

Magatartáskódex

Magatartási szabályok



wanzl

INNOVATION
MADE BY WANZL

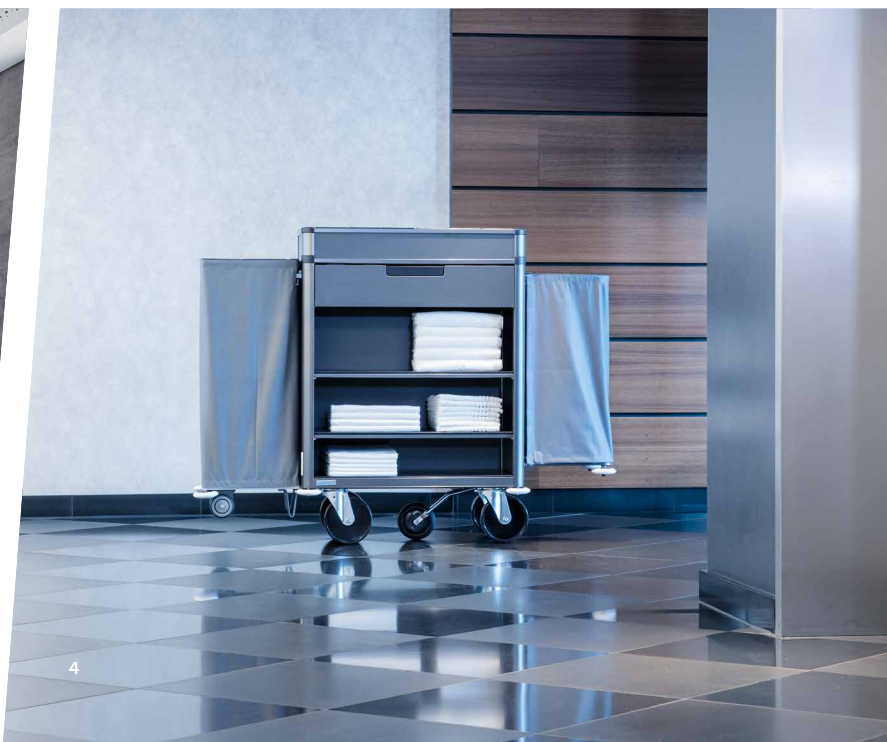
