



FIEGE

Etikai Kódex

A felelősségteljes és jogszerű magatartás közös alapelvei családi vállalkozásunkban

Felelősség,
tisztelet és
bizalom





Tisztelt Munkatársak!

Ez az Etikai Kódex mindannyiunknak szól. Meghatározza azokat a szabályokat, amelyekhez a FIEGE igazodik – és ismerteti családi vállalkozásunk alapvető értékeit is: hűség és bizalom, felelősség és kiválóság, szenvedély és öröm. Ezek az értékek képezik sikerünk alapját. Iránytűként szolgálnak, megmutatják, hogyan viselkedjünk felelősségteljesen kollegáinkkal, ügyfeleinkkel és beszállítóinkkal, versenytársainkkal, a hatóságokkal és a nyilvánossággal. Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy mindig a tőlünk telhető legjobbat tegyük.

Hiszünk abban, hogy ez az egyetlen módja annak, hogy a lehető legjobb munkaadó, üzleti partner és szolgáltató legyünk. Mindennapi cselekedeteink révén mindannyian hozzájárulunk a FIEGE kiváló hírnevének és sikerének biztosításához. Az Etikai Kódex természetesen nem határozza meg pontosan, hogyan kell minden egyes helyzetben viselkednünk, de alapelvekkel és iránymutatással szolgál, hogy eligazodhassunk ebben az egyre összetettebb világban.

Az iránymutatás figyelmen kívül hagyása jelentős kárt okozhat vállalatunk számára. Ezért felkérjük Önt, hogy mindannyiunk sikerét – az Etikai Kódex alapelvei alapján – felelősségteljes magatartásán keresztül biztosítsa.

Felix Fiege & Jens Fiege

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

Daniel Goeudevert

Tartalomjegyzék

Az Etikai Kódex jelentése	6
----------------------------------	----------

1. Alapvető magatartási szabályok vállalatunknál	8
1.1 Egyenlő bánásmód	10
1.2 A vállalati vagyon és egyéb vagyoni eszközök kezelése	11
1.3 Fenntarthatóság	12
1.4 Biztonság és egészség a munkahelyen	13

2. A törvények betartása és a tisztességes verseny gyakorlata	14
2.1 Adójog	16
2.2 A tisztességes verseny és a nemzeti és nemzetközi rendelkezések betartása	17

3. Összeférhetlenségek	18
3.1 Mellékfoglalkozás	20
3.2 Jelentős részesedések versenytársakban, ügyfelekben, beszállítóknak és egyéb üzleti partnerekben	21
3.3 Közeli kapcsolatban álló személyek foglalkoztatása	22

4. Az üzleti partnerekkel, ügyfelekkel, beszállítókkal és kívülálló felekkel szembeni magatartás	23
4.1 Kapcsolat az üzleti partnereinkkel	25
4.2 Előnyyszerzés	26
4.3 Támogatások	27
4.4 Adományok, szponzorálás és vállalati tagságok	28

5. Információk kezelése	29
5.1 Szellemi tulajdonunk védelme	31
5.2 Magatartás közösségi médiákban	32
5.3 Adatvédelem	33
5.4 Információbiztonság	34
5.5 Kapcsolat a hatóságokkal	35
5.6 Beszámolók	36

6. A magatartási alapelvek megvalósítása	37
6.1 Vizsgálja felül döntéseit és cselekedeteit	39
6.2 Felelősök	40
6.3 FIEGE Bizalomközpont	41

Az Etikai Kódex jelentése a vállalat és minden egyes személy számára

Etikai Kódexünk iránymutatás a munkahelyen és azon kívül tanúsított, 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 utolsón sorban a Kódex ismerteti vállalatunk értékrendjét.

A Kódexben megfogalmazott szabályok iránymutatásul szolgálnak minden alkalmazottunk magatartásához – legyenek ők gyakornokok, vagy akár az Igazgatótanács tagjai.

Vállalként és egyéneként mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy a Kódexben megfogalmazott szabályokat betartsuk.

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

Az Etikai Kódexben foglalt szabályok betartásának biztosítása érdekében létrehoztunk egy nemzetközi Bizalomközpontot. Munkatársaink emellett megkereshetik a saját országukban működő bizalomközpontot vagy a helyi kapcsolattartókat is, akik a nemzetközi Bizalomközpont által rájuk bízott feladatokat végzik. A FIEGE Bizalomközpont segítséget nyújt az Etikai Kódexben megfogalmazott szabályok megvalósításával kapcsolatban felmerülő kérelmek, kérdések és aggályok esetén.

Központi témák a Fiege Etikai Kódexében

→ Tisztességes és szabad piaci magatartás

→ Az összeférhetlenségek elkerülése

→ Jog és felelősség

→ A korrupció elleni küzdelem

→ Munkavédelem, egészség és környezetvédelem

→ Társadalmi felelősségvállalás

→ Információk kezelése

→ Védelem a diszkriminációval, szexuális zaklatással és bántalmazással szemben

→ Esélyegyenlőség és tolerancia



1.



1. Alapvető magatartási szabályok vállalatunknál

Nemzetközi méretekben működő családi vállalkozás vagyunk. Különböző nemzetiségű, kultúrájú és bőrszínű emberekkel dolgozunk és büszkék vagyunk erre.

