

A FIEGE ETIKAI KÓDEXE



A felelősségteljes és jogszerű magatartás közös alapelvei
a FIEGE vállalatcsoportban



Ha sikerül a gazdasági tevékenységünkbe
beilleszteni az erkölcsöt és az etikát,
akkor sikeresek leszünk.

Daniel Goeudevert

TARTALOMJEGYZÉK

A felelősségteljes és jogszerű magatartás közös alapelvei a FIEGE vállalatcsoportban

Előszó	5
Az Etikai Kódex jelentése	6
1.0 Alapvető magatartási szabályok	8
1.1 Egymással való bánásmód	9
1.2 Egyenlő bánásmód	10
1.3 A vállalati vagyon és egyéb vagyoni eszközök kezelése	11
1.4 Biztonság és egészség a munkahelyen	12
2.0 A törvények betartása és a tisztességes verseny gyakorlata	14
2.1 Adójog	15
2.2 A tisztességes verseny és a nemzeti és nemzetközi rendelkezések betartása	16
3.0 Összeférhetetlenségek	18
3.1 Mellékfoglalkozás	19
3.2 Jelentős részesedés a versenytársakban, ügyfelekben, beszállítóknak és más üzleti partnerekben	20
3.3 Közeli kapcsolatban álló személyek foglalkoztatása	22
4.0 Az üzleti partnerekkel, vevőkkel, beszállítókkal és kívülálló felekkel szembeni magatartás	24
4.1 Kapcsolat az üzleti partnereinkkel	25
4.2 Előny szerzés	26
4.3 Kívülálló személyektől származó támogatások	27
4.4 Kívülálló személyeknek adott támogatások	28
4.5 Pártoknak, politikusoknak vagy politikai érdekcsoportoknak adott támogatások	29
4.6 Adományok, szponzorálás és vállalati tagságok	30
5.0 Információk kezelése	32
5.1 Szellemi tulajdonunk védelme	33
5.2 Magatartás közösségi médiákban	35
5.3 Adatvédelem	36
5.4 Kapcsolat a hatóságokkal	37
5.5 Beszámolók	38
6.0 A magatartási szabályok megvalósítása	40
6.1 Vizsgálja felül döntéseit és cselekedeteit	41
6.2 Felelősök	42
6.3 Bizalomközpont	43



Jens Fiege és Felix Fiege, a FIEGE Csoport Igazgatótanácsa

ELŐSZÓ

Felelősség, tisztelet és bizalom

Tisztelt Munkatársak!

Vállalatunk sikerének számos oka van. Az egyik fő oka a felelősségteljes és tisztességes magatartásunk a munkahelyen dolgozó kollégáinkkal, üzleti partnereinkkel és a nyilvánossággal szemben.

A FIEGE Csoport nagy elismerésének megőrzése és továbbfejlesztése számunkra központi kérdés.

A piacok és kultúrák együtt mozognak. Az új törvények és előírások magas követelményeket támasztanak a napi munkával szemben. Üzleti partnereink és a nyilvánosság velünk szembeni elvárásai egyre nőnek.

Az Etikai Kódex segítségével egy egyre összetettebb világban szeretnénk orientációs útmutatót adni az Önök kezébe. Az abban megfogalmazott magatartási szabályok közös iránymutatót adnak a felelős magatartáshoz az üzleti életben, de azon kívül is.

A Kódex meghatározza azokat a szabályokat, amelyekhez a törvények és előírások betartása érdekében igazodni kell.

Ismerteti a FIEGE Csoport értékrendjét is, amely meghatározza a mindennapi együttműködést kollégáinkkal, ügyfeleinkkel és szállítóinkkal, versenytársainkkal, a hatóságokkal és a nyilvánossággal. Fontos, hogy mindannyian ismerjük és következetesen betartsuk a munkánkkal kapcsolatos magatartási szabályokat.

Ennek figyelmen kívül hagyása jelentős kárt okozhat a teljes FIEGE Csoport számára.

Arra is felkérjük Önt, hogy vállalatunk sikerét – az Etikai Kódex alapelvei alapján – felelősségteljes magatartásán keresztül biztosítsa.

Jens Fiege

Felix Fiege

AZ ETIKAI KÓDEX JELENTÉSE

Az Etikai Kódex jelentése a vállalat és minden egyes személy számára

A FIEGE Csoport Etikai Kódexe iránymutatás a munkahelyen történő, jogilag és etikailag kifogástalan viselkedéshez. Ismerteti a fontos törvényi keretfeltételeket és etikai normákat.

A Kódex leírja az üzleti partnereink és más érdekcsoportok velünk szembeni elvárásait is. Végül, de nem utolsósorban a Kódex ismerteti vállalatunk értékrendjét.

A Kódexben megfogalmazott szabályok iránymutatásul szolgálnak minden alkalmazottnak, vezető beosztású munkatárs és a Management magatartásához egyaránt.

A Kódex útmutatóként is szolgál, és minden munkavállaló számára biztonságot nyújt a napi munkájukban.

Vállalként és egyéenként mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy a Kódexben megfogalmazott, a tevékenységünkre vonatkozó szabályokat betartsuk.

Üzleti partnereinkkel – különösen ügyfeleinkkel és beszállítóikkal – együttműködve megköveteljük az Etikai Kódex alapelveinek tiszteletben tartását.

A magatartási szabályok betartásának biztosítása érdekében létrehoztunk egy bizalomközpontot. Ez a központ segítséget nyújt a szabályok megvalósításával kapcsolatban felmerülő kérések, kérdések és aggályok esetén.





NK 176

GHEINRICH

303115

21

322



1.0 ALAPVETŐ MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

Mik a szándékaink?

A FIEGE Csoport vagy bármely üzleti partner minden egyes munkavállalójának joga van arra, hogy tisztelet kapjon, udvarias és tisztességes bánásmódban részesüljön.

Nem tűrjük az etnikai származás, fogyatékoság, életkor, nem, vallási meggyőződés vagy szexuális identitás alapján történő megkülönböztetést.

A megkülönböztetés vagy zaklatás nem tolerálható a FIEGE Csoport egyetlen telephelyén semmilyen formában sem.

A – tárgyi vagy immateriális – vállalati eszközök, vagyoni célja, hogy alkalmazottainkat segítsék feladataik elvégzésében. Ezeket megvédjük a károsodástól, az elvesztéstől vagy a nem rendeltetésszerű használatától.

A munkahelyi biztonság, az alkalmazottak egészségének megőrzése és fejlesztése tevékenységünk központi eleme.

1.1 EGYMÁSSAL VALÓ BÁNÁSMÓD

A FIEGE Csoport nemzetközi méretekben működő vállalkozás. Különböző nemzetiségű, kultúrájú és bőrszínű emberekkel dolgozunk és büszkék vagyunk erre.

Támogatjuk az ENSZ Emberi Jogok Chartájának alapelveit.

Tiszteletben tartjuk az egyes munkatársak, pályázók és üzleti partnerek személyes méltóságát, magánéletét, meggyőződését és személyiségi jogait.

Nem toleráljuk a bőrszín, nem, szexuális irányultság, vallás, életkor, fogyatékoság, nemzetiség, társadalmi és etikai származás alapján történő megkülönböztetést.

A munkatársak, a pályázók és az üzleti partnerek zaklatását vagy bántalmazását a FIEGE Csoport egyetlen telephelyén sem tolerálják.

