

# Emberi jogi és méltányossági irányelvek

# Bevezetés

A C&A számára mindig is alapvető fontosságú volt a törődés az emberekkel, illetve a természet tisztelete. Jóllehet, a kormányok feladata az emberi jogok védelme és érvényesítése, elismerjük felelősségünket az emberi jogok tisztelete, illetve az emberekre gyakorolt bármely potenciális negatív hatás aktív megelőzése, enyhítése és orvoslása tekintetében. Egy pozitív szerepet kívánunk játszani a világban, ahol mindenki egyformán élvezheti az emberi jogokat és a méltányosságot.

## Elkötelezettségünk az emberi jogok és a méltányosság iránt

Elköteleztük magunkat a nemzetközileg elismert, emberi jogok tiszteletét célzó kultúra megteremtése és támogatása iránt, amint azt az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek megfogalmazzák. Elköteleztük magunkat, hogy ragaszkodunk az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében (azaz az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában foglaltakhoz, az Egyesült Nemzetek Globális Megállapodásának alapelveihez, és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatához, cselekedeteink, üzleti kapcsolataink és ellátási láncunk minden elemében.

Kötelezettségvállalásainkat a nemzetközi egyezményekben és ajánlásokban foglalt normákra alapozzuk, melyeket jelen emberi jogi irányelvek minden részlete tükröz. Hasonlóképpen követjük az OECD irányelveit multinacionális vállalkozások számára és a ruházati és lábbeliágazatban működő felelős ellátási láncokban alkalmazandó kellő gondosságról szóló OECD-útmutatást.

Különös jelentőséget élvez a gyermekek, a nők és a történelmileg peremre szorított csoportokba tartozók jogainak elismerése.

E tekintetben is a nemzetközi jogi normák vezetnek minket, amelyeket többek között az alábbiak fogalmaznak meg: az ENSZ Gyermekjogi Egyezménye, a Nők Elleni Diszkrimináció Minden Formájának Megszüntetéséről Szóló Egyezmény, az ILO Erőszakról és Zaklatásról szóló (190.sz.) Egyezménye, a Faji Megkülönböztetés Valamennyi Formájának Kiküszöböléséről Szóló Nemzetközi Egyezmény, az ENSZ Migráns Munkavállalók és Családtagjaik Jogainak Védelméről Szóló Nemzetközi Egyezménye, a Menekültek Helyzetére Vonatkozó Egyezmény, a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól Szóló Nemzetközi Egyezmény, a Gyermekjogok és Üzleti Alapelvek, az ENSZ Nők Szerepének Erősítését Célzó Irányelve, a Nemeket Illető Útmutató az Egyesült Nemzetek Üzleti és Emberi Jogi Irányelveihez, az LMBT Emberek Ellen Irányuló Hátrányos Megkülönböztetés Leküzdését Célzó Magatartási Normák.

Alapvető, hogy betartjuk azon országok jogszabályait és előírásait, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, amellett, hogy a jelen irányelvekben foglalt nemzetközi emberi jogi normákat követjük, amikor ezek komolyabb követelményeket támasztanak. Amennyiben a helyi jogszabályok akadályozzák a nemzetközi emberi jogi normák érvényesítését, az ezeknek való megfelelést biztosító alternatív megoldások kidolgozását szorgalmazzuk.

# Az irányelvek terjedelme

Jelen irányelvek azt határozzák meg, hogy a C&A milyen módon közelít az emberi jogokhoz az alábbi csoportokhoz és érdekelt felekhez való viszonyában:

- Valamennyi C&A dolgozóra – közöttük a gyakornokokra, ideiglenes munkavállalókra – együttesen „munkavállalóként” hivatkozunk.
- A kölcsönzött munkaerőre, üzleti partnereink alkalmazottaira és az ellátási láncunkban dolgozókra együttesen „dolgozóként” hivatkozunk.
- Az árucikkeink ellátási láncában részt vevő gazdasági egységekre, közöttük beszállítóinkra, az általuk használt termelőegységekre, alvállalkozóikra, valamint az árucikkek előszállítóira – pl. textil- és nyersanyag – szállítókra együttesen „beszállítóként” hivatkozunk.
- Más üzleti partnereket, akikkel a C&A szerződéses viszonyba kerül nem árucikk vagy kereskedelmi szolgáltatás szállítása végett, együttesen „üzleti partnernek” nevezünk.
- A vállalkozásunk által befolyásolt emberek és közösségek, mint például a környező közösségek/települések lakói.
- C&A ügyfelek.