Tiszteletben tartjuk az egyes munkatársak, pályázók és üzleti partnerek személyes méltóságát, magánéletét, meggyőződését és személyiségi jogait. Ez képezi a közös munkánk alapját. Támogatjuk az ENSZ Emberi Jogok Chartájának alapelveit.

Minden egyes munkavállalónknak és üzleti partnerünknek joga van arra, hogy tisztelet kapjon, udvarias, őszinte és tisztességes bánásmódban részesüljön. Nem tűrjük az etnikai származás, fogyatékoság, életkor, nem, vallási meggyőződés vagy szexuális identitás alapján történő megkülönböztetést. Vállalatunknál nincs helye a diszkriminációnak, a szexuális zaklatásnak vagy a bántalmazásnak. Elköteleztünk vagyunk az iránt, hogy egyelő lehetőségeket biztosítsunk munkatársaink szakmai fejlődéséhez.

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

Régi hagyományunk a természet megóvása. Vállalatunk fenntartható növekedése környezetünk védelmén és az erőforrások takarékos felhasználásán alapul. Elköteleztük magunkat erőfeszítéseink intézményesítésére és folyamatos növelésére ezen a területen.

Emellett védjük vállalatunk vagyontárgyait is - legyenek ezek tárgyi vagy immateriális javak – a károsodástól, az elvesztéstől vagy a nem rendeltetésszerű használattól, hogy azok a jövőben is munkatársaink rendelkezésére álljanak feladataik elvégzéséhez.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy mindig betartsák az irányadó jogszabályokat és a jelen Etikai Kódexben foglalt előírásokat. Természetesen ugyanezt várjuk el partnereinktől is.

Példa:

A raktár egyik női munkatársának több férfi kolléga is füttyentget. Az érintett hölgy ezt figyelmen kívül hagyja és folytatja a munkát. Ön tanúja a helyzetnek. Hogy reagál erre?

→ Vállalatunk semmilyen formában nem tűri a szexuális zaklatást. Minden munkatárs, legyen az férfi vagy nő, köteles a másikkal tisztelettel és becsülettel bánni. Forduljon ezzel a problémával nyíltan a feletteséhez, vagy hívja fel rá a FIEGE Bizalomközpont figyelmét.¹

¹ A jelen Etikai Kódexben említett Bizalomközpont egyaránt jelenti az egyes országokban működő központokat vagy a helyi kapcsolattartókat is, akik a Bizalomközpont által rájuk bízott feladatokat végzik és ugyanúgy rendelkezésre állnak.

1.1

Egyenlő bánásmód

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

Üdvözöljük a sokszínűséget – különösen vállalatunknál. Számunkra a teljesítmény és a személyiség számít, a személyes korlátozottságtól, életkortól, származástól, nemtől vagy szexuális irányultságtól függetlenül. Vállalatunknál minden munkatárs egyenlő. Elköteleztettek vagyunk az iránt, hogy egyenlő lehetőségeket biztosítsunk munkatársaink szakmai fejlődésének támogatása és új kollégák toborzása során. A Sokszínűségi Egyezmény aláírásával hivatalosan is ígéretet tettünk arra, hogy teljesítjük önként vállalt elkötelezettségünket és még jobban támogatjuk a sokszínűséget a munkahelyi környezetben.

Minden alkalmazottunktól elvárjuk, hogy tartsa be az egyenlő bánásmódról és diszkriminációról szóló hatályos helyi törvényeket és az Etikai Kódex irányelveit. Emellett elvárjuk az Etikai Kódex tartalmának betartását beszállítóink és a szolgáltatóink részéről is. Különösen a beszállítók kiválasztása és a szolgáltatókkal való együttműködés során kell betartani a megkülönböztetésmentesség elvét.

Példa:

Az Ön felette az etnikai származásuk alapján nagyon eltérő módon kezeli az alkalmazottakat. A külföldi alkalmazottaknak több népszerűtlen műszaktól és tevékenységeket kell vállalniuk, mint német társaiknak.

Ön hogy reagál erre?

- Haladéktalanul tájékoztatnia kell erről az illetékes kapcsolattartókat. Például a telephely vagy az üzletág vezetését, a People & Culture részleg kapcsolattartóit, vagy a FIEGE Bizalomközpontot. Vállalatunk az összes alkalmazottra kiterjedő egyenlő bánásmód elvén működik.
-

1.2

A vállalati vagyon és egyéb vagyoni eszközök kezelése

Közös érdekünk a biztonságot szem előtt tartani, ezért biztonságos munkahelyi környezetet teremtünk munkatársaink részére. Pénzügyi érdekeltségeinket, tárgyi és immateriális eszközeinket is átfogó módon védjük a veszélyekkel és kockázatokkal szemben. Ennek érdekében a nemzetközileg elismert biztonsági szabványoknak megfelelő bűnmegelőzési intézkedéseket hajtunk végre, amelyek ügyfeleink infrastruktúráinak, folyamatainak, információinak és árucikkeinek védelmét szolgálják. Válságkezelésünk vészhelyzetben is biztosítja üzletmenetünk folytonosságát.

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.

Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy vállalatunk vagyontárgyait felelősen kezelje. Mindannyian felelősek vagyunk a vállalat vagyontárgyainak, eszközeinek előírás-szerű használatáért és védelméért. Ugyanez vonatkozik az információk és a know-how kezelésére is. A FIEGE Academy képzései és Biztonsági vezetőink biztosítják, hogy minden munkatársunk megismerje az alkalmazandó biztonsági előírásokat és megoldásokat.