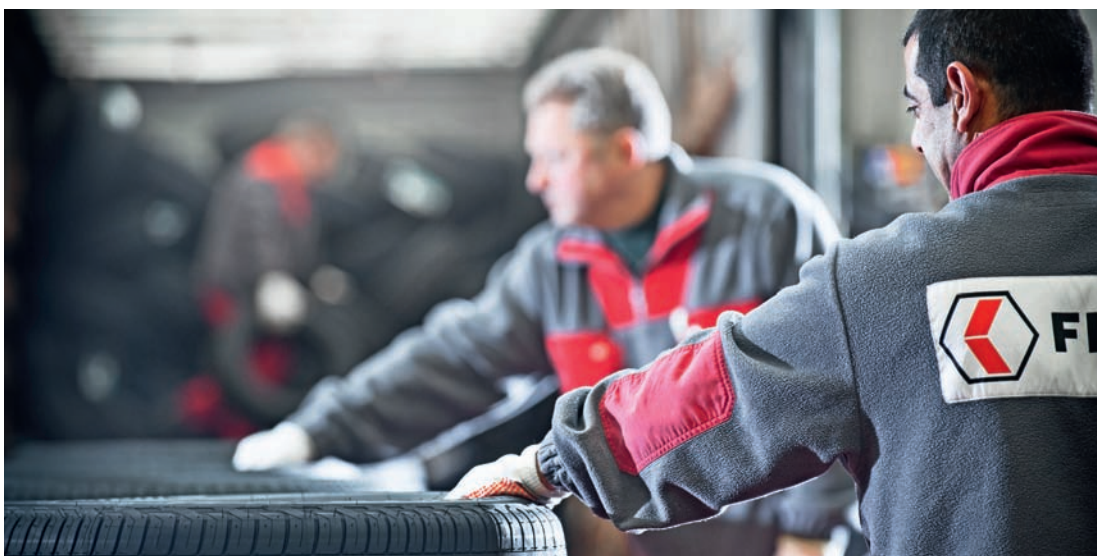
Megbízható partner vagyunk. Megtartjuk ígéretünket.



ESETTANULMÁNY 1.1

Egy alkalmazottat a homoszexualitása miatt egy másik alkalmazott diszkriminálja és ugratja. Az alkalmazott kigúnyolja a kollégáját, és más kollégákat is ellene hangol. Ezt a tényállást Ön megkapja.
Mit tesz?

A FIEGE Csoport vállalatcsoporton belül semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem tolerálható. Minden alkalmazott kötelessége, hogy szexuális identitásuk miatt embereket nem különböztethet meg és nem zaklathat. Tárja a kérdést a felettese elé vagy beszélje meg a bizalmi központtal.



1.2 EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Kitűzött célunk a kollégáink, pályázóink és üzleti partnereink tisztességes, őszinte és egyenrangú kezelése.

A nők és a férfiak a FIEGE Csoport vállalatcsoporton belül egyenlők.

Elkötelezzük magunkat az egyenlő esélyek előmozdítása mellett munkatársaink előléptetése és az új alkalmazottak beállítása során.

A FIEGE Csoport minden alkalmazottjától elvárjuk, hogy tartsa be az egyenlő bánásmódról és diszkriminációról szóló hatályos helyi törvényeket és rendelkezéseket.

A FIEGE Csoport elvárja az Etikai Kódex tartalmának betartását a beszállítói és a szolgáltatói részéről is. Különösen a beszállítók kiválasztása és a beszállítókkal és a szolgáltatókkal való együttműködés során kell betartani a megkülönböztetésmentesség elvét.



ESETTANULMÁNY 1.2

Az Ön felettese az etnikai háttérük alapján nagyon eltérő módon kezeli az alkalmazottakat. A külföldi alkalmazottaknak több népszerűtlen műszakot és tevékenységeket kell vállalniuk, mint belföldi társaiknak. Ön hogy reagál erre?

Erről haladéktalanul tájékoztatnia kell a telephelye vezetőjét. A FIEGE Csoport az összes alkalmazottra kiterjedő egyenlő bánásmód elvén működik.



1.3 A VÁLLALATI VAGYON ÉS EGYÉB VAGYONI ESZKÖZÖK KEZELÉSE

A – tárgyi vagy immateriális – vállalati eszközök, vagyon célja, hogy alkalmazottainkat segítsék feladataik elvégzésében. Csak jogszerűen megengedett üzleti célokra használhatók. Semmilyen esetben sem személyes haszon céljára.

A felettesek és a munkavállalók felelősségteljesen kezelik a vállalat szellemi tulajdonát is.

Mindannyian felelősek vagyunk a vállalat vagyontárgyainak, eszközeinek előírás szerű használatáért és védelméért.

A cég vagyontárgyainak, eszközeinek magán célú használata csak jóváhagyás után engedélyezett. Ez különösen az élőmunka, üzemanyag, épületek és a gép- és a járműállomány magán célú használatára vonatkozik.

Megfelelő ellenőrző intézkedéseket kell alkalmazni a vagyontárgyakkal, eszközökkel kapcsolatos jogellenes magatartás minden formájának megakadályozására.



1. ESETTANULMÁNY 1.3

Ön látja, amint egy kolléga nekimegy egy magas polc keresztgerendájának, és megkárosítja azt. A munkavállaló semmit nem vesz észre és egyszerűen tovább halad. Ön hogy reagál erre?

Először is beszélgetést kell kezdeményezni az illető kollégával. Hibák mindig történhetnek. A munkavállalókat a törvények és a bíróságok megfelelően védik a személyes felelősség alól az ilyen hibák esetében. Ezért a kollégának jelentenie kell a balesetet. Ha a kolléga ezzel nem ért egyet, a felettest minden esetben tájékoztatni kell.

1.4 BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉG A MUNKAHELYEN

A munkahelyi biztonság, az alkalmazottak egészségének megőrzése és fejlesztése számunkra a legnagyobb prioritással rendelkezik.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi törvényeket és előírásokat betartjuk. Folyamatosan elkötelezettek

vagyunk egy biztonságos, megfelelő védelemmel ellátott és egészséges munkakörnyezet kialakításában és továbbfejlesztésében. A belső és külső biztonsági szakértők által végzett rendszeres biztonsági felülvizsgálatok biztosítják a biztonsági előírások, gyakorlat és belső követelmények végrehajtását.



ESETTANULMÁNY 1.4

A raktárban dolgozó adminisztratív alkalmazott nem visel munkavédelmi cipőt vagy akár biztonsági mellényt a villástargonca-forgalmat is lebonyolító raktárban. Ön észleli az esetet. Mit tesz?

A legjobb, ha közvetlenül kollégával beszél, és felhívja figyelmét a kötelezettségére. Ha a kolléga megtagadja, akkor értesítse a felelős üzemeltetési vezetőt. A raktárakban számos biztonsági előírás van érvényben a munkahelyi balesetek megelőzésére. Ezeket minden munkavállalónak be kell tartania.







2.0 A TÖRVÉNYEK BETARTÁSA ÉS A TISZTESSÉGES VERSENY GYAKORLATA

Mik a szándékaink?

A FIEGE Csoport a világ számos országában tevékenykedik. Minden alkalmazott, kolléga és felettes személyesen felelős saját munkakörében a működése szerinti országokban hatályos országos és helyi törvények és előírások betartásáért.

