

ETIKAI KÓDEX



Mi a QLM-nél hisszük, hogy üzleti tevékenységünket – ideértve a tervezést, fejlesztést, értékesítést, megvalósítást, üzemeltetéstámogatást, marketinget, HR és ügyviteli folyamatokat – úgy kell kialakítanunk, hogy az mindenkor megfeleljen a saját értékrendünknek, társadalom etikai normáinak, országunk törvényi szabályozásainak és gyakorlatainak. Az Etikai Kódexet azért alkottuk meg, hogy bemutassuk, milyen értékteremtő és -fenntartó magatartás mellett tesszük le voksunkat munkánk során. A Kódex betűinek és szellemiségének követésével mindannyian hozzájárulhatunk ahhoz, hogy a QLM olyan cégcsoport legyen, amely nemcsak eredményesen működik, de olyan munkahely is, ahová szívesen tartozunk és amelynek büszkén dolgozunk.

/Bérces Pál tulajdonos – ügyvezető/

KÜLDETÉSÜNK

EGYÜTT LELKESEDÜNK, ALKOTUNK ÉS MŰKÖDÜNK A MEGÁLMODOTT RAKTÁRAKÉRT.

JÖVŐKÉPÜNK

RENDELKEZÜNK MINDEN TUDÁSSAL, AMELLYEL MEGVÁLTOZTATJUK A RAKTÁROZÁS VILÁGÁT.

Ez az Etikai Kódex a QLM Cégcsoport munkavállalói, valamint alvállalkozói, beszállítói számára nyújt útmutatást az etikus magatartáshoz, és meghatározza a felelős, etikus és jogkövető üzleti magatartás során követendő általános irányelveket. A piaci siker egyik kulcsa a Cégcsoport céljait támogató és a munkatársak magatartásában is megnyilvánuló **pozitív értékrend**. Az erre épülő kultúra erősíti a szervezet belső integrációját és elősegíti a környezethez való rugalmas alkalmazkodást.

A törvényeknek való megfelelés szükséges, de önmagában nem elegendő. A Kódex célja nem csak az, hogy mindannyiunknak segítséget nyújtson tevékenységünk törvényességének biztosításában, de az is, hogy a saját magunkkal szemben támasztott, magas szintű elvárásokkal összhangba kerülhessünk. Ezt az üzleti magatartásunkat meghatározó, egyértelmű szabályozás megalkotásával, valamint munkánk során a megfelelő ítéletek és döntések meghozatalát segítő iránymutatás megadásával éri el.

A Cégcsoport sikerességét és elismertségét – a gazdasági eredmények mellett – nagymértékben befolyásolja munkavállalóinak az elkötelezettsége, a kitűzött vállalati célokhoz való pozitív hozzáállása, a célokkal való azonosulása. Erre tekintettel a cél egy olyan kultúrájú vállalat kialakítása, amelynek jellemzői a világos stratégia, a mindenki által ismert és elfogadott küldetés és célok.

Fontos, hogy a vezető munkatársak a kitűzött célok eléréséhez példamutató magatartást tanúsítsanak és a megfelelő háttérrel megteremtsék. Emellett nélkülözhetetlen a kétirányú kommunikáció, melynek egyik eleme az, hogy a vezetők az eredményeket, a sikereket és a problémákat nyíltan és a kellő időben

ETIKAI KÓDEX

minden érintett munkavállaló felé kommunikálják. A másik alappillére pedig, hogy teret biztosítsanak a visszajelzéseknek, dolgozói véleményeknek.

A Cégcsoport Etikai Kódexe olyan, a munkavállalókkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a Cégcsoport érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartásnormáit fogalmazza meg. Kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkatársaknak munkavégzésük során be kell tartaniuk:

- ✓ egymással és a Cégcsoport többi munkavállalójával,
- ✓ az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel,
- ✓ a szállítókkal és a versenytársakkal,
- ✓ az állami szervekkel, hatóságokkal

való kapcsolatokban.

- foglalkoztatási körében résztvevő munkavállalóra, gyakornokra, szakmai tanulóra, diákra,
- kölcsönzött munkavállalókra,
- tanácsadóira,
- bármilyen jellegű szolgáltatást végző alvállalkozójára, és azok munkatársaira.

A saját magunk számára felállított előírások betartása és Cégcsoportunk jó hírnevének megőrzése és növelése mindannyiunk személyes felelőssége. Emiatt is fontos időt szakítanunk arra, hogy megértsük, mit várnak el tőlünk és mindazzal, amit mondunk és teszünk, meg is feleljünk ezeknek az elvárásoknak.

Az Etikai Kódex

- előírásai kötelező érvényűek minden, a Cégcsoport:
- elvárja, hogy a fent felsorolt munkatársak mindenkor:
 - a külső és belső rendelkezések, jogszabályoknak megfelelően,
 - az Etikai Kódex szabályait betartva járjon el.

