

Emberi Jogi Politika

HARIBO Csoport

2025. november 20.
1.0 verzió

1. Preambulum

A HARIBO az édességipar világszerte sikeres vállalata. Több mint száz éve minden korosztály örömmel fogyasztja ízletes termékeinket. Mottónk és szlogenünk, „Gyermek, felnőtt kedve jó, édes élet **HARIBO!**” számunkra nem csupán marketing ígéret, hanem gazdasági, társadalmi és ökológiai szempontból is a jövő iránti elkötelezettségünk kifejezése.

Családi vállalkozásként generációkban gondolkodunk. Számunkra a hosszú távú siker és a társadalmi és környezeti felelősség elválaszthatatlanul összekapcsolódnak. Hosszú távú sikerünk érdekében a tulajdonosok és a vezetőség számára elengedhetetlen, hogy ezek az értékek a HARIBO üzleti modelljének részévé váljanak.

Elveinket több évvel ezelőtt a HARIBO Magatartási Kódexében mutattuk be. Ezek továbbra is érvényesek, és a jelen Emberi Jogi Politikával támogatjuk és megerősítjük őket.

Ez a Politika a HARIBO Holding GmbH & Co. KG, valamint az összes leányvállalata és kapcsolt vállalata világszerte végzett valamennyi tevékenységére egyaránt vonatkozik.

2. Hatály

A jelen Politika hatálya kiterjed a HARIBO Csoport valamennyi munkavállalójára és vezető tisztségviselőjére, valamint üzleti partnerére és beszállítóira. A Politikában foglalt alapelvek képezik az emberi jogokkal és a felelős üzleti működéssel kapcsolatos megközelítésünk alapját. A Politikát minden munkavállalóval megismertetjük, továbbá elérhetővé tesszük vállalatunk weboldalán.

A Politikában foglalt elvek megvalósítása és betartása érdekében a HARIBO különböző szabályokat vezetett be, többek között a HARIBO Magatartási Kódexét, a Beszállítói Etikai Kódexét, valamint kiegészítő belső irányelveket és eljárásokat. Ezen dokumentumok meghatározzák elvárásainkat, egyúttal segítik emberi jogi elveink gyakorlati alkalmazását a mindennapi működés során.

3. Elkötelezettségünk az emberi jogok iránt

A HARIBO teljes mértékben elkötelezett a nemzetközileg elismert emberi jogok tiszteletben tartása és előmozdítása mellett. Különösen fontos számunkra, hogy a humánus munkakörülmények betartása soha nem képezi tárgyalás alapját. Tudatában vagyunk annak, hogy felelősségünk van cselekedeteink környezeti hatásainak minimalizálásában, az erőforrások megőrzésében és a környezetszennyezés csökkentésében. Ami rajtunk múlik, azt minden helyszínen, világszerte ambíciózusan kezeljük. Ugyanezt várjuk el partnereinktől is.

Tevékenységünket nemzetközileg elismert keretek és szabványok irányítják, amelyeket feltétel nélkül támogatunk:

- Az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Irányelvei

- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normái és alapelvei:
 - A kényszermunka felszámolása
 - A gyermekmunka eltörlése
 - A foglalkoztatás és a munkavégzés terén történő megkülönböztetés tilalma
 - A munkahelyi egészség és biztonság
 - Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog
- A Multinacionális Vállalatokra vonatkozó OECD-irányelvek
- Az ENSZ Globális Megállapodása (UN Global Compact) és egyéb releváns ENSZ-elvek

