

Etikai Magatartás Kódex

1. Cél és Alkalmazási Kör

Az AM Production Korlátolt Felelősségű Társaság (8000 Székesfehérvár, Kamilla utca 3, adószám: 26123280-2-07, cégjegyzékszám: 07-09028231, röviden: szervezet) küldetésének tekinti az emberi jogok és értékek legmagasabb szintű tiszteletben tartását, az emberi méltóság megőrzését és megfelelő munka körülmények biztosítását minden munkavállalójának.

Ez az etikai magatartás kódex célja, hogy meghatározza azokat az alapelveket és irányelveket, amelyek irányt adnak a szervezetünk minden tagjának a munkája és a viselkedése során.

A kódex minden munkatársra, vezetőre és alvállalkozóra vonatkozik.

2. Alapvető Értékek

A szervezet minden tagjának kötelessége az alábbi értékek tiszteletben tartása:

- **Integritás:** Minden tevékenységünkben és döntésünkben őszinték és átláthatók vagyunk.
- **Tisztelet:** Mindenkit egyenlő bánásmódban részesítünk, függetlenül nemtől, vallástól, faji vagy etnikai hovatartozástól.
- **Felelősség:** A tetteinkért vállaljuk a felelősséget, és tudatában vagyunk azok következményeinek.
- **Etikus magatartás:** Mindig a törvényeknek, szabályoknak és etikai normáknak megfelelően cselekszünk.

2.1 Szakmai Magatartás

- **Törvények és Szabályozások Betartása:** Minden alkalmazott köteles betartani az ország hatályos törvényeit és szabályait.
- **Szakmai Kiválóság:** Az alkalmazottak kötelesek folyamatosan fejleszteni szakmai tudásukat és készségeiket.
- **Összeférhetetlenség Elkerülése:** Az alkalmazottak kerülnek az olyan helyzeteket, amelyekben saját érdekeik ellentétbe kerülhetnek a szervezet érdekeivel.

2.2 Tisztelet és Egyenlő Bánásmód

- **Diszkrimináció Tiltalma:** Minden munkatársat egyenlő bánásmódban kell részesíteni, diszkrimináció mentesen.
- **Zaklatás és Megfélemlítés Elleni Védelem:** A szervezet nulla toleranciát alkalmaz a zaklatás és megfélemlítés bármilyen formája ellen, beleértve a szexuális, verbális és fizikai zaklatást is.
- **Munkahelyi Biztonság:** Minden dolgozónak joga van egy biztonságos és egészséges munkakörnyezethez.

2.3 Titoktartás és Információkezelés

- **Bizalmas Információk Védelme:** Az alkalmazottak kötelesek bizalmasan kezelni minden szervezeti, üzleti és személyes információt, amelyet a munkájuk során megszerznek.
- **Adatvédelem:** A szervezet elkötelezett az adatvédelmi jogszabályok betartása mellett, és biztosítja az egyének személyes adatainak védelmét.

2.4 Fenntarthatóság és Társadalmi Felelősségvállalás

- **Környezetvédelem:** Minden alkalmazott köteles figyelembe venni a környezeti hatásokat a tevékenysége során, és törekedni a fenntarthatóságra.
- **Közösségi Szerepvállalás:** A szervezet fontosnak tartja a közösségi és társadalmi szerepvállalást, beleértve a jótekonysági és önkéntes tevékenységek támogatását.

2.5 Jelentési Kötelezettségek

- **Visszaélések Jelentése:** Minden alkalmazott köteles jelenteni bármilyen etikai vagy jogi szabálytalanságot, amellyel kapcsolatba kerül.
- **Védelmi Intézkedések:** Azok az alkalmazottak, akik jóhiszeműen jelentik a visszaéléseket, védelmet élveznek a retorzióval szemben.

2.6 Következmények

Az etikai magatartás kódex megsértése súlyos következményeket vonhat maga után, beleértve a figyelmeztetést, fegyelmi intézkedéseket, vagy akár a munkaviszony megszüntetését is.

