

- **CÉLKITŰZÉS:**

A jelen etikai alapelvekről szóló nyilatkozat célja, hogy munkatársaink és üzleti partnereink számára egyértelmű iránymutatást adjon az elvárt magatartásformákról. Ez egy útmutató, amely tartalmazza a munkavállalók üzleti magatartással kapcsolatos feladatait és kötelezettségeit.
- **HATÁSKÖR:**

A jelen alapelvi nyilatkozatban lefektetett irányelvek meghatározzák a vállalat küldetésének, jövőképének és értékeinek alapjaiból eredő, az üzletvitel során elvárt magatartásformákat. A jelen dokumentum a Melecs-csoport valamennyi munkavállalójára és üzleti partnerére vonatkozik, akik a csoport közvetlen és közvetett partnereinek tekinthetők.

A jelen dokumentumban meghatározott irányelvek figyelmen kívül hagyása szankciókat és következményeket vonhat maga után az érintettek számára, ami legrosszabb esetben akár a munkavállaló cégtől való elbocsátásához vagy a partnerekkel való üzleti kapcsolat megszakításához is vezethet.
- **CÉL:**

A jelen dokumentum a célja, hogy egyértelmű irányelveket állapítson meg a munkavállalóink és üzleti partnereink magatartására vonatkozóan a következők tekintetében:

 - Jogszabályoknak való megfelelés
 - Korrupció tilalma
 - Tröszt tilalma
 - Megkülönböztetés tilalma
 - Zaklatás
 - Gyermekmunka
 - Munkaidő
 - Egyesülési szabadság tiszteletben tartása
 - Javadalmazás és juttatások
 - Kényszermunka
 - Rabszolgaság
 - Érdekellentét
 - Egészség, biztonság és környezet
 - Közösséggel való kapcsolat
 - Ellátási lánc
 - Beszállítói Magatartási Kódex
 - Beszállítói minőségi követelmények
 - Titoktartás és szellemi tulajdon
 - Adatbiztonság
 - Elfogadhatatlan magatartás bejelentése

○ **MAGATARTÁSI KÓDEX BEVEZETŐ:**

A Melecs-csoport sikerének alapvető eleme az alkalmazottak elkötelezettsége és hajlandósága arra, hogy hozzájáruljanak a kívánt munkafeltételek teljesítéséhez és a vállalati célkitűzések megvalósításához, amelyek a kívánt eredmények eléréséhez vezetnek.

Közös sikerünk két kulcseleme:

- a) Egyéni munkamorál alkalmazása az egyes feladatokkal összefüggésben.
- b) Valódi szándék a munka kollektív érdekeinek való megfelelésre.

A vezetésről alkotott felfogásunk összhangban van a következő magatartásformákkal:

A vállalatvezetési elvek kötelező érvényűek minden vezetői feladatot ellátó dolgozó számára.

A vállalatvezetés fogalma a következő értékekhez igazodik:

- A vállalatvezetést a jövedelmezőség elérésének és a versenyképesség növelésének kulcsfontosságú funkciójaként értelmezzük.
- Meggyőződéssel vezetünk, az értékek és a megállapodások iránti elkötelezettséggel.
- Egyértelmű keretek, eredmények és célok meghatározásával kihívás elé állítjuk munkavállalóinkat, és rendszeresen ellenőrizzük a célok eléréséhez való hozzájárulásukat.
- Munkatársaink teljesítményét átlátható kritériumok alapján díjazzuk.
- Nemtől, kortól, nemzetiségtől és társadalmi helyzettől függetlenül minden munkavállaló fejlődését szem előtt tartjuk.

ETIKAI ELVEKRŐL SZÓLÓ NYILATKOZAT

○ **JOGSZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS**

Elvárjuk, hogy a Melecs-csoport közvetlen és közvetett munkavállalói és partnerei mindenkor betartsák az adott joghatóság által a vállalat tevékenységeire vonatkozóan megállapított jogi követelményeket. Általában a vállalatra különféle pénzügyi, munkaügyi, szociális jogi követelmények vonatkoznak. A Melecs-csoport arra törekszik, hogy ezeket a jogi követelményeket mindenkor teljesítse mind regionális, mind nemzeti, mind globális szinten.

