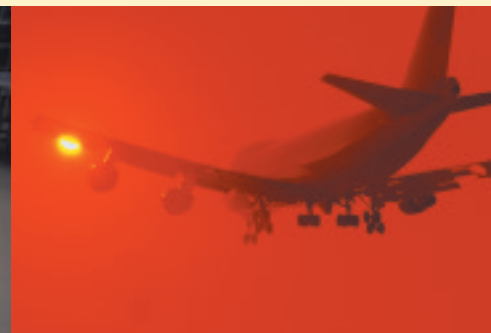


IBM beszállítói üzletviteli alapelvek: Irányelvek



Tartalom

1. pont:	4
Kényszermunka	
2. pont:	5
Gyermekmunka	
3. pont:	6
Bérek és juttatások	
4. pont:	7
Munkaidő	
5. pont:	8
Hátrányos megkülönböztetés tilalma	
6. pont:	9
Tisztelet és személyes méltóság	
7. pont:	10
Egyesületi Jog	
8. pont:	11
Egészség és biztonság	
9. pont:	13
A környezet védelme	
10. pont:	15
Jogszabályok, valamint szabályozások és egyéb jogi követelmények	
11. pont:	16
Etikus magatartás	
12. pont:	17
Kommunikáció	
13. pont:	18
Megfigyelés és dokumentálás	

Bevezetés

3

Ezen dokumentum a beszállítóknak nyújt segítséget az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek – és betartásuk feltételeinek – megértésében, hogy képesek legyenek megfelelni az IBM által a beszállítókkal szemben támasztott sokrétű és magas fokú elvárásoknak. A dokumentum részletesen tárgyalja az IBM beszállítói üzletviteli alapelveit, továbbá specifikus irányelveket nyújt, melyek segítségével a megfelelés értékkelhető és elérhető.

Ezen irányelvek listája semmiképpen sem tekinthető teljes körű felsorolásnak. Beszállítóink felelőssége, hogy megfeleljenek az IBM beszállítói üzletviteli alapelveknek. Álláspontunk szerint azonban jelen dokumentum kiadásával kellő segítséget nyújtunk beszállítóinknak jelenlegi teljesítményük felméréséhez és belső fejlesztési terv kialakításához.

Ezen túlmenően közvetlen beszállítóinktól elvárjuk, hogy útmutatóként használják fel jelen dokumentumot saját – az IBM cégével megegyező vagy ahhoz hasonló – alapelveik kialakításakor a megfelelő alvállalkozóik és beszállítóik felé, beleértve a szerződéses alkalmazottak közvetítőjét is.

Szívesen venném kapcsolódó megjegyzéseit és ajánlásait az IBM beszállítói láncának további hathatós javítása érdekében.

John M. Gabriel
ügyvezető, Beszállítói lánc - szociális felelősség

Az IBM beszállítói nem alkalmaznak kényszerített vagy nem önként vállalkozó munkaeerőt (pl. kényszerített, kötelezett, szerződéses vagy börtönmunkásokat); a munkaviszony önkéntes.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek tiltják a kényszermunka minden fajtáját a beszállítók számára; a munkaviszony önkéntes.

Kényszerített vagy börtönmunka

A kényszerített és börtönmunkások ki vannak zárva a foglalkoztatotti körből, ha munkájukat a büntetésből fakadó kötelességből és ellenszolgáltatás nélkül végzik. A kényszerített és börtönmunka leggyakrabban akkor érhető tetten, ha a beszállító kormányzati vagy katonai tulajdonban lévő ügynökséget bíz meg munkaeerő biztosításával vagy kiközvetítésével.

Szerződéses és kötelezett munkaeerő

A szerződéses munka itt azokat a helyzeteket jelenti, melyekben a munkáltató nem teszi lehetővé a munkavállaló számára a távozást. A kötelezett munka itt azokat a helyzeteket jelenti, melyekben az alkalmazottak adósság fejében végzik tevékenységüket, gyakran a munkás munkaerejét fizetségként felajánló harmadik személy miatt.

A kényszermunka más formái

Ez a fogalomkör olyan helyzeteket foglal magában, melyekben a munkaszerződés indokolatlan jogi vagy gyakorlati korlátozásokat tartalmaz a munkavállaló felmondási lehetőségére vonatkozóan. Ilyen esetekre példák: a munkáltató elzárja a munkavállaló személyes iratait; a munkaviszony létesítésekor fizetendő, túlzott mértékű díj; vagy az a követelés, hogy a dolgozó fizessen büntetést ha felmond.

Felmérési javaslatok

- Vizsgálja meg a munkaeerő-felvételi gyakorlatot a munkaeerő forrásának és az alkalmazás feltételeinek megállapításához, beleértve a munkaszerződéseket is.
- Nézzon utána, hogy létezik-e olyan munkaszerződés a felvételt intéző ügynökség és a munkavállaló között, mely korlátozza a munkavállalót a munkaviszony önkéntes felmondásában.
- Állapítsa meg, hogy a munkavállalók szabadidejükben elhagyhatják-e a beszállító telephelyét.
- Bizonyosodjon meg arról, hogy az alkalmazottak személyes iratai nincsenek visszatartva.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A kényszerített, börtönbeli, szerződéses vagy kötelezett munkavégzés bármely formája
- Az alkalmazottak bizonyos időszakokban nem hagyhatják el a beszállító telephelyét vagy a szállást
- Az alapvető jogok indokolatlan korlátozása – (mosdóhasználat, ivóvíz, orvosi szolgáltatások igénybe vétele stb.)
- Személyazonosságot igazoló okmányok, útlevel, illetve munkavállalási engedély visszatartása az alkalmazott beleegyezése nélkül
- Külső orvosi szolgáltatások igénybe vételének megtiltása, ha helyben elérhető betegszoba áll rendelkezésre

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító (illetve az általa megbízottak) munkaeerő-felvételi gyakorlata kizárja a kényszerített és kötelezett munkaeerőt; a beszállító aktívan ellenőrzi megfelelőségét.
- A beszállító írásos formában eljuttatja utasításait minden alvállalkozója és munkaeerő-felvételi megbízottja számára, melyben megtiltja a kényszerített munkaeerő alkalmazását, és a beszállító aktívan ellenőrzi ennek betartását.
 - A vezetés megszünteti a munkavállalók távozására vonatkozó indokolatlan korlátozásokat.
 - A személyazonosságot igazoló okmány, útlevel és a munkavállalási engedély nincs elzárva az alkalmazott elől.

