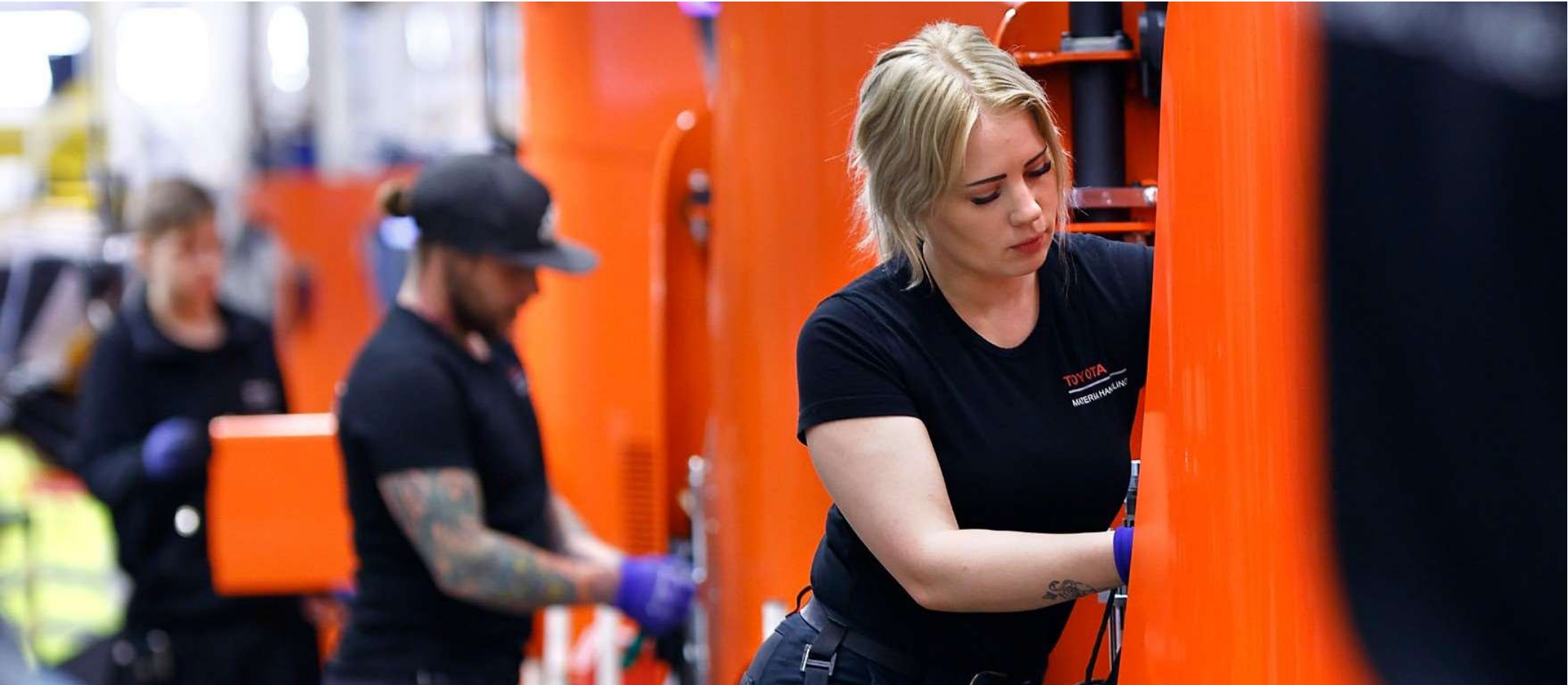


Szállítói magatartási kódex

Toyota Material Handling Europe



TOYOTA

MATERIAL HANDLING

Tartalom

- 3 | [Szállítói magatartási kódex](#)

- 4 | [Munkaügy és emberijogok](#)
- 6 | [Egészség, biztonság és jólét 8](#) |
[Környezetvédelem](#)
- 10 | [Etika](#)
- 12 | [Vezetői kötelezettségvállalás](#)
- 13 | [Fogalomtár](#)
- 15 | [Hivatkozások](#)



Szállítói magatartási kódex

A Toyota Material Handling Europe (TMHE) elkötelezett amellett, hogy az anyagmozgatási megoldásokat kereső ügyfelek első számú partnere legyen. Ezt úgy érjük el, hogy magas minőségű, innovatív termékeket, szolgáltatásokat és hozzáadott értéket képviselő megoldásokat kínálunk, miközben az erőforrásokat fenntartható, társadalmilag és környezeti szempontból felelős módon használjuk fel.

Annak érdekében, hogy bizalmat és bizonyosságot építsünk, és hogy megmutassuk a fenntartható fejlődés iránti elkötelezettségünket a működésünk teljes értékláncában, beleértve a Szállítóinkat is, minden Szállítónkat arra kérjük, hogy fogadja el a Szállítói magatartási kódexünket.

A Szállítói magatartási kódex meghatározza a TMHE minden Szállítójától elvárt minimumszabályokat. A TMHE elvárja a Szállítóktól, hogy a saját működési körükben az alvállalkozóikra és az al-Szállítóikra is alkalmazzák ezeket a minimumszabályokat.

Továbbá elvárt, hogy a Szállítók mindig törekedjenek arra, hogy megfeleljenek mind a nemzetközi, mind az iparági legjobb gyakorlatoknak.



Természetesen elvárás, hogy a Szállítók tartsák be az összes törvényt, szabályt és előírást azokban az országokban, ahol a tevékenységüket végzik.

A TMHE elvárja a Szállítói magatartási kódexnek való megfelelést, de elismeri, hogy ezen alapelvek elfogadása nem statikus, hanem dinamikus folyamat, és arra ösztönzi a Szállítókat, hogy a küldetésünket a folyamatos fejlődésre való törekvéssel keresztül támogassák.

Az alapelvekre irányuló munka és fejlődés bemutatásához és kommunikálásához a Szállítónak rendelkeznie kell a szükséges belső eszközökkel (pl. mérési eljárások, eszközök és mutatók).

A TMHE vagy a TMHE által megbízott harmadik fél felülvizsgálatot vagy helyszíni auditokat végezhet, hogy értékelje a Szállító helyzetét és az alapelvek felé tett előrelépését.

A TMHE minden, Szállítói kapcsolatokkal rendelkező alkalmazottjának meg kell győződnie arról, hogy a Szállítói magatartási kódexet a Szállítók jól ismerik és megértik.

Munkaügy és emberi jogok

A Szállítóknek biztosítaniuk kell a munkavállalók emberi jogait, és a nemzetközi közösség által elfogadott méltósággal és tisztelettel kell bánniuk velük.

Diszkrimináció tilalma

A Szállítók nem alkalmazhatnak megkülönböztetést egyetlen munkavállalóval szemben sem faj, bőrszín, életkor, nem, gender identitás, nemi identitás, szexuális irányultság, etnikai hovatartozás, fogyatékoság, vallás, politikai hovatartozás, szakszervezeti tagság, nemzeti származás vagy családi állapot alapján a felvételi és foglalkoztatási gyakorlatukban, például az állásra való jelentkezés, előléptetés, jutalmazás, képzéshez való hozzáférés, munkakörök, bérek, juttatások, fegyelmezés és felmondás során.