○ **KORRUPCIÓ TILALMA**

A Melecs-csoport mindenkor betartja a vonatkozó korrupcióellenes törvényeket. Az üzleti partnerek, alvállalkozók vagy megbízottak nem ajánlhatnak, ígérhetnek vagy adhatnak juttatásokat a megnevezett vállalat munkavállalóinak annak érdekében, hogy előnyökhöz jussanak az érintett ügyletekben. Ugyanígy a vállalat alkalmazottainak is kerülniük kell a korrupciós vagy zsarolási cselekmények eltűrését és elkövetését, beleértve bármilyen típusú fizetés, juttatás vagy ajándék nyújtását vagy elfogadását egyéni célok elérése érdekében. A maximális összeg, amelyben a munkavállaló elfogadhat ajándékokat a beszállítóktól, promóciók, különleges alkalmak például ünnepek, évfordulók alkalmából 50 dollár (kb. 15000 Ft).

Abban az esetben, ha a munkavállaló a fent említett összeget meghaladó értékű ajándékot kap, értesítenie kell a közvetlen felettesét.

A Melecs eljárási szabályzata a következőket határozta meg:

„Előnyök" kezelése:

„Előnyöknek” hívjuk hétköznapi nyelven az „ajándékokat”. A fogalom szerint ez magába foglal minden olyan anyagi és nem anyagi jellegű szolgáltatást, amelyet nem a címzett igényelt. Ez nem csak a „klasszikus” pénzbeli vagy természetbeni ajándékokat foglalja magába, hanem mindent, ami hasznos lehet az ajándékozott számára, és jobb helyzetbe hozhatja, még ha csak a társadalmi presztízsét növeli is. „Előnyöknek” számítanak a meghívások is (étterembe és mindenféle rendezvényekre) kedvezmények, utalványok, adományok biztosítása, de bizonyos ügyek gyorsabb vagy kedvezményes elbírálása is (kérelmek a hatóságoknál stb.).

Milyen esetekben szabad elfogadni az „előnyöket”?

Nem követelhet juttatásokat - csak elfogadhat vagy ígéretet kaphat juttatásokra, amennyiben azok a társadalmilag elfogadott, ésszerű kereteken belül maradnak. Azokra a juttatásokra, amelyek nem tartalmazzak meghívást, a következők érvényesek: Általában csak akkor szabad elfogadni a juttatásokat, ha azok nem minősülnek helytelennek vagy ésszerűtlennek. A csekély összegű ajándékok nem számítanak helytelen juttatásnak, amennyiben nem pénzbeli kifizetésből állnak (csak a megbecsülés és udvariasság kifejezésére szolgálnak), és ha kritikus és objektív mérlegelés után Ön úgy ítéli meg, hogy a feladó nem vár el különleges magatartást vagy a szívesség viszonzását és Ön nem kapott rendszeresen, gyakori időközönként ajándékot.

Milyen „juttatásokat” kell minden esetben elutasítani?

Juttatások,

- amelyek összege meghaladja a csekély összegű jutalmak összegét vagy ha csekély összegűek is de helytelennek tűnnek.
- amelyek kritikusan és objektíven szemlélve egy bizonyos viselkedésre ösztönöznek.
- amit annak reményében kap, hogy „a jövőben talán viszonzza a szívességet”.
- amelyeket olyan emberektől kapott, akiktől a múltban gyakori időközönként juttatásokat kapott, még akkor is, ha azok csak csekély összegűek voltak.

A munkavállalók nem ajánlhatnak fel ajándékokat vagy meghívásokat kedvező elbánás reményében, és nem viselkedhetnek úgy, mely alapján mások úgy ítélik meg, hogy potenciálisan befolyásolni akarják a döntéseiket. Ajándékot vagy meghívást csak akkor szabad felajánlani, ha ez szokás és helyénvaló, feltéve, hogy az ajándékkal vagy meghívással kapcsolatban (véltetőleg) nem várhatók el kötelezettségek.