Korlátozás nélkül elköteleztük magunkat a tisztességes és szabad verseny törvényei és alapelvei mint a piacgazdasági rend alapvető elemei mellett.

Adózási kötelezettségeinket teljesítjük. Ezt kivétel nélkül elvárjuk üzleti partnereinktől is. Nem toleráljuk az adóhatóságok megtévesztését.

2.1 ADÓJOG

A FIEGE Csoport teljesíti adózási kötelezettségeit. A vállalat tiszteletben tartja az adózási előírásokra vonatkozó törvények betartását. Elutasítjuk az eljárási visszaélések és az agresszív adóoptimalizálás bármely formáját.

Az alkalmazottak, a kollégák és a felettesek hatáskörükben vállalják a nemzeti és nemzetközi adótörvények betartását, és betartják dokumentációs kötelezettségeiket.

A szolgáltatások bevezetése vagy optimalizálása során gondoskodunk róla, hogy az adózási követelmények teljesüljenek.

Elutasítjuk az együttműködést az ügyfelekkel, beszállítókkal és más üzleti partnerekkel az olyan eljárásokban, amelyek az adóhatóságok megtévesztésére felbújtanak vagy azokat lehetővé teszik.



ESETTANULMÁNY 2.1

Egy arra érdemes munkavállaló nagyobb értékű ajándékkártyát a felettesétől, jutalmul a folyamatosan kiemelkedő munkaeredményeiért. A felettes tájékoztatja Önt mint felelős ellenőrt erről a tényállásról. Ön hogy reagál erre?

Ebben az esetben a munkavállaló számára adott készpénzzel egyenértékű jutalomról van szó, amely minden esetben adóköteles, és ami után társadalombiztosítási járulékot is fizetni kell. Ön felhívja a felettes figyelmét erre és jelenti az ajándékot az illetékes helyen. A FIEGE Csoport kifejezetten elkötelezte magát az összes adókötelezettség teljesítése mellett.



2.2 A TISZTESSÉGES VERSENY ÉS A NEMZETI ÉS NEMZETKÖZI RENDELKEZÉSEK BETARTÁSA

A versenytörvények és a trösztellenes törvények célja a szabad és tisztességes verseny védelme. Ezeknek ügyfeleink és fogyasztóink jogszerű érdekeit kell szolgálniuk. Ezt az igényt a FIEGE Csoport korlátozás nélkül támogatja.

Nem veszünk részt etikátlan vagy büntethető versenypraktikákban. Elutasítjuk a versenytársak közötti ár- és területi megállapodásokat.

Kiemelkedő piaci pozíciónk munkánk magas színvonalán, megbízhatóságunkon és tisztességes eljárásunkon alapul.

Mindannyian tiszteletben tartjuk a korrupció elleni küzdelemre, a pénzmosás elleni küzdelemre, a vám- és a külkereskedelmi jogra, valamint a környezetvédelemre vonatkozó törvényeket és jogszabályokat.

Munka Törvénykönyve alsó foglalkoztathatósági életkorra vonatkozó szabályainak betartása számunkra legnagyobb prioritással bír.



ESETTANULMÁNY 2.2

A FIEGE Csoport egyik ügyfele harmadik országba szeretne eljuttatni egy küldeményt. Milyen intézkedéseket kell hozni a vám- és a külkereskedelmi jog szempontjából?

A kiviteli vámkezelést az ügyfél, egy külső szolgáltató vagy a FIEGE végzi?

Továbbá ellenőrizni kell a következőket:

- árukhoz kapcsolódó exportellenőrzés
- a rendeltetési ország exportellenőrzése
- a felhasználáshoz kapcsolódó exportellenőrzés
- személyekhez kapcsolódó exportellenőrzés

A nemzetközi osztály szívesen válaszol minden kérdésre.





3.0 ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGEK

Mik a szándékaink?

Az összeférhetlenségek kétségeket vetnek fel az üzleti döntések minőségével és az üzleti döntéseket hozó személyekkel kapcsolatban. Elvárjuk, hogy az üzleti döntéseket és tevékenységeket ne érintsék a személyes érdekek.

El akarjuk kerülni az olyan helyzeteket, amelyekben a FIEGE Csoport munkavállalói és elöljárói magánjellegű gazdasági érdekei lojalitási konfliktusokhoz vezetnek.

A vállalaton belüli saját pozíciót nem szabad a saját haszonra, közeli családtag javára vagy barátok javára használni.

Az üzleti partnereket személyes érdekből nem szabad előnyben részesíteni.

3.1 MELLÉKFOGLALKOZÁS

Mellékfoglalkozásnak számít egy másik munkáltatónál folytatott mindennemű tevékenység, a saját vállalkozásban végzett kiegészítő tevékenység, önálló vállalkozói tevékenység saját néven vagy kívülálló nevében, amennyiben ezek befolyásolhatják a FIEGE Csoport vállalatnál fennálló főállású foglalkoztatást vagy a FIEGE versenyérdekeit.

A mellékfoglalkozás semmilyen módon nem befolyásolhatja a FIEGE Csoport egyetlen munkavállalójának munkaszerződés szerinti kötelezettségét sem.

Mellékfoglalkozás elfogadását megelőzően először jelteni kell azt az illetékes személyzeti osztálynak, és jóvá kell hagyatni. A jóváhagyás a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően kerül kiadásra.

Vállalatunk üdvözli és támogatja az alkalmazottai önkéntes tevékenységét és társadalmi szerepvállalását alapítványokban és egyéb intézményekben. Ezek azonban nem ütközhetnek a FIEGE Csoport érdekeivel, és nem akadályozhatják a munkaszerződés szerinti kötelezettségeket.



ESETTANULMÁNY 3.1

Bérének kiegészítéseként a FIEGE Csoport egyik tehergépkocsi-vezetője a kora reggeli időszakban egy másik vállalat számára teljesít szállítási megbízásokat. A munkatárs mindig egy kicsit késve és túlzottan fáradtan jelenik meg a munkahelyen. Ön az egyik kollégától szerez tudomást a mellékfoglalkozásáról. Ön hogy reagál erre?

Először is az illető kollégával beszélgetést kell kezdeményezni és fel kell hívni a figyelmét a bejelentési kötelezettségére. Ha ebbe nem megy bele, akkor értesítse a felettesét.

A fizetett mellékfoglalkozást mindig be kell jelteni munkáltatónál és jóvá kell hagyatni vele.



3.2 JELENTŐS RÉSZESEDÉSEK A VERSENYTÁRSAKBAN, ÜGYFELEKBEN, BESZÁLLÍTÓKBAN ÉS EGYÉB ÜZLETI PARTNEREKBEN

A munkavállaló vagy közeli családtagjának (élettársának és kiskorú gyermekének) jelentős részesedése versenytársakban, ügyfelekben, beszállítóknak és más üzleti partnerekben nem állhat versenyben a FIEGE Csoport vállalattal vagy annak érdekei nem sérülhetnek.

Jelentős részesedések lehetnek a vezető testületi tagságok és/vagy tőkerészesedések.

VEZETŐ TESTÜLETI TAGSÁGOK

A FIEGE Csoport munkatársainak egy versenytársnál fennálló vezető testületi tagsága nem tolerálható. Egy ilyen elkötelezettség közvetlen összeférhetlenséghez vezethet. Kétség esetén az Igazgatóság feladata dönteni arról, hogy ki minősül versenytársnak.