Az etikai normák betartásáért és betartatásáért valamennyi vezető felelős. A Cégcsoport kizárólag olyan ügyfelekkel, alvállalkozókkal (beszállítókkal, szolgáltatókkal) kerülhet üzleti kapcsolatba, akik a jogszabályi és az Etikai Kódexben előírt követelmények betartásával járnak el. Ennek képviselete és kontrollálása a Cégcsoport valamennyi érintett munkavállalójának és vezetőjének feladata.

Mindenkinek minden esetben a jogszabályok szerint kell eljárnia. Emellett dolgozóink feddhetetlen üzleti tevékenységre vonatkozó kötelezettsége túlmegy a szigorú jogi szabályozáson, ami a következőket jelenti:

- ✓ felelős viselkedés
- ✓ becsületes, őszinte és megbízható üzleti tevékenység folytatása
- ✓ az előírt magatartásformáknak megfelelő eljárás/mindig azt kell választani, amiről meggyőződésünk, hogy a leghelyesebb lépés

ETIKAI KÓDEX

A CÉGCSOPORTON BELÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁS

A QLM cégcsoport munkavállalója a munkáját

- a QLM-csoport érdekeinek maximálisan szem előtt tartása mellett,
- a tőle elvárható maximális odaadással,
- képességeit, szakmai tudását folyamatosan fejlesztve,
- az elérhető legmagasabban minőség elérésével,
- a legköltséghatékonyabban módon,
- a leggyorsabban,
- a partnereink elégedettségére

végzi.

A QLM munkavállalói különösen odafigyelnek az alábbiakra megjelenésük és kommunikációjuk során:

- ápolts külső
- tiszta és ép ruházat, munkaruházat
- tiszta és ép céges gépjármű, rendezett szerszámok
- szabálykövető közlekedés céges gépjárművel
- kulturált, választékos kommunikáció szóban és írásban
- odafigyelés a beszélgetőtársra, megfelelő hangerő, mások zavarásának elkerülése.

Elengedhetetlen, hogy a Cégcsoport munkatársai munkájuk során etikus magatartást tanúsítsanak.

Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében nyilvánul meg. A Cégcsoport tisztességének és jó hírének letéteményesei a munkatársai. Ha valaki tudomást szerez a Cégcsoportnál előforduló jogszerűtlen, vagy etikátlan helyzetről, fel kell hívnia erre az érintett munkatárs, súlyosabb esetben a közvetlen felettes, a HR vezető és az ügyvezető vagy a tulajdonos figyelmét.

Azt a munkavállalót, aki az etikai normákba ütköző magatartást tanúsít, a munkáltatói jogkör gyakorlója hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálhatja, kivizsgálás, jegyzőkönyvezett munkavállalói meghallgatás, majd az eset mérlegelése után.

A QLM Cégcsoportnál fontosnak tartjuk azt, hogy a munkahelyi légkör mentes legyen a megkülönböztetéstől és a zaklatástól. Nem tartjuk elfogadhatónak a diszkriminációt az emberi érintkezésben, hiszen úgy gondoljuk, hogy senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása, neme, kora, családi vagy fogyatékos állapota, anyasága, nemzeti/etnikai hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselőhez való tartozása miatt. Nem tartjuk megfelelőnek az olyan magatartást, ami rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet; ide tartozik a faji vagy vallási gúnyolódás, gyalázkodás.

Fontosnak tartjuk a privát szféra tiszteletben tartását, mert úgy gondoljuk, hogy minden munkavállalónak joga van a munkahelyi tevékenység és a magánélet különválasztásához.

ETIKAI KÓDEX

Tiszteljük egymás tudását, szakértelmét emberi mivoltát, ezért nem tartjuk elfogadhatónak a munkahelyen az olyan tartalmú megkülönböztetést, megnyilvánulást, megjegyzést, ami a másik felet frusztrálja, kellemetlenül érinti, vagy sérti.

Tilos olyan összeférhetlenségi helyzet fenntartása, amelynek jogi előírásait a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Másodállások, mellékfoglalkozások halmozása etikátlannak minősül, ha a dolgozó figyelmét, idejét elvonja attól, hogy a Cégcsoporttal fennálló munkaviszonyában maximális teljesítményt nyújtson.

A Cégcsoport elvárja minden munkatársától, hogy munkaidejét személyes ügyeinek intézésére és külső munkáinak végzésére engedély nélkül ne vegye igénybe, és ilyen tevékenységre, illetve szórakozás céljára ne használja a Cégcsoport berendezéseit, eszközeit, erőforrásait vagy tulajdonában lévő, a Cégcsoportra vonatkozó nem publikus információkat.

Az Etikai Kódex nem tartalmaz előírást a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre.

A konkrét esetre alkalmazandó szabály hiánya azonban nem mentesíti a munkavállalót, hogy adott helyzetben mindenkor az elvárható módon járjon el, magatartását tisztesség, korrektség és kulturáltság jellemezze.