## Az érintett felek szerepvállalása

A különböző érintett felek, különösen a vállalkozásunk által potenciálisan érintett felek rendkívül fontos szerepet játszanak az emberi jogokat illető teljesítményünk javításában, és a méltányos eredmények előmozdításában. Ezért elköteleztünk vagyunk az érintett felekkel folytatott folyamatos egyeztetés mellett, hogy egy értelmes, kétirányú párbeszédet folytathassunk a közösségek képviselőivel, a civil társadalommal, valamint az alulreprezentált csoportokból származó emberek által vezetett szervezetekkel.

### Munkavállalók és dolgozók

- Központi kérdés számunkra, hogy nyitott párbeszédet folytassunk munkavállalóinkkal, és aktívan bevonjuk őket, a munkavállalói képviselőkkel tartott rendszeres találkozókkal, valamint tanuljunk az elköteleződést, illetve a munkavállalói elégedettséget vizsgáló felmérésekből, illetve a fókuszcsoportokon és a panaszcsatornákon keresztül közölt információkból.
- Ellátási láncunk dolgozóinak véleményét is aktívan kikérjük és meghallgatjuk. Beszállítóinkat és üzleti partnereinket arra kérjük, hogy az arra alkalmas módon, például szociális párbeszédre vagy panaszcsatornákon keresztül, vonják be a dolgozókat és azok képviselőit.

### Ügyfelek és közösségek

- Tudatában vagyunk, hogy bárhol is folytatunk üzleti tevékenységet, a pozitív kapcsolat kialakítása az ügyfelekkel és a közösségekkel a „tevékenységünkhöz szükséges társadalmi elfogadottság” előfeltétele. Elköteleztünk vagyunk az irányban, hogy proaktívan bevonjuk őket, meghallgassuk nézőpontjaikat, kommunikáljunk velük és tanuljunk tőlük, majd komolyan fontolóra vegyük az emberi jogokkal és a méltányosságot illető értékekkel egyező véleményeket.
- Proaktív intézkedéseket teszünk a vállalkozásunk által érintett közösségek emberi jogait illető esetleges negatív hatások megelőzése, kiküszöbölése vagy legalábbis lehető legkisebbre csökkentése érdekében.

- Hozzájárulunk a pozitív társadalmi-gazdasági fejlődéshez, és a jobb lehetőségek irányába tekintünk munkahely-teremtés, valamint a vállalati és munkavállalói juttatásokra vonatkozó közösségi hatásvizsgálati programunk által.
- Nagyra értékeljük ügyfeink véleményét. Bevonjuk ügyfeinket, hogy többet tudjunk meg véleményükről, és tapasztalatot szerezzünk az emberi jogok terén elért eredményeinkről. Az ügyfeleket arra is bátorítjuk, hogy ügyfélszolgálati csatornáinkon, valamint panasz- és a visszaélések bejelentésére szolgáló csatornáinkon keresztül kifejezzék nézeteiket.

## Veszélyeztetett és hátrányos helyzetű csoportok

- Felismerjük az egyenlőtlenséget illető, továbbra is fennálló válságot az országokban és azok között, ahogyan azt az egyenlőtlen hatást is, amelyet a vállalkozások tevékenységei gyakorolhatnak az emberekre a nemek, egyéniségek és ezek metszéspontjai vonatkozásában. A jogbirtokosok egyes csoportjai másoknál jobban a peremre szorulnak a társadalomban, ennél fogva különös figyelmet igényelnek. Megérteni törekszünk, hogy mi teszi veszélyeztetetté az embereket különböző munkahelyi összefüggésekben, ugyanis a veszélyeztetettség földrajzi és szociális körülmények függvényében változik.
- Folyamatosan törekszünk az emberi jogok terén elért eredményeink javítására, különös figyelmet szentelve azoknak a specifikus kockázatoknak, amelyekkel a veszélyeztetett közösségeknek szembe kell nézniük. Tevékenységeinkben ezek között szerepelnek az alulreprezentált csoportok, azok mellett, akik több, keresztmetszeti hátránnyal találják szemben magukat. Ellátási láncunkban ezek között szerepelnek a nők, a háztartásbeliek, kölcsönzött munkavállalók, idegnyomkások, migráns munkavállalók és az őslakosok.
- Rendszeres kockázatelemzésen keresztül, illetve, ahol lehetséges, azok közvetlen bevonásával, akik megélték a társadalmi hátránnyal járó élményeket, arra törekszünk, hogy valamennyi potenciálisan kockázatos csoportot azonosítsunk, és tekintetbe vegyük helyzetüket.