A FIEGE Csoport ügyfeleinél, beszállítóinál vagy más üzleti partnereinél fennálló vezető testületi tagságok az Igazgatótanács jóváhagyását igénylik. Az Igazgatóság tagjai részére a részvényesek jóváhagyása szükséges.

TŐKERÉSZESEDÉS

Nem megengedett a munkavállaló közvetlen vagy közvetett tőkerészesedése olyan tőzsdén nem jegyzett társaságban, amely részben vagy egészben versenyben van a FIEGE Csoport vállalattal.

Egyéb tekintetben minden fajta társasági részesedésre ugyanazok a szabályok érvényesek, mint a mellékfoglalkozás megkezdésére.

A közeli hozzátartozók (pl. házastársak, gyermekek, szülők vagy élettársak) versenytárs vállalkozásba történő bevonását a munkavállalónak – amint tudomást szerez róla – közölnie kell a Bizalomközponttal és a központi személyzet igazgatással. A közlés a személyzeti aktákban kerül dokumentálásra.

A szabályok alól mentesülnek a szokásos magánbefektetés keretében megszerzett részvények formájában megvalósuló részesedések.



1. ESETTANULMÁNY 3.2 VEZETŐ TESTÜLETI TAGSÁGOK MÁS VÁLLALATOKNÁL

Ön üzleti egység vezetőjeként egy korábbi munkáltatójától kapott felkérést. Az ottani felügyelő bizottságba akarják bevenni. Mit tesz?

Az Igazgatóság beleegyezése nélkül nem vállalhat tevékenységet testület (pl. felügyelő bizottság) tagjaként egy másik vállalatnál. Ez a beosztás összeférhetlenséghez vezethet. Ezenkívül ez egy fizetett mellékállás, amely minden esetben a munkáltató előzetes jóváhagyását igényli.



2. ESETTANULMÁNY 3.2 PÉNZÜGYI RÉSZESEDÉS MÁS VÁLLALATOKBAN

Befektetőként tulajdont szeretne vásárolni egy kis szállítási vállalatban, amely a jövőbeni az egyik FIEGE telephely ügyfelei számára is szeretne átvenni megrendeléseket. A telephely szállítási árai ismertek Ön előtt, így ezt a hasznos információt fel tudja használni. Ön hogy reagál erre?

A munkavállalók pénzügyi részesedése a versenytársakban általában nem megengedett. Egy ilyen elkötelezettség általában ellentétes a FIEGE Csoport érdekeivel, és lojalitási konfliktusokhoz vezet.



3.3 KÖZELI KAPCSOLATBAN ÁLLÓ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA

A FIEGE alkalmazottai közeli hozzátartozóinak vagy más közeli személyek vállalatunknál történő foglalkoztatásának nincs akadálya, ha összeférhetlenség veszélye nem áll fenn.

Az esetleges összeférhetlenség elkerülése érdekében el kell kerülni a rokonok vagy más közeli személyek közötti közvetlen beszámolási kötelezettséget. Szükség esetén belső áthelyezésekre kerül sor. A kivételek a Bizalomközpont vagy az Igazgatóság jóváhagyását igénylik.

A hozzátartozók vagy az alkalmazottakhoz egyéb közel álló személyek általában szabadon dolgozhatnak a FIEGE Csoport ügyfeleinél, beszállítóinál, versenytársainál vagy partnereinél.

A FIEGE Csoport dolgozói és az ügyfeleink vagy beszállítóink számára dolgozó hozzátartozók vagy más közeli személyek közötti közvetlen üzleti kapcsolattartás általában nem megengedett. Bizonyos esetekben a Bizalomközpontnak vagy az Igazgatótanácsnak kell jóváhagynia ezeket az üzleteket. Ezekben az esetekben az érintett munkavállaló nem vehet részt üzleti döntésekben.



ESETTANULMÁNY 3.3

Az egyik FIEGE üzem vezetőjének élettársa egy létesítménykezelő szolgáltató vállalkozás értékesítési képviselője. A két vállalat közötti szerződések már korábban lezárultak. A kissé túlzott feltételek eddig nem tűntek fel. Az üzemvezető a jól megfizetett megbízással szívességet szeretne tenni élettársának, és az ottani vállalatnál javítani szeretné a karrierlehetőségeit.

Ön az illetékes vezető, és észreveszi, hogy az ezen a vállalkozáson keresztül megvásárolt szolgáltatások nagy része más szolgáltatóknál olcsóbban beszerezhető. Mit tesz?

Először beszél az üzemvezetővel, és felhívja a figyelmét a más szolgáltatóknál elérhető jobb feltételekre. Ha több kísérlet után nyomós indok nélkül nem fogadják el ezeket az ajánlatokat, akkor tájékoztatnia kell a Bizalomközpontot.





4.0 AZ ÜZLETI PARTNEREKKEL, ÜGYFELEKKEL, BESZÁLLÍTÓKKAL ÉS KÍVÜLÁLLÓ FELEKKEL SZEMBENI MAGATARTÁS

Mik a szándékaink?

A FIEGE Csoport támogatja a tisztességes versenyt, és betartja a versenyjogi és a trösztellenes szabályokat.

Ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és más üzleti partnereinkkel folytatott üzleti kapcsolatokban tisztességesen járunk el.

A FIEGE Csoport munkatársai soha – sem közvetlenül, sem közvetve – nem fogadhatnak el és nem adhatnak kenőpénzt.

Vállalatunk minden alkalmazottja számára tilos közvetlenül vagy közvetett módon megkövetelni, elfogadni, felajánlani, vagy engedélyezni előnyöket, ha ezáltal megengedhetetlen módon befolyásolhatja az üzleti döntéseket vagy akár csak annak látszatát keltheti.

A FIEGE Csoport nevében az Igazgatóság beleegyezése nélkül nem adható közvetlen vagy közvetett adomány, illetve hozzájárulás politikai pártoknak, érdekcsoportoknak, választási jelölteknek vagy tisztségviselőknek.

4.1 KAPCSOLAT AZ ÜZLETI PARTNEREINKKEL

A FIEGE Csoport őszinte és tisztességes partner az üzleti partnerekkel való együttműködésben. Innovatív szolgáltatásainkkal, munkatársaink tudásával, jó szolgáltatásunkkal, megbízhatóságunkkal és tisztességünkkel győzünk meg másokat.

Nem veszünk részt tisztességtelen vagy büntethető üzleti cselekedetekben.

Arra törekszünk, hogy megfeleljünk üzleti partnereink igényeinek és elvárásainak.



ESETTANULMÁNY 4.1

Az Ön FIEGE telephelye hosszabb ideje üzleti kapcsolatban áll egy ügyféllel, aki túlzott készleteit Önnél tárolja. A saját raktárában a tető károsodása miatt ez az ügyfél most rövid távra, két hónapra, keres szabad tároló helyet a WGK 3 osztályába tartozó vízszennyező anyagok számára (erősen vízszennyező). Az Ön számára az üzlet nagyon megfelelő lenne és elkerülné a raktárterület rövid idejű üresen állását. Ráadásul a hosszú távú üzleti kapcsolat miatt elkötelezettnek érezi magát az ügyfél felé. Az Ön raktára azonban nem felel meg az építészeti követelményeknek, és nincs hivatalos engedélye a veszélyes anyagok tárolására. Ön hogy reagál erre?

