

MAGATARTÁSI KÓDEX

A magatartásra vonatkozó alapelvek

A Duvenbeck Vállalatcsoport (továbbiakban „Duvenbeck“) számára magától értetődik a munkavállalókkal¹, az ügyfelekkel, a beszállítókkal, az üzleti partnerekkel, a társadalommal és a környezettel szemben tanúsított felelősségteljes, etikai szempontból kifogástalan magatartás. Ez ugyanúgy vonatkozik valamennyi érvényben lévő helyi, nemzeti és nemzetközi törvény és iránymutatás betartására is. Minden munkavállalónak kötelessége ismerni és betartani a rá vonatkozó jogokat és kötelezettségeket.

A magatartási kódex segítségével kerülnek meghatározásra a Duvenbeck általános magatartási szabályai. Minden munkavállaló¹, vezető és ügyvezető igazgató felelős azért, hogy a törvényben foglalt iránymutatások, előírások és magatartási szabályok mellett ezek a magatartásra vonatkozó általános alapelvek is ismertek legyenek, és azokat be is tartásuk.

Jelen Magatartási Kódex nem érinti azokat a törvényi előírásokat meghaladó iránymutatásokat, melyek az egyes országokban szigorúbb előírások mellett alkalmazandók.

Ez a Magatartási Kódex meghatározza azt a filozófiát, mely szerint a munkavállalóinkkal, az ügyfeleinkkel, a beszállítóinkkal és az üzleti partnereinkkel való bánásmód esetén el kell járni. Ez vonatkozik a Duvenbeck munkavállalóinak összes üzleti tevékenységére, tehát azokra a témakörökre is, melyekről jelen Magatartási Kódex kifejezetten nem tesz említést.

A Magatartási Kódex az összes belföldi és külföldi Duvenbeck vállalatcsoportra vonatkozik, és azt minden munkavállaló köteles betartani. A vezetők felelősek azért, hogy az alájuk rendelt/beosztott munkavállalók ismerjék ezt a magatartási kódexet.

1. A munkavállalóinkkal való bánásmód

A Duvenbeck egy családi alapon működő, Európa-szerte tevékenykedő logisztikai vállalkozás, és a különböző telephelyek kulturális együttéléséből él.

A „logisztika kultúrája“ számunkra nagyon sokrétű. Szerves részét képezi a személyes, egymással való bánásmódnak és ugyanakkor sok logisztikai munka alapja is, melyet az utóbbi évtizedekben kifejlesztettünk ügyfeleink számára.

Vállalkozásunk nem tűr semmiféle diszkriminációt. Az egymással szemben tanúsított figyelem és a kölcsönös tisztelet jellemzi családi vállalkozásunkat. Ennek során nem számít, hogy a munkavállalók a vállalati hierarchia melyik szintjén állnak. Minden munkavállalót egyformán tisztelünk, tekintet nélkül annak nemére, életkorára, etnikai származására, bőrszínére, kultúrájára, szexuális beállítottságára, fogyatékoságára vagy vallási hovatartozására. Hangsúlyt fektetünk a toleranciával jellemzett tiszteletteljes magatartásra, melynek során minden egyes egyén méltósága elismerésre kerül. Vállaltunk nem tűri a zaklatást, molesztálást és a megfélemlítést.

¹ A „munkavállaló“ fogalma magába foglalja mind a nőnemű, mind a hímnemű személyeket. A továbbiakban egyszerűsítés céljából csak a „munkavállaló“ fogalmat használjuk.

Munkaadóként betartjuk az érvényben lévő munkajogi iránymutatásokat és figyelembe vesszük a munkavállalók jogait.

A Duvember hangsúlyt fektet arra, hogy valamennyi munkavállalójára biztonságos és egészséges munkavégzési feltételek vonatkozzanak, és azokat folyamatosan a leginkább naprakész információk alapján a lehető legmagasabb szinten lehessen tartani. A kiterjesztett, baleset megelőzésre vonatkozó prevenciók intézkedések Duvember számára mérvadó eszközök.

Szabályokat és eljárásokat alkalmaznak a gyakorlatban az egészség és a biztonság garantálása érdekében, és a munkavállalók tudomására hozzák azért, hogy a baleseteket és sérüléseket a munkavégzés során el lehessen kerülni.

A Duvember vállalatcsoport minden munkavállalója köteles aktív szerepet vállalni a munka- és egészségvédelem területén.

2. A korrupció tilalma

A Duvember a megvesztegetés és a megvesztegethetőség minden létező formáját elutasítja az üzleti partnerekkel, vagy tisztségviselőkkel való bánásmód során.

Az ügyfelekkel és üzleti partnerekkel folytatott üzleti kapcsolatai kizárólag objektív kritériumokon alapulnak, kiváltképp a fenntartható minőségen, megbízhatóságon, versenyképes áron és az ökológiai és társadalmi normák figyelembe vételén.