Ezen túlmenően a Szállítók nem kötelezhetik a munkavállalókat vagy potenciális munkavállalókat olyan orvosi vizsgálatok elvégzésére, amelyek diszkriminatív módon felhasználhatók (például terhességi, HIV-teszt stb.), kivéve, ha azt az alkalmazandó törvények vagy rendeletek előírják, vagy ha az a munkahelyi biztonság érdekében szükséges.

Tisztességes bánásmód

A Szállítók elkötelezik magukat a zaklatástól és diszkriminációtól mentes munkahely iránt.

A Szállítók nem fenyegethetik a munkavállalókat, és nem vethetik alá őket durva vagy embertelen bánásmódnak, beleértve, de nem kizárólagosan a szexuális zaklatást, a mentális és fizikai kényszerítést és a szóbeli bántalmazást.

Kényszerszermunka és emberkereskedelem megelőzése

A Szállítók nem kereskedhetnek emberekkel, és nem alkalmazhatják a rabszolgamunka, kényszerszermunka, kötött munka, tanoncmunka vagy börtönmunka semmilyen formáját. Ide tartozik a személyek szállítása, rejtégetése, toborzása, átadása vagy átvétele fenyegetés, erőszak, kényszerítés, emberrablás, csalás vagy kifizetés útján bármely, egy másik személy felett ellenőrzést gyakorló személynek kizsákmányolás céljából. Minden munkavégzésnek önkéntesnek kell lennie, és a munkavállaló szabadon elhagyhatja a munkahelyét vagy ésszerű felmondási idővel felmondhatja a munkaviszonyát.

A kényszerszermunka, a kötött munka vagy börtönmunka minden lehetséges vagy megerősített esetét haladéktalanul jelenteni kell a TMHE-nek. A munkavállalóktól nem lehet megkövetelni, hogy a foglalkoztatás feltételeiként adják át a kormány által kiállított személyazonosító okmányt, útlevelet vagy munkavállalási engedélyt.

Fiatalkorúak munkavégzésének megelőzése

A gyermekmunka szigorúan tilos. A Szállítók csak olyan munkavállalókat alkalmazhatnak, akik legalább 15 évesek, vagy a vonatkozó törvényes alsó korhatárt betöltötték, attól függően, hogy melyik a magasabb. A szállítókknak be kell szerezniük minden alkalmazottjuk születési dátumát jogszerűen igazoló dokumentumokat.

Minden ilyen adatról nyilvántartást kell vezetni. Ez a Szállítói magatartási kódex nem tiltja a 138. számú, a minimális életkorról szóló ILO-egyezmény 6. cikkével összhangban lévő, törvényes munkahelyi gyakornoki programokban való részvételt, illetve a 138. számú, a minimális életkorról szóló ILO-egyezmény 7. cikkével összhangban lévő könnyű munkát.

Fiatalkorú munkavállalók

Meg kell határozni és támogatni kell a fiatal munkavállalók munkalehetőségeit. Az ILO 138. számú, a minimális életkorról szóló egyezményével összhangban a Szállítók alkalmazhatnak olyan fiatalkorúakat, akik idősebbek a foglalkoztatásra vonatkozó törvényes alsó korhatárnál, de fiatalabbak 18 évesnél, feltéve, hogy nem végeznek olyan munkát, amely veszélyeztetheti az egészségüket, biztonságukat vagy erkölcsüket. A gyermekek - akár fiatal munkavállalóként, akár szakképzésben részt vevő személyként - nem végezhetnek veszélyes munkát vagy éjszakai munkát.

Toborzási és foglalkoztatási gyakorlatok

A munkaerő-felvételi, foglalkoztatási vagy megszüntetési folyamatokkal kapcsolatos díjak és költségek nem terhelhetik a munkavállalókat. A munkavállalóktól nem kérhetnek letétet. A munkaerő-felvétellel kapcsolatos írásos rutin van érvényben, amely a következőkre vonatkozó szabályokat tartalmazza: az életkor ellenőrzése, a jelöltek átvilágítása és kiválasztása, valamint az összes munkaerő-közvetítő alkalmazása.

A munkavállalók a munkába állás vagy a bevezető képzés megkezdése előtt írásos munkaszerződést vagy azzal egyenértékű dokumentumot írnak alá, attól függően, hogy melyik következik be előbb. A munkavállalók megkapják a szerződés egy példányát, és aláírás előtt megértik annak feltételeit. A foglalkoztatási feltételek jelentős módosításához a munkavállaló írásban járul hozzá. Nulla óras szerződéseket nem alkalmaznak.

A diszkriminációra, az üzleti etikára, a fegyelmi intézkedésekre, valamint az alkohol- és kábítószer-használatra vonatkozó szabályokat írásba foglalják, végrehajtják és közlik a munkavállalókkal. A fegyelmi intézkedések nem foglalják magukban szellemi vagy fizikai kényszer alkalmazását, beleértve a testi fenytést, az erőszakkal való fenyegetést, a nyilvános figyelmeztetést vagy büntetést, a pénzbírságot vagy a szerződéses juttatások megvonását. A munkavállaló szabadon kérhetnek segítséget, és joguk van fellebbezni a fegyelmi határozatok ellen.

Egyesülési szabadság

A Szállítók tiszteletben tartják a munkavállalók azon jogát, hogy szabadon egyesüljenek, munkavállalói szervezeteket alakítsanak és csatlakozzanak az általuk választott munkavállalói szervezetekhez, képviselőket kérjenek, és kollektív tárgyalásokat folytassanak az alkalmazandó törvények és rendeletek által megengedett módon és azokkal összhangban. Ezeket a jogokat megkülönböztetéstől, erőszaktól vagy zaklatástól való félelem nélkül gyakorolhatják, legyen az fizikai vagy pszichológiai.

A Szállítók az alkalmazandó törvényekkel és rendeletekkel összhangban védekeznek a munkavállalói szervezetek létrehozását, működését vagy irányítását érintő beavatkozások ellen.

Munkaidő

A vészhelyzetek vagy szokatlan helyzetek kivételével a heti munkaidő 60 órára korlátozódik, beleértve a túlórákat is, és a munkavállalóknak hétnaponta legalább egy szabadnapot kell biztosítani. A munkavállalóknak minden 4,5 munkaóra után legalább egy 30 perces szünetet kell tartaniuk, kivéve, ha a munkavállalói érkekképvisellel írásban másképp állapodtak meg. Minden túlórának önkéntesnek kell lennie, és a túlórákat megtagadó munkavállalókat nem szabad büntetni.

