

Útmutató az Etikai kódex (CEP) kitöltéséhez

Az Etikai Kódex (Code of Ethical Purchasing) célja.

A kódex célja, hogy felelősséget tudjunk vállalni a nálunk dolgozókért - ez vonatkozik azokra is, akik termékeket és szolgáltatásokat szállítanak a Vodafone-nak. Ezen felül a kódex feladata biztosítani, hogy minden lehetséges módon együttműködjünk környezetünk megóvása érdekében.

A Beszerzési etikai kódex valójában nem más, mint vállalati értékeink kiterjesztése: egy olyan előírt szint, amelynek teljesítését mindenkitől elvárjuk. A követelmények összhangban állnak a nemzetközi emberi jogi és munkajogi szabványokkal is.

Kitöltési útmutató.

A kódex angol nyelvű excel formátumban tölthető le. Az A oszlopban szereplő kérdésekre a C oszlopban található pontszámok közül (1-5) kell kiválasztani az Önök cégére vonatkozó legmegfelelőbb értéket, majd azt feltüntetni az E oszlopban.

A pirossal jelölt kérdések kiemelkedő jelentőségűek, ezekre az 'igen' vagy 'nem' válaszok megjelölésével lehet válaszolni.

Az Önöket nem érintő kérdéseknél az N/A választ kérjük megadni, ellenkező esetben a rendszer hibás értéket regisztrál.

1.0 Minősítés

1.0.1 Külső minősítés megléte.

(ISO 14001, SA 8000 vagy egyenértékű minősítés elfogadható)

A B oszlopban kiválasztható az Önök vállalatánál meglévő minősítést. Ezt követően a C oszlopban olvasható, hogy milyen kérdéseket kell még megválaszolni a továbbiakban.

1.1 Gyermekmunka

1.1.1 Van a beszállítónak írásos belső szabályozása és megfelelő rendszere annak biztosítására, hogy a törvényes munkavállalási életkor alatt ne alkalmazzon gyermekeket?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
Létező és hatékony írásos szabályozás, preventív eljárások, rendszeres felügyelet, alkalmazottak felvételénél életkor ellenőrzése, eljárások nem megfelelés esetére	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.1.2 Bizonyítható, hogy a beszállítónál a munkavállalási életkornál fiatalabb gyermekek dolgoznak?



1.2 Munkakényszer

1.2.1 Van a beszállítónak írásos belső szabályozása és megfelelő rendszere a munkára való kényszerítés vagy kötelező munkavállalás ellen?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
Létező és hatékony írásos szabályozás, nyugdíjazási eljárások, az alkalmazottak és szerződéses partnerek jogainak tudatosítása, rendszeres felügyelet, letéti okmányt vagy pénzüsszeget nem kérnek, eljárások nem megfelelés esetére, a szabályozások az alvállalkozókra is vonatkoznak.	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.2.2 Bizonyítható, hogy a beszállító vagy alvállalkozói kényszert alkalmaznak a munkavállalóikkal szemben?

1.3 Egészség és biztonság

1.3.1 Van a beszállítónak írásos belső szabályozása és megfelelő rendszere a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozóan?

OSHA18001 minősítés és/vagy az elmúlt év során nem volt munkavédelmi (H&S) elmarasztalás	5
OSHA18001 vagy azzal egyenértékű rendszer működik, beleértve a következőket: a felső vezetés munkavédelmi kötelezettség- és felelősségvállalása, • írásos szabályozás, • megfelelő szellőzés, • szabályozható világítás és hőmérséklet, • megfelelő elsősegély és tűzvédelmi intézkedések, • berendezések biztonságos üzemeltetése, • vegyi anyagok biztonságos felhasználása és tárolása, • védőfelszerelés biztosítása, • tiszta étel- és italrészletek és tisztálkodó helyiségek biztosítása, • ivóvíz, • munkavédelmi tájékoztatás és képzés, • levegőminőség és zajszint felmérések, • munkavédelmi auditok, • problémamarögztetés, • lehetőség alkalmazottak egészségügyi vizsgálatára. A hatékonyság ellenőrzése rendszeresen megtörténik, van éves CSR jelentés.	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.3.2 Elégséges tűzvédelmi intézkedéseket és berendezéseket biztosít a beszállító?

1.3.3 Az alkalmazottak biztonságát szolgáló védőfelszerelés biztosított és könnyen hozzáférhető?

1.4 Gyülekezési szabadság

1.4.1 Rendelkezik a beszállító írásos szabályozással és megfelelő rendszerrel annak biztosítására, hogy alkalmazottai a törvények által biztosított keretek közt szabadon élhessenek az általuk választott szakszervezeti tagság vagy képviselet jogával, illetve kapcsolatban állhassanak egyéb hasonló külső érdekvédelmi szervezettel?