Az IBM beszállítói nem alkalmaznak gyermekkorú munkaerőt. A "gyermek" szó bármely 15 (ha az ország jogrendszere lehetővé teszi, akkor 14) éves kora alatt foglalkoztatott, illetve a tankötelezettségi kor vagy az országban hatályos minimális foglalkoztatási életkor alatt foglalkoztatott személyre utal (amelyik nagyobb). Támogatjuk az olyan, szabályos munkaterületi gyakornoki programok alkalmazását, amelyek megfelelnek az ilyen programokra alkalmazható minden jogi és egyéb szabályozásnak.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek szerint a beszállítóknak be kell tartaniuk minden hatályos, gyermekek foglalkoztatására vonatkozó törvényt, köztük az alsó korhatárra és a munkaórák számára vonatkozókat, valamint bizonyos típusú munkák végzését tiltó rendelkezéseket. Például:

- Sok országban korlátozás vonatkozik a 14 és 18 év közöttiek munkaidejére. Lehetséges, hogy a fiatalok munkavállalók számára tilos bizonyos típusú munkák végzése (pl. veszélyes munka, éjszakai műszak és túlóra).
- A gyakornoki programok a legtöbb országban törvényi szabályozás alá esnek, külön korlátozva a munkaórák számát, a képzési időtartam hosszát és annak számát, hogy egyazon alkalmazott hányszor sorolható be gyakornokként.
- Néhány esetben a gyakornoki programok során a képzési időtartam alatt kifizetett bérek a törvény szerint elmaradhatnak a minimálbértől. A normál státuszú munkások esetében a beszállítóknak be kell tartaniuk a képzési időtartam hosszára vonatkozó korlátozásokat, mely időtartam végén a béreket a szokásos összegre kell emelni.

Felmérési javaslatok

- Ismerje meg a gyermekmunkára vonatkozó helyi jogi szabályozást.
- Nézzon utána, hogy a munkaerő-felvétel gyakorlata során milyen módon történik a jelentkező életkorának ellenőrzése.
- Gyűjtsön be hiteles igazolást az életkoráról, mely igazolás egy másolatát őrizze meg.
- Érintettség esetén ellenőrizze, hogy a 18 évesnél fiatalabb munkavállalók nem végeznek veszélyes munkát.
- Ellenőrizze, hogy a 18 évesnél fiatalabb munkavállalók csak a törvény által engedélyezett számú munkaórát teljesítenek.

- Ismerje meg a gyakornokokra és tanulóokra vonatkozó helyi jogi szabályozást.
- Ellenőrizze, hogy a munkások nem gyakornoki fizetést kapnak-e a törvényben szereplő időszak letelte után is.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A törvényben meghatározott alsó korhatárt el nem érő munkások alkalmazása.
- Gyerekek jelenléte a munkahelyen, kivéve a jóváhagyott, különálló gyermekgondozási létesítményekben.
- Nem megfelelő körülmények között dolgozó fiatalok: munkaidő, túlóra, munkavégzés tanítási időben, veszélyes környezetben végzett munka.
- Hiányos vagy hiányzó dokumentáció az összes alkalmazott életkorára vonatkozóan, ha a létesítmény területén az alkalmazottak életkora látszólag törvényes, különösen a fiatalnak tűnő munkások esetében.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító a munkaszerződés megkötése előtt ellenőrzi a jelentkező életkorát.
- A beszállító biztosítja, hogy a fiatalok alkalmazottak ne végezzenek veszélyes munkát.
- A beszállító biztosítja, hogy a fiatalok munkavállalók csak törvényileg szabályozott számú munkaórát teljesítsenek.
- A beszállító letisztult, átlátható programmal rendelkezik gyakornokok felfogadására, képzésére és előléptetésére.

Az IBM beszállítótól elvárt minimum, hogy megfeleljenek a munkabérré és munkaidőre vonatkozó összes törvénynek és szabályozásnak, beleértve a minimálbérré, túlórára, teljesítménybérré, és az ellentételezés egyéb elemeire vonatkozókat is, valamint biztosítják a törvényben előírt kötelező juttatásokat.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek bérekre és juttatásokra vonatkozó elemei a következőket írják elő:

- Minden alkalmazott megkapja az adott ország törvényeiben előírt minimálbért.
- Az alkalmazottaknak ellentételezést kell kapniuk túlórában végzett munkájukért a törvényben előírt kiemelt díjazással, illetve ahol nincs megszabva ilyen, a túlóradíj nem lehet alacsonyabb a rendes óradíjnál.
- Az alkalmazottaknak a törvény által biztosított összes juttatást meg kell kapniuk, köztük a nyugdíjjuttatásokat, az éves szabadságot és az ünnepnapokat is.

Megjegyzés:

Hacsak nem szerepel másként a helyi jogi szabályozásban, ez a rendelkezés nem feltétlenül vonatkozik olyan alkalmazottakra, mint például az adminisztratív, vezetői vagy szakértői pozíciókban levők.