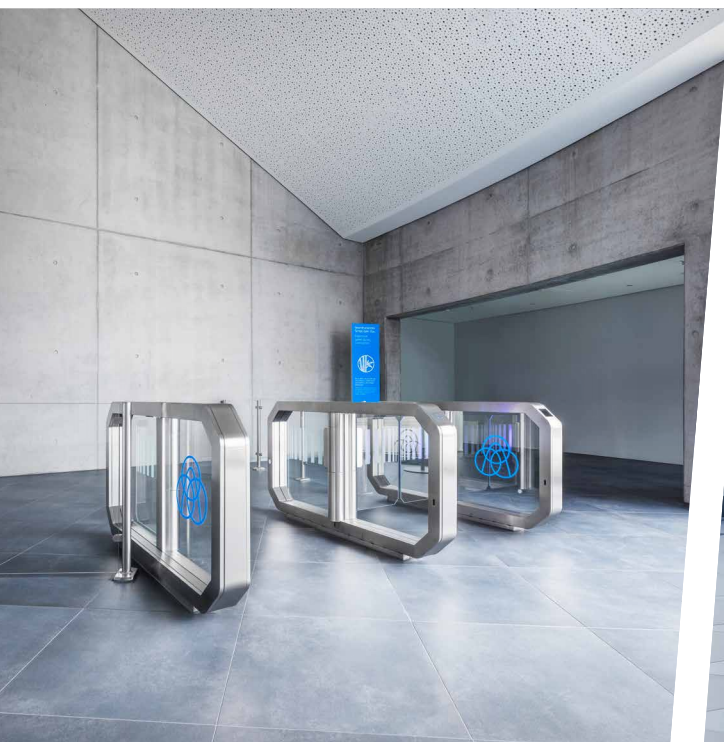
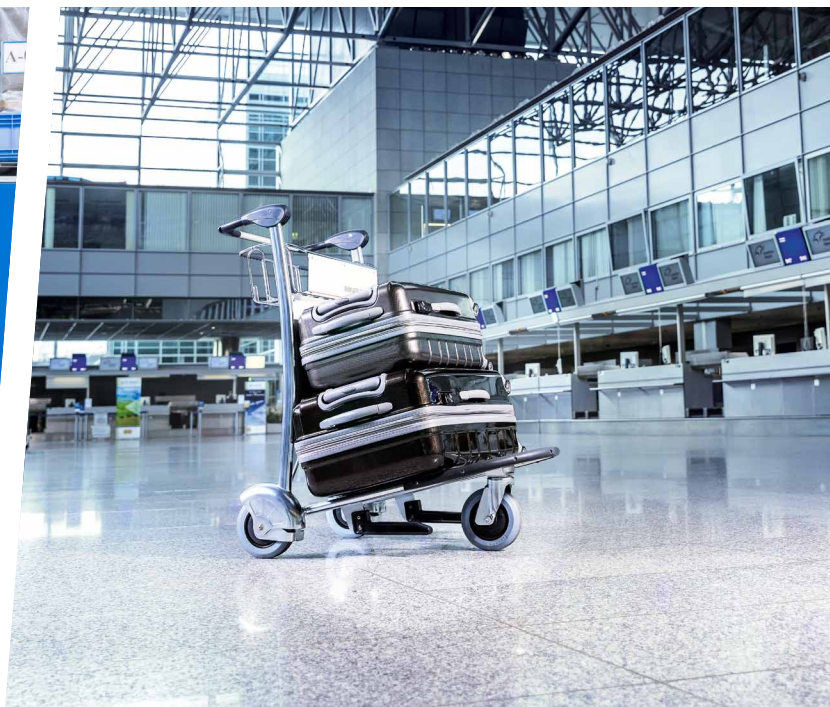
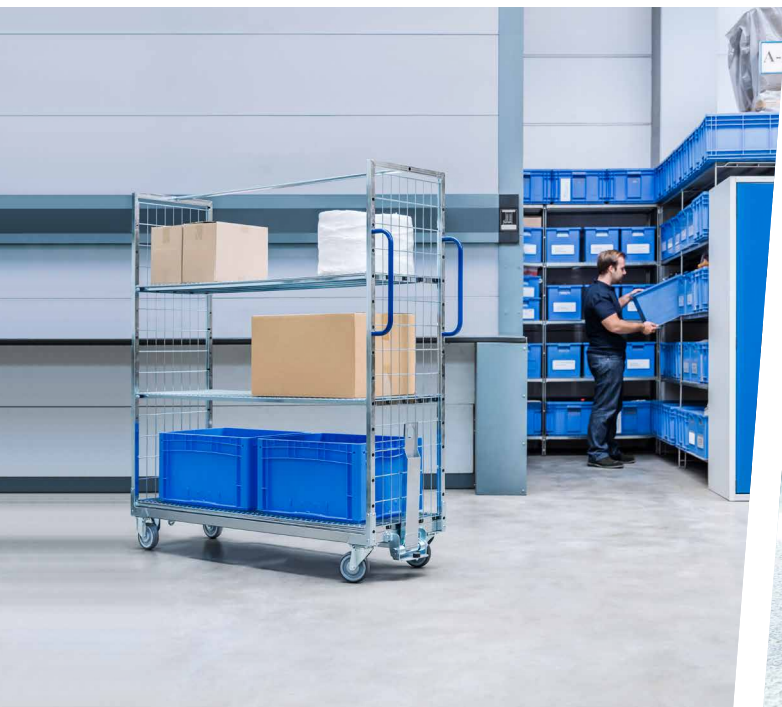
CREATIVE CENTER
wanzl