A munkavállalóknak saját belátásuk és megítélésük szerint kell kiegészíteniük a Kódex előírásait, biztosítva ezzel a Kódex szellemének és tartalmának betartását.

Nem mindig áll rendelkezésre egyértelmű és világos válasz. Ha kétség vagy kérdés merül fel a megfelelő cselekvést illetően, gondoljuk át az alábbiakat:

- ✓ *Nyugodt vagyok-e afelől, amit tenni tervezek?*
- ✓ *Nyugodt lennék-e, ha meg kellene magyaráznom a döntésemet, magatartásomat munkatársaimnak, a vezetőségnek, családomnak, barátaimnak?*
- ✓ *Kinek a véleménye befolyásol engem és tisztességesnek tartaná-e ő a viselkedésemet?*

A vállalat bátorítja a munkavállalókat arra, hogy mondják el véleményüket a jelen elvekkel kapcsolatban, illetve tegyenek javaslatokat annak javítása érdekében. Kollégáink véleményüket, javaslataikat és kérdéseiket a HR részleg részére tudják eljuttatni személyesen, e-mailen vagy zárt borítékban. A HR vezető kötelessége és felelőssége a jelentéseket kivizsgálni, azok tartalmát anonim módon, bizalmasan kezelni és az azzal kapcsolatos szükséges javító intézkedéseket koordinálni, a tulajdonosok és a Cégcsoport vezetőinek jóváhagyásával.

Panasz- és visszaélésbejelentés

Az EU 2019/1937/EU irányelve, az ún. Whistleblowing-direktíva alapján, valamint a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény alapján 2023. december 17. napjától az 50 fő munkavállalót foglalkoztató cégek kötelesek kiépíteni egy független panaszbejelentési csatornát, ahol írásban és szóban is be lehet nyújtani a panaszt. Társaságunk a DHG Ügyvédi Társulás által üzemeltetett „panaszdoboz.hu” szolgáltatását igénybe véve elkészítette saját visszaélés-bejelentési felületét, mely itt érhető el: <https://panaszdoboz.hu/qlm/>

ETIKAI KÓDEX

Mit lehet bejelenteni?

- ✓ jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy
- ✓ mulasztásra, illetve
- ✓ egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

Kérjük, hogy bármilyen bejelentésetek előtt gondosan olvassátok át a fenti weboldalon található információkat és szabályzatot.

EGYÜTTMŰKÖDÉS, KOMMUNIKÁCIÓ, SZEMLÉLET

A Cégcsoport tagjai, munkavállalói, valamint szervezeti egységei között a szoros együttműködés elengedhetetlen. A Cégcsoport minden munkavállalójának magatartását a kölcsönös tisztelet és a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg.

A munkatársak egymás közötti és partnereink irányába folyó kommunikációja mind szóban, mind írásban legyen világos, egyértelmű, lényegre törő, de szükséges mélységű. A vállalati írásos kommunikációban fontosnak tartjuk a tárgyilagos, semleges hangnem használatát, mind közlés mind válaszadás során, lehetőség szerint érzelemmentesen, emoji használatát kerülve.

A pozitív szemlélet elengedhetetlen. Ezért elhisszük, hogy a legjobbak vagyunk, mert csak így lehetünk a legjobbak! Ennek megfelelően kommunikáljunk és cselekedjünk! Mindenki tegyen meg mindent, amit megtehet az eredmény elérése érdekében, elsősorban ne mástól várjuk a megoldást!

A munkavállalók vagy a szervezeti egységek között egyéni érdekből versengést kelteni nem elfogadható magatartás, mert a Cégcsoporti érdek megkívánja a munkatársak kölcsönös bizalom alapuló együttműködését.

A vezető felelős azért, hogy rendszeres időközönként, minden beosztottjával érhetően ismertesse a Cégcsoport üzleti eredményeit, és a célok várható teljesülését, tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő kérdésekben, segítse a feladatok hatékony és egységes elvek alapján történő megoldását.

A Cégcsoportnál való munka folyamatos együttműködést kíván meg, ami a gyakorlatban konkrét feladatok, problémák közös megoldását jelenti. Az adott esetben felmerülő problémával kapcsolatban tett általánosságban elmarasztaló megnyilvánulás, megoldásra való törekvés nélkül - akár személyekre, akár szervezeti egységekre vonatkozik - a QLM-nél nem elfogadható, mert aláásza a kölcsönös bizalmat, ami minden együttműködés alappillére.

Mind a vezetők, mind az alkalmazottak kötelessége a határidők pontos betartása, a megbeszéléseken, tárgyalásokon a felkészült érdemi részvétel, illetve mind a külső, mind a belső kommunikációs csatornák használata és fenntartása.