○ TRÖSZT TILALMA

A Melecs erőteljesen, de tisztességesen versenyez, és támogatja a szabad és tisztességes versenyt. Betartjuk az összes alkalmazandó trösztellenes törvényt azokban a joghatóságokban, ahol működünk. Ez a szabályzat vonatkozik minden olyan személyre is, aki a Melecs nevében jár el, beleértve a munkavállalókat, tisztviselőket, igazgatókat, tanácsadókat és megbízottakat.

○ MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

A Melecs-csoport mindenkor azt az álláspontot képviseli, hogy a munkavállalókkal kivétel nélkül tisztelettel bánik és tisztességes módon kezeli őket. A vállalat nem tűri, hogy a munkavállalók részt vegyenek bármilyen típusú diszkriminációban.

A megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban a következő irányelveket kell követni:

- Az esélyegyenlőség előmozdítása minden ember számára, és minden munkavállaló egyéni jogainak tiszteletben tartása, tekintet nélkül fajra, korra, nemre, szexuális irányultságra, társadalmi-gazdasági helyzetre, politikai vagy vallási meggyőződésre, nemzetiségre, fogyatékosagra vagy bármely más, a munkaképességgel nem összefüggő tulajdonságra.
- Az egyes alkalmazottak megfelelő díjazásának előmozdítása, figyelembe véve munkájuk jellegét, valamint a munkaterületük és versenytársaik makro- és mikrogazdasági körülményeit. Mindezt azzal a céllal, hogy garantáljuk Önnek a minőségi életkörülményeket biztosító díjazást, tekintet nélkül faji hovatartozására, korára, nemére, szexuális irányultságára, társadalmi-gazdasági helyzetére, politikai vagy vallási meggyőződésére, nemzetiségére, fogyatékoságára vagy bármely más, a munkavégzéshez nem kapcsolódó tulajdonságára.
- Amennyiben a munkavállaló bármilyen diszkriminációval vagy zaklatással kapcsolatos helyzetet észlel, azonnal jelentse.

○ **ZAKLATÁS**

A Melecs-csoport mindenkor igyekszik elkerülni a tiszteletlenséget, a fizikai vagy lelki zaklatást, a szexuális zaklatást vagy bármilyen pszichológiai nyomást. Nem toleráljuk az olyan verbális vagy nonverbális nyelvi megnyilvánulásokat, amelyek fizikailag fenyegetőek vagy sértőek a vállalat bármely alkalmazottjával vagy üzleti partnerével szemben. Elvárjuk, hogy másokkal mindenkor tisztelettel és a méltósággal bánjon.

○ **GYERMEKMUNKA**

A Melecs-csoport mindenkor határozottan elutasítja a gyermekmunkát. A Melecs Csoport elkötelezett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munkavállalók alsó korhatáráról szóló megállapodásának betartása mellett. Nem fogadjuk el a gyermekmunkát.

○ **MUNKAIDŐ**

A Melecs-csoport munkaidejének mindig meg kell felelnie a helyi vállalat vonatkozó munkajogi rendelkezéseinek, de követnie kell az ügyfelek által meghatározott elvárásokat is (lásd a dokumentumban a beszállítókra vonatkozó magatartási kódexet: Melecs beszállítói kézikönyv).

○ **EGYESÜLÉSI SZABADSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA**

A Melecs-csoport elismeri és tiszteletben tartja valamennyi munkavállalójának az egyesületi és kollektív tárgyalási szabadsághoz való jogát.

○ **JAVADALMAZÁS ÉS JUTTATÁSOK**

A Melecs-csoport prioritásként kezeli, hogy a munkaért és az emberi tehetség felhasználásáért cserébe tisztességes és méltányos fizetést biztosítson. Garantálja, hogy egyetlen munkavállaló sem kap alacsonyabb fizetést, mint a létesítményeink országaiban minimálbérként meghatározott fizetés.