Felmérési javaslatok

- Határozza meg, hogy az alkalmazottak munkaidejét hogyan rögzítik, illetve, hogy a rögzítés kellően pontos-e (pl. blokkoló-órák, érvényes jelenléti ívek, termelési feljegyzések).
- Nézze át a munkaidőnyilvántartást vagy más feljegyzéseket annak ellenőrzése érdekében, hogy a munkabérek megállapítása helyesen történik-e.
- Elemesse a termelési rendszer hatását a fizetésekre – ellenőrizze, hogy a termelési célkitűzések nem eredményeznek-e minimálbér alatti fizetéseket.
- Nézze át a bérlistát és keresse meg a legalacsonyabb ellentételezési összegeket annak ellenőrzéséhez, hogy a törvény által előírt összes kifizetés és juttatás biztosított-e.
- Érdeklődjön a munkavállalóktól, hogy ismerik-e fizetésük kiszámításának módját, valamint ellenőrizze, hogy az alkalmazottak érthető formában megfelelő tájékoztatást kapnak-e fizetésükre vonatkozóan.
- Állapítsa meg, hogy az alkalmazottak megkapják-e az előírt biztosítás/oka/t.
- Állapítsa meg, hogy a társadalombiztosítási és egyéb befizetések megtörténtek-e.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A minimálbérré és túlórára vonatkozó irányelvek be nem tartása
- Helytelen fizetési feljegyzések
- Rosszul kiszámított bérek
- Rosszul megállapított juttatások
- Helytelen vagy jogosulatlan levonások a munkabérből
- A fizetés nem közvetlenül az alkalmazottnak történő kifizetése, kivéve, ha arról törvény vagy önkéntes munkavállalói felhatalmazás másként rendelkezik.
- Bérek késedelmes kifizetése vagy elmaradása
- A törvényben előírt munkáltatói/munkavállalói juttatások biztosításának elmaradása
- A munkáltatóra nézve kötelező járulékok befizetésének elmulasztása a megfelelő kormányzati hivatal felé
- Az alkalmazottak nem kapnak fizetési elszámolást

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- Az alkalmazottak fizetési elszámolást kapnak kézhez, melyen érthetően szerepelnek a fizetési tételek, beleértve a túlórákat és azok díjazását is.
- Az alkalmazottak tájékoztatást kapnak a bérezési/kifizetési gyakorlatra vonatkozóan.
- Az alkalmazottak - felméréseken keresztül történő - ösztönzése arra, hogy módosításokat/javításokat javasoljanak a juttatásokkal kapcsolatban.

pont 4 Munkaidő

Az IBM beszállítói nem léphetik túl a helyi szabályozás szerinti megengedett munkaidőt, továbbá megfelelően díjazják a túlórákat. A munkásoktól (túlórával együtt) legfeljebb heti 60 munkaóra várható el, kivéve rendkívüli körülmények esetén, az érintettek beleegyezésével. Olyan ország-gokban, ahol a maximális munkahét rövidebb, azt a szabályt kell alkalmazni. A beszállítónak hetente legalább egy szabadnapot kell biztosítania alkalmazottai számára.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek a beszállítókra vonatkozó következő elvárásokat tartalmazzák:

- Alakítsanak ki heti munkatervet, mely megfelel a rendes munkaidőre vonatkozó, hatályos jogszabályokban foglalt korlátozásoknak.
- Értseítsék előre alkalmazottaikat, hogy szükségessé válhat túlórák beiktatása.

Megjegyzés:

Hacsak nem szerepel másként a helyi jogi szabályozásban, ez a rendelkezés nem feltétlenül vonatkozik az adminisztratív, vezetői, szakértői vagy hasonló pozíciókban levő alkalmazottakra.

Felmérési javaslatok

- Nézze át a teljesített munkaidő rögzítését végző rendszert annak megállapítása érdekében, hogy az pontosan és hiánytalanul rögzíti-e a munkaidőt.
- Kérdezze meg az alkalmazottakat, hogy tisztában vannak-e a vállalat túlórákra vonatkozó politikájával.
- Nézze át a termelési feljegyzéseket és kapacitásokat, hogy felmérhesse a beszállító lehetőségeit a felesleges vagy túlzott számú túlórák elkerülésére.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A munkaidőnyilvántartás hiányos, hibás vagy hiányzik.
- Nem megfizetett ténylegesen teljesített munkaidő (nem regisztrált munkavégzés)
- Az alapelvekben foglaltakat meghaladó számú túlóra
- A kötelezően biztosítandó pihenőnap(ok), ünnepnap(ok) és szabadnap(ok) megtagadása
- A kötelezően előírt étkezési és pihenési szünetek meg nem adása
- Meghibásodott időmérő berendezés

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító olyan rendszert tart fenn és üzemeltet, mely a teljesített túlórákat a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően kifizeti az alkalmazottaknak.
- A beszállító képes meghatározni kapacitásának korlátait a túlórák számának minimalizálása érdekében.
- Az alkalmazottak fizetési elszámolást kapnak, melyen érthetően szerepelnek a fizetési tételek, beleértve a túlórákat és azok díjazását is.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az IBM beszállítói nem tehetnek különbséget az alkalmazás és a munkáltatói gyakorlat kérdéseiben rassz, vallás, életkor, nemzetiség, szociális vagy etnikai gyökerek, szexuális beállítottság, nem, nemi identitás vagy annak kifejezése, családi állapot, terhesség, politikai meggyőződés vagy fogyatékoság alapján.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek előírják, hogy a jelöltek és/vagy alkalmazottak megítélésének alapját kizárólag a keresett, illetve betöltött munka végrehajtására való alkalmasság képezheti. Ez a rendelkezés minden munkáltatói döntésre vonatkozik, beleértve a munkatársak keresését, alkalmazását, képzését, előléptetését és munkaviszonyának megszüntetését egyaránt.

Felmérési javaslatok

- Tekintse át az alkalmazási gyakorlatot annak megálapításához, hogy egyes embercsoportok nincsenek-e eleve kizárva a lehetséges alkalmazottak köréből.
- Vizsgálja meg, hogy bizonyos jellemzőkkel bíró emberek nincsenek-e adott munkakörökbe kényszerítve, illetve nincsenek-e eleve kizárva bizonyos munkakörökből.
- Legyen tisztában a terhességre és a terhességi tesztre vonatkozó jogi szabályozással, és dolgozzon ki ezen szabályoknak megfelelő módszereket.
- Nézze át, hogy az alkalmazottaknak milyen lehetőségeik vannak, ha megoldásra váró diszkriminációs problémára kívánják felhívni a vezetés figyelmét. Ez azokra a helyzetekre is vonatkozik, melyekben az alkalmazottak a telephelyen kívül, IBM telephelyen vagy IBM ügyfélnél dolgoznak.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- Hátrányos megkülönböztetés munkavállalók felvétele, alkalmazása vagy elbocsátása során
- Diszkriminatív gyakorlatra utalhat, ha számottevő demográfiai különbségek tapasztalhatóak a beszállítónál és a közeli, hasonló létesítményekben alkalmazott munkaerő összetétele között.
- Különbségek a fizetésben, juttatásokban vagy előléptetésben, melyek alapját rasszhoz tartozás, vallás, életkor, nemzetiség, szociális vagy etnikai származás, szexuális beállítottság, nem, nemi identitás vagy annak kifejezése, politikai meggyőződés vagy fogyatékoság képezi.