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.

Példa:

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 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 FIEGE illetékes kapcsolattartóit minden esetben tájékoztatni kell.
-

1.3

Fenntarthatóság

Felelősségvállalásunk munkatársaink felé

Tiszteletben tartjuk alkalmazottaink emberi jogait és méltóságát, és ezt elvárjuk üzleti partnereinktől is. Különösen tiszteletben tartjuk az ILO munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatát és az ENSZ Globális Megállapodás (UNGC) elveit.

Kifejezetten ellenezzük a kényszermunka és a gyermekmunka minden formáját, valamint a modern rabszolgaságot és az emberkereskedelmet.

Munkavállalóink szabadon gyakorolhatják egyesülési szabadságukat és a kollektív tárgyaláshoz való jogukat, és kényszerítés vagy fenyegetés nélkül dönthetnek arról, hogy szeretnének-e csatlakozni egy általuk választott szakszervezethez vagy munkavállalói képviselőhöz. Hiszünk a sokszínűségben, és tervezzük a megfelelő teljesítménymutatók kidolgozását, amelyek átláthatóan és érthetően szemléltetik vállalatunk aktuális helyzetét.

Felelősségvállalásunk a környezet- és a klímavédelem területén

A környezet- és klímavédelem a vállalkozói felelősségünk része. Továbbra is azon dolgozunk, hogy csökkentsük üzleti tevékenységünknek a környezet- és klímaváltozásra gyakorolt hatását. Ez vonatkozik például ingatlanjainkra, amelyek energiafogyasztását igyekszünk célzott energiagazdálkodási intézkedésekkel optimalizálni, és ahol lehetséges, megújuló energiaforrásokkal fedezni az energiafogyasztást. Vállalatunk politikája a környezettudatos és az energiatudatos.

Minden telephely maga felelős a saját környezet- és energiagazdálkodásáért, és ezek megvalósításában a FIEGE Vállalati Fenntarthatóság csapata szükség esetén központilag támogatja őket. A monitoring auditok során is elemezzük a klímaváltozás szempontjából releváns kérdéseket.

Folyamatosan érzékenyítjük munkatársainkat az erőforrások, különösen az energia, a víz, a papír és a műanyag felelős kezeléséről. A Lean Management megközelítés alkalmazásával arra törekszünk, hogy optimalizáljuk szolgáltatásaink erőforrás-hatékonyságát és csökkentsük a hulladék mennyiségét. Fenntarthatósági stratégiánk egyik fő eleme továbbá az üvegházhatású gázok kibocsátásának elkerülése. Ennek érdekében elemezzük, hogy értékláncunk mentén hol keletkezik kibocsátás. Jelentősen csökkenteni fogjuk a kibocsátást logisztikai központjainkban, a szállítási szektorban és minden jövőbeli szolgáltatásunk esetében. A Science Based Targets kezdeményezés (SBTi) értelmében vállaltuk, hogy középtávon (2030-ra) felére csökkentjük kibocsátásunkat, 2050-re pedig „nettó zéró” szervezet leszünk. A nettó zéró azt jelenti, hogy a kibocsátás csökkentése mellett a jövőben az elkerülhetetlen kibocsátásokat ellensúlyozni is fogjuk. Az a jövőképünk, hogy a vállalatot klímaselelősen adjuk át a következő generációnak.

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 elköteleztettek vagyunk egy biztonságos, megfelelő védelemmel ellátott és egészséges munkakörnyezet kialakításában és továbbfejlesztésében. Elemezzük az egyes munkahelyek kockázatait és mindent megteszünk azok minimálisra csökkentéséért.

A belső és külső biztonsági szakértők által végzett rendszeres biztonsági felülvizsgálatok biztosítják a biztonsági előírások, gyakorlat és belső követelmények végrehajtását. A kockázatok értékeléséhez hasonlóan intézkedéseinket is folyamatosan felülvizsgáljuk és továbbfejlesztjük. Betartjuk az ergonomikus munkahelyek kialakítására, a munkabiztonságra, valamint az egészség védelmére és elősegítésére vonatkozó összes jogszabályt.

Ezek az irányelvek nem csak munkavállalóinkra, de beszállítóinkra is vonatkoznak. Célul tűztük ki a munkahelyi balesetek és a munkavégzéssel összefüggő megbetegedések csökkentését, illetve egy biztonságos és egészséges munkakörnyezet kialakítását.

Példa:

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 felettesét. A raktárban számos biztonsági előírás van érvényben a munkahelyi balesetek megelőzésére. Ezeket minden munkavállalónak be kell tartania.
-

2.



2.

A törvények betartása és a tisztességes verseny gyakorlata

A világ számos országában tevékenykedünk. Minden alkalmazott 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. Elutasítjuk az együttműködést az ügyfelekkel, beszállítókkal és más üzleti partnerekkel az olyan eljárásokban, amelyek az adóhatóságok megtévesztésére bújtanak fel, vagy azokat lehetővé teszik.



2.1

Adójog

Betartjuk a helyi és nemzetközi adótörvényeket. Munkatársainknak biztosítaniuk kell, hogy saját hatáskörükben és az adózási osztállyal együttműködve minden esetben betartják az adózásra vonatkozó törvényeket és előírásokat, a szerződések odaítélésétől kezdve az ügyfelekkel való megállapodásokon át a költségtérítésig. Elutasítjuk az eljárási visszaélések és az agresszív adóoptimalizálás bármely formáját.