Semmilyen körülmények között ne biztosítsa az üres területet az ügyfél számára. Ugyanakkor megpróbálhat keresni a jogszabályoknak megfelelő raktárt az ügyfél számára a FIEGE Csoport vállalatán belül. A FIEGE Csoport mindig betartja a környezetvédelemre vonatkozó jogszabályi követelményeket.



4.2 ELŐNYSZERZÉS

A Fiege Csoport munkatársai a bérüktől, fizetésüktől vagy jóváhagyott kiegészítő kompenzációktól, javadalmazásuktól vagy kedvezményeiktől eltekintve nem kapnak

semmilyen nyereséget vagy hasznot folyamatban lévő vagy befejezett üzletből.



ESETTANULMÁNY 4.2

Egyik FIEGE telephely beszerzőjeként Ön egy új, hosszú távú szállítási szerződést köt egy már meglévő szállítóval. A szállító értékesítő munkatársa a nehéz tárgyalási forduló végén az alábbiakat kínálja Önnek: „Ugyancsak kimerítő tárgyalási forduló volt ma! Tudja, mit? A hétvégén túrázni vagyok egy nagyon szép szállodában a Bajor Erdőben. Meghívom Önt és a feleségét a saját költségemen.” Ön hogy reagál erre?

Folyamatban lévő szerződéses tárgyalások során nem fogadhatja el az ajánlatot. E meghívás elfogadása előny szerzésnek értelmezhető. Más körülmények között is be kell szereznie a felettese jóváhagyását, vagy kétség esetén vegye fel a kapcsolatot a Bizalomközponttal. A fent leírt esetben udvariasan utasítsa el a meghívást. Ha a szolgáltató továbbra is ilyen módon viselkedik, és a vesztegetési kísérlet gyanúja megerősítést nyer, akkor tájékoztatnia kell a felettesét. Ebbe be kell vonni a Bizalomközpontot is.

4.3 KÍVÜLÁLLÓ SZEMÉLYEKTŐL SZÁRMAZÓ TÁMOGATÁSOK

A FIEGE Csoport munkatársai csak bizonyos körülmények között fogadhatnak el ajándékokat, szívességeket, reprezentációt vagy egyéb kedvezményeket olyan személytől vagy szervezettől, amely vállalatunkkal üzleti kapcsolatban áll, arra törekszik vagy vállalatunk versenytársa.

Ajándékok, szívességek, vendéglátás vagy egyéb kedvezmények csak akkor fogadhatók el, ha azok

- nem lépik át a szokásos üzleti gyakorlatok kereteit,
- nem rendelkeznek túlzott, nagy értékkel és nem tekinthetők megvesztegetésnek vagy nem érelmezhetőknak,
- nem sértik a hatályos jogot és az etikai alapelveket,
- nem hozza zavarba sem a vállalatunkat, sem a munkavállalót, ha nyilvánosságra kerülnek.

Fizetség harmadik féltől pl. vásárlási kedvezmények formájában csak a munkáltató aktív közreműködésével lehetséges. Ezért az alkalmazottnak közölnie kell az ilyen ügyleteket a munkáltatóval az esetleges adófizetési kötelezettség vizsgálatára. Ehhez a feletteshez kell fordulni, hogy a további lépéseket az illetékes szakmai osztállyal egyeztetesse a további eljárást.

Ezek a szabályok különösen a szállítókkal való együttműködés esetében érvényesek.

Külső személyek által rendezett üzleti ebédeken és szórakoztató rendezvényeken való részvételen az ajánlott tartózkodó viselkedéssel kell résztvenni. Ezek kifejezetten az üzleti kapcsolatok kezdeményezésére vagy javítására szolgálnak.

Kétség esetén tanácsért forduljon a Bizalomközponthoz.

Külső személyek által a FIEGE Csoport munkavállalói felé tett vesztegetési kísérleteket haladéktalanul jelenteni kell a Bizalomközpontnak.



ESETTANULMÁNY 4.3

Egyik ügyfél a projekt zökkenőmentes és sikeres lebonyolításáért köszönetképpen a FIEGE projekt-munkatársai részére bizonyos elektronikai cikkekre 50 %-os exkluzív kedvezményt nyújt.

Ön és kollégái szeretnék kihasználni a kedvezményt. Ön alkalmazottként milyen magatartást tanúsít?

Ebben az esetben külső személy által nyújtott fizetségről van szó. Ugyanakkor üzemgazdasági összefüggésben külső személyektől is lehet olyan kedvezményes ajánlatokat kapni, amelyek Önnek mint munkavállalónak adómentesek. Ezért munkavállalóként Önnek feltétlenül egyértelműen tisztáznia kell, hogy fennáll-e adózási és/vagy illetékfizetési kötelezettség.

Ezzel kapcsolatban feletteséhez vagy az illetékes HR-osztályhoz fordulhat. Vegye figyelembe, hogy munkavállalóként a legtöbb esetben Ön felelős a helyes adózásért.

4.4 KÍVÜLÁLLÓ SZEMÉLYEKNEK ADOTT TÁMOGATÁSOK

A FIEGE Csoport munkatársai nem kínálnak készpénzes ajándékokat, pénzre váltható juttatásokat vagy egyéb adományokat az ügyfelek, szállítók, versenytársak vagy más üzleti partnerek munkatársai számára.

Külső feleknek adott adományok csak akkor engedélyezettek, ha:

- azonosíthatóak és kizárólag üzleti tevékenység tervezéséhez, megkötéséhez és/vagy elvégzéséhez szolgál.
- általános üzleti szokások keretében cserélnek gazdát és csak csekély értékűek. Az üzleti vonatkozású ajándékoknak az alkalomhoz és a személyhez illőnek kell lenniük.

- továbbadásuk nem sért semmilyen törvényt, állami vagy helyi rendeletet, és nem ellentétes az általános etikai érzékkel.

A tisztviselők vagy közszolgálati hivatalok munkatársai semmilyen formában nem kaphatnak ajándékokat vagy más adományokat.

Kétség esetén tanácsért forduljon a Bizalomközpontoz.



ESETTANULMÁNY 4.4

Egy telephely egy régi megrendelőnek karácsonyra körülbelül 1500 euró értékben ajándékot ad. Ez rendben van így?

Nem. Az ajándékokat alapvetően a figyelmesség gesztusaként kell értelmezni. Az értékes ajándékokat az ügyfél könnyen vesztegetési kísérletként értelmezheti, ezért kerülni kell. Emellett sok ügyfél nem fogadhat el értékes ajándékokat. Bizonytalanság esetén forduljon feletteséhez vagy a Bizalomközpontoz.

4.5 PÁRTOKNAK, POLITIKUSOKNAK VAGY POLITIKAI ÉRDEKCSOPORTOKNAK ADOTT TÁMOGATÁSOK

A FIEGE Csoport csak kivételes esetekben és nagyon korlátozott mértékben biztosít pénzbeli és anyagi adományokat pártpolitikai célokra vagy politikai érdekcsoportok számára. Az ilyen fajta adományokról az Igazgatóság dönt.

Továbbá semmiféle juttatás nem nyújtható olyan személyek vagy szervezetek számára, amelyek negatívan befolyásolhatják a FIEGE Csoport jó hírnevét.