A munkahetek semmilyen körülmények között nem haladhatják meg az alkalmazandó törvények és rendeletek által megengedett maximális időtartamot. Bizonyos, az alkalmazandó jogszabályokban pontosan meghatározott körülmények között azonban a túlórák rövid időre kötelezők lehetnek, ha a munkavállalók érkekképvisellete adott esetben erről megállapodott.

Bérek és juttatások

A Szállítók minden alkalmazottjuknak legalább az alkalmazandó törvények és rendeletek által előírt minimálbért fizetik, és biztosítják az összes törvényileg előírt juttatást.

A bérek kifizetése a szerződéses feltételeknek megfelelően, időben és legalább havonta történik. A munkavállalók a kapott munkabért tükröző, a teljes bérre, juttatásokra és levonásokra vonatkozó információkat tartalmazó fizetési jegyzéket kapnak. A munkavállalók számára érthetőek a bérekszámolásokon szereplő információk.

A rendes munkaidőre járó díjazáson felül a túlórákért a munkavállalóknak a vonatkozó törvények és rendeletek által előírt többletdíjjal kell díjazni a túlórákat. A Szállítók nem alkalmazhatnak levonásokat a munkabérből fegyelmi intézkedésként. A Szállítóknak a vonatkozó törvényekkel és rendeletekkel összhangban lévő szabadidőt, szabadságot és ünnepnapokat kell biztosítaniuk. A Szállítóknak átlátható és megbízható rendszert kell fenntartaniuk a munkaórák és a bérek nyilvántartására, valamint időben ki kell fizetniük a munkavállalókat, és egyértelműen közölniük kell, hogy milyen alapon fizetik ki a munkavállalókat.

A munkavállalóknak kompenzálni kell a szokásos munkavégzési helytől távol végzett munkából eredő megélhetési többletköltségeket.

A 18 év feletti szakképzésben részt vevő gyakornokok a képzés során végzett munkájukért díjazásban részesülnek, és a képzésnek az oktatásukhoz kell kapcsolódnia.

A Szállítóknak balesetbiztosítást kell kötniük minden munkavállalóra. A biztosítás fedezi a munkával kapcsolatos, maradandó rokkantságot vagy halált okozó sérülések és betegségek orvosi kezelését.

Az egyenruhát, amennyiben szükséges, megfelelő mennyiségben és ingyenesen kell biztosítani. Az egyenruha tisztításáért és/vagy karbantartásáért nem lehet levonásokat eszközölni.



Egészség, biztonság és jólét

A TMHE elismeri, hogy a magas morál fenntartása és az innovatív termékek előállítása érdekében elengedhetetlen megfelelő egészségügyi és biztonsági irányítási gyakorlatok beépítése az üzleti tevékenység minden aspektusába.
A Szállítók kötelezik magukat arra, hogy biztonságos munkakörülményeket és egészséges munkakörnyezetet teremtenek valamennyi alkalmazottjuk számára.

Munkahelyi sérülések megelőzése

A munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat, beleértve a jóléthez és az ergonómiához kapcsolódó kockázatokat is, fel kell mérni, és intézkedéseket kell hozni azok mérséklésére.

A munkavállalók nem lehetnek súlyos munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatoknak kitéve. A veszélyes munkával kapcsolatos kockázatok minimalizálása érdekében biztonságos munkavégzési rutinokat kell alkalmazni.

A munkával kapcsolatos haláleseteket haladéktalanul jelenteni kell a TMHE-nek és a helyi jogszabályok által előírt bármely más hatóságnak.

A fizikai veszélyeket lehetőség szerint ki kell küszöbölni. Ahol a fizikai veszélyek nem küszöbölhetők ki, a Szállítóknak megfelelő műszaki kontrollokat kell biztosítaniuk, mint például fizikai védelmet, reteszleéseket és korlátokat. Amennyiben a megfelelő műszaki kontroll nem lehetséges, a Szállítóknak megfelelő adminisztratív ellenőrzéseket, például biztonságos munkavégzési eljárásokat kell bevezetniük. A Szállítók létesítményeiben minden esetben biztosítani kell a megfelelő egyéni védőfelszerelést. A felszerelésnek biztonságosnak kell lennie, és biztonságos körülmények között kell használni. Az egyéni védőeszközöknek és a védőruházatnak tisztának, ingyenesnek, működőképesnek és az azonosított kockázatnak megfelelőnek kell lennie. A figyelmeztető tábláknak és a biztonsági információknak láthatónak kell lenniük. A munkavállalókat nem lehet fegyelmezni biztonsági aggályok felvetése miatt, és jogukban áll megtorlástól való félelem nélkül visszautasítani a nem biztonságos munkakörülményeket, amíg a vezetőség megfelelően foglalkozik az aggályaikkal.

Vegyí anyagok kezelése és a vegyi anyagoknak való kitettség megelőzése

A vegyi anyagokat úgy kell megvásárolni, tárolni, szállítani, kezelni és felhasználni, hogy az védje a munkavállalók egészségét és biztonságát, valamint a környezetet.

A Szállítóknak azonosítaniuk, értékelniük és ellenőrizniük kell a munkavállalók veszélyes vegyi, biológiai és fizikai anyagoknak való kitettségét. A Szállítóknak lehetőség szerint ki kell küszöbölniük a vegyi veszélyeket. Ahol a vegyi veszélyek nem küszöbölhetők ki, a szállítóknak megfelelő műszaki kontrollokat, például zárt rendszereket és szellőztetést kell biztosítaniuk.

Amennyiben a megfelelő műszaki kontroll nem lehetséges, a Szállítóknak megfelelő adminisztratív ellenőrzéseket, például biztonságos munkavégzési eljárásokat kell bevezetniük. A Szállítóknak minden esetben biztosítaniuk kell a munkavállalók számára a megfelelő egyéni védőfelszerelést.

Vészhelyzetek megelőzése, felkészültség és reagálás

A Szállítóknak meg kell előzniük, azonosítaniuk és értékelniük kell a vészhelyzeteket és eseményeket, és vészhelyzeti tervek és reagálási eljárások végrehajtásával minimalizálniuk kell azok hatásait, beleértve a vészhelyzeti bejelentést, a munkavállalók értesítését és evakuálási eljárásokat, a képzést és a gyakorlatokat, a megfelelő elsősegélynyújtási eszközöket, a megfelelő tűzérzékelő és tűzoltó berendezéseket, a megfelelő kijáratokat és a helyreállítási terveket.

Kiürítési gyakorlatokat kell végezni az evakuálási folyamat tesztelésére és a fejlesztések szükségességének megállapítására. A gyakorlatok gyakoriságát a foglalkozási kockázatoknak megfelelően határozzák meg.

A gyakorlatokon a lehető legtöbb munkavállalónak részt kell vennie. A kiürítési gyakorlatokról nyilvántartást vezetnek.

A független kiürítési riasztónak minden munkavállaló számára hallhatónak és/vagy láthatónak kell lennie. Lehetővé kell tenni a riasztás kézi aktiválását, és a riasztógomboknak jól láthatónak és jelzettnek kell lenniük. A vészhelyzeti kiürítési útvonalak és kijáratok mindenkor biztosítják a gyors és biztonságos kiürítést.