- Egészségügyi teszteknek, terhességi teszteknek vagy fogamzásgátlónak alkalmazás feltételeként történő felhasználása.
- Veszélyes feladatokat végrehajtó terhes alkalmazottak.
- Kötelezően biztosítandó juttatások visszatartása (pl. szülési szabadság)
- Írott felvételi és alkalmazási rendszabályok hiánya.
- A visszajelzési rendszer hiánya az alkalmazottak és a vezetés között.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A felvételi gyakorlat rendszeres felülvizsgálata annak biztosítása érdekében, hogy ne fordulhasson elő tiltott hátrányos megkülönböztetés
- Olyan toborzó ügynökök és beszállítói vezetők alkalmazása, akik felkészültek a diszkrimináció elkerülésének kérdésében és ismerik a vonatkozó jogi szabályozást
- A vezetés rendszeres továbbképzése a diszkrimináció elkerülésének témájában
- Párbeszéd folytatása annak megállapítása érdekében, hogy az alkalmazottak díjazása korrekt-e vagy a női alkalmazottak igénybe vehetik-e a szülési szabadságot.
- Írott munkaköri leírások létrehozása, mely kizárólag "foglalkozási minősítéseket", nem személyes jellemzőket tartalmaz
- Támogató lépések végrehajtása heterogén összetételű munkaerő alkalmazására és előléptetésére
- A vezetés tájékoztatja írott diszkrimináció-ellenes rendszabályairól az alkalmazottakat.

Tisztelet és személyes méltóság

Az IBM beszállítói megfelelő tisztelettel bánnak minden alkalmazottal, nem alkalmaznak testi fenyegetést, erőszakkal való fenyegetést, illetve bármilyen fizikai kényszert vagy zaklatást.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek a beszállító számára tiltja a következőket:

- Zaklatás vagy testi fenyegetés alkalmazása fegyelmezésként
- Fenyegető fellépés az alkalmazottakkal szemben
- Alkalmazottak megalázó helyzetbe hozása

Példák tiltott zaklatásra

- Alkalmazott fizikai bántalmazással történő fenyegetése
- Zaklatást, illetve fájdalom vagy sérülés okozását célzó fizikai kontaktus
- Megjegyzések, melyek az alkalmazott számára sértőek vagy megalázóak
- Zaklatás, melynek alapja a rasszhoz tartozás, vallás, életkor, nemzetiség, szociális vagy etnikai származás, szexuális beállítottság, nemi identitás vagy annak kifejezése, politikai meggyőződés vagy fogyatékoság
- Bármilyen típusú szexuális zaklatás
- Fegyelmezés, mely a többi alkalmazott számára biztosított, alapvető kényelmi szolgáltatás megvonását eredményezi

Felmérési javaslatok

- Nézze át a személyi aktákat, nem szerepel-e bennük fegyelmezési lépésekre utaló feljegyzés. Állapítsa meg, hogy a fegyelmezés jogos volt-e, szabályszegés alapján történt-e.
- Ellenőrizze, hogy nem történt-e pénzbüntetés.
- Érdeklődjön, hogy a vezetők és az ellenőrök részt vesznek-e a megfelelő fegyelmezési formákat tárgyaló képzésen vagy oktatáson.
- Személyes beszélgetések során mérje fel a vezetés hozzáállását a fegyelmezés, zaklatás és bántalmazás kérdéséhez.
- Munkavállalókkal folytatott személyes beszélgetések során gyűjtsön példákat olyan helyzetekre, melyekben a vezetés fegyelmezést alkalmazott.
- Tárgyaljon helyi szervezetekkel (köztük nőszervezetekkel) a munkavállalókkal szembeni nem megfelelő bánásmód kivizsgálása érdekében.
- Nézze át, hogy az alkalmazottaknak milyen lehetőségei vannak, ha megoldásra váró bántalmazási problémára

kívánják felhívni a vezetés figyelmét. Ez azokra a helyzetekre is vonatkozik, melyekben az alkalmazottak a telephelyen kívül, IBM telephelyen vagy IBM ügyfélnél dolgoznak.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- Bizonyíték fizikai vagy szexuális bántalmazásra vagy zaklatásra
- Bizonyíték fegyelmezési célú bérlevonásra vagy pénzbüntetésre
- A fizikai vagy szexuális bántalmazást, illetve zaklatást tiltó írott rendszabályok hiánya.
- A visszajelzési rendszer hiánya az alkalmazottak és a vezetés között.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A bántalmazást vagy zaklatást tiltó írott rendszabályok megléte és azok gyakorlati alkalmazása.
- A beszállító képzési programot indít a vezetés és az ellenőrök számára a bántalmazással és zaklatással kapcsolatos rendszabályok és fegyelmezési lépések bemutatására.
- A fegyelmezést célzó minden lépésről pontos feljegyzés készül.
- A beszállító kommunikációs rendszert hoz létre vagy javaslatgyűjtő ládát helyez el, melynek segítségével az alkalmazottak jelezhetik problémáikat, köztük az ellenőrök, közvetlen vezetők vagy munkatársak velük szembeni bánásmódját is.
- A vezetés tájékoztatja az alkalmazottakat a tiszteletre és személyes méltóságra vonatkozó írott rendszabályok tartalmáról.

A szállító tiszteletben tartja alkalmazottainak azon törvényes jogát, hogy csatlakozhatnak munkásszervezetekhez, illetve elállhatnak a csatlakozástól, beleértve a szakszervezeteket is. A beszállítóknak joguk van olyan kedvező munkafeltételeket teremteni melyek a nyílt és akadály-talan alkalmazotti-vezetői kommunikációt is magukban foglalják, mintegy alternatívát kínálva a dolgozóknak harmadik fél által történő képviselettel szemben.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek a beszállítókra vonatkozó következő elvárásokat tartalmazzák:

- Hozzanak létre olyan munkakörülményeket, melyek erősítik a vezetés és az alkalmazottak közti kölcsönös bizalmat.
- Az alkalmazási döntések során törvénytelen módon ne tegyenek különbséget a munkavállalók között a munkásszervezetekhez fűződő viszonyuk alapján.
- Ne alkalmazzanak törvénytelen módon fenyegető vagy zaklatás jellegű bánásmódot a munkavállalók felé a munkásszervezetekhez fűződő viszonyuk alapján.