Kétség esetén mindig forduljon a Bizalomközpontoz.



ESETTANULMÁNY 4.3

A városi tanácsi választás jelenlegi választási kampányában egy telephely vezetője 2500 eurót adományoz a képviselőnek, és a FIEGE Csoport nevében egyik baráti jelölt pártjának. Ezt minden további nélkül megteheti?

Nem. Pártok, politikusok és politikai érdekcsoportok részére csak ritka esetekben kerül sor adományok juttatására, és akkor is kizárólag a FIEGE Csoport Igazgatóságának jóváhagyásával.



4.6 ADOMÁNYOK, SZPONZORÁLÁS ÉS VÁLLALATI TAGSÁGOK

Alapvetően az adományozásra, szponzorálásra és a vállalati tagságra vonatkozó kéréseket különleges érzékenységgel kell kezelni. Alapos vizsgálattal kell kizárni, hogy egyrésztől nem burkolt vesztegetéses kísérletről, másrésztől nem a lépést kezdeményező FIEGE munkatárs személyes érdekeinek pusztá kiszolgálásáról, vagy a hozzá kapcsolódó, baráti kapcsolatokat ápoló személyek érdekeiről van-e szó.

Ennek biztosítása érdekében minden adomány és szponzori tevékenység esetében, az összeg nagyságától függetlenül, a 4 szem elvét be kell tartani.

Az adományozással, szponzorálással és vállalati tagsággal kapcsolatos további magatartási szabályokat külön utasításban szabályozzák.



ESETTANULMÁNY 4.6

Egy feltörekvő sportegyesület a FIEGE Csoport vállalatot szponzorként kívánja megnyerni. Egy telephelyvezető szeretné elfogadni az ajánlatot, mert egyrészt támogatni kívánja az egyesületet, másrészt vonzó hirdetési platformot lát a vállalat számára. Hogyan járjon el?

Mivel a szponzorálás a szolgáltatás és ellenszolgáltatás elvén nyugszik, előzetesen fontos, hogy szponzori szerződés jöjjön létre. Külön kerül szabályozásra az az összeg, ameddig egy telephely vezetője szponzorálást engedélyezhet.





5.0 INFORMÁCIÓK KEZELÉSE

Mik a szándékaink?

Szellemi tulajdonunk közvetlen vagy közvetett felhasználása a személyes előnyökre és a FIEGE Csoport kárára nem engedélyezett sem a munkaviszony alatt, sem a megszűnése után.

A bizalmas információkat védjük a jogosulatlan felhasználástól és nyilvánosságra hozataltól.

A közösségi média iránti elkötelezettségünk miatt tisztában vagyunk a vállalat hírnevével kapcsolatos felelősségünkkel. Nem teszünk közzé üzleti titkokat. Tiszteletben tartjuk munkatársaink és üzleti partnereink magánéletét.

A munkavállalók és az üzleti partnerek személyes adatainak összegyűjtése, feldolgozása és felhasználása során betartjuk a hatályos törvényeket és előírásokat.

A hatóságokkal folytatott üzleti kapcsolatok során ügyelünk munkavállalóink csorbítatlan magatartására.

Üzletünket pontos és átlátható jelentési rendszerben dokumentáljuk.

5.1 SZELLEMI TULAJDONUNK VÉDELME

A szellemi tulajdon körébe elsősorban üzleti stratégiákra és folyamatokra, szervezeti struktúrákra, üzleti partnerekkel kötött szerződésekre, belső mérőszámokra, személyzeti törzsadatokra és személyes kapcsolattartási adatokra vonatkozó információk tartoznak.

A szellemi munka más termékei – például a tevékenység keretében felmerülő üzleti ötletek – a vállalat tulajdonát képezik.

Szellemi tulajdonunk védelme számunkra központi jelentőségű. A bizalmas információkat mindannyiunknak védelmeznie kell a jogosulatlan felhasználástól és nyilvánosságra hozataltól.

Azokat az alkalmazottakat különös mértékű titoktartás kötelezi, akik a bizalmas információkkal bánnak. Ugyanez vonatkozik azokra is, akik kollégákkal bánnak. Ha kétségei merülnek fel, akkor kérje felettese vagy a Bizalomközpont tanácsát, mielőtt a bizalmas információkat külső személyek felé továbbítana.

A bizalmas információk belső és külső továbbadását csak erre illetékes munkatársak végezhetik.

A médiától, elemzőktől és más magánszemélyektől vagy szervezetektől érkező megkereséseket – amelyeknek érdeke fűződhet bizalmas információk üzleti hasznosításához – továbbítani kell az Igazgatóság, a felső vezetés, a vállalati kommunikáció egyik tagja vagy az illetékes szóvivő felé.

A bizalmas információk nyilvánosság vagy külső személyek – pl. versenytársak – felé történő jogosulatlan továbbítását a bizalommal való visszaélésként értékeljük, amelyet nem tolerálunk.

Szellemi tulajdonunk védelmének kötelezettsége a munkaviszony megszűnése után is fennáll.



1. ESETTANULMÁNY 5.1

A FIEGE Csoport egyik versenytársánál dolgozó barátja a legfrissebb vállalati mutatók iránt érdeklődik. Ön a Pénzügyön dolgozik és tudomása van a jelenlegi eredményekről. Ön azonban csak a honlapon már közzétett vállalati mutatókról tájékoztatja a barátját. Helyes magatartást tanúsított?

Igen. Ön csak azokat a mutatókat adja tovább, amelyeket a FIEGE már nyilvánosságra hozott. Ön semmilyen körülmények között nem adhat ki nyilvánosságra nem hozott számadatokat. A vállalati mutatók jogosulatlan kiadása kárt okozhat a FIEGE számára. Kétségek esetén mindig forduljon feletteséhez vagy a Bizalomközponthoz.

További esettanulmányok az 5.1 pontban a 34. oldalon



2. ESETTANULMÁNY 5.1

Egyik ügyfél tárgyalásban van a FIEGE vállalattal szerződése meghosszabbítása céljából. Ezzel kapcsolatban az egyik FIEGE telephely dolgozója – ahol az ügyféllel kapcsolatos ügyletet dolgozzák fel – megkeresést kap az ügyfél egyik munkatársától.

Tudni szeretné, hogy miként alakulnak bizonyos raktári folyamatok, hány munkavállalót rendelnek a kérdéses folyamatokhoz, és naponta milyen mennyiségeket dolgoznak fel. Az ügyfél munkatársa azt állítja, hogy egyeztetette a kérést a felelős vezetővel. Válaszolhat a munkatárs?

Nem. A munkatársnak először egyeztetnie kell a vezetőjével. A FIEGE munkatárs ezért udvariasan egy későbbi megbeszélést kér az ügyfél munkatársától, mivel először vállalaton belül egyeztetnie kell.

A kényes termelékenységi mutatókat a FIEGE ki fogja szolgáltatni az ügyfél kérésére.

A FIEGE Csoport kényes mutatóit csak akkor szabad kiadni, ha azt egy erre illetékes személy jóváhagyta. Ebben az esetben a key account menedzsernek előzetesen kérnie ezen információ kiadásának engedélyezését az üzleti egységének egyik vezetőjétől.