A munkavállalóknak ismerniük kell a vészhelyzetek kezelését, és a feladataik elvégzése előtt ismerniük kell a munkakörükkel kapcsolatos kockázatokat. A munkavállalóknak olyan képzésben vagy egyéb kompetencia-fejlesztő tevékenységekben kell részesülniük, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy a feladataikat ellássák.

Az elsősegélynyújtásban és tűzoltásban képzett munkavállalóknak a teljes munkaidőben a foglalkozási kockázatnak megfelelő számban kell rendelkezésre állniuk. Az elsősegélynyújtó és tűzoltó felszerelések típusa, mennyisége és helye megfelel a foglalkozási kockázatoknak. A berendezések mindig működőképesek.

Munkavédelmi eljárások és rendszerek

A Szállítóknak eljárásokat és rendszereket kell létrehozniuk a munkahelyi balesetek és megbetegedések kezelésére, nyomon követésére és jelentésére. Ezek az eljárások és rendszerek ösztönzik a munkavállalók bejelentését, osztályozzák és nyilvántartják a sérülések és megbetegedések eseteit, kivizsgálják az eseteket és korrekciós intézkedéseket hajtanak végre az okok megszüntetése, a szükséges orvosi ellátás biztosítása és a munkavállalók munkába való visszatérésének megkönnyítése érdekében. A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos baleseteket és balesetközeli eseteket jelentik, elemzik, nyomon követik és intézkednek.

A balesetekről és balesetközeli esetekről nyilvántartást kell vezetni. A biztonsági kockázatokat folyamatosan jelentik, elemzik, nyomon követik és intézkednek.

Ergonómia

A Szállítóknak azonosítaniuk, értékelniük, ellenőrizniük és csökkenteniük kell a munkavállalók fizikai igénybevételét jelentő feladatoknak vagy környezetnek való kitettségét, beleértve a kézi anyagmozgatást, a nehéz dolgok emelését, a hosszan tartó állást/ülést, a nagymértékben ismétlődő vagy erőltetett összeszerelési feladatokat, a hangos zajt és a rossz fényviszonyokat.

Munkakörülmények

A munkakörnyezetnek tisztának, higiénikusnak és jól karbantartottnak kell lennie, és megfelelő megvilágítással, szellőzéssel és szükség esetén fűtéssel kell rendelkeznie. A munkavállalók számára étkezési és pihenőhelyeknek rendelkezésre kell állniuk, azok nem jelenthetnek veszélyt, és arányosnak kell lenniük a munkavállalók létszámával. A mosdóknak ingyenesnek, higiénikusnak, munkaidőben hozzáférhetőnek, alapvető felszerelésekkel ellátottnak és a munkavállalók létszámával arányosnak kell lennie.

Szállás és étkezés

A munkavállalók számára ingyenesen tiszta illemhelyet, korlátlan mennyiségű, ingyenesen fogyasztható ivóvizet (a munkaterülettől észszerű távolságon belül), higiénikus ételkészítési, tárolási és étkezési lehetőségeket kell biztosítani. A Szállítók által a munkavállalók számára biztosított szálláshelyeknek tisztának és biztonságosnak kell lenniük, és megfelelő vészkijáratot, megfelelő fűtést és szellőzést, észszerű személyes teret, valamint észszerű be- és kilépési jogosultságokat kell biztosítaniuk.

Épület- és villamossági biztonság

Az épületeket úgy tervezik, építik, karbantartják és módosítják, hogy biztosítsák a szerkezeti integritást. Az elektromos vezetékek, világító- és gázkészülékek megfelelően vannak felszerelve és karbantartva.

Egészségügyi és biztonsági kommunikáció

A biztonságos munkakörnyezet elősegítése érdekében a Szállítók megfelelő munkahelyi egészségügyi és biztonsági tájékoztatást és képzést nyújtanak a munkavállalóknak, beleértve az írásos egészségügyi és biztonsági információkat és figyelmeztetéseket a munkavállalók elsődleges nyelvén. A Szállítóknak a munkavállalók elsődleges nyelvén ki kell függeszteniük a munkahelyen használt veszélyes vagy mérgező anyagok anyagbiztonsági adatlapjait, és megfelelően ki kell képezniük azokat a munkavállalókat, akik a munkahelyen ilyen anyagokkal kapcsolatba kerülnek. A képzésről nyilvántartást kell vezetni, amely tartalmazza a résztvevők nevét, a képzés időpontját és a képzés tartalmának áttekintését.

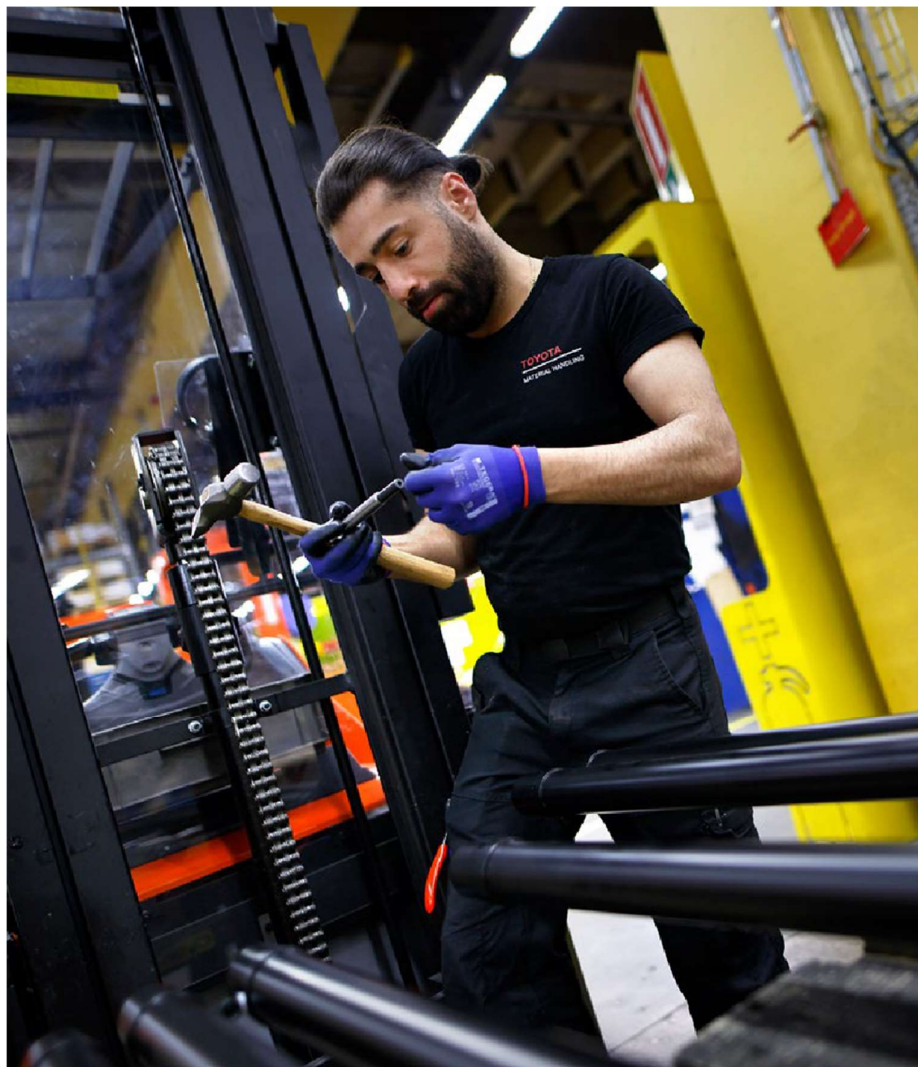
Munkavállalói egészségügyi és biztonsági bizottságok

