

Nielsen beszállítói magatartási kódex

2016. december

A Nielsen elkötelezett az integritás és a társadalmi felelősségvállalás legmagasabb szintű normái mellett. A velünk üzleti kapcsolatban álló harmadik felektől szintén hasonlóan magas szintű normákat várunk el. Jelen Beszállítói magatartási kódex (Kódex) a Nielsen számára árukat vagy szolgáltatásokat biztosító beszállítókra vonatkozó általános követelményeket foglalja össze. A beszállító és a Nielsen közötti speciális szerződéses feltételek további rendelkezéseket tartalmazhatnak ezen követelményekkel kapcsolatban. Jelen Kódex egyetlen pontja sem hatálytalanítja egy adott szerződés pontosabb rendelkezéseit, és amennyiben a jelen Kódex és egy adott szerződés valamely rendelkezése között ellentmondás áll fenn, minden esetben a szerződés rendelkezései a mérvadóak. A jelen Kódex semmilyen törvényt nem helyettesíthet. A beszállítóknak az üzletvitel helyén hatályban lévő minden vonatkozó törvényt és szabályozást be kell tartaniuk.

Az [Electronics Industry Citizenship Coalition Magatartási kódexének](#) és az [ENSZ vállalkozásokra és emberi jogokra vonatkozó irányelveinek](#) megfelelően a jelen Kódex rendelkezései a fő nemzetközi emberi jogi normákon, többek között a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkahelyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozatán* és az [ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatán](#) alapulnak.

A. MUNKAERŐ

A beszállítók elkötelezettek dolgozóik emberi jogainak fenntartása mellett, valamint amellett, hogy a nemzetközi emberi jogi normáknak megfelelően méltósággal és tisztességesen kezeljék őket. Ez minden dolgozóra ugyanúgy vonatkozik, beértve az ideiglenes, bevándorló, diák, szerződéses, közvetlen alkalmazásban álló és egyéb dolgozókat is.

A kötelező munkahelyi alapelvek a következők:

1) Szabadon választott munka – Kényszermunka (az adósszolgálatot is beleértve), kényszerű börtönmunka, rabszolgaság és emberkereskedelem nem alkalmazható. Ez magában foglalja az emberek fenyegetéssel, erőszakkal, kényszer alkalmazásával, elrablással vagy megfélemlítéssel történő szállítását, rejtegetését, toborzását, kereskedelmét vagy átvételét munka vagy szolgáltatások biztosítása érdekében.

- A felvételi folyamat részeként a dolgozóval azon a nyelven kell ismertetni a foglalkoztatási feltételeket, amely nyelven a jelölt folyékonyan beszél. Bevándorlók esetén erre az előtt kell sort keríteni, mielőtt a dolgozó elhagyná származási országát.
- Minden munkának önkéntes alapon kell történnie, és a dolgozók számára biztosítani kell a lehetőséget, hogy a munkaviszonyukat bármikor felmondhassák vagy megszüntethessék. A dolgozók számára biztosítani kell a lehetőséget, hogy szabadon elhagyhassák munkahelyeiket, illetve szállásaikat, amikor éppen nem végeznek munkát, továbbá alapvető szabadságjogaik

(például az illemhelyiségekhez, ivóvízhez stb. történő hozzáférés) ésszerűtlen mértékben nem korlátozhatóak.

- A munkáltatók és a közvetítők nem tarthatják vissza, nem semmisíthetik meg, nem rejthetik el és nem kobozhatják el az alkalmazottak személyazonosító vagy bevándorlási okmányait, például a kormány által kiadott személyazonosító okmányokat, útleveleket és munkaengedélyeket, illetve nem tagadhatják meg az alkalmazottaktól az ilyen dokumentumokhoz való hozzáférést, kivéve azokat az eseteket, amikor erre törvény kötelezi őket.
- A dolgozók nem kötelezhetőek alkalmazotti vagy közvetítői toborzási díjak, illetve a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb díjak megfizetésére. Amennyiben egy dolgozót ilyen díjak megfizetésére kötelezték, a díjat vissza kell fizetni az adott dolgozó számára.

