

Beszállítói Magatartási Kódex

BEVEZETŐ

Az Orkla Csoport elkötelezett a felelős üzleti magatartás mellett, amely az emberi és munkajogok tiszteletben tartásának kötelezettségén alapul. Az Orkla társaság ezért arra törekszik, hogy biztosítsa az emberek egészségét és biztonságát, védje a környezetet, megelőzze a korrupciót és a helyes üzleti gyakorlatot alkalmazza minden tevékenységében.¹

Beszállítóink és partnereink számíthatnak arra, hogy a beszerzési gyakorlatunk erősíteni fogja az ő emberi, társadalmi és környezetvédelmi követelményeknek való megfelelésüket is.

Az Orkla² álláspontjának tisztázása érdekében a beszállítóink számára kidolgoztuk ezt a Magatartási Kódexet („MK”). Ez a MK az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatán, az ETI Alap kódexén, az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelvein a fenntartható fejlődésért, az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Irányelvein és a felelős üzleti magatartáshoz szükséges kellő gondosságra vonatkozó OECD-útmutatáson alapul, melyek mellett az Orkla társaság elkötelezte magát. A MK-t az Orkla társaság vezetősége jóváhagyta.

A beszállítók kiválasztásakor az Orkla más minőségi elemek és kereskedelmi szempontok mellett figyelembe veszi a MK-nak való megfelelést is. A MK minimális magatartási normákat határoz meg. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy a MK követelményeinek és céljainak betartásával mindig igyekezzenek józan ítélőképességet, körültekintést és megfontolást tanúsítani. Emellett elvárjuk a beszállítóinktól, hogy átláthatóak legyenek, és nyílt párbeszédet folytassanak velünk a tevékenységük során felmerülő problémákról.

A jelen MK az adott beszállítóval való közlést követően szerződéses dokumentumnak minősül, és az Orkla társaság és az érintett beszállító között létrejött bármely szerződés szerves részét képezi.

A jelen MK-nak való megfelelésen túlmenően az Orkla társaság elvárja a beszállítóktól, hogy betartsák az üzleti tevékenységet érintő valamennyi vonatkozó törvényt és rendeletet azokban az országokban, ahol tevékenykednek, valamint a szerződéseket, nemzetközi szabványokat és előírásokat is. Ha eltérések merülnek fel az alkalmazandó jogszabályok vagy előírások és a jelen MK vagy a beszállítói szerződés követelményei között, a beszállítóknak a legszigorúbb követelményeket kell követniük.

A jelen MK-nak való megfelelés értékelése során az Orkla társaság elsősorban a SMETA³ etikus üzleti audit legújabb verzióját használja ellenőrzési standardként.

ALKALMAZÁSI KÖR

Ez a MK a beszállítókra vonatkozik – beleértve, de nem kizárólagosan, a szerződéses partnereket, képviselőket és tanácsadókat, akiket a szerződéses megállapodásuk köt ezen szabályzat betartására. Ide tartoznak mindazok, akik a beszállító nevében vagy képviselőként járnak el. Az Orkla társaság emellett elvárja beszállítóitól, hogy minden erőfeszítést megtegyenek annak érdekében, hogy a beszállítói láncukon belül biztosítsák az egyenértékű szabványok betartását és tiszteletben tartását a tőkeáttétel elve alapján, összhangban a legjobb nemzetközi gyakorlatokkal.

¹ A jelen magatartási kódexben az **Orkla** társaságra való hivatkozás az Orkla Csoportot, az Orkla ASA-t vagy annak leányvállalatait jelenti.

² **Meghatározás:** **Beszállító** az Orkla társaság vagy valamelyik leányvállalata számára szállított termékért vagy szolgáltatásért felelős szerződéses partner.

³ A Sedex-tagok etikus kereskedelmének ellenőrzése

FELTÉTELEK

1. EMBERI JOGOK ÉS MUNKAJOG

A beszállítóknak az emberi jogi átvilágítás alapelveit kell alkalmazniuk az emberi jogi kockázatok azonosítása, megelőzése és mérséklése érdekében. A beszállítóknak ezért figyelembe kell venniük és kezelniük a saját tevékenységükkel, termékeikkel vagy szolgáltatásaikkal kapcsolatos lehetséges és tényleges kedvezőtlen emberi jogi hatásokat. Figyelembe kell venni a beszállító saját tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó kockázatokat, valamint az alvállalkozókkal vagy más üzleti kapcsolatokkal kapcsolatos kockázatokat. Ez azt jelenti, hogy a felelős üzleti magatartást be kell építeni a beszállító irányítási politikáiba és rendszereibe, kellő gondossággal kell eljárni a kérdésekre gyakorolt tényleges vagy potenciálisan kedvezőtlen hatások azonosításával, azok leállításával, megelőzésével vagy enyhítésével, a végrehajtás vagy az eredmények nyomon követésével, a hatások megoldásának kommunikációjával és a megfelelő helyreállítás lehetővé tételével.