A vezető nem adhat beosztottjának olyan utasítást, melynek végrehajtása etikátlan magatartás tanúsítása nélkül nem lehetséges. Amennyiben mégis, a vezető olyan tevékenységre ad utasítást, amely jogellenes tevékenységet foglal magában vagy úgy tűnik, mintha ilyen tevékenységet is tartalmazna, illetve a dolgozó az adott tevékenység elvégzésével megszegné az Etikai Kódex előírásait, abban az esetben haladéktalanul értesíteni szükséges az ügyvezetőt.

ETIKAI KÓDEX

A Kódex tiltja az olyan alkalmazottal szembeni megtorlást, negatív intézkedést, akik jóhiszeműen jelentenek információkat vagy tesznek fel kérdéseket a jogszabályok, Kódex lehetséges megszegésével kapcsolatosan.

Amennyiben a dolgozó feladata, hogy vállalkozókkal, megbízottakkal, szolgáltatókkal szerződjön, illetve felügyeljen, törekednie kell arra, hogy:

- az érintettek is betartsák a Kódex előírásait, ideértve többek között a szerződéses kötelezettségvállalást is, illetve annak előírását, hogy a Kódex szabályai szerint járjanak el mindaddig, amíg a Cégcsoport részére végeznek munkát, látnak el feladatokat. Minden érintettnek saját példájával kell elől járnia és biztosítani az Etikai Kódexben előírtak magas szintű betartását. Saját magatartásával kell bizonyítani az integritás megvalósítását. Biztosítani kell, hogy a szolgáltatást ellátók, feladatot végzők megfelelő támogatással és forrásokkal rendelkezzenek, amelyek lehetővé teszik számukra a Kódex betartását.
- meggyőződjön a vállalkozók, megbízottak, szolgáltatók által kiadott Etikai Kódex tartalmáról, vagy a mindennapjaikban megvalósuló etikai normák gyakorlatáról, a tudomására jutott információkat pedig megossza a vezetőivel. Amennyiben Etikai Kódex-szel nem rendelkezik a másik fél, úgy a sajátunkat ismertesse, fogadtassa el azt a részünkre végzett munka keretein belül.

A vezetőknek mindig időt kell szánniuk arra, hogy iránymutatást nyújtsanak azok számára, akiknek a Kódex-szel összefüggésben kérdéseik merülnek fel.

A HR munkatársainak biztosítani kell, hogy a foglalkoztatott munkatársak (munkavállalók, kölcsönzött munkavállalók, szakmai gyakorlatosok, diákok, stb.) is megismerjék a Kódexet és az abból fakadó kötelezettségeiket, a foglalkoztatás kezdetén szervezett orientációs program részeként és azt dokumentálja is.

MUNKABIZTONSÁG, EGÉSZSÉG- ÉS KÖRNYEZETVÉDELLEM

A Cégcsoport munkavállalói munkájukkal és magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársuk és mások egészségét, biztonságát, valamint az épített és természetes környezet állapotát.

Minden munkavállaló személyes ügyének kell, hogy tekintse az ember és a környezet védelmét.

Kiemelten fontos számunkra dolgozóink fizikai és mentális egészsége, munkahelyi jóléte, erre tekintettel egészségügyi tanácsadással, szűrővizsgálatokkal támogatjuk dolgozóinkat és mindent megteszünk munkakörülményeink javítása érdekében.

A pszichoaktív szerek használata komoly munkabiztonsági és egészségvédelmi veszélyt jelent a munkahelyen. Munkavállalói egészsége és jóléte érdekében a Cégcsoport olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, amely mentes a pszichoaktív szerek használatától. A munkahelyen tilos az illegális drogok használata, továbbá alkohollal vagy egyéb szerekkel történő visszaélés.

A nemdohányzók védelméről szóló jogszabályok maradéktalan betartásán túlmenően a dohányzóknak és nemdohányzóknak kölcsönös tapintattal kerülniük kell a dohányzás kapcsán egymás számára zavaró helyzeteket. Dohányozni kizárólag az arra kijelölt időben és helyen kerülhet sor a nemdohányzók maximális védelmét szem előtt tartva.

ETIKAI KÓDEX

TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS

A Cégcsoport nyitott az önkéntes társadalmi szerepvállalásra:

- magát a rendszer részeként, nem „potyautasként”, tisztán sajáthaszon-maximalizáló egyedként értelmezi,
- felismeri, hogy a fenntarthatóság (a környezet pusztulásának és a fokozódó társadalmi igazságtalanságnak megakadályozása) korunk legfontosabb kihívása,
- elismeri, hogy a vállalatoknak gazdasági súlyukhoz mérten munkálkodniuk kell a megoldásokon,
- felméri saját súlyát és hozzájárulását a problémák megoldásához,
- tervszerűen, koncentráltan és fokozatosan lényegi lépéseket tesz a fenntarthatóbb világért és a társadalmi egyenlőtlenségek kiigazításáért.

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Összeférhetetlenségnek nevezünk, ha egy munkavállaló feladatai vagy pozíciója miatt - a munkavégzés normál ellentételezésén kívül - további személyes hasznot húz vagy szerez.

