



A Vodafone beszerzési etikai kódexe

A Vodafone a világ egyik legnagyobb mobil távközlési szolgáltató vállalatoként jelentős szerepet játszik az emberek életminőségének javításában.

Tudjuk, hogy vállalatunk körültekintő és felelős vezetése fontos feladatunk, ezért születtek meg azok az általunk fontosnak tartott értékek és üzleti alapelvek, amelyek tevékenységeinket és az általuk érintett valamennyi szereplővel, többek között beszállítóinkkal folytatott kommunikációt irányítják a világ minden táján.

Üzleti alapelveinkben is megfogalmazódik elkötelezettségünk, hogy "előmozdítsuk üzleti alapelveink üzletfeleink és beszállítóink általi betartását."

Az alábbi beszerzési etikai kódex szorosan összefügg üzleti alapelveinkkel, és célja a munkahelyi biztonság és esélyegyenlőség, illetve a környezetvédelmi és társadalmi ügyek felelős kezelésének előmozdítása a Vodafone beszállítói körében.

A kódex kidolgozásánál figyelembe vettük dolgozóink, beszállítóink, befektetőink, és a nonprofit szektor véleményét. A kódex azokat az elvárásokat tartalmazza, amelyeket idővel szeretnénk teljesülni látni a Vodafone-nál és beszállítóinál.

A folyamatos fejlesztés elve a kódexben tárgyalt valamennyi szempontra vonatkozik.

A kódex bevezetésére vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően a Vodafone az első beszállítói szinten követeli meg a kódex elfogadását és a megfelelést biztosító megerősítő nyilatkozatot.

A Vodafone a beszállítókkal együttműködve törekszik a kódex előírásainak bevezetésére, ami magában foglalhat közösen elvégzett auditokat és a teljesítmény értékelését célzó helyszíni szemléket is.

A kódex bevezetéséről és betartásáról a Vodafone nyilvános jelentést készít.

A Vodafone igyekszik valamennyi beszállítót arra ösztönözni, hogy a kódex rendelkezéseit vállalatuk illetve saját beszállítói láncuk egészében alkalmazzák.

A KÓDEX ALKALMAZÁSA

Tulajdonjogok

- A beszerzési etikai kódex a Vodafone Global Supply Chain Management igazgatójának tulajdona, akinek feladata jelentést tenni a Csoport Működési Felülvizsgálati Bizottságának a kódex alkalmazásáról.
- A Global Supply Chain Management igazgatója, illetve a helyi vállalatok beszállítói láncainak vezetői felelősséggel tartoznak a kódex alkalmazásáért.



Kommunikáció

- A Vodafone mind külső, mind belső érdekcsoportjai felé kommunikálja és népszerűsíti a Beszerzési Etikai Kódexet.
- A beszállítókat ösztönözzük, hogy ésszerű keretek közt támogassák a kódex alkalmazását alvállalkozóik és beszállítóik körében.

Képzés és a kódex rendelkezéseinek tudatosítása

A Vodafone és beszállítói gondoskodnak róla, hogy minden érintett érintett személy megfelelő képzést és utasításokat kapjon a kódex alkalmazásával kapcsolatban.

Alkalmazás

- Azok a beszállítók, akik alkalmazzák a kódexet, felelősséget vállalnak a működésük szerinti országban érvényes jogszabályi előírások, szabályozások és szabványok betartására.
- A kódex alkalmazásának célja a munkahelyi biztonság és esélyegyenlőség, illetve a környezetvédelmi és társadalmi ügyek felelős kezelése a Vodafone beszállítói láncban.
- A beszállítóktól írásbeli megerősítést kérünk a kódex, vagy más hasonló beszerzési szabványok alkalmazására vonatkozóan (például Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code, Social Accountability International's SA 8000, vagy Chartered Institute of Purchasing and Supply Ethical Business Practices in Purchasing and Supply).
- A Vodafone a beszállítókkal együttműködve törekszik a kódex előírásainak alkalmazására. Ez magában foglalhat közösen elvégzett auditokat¹ és a kódexszel kapcsolatos teljesítmény értékelését célzó helyszíni szemléket is
- A beszállítóktól elvárjuk, hogy a Vodafone számára ésszerű keretek közt hozzáférést biztosítsanak valamennyi információhoz és helyszínhez, amelyekre a kódex teljesítésével kapcsolatos értékelések elvégzéséhez szükség van, valamint hogy tegyenek meg minden tőlük telhetőt annak érdekében, hogy ezt saját beszállítóik is megengedjék.