## A mi megközelítésünk

Elköteleztük magunkat az emberi jogok tisztelete iránt, és az ezt illető kultúra támogatása iránt egy szilárd emberi jogi kockázatkezelési rendszer bevezetésével és fenntartásával, hogy mérsékeljük az emberekre és közösségekre gyakorolt kockázatokot és negatív hatásokat tevékenységünk, üzleti kapcsolataink és ellátási láncunk által. Hogy mit is jelent ez pontosan, azt alább részletezzük:

- A jogokon alapuló megközelítések beágyazása a belső politikákba, működési folyamatokba és üzleti gyakorlatokba.
- Az emberi jogokat illető tudatosság növelése képzések, online tanfolyamok és kommunikációs kampányok révén.
- Hatékony átvilágítási folyamatok végrehajtása az üzleti tevékenységünk által érintett emberekre – beleértve az ügyfeleket és a közösségeket – gyakorolt negatív hatások azonosítása, megelőzése, mérséklése, és szükség esetén orvoslása érdekében. Ezt rendszeresen és eseti alapon is meg tesszük, például új termék fejlesztése vagy új beszerzési piacokra való belépés esetén, különösen a veszélyeztetett csoportok különleges igényeinek figyelembevételével.
- A belső és külső érdekelt felek, többek között a beszállítók/üzleti partnerek és dolgozók, a C&A munkavállalói és bármely harmadik fél számára nyitott, hozzáférhető és hatékony panasztételi mechanizmusok fenntartása és folyamatos fejlesztése. Az emberi jogok megsértését és a visszaéléseket, többek között, de nem kizárólag a nem megfelelő munkakörülményeket a Méltányossági csatornáinkon és az Ügyfélszolgálati csatornáinkon keresztül lehet jelenteni. Azon is dolgozunk, hogy hatékony üzemi panaszkezelési mechanizmusokat építsünk ki az ellátási láncunkban.

- Időszerű intézkedések meghozatalára törekszünk az emberi jogokat illető panaszok kivizsgálása, és szükség esetén az emberekre gyakorolt hátrányos hatások megszüntetése vagy legalábbis enyhítése érdekében. Ezek az intézkedések magukban foglalják a nem bírósági jogorvoslati lehetőségeket, mint például korrekciós intézkedések szervezése, a sérelmek kárpótlása, a felelősökkel szembeni fegyelmi intézkedések, valamint a beszállítókkal/üzleti partnerekkel szembeni szankciók kiszabása. Válogatott nem bírósági, külső panaszkezelési csatornáknban is részt vállalunk.
- A korrekciós intézkedések végrehajtásának és eredményeinek nyomon követése, valamint a hatások hosszú távú kezelésének közvetítése. Az emberi jogokat illető negatív hatások megismétlődésének megelőzése érdekében rendszeresen frissítjük a releváns korrekciós intézkedéseket mind irányelveinkben, mind a gyakorlatban.
- A kockázatelemzés eredményeit, a végrehajtási stratégiát és a konkrét intézkedéseket, például az értékelésekből és a kapacitásépítési programokból származó ismereteket rendszeresen közzétesszük az alkalmazandó jogszabályoknak megfelelően, valamint a fenntarthatósági jelentéseinkben, ahol beszámolunk a végrehajtás előrehaladásáról.
- Tiszteletben tartva az emberi jogok védelméhez való jogot, nem alkalmazunk megtorlást, és nem tűrjük a megtorlás semmilyen formáját azokkal szemben, akik jóhiszeműen emberi jogokat illető aggályokat vetnek fel, vagy segítik az emberi jogokkal kapcsolatos panaszok kivizsgálását. Elvárjuk, hogy beszállítóink és üzleti partnereink ugyanezt az elvet kövessék.

## Célunk

Folyamatos kockázatelemzéssel igyekszünk kiemelten kezelni azokat a szembeötlő emberi jogi területeket, ahol a kockázatok a legsúlyosabbak és előfordulásuk a legvalószínűbb tevékenységeinkben, üzleti partnereinknél és ellátási láncunkban. Ennek érdekében a jelenleg azonosított emberi jogi kockázatok alapján különös figyelmet fordítunk az alábbiakban vázolt emberi jogokra.