3. Alap okmányok

3.1 ENSZ Emberi Jogok Egyezségokmánya

Az ENSZ Emberi Jogok Egyezségokmánya (más néven **Nemzetközi Emberi Jogi Egyezmények**) két fontos dokumentumból áll:

- **Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR)**
- **Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICESCR)**

3.2 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normái

A **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)** által meghatározott alapvető munkaügyi normák célja a tisztességes munkafeltételek biztosítása. Az ILO nyolc alapvető egyezménye foglalkozik az alábbi kérdésekkel:

1. **Kényszermunka tilalma** (ILO Egyezmény 29. és 105.)
2. **Gyermekmunka tilalma** (ILO Egyezmény 138. és 182.)
3. **Diszkrimináció tilalma** a foglalkoztatás és munkavégzés során (ILO Egyezmény 100. és 111.)
4. **Szakszervezeti jogok és kollektív tárgyalások szabadsága** (ILO Egyezmény 87. és 98.)

3.3 Az üzleti és emberi jogok tekintetében irányadó ENSZ-alapelvek

Az ENSZ Üzleti és Emberi Jogok irányadó alapelvei (**UN Guiding Principles on Business and Human Rights**) három fő pillérré épülnek:

1. **Az államok kötelessége, hogy védjék az emberi jogokat:** Az államok feladata biztosítani, hogy az emberi jogok védelmét garantálják az országukban működő vállalatok tevékenysége során.
2. **A vállalatok felelőssége, hogy tiszteletben tartsák az emberi jogokat:** A vállalatoknak mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy az emberi jogokkal összhangban működjenek, beleértve a visszaélések elkerülését és a megfelelő hatásvizsgálatok elvégzését.
3. **Hozzáférés a jogorvoslatokhoz:** Az áldozatoknak hatékony jogorvoslati lehetőségeket kell biztosítani, amennyiben az emberi jogokat megsértették.

3.4 A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (CEDAW)

A **Nők Elleni Diszkrimináció Felszámolásáról Szóló Egyezmény (CEDAW)** célja a nők egyenlő jogainak biztosítása és a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése a társadalom minden területén, beleértve a munkavállalást, oktatást, egészségügyet és családi életet. Az egyezmény előírja, hogy minden szervezet és vállalat:

- **Kötelezettséget vállaljon a nők elleni diszkrimináció felszámolására**, ideértve a bérezés, előléptetés, szakmai fejlődés és munkakörülmények terén fennálló egyenlőtlenségeket.
- **Támogassa a nők részvételét és előmenetelét** a munkahelyen és a közéletben.
- **Védje a nőket a zaklatástól és erőszaktól** a munkahelyen és egyéb helyeken.
- Biztosítson **egyenlő hozzáférést** a munkahelyi juttatásokhoz és az egészségügyi szolgáltatásokhoz, beleértve a szülési és gyermekgondozási szabadságot.

3.5 A gyermekek jogairól szóló egyezmény (CRC)

A **Gyermekjogi Egyezmény (CRC)** az ENSZ egyik legfontosabb dokumentuma, amely a gyermekek jogainak védelmét szabályozza. A szervezeteknek kiemelt figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy a gyermekek jogai ne sérüljenek sem közvetlenül, sem közvetetten. Az állásfoglalásban szereplő felelősségvállalás tartalmazhatja:

