

0. BEVEZETÉS

Az "Alapelvek és Tízparancsolat", ahogy mi az AMES-nál nevezzük, valójában négy dokumentumot foglal magába: AMES Kötelezettségvállalás, Vállalati alapelvek, Teljeskörű Minőségirányítás Tízparancsolata és a Legyél SPORT. Ezek egyrészt megfogalmazzák vállalati értékeinket, másrészt a dolgozóinktól elvárt hozzáállást és magatartást határozzák meg.

Épp ezért 1991 óta rendszeresen szervezünk tájékoztató kampányokat, hogy minden újonnan csatlakozó dolgozó mélyebben megismerhesse ezeket az alapelveket.

Már egy ideje a társadalom minden vállalattól elvárja, hogy alkalmazza és népszerűsítse a „fenntarthatóság” fogalmát. A fenntarthatóság túlmutat a vállalat társadalmi felelősségvállalásán, mert ezalatt az üzleti tevékenység olyan formáját értjük, ami garantálja a működés folytonosságát (ahogy azt Alapelveink is kimondják), mivel nagyfokú üzleti etika szerint jár el (ezt írja le Kötelezettségvállalásunk), és tiszteletben tartja a környezetet, az embereket és jogaikat (ahogy ezt a mi Alapelvek és Tízparancsolatunk is kimondja).

Ebben az értelemben az Egyesült Nemzetek Szervezete, három évnyi előkészítés után, 2011-ben kiadta az "Irányadó alapelvek az üzleti és emberi jogokról" című dokumentumot, valamint a "Globális Megállapodás" néven ismert globális fenntarthatósági stratégiát, amelyben az ezen értékeket magukba foglaló alapelvek megvalósításán belül 2030-ig 17 fenntartható fejlődési célt kíván elérni.

Az elmúlt években az ipari ágazat számos vezető vállalata adott ki Magatartási Kódexet minden esetben gyakorlatilag azonos tartalommal, amelyet lényeges követelményként a beszállítóknak be kell tartaniuk és kifejezetten be kell építeniük az alapelveikbe és eljárásaikba annak érdekében, hogy az része legyen beszállítói paneljüknek, amelyben ezt sajnos inkább formai, semmint tartalmi prioritásnak tekintik (az Alapelveinkben és Tízparancsolatunkban általában leírt értékeket).

Bizonyos vevők magatartási kódexei kifejezetten tartalmazznak többek között olyan szempontokat, mint a kényszermunka, a rabszolgaság vagy a gyermekmunka, amelyeknek, már csupán a jellegüknél és azon oknál fogva, hogy az ilyen elítélendő helyzetek soha nem fordulhatnak elő az AMES-nél, az Alapelveinkben és Tízparancsolatunkban való szerepeltetése nagy konfliktust okozna abban a tekintetben, hogy ügyfeleink követelményeit miként elégíthetnénk ki anélkül, hogy a saját Alapelveink és Tízparancsolatunk akár egyetlen betűjét is megsértenénk.

A fent említett okok miatt, létrehoztuk az AMES Magatartási Kódexet, - amit az alábbiakban részletesen bemutatunk – és melyben meghatároztuk, hogy miként kell kezelnünk a

megrendelőink, és különösen az autóiipari szektor követelményeit, anélkül, hogy szem előtt tévesztenénk saját Alapelveinket és Tízparancsolatunkat. Valójában ezt a Magatartási Kódexet olyan dokumentumként kell tekintenünk, amely az AMES-en kívüli személyek számára lehetővé teszi az Alapelvek és a Tízparancsolat bizonyos mértékű értelmezését.

Kiterjesztjük beszállítóinkra ezeket a követelményeket, azáltal, hogy a Beszerzési feltételeinkbe bele vesszük az AMES Magatartási Kódexének betartását.

1. CÉL

Ezen eljárás célja meghatározni az AMES dolgozók által követendő Magatartási Kódexet olyan, szakmai kompetenciákhoz tartozó döntések esetén, amik rövid vagy hosszú távon hatással lehetnek a vállalat eredményeire.

2. ALKALMAZÁSI TERÜLET

Az AMES valamennyi vállalatánál és munkaközpontjában dolgozó munkatársnak alkalmaznia kell az eljárást.