Magatartáskódex

TARTALOM	3
ELŐSZÓ	5
01 Mely mércék alapján cselekszünk	6
02 Trösztellenes jogszabályok, üzleti partnerek és verseny	7
03 Ajándékok, vendéglátás és társadalmi elkötelezettség	8
04 Fenntarthatóság, környezetvédelem és vállalati tulajdon	9
05 Munkatársak	10
06 Külkereskedelem és a pénzmosás megelőzése	11
07 Tájékoztatási kötelezettség, kommunikáció és adatvédelem	11
08 Bejelentések fogadása és kapcsolódó információk	12

wanzl

LÁTOGASSON EL
HOZZÁNK ITT:
www.wanzl.com



Előszó

Kedves kollégák!

A Wanzl a kiskereskedelem (Retail), az anyagmozgatás (Material Handling), a repülőtéri kiszolgálás (Airport), a beléptető rendszerek (Access Solutions) és a hotel szervíz üzletágaival ma globális vezető szerepet tölt be. Folyamatos és innovatív újdonságaival, fejlesztéseivel meghatározó mércét állít fel világszinten.

Fenntartható sikerünk alapja az 1947-es alapítás óta képviselt vállalati értékeink: a dinamizmus a megbízhatóság és a fejlődés. Sikeres és értékorientált családi vállalkozásként nagy elvárásokat támasztunk saját magunkkal szemben.

A munkatársakkal, ügyfelekkel, üzleti partnerekkel, a környezettel és társadalommal szembeni felelősség a Wanzlnál olyan alkalmazott filozófia, amely elválaszthatatlanul összefonódott a vállalati identitással. Ez a megbízhatóság az egyik fő oka annak, hogy a Wanzl már évtizedek óta világszinten piacvezetővé, valamint a világ minden pontján tevékenykedő ügyfelek és üzletfelek partnerévé tudott válni.

Azáltal, hogy csatlakoztunk az ENSZ Globális Megállapodásához, és hogy elismerjük és támogatjuk annak emberi jogokkal, munkaügyi normákkal, környezetvédelemmel és korrupció-ellenességgel kapcsolatos alapelveit, hosszú távon megerősítjük ezt a törekvést.

Az alábbi Magatartáskódex célja, hogy segítsen Önnek még jobban tájékozódni az elmúlt években egyre összetettebb üzleti környezetben. A jelen Magatartáskódex a Wanzl vállalatcsoport minden telephelyére és társaságára vonatkozik Németországban és külföldön is. Tartalmazza alapelveinket, és meghatározza azt a keretrendszert, amelyen belül továbbra is sikeresen kívánunk működni. Ezek az alapelvek professzionalizmusunk, elszámoltathatóságunk és a saját magatartásunkkal szemben támasztott magas szintű igényünk kifejeződését jelentik. A jogszabályok, a hatósági előírások, valamint a vállalat által meghatározott etikai normák és követelmények betartásával szeretnénk megelőzni, hogy esetlegesen kárt okozunk a Wanzlnak, a munkatársainknak, az ügyfeleinknek és az üzleti partnereinknek (megfelelőség).

Az Ön segítségével a Wanzl fenntartja kitűnő hírnevét, és a jövőben is el tudja nyerni a vevők, az üzleti partnerek és annak közösségnek a tiszteletét, amelyben él és dolgozik.

Kérjük, figyelmesen olvassa el az alábbi Magatartáskódexet, és aláírásával igazolja is ezt. Kérjük, ne becsülje alá a Magatartáskódex jelentőségét az Ön mindennapi munkája szempontjából. Az abban érintett témákkal kapcsolatos kérdéseivel forduljon bizalommal a megfelelőségi megbízotthoz. Arra kérjük Önöket, hogy töltsék meg élettel a Magatartáskódex előírásait.

Az ügyvezetés

01 Mely mércék alapján cselekszünk

■ A hatályos jogszabályok betartása a tevékenységünk meghatározó alapelve.

A Wanzl vállalatcsoport (a továbbiakban: „Wanzl”) minden munkatársa (a továbbiakban: „Munkavállalók”) és törvényes képviselői kötelesek betartani azon országok törvényi előírásait, amelyekben dolgoznak. Jelen magatartáskódex a világ minden táján érvényes és a konszern egészére vonatkozik. Amennyiben a nemzeti törvények korlátozóbb szabályozásokat tartalmaznak, mint a Wanzl belső szabályzata, akkor a nemzeti jog az irányadó. A külföldi leányvállalatok kiegészíthetik az ország-specifikus irányelveket, amennyiben azok megfelelnek a jelen Magatartási kódexnek.

A törvénytértéseket minden körülmények között el kell kerülni, akkor is, ha ezzel gazdasági hátrányok vagy nehézségek merülnek fel a Wanzl vagy a munkatársai számára. Szakmai köteleességszegés esetén minden alkalmazottnak - a törvény által előírt szankcióktól függetlenül - fegyelmi következményekkel kell számolnia.