Példa:

Egy arra érdemes munkavállaló 250 euro értékű ajándékkártyát a felettesétől, jutalmul a folyamatosan kiemelkedő munkeredményeiért. 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 részleg felé.
-

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 az összes piaci szereplő jogszerű érdekeit kell szolgálniuk. Ezt az igényt korlátozás nélkül támogatjuk.

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

Az árucikkek importja és exportja során betartjuk a vonatkozó hatályos vámrendelkezéseket, különösen a ránk vonatkozó összes jelentési kötelezettséget. Tiszteletben tartjuk az áruk behozatalára vonatkozó korlátozásokat és egyéb eljárási és jelentési kötelezettséget. Tisztában vagyunk az áruk kivitelére vonatkozó, jogszabályban előírt tilalmakkal és engedélyekkel, és betartjuk azokat. Ez különösen a válságövezetekbe, valamint az embargóval és szankciókkal sújtott országokba irányuló exportra vonatkozik. Összességében minden esetben betartjuk az alkalmazandó szankciókat.

Vállalati szabályzatunk tiszteletben tartja az emberi jogokat, a fenntartható működést, környezetünk védelmét és tisztességes munkafeltételek biztosítását.

Ez különösen az alábbi előírásokat jelenti:

- Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (217 A (III) határozat), 1948. december 10.
- Az ILO munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata, 1998. június 1.
- Az Egyesült Nemzetek Szervezetének az üzleti és emberi jogokról szóló irányadó elvei, 2014. június
- Az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelve, 2015. szeptember 25.
- Az ENSZ 17 fenntartható fejlődési célkitűzése, 2015. szeptember 25.

Példa:

Egyik ügyfelünk harmadik országba szeretne eljuttatni egy küldeményt. Milyen intézkedéseket kell hozni a vám- és a külkereskedelmi jog szempontjából?

- Első lépésként meg kell tudni, ki végzi a vámkezelést: az ügyfél? Egy külsős szolgáltató? Vagy nekünk kell ezt elvégeznünk? Ha szükséges, exportellenőrzést kell lefolytatni az árukhoz, a rendeltetési országhoz, a felhasználáshoz és a személyekhez kapcsolódóan – különösen az esetleges szankciók miatt. Ha kérdései merülnek fel, keresse meg az illetékes részlegeinket vagy vállalatunkat (különösen a FIEGE Customs Services GmbH-t).
-

3.



3.

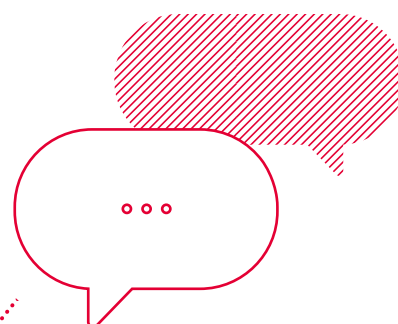
Összeférhetetlenségek

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 vállalatunk 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 névében, amennyiben ezek befolyásolhatják a vállalatunknál fennálló főállású foglalkoztatást vagy versenyérdekeinket.

A mellékfoglalkozás semmilyen módon nem befolyásolhatja a munkavállalóink munkaszerződés szerinti kötelezettségeit. A mellékfoglalkozás nem állhat versenyben vállalatunk üzleti tevékenységével, és nem okozhat társadalombiztosítási problémát, ahogy például Németországban egy Mini Job okozna. Emellett a mellékfoglalkozás nem lépheti túl a munkaidőre vonatkozó jogszabályokban rögzített időkeretet, és nem akadályozhatja a szabadnapok rekreációs célját sem.

Minden olyan esetben, amikor ezt a munkaszerződés vagy más vonatkozó szabályozás előírja, először jelenteni kell a mellékfoglalkozást az illetékes osztálynak, és előzetesen jóvá kell hagyatni.

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

3.2

Jelentős részesedések versenytársakban, ügyfelekben, beszállítóknak 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 vállalatunkkal, és annak érdekei nem sérülhetnek.

Ilyen részesedés lehet például egy másik vállalatban fennálló vezető testületi, például felügyelőbizottsági tagság, és/vagy a tőkerészesedések. Ezen részesedések megengedhetőségével, jóváhagyás kérésével, vagy egyéb kérdésekkel kapcsolatban időben keresse a FIEGE Bizalomközpontot, vagy a People & Culture részleg kapcsolattartóit. A szabályok alól mentesülnek a szokásos magánbefektetés keretében megszerzett részvények formájában megvalósuló részesedések.

Példa: pénzügyi részesedés más vállalatokban

Befektetőként tulajdont szeretne vásárolni egy kis szállítási vállalatban, amely a jövőben 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 vállalatunk érdekeivel, és lojalitási konfliktusokhoz vezet. Az ilyen kérdésekkel ezért minden kétség esetén a FIEGE illetékes kapcsolattartóihoz kell fordulni.
-

3.3

Közeli kapcsolatban álló személyek foglalkoztatása

Munkatársaink közeli hozzátartozóinak vagy más közeli személyek vállalatunknál történő foglalkoztatásának nincs akadálya, ha összeférhetetlenség 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 központi People & Culture részleg, a FIEGE Bizalomközpont vagy az Igazgatóság jóváhagyását igénylik.