1.1 A kényszer-, rabszolga- és a kötelező munka tilalma

A beszállítók nem engedélyezhetik a kényszer- vagy rabszolgamunkát, a foglyok, rabszolgasorban tartott személyek kényszermunkáját vagy az embercsempészetet. A beszállítók, beleértve a munkaerő-közvetítő ügynökségeket is, nem követhetnek el vagy tűrhetnek el a kiszolgáltatottsággal való visszaélést, csalást, korlátozást, fizikai vagy szexuális erőszakot, megfélemlítést, fenyegetést, a személyazonossági okmányok visszatartását, a munkabér visszatartását, az adórszolgálatot, a rossz munka- és életkörülményeket, a túlzott túlórákat vagy a kizsákmányolás és visszaélés bármely más formáját. Minden munkavégzésnek önkéntesnek kell lennie, és a munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy indokolt esetben elhagyhassák a munkahelyüket vagy a munkaszerződésnek megfelelően, észszerű felmondási idő mellett büntetlenül felmondhassák a munkaviszonyukat.

1.2 A gyermekmunka tilalma

A gyermekmunkát⁴ be kell tiltani és meg kell akadályozni. A beszállítóknak megfelelő intézkedéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a gyermekmunka ne forduljon elő a termelési telephelyeiken vagy létesítményeikben, illetve az alvállalkozók termelési telephelyein vagy létesítményeiben.

A beszállítók semmilyen körülmények között nem alkalmazhatnak 15 év alatti személyeket, a munkavállaláshoz szükséges törvényes alsó korhatár alatti személyeket, vagy a helyi jogszabályokban meghatározott, a kötelező oktatás befejezéséhez szükséges alsó korhatár alatti személyeket, attól függően, hogy melyik korból magasabb.

A 18 év alatti fiatalok nem végezhetnek egészségüket vagy biztonságukat veszélyeztető munkát, beleértve az éjszakai munkát is.

A gyermekmunka felszámolására vonatkozó szabályzatokat és eljárásokat kell létrehozni, dokumentálni kell, és megfelelően tájékoztatni kell a munkavállalókat vagy más érdekelt feleket. A gyermekeknek megfelelő támogatást kell biztosítani ahhoz, hogy részt vehessenek a kötelező iskolai oktatásban, és be tudják fejezni azt.

A beszállítónak rendelkeznie kell a munkavállaló születési dátumát igazoló hivatalos dokumentum hitelesített másolatával. Azokban az országokban, ahol ez nem lehetséges, a beszállítónak megfelelő módszert kell alkalmaznia a munkavállaló életkorának felmérésére.

1.3 Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások

Minden munkavállalónak, mindenfajta megkülönböztetés és nemre való tekintet nélkül, a helyi jogszabályokkal és nemzetközi egyezményekkel összhangban törvényes joga van ahhoz, hogy szakszervezeteket alapítson, azokhoz csatlakozzon vagy ne csatlakozzon, azok nevében kollektív tárgyalásokat folytasson, képviselőt kérjen vagy az üzemi tanácsokhoz csatlakozzon.

⁴ A gyermekmunka a gyermekek által végzett olyan munka, amely sérti a gyermekek egészséges növekedéshez és fejlődéshez való jogát, és megtagadja tőlük a minőségi oktatáshoz való jogot. A munkavállalók alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a tankötelezettség befejezésének kora, de semmiképpen sem lehet alacsonyabb, mint 15 év (egyes országokban 14 év a 138. sz. ILO-egyezmény szerint).

A munkavállalók képviselőit nem érheti hátrányos megkülönböztetés, és biztosítani kell számukra, hogy a munkahelyen gyakorolhassák képviseleti feladataikat.