A Wanzl versenymagatartását a tisztesség határozza meg. A korrupció és a trösztellenes jogszabályok megsértése számunkra nem lehet eszköz egy megbízás elnyeréséhez, és ezeket semmilyen formában sem tűrjük. A jogsértések az elkövetőkkel szemben szankciókat vonnak maguk után. Inkább lemondunk egy üzletről és a belső célok eléréséről, minthogy megszegjük a törvényt.

Az aktuálisan érvényes törvényi szabályozások mellett a Wanzl számára az ENSZ 1948. december 10-i közgyűlésén elfogadott 217 A (III) határozat (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata), az ETI Base Code, az ENSZ Globális Megállapodásának alapelvei, valamint az ILO alapvető munkaügyi normái képezik a felelősségteljes cselekvés minimális keretrendszerét.

Az egyes helyzetekre és körülményekre vonatkozó konkrét szabályokat és előírásokat a megfelelő konszern-irányelvek, kézikönyvek, folyamatleírások és hasonló belső dokumentumok tartalmazzák. Ezek a belső előírások nem teljeskörűek, és világszerte minden Wanzl munkatársra érvényesek és kötelező érvényűek.

Valamennyi munkavállaló kerülhet olyan helyzetbe a mindennapi munkája során, amikor erkölcsi, jogi vagy etikai kérdésekbe ütközik. Ilyen esetekben az alábbi kérdések segíthetnek a helyes döntés meghozatalában:

- Összhangban van a döntés a vállalatunk alapelveivel?
- Biztos vagyok benne, hogy a döntés jogszerű, és nem sérti a törvényi előírásokat?
- Biztos vagyok benne, hogy a döntéssel erkölcsileg, törvényesen és etikusan cselekszem – a vállalat szellemiségének és a személyes mércémnek megfelelően?
- Hogyan érezném magam, ha másnap nyilvános, elmarasztaló beszámoló születne a döntésemről?

Ha a kérdések megválaszolása után sem biztos benne, hogyan kell viselkednie, forduljon feletteséhez a további teendők meghatározása érdekében.



Források

- Az ENSZ Globális Megállapodásának 1–10. alapelve
- Az ETI Base Code 1–9. alapelve
- Az ILO 87., 98., 29., 100., 105., 111., 138., 183. sz. alapvető munkaügyi normái
- A Wanzl Group korrupció-megelőzési irányelve
- A Wanzl Group adományozással kapcsolatos irányelve
- A Wanzl Group szponzorációval kapcsolatos irányelve

02 Trösztellenes jogszabályok, üzleti partnerek és verseny

■ **A trösztellenes jogszabályok megsértésének** gyanúja elkerülése érdekében minden alkalmazott számára szigorúan tilos:

- a versenytársakkal az árak, értékesítési stratégiák, árreakciók vagy hasonló információk megosztása, különösen a versenytársak hasonló viselkedésének előmozdítására,
- a versenytársakkal megállapodásokat folytatni a versenytalálomról, a beszállítókkal fenntartott üzleti kapcsolatok korlátozásáról, a közbeszerzési pályázatoknál hamis ajánlatok leadásáról vagy az ügyfelek, piacok, területek vagy termelési programok felosztásáról, illetve
- a kereskedők viszonteladói árait elfogadhatatlanul befolyásolni, vagy megkísérelni a Wanzl termékek exportját vagy importját kereskedők által korlátozni.

Az üzleti partnerekkel és ügyfelekkel kötött szerződések megkötése előtt végre kell hajtani a belső ellenőrzési és engedélyezési folyamatokat. Külső vállalatok megbízása előtt legalább a képesítést, a jó hírnevet és a hitelképességet ellenőrizni kell.

A megkötött szerződések, valamint az üzleti partner és a kedvezményezett tényleges tulajdonosainak átláthatóságát még a szerződés megkötése előtt meg kell teremteni. Amennyiben alapos a gyanúja annak, hogy az üzleti partner tisztességtelen eszközöket alkalmaz, különös tekintettel a korrupcióra, a szerződés megkötésétől el kell állni.

A Wanzl betartja a tisztességes verseny szabályait.

A Munkavállalók számára kifejezetten tiltott a verseny szempontjából érzékeny információk illegális eszközökkel történő megszerzése és nem terjeszthetnek tudatosan hamis információkat a versenytársakról.