2) **Fiatalkavállalók** – Gyermekmunka a beszállítói lánc egyetlen szakaszában sem alkalmazható. A „gyermek” kifejezés olyan személyt jelöl, aki még nem töltötte be a 15. életévét, vagy nem érte el a tankötelezettség felső korhatárát, vagy nem érte el az adott országban érvényes alsó foglalkoztatási korhatárt – meghatározó az, amelyik az említettek közül a legmagasabb értékkel bír. A 18 évesnél fiatalabb korú dolgozók (Fiatalkavállalók) nem végezhetnek az egészségüket vagy biztonságukat veszélyeztető munkát, ideértve az éjszakai műszakokat és a túlórákat is. A beszállítóknak a tanulói nyilvántartások megfelelő kezelése, az oktatási partnerek szigorú átvilágítása és a tanulók jogainak a vonatkozó törvényekkel és szabályozásokkal összhangban történő védelme révén kell biztosítani a diákmunkásokra vonatkozó megfelelő bánásmódot. A beszállítóknak minden diákmunkás számára megfelelő támogatást és képzést kell biztosítaniuk. Vonatkozó helyi törvény hiányában a diákmunkások, gyakornokok és szakiskolások fizetésének el kell érnie az azonos vagy hasonló feladatokat teljesítő dolgozók kezdőfizetését.

3) **Munkaidő** – A munkaidő nem haladhatja meg a helyi törvények által meghatározott maximális értéket, és túlórákkal együtt nem lehet több heti 60 munkóránál, kivéve vészhelyzetek vagy váratlan helyzetek esetén. A dolgozóknak hétnaponta legalább egy szabadnapot kell biztosítani.

4) **Bérek és juttatások** – A dolgozóknak fizetett kompenzációnak meg kell felelnie minden vonatkozó bértörvénynek, beleértve a minimálbért, a túlórákat és a jogilag kötelező juttatásokat szabályozó törvényeket is. A beszállítóknak a helyi törvényeknek megfelelően kell kompenzálniuk a dolgozókat a túlórákért. A fegyelmi intézkedésként alkalmazott bércsökkenés nem megengedett. A dolgozók számára minden fizetési időszakban aktuális és érthető bérkimutatást kell biztosítani, amely az elvégzett munka pontos kompenzálását igazoló minden szükséges információt tartalmaz. Minden ideiglenes, közvetített és kiszervezett munkát a helyi törvényekkel összhangban kell elvégezni.

5) **Humánus bánásmód** – A dolgozókkal szemben semmilyen durva vagy embertelen bánásmód nem megengedett, ideértve többek között a szexuális zaklatást, a testi fenyegetést, a mentális vagy fizikai kényszerítést, a dolgozók verbális bántalmazását, valamint az ilyen bánásmóddal való fenyegetést. Pontos meg kell határozni, és a dolgozók felé világosan kommunikálni kell az ezen követelményeket támogató fegyelmi irányelveket és eljárásokat.

6) **A hátrányos megkülönböztetés tilalma** – A beszállítóknak tisztelettel és méltányosan kell bánniuk az alkalmazottakkal, továbbá erőszaktól és zaklatástól mentes munkakörnyezetet kell biztosítaniuk a számukra. A beszállítók nem folytathatnak az alkalmazottak teljesítményéhez nem kapcsolódó jellemzők alapján hátrányosan megkülönböztető felvételi és foglalkoztatási gyakorlatokat. A dolgozóknak vallásuk gyakorlásához megfelelő feltételeket kell biztosítani. Emellett a dolgozók és potenciális dolgozók nem kötelezhetők diszkriminatív módon felhasználható orvosi vagy fizikai vizsgálatokra.

7) **Egyesülési szabadság** – A helyi törvényeknek megfelelően a beszállítóknak tiszteletben kell tartaniuk a dolgozók tetszőleges szakszervezethez való csatlakozáshoz, a kollektív tárgyaláshoz és a békés gyülekezéshez való jogát, valamint a dolgozók azon jogát, hogy tartózkodjanak az ilyen tevékenységektől. A dolgozóknak és/vagy képviselőiknek lehetőséget kell biztosítani arra, hogy nyíltan, a diszkriminációtól, megtorlástól, megfélemlítéstől vagy zaklatástól való félelem nélkül megoszthassák ötleteiket és problémáikat a vezetőséggel a munkahelyi körülményeket és a vezetőségi gyakorlatokat illetően.