### A gyermekek jogai

- A gyerekmunkát nem engedélyezzük, gondoskodunk róla, hogy 16 éven aluli gyermekeket ne foglalkoztassunk, tanulószervezéses vagy szakképzési programok kivételével. Követjük a nemzetközi egyezményekben meghatározott minimális életkorra vonatkozó előírásokat, illetve a nemzeti jogszabályokat és az iparági normákat, ha ezek szigorúbbak.
- Amennyiben gyerekmunkával szembesülünk, biztosítjuk, hogy a gyermekek ne kerüljenek rosszabb helyzetbe a jogsértés felszámolása után, hanem oktatásban és támogatásban részesüljenek. A fiatal munkavállalók nem végezhetnek veszélyes munkát, és megfelelő, konkrét utasításokat, valamint szakképzést kell kapniuk.
- A fentiek tekintetében elvárjuk, hogy beszállítóink/üzleti partnereink ugyanezeket az elveket kövessék.
- További lépéseket fogunk tenni a gyermekek jogainak védelme érdekében saját működésünkben, ideértve a foglalkoztatási gyakorlatunk saját munkavállalóink gyermekei jogaira gyakorolt hatásának azonosítását, a biztonságos, gyermekbarát termékek és bolti környezet biztosítását.
- Biztosítjuk, hogy a gyermekek szabadon kifejezhessék saját álláspontjukat, és mindig az ő érdekeiket helyezzük előtérbe, amikor marketinggyakorlatainkban szerepeltetjük őket. Különös figyelmet fordítunk a gyermekekre irányuló marketingünk lehetséges, nem szándékolt negatív hatásaira.

## Kényszermunka és munkaerő-kizsákmányolás

- A kényszermunka vagy a kötelező munka minden formáját tiltjuk, többek között a rabszolgamunkát, az elítéltekkel végeztetett munkát, az uzoraszereződés alapján végeztetett munkát, emberkereskedelem áldozatainak munkaerejét és a nem önként vállalt munka minden formáját. Minden munka önkéntes alapon végzendő, és soha nem szabad büntetéssel, szankcióval vagy politikai kényszerrel fenyegetni.
- A vállalkozókkal és munkaerő-közvetítő ügynökségekkel való együttműködés során különös figyelmet fordítunk arra, hogy ne fizessenek közvetítési díjat, és a munkavállalók maguk rendelkezzenek saját személyazonosító dokumentumaikról.
- Nem tűrjük a munkaerő kizsákmányolásának semmilyen más formáját, amely romboló következményekkel jár, legyen szó fizikai, mentális vagy pénzügyi következményekről. A munkavállalókat jogszerűen elismert munkaviszony alapján kell alkalmazni, biztonságos, egészségügyi kockázatoktól mentes munka- és – adott esetben – lakókörnyezetet kell biztosítani számukra, méltányos díjazás és pihenőidő mellett.
- A fentiek tekintetében elvárjuk, hogy beszállítóink/üzleti partnereink ugyanezeket az elveket kövessék.

## Egyesületi szabadság és a kollektív tárgyaláshoz való jog

- Megerősítjük, hogy támogatjuk alkalmazottaink és munkavállalóink egyesületi szabadságát és kollektív tárgyaláshoz való jogát.
- Tiszteletben tartjuk azt a jogot, hogy a helyi törvények által megengedett módon, beavatkozás és korlátozás nélkül alakíthassanak egy munkavállalói szövetséget, illetve csatlakozzanak egy szabadon választott munkavállalói szövetséghez. Jóhiszeműen vállaljuk, hogy kollektív tárgyalásokba bocsátkozunk munkavállalóink képviselőivel a foglalkoztatási feltételekről.
- A fentiekre tekintettel, elvárjuk beszállítóinktól és üzleti partnereinktől, hogy ugyanezt tegyék, lehetővé téve a munkavállalók közötti szociális párbeszéd alternatív eszközeit, ahol a helyi törvények korlátozzák a munkavállalói szövetségek alakítását vagy az azokhoz való csatlakozást, valamint a kollektív tárgyalásokat.

## Egészség és biztonság

- Az egészségi kockázatoktól védett, biztonságos környezetben való munkavégzés alapvető jog. Megfelelő intézkedéseket teszünk a foglalkozási megbetegedések, sérülések és balesetek megelőzésére, és egészséges munkahelyi légkör kialakítására törekszünk. Elvárjuk, hogy beszállítóink és üzleti partnereink ugyanezt az elvet kövessék.
- Ha egészségüket és biztonságukat közvetlen és súlyos veszély fenyegeti, munkavállalóinkat „eltávolítjuk a helyükről”. Megerősítjük a munkavállalók azon jogát, hogy sürgős biztonsági kockázatok okozta sérülésveszély miatt elhagyják munkahelyüket.
- Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy megfelelő lépéseket tegyünk a biztonságos és higiénikus munkakörnyezet megteremtése érdekében, beleértve a szaniterhelyiségekhez való hozzáférést, valamint a rendszeres egészségügyi és biztonsági képzéseket alkalmazottaink és dolgozóink számára.
- Az ügyfelek/vevők egészségét és biztonságát helyezzük előtérbe és a középpontba, és gondoskodunk róla, hogy az általunk nyújtott áruk és szolgáltatások megfeleljenek a fogyasztók egészségére és biztonságára vonatkozó valamennyi elfogadott és jogszabályban előírt normának.