A Duvember munkatársai nem ajánlhatnak fel, vagy nem biztosíthatnak az ügyfelek, az üzleti partnerek vagy a tisztségviselők részére semmilyen előnyt annak érdekében, hogy azok döntéshozatalát befolyásolják. Ehhez hasonlóan tilos a munkavállalók számára, hogy ilyen előnyöket kérjenek, vagy fogadjanak el egy megbízás előkészítése, odaítélése vagy lefolytatása során.

A korrupció tilalmát teljes mértékben alkalmazni kell, azaz függetlenül attól, hogy az előnyt melyik országban, kinek vagy milyen okból ajánlották fel, vagy garantálták. A korrupció elleni küzdelemről szóló, világszerte érvényben lévő törvényeket a teljes Duvember vállalatcsoportnak, minden munkavállalónak és a vállalkozások képviselőinek is be kell tartania.

3. A kartelljogi iránymutatások betartása

Duvember betartja azokat a szabályokat, melyek a tisztességes versenyt garantálják.

Tiltottak a kartell-megállapodások, valamint a leegyeztetett, a versenyt korlátozó magatartások a versenytársak között nem megengedettek, ide tartoznak kiváltképp az ármegállapodások, a regionális piacok felosztása, az ügyfelek felosztása stb. Hasonlóképpen nem elfogadhatóak bizonyos „vertikális” versenykorlátozások a Duvember és a beszállítók vagy az ügyfelek között, amelyekben Duvember ebből kifolyólag nem vesz részt. Amennyiben Duvember piaci helyzetére való tekintettel piacvezető szerepet tölt be, úgy azzal nem szabad visszaélnie.

4. Az összeférhetetlenség kezelése

Minden munkavállaló szembesülhet mindennapi munkavégzése során egyszer olyan helyzettel, amelyben a vállalat érdekei ellentétben állnak az ő saját érdekeivel. A magánérdekeket szigorúan el kell választani a Duvember érdekeitől. Az egy lehetséges, vagy tényleges összeférhetetlenség által érintett munkavállalóknak az összeférhetetlenséget rövid időn belül jelenteniük kell felettesüknek/ügyvezetőjüknek az ügy gyors tisztázása érdekében.

5. Adatvédelem és az információk kezelése

Duvenbeck a munkavállalók, valamint az üzleti partnerek, az ügyfelek vagy egyéb csoportok bizalmas, személyes adatait mindig szigorúan bizalmasan kezeli. Munkavállalóink, üzleti partnereink és ügyfeleink adatai kizárólag a törvényi, illetve jogszabályi előírásokban megengedett keretek között kerülnek összegyűjtésre, feldolgozásra és felhasználásra. Nem megengedett az adatok továbbítása olyan harmadik fél részére, aki nem a törvényi vagy jogszabályi rendelkezések hatálya alá tartozik.

Minden munkavállaló köteles az adatvédelmi rendelkezéseket, kereskedelmi és ipari titkokat, valamint a rábízott személyes adatokat titokban tartani. A Duvenbeckre, az üzleti partnereinkre és az ügyfeleinkre, valamint a munkavállalóinkra vonatkozó információkat nem hozzuk a külvilág tudomására, kivéve ha nyilvánosan hozzáférhető információkról van szó, vagy az információk sürgős átadását kötelező jelleggel előírták (pl. adatszolgáltatási kötelezettség a hatóságok részére).

6. Az üzleti partnerekkel, a beszállítókkal, az ügyfelekkel és harmadik féllel való bánásmód

A Duvenbeck üzleti partnerekkel, beszállítókkal, ügyfelekkel és harmadik féllel való bánásmódja a bizalmon és az elfogulatlan magatartáson alapszik. Üzleti partnereink, beszállítóink és ügyfeleink elvárják tőlünk, hogy ismerjük a velük szemben fennálló szerződéses kötelezettségeinket. Mi ugyanúgy elvárjuk üzleti partnereinktől, beszállítóinktól és ügyfeleinktől, hogy betartsák az érvényben lévő törvényeket és normákat, és a szabályoknak megfelelően viselkedjenek. A cél az, hogy elősegítsük a jó munkavégzési feltételeket és a környezetvédelmi felelősségvállalást a teljes értékláncre vonatkozóan.

Az állami szervek bevonását gyakran különleges követelmények jellemzik. Az érvényes jognak megfelelő eljárás és az átlátható gyakorlat számunkra természetes.

7. A gyermekmunka és a kényszermunka tilalma

A Duvenbeck nem tűri sem a gyermekmunkát, sem pedig a kényszermunkát. Gyermekmunkának minősül, ha olyan személyek kerülnek alkalmazásra, akik életkora nem éri el a 15 évet, vagy akik fiatalabbak a törvényileg előírt minimális korhatárnál azokban az országokban, ahol ez magasabb, mint 15 év. Amennyiben a munkavállalók közvetlenül vagy közvetve gyermek- vagy kényszermunkát figyelnek meg (pl. egy beszállító esetén), úgy azt haladéktalanul jelenteniük kell a Duvenbeck ügyvezetésének felé.