Amennyiben az egyesülési és kollektív szerződési szabadságot törvény korlátozza, a munkáltatónak lehetővé kell tennie az ezekkel egyenértékű, független és szabad egyesülési lehetőségeket biztosító eszközök használatát.

A szakszervezeti vagy bizottsági üléseket lehetőség szerint úgy kell megszervezni, hogy azokon minden nemű munkavállaló részt vehessen, és általában véve tükrözzék a munkaerő sokszínűségét.

1.4 A hátrányos megkülönböztetés tilalma, sokszínűség és befogadás

A munkaerő-felvétel, a javadalmazás, a képzéshez való hozzáférés, az előléptetés vagy a munkaviszony megszüntetése során nem lehet etnikai származás, vallás, kaszt, életkor, fogyatékoság, nem, családi állapot, terhesség, szexuális irányultság, szakszervezeti tagság vagy politikai hovatartozás alapján megkülönböztetést alkalmazni.

Minden azonos tapasztalattal és képesítéssel rendelkező munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy egyenlő bérezési politikát valósítsanak meg.

Intézkedéseket kell hozni a munkavállalók védelmére a szexuális zaklatással, fenyegetéssel, sértéssel, kizsákmányolással és megkülönböztetéssel szemben, illetve a munkaviszony indokolatlan okokból, például házasság, terhesség, szülői minőség vagy HIV-pozitivitás miatt történő megszüntetésére.

A képzés, valamint a személyes és szakmai fejlődés minden területén biztosítani kell az esélyegyenlőséget.

A beszállítóknak tiszteletben kell tartaniuk és értékelniük kell a sokszínűséget, az egyenlőséget és a befogadást, és ösztönözniük kell a sokszínű munkaerő létrehozását és fenntartását. A beszállítóknak javasolt, hogy olyan célzott intézkedéseket vezessenek be ezen a területen, mint például a nemek és az etnikai hovatartozás képviselőit érintő célok. Arra is ösztönözzük a beszállítókat, hogy a fogyatékkal élőkre és az LMBTQ+ egyénekre vonatkozó speciális politikákat vezessenek be.

1.5 Toborzási díjak

A beszállítónak biztosítani kell, hogy a toborzás és foglalkoztatás teljes időtartama alatt ne szedjenek be (pénzbeli vagy egyéb) előleget a munkavállalóktól, beleértve az ideiglenes, időnyjellegű és migráns munkaerőt, valamint az ügynökségek, toborzók vagy közvetítők által biztosított munkavállalókat is. Azokban az esetekben, amikor ezen utasítás megsértésével mégis toborzási díjat vagy előleget szednek be a munkavállalóktól, a beszállítónak haladéktalanul vissza kell térítenie az összes ilyen díjat közvetlenül a munkaerő-közvetítőknek/ügynökségeknek vagy más munkaerő-szolgáltatóknak, vagy haladéktalanul vissza kell térítenie az érintett munkavállalóknak.⁵

1.6 Bérek és juttatások

A béreknek és a szociális juttatásoknak meg kell felelniük legalább a nemzeti jogi normáknak vagy az ágazati normáknak, attól függően, hogy melyik a magasabb. A béreknek elegendőnek kell lenniük az alapvető szükségletek fedezésére és némi szabad jövedelem biztosítására. A szociális juttatásoknak legalább a nemzeti jogszabályoknak vagy a mindenkor ágazati szabványnak kell megfelelniük, attól függően, hogy melyik a magasabb.

⁵ Ha harmadik fél – a munkaerő-közvetítő ügynökség – díjat számít fel a dolgozóknak, az csak a járulékos költségeket, például az utazási költségek fedezésére szolgálhat. A beszállító biztosítja, hogy ezek a díjak észszerűek legyenek, és nem nyújt a munkavállalóknak kölcsönt vagy fizetéselőleget a munkavállaló által a munkaerő-közvetítő ügynökségnek fizetett díjak költségeinek fedezésére.

Minden munkavállalónak a munkába állás előtt írásos munkaszerződést kell kapnia egy általa érthető nyelven, amely tartalmazza a bér kifizetésének feltételeit és módját. A bérből fegyelmi intézkedésként történő levonás nem megengedett.

1.7 Munkaidő és túlórák

A munkavállalók a nemzeti jog szerint őket megillető rendes szabadságot és betegszabadságot minden negatív szankció nélkül kell hogy megkapják. Terhesség esetén a munkavállalóknak a nemzeti jogszabályoknak megfelelően szülési szabadságot kell biztosítani.

