásaikkal jövőorientált megoldásokat többek között a klímavédelem, az erőforrások megőrzése,a biztos munkahelyek érdekében és járulnak hozzá világszerte a társadalmi és ökonómiai fejlődéshez. A cselekedet összhangban van az érvényes jogi peremfeltételekkel, valamint a felelősségteljes etikai alapfelfogással, amelyek ebben a közös Magatartási kódexben vannak megfogalmazva.

1. Alapfelfogás

Ez a Magatartási Kódex a társadalmilag felelős vállalati menedzsment közös alapfelfogásán alapul, a következő irányelvek értelmében.
Mi, az aláíró vállalkozások

Eurocircuits Kft.

Cég

Berva-völgy, Hrsz.2401/9, 3324 Felsotárkány, Hungary

felelősséget vállalunk saját lehetőségeink és tevékenységi körünk keretein belül arra, hogy üzleti döntéseink és tevékenységünk jogi, gazdasági, technológiai, valamint szociális és ökológiai következményeit figyelembe vesszük. Ezáltal hozzájárulunk azon országok és régiók társadalmi és ökológiai fejlődéséhez, ahol tevékenykedünk.

Cselekedeteink összhangban vannak a vonatkozó törvényi szabályozásokkal. Igazodunk az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában, az OECD-nek a multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatásaiban és az OECD-irányelvekben meghatározott etikai értékekhez és alapelvekhez, valamint az integritás és az igazságosság, és az emberi méltóság tiszteletben tartása, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normáihoz és az Egyesült Nemzetek Szervezetének gazdasági és emberi jogok vezérelveihez.
Jelen magatartási kódex rögzíti cselekvésünk alapelveit, melyek betartását munkatársainktól világszerte aktívan megköveteljük. A benne foglaltak társaságunk minden fióktelepére és üzletegységére érvényesek.

Üzleti partnereinktől ugyanezt az alapfelfogást várjuk el. Ez nem jelent harmadik fél részére jogalapot.

2. A törvények betartása

Magától értetődő számunkra, hogy betartsuk azon országok hatályos törvényeit és egyéb jogszabályi előírásait, ahol működünk. Abban az esetben ha a helyi törvények és előírások kevésbé korlátozóak, a tevékenységünk jelen Magatartási Kódex alapelveihez igazodik. Azokban az esetekben, amikor közvetlen ellentmondás van a kötelező helyi törvények és a jelen magatartási kódexben foglalt alapelvek között, a helyi jog élvez elsőbbséget. Mindazonáltal igyekszünk betartani a jelen Magatartási Kódex tartalmát.

3. Integritás és megfelelőség

Alkalmas megfelelőségi[1] intézkedéseket tettünk a következő témák megfelelő lefedése érdekében:

3.1 Korrupció

Nem tűrjük el sem a korrupciót, sem a vesztegetést vagy a zsarolást; ezek akadályozzák a tisztességes versenyfeltételeket. A szándékkal összefüggő, vagy az üzleti döntések befolyásolásának vagy bármely más jogosulatlan előny megszerzésének látszatát keltő hasznot üzleti kapcsolatainkban nem ígérünk, nem kínálunk, nem adunk, nem követelünk vagy fogadunk el, és nem is ígértetünk meg. Különösen szigorú normát kell alkalmazni azon személyekkel való kapcsolattartás során, akikre speciális büntetőjogi és felelősségi szabályok vonatkoznak (pl. köztisztviselők).

3.2 Tisztességes verseny

A nemzeti és nemzetközi verseny- és kartelljog szabályainak megfelelően járunk el, és nem veszünk részt ármegállapodásokban, piacfelosztásban vagy ügyfél-, piac- vagy ajánlati megállapodásokban.

3.3 Pénzmosás megelőzése

A pénzmosás az illegálisan szerzett pénz vagy illegálisan megszerzett eszközök legális pénzügyi ill. gazdasági körforgásba történő becsempészésének folyamatát jelöli. Eleget teszünk a pénzmosás megakadályozására vonatkozó törvényi kötelezettségeinknek, és nem veszünk részt olyan tranzakciókban, amelyek bűncselekményeken keresztül vagy illegálisan szerzett vagyontárgyak elrejtésére vagy integrálására szolgálnak.

3.4 Információk és szellemi tulajdon védelme

Védjük a bizalmas információkat és tiszteletben tartjuk a szellemi tulajdont; a technológia és a know-how átadását úgy kell végrehajtani, hogy a szellemi tulajdonjogok és az ügyfelek információi, az üzleti titkok és a nem nyilvános információk védve legyenek. Betartjuk az üzleti titkok védelmére vonatkozó hatályos törvényeket, és ennek megfelelően kezeljük az üzleti partnereinktől származó bizalmas információkat.

[1] *Compliance a jogszabályi követelményeknek való megfelelést, a szabályozási normákat, az önkéntes kötelezettségvállalásokat és a belső irányelveket szolgálja*

3.5 Adatvédelem

A személyes adatokat a törvényi előírásoknak megfelelően kezeljük, tároljuk és védjük. A személyes adatokat bizalmasan, kizárólag törvényes, előre meghatározott célból és átlátható módon gyűjtjük. Személyes adatokat csak akkor kezelünk, ha azok megfelelő technikai és szervezési intézkedésekkel védettek elvesztés, változtatás és a jogosulatlan felhasználás vagy nyilvánosságra hozatal ellen.