B. EGÉSZSÉG és BIZTONSÁG

A beszállítóknak az üzletvitel minden területén megfelelő egészségügyi és biztonsági gyakorlatokat kell alkalmazniuk, ideértve többek között az alábbiakat: munkahelyi biztonság (a potenciális biztonsági ártalmaknak való kitettség korlátozása); vészhelyzetekre való felkészültség (vészhelyzeti tervek és eljárások megvalósítása, többek között képzések és gyakorlatok bevezetése); munkahelyi balesetek és betegségek megelőzése és jelentése; ipari higiénia (vegyi, biológiai és fizikai ágenseknek való kitettség szabályozása és korlátozása); fizikailag megterhelő munka korlátozása, valamint a nehéz vagy veszélyes üzemű gépek használatával kapcsolatos biztonsági intézkedések; tiszta és biztonságos munkakörnyezet (beleértve a tiszta mellékhelyiségeket, az ivóvizet és az élelmiszerbiztonsági óvintézkedéseket); az egészségügyi és biztonsági információk érhető kommunikálása.

C. KÖRNYEZETVÉDELME

A Nielsen elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás és a környezet védelme mellett, és beszállítóitól is ugyanezt várja el. Minden beszállítótól elvárjuk, hogy minden vonatkozó környezetvédelmi törvényt és jogszabályt betartson, az engedélyeztetésre és jelentésre vonatkozó követelményeket is ideértve. A beszállítóknak olyan költséghatékony módszereket kell alkalmazniuk, amelyek hozzájárulnak az energiahatékonyság növeléséhez, valamint az energiafogyasztás és az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentéséhez.

Gyártással foglalkozó beszállítóinktól emellett az alábbiakat is megköveteljük: a környezetszennyezés megelőzése és az erőforrások csökkentése; a veszélyes anyagok és vegyi anyagok biztonságos kezelése, tárolása, szállítása, használata és ártalmatlanítása; a szennyvíz szabályozott felhasználása és mennyiségének csökkentése; a levegőbe történő kibocsátás felügyelete és szabályozása (ideértve az

illékony szerves vegyi anyagokat, aeroszolókat, korrozív anyagokat, légszennyező részecskéket, az ózonréteget lebontó vegyi anyagokat és az égés során visszamaradó mellékanyagokat).

D. ETIKA ÉS INTEGRITÁS

A beszállítóknak és közvetítőiknek a legmagasabb szintű etikai normáknak kell megfelelniük, ideértve a következőket:

1) Üzleti integritás és tisztességes eljárás

Minden üzleti tranzakció során az integritás legmagasabb szintű normáit várjuk el partnereinktől. A beszállítóknak tiszteletben kell tartaniuk a Nielsen ipari és működési területeire vonatkozó szokásokat, szabályokat, eljárásokat és magatartási kódexeket minden olyan országban, ahol a beszállító szolgáltatást nyújt a Nielsen számára, ideértve a Nielsen ügyfeleit, kollégáit és szakembereit is.

A beszállítóknak zéró toleranciát kell alkalmazniuk a megvesztegetés, a korrupció, a zsarolás és a sikkasztás minden formájával szemben.

Minden üzleti tevékenységet átlátható módon kell végezni, és a beszállító üzleti nyilvántartásainak pontosan tükrözniük kell azokat. A beszállítók nem tehetnek valótlan nyilatkozatokat, és nem adhatnak hamis információkat vagy adatokat a Nielsennek, illetve bármely olyan tranzakcióval vagy munkával kapcsolatban, ami érinti a Nielsent vagy annak ügyfeleit. Beleértve a valótlan tényállításokat, illetve a hamis adatok megadását és használatát is. A beszállítók csak olyan munkát vállalhatnak el, amelyhez megfelelő képességekkel és tapasztalattal rendelkeznek. A beszállítóknak naprakészen kell ismerniük a szakmában bevett gyakorlatot az etikus magatartás biztosítása és annak érdekében, hogy minőségi termékeket és szolgáltatásokat nyújthassanak a Nielsen és ügyfelei számára.

A beszállítónak megfelelő felügyeleti és végrehajtási eljárásokkal kell gondoskodnia arról, hogy az üzleti gyakorlata eleget tegyen ezeknek a követelményeknek.