Források

Az ENSZ Globális Megállapodásának 10. alapelve
A Wanzl Group korrupció-megelőzési irányelve

03 Ajándékok, vendéglátás és társadalmi elkötelezettség

■ A Munkavállalók sem közvetve, sem közvetlenül (pl. tanácsadók révén) nem ajánlhatnak fel, ígérhetnek, nyújthatnak vagy engedélyezhetnek semmilyen törvénytelen előnyt köztisztviselők, kormányzati vállalatok, politikai pártok és nemzetközi vagy nemzetek feletti szervezetek tisztviselői, képviselői vagy alkalmazottai (a továbbiakban „köztisztviselők”) számára az üzleti tevékenységgel kapcsolatosan. Ugyanez érvényes a magángazdaságban dolgozókkal szemben szerzett jogszerűtlen előnyökre is, amennyiben az azt a látszatot kelti, hogy az üzleti döntések befolyásolására irányul. A tisztességtelenség vagy a helytelenség bármilyen látszatát kerülni kell.

A Wanzl ajándékainál az ajándékozás szimbolikája áll az előtérben, az ajándékok anyagi értékének az ajándékozott számára másodlagosnak kell lennie. A készpénz, az ajándékutalvány és az egyéb hasonló ajándékok használata minden esetben tilos.

Egyetlen alkalmazott sem használhatja munkaköri beosztását arra, hogy személyes előnyöket kérjen, elfogadjon, szerezzen vagy ígérjen.

A fenti korlátozások alól kivételt képeznek a kis értékű szimbolikus ajándékok, valamint az üzleti ebédekre és rendezvényekre szóló meghívások, amelyek a helyi szokások és az alkalmazandó jog szerint még elfogadhatók.

Az üzleti partnerek vendéglátása során mindig gondoskodni kell az arányosságról. Tilos olyan rendezvényeket rendezni vagy azokon részt venni, amelyek a Wanzl hírnevével összeegyeztethetetlenek.

Adományokat kizárólag jótékonyági, szociális, humanitárius, kulturális és tudományos célokra biztosítunk. Politikai pártok és magánszemélyek nem lehetnek részesei az adományoknak. Marketingcélú szponzorációk és az üzleti tagságok nem számítanak adománynak. Az adományokra, szponzorációkra és tagdíjakra vonatkozó konkrét szabályokat az adományozási irányelvek és a szponzorációs irányelvek tartalmazzák.



Források

Az ENSZ Globális Megállapodásának 10. alapelve
 A Wanzl Group korrupció-megelőzési irányelve
 A Wanzl Group adományozással kapcsolatos irányelve
 A Wanzl Group szponzorációval kapcsolatos irányelve

04 Fenntarthatóság, környezetvédelem és vállalati tulajdon

■ **A fenntartható környezet- és klímavédelem, valamint az erőforrás-hatékonyság** szintén fontos vállalati célok a Wanzl számára. Mind az új termékek és szolgáltatások fejlesztésekor, mind a gyártóberendezések üzemeltetésekor ügyelni kell arra, hogy a környezetre és az éghajlatra gyakorolt káros hatások a lehető legkisebbek legyenek, és a termékek pozitívan járuljanak hozzá a környezet- és klímavédelemhez az ügyfeleinknél. Minden dolgozó felelős a természeti erőforrások kíméletes kezeléséért, és magatartása révén hozzájárul a környezet és az éghajlat védelméhez.

A Wanzl további kezdeményezéseket fog indítványozni vagy támogatni annak érdekében, hogy még nagyobb legyen a környezettudatosság és a fenntartható fejlődés iránti elkötelezettség. Példaként említhető ehhez kapcsolódóan a szén-dioxid-lábnyom csökkentése (pl. fenntartható energiák kinyerésével és energiatakarékossággal), a hulladékcsökkentés, illetve a keletkezett hulladék újrahasznosítása, valamint a vízzel mint erőforrással való felelősségteljes bánásmód.

A Vállalat tulajdonát és erőforrásait szakszerűen és kizárólag vállalati célokra szabad felhasználni, és védeni kell a veszteségtől, a lopástól és a visszaélésektől. Vállalatunk szellemi tulajdona, például a tervdokumentumok, rajzok, elemjegyzékek és kalkulációk versenyelőnyt jelentenek a Wanzl számára, ezért olyan oltalom alatt álló eszköznek számítanak, amelyeket minden külső jogosulatlan hozzáféréssel szemben meg kell védeni.