8. Duvenbeck és harmadik fél tulajdonának kezelése

A munkavállalók szabályoknak megfelelő viselkedése magába foglalja azt a kötelezettséget is, hogy a Duvenbeck tulajdonában lévő munkaeszközöket szakszerűen és gondossággal eljárva kezeljék. Duvenbeck tulajdonát védeni kell. A rendelkezésre álló munkaeszközöket szakmai célokra kell felhasználni, hacsak az érintettek kifejezetten másképp nem állapotodnak meg.

Ez a fentieknek megfelelően vonatkozik harmadik fél azon tulajdonára is, mely a munkavállalóknak tevékenységük végrehajtása során kerül átadásra.

9. Környezetvédelem

Duvenbeck tisztában van a természeti erőforrások jelentőségével, és a szolgáltatások nyújtása során mindig arra törekszik, hogy ezekkel az erőforrásokkal hatékonyan és fenntarthatóan gazdálkodjon.

Duvenbeck kötelezettséget vállal az üzemi környezetvédelem folyamatos javítására, melynek célja, hogy a környezetre gyakorolt hatásokat a lehető legnagyobb mértékben csökkentse, vagy teljesen kizárja, ahogy az a gazdaságilag leginkább megvalósítható használat, valamint a legmodernebb rendelkezésre álló technológia segítségével csak elérhető.

A megelőzést tekintjük a leginkább környezetvédelmi és legésszerűbb koncepciónak a szolgáltatásnyújtás környezetbarát módon történő végrehajtásához.

Duvenbeck kötelezettséget vállal minden, a környezetvédelemhez kapcsolódó jogi, nyilvános és ügyfél által megszabott követelmény betartására.

A munkavállalók tekintetében, legyenek bármilyen szinten, támogatjuk a környezettudatosságot. Munkavállalóink magas szakképzettsége és teljesítőképessége az elsődleges kulcs ahhoz, hogy környezettudatosan tudjunk eljárni. Duvenbeck környezetvédelem alatt azt a közösségi feladatot érti, melyből minden munkavállalónak ki kell vennie a részét felelősségének, ismereteinek és képességeinek függvényében.

Az üzleti partnereket mindig bevonjuk az üzemi környezetvédelem érdekében végzett intézkedésekbe.

10. Útmutató a döntéshozatalhoz

Minden munkavállaló kerülhet egyszer olyan helyzetbe, melyben bizonytalanná válik azt illetően, hogy egy adott helyzet etikus, megfelelő vagy legális-e.

Ebben a helyzetben segítséget nyújthat néhány kulcskérdés ahhoz, hogy megfelelő értékelést tudjunk végrehajtani:

- Összhangban vannak a cselekvések a Magatartási Kódexszel, és a Duvenbeck vállalatcsoport vállalati politikájával?
- Legális a döntésem?
- Kaptam utasítást arra, hogy eltérjek a megszokott eljárásrendtől, vagy hogy információkat tartsak vissza?
- Össze tudom egyeztetni a döntést a saját lelkiismeretemmel?
- Nyíltan meg tudom magyarázni a döntést minden probléma nélkül?
- Ki tudok tartani döntésem mellett egy harmadik fél által végzett felülvizsgálat során?

Amennyiben a munkavállaló a fentiek alapján nem tud egyértelmű döntést hozni a rendelkezésére álló hatáskörön belül, úgy a döntést felettesével kell leegyeztetnie.

11. A magatartásra vonatkozó alapelvek megsértése / szabálysértések jelentése

A magatartásra vonatkozó alapelvek megsértése elfogadhatatlan. Az a munkavállaló, aki figyelmen kívül hagyja ezeket az irányelveket, annak számolnia kell a következményekkel az üzemi és törvényi szabályozások keretein belül.

Ezen felül minden munkavállaló utasítást kap, hogy haladéktalanul jelentse a törvényes iránymutatások vagy a jelen Magatartási Kódexben meghatározott magatartásra vonatkozó alapelvek megsértését Duvenbeck központi etikai felülvizsgálati szerve felé az alábbi címre:

compliance@duvenbeck.de

A bejelentéseket bizalmasan kezeljük és annak a munkavállalónak, aki a szabálysértést jelentette, semmiképpen sem kell tartania semmilyen megtorló intézkedéstől. Ez akkor is érvényben van, ha a bejelentés hamisnak bizonyul, amennyiben a munkavállaló „jóhiszeműen” járt el.

12. Hatálybalépés

Jelen Magatartási Kódex azonnali hatállyal érvénybe lép annak aláírását követően, és határozatlan időtartamra szól. A Magatartási Kódex 2016.03.09-i verziójának helyébe lép.

13. Kapcsolattartó

Az Ön kapcsolattartója minden megfeleléssel, kiváltképp a Duvenceck csoport Magatartási Kódexével kapcsolatos témához tartozó kérdés esetén:

SCHWECKHORST Christian úr

(e-mail: cschweckhorst@duvenbeck.de)

Amennyiben olyan megfeleléssel kapcsolatos szabálysértések jutnak a tudomására, mely adott esetben az Ön felettesét is érinti, úgy a bejelentést közvetlenül az etikai felülvizsgálati szervének munkatársa felé – és nem felettese felé – kell intézni.