A munkavállalóinknak biztosított juttatásokkal kapcsolatban, a vállalat szigorúan betartja a különböző helyszíneken a szövetségi munkaügyi törvényben meghatározott minimális juttatásokat. Ez magában foglalja mind az időszakos kifizetések formájában nyújtott juttatásokat, mind pedig azokat a juttatásokat, amelyekre bármely munkavállaló bármilyen esetben jogosult lehet.

○ **KÉNYSZERMUNKA**

A Melecs-csoporton belül egyetlen munkatársat sem kényszerítenek arra, hogy munkáját szabad akaratán kívül, fenyegetés vagy szankció alatt végezze. A munkavállalók saját szabad akaratukból hajtják végre feladataikat megfelelő munkahelyi körülmények között. A vállalat nem tesz hamis ígéreteket annak érdekében, hogy rávegye a munkavállalót egy olyan állás elfogadására, amelyet egyébként nem fogadott volna el.

○ **RABSZOLGASÁG**

A Melecs-csoport létesítményeiben tilos a rabszolgaság, a munkaerő-kizsákmányolás, az illegális fogva tartás és az emberkereskedelem, mivel ez a munkavállalók emberi jogainak megsértését jelenti. A vállalat védi a munkavállalók szabadságát, biztonságát és méltóságát, garantálja jogait, a méltányos bánásmódot és a munkájukért járó méltányos díjazást. A védelmi rendszereket megerősítettük, hogy megvédjük a vállalat dolgozóit, és megakadályozzuk, hogy tisztességtelen helyzetek áldozatai legyenek. Emellett az etikus vállalati színvonal fenntartása érdekében a Melecs-csoport biztosítja, hogy beszállítói láncának egyetlen tagja sem alkalmazza a rabszolgaság, a kényszermunka, a gyermekmunka vagy az emberkereskedelem semmilyen formáját.

○ **ÉRDEKELLENTEK**

A Melecs-csoport úgy véli, hogy minden munkavállalójának felelőssége és kötelessége, hogy olyan tevékenységet végezzen, amely kizárólag a Melecs számára előnyös. Érdekellentét akkor merül fel, ha bizonyos érdekeltég vagy személyes jellegű kapcsolat akadályozhatja a társaság kizárólagos javát szolgáló kötelezettség végrehajtását.

Néhány olyan eset, amikor általában érdekellentét alakul ki:

- Ha a vállalaton belül családtagok dolgoznak, és a köztük lévő munkaviszony befolyásolhatja az üzleti eredményeket.
 - Ha családi vagy romantikus kapcsolat áll fenn egy olyan személlyel, aki a vállalat beszállítójaként, vállalkozójaként vagy ügyfeleként dolgozik.
 - Ha családi vagy romantikus kapcsolat áll fenn egy olyan személlyel, aki egy olyan vállalatnál dolgozik, amely a Melecs-csoport hatáskörébe tartozik.
 - Ha a vállalat alkalmazottja vagy családtagja (beleértve a romantikus kapcsolatokat is) jelentősnek tekinthető pénzügyi érdekeltéggel rendelkezik egy olyan vállalatnál, amely a vállalat versenytársának tekinthető, vagy akár annak beszállítójának vagy ügyfeleinek.
 - Amikor egy munkatárs ismételt jelentős ellenszolgáltatásokat, előnyöket vagy ajándékokat kap, amelyek a vállalatnál betöltött pozíciójából erednek.
 - Amikor egy cég alkalmazottja a cég erőforrásait saját személyes céljaira vagy családjára, barátai vagy romantikus kapcsolatai javára használja fel.
 - Amikor egy vállalat alkalmazottja egyidejűleg több munkáltatónak is dolgozik, és ez kockázatot jelenthet a bizalmas információk vagy a vállalat érdekeinek védelme szempontjából. Ez magába foglalja a saját vállalkozásban végzett munkát is, amikor a munkavállaló olyan vállalati információkat vagy erőforrásokat használ fel, amelyek személyes hasznot jelentenek saját magának vagy családjának, barátainak vagy romantikus kapcsolatainak.
 - Ha a vállalat alkalmazottja részt vesz a vállalat számára olyan termék vagy ingatlan vásárlásában, amelyből személyes vagy családi előnye származhat.