2) A megvesztegetés tilalma

A beszállítóknak minden vonatkozó helyi és nemzetközi korrupcióellenes törvényt be kell tartaniuk, beleértve az USA külföldön alkalmazott korrupcióellenes gyakorlatra vonatkozó törvényét és az Egyesült Királyság megvesztegetésellenes törvényét. Megvesztegetés, illetve indokolatlan vagy nem helyénvaló előny megszerzésére irányuló egyéb tevékenység ígérete, felajánlása, engedélyezése, biztosítása és elfogadása minden esetben tilos. A beszállítók nem ígérhetnek, nem ajánlhatnak fel, nem adhatnak és nem fogadhatnak el semmilyen értéket képviselő dolgot üzlet megszerzése vagy megtartása, valamely személlyel való közvetlen üzleti kapcsolat vagy nem helyénvaló előny egyéb módon történő megszerzése érdekében. A rutinszerű kormányzati eljárások felgyorsítását célzó ügymenetkönnyítő juttatások szintén nem megengedettek. A beszállítók nem folytathatnak üzleti tevékenységet olyan harmadik felekkel, amelyek a fent meghatározott, a beszállító számára tiltott tevékenységeket végeznek.

3) Információk nyilvánosságra hozatala

A beszállító munkaüggyel, egészséggel, biztonsággal és környezetvédelemmel kapcsolatos gyakorlataira, valamint az üzleti tevékenységekre, vállalati felépítésre, pénzügyi helyzetre és teljesítményre vonatkozó információkat a vonatkozó törvények és szabályozások, valamint a megfelelő iparági gyakorlatok szerint kell nyilvánosságra hozni. A nyilvánosságra hozatal során a beszállítók kötelesek a valóságnak megfelelően bemutatni tevékenységeiket.

4) Szellemi tulajdon

A beszállítónak megfelelő biztonsági óvintézkedésekkel, többek között adminisztratív, fizikai és technikai óvintézkedésekkel kell védenie információs rendszereit a jogosulatlan hozzáféréssel szemben, és amennyiben úgy véli, hogy a rendszereit olyan támadás érte, amely károkkal járhat a Nielsenre nézve, azonnal tájékoztatnia kell erről a Nielsent.

A beszállítók kizárólag a Nielsennel fennálló szerződésben megengedett módon használhatják a Nielsen bizalmas információt, adatait, kereskedelmi információit, szerzői jogait és védjegyeit, és minden esetben ésszerű körülmények között kell gondoskodniuk az ilyen adatok megfelelő védelméről. A beszállítók nem használhatják jogellenesen, illetve nem sérthetik meg mások kereskedelmi információit, védjegyeit vagy szerzői jogvédelem alatt álló munkáit. A beszállítók nem élhetnek vissza mások kereskedelmi titkaival, valamint védett vagy bizalmas információival, illetve nem adhatnak át ilyen adatokat arra nem jogosult harmadik feleknek. A beszállítóknak haladéktalanul értesíteniük kell a Nielsent a Nielsen adatainak, kereskedelmi titkainak, védjegyeinek, logóinak vagy bizalmas információinak a beszállító vagy harmadik fél által történő jogosulatlan használatáról.

5) A személyazonosság védelme és a megtorlás tilalma

A beszállítóknak vagy (i) rendelkezniük kell egy, a belső visszaélések bejelentésére szolgáló¹ forrádróttal vagy egy hasonló folyamattal, ahol az alkalmazottak jelenthetik a Kódex megszegésével kapcsolatos eseteket és a Nielsennek végzett munka során felmerülő egyéb, integritással kapcsolatos problémákat, vagy (ii) hozzáférést kell biztosítaniuk az alkalmazottaik számára a [Nielsen belső visszaélések bejelentésére szolgáló forrádrótjához](#). Amennyiben a törvény nem tiltja, a beszállítóknak megfelelő programmal kell rendelkezniük a beszállítói és alkalmazotti visszaéléseket bejelentő személyek anonimitásának és védelmének biztosítása érdekében. A beszállítóknak mindkét esetben kötelességük haladéktalanul jelenteni minden, a Magatartási kódex megsértésével kapcsolatban tudomásukra jutott információt. A beszállítónak abban az esetben is haladéktalanul értesítenie kell a Nielsent, ha tudomására jut, hogy egy alkalmazott vagy egy harmadik fél keresetet vagy panaszt nyújtott be a Nielsen ellen. A jelentéseket a Nielsen részére az Integrity@Nielsen.com vagy <https://nielsen.tnwreports.com/> címre kell elküldeni.