Összeférhetetlenségnek nevezünk, ha dolgozó saját vagy hozzátartozója tekintetében munkaköri kötelezettségeit és a Cégcsoporttal szemben fennálló kötelezettségeit, felelősségét, döntéseit nem a Cégcsoport érdekeit szem előtt tartva, hanem saját vagy személyével összefüggésbe hozható szervezet, gazdasági Cégcsoport vagy partner előnyeinek figyelembevételével gyakorolja.

Minden dolgozónak el kell kerülnie azokat a helyzeteket, amelyekben személyes érdekei ellentétesek lehetnek vagy ellentétesnek tűnhetnek a Cégcsoport érdekeivel. Egy adott helyzetben akkor merül fel az összeférhetlenség esete, amikor az lehetővé teszi a személyes haszonszerzést, függetlenül attól, hogy a haszonszerzés valójában megtörtént-e.

Lehetetlen felsorolni mindazokat a helyzeteket vagy kapcsolatokat, amelyek okot adhatnak az összeférhetlenségre vagy annak gyanújára, ezért minden helyzetet a rá vonatkozó egyedi tények alapján kell értékelni.

Például:

- Nem megengedett felhasználni a munkaviszony, szerződéses partneri viszony, szerződéses tevékenység időtartama vagy azon kívüli magánidő során szerzett információkat, adatokat arra, hogy az érintett személy magánhasznot húzzon egy bizonyos helyzetből.
- Nem megengedett a Cégcsoport összefüggésében megszerzett információ, adat tudomásának megszerzésével személyes előnyre vagy haszonra szert tenni.
- Nem megengedett az ügyvezető előzetes, írásos jóváhagyása nélkül bármilyen tevékenységet (legyen az akár önkéntes is) harmadik félnek végezni vagy harmadik fél nevében eljárni. (Harmadik fél részére vagy nevében végzett munka magában foglalja a másodállást, vezető tisztségviselői megbízatást, illetve bármely szolgáltatásnyújtást.)
- Nem megengedett a Cégcsoport tulajdonosa és vezetősége nevével visszaélni, azok nevében eljárni.

ETIKAI KÓDEX

- Nem megengedett a Cégcsoporttal kapcsolatban álló versenytárs, üzleti partner, szolgáltató vállalkozásában részt venni, azokban érdekeltséget szerezni, fenntartani, azon tevékenységből hasznot húzni.

A munkavállalók nem kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy hozzátartozójukat alkalmazzák, irányítsák, munkaviszonyának feltételeire és kikötéseire hatással legyenek vagy vezető-beosztott viszonyba kerüljenek. Amennyiben ilyen helyzet következne be, azt haladéktalanul jelenteni kell a HR igazgatónak annak érdekében, hogy ne legyen lehetőség a tisztességtelen vagy illetéktelen befolyásolásra.

VÁLLALATON KÍVÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁS

Vállalati hírnév

A Cégcsoport jó híre a Cégcsoport valós érdemein alapul. Minden munkavállalónak erkölcsi kötelessége ezen érdek képviselése és megismertetése a külvilággal. A Cégcsoportnak oly módon kell végeznie tevékenységét, hogy méltó maradjon a bizalomra. Emiatt mindannak, amit a Cégcsoport munkatársa a Cégcsoport képviselőjeként vagy nevében tesz, meg kell felelnie az etikai elvárásoknak.

A Cégcsoport üzletpolitikájának szerves része, hogy munkatársai a termékek, szolgáltatások értékelését azok előnyeire és ne a versenytársak hasonló termékeinek esetleges gyengeségeire alapozzák.

Minden külső szervezetnek vagy természetes személynek, akivel a Cégcsoport üzleti vagy más kapcsolatba lép, joga van ahhoz, hogy a Cégcsoportot képviselő alkalmazott vele szemben megkülönböztetés nélkül, korrekt módon, tisztességesen járjon el, és kulturált magatartást tanúsítson.

Akár a cég képviselőjeként, vagy bármilyen más céllal tartózkodik a Cégcsoport munkavállalója külföldön, köteles az ottani szabályokat betartani. Ezen túlmenően gondolnia kell arra, hogy a magánemberként tanúsított – jó benyomást keltő viselkedésével is öregbítheti a Cégcsoport jó hírét.

Az üzleti partnerekkel, külső szervekkel szemben tanúsítandó magatartás

Kölcsönös előnyök alapján kell létrehozni és fenntartani az üzleti partnerek és a Cégcsoport kapcsolatát, hogy az üzleti partnerek elégedettsége és a Cégcsoport nyeresége egyaránt maximális legyen. Ennek érdekében ismerni és érteni kell a Cégcsoport stratégiáját, hosszú távú céljait, és ezekkel azonosulni kell.

A munkatársaknak szakmai felkészültségre és információra van szükségük ahhoz, hogy gyorsan és hatékonyan tudjanak eleget tenni az üzleti partnerek kívánságainak.