- **A gyermekmunka teljes tilalmát** minden tevékenységben, összhangban az ILO és CRC előírásaival.
- A gyermekekhez kapcsolódó üzleti tevékenységek során **figyelembe kell venni a gyermekek jólétére gyakorolt hatásokat**, például termékek gyártása, marketingje vagy szolgáltatások nyújtása esetén.
- **Támogatni kell a gyermekek fejlődését és oktatását**, és biztosítani, hogy a vállalati tevékenységek vagy beszállítói láncok ne akadályozzák a gyermekek hozzáférést az oktatáshoz és egészségügyi ellátáshoz.
- Olyan intézkedéseket kell bevezetni, amelyek megakadályozzák a gyermekek kizsákmányolását vagy bármilyen formában való kihasználását, beleértve a kereskedelmi célú szexuális kizsákmányolást vagy kényszermunkát.
- Zéró tolerancia a nők elleni hátrányos megkülönböztetéssel és zaklatással szemben, különösen a munkahelyen.
- Az egyenlő bérezés és karrierlehetőségek biztosítása a nők és férfiak számára, beleértve a családbarát munkahelyek kialakítását.
- A gyermekmunka tilalma minden szinten, beleértve a beszállítói láncok átvizsgálását és az olyan beszállítókkal való kapcsolatok megszüntetését, akik megszegik ezt az elvet.
- Az emberi jogi hatásvizsgálatok bevezetése és fenntartása a nők és gyermekek jogainak védelme érdekében.

4. Alapelvek

4.1 A gyermekek védelme és a gyerekmunkával szembeni védelem

Ez a terület az ENSZ Gyermekjogi Egyezménye és az ILO gyerekmunkával kapcsolatos normái alapján szabályozza, hogy minden gyermeknek jogában áll a tanuláshoz és a fejlődéshez, és védelmet kell nyújtani számukra a kizsákmányoló munka ellen.

A szervezetünk elkötelezett a gyermekek védelmében és elutasítjuk a gyermek munka minden formáját.

4.2 Kényszermunka, modern rabszolgaság és emberkereskedelem

A kényszermunka és a modern rabszolgaság elleni küzdelem az ILO Egyezmények és az ENSZ emberkereskedelemre vonatkozó jegyzőkönyvei alapján történik. Kötelességünk felügyelni és megakadályozni a kényszermunka vagy modern rabszolgaság bármilyen formáját a tevékenységeinkben, valamint biztosítani, hogy az emberi méltóságot tiszteletben tartsák.

4.3 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

Az ILO munkahelyi biztonsággal kapcsolatos normái biztosítják, hogy minden munkavállalónak joga legyen egy biztonságos és egészséges munkakörnyezethez. A szervezetünk biztosítja a megfelelő védőintézkedéseket, munkaeszközöket és képzéseket, hogy a munkavállalók testi épsége ne kerüljön veszélybe.

4.4 Az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyaláshoz való jog

A dolgozók egyesüléshez és kollektív tárgyalásokhoz való jogát az ILO alapvető egyezményei védik. Minden munkavállalónak jogában áll csatlakozni vagy létrehozni szakszervezeteket, és a munkaadókkal tárgyalni a munkakörülményekről, fizetésekről és juttatásokról.

4.5 Kirekesztés és zaklatás, illetve sokszínűség és befogadás

A munkahelyi zaklatás és kirekesztés tilos. Olyan környezetet biztosítunk a munkavállalóink részére, ahol a sokszínűség és befogadás elvárás, és ahol a munkavállalók egyenlő bánásmódban részesülnek faji, nemi, vallási, vagy bármilyen más alapon történő megkülönböztetés nélkül.

4.6 Megfelelő létminimum

Gondoskodunk arról, hogy minden munkavállalónknak biztosítva legyen a megfelelő létminimum. Ez magában foglalja a tisztességes fizetést, amely lehetővé teszi az alapvető szükségletek kielégítését, mint a lakhatás, ételmezés, egészségügyi ellátás és oktatás.

4.7 Bármilyen káros talajváltozás, vízszennyezés vagy levegőszennyezés okozása, káros zajkibocsátás, valamint túlzott vízfelhasználás tilalma

A környezetvédelmi normák és szabályok (például az **ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok**) biztosítják, hogy a vállalatok környezeti hatásai minimálisak legyenek. A talaj, víz és levegő szennyezésének megakadályozása, valamint a túlzott vízfelhasználás kerülése alapvető fontosságú a fenntartható fejlődés érdekében. Folyamatosan fejlesztjük a gyártási technológiáinkat és keressük az új beszerzési forrásokat a környezeti terhelésünk csökkentése érdekében.