3. ESETTANULMÁNY 5.1

Egyik újság helyi szerkesztője felhívja Önt, a telephely vezetőségének asszisztensét. A szerkesztő megtudta, hogy a FIEGE izgalmas új építési projektet tervez a környéken. Ebben az összefüggésben számos témáról kérdezi Önt: Hogyan tervezik meg a telekhez való hozzáférést?

Mely termékeket fognak tárolni ott? Minden környezetvédelmi normának megfelelnek? És így tovább. Ön hogy reagál erre?

Először is megköszöni az érdeklődését, és közli a helyi szerkesztővel, hogy a FIEGE nevében Ön nem jogosult ezekre a kérdésekre válaszolni. Kérje el a szerkesztő elérhetőségét, és tájékoztassa őt arról, hogy a illetékes kolléga rövidesen felveszi a kapcsolatot vele. Ha a szerkesztő önállóan szeretne kapcsolatba lépni a FIEGE sajtóirodájával, adja meg neki az iroda elérhetőségét.

Mindkét esetben haladéktalanul tájékoztassa a FIEGE sajtóirodáját.

5.2 MAGATARTÁS KÖZÖSSÉGI MÉDIÁKBAN

A FIEGE Csoport elkötelezett a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód mellett.

Elhatároljuk magunkat mindennemű radikális, rasszista vagy rágalmazó állításoktól, amelyeket a cégünk alkalmazottai a közösségi hálózatokban esetlegesen közzétehetnek vagy terjeszthetnek.

Nem toleráljuk a munkatársakkal, felettesekkel vagy a FIEGE Csoport vállalattal szemben gyalázó kijelentések, becsületsértések vagy rágalmazó kijelentések közzétételét vagy terjesztését a közösségi hálózatokon.

A közösségi médiában gyorsan és szinte ellenőrizhetetlen módon terjednek az információk. A közzététel után nehéz teljesen eltávolítani a hálózatról. Mindannyiunknak alaposan ellenőriznie kell, hogy miként jelenik meg, és hogy az adatai ténytámasztják-e.

A munkatársak gyakran megadják a FIEGE vállalatnál betöltött beosztásukat a közösségi médiában vagy a szociális platformokon, mint például a XING, a Facebook, a LinkedIn. Ennek meg kell felelnie a munkaszerződésben vagy a jelenleg érvényes FIEGE névjegykártyán szereplő beosztás megnevezésének. A FIEGE vállalatnál korábban betöltött munkaköröket is mindig helyesen kell feltüntetni.



ESETTANULMÁNY 5.2

Egy aktuális politikai kérdéstről szóló nyilvános vita Önt sem hagyja hidegen. Ön a személyes véleményét az interneten egyik közösségi hálózatban szeretné kifejezni.

A profiljában megadta, hogy a FIEGE vállalatnál dolgozik. A véleményét habozás nélkül közzéteheti?

Általában Önnek joga van a véleménye kinyilvánításához, az interneten is.

Azonban a közösségi médiában a FIEGE vállalattal vagy a FIEGE Csoport valamely ügyfelével kapcsolatba hozható radikális, rasszista vagy rágalmazó kijelentések, gyalázó kritika, becsületsértések vagy rágalmazó kijelentések problémákat okozhatnak az Ön számára.

Bizonyos esetekben ez a munkajogi következményekkel járhat. Ha nem biztos benne, akkor forduljon az illetékes személyzeti osztályhoz vagy a Bizalomközponthoz.

5.3 ADATVÉDELEM

Munkatársaink és üzleti partnereink személyes adatainak lelkiismeretes kezelése számunkra a legnagyobb prioritással bír. Ezáltal kifejezzük tiszteletünket embertársaink iránt, és lerakjuk a bizalmon alapuló együttműködés alapját.

Mindannyiunknak saját feladatkörében felelősnek kell lennünk ezért, hogy a személyes adatok védelme minden esetben garantálva legyen.

Munkatársaink és üzleti partnereink személyes adatait csak a jogszabályi rendelkezések alapján gyűjtjük, dolgozzuk fel és használjuk fel.

Tiszteletben tartjuk munkatársaink és üzleti partnereink önrendelkezési jogát az adataikról való tájékozódáshoz, azok helyesbítéséhez, ellentmondásához, zárolásához és törléséhez. Az adatok felhasználását átlátható módon dokumentáljuk.

Az üzleti partnerek által megadott bizalmas információkat kizárólag a megjelölt célokra használjuk. Elvárjuk, hogy üzleti partnereink hasonló módon kezeljék a vállalatunkkal kapcsolatos bizalmas információkat.

A személyes adatokat kezelő alkalmazottak tanácsot és támogatást kapnak a jogi osztálytól és az adatvédelmi megbízottól.



ESETTANULMÁNY 5.3

Az Ön által gyakran igénybe vett személyzeti szolgáltató egyik munkatársa felhívja Önt mint a telephely vezetésének asszisztensét, és az egyik műszakvezető lakáscíme felől érdeklődik.

A műszakvezető több hete beteg, és az illető szeretne a műszakvezetőhöz beteglátogatóba elmenni. Kiadhatja az információt?

Nem. Először meg kell szereznie a munkatárs beleegyezését ezeknek a személyes adatoknak a kiadásához.

5.4 KAPCSOLAT A HATÓSÁGOKKAL

A hatóságokkal folytatott üzleti kapcsolatok során ügyelünk munkavállalóink csorbítatlan magatartására.

A hatóságok rendelkezésére bocsátott valamennyi információnak az igazságnak megfelelőnek és hibamentesnek kell lennie.

A hatósági megkereséseket – pl. adatigényléseket – a törvényi rendelkezéseknek megfelelően dolgozzuk fel. Ha a megkeresés tárgya új vagy nem világos a szakdolgozó számára, akkor egyeztetnie kell a HR-es kollégával.



ESETTANULMÁNY 5.4

Ön operatív vezetőként megkeresést kap az Munkaügyi Felügyelőségtől a munkavállalói munkaidőkimutatásainak ellenőrzésére. A kérést továbbítja a telephely vezetőjének. Helyes magatartást tanúsít?

Az eljárás helyes. Továbbá, ha nem járatos a „Hatóságok és állami hivatalok részéről érkező megkeresések kezelése” témakörben, akkor forduljon a HR-es kollégához.



5.5 BESZÁMOLÓK

Nemzetközi társaságként a FIEGE Csoport Németországban és külföldön egyaránt betartja a beszámolókra vonatkozó valamennyi törvényi és előírást.

Beszámolóink helyessége, pontossága és megbízhatósága meghatározza szavahihetőségünket az üzleti életben.

A hatékony ellenőrzési rendszerek biztosítják, hogy a beszámolókat mutatói szilárd alapot szolgáltatassanak a FIEGE Csoport legfontosabb üzleti stratégiai döntéseihez.

A könyvelésért és a beszámolóért felelős valamennyi munkatárs felelős annak biztosításáért, hogy a beszámoló őszinte, pontos és időszerű legyen.

A beszámoló manipulációjának minden formája tilos.



ESETTANULMÁNY 5.5

A betegállomány magas szintje miatt a folyó üzleti hónapban az egyik telephelyen magas személyi költségek merültek fel. A telephely vezetése és a pénzügy számára feltűnik, hogy az aktuális hónapban már nagyon valószínű, de még nem realizált speciális értékesítést mutat ki a havi eredménykimutatásban. Helyes az eljárás?