A Szállítókat arra ösztönzik, hogy munkavállalói egészségvédelmi és biztonsági bizottságokat kezdeményezzenek és támogassanak a folyamatos egészségvédelmi és biztonsági oktatás fokozása, valamint a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdésekkel kapcsolatos véleménynyilvánításának ösztönzése érdekében.



Környezetvédelem

A TMHE-nél a környezetvédelmi megfontolások az üzleti gyakorlat szerves részét képezik. A Szállítóknak vállalniuk kell, hogy csökkentik a tervezésük, gyártási folyamataik és hulladékkibocsátásuk környezeti hatását.



Aggályos anyagok kezelése és korlátozások

A Szállítóknak be kell tartaniuk minden olyan vonatkozó törvényt és rendeletet, mint például a REACH és a RoHS, amelyek tiltják vagy korlátozzák bizonyos anyagok használatát vagy kezelését. A biztonságos kezelés, szállítás, tárolás, újrahasznosítás, újrahasználat és ártalmatlanítás biztosítása érdekében a Szállítóknak azonosítaniuk, kezelniük és listázniuk kell a TMHE egyes szervezeti egységei által előírtak szerint a potenciálisan veszélyes anyagokat (az ilyen anyagok jelenlétét az előírt válaszyomtatványon kell jelteni), és meg kell felelniük a tervezésre, gyártásra, újrahasznosításra és ártalmatlanításra vonatkozó címkézési törvényeknek és előírásoknak.

Hulladékgazdálkodás

A Szállítók a vonatkozó törvények és előírások szerint kezelik és ártalmatlanítják a működés során keletkező veszélyes és nem veszélyes hulladékokat. A hulladékot úgy kell tárolni, kezelni, szállítani és ártalmatlanítani, hogy az védje a munkavállalók egészségét és biztonságát, valamint a környezetet. A telephelyen nem lehet hulladékot lerakni. A veszélyes és nem veszélyes hulladékokat elkülönítve tárolják. A hulladékot nem szabad a helyszínen elégetni, kivéve, ha az energia kinyerése céljából történik. Kérésre nyilvántartást kell vezetni arról, hogy ki hogyan, hol és mennyi hulladékot kezel. Meg kell határozni és meg kell valósítani a hulladékok visszautasításának, csökkentésének, újrafelhasználásának és újrahasznosításának lehetőségeit.

Vízgazdálkodás

Információknak kell rendelkezésre állniuk arról, hogy milyen típusú bejövő vizet használnak, és hogyan, hol és ki kezeli a szennyvizet. A Szállítóknak a műveletek során keletkező szennyvizet a kibocsátás előtt a vonatkozó törvények és rendeletek által előírtaknak megfelelően nyomon kell követniük, ellenőrizniük és kezelniük kell. A Szállítóknak megfelelő óvintézkedéseket kell tenniük annak érdekében, hogy megakadályozzák a létesítményeikből származó csapadékvíz szennyeződését.

Légkibocsátások kezelése

A Szállítóknak a kibocsátás előtt a vonatkozó törvények és rendeletek előírásai szerint jellemezniük, nyomon kell követniük, ellenőrizniük és kezelniük kell az illékony szerves vegyületek, maró anyagok, részecskék, ózonlebontó vegyi anyagok és az égés melléktermékeinek levegőbe történő kibocsátását.

Talajszennyezés

A Szállítóknak biztosítaniuk kell a talajszennyezésre vonatkozó hatályos törvények és rendeletek betartását. A jelenlegi vagy korábbi tevékenységekből eredő talajszennyezés kockázatát meg kell vizsgálni, értékelni kell, és intézkedni kell.

A környezeti kockázatokat és hatásokat azonosítják és értékelik, hogy megtalálják a környezetvédelmi teljesítmény javításának módjait. A környezetjavítási terveket 12 havonta végre kell hajtani, felül kell vizsgálni és aktualizálni kell. A Szállítóknak meg kell vizsgálniuk és fel kell mérniük a helyszínen végzett korábbi vagy folyamatban lévő tevékenységek miatti talajszennyezés lehetséges kockázatait.

Környezetvédelmi engedélyek és jelentéstétel

A Szállítóknak be kell szerezniük, fenn kell tartaniuk és naprakészen kell tartaniuk az összes szükséges környezetvédelmi engedélyt (például a kibocsátások nyomon követése) és nyilvántartást, és be kell tartaniuk az ilyen engedélyek működési és jelentéstételi követelményeit.

Szennyezés-megelőzés és erőforrás-csökkentés

Nem lehet súlyos szennyezés. A súlyos környezetszennyezés minden esetét haladéktalanul jelenteni kell a TMHE-nek és a jogszabályokban előírt bármely más hatóságnak. A környezeti panaszokat nyilvántartásba kell venni és el kell járni velük kapcsolatban.

A Szállítóknak törekedniük kell a szennyvíz, a szilárd hulladék és a levegőbe történő kibocsátások csökkentésére vagy megszüntetésére, beleértve az energiával kapcsolatos közvetett levegőbe történő kibocsátásokat és az árucikkben található, aggodalomra okot adó anyagokat is, megfelelő takarékosági intézkedések bevezetésével a gyártási, karbantartási és létesítményi folyamatokban, valamint anyagok újrahasznosításával, újrafelhasználásával vagy helyettesítésével. A jelenlegi energiaforrások ismertek és a megújuló energiaforrásokra való áttérés lehetőségei azonosítottak.

A TMHE elismeri, hogy a magas morál fenntartása és az innovatív termékek előállításának érdekében elengedhetetlen a megfelelő egészségügyi és biztonsági irányítási gyakorlatok beépítése az üzleti tevékenység minden aspektusába. A Szállítók kötelezik magukat arra, hogy biztonságos munkakörülményeket és egészséges munkakörnyezetet teremtenek valamennyi alkalmazottjuk számára.