3.6 Kiviteli ellenőrzés

Vállaljuk, hogy termékeink szállítása és kivitele során betartjuk az exportellenőrzésre vonatkozó jogszabályi előírásokat - így különösen az engedélykötelezettségeket, az export- és támogatási tilalmakat.

3.7 Érdekütközések elkerülése

Elkerüljük azokat a külső és belső érdekütközéseket, melyek az üzleti kapcsolatokat törvényellenessé tehetnék. Amennyiben ez nem sikerül, akkor ezeket a konfliktusokat feltárjuk.

4. Egészség és biztonság

Munkatársaink egészségét megfelelő egészségügyi és biztonsági intézkedések megtételével védjük (pl. vállalati munkavédelmi irányítási rendszer bevezetése), amelyek megfelelően lefedik az alábbi témákat:

- A hatályos törvények betartása és igazodás a nemzetközi normákhoz az egészség és munkabiztonság vonatkozásában[2];
- megfelelő munkahelykialakítás, biztonsági előírások és megfelelő személyi védőeszköz rendelkezésre bocsátása;
- Megelőző ellenőrzések, vészhelyzeti intézkedések végzése, baleseti jelentésrendszer és további megfelelő intézkedések a folyamatos javítás érdekében;
- Elegendő mennyiségű ivóvízhez valamint tiszta szaniter berendezésekhez való hozzáférés lehetővé tétele a munkatársak számára.

Biztosítjuk valamennyi munkatársunk megfelelő eligazítását.

[2] Vö. ILO munkaügyi és szociális normák (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); ILO biztonsági és egészségvédelmi irányelvei a munkahelyen; az SA 8000 Social Accountability vagy az ISO 45001 Munkavédelmi irányítási rendszer stb.

5. Díjazás és munkaidő

A díjazás a hatályos jogszabályokhoz valamint adott esetben a meglévő kötelező érvényű kollektív szerződésekhez igazodik, amelyeket a mérvadó nemzeti minimálbér-törvények egészítenek ki. A munkatársak egyértelmű, részletes és rendszeres tájékoztatása bérük összetételéről.
Betartjuk a hatályos törvényeket és (nemzetközi) munkaügyi normákat[3] a megengedett maximális munkaidő tekintetében, és biztosítjuk, hogy

- a munkaidő a túlórákkal együtt ne haladja meg a mindenkori törvényesen engedélyezett felső határt;
- a heti munkaidő, beleértve a túlórákat is, még kivételes esetekben sem több mint 60 óra, amennyiben ilyen rendelkezések nincsenek;
- a foglalkoztatottak naptári hetenként legalább egy teljes szabadnappal rendelkeznek.

6. Az emberi jogok betartása

Tiszteletben tartjuk és támogatjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat és

- tiszteletben tartjuk mindenki személyes méltóságát, magánéletét és személyiségi jogait;
- védjük és biztosítjuk a szólásszabadsághoz és a véleménynyilvánításhoz való jogot;
- nem tűrjük el az alkalmazottakkal szembeni elfogadhatatlan bánásmódot, mint például a fizikai és pszichológiai nyomás, szexuális és személyes zaklatás vagy diszkrimináció.

6.1 Gyermekmunka tiltása

Nem tűrjük a gyermekmunkát[4]. Nem foglalkoztatunk olyan munkatársakat, akik nem tudják a legalább 15 éves életkorukat bizonyítani és részünkre életkorukról igazolást bemutatni. Azokban az országokban, amelyek az ILO 138. számú egyezménye értelmében a fejlődő országokra vonatkozó kivétel hatálya alá tartoznak, az alsó korhatár 14 évre csökkenthető. Nem alkalmazunk veszélyes munkára olyan munkatársakat, akik a 182 számú ILO-egyezménynek megfelelően nem tudják a legalább 18 éves korukat igazolni.

6.1 Kényszermunka tiltása

Tilos a kényszermunka, a modern rabszolgamunka vagy hasonló, szabadságtól megfosztó intézkedések[5]. Minden munkának önkéntesnek kell lennie, lehetőséggel a munkaviszony megszüntetésénre.

6.3 Az egyesülési szabadság és kollektív tárgyalások

Tiszteletben tartjuk a munkavállalók egyesüléi, gyülekezési valamint a kollektív- tarifatárgyalási szabadsághoz való jogát[6], amennyiben ez jogilag megengedett és lehetséges abban az országban, amelyben tevékenykedünk. Amennyiben ez nem megengedett, úgy munkatársaink számára szakszerű kompromisszumokat keresünk.