Felmérési javaslatok

- Ellenőrizze, hogy léteznek-e visszajelzési csatornák, melyeken keresztül az alkalmazottak jelezhetik megoldásra váró problémáikat a vezetés felé.
- Vizsgálja meg, hogy a szervezetekhez közel álló alkalmazottakat éri-e hátrányos megkülönböztetés.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- Hatékony kommunikációs vonalak hiánya a vezetés és az alkalmazottak között
- Bizonyíték törvénytelen beavatkozásra alkalmazottakkal szemben, akik munkásszervezet létrehozását vagy abban való tagság megszerzését kísérik meg
- A termelés áthelyezésével vagy a létesítmény bezárásával való fenyegetés, ha az alkalmazottak saját szervezet létrehozását tervezik.
- Alkalmazottak elbocsátása, fegyelmezése, korlátozása vagy fenyegetése szabad egyesülési joguk gyakorlása miatt.
- Állás betöltésére jelentkezők elutasítása szabad egyesülési joguk gyakorlása miatt, illetve részvétel az ilyen egyénekről készített bármilyen nyilvántartás (fekete lista) létrehozásában.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- Rendelkezésre állnak szabad kommunikációs csatornák, melyek működtetését a vezetés is támogatja
- A beszállító tevékenyen részt vesz foglalkoztatási gyakorlatának és feltételeinek javításában
- A beszállító értékeli saját gyakorlatát és összeveti azt az ágazat vezető szereplőivel, így felmérve a foglalkoztatási feltételek és a gyakorlat javításának előrehaladtát
- A kérelmek és értesítések kommunikációs csatornája működik, és az alkalmazottak használják is azt
- A vezetők képzésben részesülnek a hatékony vezetési gyakorlatra vonatkozóan

Az IBM beszállítói az összes vonatkozó jogszabálynak és egyéb szabályozásnak megfelelő, biztonságos és egészséges munkahelyet biztosítanak alkalmazottaik számára. Ezen kötelezettségekkel összhangban az IBM beszállítóinak hatékony programokat kell bevezetnie az életbiztonsággal, a balesetek kivizsgálásával, a vegyi biztonsággal, az ergonómiával stb. kapcsolatban, és meg kell valósítania, továbbá ugyanilyen egészségi és biztonsági színvonalat kell nyújtania az alkalmazottaknak biztosított minden létesítményben. A beszállítóknak törekedniük kell az ezen követelményeknek való megfelelést lehetővé tevő irányítási rendszerek megvalósítására.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek minden beszállítótól elvárják a következőket:

- Feleljen meg a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó összes helyi jogszabálynak.
- Feleljen meg a lakóépületek esetében érvényes, egészségre és biztonságra vonatkozó jogi szabályozásnak, ha a beszállító biztosítja ezeket a létesítményeket.
- Biztosítson az alkalmazottak számára biztonságos és egészségre nem ártalmas munkakörnyezetet; nyújtson az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos képzést az alkalmazott részére.
- Hatékonyan valósítson meg minden programot, mely a munkahelyi kockázatok csökkentéséhez szükséges.

Felmérési javaslatok

- "Haladjon végig" a létesítményen lehetséges egészségügyi és biztonsági kockázatokat és azok kezelését vizsgálva, beleértve a következőket: vészkijáratok (folyosók, kijáratok ajtók, kijáratok jelzése stb.); védőberendezések használata; védőfelszerelés a gépeken; feszültség alá helyezett kábelezés és berendezések szigetelése; vegyi anyagok feliratozása és tárolása; higiénia; emelőeszközök és a megfelelő emelési technikák alkalmazása; világítás; motoros meghajtású járművek megfelelő használata stb.
- Ellenőrizze, hogy az alkalmazottak ne csak részt vegyenek a lehetséges egészségügyi és biztonsági kockázatokról és azok kezeléséről tartott képzésen, hanem adjanak számot a biztonságos gyakorlat ismeretéről is az adott munkakörrel kapcsolatban (pl. veszélyes vegyi anyagok kezelése, berendezések működtetése).
- Látogassa meg a lakóterületeket (pl. munkásszállókat) a lehetséges egészségügyi és biztonsági kockázatokat és azok kezelését vizsgálva: mint pl. megfelelő méretű

személyes tér, vészkijáratok (folyosók, kijáratok ajtók, kijáratok jelzése stb.), szellőzés, világítás, higiénikus és nemek szerint elkülönített illemhelyek, ivóvíz, elsősegély, megfelelő elektromos szerelvények, ellenőrzött nyílt láng, megfelelően karbantartott konyhai berendezések, mozgatható fűtőtestek hiánya, valamint tiszta körülmények az ételek elkészítéséhez.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- Hiányzó vagy eltorlaszolt vagy zárt vészkijáratok, beleértve a nem nyitható kijáratokat is
- Közvetlen tűzveszély – (pl. sérült elektromos vezetékek, nyílt láng, gyúlékony gázkeverékek stb.)
- Nem megfelelő tűzoltó berendezések és tűzoltási eszközök
- Eltorlaszolt folyosók és átjárók
- Befelé nyíló vészkijáratok ajtók
- Túlságosan keskeny vészkijáratok és menekülési útvonalak
- Menekülési terv hiánya vagy hiányzó jelzések
- Elmaradt menekülési gyakorlatok
- Kijáratok jelzésének hiánya
- Elégtelen vagy hiányzó vészvilágítás
- Hiányzó tűzjelző rendszer, illetve nyilvános hangszóró-berendezés
- Szerkezetileg nem biztonságos épület
- Nem megfelelő vagy hiányzó biztonsági berendezés a gépeken
- Személyes védőfelszerelés hiánya vagy nem megfelelő használata
- Az alkalmazott nem biztonságos érintkezése veszélyes vegyületekkel és anyagokkal
- Megfelelő feliratok és adatlapok nélküli veszélyes vegyszerek és anyagok
- Hiányzó lépcsőházi korlátok