3. ÜZLETI ETIKA / E TIKA AZ ÜZLETI ÉLETBEN

AMES elvárja dolgozóitól, hogy szakmai tevékenységük során etikusan viselkedjenek és betartsák az adott ország törvényeit, ezért a következő szempontokat kell figyelembe venni:

3.1 **Felelős anyagbeszerzés és beszállítókkal szemben támasztott követelmények**

AMES nem szerezhet be és nem használhat olyan alapanyagokból készült termékeket, melyek előállítása bármilyen formában hozzájárulhat az alapvető emberi jogok megsértéséhez vagy egyéb etikai vétségekhez, ezért az AMES minden alapanyag beszállítójától megköveteli, hogy olyan öntödéket és finomítókat használjanak, melyek ebben a tekintetben nem jelentenek konfliktusokat, különös tekintettel az ón, volfrám, tantál és arany beszerzése esetén (Conflict Minerals).

Az AMES Beszerzési Feltételiben kifejezetten tiltja, hogy a beszállítók gyerekmunkát alkalmazzanak, rabszolgaság, kényszermunka vagy emberkereskedelem bármilyen formájában részt vegyenek, vagy hogy ne tartsák tiszteletben a megkülönböztetés, a szerződés, a bérek és juttatások vagy a munkaidő, egyesülési szabadság és kollektív tárgyalás bármely területéhez kapcsolódó munkavállalói jogokat.

Az üzleti etika tekintetében az AMES elvárja beszállítóitól, hogy alkalmazzák a korrupció, a zsarolás, a megvesztegetés vagy az összeférhetetlenség elleni politikát, és helyette a tisztességes verseny és a monopólium-ellenes elvekkel összhangban folytassák üzleti tevékenységüket.

A környezetvédelmi kérdések tekintetében a beszállítóknak olyan politikát kell

alkalmazniuk, ami a természeti erőforrások, nyersanyagok és energiaforrások optimalizálására irányul, előnyben részesítve a megújuló energiákból történő ellátást, és mindenkor gondoskodik a környezetbe visszajuttatott víz minőségéről és az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentéséről.

A beszállítóknak rendelkezniük kell egy olyan kommunikációs csatornával, ahol fogadni tudják és kezelik az előbbi pontok esetleges megsértésével kapcsolatos panaszokat illetve védik a bejelentőket az esetleges megtorlástól.

3.2 **Korrupció elleni harc**

Elutasítandó minden korrupct gyakorlat és magatartás, legyen az akár kialakult kereskedelmi kapcsolatokra (beszállítók, vevők) vagy az adott ország közigazgatási eljárásaira jellemző.

Egyik AMES dolgozó, illetve AMES nevében eljáró személy sem fogadhat el, hagyhat jóvá vagy ajánlat fel kenőpénzt, elfogadhatatlan adományt vagy indokolatlan előnyöket a vevőkkel, beszállítókkal, hatóságokkal vagy egyéb partnerekkel kapcsolatban.

3.3 **Adatvédelem és személyes adatok**

Azok az AMES osztályok, ahol akár jelenlegi vagy múltbeli dolgozók, szállítók, vevők, vagy más érdekelt felek személyes adataival dolgoznak, kötelesek ezek biztonságos kezeléséről gondoskodni és titoktartási kritériumok alapján dolgozni velük.

Személyes adatokat csak akkor gyűjtene, dolgoznak fel, használnak és tárolnak ha arra vonatkozóan az érintett személy beleegyezésével rendelkeznek, szerződéses megállapodás vagy egyéb jogi alapok erre lehetőséget adnak.

3.4 **Szellemi tulajdon (Know-How) és vállalati adatok (Információk közzététele)**

Az Ügyfélszolgálati Elvekben megfogalmazott titoktartási szempontokon kívül, valamennyi AMES dolgozótól elvárt, hogy amennyiben szervezeti adatokhoz vagy a vállalat saját szellemi tulajdonához (know-how) hozzáférésük van, akkor azt a leírt etikai szabályoknak megfelelően kezelik. Ezért azt semmilyen módon nem terjesztik a vállalaton kívül, még a munkáltatói jogviszony megszűnését követően sem.