A hozzátartozók vagy az alkalmazottakhoz egyéb közel álló személyek általában szabadon dolgozhatnak vállalatunk ügyfeleinél, beszállítóinál, versenytársainál vagy partnereinél. Dolgozóink és az ügyfeleink vagy beszállítóink számára dolgozó hozzátartozók vagy más közeli személyek közötti közvetlen üzleti kapcsolattartás általában nem megengedett. Bizonyos esetekben a FIEGE Bizalomközpontnak vagy az Igazgatótanácsnak kell jóváhagynia ezeket az üzleteket. Ezekben az esetekben az érintett munkavállaló nem vehet részt üzleti döntésekben.

Példa: közeli kapcsolatban álló személyek foglalkoztatása

Az egyik üzemünk 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 szívesen 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 FIEGE Bizalomközpontot.

4.



4.

Az üzleti partnerekkel, ügyfelekkel, beszállítókkal és kívülálló felekkel szembeni magatartás

Küldetésünk és ambíciánk, hogy minden esetben megfeleljünk üzleti partnereink és ügyfeleink szükségleteinek és előírásainak.

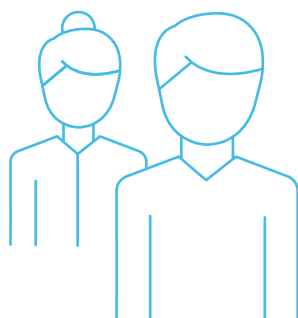
Támogatjuk a tisztességes versenyt, és betartjuk a versenyjogi és a trösztellenes szabályokat. Ószinte és tisztességes partnerként járunk el az üzleti partnerekkel való együttműködésben. Innovatív szolgáltatásainkkal, munkatársaink tudásával, jó szolgáltatásunkkal, megbízhatóságunkkal és tisztességünkkel győzünk meg másokat.

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

Nem veszünk részt etikátlan ügyletekben vagy bűncselekményekben. Munkatársaink 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.

Vállalatunk 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

Őszinte és tisztességes partnerként járunk el 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.



Példa:

Az Ön telephelye hosszabb ideje üzleti kapcsolatban áll egy ügyféllel, aki túlzott készleteit Önnél tárolja. A saját raktárában a tető károsodása miatt ez az ügyfél most két hónapra keres szabad tárolóhelyet vízszennyező anyagok számára. Az Ön számára az üzlet nagyon megfelelő lenne és elkerülné a raktárterület rövid idejű üresen állását. Ráadásul a hosszú távú üzleti kapcsolat miatt elkötelezettnek érzi 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, mivel az nem felel meg a tárolási előírásoknak. Ugyanakkor megpróbálhat keresni a jogszabályoknak megfelelő raktárt az ügyfél számára a vállalaton belül. Minden esetben betartjuk a környezetvédelemre vonatkozó jogszabályi követelményeket.

4.2

Előnyyszerzés

Munkatársaink a bérüktől, fizetésüktől vagy jóváhagyott kiegészítő kompenzációktól, javadalmazásuktól vagy kedvezményeiktől eltekintve nem kapnak semmiféle nyereséget vagy hasznot megkezdett, teljesített, folyamatban lévő vagy befejezett üzletből.

Példa:

Egyik telephelyünk 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, mivel az előnyyszerzés-ként értelmezhető. Udvariasan utasítsa el a meghívást. Más körülmények között is be kell szereznie a felettese jóváhagyását, vagy kétség esetén vegye fel a kapcsolatot a FIEGE Bizalomközponttal. 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 FIEGE Bizalomközpontot is.

4.3

Támogatások

Üzleti kapcsolatainkat kizárólag objektív kritériumok alapján tartjuk fenn. Üzleti partnereinket és munkatársainkat is tilos ajándékokkal, vendéglátással vagy rendezvényekre való meghívásokkal befolyásolni. Az üzleti objektivitás soha nem kérdőjelezhető meg. Az üzleti kapcsolatok ápolása érdekében megengedettek lehetnek az ajándékok, vacsorameghívások vagy rendezvényre való meghívások, ha az adott helyzetnek megfelelőek, és nem sértik a helyi törvényeket. Az összegre vonatkozó iránymutatásként a nemzeti adóhatóságok mentességi határértékeit kell figyelembe venni. Németországban például ezek a határértékek jelenleg 35 euró az ajándékok és 100 euró a vendéglátás esetén személyenként.

Tilos készpénz, szokatlan kiváltság vagy kedvezmény formájában pénzügyi hozzájárulásokat biztosítani harmadik feleknek, vagy tőlük ilyeneket elfogadni.

Példa:

Egyik ügyfél a projekt zökkenőmentes és sikeres lebonyolításáért köszönetképpen 50%-os exkluzív kedvezményt nyújt a FIEGE projekt munkatársai részére bizonyos elektronikai cikkekre. Ön és kollégái szeretnék kihasználni a kedvezményt. Mit tesz ebben a helyzetben?