A munkaidőnek, a pihenőidőnek, a túlóráknak és a szüneteknek meg kell felelniük a nemzeti jogszabályoknak és az ágazati előírásoknak, attól függően, hogy melyik politika nyújt nagyobb védelmet. A munkaidő nem haladhatja meg a heti 48 órát. A munkavállalóknak 7 naponta legalább egy szabadnapot kell biztosítani.

A túlóra csak önkéntes és korlátozott idejű lehet. Az ajánlott maximális túlóra heti 12 óra (a teljes munkahét a túlórákkal együtt nem haladhatja meg a 60 órát). Kivételek megengedettek kollektív szerződéses megállapodások esetén. A munkavállalók túlórapótlékot kapnak. A díjazásnak legalább az alkalmazandó jogszabályok követelményeinek meg kell felelnie.

1.8 Zaklatás, bántalmazás és embertelen bánásmód

Tilos a fizikai vagy mentális bántalmazás, a büntetés, a fizikai vagy mentális kínzással való fenyegetés, a szexuális vagy egyéb zaklatás, illetve a szóbeli sértegetés, beleértve a megfélemlítés egyéb formáit is.

1.9 Rövid távú szerződések

A nemzetközi egyezményekben, a társadalombiztosítási törvényekben a rendes munkaviszonyból eredő, a munkavállalókkal szembeni kötelezettségek nem kerülhetők meg rövid távú szerződéses jogviszonnyal (bérmunka, napszámos munka, alvállalkozói vagy egyéb munkaviszonyok). A gyakornoki programok időtartamát és céljait egyértelműen meg kell határozni.

1.10 Földhasználati jogok

A beszállítóknak be kell szerezniük, fenn kell tartaniuk és naprakészen kell tartaniuk minden, a törvényes működésükhöz szükséges környezetvédelmi engedélyt, jóváhagyást és nyilvántartást, és meg kell felelniük a vonatkozó működési és jelentéstételi követelményeknek.

A beszállítóknak tiszteletben kell tartaniuk a tevékenységük vagy beszerzési gyakorlatuk által érintett őslakos népek és helyi közösségek földhöz való jogait. A tulajdonukkal vagy földjükkel kapcsolatos minden ügyletre, beleértve annak használatát és átruházását is, a szabad, előzetes és tájékozott beleegyezés (FPIC), a szerződések átláthatósága és az információk nyilvánosságra hozatalának elve vonatkozik. A beszállítók nem vehetnek részt a földrablás semmilyen formájában.

1.11 Marginalizált közösségek

A termelés és a természeti erőforrások felhasználása nem járulhat hozzá a marginalizált közösségek erőforrásainak és jövedelemalapjának tönkretételéhez vagy romlásához, például nagy földterületek igénybevételével és a víz vagy más természeti erőforrások kiaknázásával, amelyektől ezek a közösségek függenek.

2. EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG

2.1 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

A beszállítóknak azonosítaniuk, értékelniük és ellenőrizniük kell a munkavállalók potenciális biztonsági veszélyeknek való kitettségét – például elektromos és szerkezeti épséggel, gépekkel, vegyi- vagy mérgező anyagokkal, járművekkel, leesési veszélyekkel, a munkahely elrendezésével vagy a vegyi, biológiai és fizikai veszélyekkel kapcsolatos kitettségét. A beszállítóknak ingyenesen kell biztosítaniuk a jól karbantartott egyéni védőfelszereléseket.

A beszállítóknak biztonságos és egészséges munkakörülményeket kell biztosítaniuk a munkavállalók számára, beleértve a biztonságos ivóvizet, a megfelelő higiéniát, világítást, hőmérsékletet, szellőzést és a nők egészségügyi igényeinek megfelelő létesítményeket.

A munkavállalóknak megfelelő és dokumentált egészségügyi és biztonsági képzésben kell részesülniük anyanyelvükön, és ezt a képzést rendszeresen meg kell ismételni.

2.2 Fizikailag megterhelő munka

A beszállítóknak be kell azonosítaniuk, ki kell értékelniük és ellenőrizniük kell a munkavállalók fizikai megterhelést jelentő feladatokból eredő veszélyeknek való kitettségét, beleértve a kézi anyagmozgatást, a nehéz vagy ismétlődő teheremelés, a hosszan tartó állást és a nagy gyakorisággal ismétlődő vagy erő kifejtést igénylő összeszerelési feladatokat.