Az üzleti partnerek igényeinek kielégítése, a problémák feltárása és megoldása érdekében a magas színvonalú belső együttműködés kialakítása és fenntartása nélkülözhetetlen. A kimagasló teljesítmény egyik alappillére a szakmai tudás és a csapatmunka: ez teszi a Cégcsoportot sikeressé.

Az üzleti partnerek maximális elégedettsége érdekében nemcsak kimagasló szakmai tartalmú megoldások és szolgáltatások nyújtására törekszik a vállalat, hanem nagy hangsúlyt fektet arra is, hogy a kapcsolattartás és a közös munka során a céget képviselő munkavállalók a legjobb tudásuk szerint, teljes körültekintéssel, rugalmassággal, tapintattal, következetesen, türelmesen, udvariasan és barátságosan járjanak el.

ETIKAI KÓDEX

A Cégcsoport képviselőjében mindig az a cél, hogy előnyös kép alakuljon ki a QLM márkáról. Nem etikus a Cégcsoportra, a munkatársakra, Cégcsoport beszállítóira, alvállalkozóira elmarasztaló kijelentést tenni, olyan szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a Cégcsoport tevékenységéről, szolgáltatásainak színvonaláról. Az esetlegesen bekövetkezett hibát be kell őszintén ismerni, de mindezt tényszerűen, minősítés nélkül, felajánlva a megoldást a probléma hatékony orvoslására.

Etikátlan a Cégcsoport képviselőjében üzleti kapcsolat kialakítása olyan vállalattal, gazdasági társasággal, amelyben a munkavállaló személy szerint közvetlen vagy közvetett üzleti érdekeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában közeli hozzátartozója szerepet játszik.

Reprezentáció és ajándék

Tilos üzleti döntések befolyásolása önös érdekből, 10.000 Ft feletti értékű ajándék vagy reprezentációs termék elfogadása. Ajándéknak számít bármilyen pénzösszeg, áru vagy szolgáltatás, amelyet személyes célra ajánlanak fel a piaci értéknél alacsonyabb áron, vagy díjmentesen.

A Cégcsoport elismeri, hogy kisebb ajándékok, például tollak, határidőnaplók, naptárak, könyvek, mappák, bögrék, egérialátétek... stb. (maximum 10.000 Ft értékben) elfogadása az üzleti gyakorlat szokásos részét képezi. Ilyen kisebb alkalmi ajándékok elfogadása bejelentés nélkül megengedett.

Szintén megengedett az üzleti célú, partnerekkel történő étkezés (üzleti ebéd...stb.).

A fentiekben leírt korlátozások figyelembevételével nem tiltott ajándékokat és reprezentációt adni és elfogadni az alábbi feltételek teljesülése esetén:

- ✓ arra a megfelelő okból kerül sor (elismerés vagy valódi üzleti cél);
- ✓ az átvevőre nem ró kötelezettséget, tehát nem jön létre semmilyen elvárás;
- ✓ nyíltan, és nem titokban teszik;
- ✓ illendő;
- ✓ arányos;
- ✓ betartják az adásra és elfogadásra vonatkozó bejelentési kötelezettségeket.

A munkavállaló **NEM**

- adhat, ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt azzal az elvárással vagy reménnyel, hogy üzleti előnyhöz jut, vagy azzal a céllal, hogy a már megszerzett üzleti előnyt így honorálja;
- adhat, ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt állami tisztviselőnek, megbízottnak vagy képviselőnek valamely rutin eljárás „előmozdítása” vagy felgyorsítása érdekében;
- fogadhat el pénzt harmadik felektől, ha a munkavállaló tudja vagy feltételezi, hogy azt azzal az elvárással ajánlják fel, hogy üzleti előnyre tegyenek szert;
- fenyegethet meg vagy élhet retorzióval másik dolgozóval szemben, aki nem hajlandó megvesztegetés vétségét elkövetni, vagy aki aggodalmának ad hangot;
- folytathat olyan tevékenységet, amely a jelen elvek megsértését eredményezheti.

ETIKAI KÓDEX

Amennyiben a munkavállalónak kétségei vannak afelől, hogy mit lehet elfogadni és mit nem, akkor konzultálni köteles az ügyvezetővel vagy a HR vezetővel.

Vesztegetés

A Cégcsoport zéró toleranciát alkalmaz a vesztegetés ellen.

A vesztegetés bármilyen meg nem érdemelt jutalom vagy előny felajánlását, odaígérését, odaadását, elfogadását, átvételét vagy igénylését jelenti adott személytől vagy személynek annak érdekében, hogy befolyásolják a viselkedését; rávegyék jogtalan cselekedetre vagy bizalommal való visszaélésre; valamint amely ellentétes azzal az elvárással, hogy jóhiszeműen vagy pártatlanul cselekedjen.