Ezen esetek bármelyikében minden munkatársnak kötelessége jelenteni a konfliktust a humánerőforrás-osztály felé, legyen az valós vagy potenciális. Amennyiben az érdekellentétet nem jelentik hivatalosan a humánerőforrás-osztály felé, a munkavállalót az esettől függően szankciókkal sújthatják.

EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS KÖRNYEZET

EGÉSZSÉG:

A Melecs-csoport számára az egészség is fontos kérdés, melyet figyelembe veszünk. Ezért egy átfogó és hatékony biztonsági és minőségbiztosítási rendszert biztosítunk.

BIZTONSÁG:

A biztonság fogalmát a Melecs Biztonsági Szabályzatában határoztuk meg, amely a következőket tartalmazza:

Elköteleztük magunkat az iránt, hogy

- összegyűjtjük és ellenőrizzük az érdekelt felek, különösen az ügyfelek, a társadalom, a jogalkotó és a beszállítók biztonsági elvárásait és követelményeit.
- kiváló biztonsági teljesítményt nyújtunk annak érdekében, hogy hosszú távú kapcsolatot alakítsunk ki és tartsunk fenn az érdekelt felekkel.
- a biztonságirányítási rendszer céljait és folyamatait beépítjük és fenntartsuk az integrált irányítási rendszerbe.
- létrehozunk és fenntartsunk egy folyamatorientált biztonsági életciklust, amely világosan meghatározott funkciókat tartalmaz, amelyek meghatározott felelősséggel és feladatokkal rendelkeznek.
- megfelelően oktassuk és képezzük munkatársainkat a funkcionális biztonsággal kapcsolatban.
- egy átfogó és hatékony biztonsági és minőségirányítási rendszer alapján biztosítjuk, hogy termékeink megfeleljenek minden vonatkozó biztonsági követelménynek és a hatályos nemzeti szabályozási követelményeknek.
- ezenkívül a funkcionális biztonsággal kapcsolatos folyamataink folyamatos fejlesztése érdekében felhasználjuk a terepen gyűjtött információkat, a belső tapasztalatokat és értékeléseket, valamint az üzleti területünkön bevált gyakorlatokkal kapcsolatos ismereteket.

KÖRNYEZET:

A környezetvédelmi kérdés fontos kérdés a Melecs-csoport számára.

A Melecs-csoporton belül mindenki elkötelezett a vonatkozó környezetvédelmi törvények és a vállalati szabványok betartása mellett, a káros környezeti hatások elkerülése érdekében.

A cél a környezet és az éghajlat fenntartható védelme és javítása ezekkel az intézkedésekkel az alábbi CSR/fenntarthatósági követelményeknek való megfelelés érdekében:

- ✓ Üvegházhatású gázok kibocsátása, energiahatékonyság és megújuló energiák
- ✓ Vízminőség és fogyasztás
- ✓ Levegőminőség
- ✓ Fenntartható erőforrás-gazdálkodás és hulladékcsökkentés
- ✓ Felelős vegyianyag-kezelés
- ✓ Fenntarthatósági követelmények saját beszállítókkal szemben

A fenntarthatósággal, a környezettel és a társadalmi szerepvállalással kapcsolatos valamennyi tevékenységet az évente megjelenő Melecs CSR-jelentés foglalja össze.

○ **KÖZÖSSÉGGEL VALÓ KAPCSOLAT**

A Melecs-csoport aktívan jelen van azokon a helyeken, ahol munkavállalói dolgoznak és élnek, és támogatja a hozzá közel eső régiók kezdeményezéseit. Ez főként adományok, szponzorálások vagy olyan tevékenységek szervezése révén történik, amelyek bevonják a munkavállalókat a közösségbe. A 2000 USD összeghatárt meghaladó kezdeményezésekhez a Melecs igazgatótanácsának jóváhagyása szükséges.