Források

Az ENSZ Globális Megállapodásának 7., 8., 9. alapelve
Munkaszerződések
Belső irányelvek

05 Munkavállalók

■ **A munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége a Wanzl számára** elsődleges fontosságú. A munkahelyi biztonság, valamint a tűz- és egészségvédelem minden üzemi folyamat szerves része, és ezeket már a tervezési folyamatok során figyelembe vesszük. (2)

Minden vezető felelős a rá bízott alkalmazottakért. Az elismerést példaértékű magatartással, teljesítménnyel, nyitottsággal és szociális kompetenciával kell megszereznie.

A vezetőknek a lehető legnagyobb mértékben saját felelősséggel és cselekvési szabadsággal kell felruházniuk a Munkavállalókat, ugyanakkor egyértelművé kell tenniük, hogy a törvények és a belső irányelvek betartása minden körülmények között és mindenkor elsődleges fontossággal bír. A vezető felelőssége azonban nem mentesíti az alkalmazottakat a saját felelősségük alól.

A magánjellegű, más gazdasági vagy egyéb tevékenységekkel való összeférhetetlenséget - ideértve a rokonokkal, illetve egyéb közeli személyekkel és szervezetekkel való összeférhetetlenséget is - mindig el kell kerülni. Az észlelt összeférhetetlenséget haladéktalanul jelenteni kell a Wanzl felé. (1)

A Munkavállaló a megfelelő vezető előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül nem adhat megbízást családtagoknak vagy közeli személyes barátoknak. (1)

Egyetlen Munkavállaló sem folytathat a Wanzl-lal versengő tevékenységet, különösen nem vállalkozói vagy alkalmazotti mellék- vagy főtevékenységet. Ez a Wanzl-lal versenytársi viszonyban álló vállalatokban való részvételre is vonatkozik.

A magán vagyonkezelés keretében azonban megengedett a legfeljebb 3%-os részvénytulajdonlás, amely nem jogosítja fel a tulajdonost az irányítás befolyásolására. A fizetés ellenében végzett melléktevékenységekről értesíteni kell az illetékes vezetőt, és ezek előzetes írásbeli hozzájáruláshoz kötöttek.

A Wanzl számára a munkavállalók képviselőivel folytatott bizalomteli és szoros együttműködés a vállalati politika meghatározó eleme és bevált sarokköve. A kölcsönös bizalom és az együttműködés alapja az őszinte és konstruktív párbeszéd, amelyet a kölcsönös tisztelet jellemez. (1) (2) (3)

Az őszinteség, a kölcsönös tisztelet, a bizalomalapú együttműködés, valamint a kommunikációban az egymást kiegészítő közeledés fontos eleme a Wanzl vállalati kultúrájának. A Wanzl támogatja az esélyegyenlőséget és a vállalatban belül nem tűri a nem, a kor, a bőrszín, az etnikai hovatartozás, a szexuális identitás, a fogyatékosság, a vallási meggyőződés vagy a világnézet miatti megkülönböztetést. (1) (2) (3)

A Wanzl tiszteletben tartja az emberi jogokat az ENSZ 1948. december 10-i közgyűlésén elfogadott 217 A (III) határozatnak (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata) megfelelően, és elősegíti annak betartását. A Wanzl a kényszer- és gyermekmunka valamennyi formáját - a beszállítóinál is - szigorúan elutasítja. A bérezése és az egyéb juttatások tisztességesek, és megfelelnek a vonatkozó jogi, egyéni és kollektív munkajogi alapkövetelményeknek, különösen a bérminimumra, a munkaidő korlátozására és a munkavédelmi szabályozásokra vonatkozóan. (1) (2) (3)

Termékeink és szolgáltatásaink piaci sikere elválaszthatatlanul összekapcsolódik azok minőségével. Ez az igény magas követelményeket támaszt minden Munkavállalóval szemben a kreativitás, a szakértelem és a gondosság tekintetében, és megmutatja az ügyfeleknek és harmadik feleknek, hogy milyen mércé szerint végezzük a tevékenységünket.

A minőséget a termékeink és szolgáltatásaink folyamatos fejlesztésének dinamikus folyamataként értelmezzük.