Helyesbítő tevékenység

- A beszállítóktól elvárjuk, hogy feltárják azokat a folyamatokat, amelyek nem érik el a kódex által elvárt szintet, és gondoskodjanak a szükséges módosításokról.
- A beszállítók haladéktalanul tájékoztatják a Vodafone-t a kódex előírásainak megszegéséről, és a helyesbítő intézkedések elvégzésének menetéről.
- Ha a kódex előírásai tartósan és jelentős mértékben sérülnek, a Vodafone fontolóra veszi az üzleti kapcsolat megszakítását az érintett beszállítóval.

Monitoring és jelentések

- A Vodafone Vállalati Felelősség és Beszerzési csoportjai kockázat-alapú² módszer alkalmazásával kísérik figyelemmel a kódex előírásainak betartását a beszállítók körében, és a fejleményekről a Vodafone éves Vállalati Társadalmi Felelősség jelentésében számolnak be.

¹ Az audit ideális esetben a Vodafone és a beszállító együttműködésében valósul meg, melynek során sor kerülhet az iparág vagy a nonprofit szektorban működő illetékes szervezet egy képviselőjének bevonására is.

- A Vodafone és beszállítói minden tőlük telhetőt megtesznek, hogy alkalmazottaik és egyéb érdekcsoportjaik bizalmas jellegű bejelentést tehessenek a kódex előírásainak általuk tapasztalt vélt vagy valós megszegéséről.

BESZERZÉSI ETIKAI KÓDEX

1. Gyermekmunka

- Nem alkalmazható a jogszabályban előírt munkavállalási korhatárnál fiatalabb dolgozó.³
- Gyermek (18 éven aluli személyek) nem végezhetnek veszélyes, vagy személyes fejlődésüket hátrányosan érintő munkát.⁴⁴
- Ha gyermekkorú személyt alkalmaznak, a gyermek érdeke minden körülmények között elsőbbséget élvez.
- Támogatni, illetve kezdeményezni kell olyan irányelveket és programokat, melyek a gyermekmunka felderített eseteinek áldozatait támogatják.

2. Kényszermunka

- Nem alkalmazható kényszerű, kötött vagy kötelező jellegű munka – az alkalmazottak a megfelelő felmondási idő teljesítése mellett szabadon felmondhatják munkaviszonyukat. Az alkalmazottaktól a munkaadó nem követelheti pénzüsszegek vagy személyes azonosító iratok letétbe helyezését.

3. Egészségvédelem és biztonság

- Minden alkalmazott egészséges és biztonságos körülmények között dolgozik, amelyek megfelelnek a nemzetközi szabványoknak illetve országos előírásoknak. Ilyen feltételek elsősorban a tiszta tisztálkodó helyiségek, ivóvíz, valamint megfelelő esetben biztonságos ételtárolók biztosítása. .
- Ha a munkaadó szállást biztosít, a szállás tiszta, biztonságos, és az alkalmazottak alapvető igényeinek megfelelő kell, hogy legyen.
- Minden alkalmazott részesül megfelelő egészségvédelmi és biztonsági tájékoztatásban, illetve képzésben.

4. Gyülekezési szabadság

- A vonatkozó jogszabályok által jóváhagyott mértékben, az alkalmazottak szabadon dönthetnek szakszervezeti vagy hasonló külső érdekvédelmi szervezeti tagságukról.

5. Megkülönböztetés

- A hátrányos megkülönböztetés⁵⁵, beleértve a nemzetiségi vagy nemi alapú megkülönböztetést is, tilos.

6. Fegyelmi eljárások

- Az alkalmazottakkal szemben tiszteletet kell tanúsítani. Tilos a fizikai vagy verbális zaklatás illetve bármiféle fenyegetés vagy megalázás.