2.3 Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések

A beszállítóknak eljárásokat és rendszereket kell bevezetniük a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésére, kezelésére, nyomon követésére és jelentésére, a szükséges orvosi ellátás biztosítására, az esetek kivizsgálására és korrekciós intézkedések végrehajtására az okok megszüntetése és a munkavállalók munkába való visszatérésének megkönnyítése érdekében.

2.4 Vészhelyzeti felkészültség

A beszállítóknak be kell azonosítaniuk és ki kell értékelniük kell a lehetséges vészhelyzeteket és eseményeket, és minimalizálniuk kell azok hatásait a vészhelyzeti intézkedési tervek és eljárások végrehajtásával, beleértve a vészhelyzeti értesítést, a munkavállalók értesítését és az evakuálási eljárásokat, a munkavállalók képzését, a gyakorlatokat, megfelelő tűzérzékelő és tűzoltó berendezéseket, megfelelő menekülési útvonalakat és elsősegélynyújtó létesítményeket.

2.5 A lakhatás feltételei

A beszállító, a munkaerő-közvetítő vagy más társult vállalkozás által a munkavállaló részére biztosított szállásnak tisztának, biztonságosnak, megfelelően szellőztetettnek és szerkezetileg szilárdnak kell lennie. A lakhatásnak elő kell segítenie az alapvető emberi jogok méltóságát azáltal, hogy ivóvízhez, higiénikus ételkészítési lehetőséghez, megfelelő személyes térhez, megfelelő fűtéshez és szellőzéshez, valamint tiszta és jól karbantartott fürdőszobához vagy zuhanyzóhoz való hozzáférést biztosít. Minden épületnek szabad és korlátlan kijárással kell rendelkeznie.

2.6 Egészségügyi és biztonsági kommunikáció

A beszállítóknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók megfelelő munkahelyi egészségügyi és biztonsági tájékoztatást, megfelelő képzést és megfelelő figyelmeztetéseket kapjanak a saját nyelvükön – vagy olyan nyelven, amelyet értenek – minden olyan azonosított munkahelyi veszélyről, amelynek a munkavállalók ki lehetnek téve. A képzésre a munka megkezdése előtt kell sor kerülni, amit később rendszeresen meg is kell ismételni.

A munkavállalókat arra kell ösztönözni, hogy bármilyen megtorlási intézkedés nélkül hívják fel a figyelmet mindennemű egészségügyi és biztonsági potenciális veszélyre.

3. **KÖRNYEZETVÉDELEM**

3.1 Veszélyes anyagok

A beszállítóknak azonosítaniuk, címkézniük és kezelniük kell az emberre vagy a környezetre veszélyt jelentő vegyi anyagokat, hulladékokat és egyéb anyagokat oly módon, hogy az biztosítsa a biztonságos kezelést, szállítást, tárolást, felhasználást, újrahasznosítást, újrafelhasználást vagy ártalmatlanítást. A mezőgazdasági alapanyagokat beszerző beszállítóknak elő kell mozdítaniuk és támogatniuk kell a vegyszerek és műtrágyák csökkentett használatát az ellátási láncukban és a gazdálkodókkal való kapcsolatukban.

3.2 Kibocsátások

A beszállítóknak figyelemmel kell kísérniük, nyomon kell követniük és dokumentálniuk a levegőbe, vízbe, talajba és szennyvízbe történő saját kibocsátásaikat, beleértve a műveletek során keletkező szennyvizet is, hogy azonosítsák azokat a szempontokat, amelyeket ellenőrizni tudnak vagy befolyásolhatnak, és támogatniuk kell a fejlesztési lehetőségeket és a kibocsátás minimalizálását célzó célokat. Minden kimenetet figyelemmel kell kísérni, nyomon kell követni, és dokumentálni kell.

3.3 Üvegházhatású gázok kibocsátása

A beszállítóknak erősen ajánlott, hogy az Orkla társaság számára értékesített termékek karbon lábnyomának felméréseivel tudományosan megalapozott, az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentésére vonatkozó célokat határozzanak meg az 1., 2. és 3. területen.