Források

- (1) Az ENSZ Globális Megállapodásának 1., 2., 3., 4., 5., 6. alapelve
- (2) Az ETI Base Code 1-9. alapelve
- (3) Az ILO 29., 87., 98., 100., 105., 111., 138., 182. sz. alapvető munkaügyi normái



06 Külkereskedelem és a pénzmosás megelőzése

■ **Az áruk, szolgáltatások vagy technológiák importálásával és exportálásával foglalkozó minden munkatárs köteles** betartani az idevágó gazdasági szankciókra, exportkontrollra és importra vonatkozó törvényeket és rendeleteket.

A Wanzl nem vesz részt pénzmosási tevékenységekben. A jelen Magatartási kódex előírásainak megfelelően minden munkavállaló köteles bejelenteni a szokatlan pénzügyi tranzakciókat, a készpénzes tranzakciókat is beleértve.

Források

Az ENSZ Globális Megállapodásának 10. alapelve



07 Tájékoztatási kötelezettség, kommunikáció és adatvédelem

■ **A Wanzl nagy hangsúlyt fektet a munkatársakkal, ügyfelekkel, üzleti partnerekkel és állami intézményekkel folytatott kommunikációra, valamint** a vállalat üzleti folyamataival kapcsolatos őszinte és a valósághű tájékoztatásra. Minden Munkavállalónak biztosítania kell, hogy a Wanzl jelentései, nyilvántartásai és egyéb dokumentumai megfeleljenek az alkalmazandó jogi szabályoknak és szabványoknak, és ezért mindig teljesek és helyesek, valamint időszerűek és rendszerkompatibilisek legyenek. Be kell tartani az általánosan elfogadott számviteli alapelveket.

A díjak, illetékek, adók, hozzájárulások stb. kivetését megalapozó bevallásokat a legjobb tudásunk és meggyőződésünk szerint helyesen és teljes körűen kell megtenni. A megfelelő hatóságoknál ennek következtében esedékes kifizetéseket teljes mértékben és időben kell teljesíteni.

A Wanzl belső bizalmas vagy védett információira, valamint üzemi és üzleti titkaira titoktartási kötelezettség vonatkozik. A beszállítók, ügyfelek, alkalmazottak, tanácsadók és egyéb harmadik felek nem publikus információit szintén védeni kell a jogi és szerződéses követelményeknek megfelelően. Ugyanez vonatkozik a velük kapcsolatos információkra is. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után is fennáll. A személyes adatokat csak akkor szabad összegyűjteni, feldolgozni vagy felhasználni, ha az törvényes célokra szükséges.

Minden munkavállalónak tisztában kell lennie azzal, hogy a magánszférában is a vállalat részeként és képviselőjeként tekinthetnek rá, és ezért a nyilvánosság előtt, különösen a média felé tanúsított viselkedésével és megjelenésével meg kell őriznie a Wanzl imázsát és jó hírnevét.



Források

Belső szervezeti irányelvek

08 Bejelentések fogadása és kapcsolódó információk

■ A Wanzl jelentési rendszere

Minden munkatársunkat és üzleti partnerünket arra kérjük, hogy telefonon vagy levélben jelentse a Wanzl Magatartási kódexének megsértését az elektronikus jelentési portálunkon keresztül. E célból a Wanzl-csoport független ombudsmanokat (közvetítőket) nevezett ki a BDO könyvvizsgálónál.

Az ombudsmanok kilétéről és a velük való kapcsolatfelvétel módjáról az interneten tájékozódhat:
https://www.wanzl.com/hu_HU/wanzl-inside/megfelelosseg.

Alternatívaként a bejelentők természetesen közvetlenül a felettesüknek, a humánerőforrás-osztálynak vagy a megfelelőségi tisztviselőnek is tehetnek bejelentést.

A jelentés benyújtható névvel vagy névtelenül. Minden bejelentést a jogszabályoknak megfelelően bizalmasan kezelünk. A bejelentőket nem érheti indokolatlan hátrány az általuk közölt információik miatt.