(Continued)

- Hiányzó korlátok magasan elhelyezkedő járófelületek és emelvények esetében
- Gyenge vagy elégtelen szellőztetés, világítás és hőmérsékletszabályozás
- Hiányzó vagy elégtelen elsősegély doboz, illetve egyéb ápolási felszerelés vészhelyzetekre
- Nem higiénikus vagy elégtelen számú illemhely, kézmosási lehetőség vagy étkezőhely
- Nincs elegendő lakótér vagy munkavégzési terület
- A rendszeres épület- és gépkarbantartási munkák végrehajtásának elmulasztása
- Ivóvíz hiánya
- Hallásvédelem nélküli alkalmazottak kivételesen hangos környezetben
- Különösen nehéz tárgyak ismétlődő megemelését, illetve kifacsart testhelyzetet igénylő munkavégzés
- Instabil vagy rosszul összeszerelt állványzat
- Szemét vagy törmelék felhalmozódása, illetve a látványosan elégtelen takarítás más jelei
- Nem lefojtott vagy nem biztosított, nyomás alatt álló gáztartályok
- Elektromos veszélyforrások (pl. szigetetlen vezetékek, szigetetlen elektromos panelek, földetlen berendezések, túlterhelt áramkörök)
- Nem ellenőrzött zárt terek (pl. tartályok, kutak, termek, aknák), melyekben potenciálisan veszélyes légkör, elégtelen oxigénszint stb. alakulhat ki.
- Nem megfelelő biztonság az építési területeken (mozgó járművek és berendezések általi veszélyeztetés, lehulló tárgyak, magas helyről történő leesés veszélye, elektromos veszélyforrások stb.)
- Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos képzés a kezdeti iránymutatáskor megtörténik, majd rendszeresen ismétlődik.
- A munkahelyi balesetekről jelentés készül és kivizsgálásuk megtörténik, továbbá intézkedések történnek jövőbeni megismétlődésük esélyének minimalizálása érdekében.
- A vezetés rendszeresen értékeli saját teljesítményét előírt és nem előírt formában.
- Az egészségügyi és biztonsági tendenciák (pl. balesetek, alkalmazotti észrevételek, szabályozási hiányosságok stb.) nyomon követése és megfelelő kezelése.
- Az új berendezések, folyamatok és létesítmények elindításuk/beüzemelésük előtt lehetséges egészségi és biztonsági kockázatokat kereső átvizsgáláson esnek át.
- A beszállító nyomon követi a szerződő vállalatok kiválasztását és biztonsági teljesítményét.
- Vészhelyzeti kiürítési gyakorlatok rendszeres megtartása.
- A vészhelyzetre kidolgozott reagálási képességek megfelelnek a kockázat mértékének.
- Az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kérdésekben szakértői útmutatás és értékelés igénybe vétele.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

A lehetséges kockázatok és azok kezelési módjának azonosítását szolgáló irányítási rendszer bevezetése és folyamatos fejlesztésének igénye.

- Vezető munkatárs kijelölése az egészségügyi és biztonsági megfelelés felügyeletére.
- Az alkalmazottak be vannak vonva a biztonsági programokba, a vezetés irányító szerepe pedig egyértelmű.

Az IBM beszállítói tevékenységüket a környezet védelmét figyelembe véve végzik. A beszállítók mindenképpen kötelesek megfelelni az összes vonatkozó környezetvédelmi jogszabálynak, szabályozásnak és szabványnak, így a következőkre vonatkozó követelményeknek is: vegyi anyagok és hulladékok kezelése és elhelyezése, újrahasznosítás, ipari szennyvízkezelés és -kibocsátás, légszennyező anyagok kibocsátásának szabályozása, környezeti engedélyek és környezeti jelentések. A beszállítóknak meg kell felelniük továbbá minden, az IBM cégnek biztosított termékekre vagy szolgáltatásokra vonatkozó egyedi környezeti követelménynek, mely a termékleírásban és a szerződésben szerepel. A beszállítóknak törekedniük kell az ezen követelményeknek való megfelelést lehetővé tévő irányítási rendszerek megvalósítására.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

- Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek szerint a beszállítóknak úgy kell alakítaniuk tevékenységüket, hogy felelősen kezeljék környezetüket, betartva minden vonatkozó környezetvédelmi jogszabályt, szabályozást és szabványt. A beszállítókkal szemben elvárás az is, hogy az IBM cégnek végzett munkájukra vonatkozó egyedi követelményeknek szintén maradéktalanul megfeleljenek. A megfelelés jellege változik az IBM cégnek biztosított termék vagy szolgáltatás, valamint a járulékos műveletek függvényében.

Felmérési javaslatok

- Ellenőrizze a folyamatot vagy eljárást, melynek segítségével a létesítményre vonatkozó környezetvédelmi jogszabályok, szabályozások és szabványok beazonosítása történik.
- A vonatkozó nemzetközi, nemzeti és helyi környezetvédelmi jogszabályok, szabályozások és szabványok ismeretében nézze át a feljegyzéseket, hogy rendelkezik-e a szükséges engedélyekkel, bizonyítványokkal, jogi megfelelési igazolásokkal, előírt környezeti jelentésekkel, valamint az IBM tervezési és termék-specifikációinak való megfelelés dokumentációjával és a szerződésekkel.
- Keressen olyan folyamatban lévő tevékenységre vagy folyamatra utaló jeleket és bizonyítékokat, melyek megsértik a vonatkozó környezetvédelmi jogszabályokat, szabályozásokat és szabványokat, vagy az IBM előírásait.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A beszállítóknak nincs megfelelő módszere a vonatkozó jogszabályok, szabályozások és szabványok összegyűjtésére.
- A beszállító nem rendelkezik megfelelő dokumentációval, mely igazolná a jogszabályoknak való megfelelést (pl. előírt környezeti vizsgálatok és jelentések, az előírt vonatkozó környezeti engedélyek stb.)
- A beszállító megsértette a környezeti szabályozások rendszerét. (Ha a szabálytalanság kis mértékű és az ügy le van zárva, nem okoz problémát. Ha azonban jelentős kihágásról van szó és nincs lezárva az ügy, és/vagy az a környezeti tényezők rossz kezeléséből fakad, akkor ez a meg nem felelés jele.)
- A beszállító nem tudja igazolni az IBM - tervezési és termék-leírásokban, valamint a szerződésekben megfogalmazott - környezeti előírásainak való megfelelést.
- A beszállító vegyianyag- és hulladékkezelési, valamint szennyezésszabályozási rendszerei és folyamatai nem felelnek meg a vonatkozó környezetvédelmi jogszabályoknak, szabályozásoknak és szabványoknak.
Példák:
 - vegyszerek vagy hulladékok törvénytelen elhelyezése
 - ellenőrizetlen légköri kibocsátások
 - kezeletlen szennyvíz kibocsátása
 - megfelelő szennyvízkezelési eljárás hiánya
 - vegyszerek nem megfelelő használata, kezelése, tárolása és elhelyezése
 - a veszélyes és gyúlékony anyagokon és hulladékokon nincs egyértelmű jelzés és/vagy tárolásuk nem a munkaterületől elhatárolt tárolóban történik, illetve olyan területen találhatóak, mely nem alkalmas az anyagok és hulladékok tárolására
 - vegyszerek vagy hulladék helytelen módszerrel történő szállítása a telephelyen kívül