## Munkaidő és bérek

- Tiszteletben tartjuk a pihenéshez és a szabadidőhöz való jogot, beleértve az ésszerű, legfeljebb heti 48 órás munkaidőt, a törvényben meghatározott fizetett szabadságot és a heti legalább egy szabadnapot.

- Biztosítjuk, hogy minden alkalmazottunk a nemzeti munkajoggal összhangban kapja meg a betegszabadság és a szülői szabadság alatt járó juttatását, folyamatosan törekedve a fejlődésre.
- A túlórákat csak kivételesen, a rövid távú üzleti igények kielégítése érdekében szabad engedélyezni, legfeljebb heti 60 órában, és mindig a nemzeti jogszabályok vagy kollektív szerződések által megengedett kereteken belül. A munka és a magánélet egészséges egyensúlyának megteremtése érdekében tiszteletben tartjuk alkalmazottaink „kikapcsolódáshoz való jogát”<sup>1</sup>.
- Elvárjuk, hogy beszállítóink/ üzleti partnereink ugyanezt az elvet kövessék.
- Célunk, hogy alkalmazottainknak és dolgozóinknak megfelelő béreket biztosítsunk, ami azt jelenti, hogy ezeknek legalább az egyének és eltartottjaik alapvető szükségleteit fedezniük kell, és lehetővé kell tenniük egy szerény, de tisztességes életvitelhez szükséges szabadon elkölthető jövedelmet. A 2028-as Méltányossági, befogadási és emberi jogi stratégiánk részeként kötelezettséget vállaltunk arra, hogy azonosítjuk és kezeljük munkavállalóink bérkülönbségeit. Beszállító és üzleti partnereink esetében több kezdeményezésben is részt veszünk, többek között az ACT-vel közösen, a munkavállalók megfelelő bérezésének elérése érdekében.
- Elismerjük, hogy saját beszerzési gyakorlatunk kulcsszerepet játszhat abban, hogy beszállítóink/üzleti partnereink megtervezhessék termelésüket, elkerüljék a rendszeres túlórákat és biztosítsák a munkavállalók kifizetését. Elköteleztünk vagyunk a kockázatok felmérése és mérséklése mellett, elkerülendő, hogy mi is hozzájáruljunk beszállítóink és üzleti partnereink munkavállalóinak túlóráihoz.

## Tiszteletteljes bánásmód; zaklatás és visszaélések nélkül

Minden alkalmazottat és munkavállalót tisztelettel és méltósággal kell kezelni. Elköteleztünk vagyunk amellett, hogy mindenki számára biztonságos, erőszak- és zaklatásmentes környezetet biztosítsunk.

- Az elfogadhatatlan magatartásformák közé tartozik többek között a megfélemlítés, az írásbeli vagy grafikus elemeket használó zaklatás, a gazdasági zaklatás, a munkával kapcsolatos zaklatás, a gesztusokkal történő zaklatás, a fizikai támadás, valamint a fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági károkozáshoz vezető hallgatóságos, illetve kifejezett szóbeli zaklatás.
- Tudatában vagyunk, hogy a bántalmazó magatartás a munkával kapcsolatos helyzetek széles körében előfordulhat, beleértve a munkahelyen kívüli helyzeteket is. Ezek a helyzetek előfordulhatnak a pihenőhelyiségekben és mosdókban, öltözőkben, a munkával kapcsolatos utazások során, a kommunikációs technológiák által megkönnyített, munkával kapcsolatos kommunikáció során, a munkáltató által biztosított szálláshelyeken és a munkához kapcsolódó közlekedési eszközökön. A zaklatás és a visszaélés irányulhat kifejezetten személyek ellen a nemük miatt, vagy aránytalan mértékben érinthet egy adott nemhez tartozó személyeket, ami gyakran szexuális zaklatással jár együtt.
- Megfelelő lépéseket teszünk az ilyen viselkedés megelőzésére azáltal, hogy azonosítjuk a kockázatokat és veszélyeket, a pszichoszociológiai jellegű veszélyekkel együtt, és rendszeres tájékoztatást, valamint képzést biztosítunk alkalmazottaink és a vezetés számára.
- A tiszteletlenség, az erőszak és a zaklatás semmilyen formáját nem tűrjük a munkahelyen, a jelentett incidenseket komolyan kezeljük, és azonnal kivizsgáljuk az ezekkel kapcsolatos állításokat.
- Elismerve, hogy az erőszak és a zaklatás gyakran egyenlőtlen erőviszonyok között történik, megfelelő lépéseket teszünk a megtorlás elleni védelem biztosítására a vizsgálat során és azt követően. A panasztételi eljárás során tanácsadást nyújtunk a munkavállalóknak, szexuális zaklatás esetén a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő támogatással együtt.