3.4 Erőforrás-hatékonyság

A beszállítóknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, és célokat kell kitűzniük a természeti erőforrások, például az alapanyagok, az energia vagy a víz felhasználásának minimalizálása érdekében, és stratégiákat kell végrehajtaniuk ezen erőforrások megőrzésére. A teljesítményt figyelemmel kell kísérni, nyomon kell követni és dokumentálni kell.

3.5 Hulladékgyaldálkodás

A beszállítóknak szisztematikus megközelítést kell alkalmazniuk a szilárd hulladék azonosítására, kezelésére, csökkentésére és felelős ártalmatlanítására vagy újrahasznosítására.

3.6 Talajminőség

A beszállítóknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk és célokat kell kitűzniük a talajminőség fenntartása és a tevékenységük talajra gyakorolt hatásának minimalizálása érdekében. A mezőgazdasági alapanyagokat beszerző beszállítóknak helyes mezőgazdasági gyakorlatot kell alkalmazniuk és előmozdítaniuk az ellátási láncukban és a gazdálkodókkal szemben.

3.7 Biológiai sokféleség

A beszállítóknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a biológiai sokféleség megőrzésének biztosítása érdekében saját tevékenységükön és a teljes ellátási láncban belül.

3.8 Erdőirtás nélkül

A vonatkozó anyagok esetében a következő alapelveket kell követni: [Az Orkla erdőirtásmentes politikája](#) és [Az Orkla megújuló palmaolaj-politikája](#)

3.9 Az állatok védelme

Az állati eredetű termékek esetében a teljes értékláncban biztosítani kell a megfelelő állatjólétet. Szükséges betartani [Az Orkla állatjóléti politikáját](#).

4. ÜZLETI INTEGRITÁS ÉS ETIKA

4.1 A beszállítók nem tűrhetik el és küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen a köz- vagy magánszektorban. A beszállítóknak be kell tartaniuk a megvesztegetés, korrupció, csalás és egyéb tiltott üzleti gyakorlatok elleni hatályos törvényeket, és megfelelő eljárásokat kell alkalmazniuk a megvesztegetés megelőzésére a beszállító valamennyi üzleti tevékenysége során. A beszállító sem közvetlenül, sem közvetve nem ajánlhat, ígérhet vagy nyújthat semmilyen jogtalan előnyt, szívességet vagy ösztönzést semmilyen köztisztviselőnek, nemzetközi szervezetnek vagy más harmadik félnek.

4.2 A beszállítók sem közvetlenül, sem közvetve nem ajánlhatnak fel ajándékokat az Orkla társaság alkalmazottainak, az Orkla társaságot képviselő személyeknek vagy az Orkla társasághoz szorosan kapcsolódó személyeknek – kivéve, ha az ajándékok értéke elhanyagolható. A beszállítók soha nem ajánlhatnak fel és nem fogadhatnak el ajándékokat készpénzben vagy készpénzzel egyenértékű pénzeszközben. A vendéglátás, például társadalmi események, étkezések vagy szórakozás mindaddig felajánlható, amíg a munkával kapcsolatos jogos cél fennáll, és a költségek észszerű határokon belül maradnak. Az Orkla társaságot képviselő személy utazási költségeit az Orkla társaság viseli. Vendéglátás, költségtérítés vagy ajándék nem ajánlható fel vagy fogadható el az ajánlattétel, a tárgyalások vagy a szerződések odaítélése során.

4.3 A beszállítóknak az Orkla társaságnak végzett munkájuk során kerülniük kell mindennemű összeférhetetlenséget. Összeférhetetlenség akkor merül fel, ha a beszállító képviselője a beszállító képviselői pozíciója miatt saját személyes érdekeit, illetve barátja vagy rokona érdekeit kívánja előmozdítani. A beszállítók kötelesek minden olyan helyzetet jelenteni, amikor személyes érdekeik és az Orkla társaság érdekei között lehetséges vagy nyilvánvaló összeütközés áll fenn.

4.4 A beszállítók nem vehetnek részt a pénzmosás semmilyen formájában, és intézkedéseket kell bevezetniük a pénzmosás céljából való visszaélések megakadályozására.

4.5 A beszállítóknak be kell tartaniuk a tisztességes kereskedelem, reklámozás és verseny normáit. A beszállító semmilyen körülmények között nem sértheti az általános vagy speciális előírásokat vagy a versenyjogot, például illegális árrogzítással, illegális piacfelosztással vagy más, a vonatkozó versenyjogot sértő gyakorlattal.