4. A HARIBO-csoport alapelvei

- **Zéró tolerancia** a kényszermunka, a rabszolgaság, a rabszolgaszerű körülmények a, jobbagyság, az emberkereskedelem vagy egyéb dominancia- vagy elnyomásformák bármelyikével szemben a munkahelyi környezetben. Elköteleztük magunkat abban, hogy minden embert tisztelettel és méltányosan kezeljünk – senkit sem érhet hátrányos megkülönböztetés nemzetisége, etnikai hovatartozása, társadalmi származása, állampolgársága, faji hovatartozása, egészségi állapota, fogyatékonysága, szexuális irányultsága, életkora, neme, családi állapota, politikai vagy más véleménye, vallása, világnézeti meggyőződése, vagy érdekképviselőhöz való tartozása miatt, kivéve, ha ezt a munkakör követelményei feltétlenül indokolják.
- **Gyermekek és fiatal munkavállalók védelme** – A gyermekeknek különleges védelmet kell biztosítani. Tiszteletben tartjuk a gyermekek oktatáshoz, játékhoz és fejlődéshez való jogát, és minden formáját elutasítjuk a gyermekmunkának. Az ILO normáinak való megfelelés számunkra alapelv.
- **Méltányos munkakörülmények:** Betartjuk a jogszabályi, a kollektív szerződéses, és az egyedi munkaszerződésben foglalt javadalmazási és munkaidőre vonatkozó előírásokat és megállapodásokat. Bérezésünk és juttatásaink megfelelnek a munkavégzés helye szerinti jogszabályoknak. Figyelembe vesszük a helyi megélhetési költségeket a munkavállaló és családtagjai számára, valamint a helyi társadalombiztosítási ellátásokat. Minden munkavállaló átlátható információt kap a szerződéses feltételekről és a juttatásokról. A helyi speciális előírásokat, pl. a szülési szabadságra, a szülői szabadságra, a gyermekgondozási szabadságra vagy a minimálbérre vonatkozókat mindig figyelembe vesszük, és ahol szükséges, a nemzetközi normákon túl is alkalmazzuk. A nemzetközi munkaügyi normáknak megfelelően a HARIBO gondoskodik arról, hogy a heti rendes munkaidőt ne lépjük túl.
- **Egészség és biztonság:** A munkahelyi egészség és biztonság számunkra a legfontosabb. Következésképpen betartunk minden vonatkozó nemzetközi jogszabályt, és a helyi munkaegészségügyi, és munkabiztonsági előírásokat. A HARIBO biztonságos és egészséges munkakörülményeket teremt, amelyeket átfogó megelőző intézkedésekkel biztosítunk és folyamatosan fejlesztünk.

- **Szakszervezeti szabadság és kollektív tárgyaláshoz való jog:** A HARIBO tiszteletben tartja minden munkavállaló szakszervezeti szabadságát és a kollektív tárgyaláshoz való jogát. Munkavállalóink, illetve megválasztott képviselőik nyílt és konstruktív párbeszédet folytathatnak a vezetőséggel a munkakörülményekről, anélkül, hogy megtorlástól kellene tartaniuk.

5. Emberi jogi átvilágítás

Globálisan működő vállalatként, világszerte jelenlévő gyártóüzemeinkkel és komplex ellátási láncokkal, kiemelten fontos számunkra, hogy az emberi jogokat és a környezetvédelmi kérdéseket kellő gondossággal kezeljük a kockázatok és jogsértések elkerülése érdekében.

Folyamatosan azon dolgozunk, hogy ezeket a kockázatokat már a korai szakaszban azonosítsuk, megfelelő intézkedésekkel minimalizáljuk, és jogsértés esetén gyorsan és megfelelő módon reagáljunk. Ennek érdekében számos intézkedést vezettünk be a különböző üzleti folyamatokban.

Átfogó kockázatelemzésünk részeként rendszeresen azonosítjuk és értékeljük a potenciális kockázatokat. Megelőző intézkedéseket valósítunk meg saját üzleti területünkön, valamint beszállítóinkkal együttműködve, ideértve a Beszállítói Etikai Kódexet és a minőségbiztosítási megállapodásokat. Magas szintű elvárásaink fenntartása és a tudatosság folyamatos növelése érdekében különböző intézkedéseket alkalmazunk, mint például tréningek, auditok, felmérések és workshopok.