<sup>1</sup>A „kikapcsolódáshoz való jog” a munkavállaló azon jogára utal, hogy a munkaidőn kívül elszakadhatson a munkától, és tartózkodhasson a munkával kapcsolatos elektronikus kommunikációtól, például e-mailektől vagy egyéb üzenetváltásoktól (EurWORK).

- Azoktól a vezetőktől, akikhez (szexuális) zaklatással kapcsolatos panasz érkezik, és azoktól a munkatársainktól, akiknek tudomására jutnak a szexuális zaklatás (potenciális) esetei, elvárjuk, hogy azonnal jelentsék az ilyen viselkedést az Emberek és kultúra / People & Culture (HR) képviselőknek, illetve a C&A panaszkezelési csatornáin keresztül. A jelentések bizalmasan vagy névtelenül is benyújthatók. Arra is bátorítjuk a munkavállalókat, hogy a C&A panaszcsatornáin keresztül jelentsék a feltételezett jogsértéseket, ha nem bíznak a munkahelyükön erre szolgáló belső eljárásokban.
- Az alkalmazottaink által aláírt titoktartási megállapodásokba nem foglaljuk bele a szexuális zaklatással kapcsolatos állítások/vádak megvitatásának tilalmát, és nem írunk elő ilyen korlátozásokat megállapodási feltételekben sem. A szexuális zaklatás azon formáit, amelyek a törvény szerint bűncselekménynek minősülnek, jelenteni fogjuk a rendőrségnek.
- Elvárjuk, hogy beszállítóink és üzleti partnereink ugyanezeket az elveket kövessék.

## Méltányosság, befogadás és megkülönböztetésmentesség

- Alapvető elvnek tekintjük az összes alkalmazottal és munkavállalóval való egyenlő bánásmódot, ahogyan azt a legfőbb ILO-egyezmények értelmezik.
- Kizárólag teljesítményük, készségeik, tapasztalatuk és a pozíció követelményei alapján toborzunk, alkalmazunk, helyezünk el, képezünk, díjazunk és léptetünk elő embereket.
- Nem tűrjük a közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés semmilyen formáját, amely az életkor, fogyatékoság, nemi identitás, szexuális irányultság, etnikai hovatartozás, faj, nemzetiség, vallás, társadalmi-gazdasági háttér, terhesség, házassági vagy családi állapot, szakszervezeti tagság vagy az identitás bármely más dimenziója és annak metszéspontjai alapján történik. A pozitív diszkriminációt támogatjuk a törvény által előírt esélyegyenlőség biztosítása érdekében.
- Vállaljuk, hogy rendszeresen értékeljük a méltányosságot a C&A mindenféle háttérű és identitású alkalmazottja eredményei vonzatában. Minőségi és mennyiségi adatgyűjtési módszereket fogunk alkalmazni a jogokon alapuló megközelítés szerint, ahol ez törvényileg megengedett.
- Elkötelezettek vagyunk a nemek és identitások közötti béregyenlőség mellett. A nők és az alulreprezentált csoportok bérkülönbségei megszüntetésére irányuló méréseket és intézkedéseket teszünk, a minimális egyenlő díjazásnak való megfelelésen túl, és ahol ezek az intézkedések jogilag megengedettek.
- A folyamat és az eredmény méltányosságát szem előtt tartva cselekszünk, figyelembe véve a munkavállalóink közötti különbségeket.
- Elismerjük a történelmi marginalizáció, a kirekesztés és a rendszerszerű egyenlőtlenségek megélését, amit többek között a nők és a nem bináris személyek, a faji közösségekhez tartozó személyek, az alulreprezentált etnikai csoportok, az LMBTI+ közösség és a fogyatékkal élők tapasztalnak. Folyamatosan azon dolgozunk, hogy munkavállalóink igényeinek megfelelően azonosítsuk és megszüntessük az egyenlő és méltányos lehetőségekhez való hozzáférés akadályait, és hogy mindenkit támogassunk abban, hogy egyéni körülményeitől függetlenül teljes mértékben kiaknázhassa a benne rejlő lehetőségeket.
- A méltányosság iránti elkötelezettségünk magában foglalja a különleges segítséget vagy munkahelyi alkalmazkodást igénylő emberek igényeinek kielégítését célzó módszerek kidolgozását, például a fogyatékkal élők, vallási igényekkel vagy családi kötelezettségekkel rendelkezők számára szükséges intézkedések, illetve létesítmények megteremtését.
- Ügyfeleink/vevőink kiszolgálása során ugyanezekhez az értékekhez tartjuk magunkat. Elkötelezettek vagyunk egy olyan kiskereskedelmi környezet előmozdítása mellett, amely bármely korú, képességekkel rendelkező, testformával rendelkező, nemű és szexuális irányultságú embert örömmel lát, helyzetétől függetlenül. Termékfejlesztési stratégiáink középpontjában a befogadás áll.