A vesztegetés bűncselekmény. A vesztegetés és a korrupció magánszemélyek esetén akár 10 év szabadságvesztéssel is járhat. Amennyiben kiderül, hogy a Cégcsoport is részt vett a vesztegetésben, akkor a büntetésen kívül követelhetik tőle az adott szerződésen realizált nyereség visszafizetését, kizárhatják közbeszerzési pályázatokból, illetve hírneve csorbát szenvedhet.

A Cégcsoport elkötelezett amellett, hogy üzletmenetét tisztességes és etikus módon folytassa, és különösen amellett, hogy ne kövessen el vagy fogadjon el vesztegetést. Alapvető cél és elvárás, hogy a Cégcsoport becsületesen és tisztességesen járjon el minden üzleti tevékenységben és kapcsolatban, illetve, hogy hatékony folyamatokat alakítson ki és juttasson érvényre a megvesztegetés megakadályozására.

A vesztegetés és a korrupció egyéb formáinak megelőzése, észlelése és bejelentése a Cégcsoport dolgozóinak és a Cégcsoport irányítása alatt álló munkavállalók felelőssége. Minden munkavállaló köteles betartani a Cégcsoport vesztegetésre vonatkozó szabályait. E szabályokat megszegő munkavállalóval a munkáltató eljárást indíthat, ami hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, illetve munkáltató felmondást is vonhat maga után.

Az a dolgozó, akit bármilyen módon megkeresnek vagy bátorítanak arra, hogy ajánljon fel vagy fogadjon el megvesztegetést, illetve úgy gondolja, hogy ilyen esemény következett vagy következni fog, akkor köteles értesíteni az ügyvezető vagy HR vezetőt. Ha a dolgozó bizonytalan abban, hogy mi számít megvesztegetésnek, köteles útmutatást kérni. Nem minősül vesztegetésnek a 10.000 Ft értéket meg nem haladó üzleti reprezentációs ajándék és a külföldi gyártói referencialátogatás.

A Cégcsoport elkötelezett amellett, hogy egyetlen munkavállalót sem lehet alacsonyabb beosztásba helyezni, megbüntetni vagy egyéb hátrányos következményekkel sújtani azért, amiért nem hajlandó részt venni megvesztegetésben, még akkor sem, ha azzal a Cégcsoport pénzügyi veszteséget szenvedhet.

A Cégcsoport vesztegetésre vonatkozó zéró tolerancia elvéről minden beszállítót, vállalkozót és üzleti partnert tájékoztatni kell a velük való üzleti kapcsolat megkezdésekor, majd azt követően szükség szerint.

Közélet és politika

A Cégcsoport semmiféle anyagi vagy erkölcsi támogatást nem nyújt politikai pártok és politikai szervezetek, illetve azok képviselői részére.

A munkavállalók állampolgári jogon kifejtett – vállalaton kívüli – társadalmi, politikai tevékenységét a Cégcsoport nem gátolja. Ha a Cégcsoport bármely munkatársa közérdekű témáról nyilvánosan tart beszédet, vagy más közszereplést vállal, mindenki számára nyilvánvalóvá kell tenni, hogy azt magánemberként teszi. Még csak a látszatát sem keltheti annak, hogy a Cégcsoport nevében beszél vagy

ETIKAI KÓDEX

cselekszik. A Cégcsoport munkavállalói sem hatalmi, sem más eszközzel nem befolyásolják egymás politikai nézetét, meggyőződését.

A CÉGCSOPORT VAGYONVÉDELMEVEL KAPCSOLATOS ETIKAI KÉRDÉSEK

A Cégcsoport anyagi és szellemi értékei

A Cégcsoport nagy értékű vagyonnal rendelkezik, amely magába foglalja a Cégcsoport fizikai vagyonát, valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró „know-how” jellegű, minősített információkat is. Ez utóbbi körbe sorolhatók a Cégcsoport munkatársainak, munkakörük gyakorlása során létrehozott szellemi terméke, megszerzett tudása, továbbá azon bizalmas adatok, amelyeket a munkatársak kezelnek munkájukkal összefüggésben.

Mindezen vagyoni értékek védelme rendkívül fontos. Minden munkatárs személyesen felelős a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Cégcsoport anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért. A Cégcsoport vagyonát érintő sérelemről, vagy a sérelem bekövetkezésének közvetlen veszélyéről a közvetlen vezetőt azonnal tájékoztatni kell.

Jogszabályba ütközik, és ezért kártérítési felelősséggel jár minden olyan, a Cégcsoport vagyoni érdekeit sértő magatartás, amely nemcsak a munkatársaktól elvárt viselkedés normáit sérti, hanem a Cégcsoportnak kárt is okoz.

A fizikai vagyon védelme

A Cégcsoport vagyontárgyainak elvesztése, eltulajdonítása, megrongálása, rendeltetéstől eltérő módon és célra való felhasználása sérti a Cégcsoport érdekeit. Tilos a Cégcsoport tulajdonában, használatában (kezelésében) lévő vagyontárgyat felhatalmazás nélkül kölcsönadni, saját célra használni azzal bármilyen, az illetékes vezető által nem engedélyezett, és nem a Cégcsoport céljait szolgáló műveletet végezni. A munkatársak teljes felelősséggel kötelesek a rájuk bízott vagyontárgyak állapotát, állagát megővni, védeni, fenntartani!