○ **ELLÁTÁSI LÁNC**

A Melecs elkötelezett amellett, hogy a beszállítói magatartási kódexet a Melecs Beszállítói kézikönyvében tudassa a beszállítói láncsal, biztosítva a következő két kulcsfontosságú intézkedést:

- a) A Melecs magatartási kódex tartalmának közlése a beszállítók felé.
- b) A megkülönböztetési tilalom elvének betartása a beszállítók kiválasztása és a velük való együttműködés során.

○ **BESZÁLLÍTÓI MAGATARTÁSI KÓDEX**

A Beszállítói magatartási kódex meghatározza a Melecs-csoport azon elveit és követelményeit, amelyeket az áruk és szolgáltatások beszállítóinak az egyének és a környezet iránti felelősségük tekintetében be kell tartaniuk. A Melecs fenntartja a jogot, hogy a jelen Magatartási Kódex követelményeit módosítsa a Melecs Megfelelési Programjának mérsékelt változása esetén. Ebben az esetben a Melecs elvárja a beszállítótól, hogy elfogadják ezeket a mérsékelt változásokat.

○ **BESZÁLLÍTÓI MINŐSÉGI KÖVETELMÉNYEK**

A Melecs beszállítóinak magas minőségű termékeket kell kínálniuk versenyképes áron, valamint a volumennövekedés és a fejlődés által elért éves árcsökkentéseket. Folyamatos, proaktív árcsökkentési intézkedéseket kell hozni. A cél a költségek lebontása, hogy láthatóvá váljanak a lehetséges fejlesztések bizonyos területeken és költségelemekben.

○ **TITOKTARTÁS ÉS SZELLEMI TULAJDON**

A Melecs-csoport úgy véli, hogy minden munkatárs felelőssége és kötelessége, hogy ne hozza nyilvánosságra és ne használja fel a vállalat bizalmas információit, valamint a vállalat szellemi tulajdonának minősülő dokumentumokat. Ide tartoznak azok az üzleti információk, amelyekhez a nyilvánosság nem férhet hozzá, de amelyeket a vállalat dolgozói a munkájuk jellegéből adódóan ismernek. Ha ezek az információk a versenytársak számára ismertté válnak, az kockázatot jelenthet akár a vállalat pénzügyi eredményei és kereskedelmi iránya, akár az alkalmazottak és a partnerek a személyes integritása szempontjából.

○ **ADATVÉDELME**

A Melecs-csoport számára nagyon fontos a vállalati bizalmas információk védelme. A részletes meghatározás a „Vállalati bizalmas információk védelme” című szabályzatban szerepel. Ez a szabályzat kezeli a cég bizalmas információira vonatkozó irányelveket. Ezek mind olyan információk, amelyeket a vállalat érdekeit szem előtt tartva kell kezelni, és mint ilyeneket, csak a felhasználók egy kiválasztott csoportja kezelheti.

Egy másik fontos kérdés az üzleti partnerek (ügyfelek, beszállítók stb.) közötti adatbiztonság. Ezt a témát az „Együttműködés és adatátvitel üzleti partnerekkel” című szabályzat határozza meg. Ez a szabályzat összefoglalja azokat a szabályokat, amelyeket be kell tartani az üzleti partnerekkel való együttműködés során, valamint a Melecs belső információinak megosztása vagy nyilvánosságra hozatala esetén.

○ **ELFOGADHATATLAN MAGATARTÁS BEJELENTÉSE**

lásd: Melecs bejelentési eljárás mód

Amennyiben felmerül az integritás megsértésének alapos gyanúja, a Melecs munkatársa köteles tájékoztatni a telephely ügyvezetőjét. Ezt az információt névtelenül vagy személyesen is lehet jelezni. Az ügyvezető igazgató köteles a gyanús esetet közölni ügyvezető kollégáival, hogy kivizsgálják, illetve kivizgáltassák a gyanús esetet.

Melecs EWS Management Board



Ernst Mayrhofer
CFO



Erich Lampel
SVP
Operations



Bernhard Pulferer
CEO



Willi Mrkonjic
SVP
Global Sales, Account
Management and R&D



Niklas Hanusch
SVP
Finance & Legal