Energiahatékonyság

A Szállítóknak törekedniük kell az energia hatékonyabb felhasználására és az energiapazarlás elkerülésére. A TMHE arra ösztönzi a Szállítókat, hogy tűzzenek ki energiahatékonysági célokat, és kövessék nyomon a teljesítmény- és energiafogyasztást, fogadjanak el gazdálkodási gyakorlatokat, kapcsolják ki a nem szükséges berendezéseket, és lehetőség szerint csökkentsék az energiafogyasztást. Az ISO 50001 tanúsítványok hozzájárulnak a Szállítók pozitív értékeléséhez, de nem kötelezőek.

A Szállítóknak proaktívan támogatniuk kell a TMHE-t az energiahatékony termékek és megoldások fejlesztésében és a TMHE-termékek szén-dioxid-kibocsátásának csökkentésében.

A közvetett anyagszállítóknak proaktív módon energiahatékonyabb termékeket és megoldásokat kell kínálniuk a TMHE számára, hogy a TMHE csökkenthesse energiafogyasztását és szén-dioxid-kibocsátását. Az energiahatékonyság a minőség, az ár és a szállítási határidő mellett egyre inkább kiválasztási szempont lesz.

Természetvédelem és biológiai sokféleség

Magas természetvédelmi értékű területeken nem folytatható üzleti tevékenység, kivéve, ha a terület a TMHE által elismert rendszer szerint tanúsított.

A közösségek földhasználati jogai

Az egyén, az őslakosok és a helyi közösségek földhöz és tulajdonhoz fűződő jogait és tulajdonjogát tiszteletben kell tartani. A földterületekkel vagy ingatlanokkal kapcsolatos minden tárgyalásnak, beleértve a használatot és az átruházást is, a szabad, előzetes és tájékozott beleegyezés, a szerződés átláthatósága és a nyilvánosságra hozatal elvét kell követnie. A TMHE kérésére a Szállítóknak igazolniuk kell a földterület használatára vonatkozó törvényes jogot.

Etika

A Szállítóknak a munkavállalókkal, Szállítókkal és ügyfelekkel való kapcsolattartás során a legmagasabb etikai normák betartása mellett kell elkötelezniük magukat.



Üzleti tisztesség

A Szállítók nem sérthetik meg a korrupcióellenes nemzetközi egyezményeket, valamint azon országok alkalmazandó korrupcióellenes törvényeit és rendeleteit, amelyekben tevékenykednek, és nem vehetnek részt a korrupcióban, zsarolás vagy sikkasztás semmilyen formájában.

A Szállítóknak tisztességes üzleti normákat kell betartaniuk a reklámozás, az értékesítés és a verseny terén. A Szállítóknak jó üzleti gyakorlatot és magas etikai színvonalat kell fenntartaniuk, mindenképp a Szállítói magatartási kódexnek megfelelően. Biztosítani kell a bizalmat és az átláthatóságot a TMHE-csoport üzleti tevékenységével szemben. Törvénytárgyalásra, okirat-hamisításra, megtévesztésre vagy korrupcióra irányuló kísérleteket nem fogadunk el. A Szállítóktól elvárjuk, hogy kerüljék az olyan összeférhetlenségeket, amelyek veszélyeztethetik a Szállító hitelességét a TMHE Csoporton belül vagy más külső felek bizalmát a TMHE Csoportban. Ilyen összeférhetlenségre példa lehet egy olyan egyesületben való tagság, amelynek alapértékei ellentétesek a TMHE-csoport értékeivel.

Ásványi anyagok beszerzése

A TMHE kerüli a(z) OECD meghatározása és listája szerint) konfliktus által érintett és magas kockázatú területekről származó magas kockázatú ásványi anyagok, mint például az ón, a tantál, a volfrám, az arany (3TG) és a kobalt beszerzését. A Szállítóknak a teljes ellátási láncukban kellő gondossággal kell ellenőrizniük a termékeikben található ásványi anyagok forrását, és kérésre rendelkezésre kell bocsátaniuk intézkedéseiket.

Ajándékok és vendéglátás

A Szállítótól elvárjuk, hogy ne adjanak vagy fogadjanak el tisztességtelen vagy tisztességtelen díjazásnak tekinthető előnyöket annak érdekében, hogy üzletet szerezzenek, tartsanak meg vagy irányítsanak, vagy hogy bármilyen más tisztességtelen előnyt biztosítsanak a Szállítónak a TMHE-vel folytatott üzleti tevékenysége során.

Ilyen nem megfelelő juttatások (kenőpénz stb.) lehetnek a készpénz, tárgyak, kirándulások, extravagáns étkezések vagy más jellegű szolgáltatások.

A juttatásnak meg kell felelnie a következő követelményeknek:

- A juttatást a helyi törvényeknek, rendeleteknek és szabályzatoknak meg kell engednie.
- A juttatásnak egyértelmű és törvényes üzleti céllal kell rendelkeznie.
- Nem adható jogtalan előnyért cserébe.
- A juttatás jellegének, értékének és gyakoriságának meg kell felelnie annak az alkalomnak, amikor azt nyújtják.
- A juttatást átlátható módon kell nyújtani.

Információk közzététele

A Szállítónak pontosan rögzíteniük kell és közzé kell tenniük az üzleti tevékenységükre, struktúrájukra, pénzügyi helyzetükre és teljesítményükre vonatkozó információkat az alkalmazandó törvényeknek és rendeleteknek, valamint az iparági gyakorlatnak megfelelően.

Bejelentők védelme és névtelen panaszok

A Szállítóknak a helyi törvényekkel és rendeletekkel összhangban a munkavállalók számára panasztételi mechanizmust kell biztosítaniuk a munkahelyi panaszok és a megfelelőség megsértésének bejelentésére. Biztosítani kell a bejelentők védelmét és bizalmas kezelését, és tilos a megtorlás.

Közösségi elkötelezettség

A Szállítókat arra ösztönözzük, hogy a társadalmi és gazdasági fejlődés elősegítése érdekében vonják be a közösséget, és járuljanak hozzá azon közösségek fenntarthatóságához, amelyekben működnek.

Adatvédelem, szellemi tulajdon és titoktartás

Az adatvédelmi jogokat és a szellemi tulajdonjogokat tiszteletben kell tartani. A Szállítók csak megfelelően használhatják fel a bizalmas információkat. A Szállítóknak megfelelő intézkedéseket kell bevezetniük és fenntartaniuk a bizalmas információk és személyes adatok bizalmas jellegének, integritásának és rendelkezésre állásának védelme érdekében. A technológia és a know-how átadásának a szellemi tulajdonjogok védelmét biztosító módon kell történnie.



Vezetői elkötelezettség

A Szállítóknak olyan irányítási rendszert kell elfogadniuk vagy létrehozniuk, amelynek célja a jelen Szállítói magatartási kódexnek, valamint az alkalmazandó törvényeknek és rendeleteknek való megfelelés biztosítása, a kapcsolódó működési kockázatok azonosítása és mérséklése, valamint a folyamatos fejlődés elősegítése. Az ISO 14001, az ISO 9001, az ISO 45001 és az EMAS hasznos források lehetnek. A vezetői kötelezettségvállalásnak a következő elemeket kell tartalmaznia:

Vállalati nyilatkozat

A vállalati társadalmi és környezeti felelősségvállalásról szóló nyilatkozat, amely megerősíti a Szállító elkötelezettségét a megfelelés és a folyamatos fejlesztés iránt, és amelyet a Szállító valamennyi telephelyén ki kell függeszteni az elsődleges helyi nyelven.