[3] *ILO-Egyezmény Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)*
[4] *ILO-egyezmények Nr. 79, 138, 142 és 182*
[5] *ILO-egyezmények Nr. 29 és 105*
[6] *ILO-egyezmények Nr. 87, 135 és 154*

6.4 Sokszínűség és diverzitás előmozdítása, esélyegyenlőség

Előmozdítjuk az esélyegyenlőséget és nem tűrjük a diszkriminációt[7]. Minden embert egyenlő bánásmódban részesítünk, nemre, korra, bőrszínre, etnikai származásra, szexuális identitásra és irányultságra, fogyatékosságra, vallási hovatartozásra, világnézetre vagy egyéb személyes jellemzőkre való tekintet nélkül.

7. Környezet, energia és klímavédelem

A hatályos jogszabályokkal összhangban cselekszünk és a nemzetközi szabványokhoz[8] igazodunk annak érdekében, hogy minimalizáljuk a környezetre ható negatív hatásokat, és folyamatosan javítsuk környezet- és klímavédelmi tevékenységünket.

Valamennyi munkatársat érzékennyé tesszük a környezetvédelem iránt és levonjuk a szükséges következményeket valamint tréningeket kínálunk számukra.

Megfelelő környezetvédelmi intézkedéseket tettünk (pl. üzemi környezetvédelmi vezetési rendszer bevezetése), amelyek megfelelően lefedik az alábbi témákat:

- célkitűzés, intézkedések meghatározása és bevezetése valamint ezek folyamatos javítása;
- környezeti szempontok, mint például a CO2-kibocsátás csökkentése, az energiahatékonyság növelése valamint a megújuló energiák használata, a vízminőség biztosítása és a vízfogyasztás csökkentése, a levegő minőségének biztosítása, az erőforrások hatékonyságának elősegítése, a hulladékok csökkentése és azok szakszerű ártalmatlanítása, valamint az emberre környezetre veszélyes anyagok felelősségteljes kezelése.

8. Konfliktus-ásványok kezelése

Szükséges gondossággal intézkedéseket teszünk annak érdekében, hogy termékeinkben elkerüljük a konfliktus-ásványokat, hogy ezáltal elkerüljük az emberi jogok megsértését, a korrupciót és fegyveres csoportok és hasonlók finanszírozását.

9. Szállítási lánc

Beszállítóinktól elvárjuk jelen Magatartási Kódex alapelveinek a betartását ill. ezzel egyenértékű viselkedési kódex alkalmazását. Ezáltal bátorítjuk őket, hogy a jelen Magatartási Kódex tartalmát alkalmazzák ellátási láncaikban.

Fenntartjuk magunknak a jogot, hogy jelen Magatartási Kódex alkalmazását beszállítóinknál rendszeresen valamint esetenként megvizsgáljuk. Ez például kérdőívekkel, értékeléssel vagy audit által történhet.

[7] *ILO-egyezmények Nr. 111*

[8] *ISO 14001 és OECD-iránymutatások/COP21 szabványai*

Abban az esetben,ha a jelen Magatartási Kódex betartásával kapcsolatban kétség merül fel, akkor felszólítjuk a szállítót megfelelő ellenintézkedések megtételére és a folyamat jelentésére vállalatunk felelős kapcsolattartójának. Szükséges esetben az együttműködés befejeződik.

10. Fogyasztói érdekek

Amennyiben a fogyasztói érdekeket érinti, a fogyasztóvédelmi előírásokhoz, valamint a megfelelő értékesítési, marketing és tájékoztatási gyakorlathoz tartjuk magunkat. A különösen védelemre szoruló csoportok (pl. fiatalok vagy terhes nők) fokozott figyelmet élveznek.

11. Megvalósítás és érvényesítés

Megfelelő és ésszerű erőfeszítéseket teszünk a jelen Magatartási Kódexben leírt elvek és értékek folyamatos megvalósítása, dokumentálása és alkalmazása érdekében. Minden munkatárs megismerkedik a Magatartási Kódex tartalmával, és szükség szerint képzésben részesül a vonatkozó témákban. A Magatartási Kódex megsértése nem tolerálható, és munkajogi következményekkel járhat.

11.1 Kommunikáció

Nyíltan és párbeszéd-orientált módon kommunikálunk a Magatartási Kódex követelményeiről és azok végrehajtásáról a munkatársakkal, ügyfelekkel beszállítókkal és más érdek- és érdekelt csoporttal.

11.2 Utalás vétségekre

Alkalmazottainknak és üzleti partnereinknek hozzáférést biztosítunk egy védett mechanizmushoz, amellyel bizalmasan jelenthetik a jelen Magatartási Kódex elveinek esetleges megsértését.

Ha Önnek megjegyzése van, kérjük forduljon közvetlenül vagy névtelenül az alábbi személyhez/ irodához.

Eurocircuits Customer Service Team

Kapcsolat neve / hely

euro@eurocircuits.com / chat via www.eurocircuits.com / +32 15 28 16 30

Elérhetőségek (E-mail-cím, telefonszám)

12. Aláírás

Mechelen, April 2025

Hely, dátum

Dirk Stans and Luc Smets

Aláírás

Dirk Stans and Luc Smets

Aláírásra jogosult neve

Eurocircuits Kft., Berva-völgy, Hrsz.2401/9, 3324 Felsotárkány, Hungary

Cég címe / vállalati bélyegző