Elvárjuk üzleti partnereinktől is, hogy elkötelezzék magukat az emberi jogok tiszteletben tartása és a környezet védelme mellett, valamint megfelelő támogatást nyújtsanak a HARIBO-nak a jogi átvilágítási kötelezettségei teljesítésekor. A társadalmi és fenntartható értéklánc biztosítása érdekében alapvető fontosságú, hogy partnereink átláthatóan számot adjanak az emberi jogok érvényesüléséről, valamint folyamatosan javítsák a vonatkozó standardokat.

Elismerjük az együttműködés fontosságát az emberi jogi normák továbbfejlesztése érdekében. Ezért párbeszédet folytatunk a releváns társadalmi, politikai és gazdasági érdekképviselői csoportokkal, különösen a társadalmi és kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos kérdésekben.

6. Panaszkezelési eljárás és jogorvoslati lehetőségek

A HARIBO ösztönzi minden munkavállalóját, üzleti partnerét, és az érintett feleket, hogy jelentsék a potenciális emberi jogi és környezeti kockázatokat vagy jogsértéseket. Létrehoztunk erre egy internetes panaszkezelő bejelentő csatornát, amely lehetővé teszi a bejelentések anonim vagy névvel történő megtételét. A rendszer a nap 24 órájában elérhető (<https://www.haribo.com/en/whistleblowing-system>).

A rendszer segítségével a külső érintettek, például a helyi közösségek, civil szervezetek (NGO-k) vagy helyi partnerek is felhívhatják a figyelmet az emberi jogi konfliktusokra.

A HARIBO biztosítja a bejelentések feldolgozása során az adatvédelmet és titkosságot. A bejelentések feldolgozásáért felelős alkalmazottak függetlenek, nem kötelesek utasításokat követni, így garantálva a pártatlanságot.

A bejelentéseket strukturált folyamat szerint vizsgáljuk, és átlátható visszajelzést adunk. A HARIBO garantálja, hogy a bejelentés nem vezet diszkriminatív intézkedésekhez vagy negatív következményekhez („megtorlásmentesség”). A bejelentéseket a hatályos jogszabályoknak megfelelően dolgozzuk fel, és szükség esetén külső választottbíróági szervekkel is együttműködhetünk.

További információkért vagy személyes kérdésekkel kapcsolatban a Holding Compliance szervezeti egységéhez lehet fordulni a humanrights@HARIBO.com címen.

7. Irányítás és felelősségi rendszer

Az emberi jogok tiszteletben tartásáért az általános felelősség a HARIBO Holding GmbH & Co. KG vezetését és leányvállalatainak vezetését terheli. A vezetés gondoskodik arról, hogy az emberi jogok átvilágítási kötelezettségei beépüljenek üzleti stratégiánkba és döntéshozatali folyamatainkba.

A végrehajtásért való operatív felelősség az egyes üzleti egységeket terheli. Ezeket a Holding ESG-csapata támogatja, amely koordinálja a megfelelő intézkedéseket és rendszeresen felülvizsgálja az előrehaladást. A Emberi Jogi Tisztviselő (Human Rights Officer) felügyeli az emberi jogi kötelezettségeinknek való megfelelést, és támogatja a szakterületeket azok végrehajtásában.

A vezetőség, az érintett szakterületek (beleértve a HR, az ESG és a beszerzési területet) és az Emberi Jogi Tisztviselő közötti rendszeres kommunikáció révén biztosítjuk a hatékony irányítást, az egyértelmű felelősségi köröket és az emberi jogi megközelítésünk folyamatos fejlesztését.

8. Folyamatos fejlesztés

Az emberi jogok védelme egy dinamikus folyamat, amely folyamatos figyelmet igényel. Folyamatosan felülvizsgáljuk kockázatkezelési és üzleti folyamatainkat, különös tekintettel megelőző és javító intézkedéseink hatékonyságára, valamint panaszkezelési eljárásainkra. Arra törekszünk, hogy folyamatosan fejlesszük az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartására irányuló megközelítéseinket, és azokat az új követelményekhez igazítsuk.