Hasonlóképpen tiszteletben tartjuk harmadik felek szellemi tulajdonát, és engedély nélkül nem használjuk fel ismereteiket, szabadalmaikat vagy szerzői jogukat.

3.5 **Összeférhetlenség**

Döntéseket csak szilárd, objektív érvek alapján lehet meghozni személyes kapcsolatok vagy vélemények befolyása nélkül. Azon Ames dolgozók akiknek

személyes érdekük van bármelyik beszállítónál vagy vevőnél, tartózkodjanak minden olyan döntéstől ami hatással van az adott beszállítóra vagy vevőre.

3.6 Pénzügyi elszámoltathatóság. Pontos nyilvántartások

Semmilyen AMES dokumentumot nem lehet hamisítani vagy indokolatlanul megváltoztatni. A pénzügyi tisztviselők biztosítják a tranzakciók jogszerűségét és azok belső ellenőrzéseken történő megfelelését.

3.7. Tisztességes verseny és monopóliumellenes jogszabályok

A kereskedelmi szempontoknak és döntéseknek a tisztességes versenygyakorlatokon és a hatályos verseny- és monopóliumellenes törvények szigorú betartásán kell alapulniuk.

3.8 A szankciókkal sújtott országokba irányuló export korlátozása

Az AMES nem exportálja és nem értékesíti termékeit olyan országokba, amelyeket terrorista tevékenység, kábítószer-kereskedelem miatt szankcionáltak, illetve azokba az országokba, melyeket az AMES működési területeinek kormányai valamilyen cselekmény miatt szankciókkal súlytottak.

3.9 A panaszok és/vagy az esetleges meg nem felelések bejelentésének csatornája

Az Ames minden érdekelt fél számára felkínál egy csatornát, amelyen be lehet jelenteni a magatartási kódexszel kapcsolatos panaszokat és/vagy az esetleges nem megfeleléseket az alábbi linken keresztül.

<https://co-resol.bcnresol.com/webclick>

vagy a «co_resol» alkalmazásnak (app-nak) az “AMES” azonosító kóddal való használata révén. Ez a link, illetve az alkalmazás is szigorúan megfelel a bejelentő személy védelmét megkövetelő 2/2023 sz. február 20-dikai törvény előírásainak. Mindkét lehetőség rendelkezésre áll katalán, spanyol és angol nyelven. A bejelentési csatorna használatára és működésére vonatkozó utasítások a jelen dokumentum [függelékében](#) található.

4. KÖRNYEZETVÉDELEM

Minden AMES munkaközpont rendelkezik az adott ország jogi előírásai alapján a tevékenységének folytatásához szükséges engedélyekkel, licenzekkel, ellenőrzésekkel és ezek jelentéseivel, valamint ezeket folyamatosan frissítik és bármikor rendelkezésre állnak.

Ezek alapján és a környezetvédelem iránti elkötelezettség figyelembevételével mellett olyan intézkedéseket hozunk, ami egyrészt termékeink és szolgáltatásaink környezeti terhelését javítja, másrészt kiváltjuk a természeti erőforrások használatát egyéb környezetre kevésbé ártalmas alternatív energiával.

4.1 Energiafogyasztás és erőforrás hatékonyság

Valamennyi telephelyen dokumentált nyomonkövetést végzünk az energia- és a vízfogyasztásról, valamint a nyersanyag és csomagolóanyag felhasználásról, keresve a hatékonyság javításának lehetőségeit, valamint gyártott egységre vagy tonnára vetített fogyasztásuk csökkentését.

Elsőbbséget élvez a bizonyítottan nagyobb energiahatékonyságú berendezések használata, valamint a megújuló forrásból származó energiaellátás.

4.2 Kibocsátás, szennyvíz kibocsátás és hulladékkezelés

A fogyasztás tekintetében keressük a lehetőségeket a légkörszennyezés, különösen az üvegházhatású gázok és a CO₂ tartalmú gázok, csökkentésére, a szennyvíz kibocsátás valamint a termelt hulladék egységre vagy tonnára vetített mennyiségének csökkentésére.

Hasonlóképpen a hulladék újrafelhasználása és újrahasznosítása elsőbbséget élvez az energia-visszanyeréssel vagy -végső esetben - az ellenőrzött hulladéklerakókban való elhelyezéssel szemben.