6) Az ásványi anyagok felelősségteljes beszerzése

A beszállítóknak megfelelő irányelvekkel kell biztosítaniuk, hogy az általuk gyártott termékekben használt ásványi anyagok közvetlenül vagy közvetetten nem finanszíroznak-e súlyos emberi jogi visszaéléseket elkövetőket. A beszállítóknak megfelelő átvilágítást kell alkalmazniuk az ásványi anyagok forrásának és

¹ A visszaélést bejelentő személy definíciója: olyan személy, aki nyilvánosságra hoz a vállalat egy alkalmazottja vagy hivatalnok, egy hivatalos személy vagy egy hivatalos szerv által folytatott nem megfelelő tevékenységet.



visszakövetési rendszerének azonosítására, és az átvilágítási intézkedéseket kérésre elérhetővé kell tenniük az ügyfelek számára.

7) Adatvédelem

A beszállítóknak megfelelő belső irányelvekkel és eljárásokkal kell rendelkezniük a Nielsen által biztosított adatok, valamint a Nielsen vagy ügyfelei nevében a beszállító által megszerzett adatok („Nielsen-adatok”) védelme érdekében. A Nielsen-adatok gyűjtése, tárolása, feldolgozása, továbbítása és nyilvánosságra hozatala során a beszállítóknak minden vonatkozó adatvédelmi és információbiztonsági törvényt és szabályozást, valamint törvényi kötelezettséget be kell tartaniuk. A beszállítóknak megfelelő adattovábbítási szerződést kell kötniük a Nielsennel abban a formában, amelyet a vonatkozó törvények megkövetelnek a Nielsentől vagy ügyfeleitől a szolgáltatókkal és az alvállalkozókkal kapcsolatban. A beszállítónak minimum 30 nappal korábban értesítenie kell a Nielsent, mielőtt új alvállalkozót alkalmazna a Nielsen adatainak feldolgozásához, és a Nielsen beleegyezését kell kérnie, mielőtt a Nielsen adatait feldolgozás céljából bármely alvállalkozónak átadná.

8) Összeférhetetlenség

A beszállítóknak kerülniük kell minden olyan helyzetet és üzleti kapcsolatot, amely a Nielsent érintő érdekellentétet eredményez, vagy ennek látszatát keltheti. A beszállítók nem ajánlhatnak fel túlzottan értékes ajándékokat, vendéglátást vagy szórakoztatást a Nielsen alkalmazottai vagy azok családtagjai számára. A Nielsen alkalmazottai és családtagjai nem rendelkezhetnek jelentős gazdasági érdekkel a Nielsennel üzleti kapcsolatban álló entitásokban, és a beszállítóknak kerülniük kell minden olyan kapcsolatot a Nielsen alkalmazottaival, amelyek összeférhetlenséget eredményeznek, vagy annak látszatát kelthetik.

E. IRÁNYÍTÁSI RENDSZER

A beszállítóknak az alábbiak biztosítása érdekében megfelelő irányítási rendszerrel kell rendelkezniük:

- 1) a vonatkozó törvényeknek, szabályozásoknak és a beszállító működésével és termékeivel kapcsolatos ügyfélkövetelményeknek való megfelelés;
- 2) a jelen Kódexnek való megfelelés; és
- 3) a jelen Kódexhez kapcsolódó működési kockázatok azonosítása és csökkentése. A rendszernek emellett a folyamatos fejlődést is elő kell segítenie.

F. A MAGATARTÁSI KÓDEX VÁLTOZÁSAI

A Nielsen fenntartja a Nielsen beszállítói magatartási kódexben meghatározott követelmények frissítésének és módosításának jogát. A beszállítónak kötelessége elfogadni az ilyen módosításokat, és annak megfelelően kell eljárnia. A beszállítók által kiadott dokumentumok egyetlen rendelkezése sem módosíthatja jelen Kódex semmilyen részét sem.