→ Ebben az esetben külső személy által nyújtott fizetésről 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

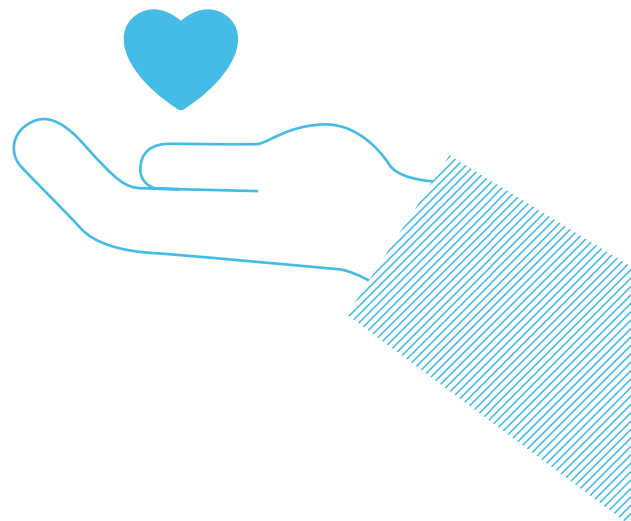
Adományok, szponzorálás és vállalati tagságok

Adományokat kizárólag olyan nonprofit szervezeteknek adhatunk, amelyek igazolni tudják nonprofit státuszukat. Csak kivételes esetekben és nagyon korlátozott mértékben biztosítunk pénzbeli és természetbeni adományokat pártpolitikai célokra vagy politikai lobbik részére. A Josef Fiege Alapítvány dönt az adományok minden fajtájáról. Az adományokat minden esetben előzetesen egyeztetni kell az alapítvánnyal. A szponzori szerződések és tagságok külön jóváhagyást igényelnek.

Példa:

Egy feltörekvő sportegyesület vállalatunkat szponzoraként 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.



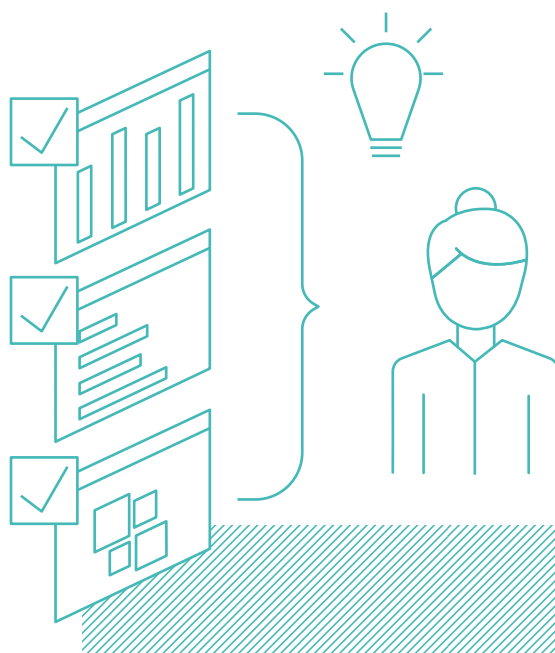
5.

Információk kezelése

A bizalmas információkat védjük a jogosulatlan felhasználástól és nyilvánosságra hozataltól, a titoktartást pedig minden szinten megfelelő intézkedésekkel biztosítjuk. Nem teszünk közzé üzleti titkokat. Tiszteletben tartjuk munkatársaink és üzleti partnereink magánéletét. Szellemi tulajdonunk közvetlen vagy közvetett felhasználása a személyes előnyökre és vállalatunk kárára nem engedélyezett sem a munkaviszony alatt, sem a megszűnése után. A közösségi média iránti elkötelezettségünk miatt tisztában vagyunk a vállalat hírnevével kapcsolatos felelősségünkkel.

A munkavállalók és az üzleti partnerek személyes adatainak összegyűjtése, feldolgozása és felhasználása során betartjuk a hatályos törvényeket és előírásokat. Az információbiztonság vállalati stratégiánk központi részét képezi és kiemelt fontosságú számunkra.

A hatóságokkal folytatott üzleti kapcsolatok során ügyelünk munkavállalóink csorbíthatlan magatartására. Üzleti tranzakcióinkat 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 az illetékes kapcsolattartót vagy a FIEGE 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 felé.

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

Példa:

Egyik ügyfél tárgyalásban van vállalatunkkal szerződése meghosszabbítása céljából. Ön az egyik telephely logisztikai controller munkatársaként – 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 kérését a felelős vezetővel. Hogyan jár el ebben a helyzetben?

→ Először egyeztetnie kell a felelős vezetővel. Ezért kérjen udvariasan egy későbbi megbeszélést az ügyfél munkatársától, mivel először vállalaton belül egyeztetnie kell. Mivel ebben az esetben kényes termelékenységi mutatókat szeretnének vállalatunkról kikérni, amelyeket Ön nem jogosult kiadni, csak ha azt egy erre illetékes személy jóváhagyta. Ehhez előzetesen kérnie kell ezen információ kiadásának engedélyezését az üzleti egységének egyik vezetőjétől.

5.2

Magatartás közösségi médiákban

Elköteleztük magunkat a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód mellett, természetesen az interneten is. Elhatároljuk magunkat mindennemű radikális, raszszista, szexista vagy rágalmazó állításoktól, amelyeket a cégünk alkalmazottai a közösségi oldalakon esetlegesen közzétehetnek vagy megoszthatnak. Nem toleráljuk gyalázó kijelentések, becsületsértések vagy rágalmazó kijelentések közzétételét vagy terjesztését a közösségi oldalakon.