4.3 Kémiai anyagok felelős kezelése

Aktívan dolgozunk azon, hogy korlátozzuk és leszorítsuk a termelési folyamatok során használt kémiai anyagok mennyiségét és olyan anyagokat igyekszünk választani ami az egészségre és a környezetre a lehető legkisebb kockázatot jelenti.

5. EMBERI JOGOK ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

Mi, az AMES-nál ugyanazokat a követelményeket alkalmazzuk saját magunkra nézve, mint amiket elvárunk a beszállítóinktól, ezért semmilyen körülmény között nem alkalmazunk gyermekmunkát, a kényszermunka, a rabszolgaság vagy az emberkereskedelem semmilyen formájában nem veszünk részt, és tiszteletben tarjuk dolgozóink munkajogait: szerződéses, fizetések és juttatások, munkaidő, egyesülési szabadság és kollektív tárgyalás stb.

5.1 Fiatalkorúak foglalkoztatása

Kizárólag olyan személyeket lehet alkalmazásba venni, akik az adott ország jogszabályaiban meghatározott minimum korhatárt betöltik. Fiatalkorúak 18 év alatt, vagy a helyi törvényekben meghatározott korhatár alatt nem dolgozhatnak éjszakai műszakban, nem túlórázhatnak és fokozottan balesetveszélyes munkát nem végezhetnek..

Diákmunka vagy gyakornoki program az alkalmazandó jogszabályok követelményeinek figyelembe vételével alkalmazható és a fiatalkorúak jogainak védelme érdekében vezetni kell a szükséges nyilvántartásokat.

5.2 Munkabér és juttatások

Minden fizetési periódusban a dolgozók bérpapírt kapnak, ami tartalmaz minden szükséges információt ahhoz, hogy a munkavégzés után járó juttatást ellenőrizni lehessen. A juttatásokat az alpbérre, a munkaóra és túlórára vonatkozó jogszabályi előírások szerint kell kialakítani.

5.3 Egészség és Biztonság

A munkavállalók biztonságával és egészségével kapcsolatos valamennyi információról, valamint a vészhelyzetek kezeléséről szóló eljárásról személyesen kell tájékoztatni a dolgozókat és valamennyi munkahelyen ezt ki kell függeszteni azon a nyelven, amit a munkavállalók megértenek. A szükséges egyéni biztonsági felszerelések könnyen elérhető módon állnak a dolgozók rendelkezésére. Adott munkakörhöz kapcsolódó biztonsági előírásokról, gépek és berendezések helyes kezeléséről képzéseket kell tartani.

Vészkijáratokat, a tűzjelző rendszert, riasztókat és tűzoltó készülékeket megfelelő módon kell elhelyezni és azok legyenek minden pillanatban működőképes állapotban. Az intézkedések hatékonyságát rendszeres kiürítési gyakorlattal ellenőrzik.

Minden munkaállomást az ergonómia alapelveit követve kell tökéletesen az emberhez igazítani.

5.4 Zaklatás


Bármilyen zaklatást, legyen az szexuális jellegű, fizikai kényszer, vagy szóbeli visszaélés azonnal a Humán osztály tudomására kell hozni, hogy cselekedni tudjanak. Ez minden AMES dolgozó felelőssége, és legfőképp a vezetőké, hogy ilyen esetek ne fordulhassanak elő.

5.5 Diszkrimináció

Valamennyi AMES munkavállaló kiválasztása, foglalkoztatása, és kinevezése a szakképzettségek és képességek alapján történik, ezért senki sem szenvedhet hátrányos megkülönböztetést a neme, életkora, vallása vagy meggyőződése, származása, nemzetisége, politikai meggyőződése, szexuális irányultsága, családi állapota, vagy egyéb más jellemző alapján.

FÜGGELÉK:

[A bejelentési csatorna használatára és működésére vonatkozó utasítások](#)



Dr. César Molins
AMES Vezérigazgató

Rev. 6

Ez a politika a következő érdekelt felek számára elérhető: Ügyfelek, Beszállítók, Menedzsment, Állami Szervek és Szervezetek stb. az AMES weblapján keresztül: www.ames-sintering.com