4.6 A beszállítóknak megfelelő műszaki és szervezeti intézkedéseket kell bevezetniük annak biztosítására, hogy a személyes adatoknak a beszállító és az Orkla társaság közötti szerződéses kapcsolat keretében történő feldolgozása megfeleljen az alkalmazandó adatvédelmi jogszabályoknak.

5. IRÁNYÍTÁSI ELJÁRÁSOK

5.1 Irányító rendszerek

A beszállítónak támogató intézkedéseket kell hoznia a jelen MK követelményeinek megfelelően, és a MK elveit be kell építenie működésébe. A beszállítóknak azt is tanácsoljuk, hogy megfelelő kockázattudatosági politikákat, kockázatértékeléseket és átvilágítási eljárásokat hajtsanak végre. A beszállítónak lépéseket kell tennie annak biztosítására is, hogy ezeket a követelményeket a saját beszállítóira és alvállalkozóira is alkalmazzzák.

A MK végrehajtása nem statikus, hanem dinamikus folyamat. A beszállítóknak a saját társadalmi, környezetvédelmi, valamint munkahelyi egészségügyi és biztonsági teljesítményük javítása érdekében törekedniük kell a folyamatos fejlődésre, írásbeli teljesítménycélok, célkitűzések és végrehajtási tervek révén.

5.2 Panaszkezelési mechanizmus

A beszállítóknak meg kell teremteniük a munkavállalók számára a panaszok bizalmas bejelentésének lehetőségét, figyelembe véve az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelveinek (UNGP) legjobb gyakorlatokra vonatkozó iránymutatásait, és olyan eljárásokat kell bevezetniük, amelyek biztosítják, hogy a jóhiszeműen aggályokat megfogalmazó munkavállalók védve legyenek a megtorlással szemben. A problémákat időben és tisztelettudó módon kell kezelni, és dokumentálni kell a korrekciós intézkedéseket.

A beszállítóknak törekedniük kell arra, hogy az ilyen ügyekkel foglalkozó panaszbizottságok összetételében a nemek aránya megfelelő legyen.

5.3 Pontosság és nyomon követhetőség

A beszállítóknak kiemelt figyelmet kell szentelniük az átláthatóságra, az ellenőrizhetőségre és a pontosságra, tiszteletben tartva saját titoktartási kötelezettségüket. Minden számviteli információnak helyesnek kell lennie, és a törvényeknek és rendeleteknek megfelelően kell azokat rögzíteni és nyilvántartani.

Amennyiben a beszállító alvállalkozókat vesz igénybe az Orkla társaságnak történő szállításokkal kapcsolatban, úgy az összes gyártási helyhez kötődő információnak elérhetőnek és nyomon követhetőnek kell lennie. Az Orkla társaság kérésére az első szintű beszállítónak tájékoztatnia kell az Orkla társaságot az összes második szintű (és bizonyos esetekben a harmadik szintű) beszállítóról és azok gyártási helyeiről.

A JELEN MAGATARTÁSI KÓDEXNEK VALÓ MEGFELELÉS

Auditálás és nyomon követés

A MK-nak való megfelelés értékelése érdekében az Orkla társaság auditálhatja a beszállítókat és azok termelési helyszíneit. A beszállítónak megfelelő nyilvántartást kell vezetnie a megfelelés bizonyítására, és az Orkla társaság kérésére képesnek kell lennie arra, hogy észszerű tájékoztatást nyújtson. Fenntartjuk a jogot, hogy az Orkla társaság munkatársai vagy független külső auditorok által végzett vizsgálatok alapján ellenőrizzük a szabályoknak való megfelelést. Az Orkla társaság által kijelölt auditoroknak kérésre hozzáférést kell biztosítani a nyilvántartásokhoz és egyéb információkhoz a megfelelés ellenőrzése céljából. A beszállítókat arra is felkérhetjük, hogy végezzék el saját tevékenységük önértékelését a jelen MK alapján.

Az auditokat a nemzetközi szabványok – pl. a SMETA legújabb verziója - módszertanával összhangban kell elvégezni a jelen MK követelményeinek való megfelelés ellenőrzése érdekében. Az audit(ok) típusáról (típusairól) az Orkla társaságnak és a beszállítónak lehetőség szerint előzetesen meg kell állapodnia.