² A Vodafone a beszállítói lánc azon elemeire koncentrál, ahol a legnagyobb esélyt látja a kódex alkalmazásának elmaradására, és ahol a rendelkezésre álló erőforrások felhasználásával arányosan a legtöbb fejlődés érhető el.

³ Az alsó korhatár az iskolaköteles életkor vége, de legalább 15 év (illetve legalább 14 év olyan országokban, ahol nem elég fejlett az oktatási rendszer).

⁴ A személyes fejlődés részét képezi a gyermek egészsége, fizikai, mentális, lelki, erkölcsi illetve szociális fejlődése.

⁵ A diszkrimináció jelentkezhet faj, bőrszín, nem, nemi beállítottság, vallás, politikai nézetek, nemzetiség, társadalmi helyzet, állampolgárság, rokkantság, életkor vagy szakszervezeti tagság alapján történő megkülönböztetés formájában.



7. Munkaidő

- Az alkalmazottak munkaidejének hossza megfelel a helyi jogszabályoknak, és nem indokolatlanul hosszú.⁶

8. Fizetés

- Az alkalmazottak ismerik alkalmazásuk feltételeit, és arányos és igazságos fizetésük kiszámításának alapelveit és feltételeit⁷.

9. Egyéni magaviselet

- A vállalat nem tolerálja a megvesztegetést, beleértve az alkalmazottak vagy szervezetek számára vagy részéről elhangzó, tisztességtelen fizetésre irányuló ajánlatokat.

10. Környezet

- Megfelelő eljárások állnak rendelkezésre a kimerülő erőforrások (energia, víz, nyersanyagok) hatékony felhasználásának ösztönzésére.
- A környezetre káros kibocsátások minimalizálására megfelelő irányítási, működési és technikai ellenőrző intézkedéseket tesznek.
- Megfelelő intézkedésekkel igyekeznek javítani a végfogyasztó által használt termékek és igénybe vett szolgáltatások környezeti hatását.
- Támogatják a környezetvédelmi vagy társadalmi előnyökkel járó termékek és szolgáltatások fejlesztését.

HIVATKOZÁSOK

A Vodafone beszerzési etikai kódexe az alábbi nemzetközi szabványokon alapul:

- Az ENSZ Emberi Jogi Nyilatkozata: [United Nations Universal Declaration of Human Rights](#).
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: [Conventions of the International Labour Organisation](#).
- Az ENSZ Gyermekjogi Egyezménye: [United Nations Convention on the Rights of the Child](#).

Hivatkozunk továbbá az alábbiakra:

- Nemzetközi társadalmi felelősségvállalási szabványok: Social Accountability International's SA 8000 Standard
- Etikai kereskedelmi kezdeményezés: Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code
- Az ENSZ előírás-tervezete a nemzetközi vállalatok és egyéb üzleti vállalkozások felelősségi körébe tartozó emberi jogi kérdésekről: UN Draft Norms of Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights (2003)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkaügyi szabványai közül (International Labour Organisation Conventions on Labour Standards) az alábbi előírásokat vettük figyelembe a kódex készítésénél:

- Convention 1 (Elfogadható munkaidő)
- Convention 29 (Kényszermunka és munkakényszer)
- Conventions 87, 98, and [135](#) (Gyülekezési szabadság)
- Convention [111](#) (Diszkrimináció)
- Convention [138](#) (Alsó korhatár)
- Convention [135](#) & Recommendation [143](#) (Munkavállalók képviselőinek gyűlése)

⁶ Figyelembe kell venni az elvégzendő munka jellegét, valamint az érintett országban és az érintett munkakörben elfogadható munkaidőt.

⁷ Figyelembe kell venni az elvégzendő munka jellegét, az elvégzett munka piaci értékét, valamint az érintett ország jogszabályaiban előírt minimálbéreket.



- Convention [155](#) Article 19 (Egészségvédelmi és biztonsági képzés)

MEGHATÁROZÁSOK

Gyermek: 18 évnél fiatalabb személy, az ENSZ gyermekjogi egyezménye 1. bekezdésének meghatározása szerint.

Személyes fejlődés: az ENSZ gyermekjogi egyezményének 32. cikkében meghatározott folyamat.