Kérjük ezért, hogy vegye az alábbiakat figyelembe, amikor a közösségi oldalakon részt vesz: a közösségi médiában gyorsan és szinte ellenőrizhetetlen módon terjednek az információk. A közzététel után nehéz a bejegyzéseket teljesen eltávolítani a hálózatról. Mindannyiunknak alaposan ellenőriznie kell, hogy miként jelenik meg ezeken a felületeken, és miket oszt meg.

Még egy fontos szempont: a munkatársak gyakran megadják vállalatunknál betöltött beosztásukat a közösségi médiában vagy a közösségi felületeken, például a LinkedIn-en, az Instagramon, a Facebookon, X-en (korábban Twitter), Xing-en vagy TikTok-on. Ennek meg kell felelnie a munkaszerződésben vagy a jelenleg érvényes névjegykártyán szereplő beosztás megnevezésének. A vállalatnál korábban betöltött munkaköröket is mindig helyesen kell feltüntetni.



5.3

Adatvédelem

A személyes adatok körültekintő kezelése számunkra elsődleges fontosságú. A magánélet védelme sokkal többet jelent, mint a törvények betartását - ez vállalati tevékenységünk alapvető értékeiről szól.

Munkavállalóink, üzleti partnereink, valamint minden más olyan személy önrendelkezési jogának és magánéletének védelme, akinek személyes adatait ránk bízta, kiemelkedő fontosságú a vállalati kötelezettségeink felelősségteljes gyakorlásának értelmezésében. Csak így teremthetjük meg a bizalomteljes és tiszteletteljes együttműködés alapját minden szinten.

Minden alkalmazottunk köteles betartani adatvédelmi elveinket, és ennek megfelelően képzést is kap. Emellett bármikor bizalommal fordulhatunk a jogi osztályhoz és az adatvédelmi tisztviselőhöz is tanácsért és támogatásért.

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

Példa:

Az Ön részlege szeretne egy listát készíteni az összes alkalmazott születésnapjáról, hogy személyesen gratulálhassanak nekik, és átadhassanak egy kis ajándékot. Ezt a listát nyomtatott formában kérik elkészíteni. Összeállíthatja a listát?

→ Egy olyan lista kezeléséhez, amely személyes adatokat, például születési dátumot tartalmaz, az összes alkalmazott írásbeli hozzájáruló nyilatkozatára van szükség, függetlenül attól, hogy milyen adathordozót használnak az adatok tárolására. Ezért a lista összeállítása előtt be kell szereznie az összes munkatárs kifejezett hozzájárulását. Ellenkező esetben egy ilyen lista elkészítése nem megengedett.

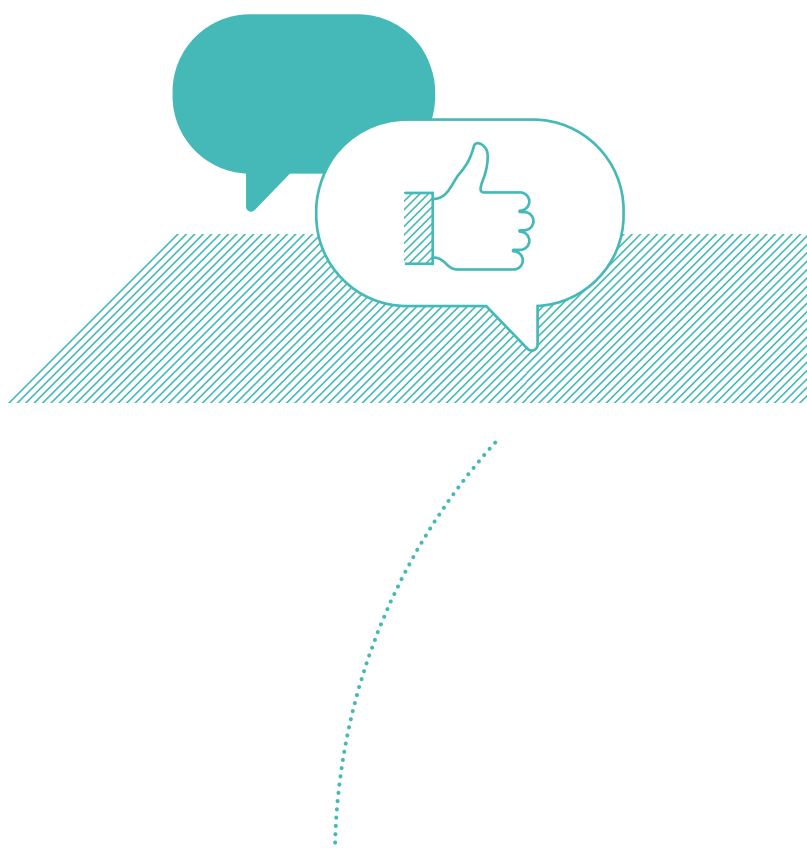
5.4

Információbiztonság

Az információbiztonság vállalati stratégiánk központi részét képezi, és kiemelt fontosságú számunkra. Digitalizált vállalatként csak akkor tudjuk sikeresen fenntartani üzleti folyamatainkat, ha megfelelően védjük az információkat a vállalaton belül.