- Olyan felelős és befogadó marketinggyakorlatokat alkalmazunk, amelyek tükrözik és ünneplik ügyfeink/vevőink sokszínűségét, és proaktívan szakítanak a sztereotípiákkal.
- Beszolgáltóinktól/üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy gyakorlatukban biztosítsák a diszkriminációmentességet.
- Elkötelezzük magunkat a társadalmi méltányosság előmozdítása mellett, kihasználva vállalkozásunk befolyását, közvetett beszerzési gyakorlatainkat is beleértve. Ez magában foglalja a méltányosság és a befogadás iránti elkötelezettség ösztönzését, valamint a nők és alulreprezentált csoportok által vezetett vállalkozásokkal való üzletkötést.

## Adatvédelem

- Tiszteletben tartjuk alkalmazottaink, ügyfeleink és beszállítóink/üzleti partnereink dolgozói személyes adatainak védelmét, és elköteleztünk vagyunk ezek védelme iránt.
- A személyes adatokat az alkalmazandó adatvédelmi törvényekkel – többek között az Európai Unió (EU) általános adatvédelmi rendeletével (GDPR) összhangban kezeljük.
- Csak jogszerű céllal gyűjtjük a szükséges személyes adatokat, és erről átlátható tájékoztatást nyújtunk Adatvédelmi Szabályzatunkban.

## Környezeti hatás

Erősítjük a tiszta, egészséges és fenntartható környezethez való jogot. Felismerjük az éghajlatváltozás és a jelen, illetve a jövő nemzedékek emberi jogai közötti lényegi kapcsolatot. Hiszünk abban, hogy a környezetromlás megelőzése létfontosságú az emberi jogok tiszteletben tartásához.

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentésére, az egészséges vízgazdálkodásra, a biztonságosabb vegyi anyagokra, a hulladékcsökkentésre és a fenntarthatóbb anyagokra vonatkozó kötelezettségvállalásainkat 2028-as fenntarthatósági stratégiánk foglalja össze. E kötelezettségvállalások többsége az ellátási láncunkhoz kapcsolódik, mivel a legtöbb környezeti hatás a nyersanyagok beszerzése és a termékek gyártása során jelentkezik. A negatív környezeti hatások megelőzése és mérséklése, valamint a tiszta környezethez való emberi jog tiszteletben tartása érdekében a következőkre törekszünk:

- egyértelmű, tudományosan megalapozott, rendszeresen felülvizsgált éghajlati célok;
- az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése céljainknak megfelelően;
- a veszélyes vegyi anyagok használatának megszüntetése és biztonságosabb alternatívákkal való helyettesítése, valamint a helyszíni vegyszer- és szennyvízkezelési rendszerek és gyakorlatok értékelése és ellenőrzése a környezetbe történő károsanyag-kibocsátás megelőzése érdekében;
- az édesvíz-fogyasztás csökkentése; és
- fenntarthatóbb anyagok beszerzésére és a kapcsolódó, több érdekelt felet érintő kezdeményezésekben való együttműködésre történő összpontosítás.

## Korrupcióellenesség és integritás

- Tisztában vagyunk vele, hogy a korrupció negatív hatással van a társadalmi-gazdasági fejlődésre, és az emberi jogok megsértéséhez vezethet. A korrupció aláássa az igazságszolgáltatást, a demokráciát és a jogállamiságot.
- Mindig tisztességesen járunk el, nem fogadjuk el a korrupció, a zsarolás vagy a megvesztegetés semmilyen formáját, és nem is veszünk részt benne.
- Minden üzleti magatartásunknak egyeznie kell legalább az alkalmazandó vesztegetés- és korrupcióellenes jogszabályokkal, és elvárjuk, hogy beszállítóink/üzleti partnereink mindenkor betartsák az alkalmazandó jogszabályokat.
- A korrupcióellenes intézkedésekre vonatkozó kötelezettségvállalásokat „Etikai kódexünkbe” és „Magatartási kódexünkbe” foglaltuk, amelyek további útmutatást nyújtanak számunkra a korrupció bármely formájának azonosításához és megelőzéséhez.

## Irányítás és megvalósítás

C&A Europe-nál ennek a politikának a végrehajtásáért végső soron a C&A európai vezetősége felelős. Ez a felelősség magában foglalja a kulcsfontosságú stratégiai üzleti döntésekkel kapcsolatos lehetséges emberi jogi hatások mérlegelését a saját tevékenységünkben és az ellátási láncban, valamint a C&A emberi jogok terén elért eredményének folyamatos javítását szolgáló stratégiák jóváhagyását.