Nem. Alapvetően a forgalmat, de a költségeket is abban a hónapban kell a havi eredményben feltüntetni, amelyben azokat realizálták. Az eredmények ingadozásainak kiegyenlítésére irányuló intézkedéseket (eredménykisimításokat) nem szabad végrehajtani.

Ha a szolgáltatás még nem teljesült a számlázási időszakban, a forgalom csak a teljesített szolgáltatások összegével jelenhet meg. A teljesítés mértékétől függően ilyen esetben a forgalmat a következő időszakokban kell megjeleníteni.

Amennyiben a forgalomból származó bevételek és a kapcsolódó költségek időben eltolódnak, akkor a forgalomhoz várható költségeket a forgalomból származó bevételek hónapjában el kell határolni, és a következő hónapokban a realizált költségek mértékétől függvényében kell figyelembe venni.





6.0

A MAGATARTÁSI ALAPELVEK MEGVALÓSÍTÁSA

Mik a szándékaink?

A magatartási szabályok következetes megvalósítása értékes hozzájárulást jelent ahhoz, hogy vállalatként megfelelő módon járunk el az üzleti környezetben, a nyilvánosság előtt és az állami hivataloknál.

A megvalósítása csak együtt lesz sikeres.

A magatartási szabályok a FIEGE Csoport összes munkatársát összekapcsolják. Országhatároktól és a kultúráktól függetlenül. Minden munkatársnak ismernie kell és el kell olvasnia a szabályokat.

A megvalósítás során a FIEGE Csoport vezetői példaképként állnak a többiek előtt.

6.1 VIZSGÁLJA FELÜL DÖNTÉSEIT ÉS CSELEKEDETEIT

Az Ön döntései és cselekedetei összhangban vannak a FIEGE Csoport magatartási szabályaival? Fontos tanácsokat kaphat a következő kérdések megválaszolásával:

- A döntéseim és cselekedeteim figyelemmel vannak a hatályos törvényekre és előírásokra?
- A döntéseim és cselekedeteim figyelembe veszik a versenyre és a kartelljogra vonatkozó rendelkezéseket?
- A cselekedeteimet lojalitási konfliktusoktól mentesen tudom vállalatom javára fordítani?
- Személyes érdekektől mentesen tudok eljárni a vállalatom legjobb érdekében?
- Össze tudom egyeztetni döntéseimet és cselekedeteimet a saját lelkiismeretemmel?
- Döntéseim és cselekedeteim átláthatóak?

- Döntéseim és cselekedeteim kiállják az ellenőrzés próbáját?
- Döntéseim és cselekedeteim révén megmarad vállalatom jó hírneve?
- Döntéseim és cselekedeteim védik-e a bizalmas információkat és a vállalatom szellemi tulajdonát?
- Döntéseim és cselekedeteim csorbíthatatlanok a hatóságokkal együttműködésben?

Ha mindegyik kérdésre igennel tud válaszolni, akkor a döntései és cselekedetei összhangban vannak a magatartási szabályainkkal.

Azonban, ha kétségei vannak egy vagy több esettel kapcsolatban, akkor forduljon bizalommal feletteséhez vagy a Bizalomközpontoz.



6.2 FELELŐSÖK

A Kódexben megfogalmazott magatartási szabályok arra szolgálnak, hogy lehetővé tegyék számunkra a FIEGE Csoport minden üzleti területén az etikai kockázatok minimalisra csökkentését. E cél elérése érdekében a Kódexnek jelen kell lennie cégünk valamennyi alkalmazottjánál.

A Kódex terjesztését és betartását célzott intézkedésekkel támogatjuk.

Különleges szerepet játszanak a vezetői pozícióban levő munkatársaink. Biztosítaniuk kell, hogy munkatársaik ismerjék, megértsék és betartsák a hatáskörükben alkalmazott magatartási szabályokat.

Támogatniuk kell azokat a munkatársaikat is, akik jóhiszeműen aggódalmukat fejezték ki vagy tájékoztatják a magatartási szabályok megsértéséről. A jóhiszeműség egy bejelentéssel kapcsolatos határozott meggyőződést jelent. Függetlenül attól, hogy egy későbbi vizsgálat a bejelentést megerősíti vagy sem.

Szigorúan tiltunk az olyan munkatársakkal szemben minden intézkedést vagy szankciót, akik jóhiszeműen fejezik ki aggályaikat.

A Kódex pontos ismerete szükséges a vezetők esetében, akik különösen felelősséggel tartoznak a magatartási szabályok magvalósításáért. Ide tartoznak az igazgatósági tagok, az ügyvezető igazgatók, az ügyvezetés tagjai az üzleti egységekben, telephelyek vezetői és üzemvezetők, a FIEGE Csoport központi területeinek vezetői. Kivétel nélkül elvárjuk tőlük, hogy példamutatással és bátorítással ösztönözzék mások magatartását.

Nem toleráljuk a Kódexben meghatározott magatartási szabályok hibás betartását és megsértését.

A szükséges intézkedések végrehajtásakor az arányosság elvét követjük. Minden egyes esetben alaposan megvizsgáljuk, hogy a következmények megfelelőek és szükségesek-e.

A magatartási szabályok alóli kivételeket FIEGE Csoport Igazgatóságának egyik tagja hagyja jóvá. A kifejezetten leírt esetekben a Bizalomközpont is engedélyezhet kivételt.

A FIEGE Csoport Igazgatósága rendszeresen felülvizsgálja a Kódex tartalmát és szükség esetén kiigazítja.

6.3 BIZALOMKÖZPONT

A FIEGE Csoport létrehozott egy Bizalomközpontot, amely minden munkatárs rendelkezésére áll.

Ez a testület támogatja a jelen Kódexben lefektetett magatartási szabályok betartását.

Bátorítjuk munkatársainkat, hogy a szabályoknak megfelelő magatartással kapcsolatos kérdéseikkel vagy bizonytalanságaikkal bármikor lépjenek kapcsolatba a közvetlen felettesükkel vagy a Bizalomközponttal.

A magatartási szabályokhoz kapcsolódó összes aggodalmat, kérdést és aggályt nagyon komolyan vesszük. Ezenkívül az Ön kérelmeit mindig bizalmasan kezeljük.

A Bizalomközpont kollégái megvizsgálják az itt megfogalmazott magatartási szabályok alapján benyújtott esetet, és – szükség esetén – írásbeli állásfoglalást adnak ki és ajánlásokat tesznek.

A nyitott vállalati kultúra értelmében kérjük, hogy bejelentés esetén tüntesse fel a nevét. A körülményektől függően az Ön személyazonosságát hatóságoknak vagy bíróságoknak közölni kell, ha az alkalmazandó jogszabályok ezt előírják.

Ha ilyen körülmények között nem tudja megadni a nevét, akkor névtelen bejelentéseket is elfogadunk.

Kapcsolat:
Fiege Logistik Stiftung & Co. KG
Bizalomközpont
Joan-Joseph-Fiege-Straße 1
48268 Greven

vertrauensstelle@fiege.com



EGYÜTT TISZTESSÉGESEN CSELEKSZÜNK

FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG

Joan-Joseph-Fiege-Straße 1
48268 Greven
Németország

Tel.: +49 2571 999 0

E-mail: info@fiege.com

www.fiege.com



FIEGE