Ezért minden szabályozói és jogi előírásnak megfelelünk, és az információbiztonságot az innovatív tevékenységek jövőbeli megvalósíthatósága alapjának tekintjük. Ügyfeleink is magas szintű elvárásokat támasztanak velünk szemben e tekintetben, amelyeket mindig teljesítünk. Ezért a különösen érzékeny területeken az ISO 27001 szabványnak megfelelő információbiztonsági irányítási rendszert (ISMS) alakítottunk ki.

A maximális információbiztonságra törekvő megközelítésünk alapvetően három pilléren nyugszik: megelőzés, felismerés és reagálás. Az információbiztonsági kockázatkezelési és biztonságtudatossági folyamatok mellett létrehoztunk egy belső kibervédelmi központot (CDC). A CDC fő tevékenységi területe a biztonsági információk eseménykezelése (SIEM), valamint a kibertámadások feltartóztatása és kivédése.



5.5

Kapcsolat a hatóságokkal

A hatóságokkal folytatott üzleti kapcsolatok során ügyelünk munkavállalóink csorbítatlan magatartására. A hatóságok rendelkezésére bocsátott valamennyi információ 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 Jogi vagy a HR részleggel.

Példa:

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

→ Igen! Minden esetben helyesen jár el, ha felettesét tájékoztatja. Ha nem biztos benne, hogyan kezelje a hatóságok és állami hivatalok részéről érkező megkereséseket, egyeztessen a People & Culture és a Jogi osztállyal.

5.6

Beszámolók

Nemzetközi társaságként Németországban és külföldön egyaránt betartjuk a beszámolókra vonatkozó valamennyi törvényt és előírást.

Könyvelésünk, pénzügyi és egyéb beszámolóink helyessége, pontossága és megbízhatósága meghatározza szavahihetőségünket az illetékes hatóságok, ügyfeleink, üzleti partnereink és más érdekelt felek szemében. Hatékony könyvelési és ellenőrzési rendszereink segítenek bennünket ebben.

Munkatársaink felelősek annak biztosításáért, hogy a beszámolók pontos, átlátható és teljeskörű képet adjanak üzleti tevékenységeinkről.

Példa:

A betegállomány magas szintje miatt a folyó üzleti hónapban az egyik telephelyen magas személyi költségek merültek fel. A telephely vezetése és a pénzügy ügydönt, 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.



6.

A magatartási alapelvek megvalósítása

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 összes munkatársunkat összekötik országhatároktól és kultúráktól függetlenül. Minden munkatársnak ismernie kell és el kell olvasnia a szabályokat.

A megvalósítás során vezetőink példaképként állnak a többiek előtt.



6.1

Vizsgálja felül döntéseit és cselekedeteit

Az Ön döntései és cselekedetei összhangban vannak a magatartási szabályokkal?

Fontos tanácsokat kaphat a következő kérdések megválaszolásával:

-
- | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | A döntéseim és cselekedeteim figyelemmel vannak a hatályos törvényekre és előírásokra? | <input type="checkbox"/> | Döntéseim és cselekedeteim átláthatóak? |
| <input type="checkbox"/> | A döntéseim és cselekedeteim figyelembe veszik a versenyre és a kartelljogra vonatkozó rendelkezéseket? | <input type="checkbox"/> | Döntéseim és cselekedeteim kiállják az ellenőrzés próbáját? |
| <input type="checkbox"/> | A cselekedeteimet lojalitási konfliktusoktól mentesen tudom a FIEGE javára fordítani? | <input type="checkbox"/> | Döntéseim és cselekedeteim révén megmarad a FIEGE jó hírneve? |
| <input type="checkbox"/> | Személyes érdekektől mentesen tudok eljárni a FIEGE legjobb érdekében? | <input type="checkbox"/> | Döntéseim és cselekedeteim védik-e a bizalmas információkat és a FIEGE szellemi tulajdonát? |
| <input type="checkbox"/> | Össze tudom egyeztetni döntéseimet és cselekedeteimet a saját lelkiismeretemmel? | <input type="checkbox"/> | Döntéseim és cselekedeteim csorbítatlanok a hatóságokkal együttműködésben? |
-

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

Azonban, ha kétségei vannak, akkor forduljon bizalommal feletteséhez vagy a FIEGE Bizalomközpontoz.

6.2

Felelősök

A Kódexben megfogalmazott magatartási szabályok arra szolgálnak, hogy lehetővé tegyék számunkra az egyes részlegeken az etikai kockázatok minimálisra 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 aggodalmukat 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 fegyelmi 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, illetve a központi területek 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 vállalatunk Igazgatóságának egyik tagja hagyja jóvá. A kifejezetten leírt esetekben a FIEGE Bizalomközpont is engedélyezhet kivételt.

Vállalatunk Igazgatósága rendszeresen felülvizsgálja a Kódex tartalmát és szükség esetén kiigazítja.

6.3

FIEGE Bizalomközpont

A FIEGE Csoport létrehozott egy Bizalomközpontot helyi és központi kapcsolattartókkal, 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 felettesükkal vagy a Bizalomközponttal. A magatartási szabályokhoz kapcsolódó összes aggodalmat, kérdést és aggályt nagyon komolyan vesszük. Ezenkívül az Ön kérelmeit mindig bizalmasan kezeljük. Anonim bejelentést is tehet a visszaélés-bejelentő felületen keresztül, a www.fiege.com/compliance oldalon.

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:

trustcentre@fiege.com





FIEGE Etikai Kódex

www.fiege.com