A Toyota csatlakozott az ENSZ Race to Zero elnevezésű kezdeményezéséhez, amelynek célja, hogy az EU Fit for 55 programjával összhangban az 1. és 2. körbe tartozó kibocsátásokat nullára, a 3. körbe tartozó kibocsátásokat pedig legalább 55%-kal csökkentse. A vállalat 100%-ban megújuló villamos energiára állt át, és az ISO 50001 szabványt minden egységre kiterjeszti. A vállalat tíz éve az EU OSHA partnere a munkahelyi egészségvédelem és biztonság előmozdítása érdekében, és a munkahelyi halálesetekkel kapcsolatos zéró jövőkép megvalósítására törekszik.

Vezetői elszámoltathatóság és felelősség

Világosan meghatározott vállalati képviselők felelősek a Szállító irányítási rendszerei végrehajtásának biztosításáért és állapotának rendszeres felülvizsgálatáért.

- **Kockázattértékelés és -kezelés**
 - Folyamat a működéssel kapcsolatos környezeti, egészségügyi és biztonsági, üzleti etikai, munkaügyi, emberi jogi és jogi megfelelési kockázatok azonosítására; az egyes kockázatok relatív jelentőségének meghatározására; valamint az azonosított kockázatok mérséklésére megfelelő eljárások és ellenőrzések végrehajtására.

- **Teljesítménycélok a végrehajtási tervekkel és intézkedésekkel együtt**
 - Írásba foglalt szabályok, teljesítménycélok, célkitűzések és végrehajtási tervek, beleértve a Szállító teljesítményének rendszeres értékelését e célkitűzésekhez képest.
- **Auditok és értékelések**
 - Rendszeres értékelések annak biztosítására, hogy a Szállító, annak alvállalkozói és a következő szintű Szállítók megfeleljenek a vonatkozó törvényeknek és előírásoknak.

Dokumentáció és nyilvántartás

A Szállítóknak folyamatokkal kell rendelkezniük az alkalmazandó törvények és rendeletek, valamint a jelen Szállítói magatartási kódex által előírt további követelmények azonosítására, nyomon követésére és megértésére. A Szállítóknak nyilvántartásokat kell beszerezniük, vezetniük és tárolniuk a jogszabályi megfelelés és a jelen Szállítói magatartási kódexnek való megfelelés biztosítása érdekében, megfelelő titoktartási intézkedésekkel a magánélet védelme érdekében.

Képzés és kommunikáció

A Szállítóknak rendelkezniük kell olyan programokkal, amelyek segítségével képzik ki a munkavállalókat a politikáik és eljárásaik végrehajtására és a fejlesztési célok teljesítésére.

A Szállítóknak rendelkezniük kell egy olyan folyamattal, amely világos és pontos információkat közöl a teljesítményükről, gyakorlatukról és a munkavállalókkal, a Szállítókkal és a vevőkkel szembeni elvárásaikról.

Munkavállalói visszajelzés

A Szállítóknak állandó eljárást kell kialakítaniuk a folyamatokra és gyakorlatokra vonatkozó visszajelzések fogadására a folyamatos fejlesztés elősegítése érdekében.

Javító intézkedésekre vonatkozó eljárás

A Szállítóknak rendelkezniük kell a belső vagy külső audit, értékelés, vizsgálat, ellenőrzés, vizsgálat vagy felülvizsgálat által feltárt eltérések időben történő kijavítására szolgáló eljárással.

Átláthatóság

A Szállítóknak rendelkezniük kell a fenntarthatósági adatok időben történő, a helyi jogi követelményeknek megfelelő jelentési folyamatával. A TMHE kockázatalapú megközelítést alkalmazva évente egyszer felkéri a Szállítókat, hogy osszák meg a fenntarthatósági teljesítményükről szóló EcoVadis értékelést.

Fogalomtár

Baleset

Olyan esemény vagy történet, amely váratlanul és akaratlanul következik be, és sérülést, betegséget vagy halált okoz.

Szokásos munkavégzési hely

A munkaszerződésben meghatározott hely. Ez vagy a szokásos munkahely, vagy az az iroda, amelyhez a szerződés kapcsolódik.

Üzleti etika

Szabályok, elvek és normák annak eldöntésére, hogy mi az erkölcsileg helyes vagy helytelen az üzleti életben.

Gyermekek

18 év alatti személyek, kivéve, ha a gyermekre alkalmazandó jog szerint a nagykorúság korábban bekövetkezik.

Gyermekmunka

A törvényes munkavállalási korhatár alatti gyermekek által végzett olyan munka, amely megfosztja őket a gyermekkoruktól, lehetőségeiktől és méltóságuktól, és amely káros a fizikai és szellemi fejlődésükre. Emellett a 18 év alatti személyek által végzett munka is "gyermekmunkának" minősülhet a munka típusától és időtartamától, valamint a munkavégzés körülményeitől függően.

Kollektív tárgyalások

A munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti, a munkavállalók által szabadon és függetlenül választott tárgyalások.

Diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés)

Diszkriminációról akkor beszélünk, ha egy személyt olyan okok miatt, amelyek nem kapcsolódnak a munkaképességéhez, kedvezőtlenebbül kezelnek, mint egy másik, hasonló helyzetben lévő személyt. A hátrányos megkülönböztetés okai közé tartoznak a következők: életkor, nemi identitás, szexuális irányultság, szellemi vagy fizikai fogyatékoság, etnikai hovatartozás, nemzetiség, vallás, családi vagy családi állapot, illetve az egyén identitásának bármely más olyan dimenziója, amely nincs összefüggésben a munkakör betöltésére való alkalmasságával.

Kényszer-, kötött- vagy börtönmunka

Kényszerszermunka minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet bármely személy büntetés vagy fenyegetés terhe mellett végez, és amelyet nem szabad akaratából vállalni. Ez magában foglalja a személyes tárgyak elkobzását vagy azt, hogy a munkaviszonyt nem lehet bármikor megszüntetni vagy a munkahelyi helyiségeket nem lehet bármikor elhagyni.

A kötött munka a kényszerszermunka egy olyan formája, amelyben a munkavállalókat adósságmegkötés révén kötik a munkájukhoz, ami abból adódik, hogy közvetlenül vagy közvetve felvételi díjakat vagy költségeket számolnak fel, letétet fizetnek, kölcsönöket vagy bérelőleget kapnak, vagy késedelmesen fizetik ki őket.

A börtönmunka a fogvatartottak által végzett munka.

Veszély

Az életet, az egészséget vagy a környezetet veszélyeztető helyzet. Magában foglalhat fizikai, kémiai, biológiai, ergonomiai vagy munkahelyi veszélyeket.