Meg nem felelés és korrekciós intézkedések

Ez a MK azt a szabványt képviseli, amelyet minden beszállítónknak követnie kell az egész értékláncon belül. Ha a beszállító nem teljesíti a jelen MK követelményeit, a szerződő felek nyílt párbeszéd keretében megvitatják a korrekciós intézkedéseket. A beszállítónak mindent meg kell tennie a korrekciós intézkedések mielőbbi végrehajtása érdekében, és minden ilyen intézkedésről tájékoztatnia kell az Orkla társaságot.

Ha bizonyítást nyer, hogy a beszállító nem hajlandó vagy nem képes az Orkla társaság által szükségesnek ítélt korrekciós intézkedések megtételére a jelen MK betartásának biztosítása érdekében, vagy (ii) a beszállító vagy bármely alvállalkozója a jelen MK követelményeinek lényeges vagy ismételt megsértését követi el, az Orkla társaság jogosult a beszállítóval fennálló üzleti kapcsolatot és bármely szerződést felmondani. Az ilyen felmondás az Orkla társaság írásbeli értesítésében meghatározott időponttól hatályos.

Kiértékelés és javítás

Az Orkla társaság elvárja, hogy a beszállítók folyamatosan és rendszeresen kiértékeljék a MK-nak való megfelelést. Azt is elvárjuk a beszállítóktól, hogy szükség esetén javító intézkedéseket hajtsanak végre. Az Orkla társaság folyamatosan kiértékeli és szükség esetén fejleszti saját beszerzési politikáját és eljárásait annak érdekében, hogy megkönnyítse a MK-nak való megfelelést a beszállítók és alvállalkozóik részéről.

Bojkottálás és szankciók

A beszállítók kötelesek betartani az Orkla társasággal való együttműködésükkel kapcsolatos kereskedelmi szankciókat.

Az Orkla társaság nem vásárol olyan országokban, amelyek bojkottálása széles körű nemzetközi konszenzuson alapul. Az Orkla társaság nem folytat tárgyalásokat olyan iparágakkal vagy vállalatokkal, amelyek esetében széles körű konszenzus van a termékek, szolgáltatások vagy vállalatok negatív társadalmi, környezeti vagy etikai hatásai miatt történő bojkottálásáról. Beszállítóinktól elvárjuk, hogy hasonló politikát vezessenek be.

⁶ A beszállítói önértékelés történhet ad hoc módon vagy szisztematikusan az Orkla társaság belső vagy külső rendszerein keresztül, amelyet a beszállító számára legmegfelelőbbnek tartunk. Külső rendszerként szerepelhet a Sedex

1. hivatkozás:

Az ENSZ Globális Megállapodás tíz alapelve

Négy kulcsfontosságú terület:

EMBERI JOGOK – MUNKAÜGYI SZABVÁNYOK – KÖRNYEZETVÉDELEM – KORRUPCIÓ ELLENI KÜZDELEM

2. hivatkozás:

A nemzetközi egyezményekre és nyilatkozatokra való hivatkozások jegyzéke: Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának elfogadása (ENSZ 1948)

Szabad munka választás

29., 105. és 181. számú ILO-egyezmények

Rendes foglalkoztatás

95., 158., 175., 177. és 181. számú ILO-egyezmények

Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog

87., 98., 135. és 154. számú ILO-egyezmények

A gyermekmunka tilalma

ENSZ egyezmény a gyermekek jogairól 138., 182. és 79. számú ILO-egyezmények Az ILO 146. számú ajánlása

Marginalizált közösségek Az ENSZ

Polgári és Politikai Jogok Egyezségokmányának 1. és 2. cikke

A hátrányos megkülönböztetés tilalma

135. és 111. számú ILO-egyezmények Az ENSZ egyezmény a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmáról

Biztonságos és higiénikus munkakörülmények

155. számú ILO-egyezmény Az ILO 164. számú ajánlása

Megfelelő

munkabér 131. számú ILO-egyezmény

A túl hosszú munkaidő tilalma 1. és 14. számú ILO-egyezmény

Durva és embertelen bánásmód

Az ENSZ Polgári és Politikai Jogok Egyezségokmánya, 7. cikk

További információ a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetről (ILO) és az Etikus Kereskedelmi Kezdeményezésről (Ethical Trading Initiative, ETI).

3. hivatkozás:

Az Orkla csoport vállalatainak áttekintése a következő webcímen érhető el: www.orkla.com.