<ul style="list-style-type: none"> • Van írásos szabályozás, • az alkalmazottak és alvállalkozók szabadon dönthetnek a képviseleti szervezeti tagságról, illetve amennyiben az illet törvény korlátozza, ezzel egyenértékű intézkedések vannak érvényben. • Dokumentált eljárás van kidolgozva a képviselő általi hátrányos megkülönböztetés ellen. 	5
Létezik munkavállalói véleménynyilvánításra szolgáló rendszer, és az aktívan hozzájárul az alkalmazottak helyzetének és elégedettségének javításához.	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.5 Hátrányos megkülönböztetés

1.5.1 Rendelkezik a beszállító írásos szabályozással és megfelelő rendszerrel annak biztosítására, hogy az alkalmazottakat és alvállalkozókat semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje, beleértve az etnikai és nemi diszkriminációt is?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik írásos diszkrimináció-ellenes vagy esélyegyenlőségi szabályozás, • illetékes felső vezető kijelölése megtörtént, • nincs hátrányos megkülönböztetés etnikai háttér, bőrszín, nem, nemi beállítottság, vallás, politikai nézetek, nemzetiség, szociális helyzet vagy életkor alapján (sem pedig terhesség vagy fogyatékosság alapján, kivéve, ha munkavédelmi érdekek ezt megkívánják). Dokumentált eljárás van kidolgozva a szabályozás hatékonyságának biztosítására, a munkavállalók diszkrimináció elleni védelmére. • Az intézkedések hatékonyságát rendszeresen felülvizsgálják. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.6 Fegyelmi eljárások

1.6.1 Rendelkezik a beszállító írásos fegyelmi szabályozással és megfelelő rendszerrel, amely biztosítja, hogy az alkalmazottakat és alvállalkozókat ne érje megkülönböztetés?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik írásos fegyelmi szabályozás, • biztosított az alkalmazottak és alvállalkozók védelme bármiféle erőszak, fenyegetés, verbális vagy fizikai zaklatás ellen, • van egyértelműen meghatározott fegyelmi eljárás, • a vezetők megfelelően képzettek e téren , • megfelelő nyilvántartást vezetnek, • az alkalmazottakat/alvállalkozókat nem vonják fegyelmi eljárás alá az 1.5.1 pontban felsorolt indokok alapján, beleértve az egészségi állapotot és a munkahelyi balesetek esetét is. • Adatgyűjtés folyik a szabályozás megsértésének elkerülése érdekében. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.6.2 Alkalmaznak pénzbírságot vagy más pénzbeli büntetést fegyelmi vétségek esetében?

1.6.3 Van-e példa fizikai vagy szóbeli bántalmazásra, fenyegetésre, vagy bármilyen más megfélemlítő módszer alkalmazására?

1.7 Munkaidő

1.7.1 Vezet a beszállító nyilvántartást annak igazolására, hogy alkalmazottai az adott ország törvényeiben előírt munkaidőt teljesítik (nemzeti jogszabály hiányában a nemzetközi heti 48 órás szabvány az iránymutató)?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik a törvényes megfelelést (vagy nemzetközi 48 órát) igazoló nyilvántartás, • Túlóra szigorúan csak önkéntes alapon vállalható, a túlórák számát ellenőrzik • heti legalább 1 szabadnap jár. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
A beszállító nem vezet nyilvántartást annak igazolására, hogy alkalmazottai az adott ország törvényeiben előírt munkaidőt (vagy ennek hiányában a nemzetközi szabvány szerinti heti 48 órát) teljesítik.	1

1.8 Fizetések

1.8.1 Rendelkezik a beszállító megfelelő rendszerrel annak biztosítására, hogy az alkalmazottak és alvállalkozók a szerződéskötést megelőzően megismerjék alkalmazásuk feltételeit, beleértve a fizetési feltételeket is?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik olyan rendszer, amely biztosítja, hogy az alkalmazottak és alvállalkozók a szerződéskötést megelőzően megismerjék alkalmazásuk feltételeit, • rendszeresen rendelkezésükre bocsátják a fizetési kimutatást és az annak alapját képező számításokat a törvényes előírásoknak megfelelően, • a fizetség bizonyíthatóan méltányos, • a kifizetés soha nem késik illetve marad el, • a kifizetés nincs fegyelmi eljárásokhoz kötve. • Az esetleges kölcsönöket méltányos kamattal és feltételekkel bocsátják rendelkezésre. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs olyan rendszer, amely biztosítaná, hogy az alkalmazottak és alvállalkozók a szerződéskötést megelőzően megismerjék alkalmazásuk feltételeit, beleértve a fizetési feltételeket is.	1