7.8 Jogellenes kilakoltatás, illetve földterületek, erdők vagy víztestek jogosulatlan birtokba vétele

Az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelvei szerint a tiszteletben kell tartjuk a közösségek földhöz való jogait. A jogosulatlan birtokba vétel, kilakoltatás vagy a helyi közösségek megélhetésének megzavarása tiltott.

7.9 Az olyan magán vagy nyilvános biztonsági szervek felvételének vagy alkalmazásának tilalma, amelyek zavart okozhatnak az utasítások vagy felügyelet hiánya miatt

Biztosítjuk, hogy a biztonsági szolgálatokat megfelelő felügyelet alatt tartásuk, hogy azok ne éljenek vissza hatalmukkal és ne veszélyeztessék az emberi jogokat. Az ENSZ Alapelvek szerint a biztonsági szervek működését átláthatóan és a jogi normáknak megfelelően kell irányítani.

7.10 Jogszerűen létrehozott jogosultságok és pozíciók védelme

Kötelességünknek érezzük megvédeni a dolgozók és a helyi közösségek jogait, például tulajdonjogokat vagy szerződéses jogosultságokat.

7.11 Higany használata a Minamata Egyezmény előírásainak megfelelően

A **Minamata Egyezmény** célja, hogy szabályozza és csökkentse a higany használatát, előállítását és ártalmatlanítását, hogy a higany használata ne okozzon környezeti és egészségügyi károkat.

Folyamatosan törekszünk higanymentes technológiák alkalmazására és fejlesztésére.

7.12 Tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok előállítása és használata a Stockholmi Egyezmény előírásainak megfelelően

A **Stockholmi Egyezmény** célja a tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok (POP-k) ellenőrzése, mivel ezek hosszú távon károsak az emberi egészségre és a környezetre.

Folyamatosan minimalizáljuk az ilyen anyagok felhasználását.

7.13 Veszélyes hulladékanyagok kezelése, exportálása és importálása a Bázeli Egyezmény előírásainak megfelelően

A **Bázeli Egyezmény** célja a veszélyes hulladékok biztonságos kezelése, exportálása és importálása. A hulladék kezelési rendszereink biztosítják, hogy a veszélyes anyagok kezelése ne veszélyeztesse az embereket és a környezetet.

8. Vállalásaink

8.1 Nők jogainak védelme

Elkötelezzük magunkat a nők elleni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolása mellett.

Vállaljuk, hogy minden tevékenységünk során biztosítjuk a nők egyenlő bánásmódját, és támogatjuk a nők teljeskörű részvételét a munka világában és a társadalomban.

8.2 Gyermek jogainak tiszteletben tartása

Kiemelt figyelmet fordítunk a gyermekek jogainak védelmére, és minden szükséges intézkedést megteszünk annak érdekében, hogy tevékenységünk során ne forduljon elő gyerekmunkával kapcsolatos visszaélés.

Támogatjuk a gyermekek egészséges fejlődéséhez szükséges környezet biztosítását.

8.3 Romák és kisebbségi csoportok védelme

Elköteleztünk vagyunk a romák és más nemzeti, etnikai, vallási vagy nyelvi kisebbséghez tartozó személyek megkülönböztetésmentes bánásmódja mellett.

Célunk a kisebbségek esélyegyenlőségének előmozdítása és a diszkrimináció minden formájának kiküszöbölése.

8.4 Rendkívüli szegénység elleni küzdelem

Elismerjük a rendkívüli szegénységben élők jogait, és biztosítjuk, hogy tevékenységünk hozzájáruljon ezen emberek helyzetének javításához.

Támogatjuk az esélyegyenlőséghez, oktatáshoz, egészségügyi ellátáshoz és munkához való hozzáférést, és fellépünk a marginalizációval szemben.

Érvénybe helyezve: Székesfehérvár, 2024.09.12

AM Production Kft.

Varga Bernadett, ügyvezető