■ Kapcsolódó kérdések a megfelelőségről a Wanzlnál

Ha kérdése van a jelen Magatartáskódexszel kapcsolatban, vagy egy adott esetben bizonytalan a helyes magatartást illetően, kérjük, vegye fel velünk a kapcsolatot a következő elérhetőségen:

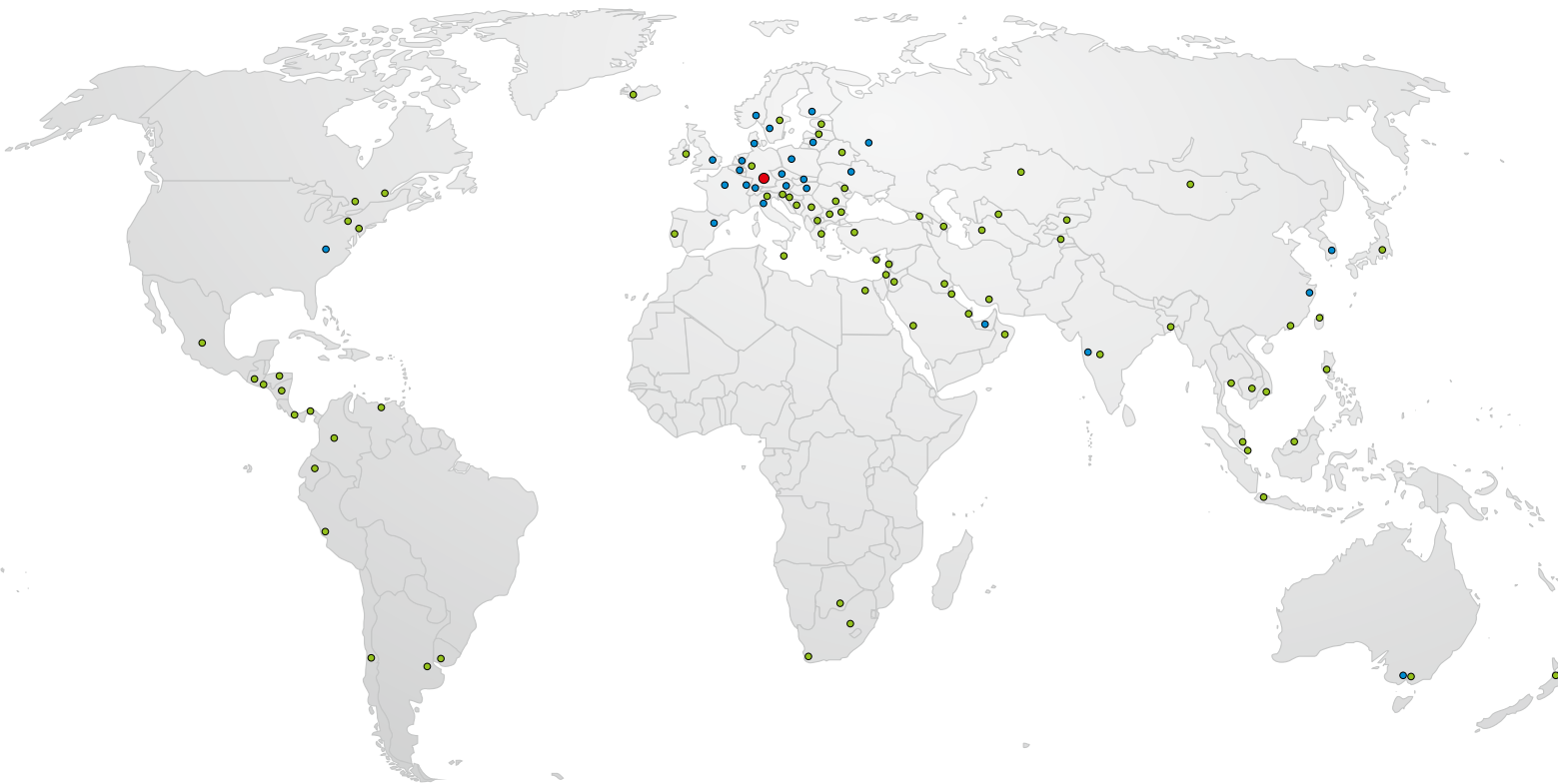
Michael Glogger, megfelelőségi biztos

Wanzl GmbH & Co. Holding KG
Rudolf-Wanzl-Str. 4
89340 Leipheim
Németország

compliance@wanzl.com
+49 8221 / 729-6777

Ezt a Magatartáskódexet legalább évente felülvizsgáljuk és szükség esetén frissítjük.





Wanzl világszerte

- Központi anyavállalat
- Fiókvállalatok
- Képviseletek



YouTube



NÉMETORSZÁG

Wanzl GmbH & Co. KGaA

Rudolf-Wanzl-Straße 4

89340 Leipheim

Phone +49 (0) 82 21 / 729-0

info@wanzl.com

www.wanzl.com