Veszélyes munka

Olyan munkák, amelyek során a munkavállalók ki vannak téve a veszélyeknek.

Magas természetvédelmi értékű területek

A High Conservation Value Resource Network meghatározása szerint olyan biológiai, ökológiai, társadalmi vagy kulturális értékeket tartalmazó területek, amelyek nemzeti, regionális vagy globális szinten kiemelkedően jelentősek vagy kritikusan fontosak.

Megélhetési költségek

Az alapvető életszükségletekkel kapcsolatos költségek, mint például az étel, ital, fedél és ruházat.

Minimális törvényes munkavállalási korhatár

A törvényes alsó munkavállalási korhatárt a nemzeti jogszabályok határozzák meg, és ez az az életkor, amelytől kezdve egy személy foglalkoztatható.

Balesetközeli eset

A balesetközeli eset olyan nem tervezett esemény, amely nem vezetett sérüléshez vagy megbetegedéshez, de fennállt annak lehetősége. Csak egy szerencsés törés az események láncolatában akadályozta meg a sérülést vagy a betegséget.

Bérelszámolás

A munkavállalónak minden bérfizetési időszak végén átadott fizikai vagy elektronikus feljegyzés, amely egyértelműen jelzi a díjazás összetevőit. Tartalmazza a bérek, juttatások, ösztönzők/bónuszok és minden levonás pontos összegét. A munkavállalók számára a bérelszámolásokon szereplő információknak érthetőnek kell lennie.

Megújuló energia

Minden olyan megújuló, nem fosszilis energiaforrásból származó energiaforrás, amely az emberi időskála alatt természetes módon újratermelődik. A megújuló energiaforrások a következő energiaforrásokat foglalják magukban: szél-, nap- és vízeresia, bioüzemanyagok, hidrotermikus és óceáni (hullám- és árapály) energia, valamint geotermikus energia. Nem foglalja magában az atomenergiát és a fosszilis tüzelőanyagokat.

Rutinok

Egy feladat elvégzésére irányuló cselekvések összessége. Hacsak nincs előírva, lehet, hogy a rutinok nincsenek írásba foglalva.

Súlyos környezetszennyezés

Olyan környezetszennyezés, amely visszafordíthatatlan, hosszú távú vagy széleskörű ökoszisztéma-zavart okoz, vagy amely valószínűleg széles körben elterjed a helyszínről.

Súlyos munkahelyi egészségi és biztonsági kockázat

Olyan egészségügyi és biztonsági veszélyek, amelyek valószínűsíthetően halál, maradandó sérülés vagy betegség közvetlen kockázatát jelentik.

Alvállalkozó

Minden olyan szervezet vagy személy, aki/amely a TMHE értéklánc részeként terméket, szolgáltatást, anyagot vagy alkatrészt nyújt.

Szállító

Az a vállalat vagy szervezet, amellyel a TMHE vállalatnak megállapodása van, valamint az e megállapodáshoz kapcsolódó, termékeket, szolgáltatásokat, anyagokat vagy alkatrészeket szállító alvállalkozók. E dokumentum alkalmazásában a Szállító kifejezés a Szállítókra, szolgáltatókra és egyéb szerződő felekre vonatkozik.

Fenntartható fejlődés

A pénzügyi mutatók mellett a környezeti, társadalmi és tágabb értelemben vett gazdasági sikertényezők figyelembe vétele a vállalkozások hosszútávú stratégiájában a fenntarthatóságra való törekvés érdekében.

Értéklánc

Azoknak a tevékenységeknek a teljes köre, amelyek ahhoz szükségesek, hogy egy termék vagy szolgáltatás a tervezéstől a végső fogyasztóig és az értékláncba való visszaintegrálásig eljusson. Olyan tevékenységeket foglal magában, mint a tervezés, a gyártás, a forgalmazás és a fogyasztónak nyújtott támogatás. Az értéklánc különböző szakaszaiban az érdekeltek értékét adnak a termékhez vagy szolgáltatáshoz, hogy növeljék annak végső értékét.

Szakképzés

Ide tartozik a tanulószerveződéses gyakorlati képzés, a szakmai gyakorlat és a munkatapasztalat minden olyan formája, amelynek tanulási célja van. A szakképzés helyi iskolával vagy képzési intézménnyel együttműködve zajlik, vagy valamely illetékes hatóság által jóváhagyott képzési program, vagy olyan útmutató vagy orientációs program, amelynek célja, hogy támogassa a gyakornok szakma vagy képzési irány kiválasztását.

Munkavállaló

Teljes vagy részmunkaidőben munkát végző személy. Ide tartoznak a darabszámos munkavállalók, a szakmai gyakorlatok és a próbaidő alatt álló munkavállalók, valamint a helyszínen heti tizenkilenc (18) órát vagy annál többet dolgozó alvállalkozói munkavállalók.

Munkaidő

Az az időszak, amikor egy munkavállaló dolgozik. Nem foglalja magában a nem ledolgozott időt, még ha fizetett is, mint például a fizetett éves szabadság, a fizetett munkaszüneti napok, a fizetett betegszabadság, az étkezési szünetek, az otthonról a munkahelyre való oda- és visszautazással töltött idő.

Munkával kapcsolatos halálesetek

Olyan halálos balesetet jelent, amely munkavállalót (aki fizetésért, díjazásért vagy nyereségért dolgozik) vagy önkénteseket (akik ugyanolyan munkahelyi veszélyeknek vannak kitéve, és ugyanazokat a feladatokat vagy funkciókat látják el, mint a fizetett munkavállalók) ért haláleset, miközben a munkájukkal járó követelményként munkavégzési tevékenységet végeznek, vagy az esemény helyszínén tartózkodnak.

Fiatallal munkavállaló

18 év alatti, de a törvényes munkavállalási korhatárt betöltött személyek, akik munkát végeznek.

Nulla órák szerződés

Olyan munkaszerződés, amely nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy rendszeres munkát biztosítson a munkavállaló számára, de megköveteli, hogy a munkavállaló készenlétben álljon, ha munka válik elérhetővé.

Hivatkozások



A TMHE a következő hivatkozásokat vette figyelembe a Szállítói magatartási kódex elkészítése során:

IKEA IWAY 6.0

<https://www.ikea.com/es/en/files/pdf/9b/e8/9be88d53/iwaysection.pdf>

Az ILO biztonsági és egészségvédelmi gyakorlati kódexe

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO Nemzetközi munkaügyi szabványok

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.html

ISO szabványok

www.iso.org

OECD iránymutatások multinacionális vállalatok számára

www.oecd.org

Az Egyesült Nemzetek Szervezetének korrupció elleni egyezménye

www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html?ref=menuide8

ENSZ Globális Megállapodás

www.unglobalcompact.org

ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

www.un.org/Overview/rights.html

Szállítói magatartási kódex

Toyota Material Handling Europe

Rev. 2022.04.01

www.toyota-forklifts.eu

TOYOTA

MATERIAL HANDLING