Az emberi jogi megfelelési és átvilágítási folyamatok felügyeletét és nyomon követését a felelős felső vezetésből álló Emberi Jogi Irányítási Tanácsra bízuk.

### Megvalósítás saját tevékenységünkben:

- Elfogadtuk a Méltányosságról, a befogadásról és az emberi jogokról szóló 2028-as stratégiát, amely egy többéves cselekvési tervvel alátámasztott iránymutatást nyújt a méltányosság, a befogadás és az emberi jogok tiszteletben tartása terén.
- Saját működésünkben további kötelezettségvállalásainkat az „Etikai kódex”<sup>2</sup> részletezi, amelyet folyamatosan fejlesztünk, hogy iránymutatásként szolgáljon az alkalmazottak számára annak biztosítása érdekében, hogy viselkedésünk és üzleti magatartásunk összhangban legyen e politika elveivel.

### Megvalósítás az üzleti kapcsolatokban és az ellátási láncban:

- Üzleti kapcsolatainkban olyan vállalatokkal igyekszünk üzletet kötni, amelyek osztják értékeinket és elveinket.
- Elköteleztünk, hogy együttműködünk beszállítóinkkal/üzleti partnereinkkel és más külső érdekelttel a munkavállalókra és a helyi közösségekre gyakorolt lehetséges negatív hatások megelőzése, elkerülése és kezelése érdekében.

<sup>2</sup> A C&A Europe esetében az Etikai kódexet az ázsiai beszerzési szervezetre is kiterjesztjük.

- „Magatartási kódexünkön” és a hozzá tartozó Támogató iránymutatásokon keresztül meghatároztuk a beszállítóinkkal szembeni elvárásokat a jogi megfelelés, a munkaügyi és emberi jogok, a környezetvédelem és az etikai normák tekintetében, a betartásuk biztosítása érdekében teendő lépésekkel együtt. A termelési egységeket magatartási kódexünk alapján értékeljük, azonosítva és orvosolva a nem-megfeleléseket. Ezen túlmenően a C&A saját helyi csapatai támogatják a tudatosság növelését, képzést és kapacitásépítést biztosítanak a munkakörülmények folyamatos javítása és a nem-megfelelés alapvető okainak kezelése érdekében.
- A beszállítóinkkal/üzleti partnereinkkel fenntartott kapcsolatainkat arra fogjuk használni, hogy ösztönözzük őket: tegyenek megfelelő lépéseket az emberi jogok védelme érdekében. Csak amennyiben beszállítóink/üzleti partnereink nem hajlandóak felelősséget vállalni az emberi jogok tiszteletben tartásáért, fenntartjuk magunknak a jogot, hogy megszüntessük ezeket a kapcsolatokat, figyelembe véve a felelősségteljes kilépés iránti elkötelezettségünket a vonatkozó Általános Szerződési Feltételekkel összhangban.
- Elismerve az ellátási láncunkban rejlő emberi jogi kockázatokat, az emberi jogi kockázatok és hatások kezelésére törekszünk az áruk ellátási láncában, fokozatosan haladva egészen a nyersanyagok szintjéig. Folyamatosan mérlegeljük a beszerzési gyakorlatunk lehetséges negatív emberi jogi hatásait, és szükség szerint kiigazításokat vezetünk be. Kötelezettségvállalásainkat a 2028-as fenntarthatósági stratégia részletezi tovább.

## Előrettekintés

Tisztában vagyunk azzal, hogy az emberi jogok tiszteletben tartása és a természettel való törődés folyamatos és alakuló kötelezettségvállalás. Arra törekszünk, hogy folyamatosan javítsuk teljesítményünket ezeken a területeken, valamint felülvizsgáljuk és kiterjesszük erőfeszítéseinket az elért eredmények, illetve a belső és külső érdekelt felektől és az érintett csoportoktól kapott visszajelzések alapján. Ezért átlátható kommunikáción keresztül számolunk be előrehaladásunkról.

Jelen emberi jogi irányelveket az Emberek és kultúra csoport (People & Culture), valamint a Globális Fenntarthatósági Osztály dolgozta ki, és a C&A vezetősége hagyta jóvá, az emberi jogok világnapja alkalmából. A nemzetközi emberi jogi egyezmények szövege és szelleme jegyében fogunk tevékenykedni, az üzleti tevékenységünk által közvetlenül és közvetve érintett összes ember méltóságát előmozdítva.

Jelen irányelveket rendszeresen felülvizsgáljuk és legalább ötévente egyszer frissítjük.

Düsseldorf, 2022. december

Aláírta a CEO a C&A Europe vezetősége nevében