- tiltott anyagok használata
- a veszélyes anyagok és hulladékok kezelésében, használatában vagy tárolásában közreműködő alkalmazottak nem részesültek megfelelő képzésben a megfelelő kezelési, felhasználási és tárolási módszerek, illetve veszélyhelyzetek tekintetében
- nincs rendszeresen frissítve vagy nem érhető el a veszélyes anyagokra/vegyszerekre/hulladékokra vonatkozó teljes, naprakész tájékoztató

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító teljeskörű és hatékony környezetirányítási rendszert működtet (írott rendszabályok, folyamatok, valamint környezetvédelmi és szennyezésmegelőzési/forráscsökkentési követelmények), mely rendszer megfelel a jogszabályoknak, szabályozásoknak és szabványoknak.
- A beszállító rendszeres időközönként környezeti auditot végez annak igazolása céljából, hogy működése során felelősen bánik környezetével, továbbá teljesíti a jogszabályok, szabályozások és szabványok előírásait.
- A beszállító munkatársai és szerződött partnerei rendelkeznek a szükséges képességekkel és előképzettséggel, így ismerik a beszállító környezetirányítási rendszerét, valamint saját szerepüket a környezeti követelmények teljesítésében.
- A beszállító előrelátóan viszonyul a környezetvédelmi kérdésekhez, alkalmazottait pedig bátorítja környezeti témájú észrevételeik benyújtására, melyet nyugodtan, hátrányos következményektől nem tartva megtehetnek.
- A beszállító megszerezte az ISO 14001 környezetirányítási rendszer szabvány szerinti tanúsítványt.
- A beszállító rendelkezik a energiafelhasználás csökkentését és hatékonyságának növelését célzó programokkal.
- A beszállító rendelkezik a vízfelhasználás csökkentését és hatékonyságának növelését célzó programokkal.
- A beszállító rendelkezik az anyagfelhasználás hatékonyságának növelését célzó (pl. hulladékcsökkentési, anyag-újrafelhasználási és újrahasznosítási) programokkal.

Jogsabályok, valamint szabályozások és egyéb jogi követelmények

Az IBM beszállítóinak be kell tartaniuk az összes vonatkozó jogszabályt és szabályozást üzleti tevékenységük minden helyszínén.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek a beszállítókra vonatkozó következő elvárásokat tartalmazzák:

- Ismerjék meg az összes vonatkozó jogi előírást.
- Kövessék nyomon a beszállító üzleti tevékenységét érintő összes jogszabályi és egyéb szabályozási változtatást.
- Vizsgálják meg az összes folyamat és eljárás megfelelőségét.

Felmérési javaslatok

- Mérje fel, hogy a beszállító vezetősége kellően tájékozott-e a helyi jogi szabályozás részleteit illetően, beleértve a foglalkoztatás, az egészség és biztonság, valamint a környezetmegóvás gyakorlatát is.
- Állapítsa meg, hogy a beszállító elegendő vállalati erőforrást rendelt-e a megfelelőség biztosításához.
- Vizsgálja meg a folyamatok és eljárások megfelelőségét.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- A törvényben előírt bér, juttatás és egészségügyi információk nem állnak könnyen elérhetően a dolgozók rendelkezésére.
- Elégtelen, elavult vagy hiányzó dokumentáció a folyamatokra és eljárásokra vonatkozóan
- Eredménytelen a belső megfelelőség nyomon követése
- Nem elégséges a vezetés támogatása a megfelelés gyakorlatának és célkitűzéseinek esetében
- Az alkalmazottaktól vagy másoktól érkező, meg nem felelésre vonatkozó bejelentések kivizsgálásának elmulasztása

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító felső vezetése támogatja a megfelelőségi célkitűzéseket és gyakorlatot, végrehajtásukat pedig előmozdítja.
- A beszállító vállalat vezetésének tagja/i/ felelős/ek/ a megfelelőség felügyeletéért.
- A beszállító együttműködik az illetékes hivatalos megfigyelőkkel, akik áttekintik a gyakorlat megfelelőségét.
- A beszállító rendszeres időközönként ellenőrzi a megfelelőséget.
- Az alkalmazottak bátorítása a gyanított meg nem felelési pontok jelzésére a vezetés felé.

pont **11** Etikus magatartás

Az IBM elvárja, hogy beszállítói a legmagasabb etikai normáknak megfelelően végezzék üzleti tevékenységüket. A beszállítóknak szigorúan be kell tartaniuk a megvesztegetésre, korrupcióra és tiltott üzleti gyakorlatra vonatkozó összes jogszabályt és egyéb szabályozást.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM elvárja, hogy beszállítói betartsák és betartassák a legmagasabb etikai normákat:

- Ne ajánljanak, illetve juttassanak pénzbeli vagy nem pénzbeli ajándékot IBM alkalmazottnak valamely tevékenység végrehajtása vagy éppen megakadályozása céljából, illetve bármilyen más előnyszerzési céllal.
- A korrupcióellenes törvények teljes betartása, beleértve a következőt is: U.S. Foreign Corrupt Practices Act. (az USA külföldi /USA-n kívüli/ korrupciós tevékenységet tiltó törvénye).
- Csak az etikai normákat meg nem sértő - azaz csúszópénzeket, jutalékokat, illetve más erkölcstelen vagy törvénytelen kifizetéseket nem alkalmazó - alvállalkozókkal kössenek szerződést.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító betartja a törvénynek megfelelő írott rendszabályokat és alapelveket, melyek az érdektükozésekre, ajándékok adására és elfogadására, üzleti utakra, vendéglátásra, szórakoztatásra, ügynökök alkalmazására és közbenjárási díjakra vonatkoznak.
- A beszállító megfelelő könyvelési renddel, eljárásokkal és irattárolási rendszerrel bír.
- A beszállító rendszeres pénzügyi felülvizsgálatot végez annak megerősítése érdekében, hogy könyvelése rendben van.
- A beszállító alkalmazottai és szerződéses partnerei kellő tájékoztatást kaptak, így tisztában vannak a rájuk vonatkozó etikai és jogi követelményekkel, valamint a beszállító normáival.
- Hozzon létre szabad kommunikációs csatornákat, melyeken az alkalmazottak jelenthetik a normák megsértését, illetve a problémás pontokat, és támogassa ezen csatornák használatát. Dolgozzon ki és vezessen be rendszabályokat, melyek kizárják a jelentéstevés megtorlását.

A beszállítóknak elérhetővé kell tenniük az IBM beszállítói üzletviteli alapelveket és más lényeges információkat az alkalmazottak számára, a munkavállalók és a felügyeletet végzők anyanyelvén.

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

- Az IBM elvárja, hogy beszállítói elérhetővé tegyék az IBM beszállítói üzletviteli alapelvek szövegét az adott helyen használatos nyelv(ek)en. Az IBM biztosítja a lefordított szöveget.
- A beszállítóknak hozzáférést kell biztosítaniuk a felvételi és alkalmazási rend írott példányához, valamint az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos fontos információkhoz.
- A beszállítóknak kommunikációs lehetőséget kell teremteniük az alkalmazottak és a vezetés között a problémák megoldásának elősegítése, valamint az általános munka-körülmények és a versenyképesség javítása érdekében.

Példák a jó irányítási gyakorlatra

- A beszállító képzést nyújt az alkalmazottak és a felügyeletet végzők számára az alapszabályok értelmezéséről.
- Alkalmazotti-vezetői bizottságok alakulnak az alapelvek érvényre juttatásához szükséges rendszabályok és eljárások kidolgozása céljából. A beszállító rendszeres időközönként képzési szemináriumokat tart.
- Az alkalmazottak számára bizalmas visszajelzési eljárás áll rendelkezésre, melynek segítségével javaslatokat tehetnek az alapelveknek való megfelelés tárgyában, a megtorlástól való félelem nélkül.

pont **13** Megfigyelés és dokumentálás

Az IBM cégnek szándékában áll a beszállítói üzletvezetési alapelvek betartásának ellenőrzése. Ezen lépések jelenthetik a beszállítók előzetes felmérését, illetve bejelentett vagy be nem jelentett helyszíni, az IBM képviselői által végrehajtott vizsgálatát a beszállító telephelyein. A beszállítónak rendelkeznie kell az IBM beszállítói üzletviteli alapelveknek való megfelelést igazoló dokumentációval, melyhez az IBM cégtől érkező kérés esetén hozzáférést kell biztosítani. A beszállítóknak megfelelő hozzáférést kell biztosítani az IBM képviselői számára a termelési létesítményekhez és a foglalkoztatási iratokhoz, valamint lehetővé kell tenniük alkalmazottakkal folytatott bizalmas, a felmérést szolgáló beszélgetések lefolytatását. A beszállítóknak azonnal reagálniuk kell az IBM képviselőinek méltányos megkereséseire, melyek a létesítmények működésére vonatkoznak és az IBM beszállítói üzletviteli alapelvekkel kapcsolatosak.

18

Kritikus teljesítménymérési kritériumok

Az IBM elvárja beszállítóitól a következőket:

- Hozzák létre és őrzik meg a megfelelést igazoló teljes dokumentációt, melynek pontosnak és hiánytalanoknak kell lennie.
- Az IBM kérésére a vonatkozó feljegyzésekhez biztosítsanak hozzáférést az IBM képviselői számára.
- Tegyék lehetővé az IBM képviselői számára bizalmas beszélgetések lefolytatását külön az alkalmazottakkal és külön a vezetőkkel.
- Reagáljanak azonnal az IBM képviselőitől érkező méltányos megkeresésekre, melyek a beszállítói üzletviteli alapelvek érvényre juttatását célozzák.

Példák a tényleges vagy lehetséges meg nem felelésre

- Létesítménybe való belépés megtagadása az értékelés elkerülése érdekében
- A kért dokumentációk és feljegyzések visszatartása
- Az alkalmazottakkal vagy vezetőkkel folytatandó interjú megakadályozása
- Hiányzó vagy hiányos feljegyzések, illetve dokumentáció érhető el a létesítményben – (pl. munkaszerződések, személyes akták, bérlisták, munkaidőre vonatkozó feljegyzések stb.)

Dokumentációs előzmények

1.0-ás verzió – Létrehozva: 2004. június

1.2-es verzió – Kiadva: 2004. július Apróbb javítások a Bevezetésben, valamint az 1., 2., 7., 8. és 9. pontban.

2.0-ás verzió – Kiadás: 2005. július

A dokumentum kiegészítése az Egyesülési Jog ponttal. Javítások az 5., 6. és 12. pontban.



©Copyright: IBM Corporation 2005

IBM Corporation
Route 100
Somers, NY 10589

Nyomtatás helyszíne: Egyesült Államok
07-05
2.0-ás verzió
Minden jog fenntartva.

Az IBM és az IBM embléma védjegyei vagy bejegyzett védjegyei az International Business Machines Corporation vállalatnak az Egyesült Államokban és/vagy más országokban.

Más cég-, termék- és szolgáltatásnevek másik cégek védjegyei és szolgáltatás védjegyei lehetnek.