Védett, titkos és bizalmas információk

A Cégcsoport versenyképességének megtartása érdekében a titkosnak és bizalmasnak minősített információk, adatok védelme minden munkavállalónak kötelessége. Ez nemcsak a jogszabályoknak megfelelő, hanem az etikailag elvárható magatartásnak is része. Ebből következően sem a munkaviszony időtartama alatt, sem annak bármely okból történő megszűnése után a munkavállaló nem közölheti vagy ismertetheti harmadik féllel a munkavégzése során tudomására jutott, vagy a munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, okmányokat eljárásokat, módszereket, vagy egyéb információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, adatokat, amelyek a Cégcsoportra, annak tevékenységére vonatkozó információkat tartalmaznak, s amelyek a munkavállaló munkakörével kapcsolatban készültek, vagy kerültek hozzá.

ETIKAI KÓDEX

A munkavállalónak kötelessége, hogy munkaviszonya bármely okból történő megszűnése esetén minden bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót, egyéb eszközt visszaszolgáltasson a munkáltatónak.

A titkos és bizalmas információknak harmadik személyekkel, információs kapcsolatok révén történő, jóhiszemű közlése épp oly károkat okozhat a Cégcsoportnak, mint azok szándékos továbbítása. Fontos tehát, hogy a munkatársak a birtokukban lévő üzleti információkat ne tárják fel illetéktelen személyek előtt, de családtagokkal, barátokkal folytatott beszélgetések során sem, mert ők azt minden szándékosság nélkül is tovább adhatják.

A Cégcsoport érdekeinek védelme megkívánja a Cégcsoportot bármilyen módon érintő publikációk bemutatását az ügyvezetőnek a közlésre való átadás előtt, különösen akkor, ha a szerző név szerint megemlíti a Cégcsoportot, vagy a nyilvánosságra kerülő információ érinti a Cégcsoport szakmai területeit, illetve jóhírét.

A Cégcsoport munkatársai nem alkalmazhatnak tisztességtelen eszközöket a versenytársak üzleti titkainak, vagy egyéb titokvédelem alatt álló információinak megszerzése érdekében. Emiatt tilos a versenytársak védett információinak jogtalan vagy üzletileg etikátlan módon, a versenytárs alkalmazottaitól vagy bármely más úton történő megszerzése.

AZ ÉRTÉKESÍTÉS

Versenyyellenes magatartás

A Cégcsoport hisz a szabad versenyben. Törekszünk a tisztességes és etikus versenyre a vonatkozó jogszabályi keret betartása mellett.

A Cégcsoport munkavállalói is kötelesek betartani a vonatkozó versenytörvények kereteit.

A munkavállalóknak tilos a versenytársakkal beszélniük vagy információt cserélni annak érdekében, hogy

- rögzítsék az árakat vagy valamely szempontjait az árazásnak, ideértve, de nem kizárólagosan a kedvezményeket, árképzés módját, fizetési feltételeket és költségeket, illetve az árváltozás időzítését vagy azok %-os, illetve nagyságrendi megállapítását,
- rögzítsenek egyéb feltételeket,
- felosszák vagy kiosszák a piacokat, ügyfeleket, területeket egymás között,
- korlátozzák a teljesítményt,
- befolyásolják a versenyen alapuló ajánlattételi eljárásokat vagy
- kollektív egyezséget kössenek abból a célból, hogy valamely vállalkozásuktól ne vásároljanak vagy
 - o ne értékesítsenek számukra.

A piaci versenyben való hatékony részvétel elengedhetetlen feltétele a versenytársakról való információgyűjtés, azonban kizárólag legális módon, a versenytörvény keretei között. Ezek az adatok nem szerezhetőek be jogellenesen vagy egyéb okból helytelen módon, mint például lopás, illegális belépés, megvesztegetés, megtévesztés stb.

ETIKAI KÓDEX

Pénzmosás

A pénzmosás magában foglalja a bűncselekményekből származó haszon birtoklását vagy bárminemű felhasználását. Tartalmazza továbbá a jogellenesen megszerzett pénz eredetének eltitkolására irányuló eljárás érdekében, hogy úgy tűnjön, a pénz törvényes forrásból származik. A Cégcsoport nem támogatja a pénzmosást, nem segíti azt. A munkavállalóknak tilos részt venni olyan tranzakciókban, amelyről tudják vagy sejtik, hogy bűncselekményből származó jövedelemmel kapcsolatos, tilos egyéb **módon tudatosan** vagy közvetlenül vagy közvetve részt venni bármely pénzmosási tevékenységben.

Hatályos: 2023. szeptember 1.

Bérces Pál
ügyvezető-tulajdonos
QLM-cégcsoport