1.9 Viselkedési kódex

1.9.1 Rendelkezik a beszállító olyan írásos szabályozással, amely kimondja, hogy a megvesztegetés és a korrupció elítélendő, valamint hogy az alkalmazottak, alvállalkozók és ügynökök nem teljesíthetnek, illetve fogadhatnak el indokolatlan kifizetéseket?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik olyan szabályozás, amely kimondja, hogy a megvesztegetés/korrupció megengedhetetlen, • a viselkedési kódex teljesítését rendszeresen felügyelik, • létezik ajándékozási szabályozás, amely nem tesz lehetővé indokolatlanul költséges és/vagy gyakori ajándékozást. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
Nincs ilyen szabályozás	1

1.10 Környezetvédelem

1.10.1 Rendelkezik a beszállító hivatalos környezetvédelmi szabályozással és megfelelő rendszerrel annak biztosítására, hogy üzleti tevékenysége a lehető legkevesebb környezeti kárt okozza?

Minősített példamutató rendszer megléte ,ISO 14001 tanúsítvány	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik olyan szabályozás és rendszer, amely korlátozza a környezetre gyakorolt káros hatásokat, • a vezetőség támogatással és felelősségvállalással mutat példát, • a környezeti hatások korlátozásával kapcsolatosan folyamatos fejlesztési célkitűzések vannak kijelölve • Dokumentált és hatékony környezetvédelmi irányítási eljárás van érvényben, • a vezetés illetve a műszaki és szervezeti ellenőrzés odafigyel a környezeti hatások minimalizálására, különös tekintettel a káros kibocsátásokra. • A környezeti hatásokat mérik és ellenőrzik. • Az alkalmazottak és alvállalkozók környezettudatosak és megfelelően képzettek. • A környezeti hatások minimalizálására irányuló innovatív fejlesztések támogatása. • A veszélyes anyagok tárolása és ártalmatlanítása a legmodernebb technológiával történik. Lehetőség szerint aktívan részt vesznek az újrahasznosításban. • A szabályozás hatékonyságát rendszeresen felülvizsgálják, és erről jelentést készítenek. • Megfelelő WEEE & RoHS (elektronikai hulladék és veszélyes anyagok) eljárások vannak érvényben, amelyek kellőképpen hatékonyak a törvényekben előírt határidők betartásához. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
A beszállító nem rendelkezik hivatalos környezetvédelmi szabályozással, amely üzleti tevékenységeinek környezeti hatásaival foglalkozik.	1

1.11 Lakásviszonyok

1.11.1 Létezik a beszállító vállalatánál kijelölt felső vezető, aki a vállalat által rendelkezésre bocsátott lakásokban élő alkalmazottak biztonságáért és egészségvédelméért felelős?

Minősített példamutató rendszer megléte vagy Lakást nem biztosítanak.	5
<ul style="list-style-type: none"> • Létezik kijelölt felső vezető, • a lakásban megfelelően szabályozható a szellőzés, hőmérséklet és világítás, • szükséges esetben a nemek illetve családok elkülönítése megoldható. • Tiszta helyiségek rendelkezésre állnak, többek között tisztálkodásra, ételkészítésre és vízvételre. • Megfelelő egészség- és biztonságvédelmi felszerelések és utasítások állnak rendelkezésre, különös tekintettel a tüzmelőzésre. • Rendszeres felülvizsgálatokat végeznek a lehetséges veszélyforrások megszüntetése érdekében. • Az elszállásolt alkalmazottak szabadon hozzáférhetnek a lakóegységhez. 	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
A beszállító nem jelölt ki az alkalmazottak lakóhelyi egészségéért és biztonságáért felelős felső vezetőt.	1



1.11.2 A beszállító biztosítja a lakók számára a megfelelő tűzvédelmi intézkedéseket és berendezéseket, beleértve az általános és specifikus egészség- és biztonságvédelmi tájékoztatást is?

1.12 Végrehajtás

1.12.1 Rendelkezik a beszállító dokumentált eljárással a beszerzési etikai kódex követelményeinek betartására saját beszállítói és alvállalkozói felé?

Minősített példamutató rendszer megléte	5
<ul style="list-style-type: none">• A beszállító kockázatalapú megközelítést alkalmaz az alvállalkozó beszállítók CSR-minősítésére.• Dokumentált eljárások vannak érvényben az etikus beszerzési elvek betartására. Biztosítják a megfelelő képzést.• Az alvállalkozók megfelelését rendszeresen ellenőrzik.• A beszállítói lánc megfeleléséről éves jelentés készül.	4
A fenti követelmények 80%-ának megléte	3
A fenti követelmények 40%-ának megléte	2
A beszállító nem rendelkezik dokumentált eljárással a beszerzési etikai kódex követelményeinek betartására saját beszállítói és alvállalkozói felé.	1