

MAGATARTÁSI KÓDEXE

CODE OF CONDUCT



A vállalatvezetés előszava CSELEKEDJÜNK EGYÜTT FELELŐSSÉGTELJESSEN

Kedves Kollégáink!

A VAN GRAAF gazdag hagyományokkal rendelkező és globálisan aktív családi vállalkozásként jól tudja, hogy mennyire fontos az etikus cselekvés, és hogy milyen szerepet játszunk mi magunk ezen a téren a társadalomban. Ennek a felelősségnek – minden egyes nap és minden döntésünkben szeretnénk megfelelni.

Ezért is volt igen fontos számunkra, hogy erős értékrendünkre alapozva Magatartási Kódexet hozunk létre, amely aztán minden cselekedetünk kötelező alapjául szolgál. Hiszen mindannyian kerülhetünk olyan helyzetekbe a mindennapokban, amelyek erkölcsi vagy etikai kérdéseket vethetnek fel. A jelen Magatartási Kódex ezekben a pillanatokban segít majd bennünket abban, hogy helyesen cselekedjünk – mégpedig a vállalatunk és a társadalom érdekében egyaránt.

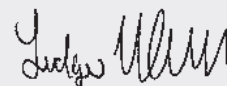
A Magatartási Kódexünk számos megállítása nagyon ismerős lesz számotokra: Meggyőződésünk, hogy ezek az alapelvek már régóta beépültek vállalatunk DNS-ébe, és mindannyiunk számára magától értetődőek. Mégis fontosnak tartottuk, hogy mindezt írásban is rögzítsük és a Magatartási Kódexben összefoglaljuk. Ezzel vállalként felvállaljuk, hogy kiállunk a társadalmi és etikai felelősségvállalásunk mellett.

Pozíciótól, szakterülettől vagy munkahelytől függetlenül ez a Magatartási Kódex a VAN GRAAF valamennyi munkatársa számára kötelező érvényű iránymutatóként szolgál.

Kérjük, olvassátok el figyelmesen a Magatartási Kódexet, és gondoljátok át alaposan a dokumentumban foglalt kijelentéseket. Ha bármilyen kérdésetek van ezzel kapcsolatban, kérjük, forduljatok bizalommal vezetőitekhez vagy a Compliance csapathoz.

Mindannyian azt szeretnénk, hogy a Magatartási Kódexet élettel töltsük meg azáltal, hogy nap mint nap a Kódex szerint cselekszünk, és kiállunk a benne lefektetett értékek mellett.

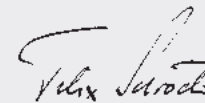
Üdvözlettel



Ludger Wonnemann



Verena Czaja



Felix Schröder



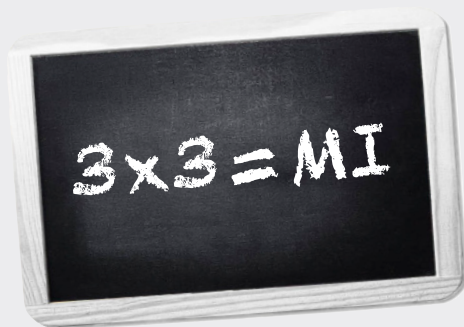
1. VÁLLALATI KULTÚRA

A VAN GRAAF alkalmazottaiként mindnyájan hozzájárulunk ahhoz a vállalati kultúrához, amelyet a tisztességes, bizalomteljes és tiszteletteljes együttműködés jellemez. Munkatársainkkal és üzleti partnereinkkel tisztességesen és tisztelettel bánunk, és nem tűrjük a zaklatást vagy a megalázó, megfélemlítő vagy ellenséges viselkedést. Emellett olyan vállalati kultúrát támogatunk, amelyben a kérések minden aggály nélkül szabadon felvethetők, anélkül, hogy félni kellene azok hátrányos következményeitől.

2. MAGATARTÁSI ALAPELVEK

3 x 3 = MI – Együttműködésünk a VAN GRAAF-nál

A sikeres együttműködés érdekében a mindennapi cselekvéseinket meghatározó közös értékeinkre alapozunk. Ezek tesznek bennünket erős közösséggé, és nyújtanak orientációt, támaszt és okot a bizakodásra a szakmai mindennapokban. A mások megbecsülése, a családias hangulat, az udvariasság, a tisztelet, a bizalom, a nyíltság és a becsületesség. Ezeknek a jellemzőknek magától értetődőeknek kell lenniük mások iránti viselkedésünkben, szakmai és magánéletünkben egyaránt. Reméljük, hogy nap mint nap a kollégáink is ezt tapasztalják a VAN GRAAF-nál végzett munkájuk során. Még akkor is, ha az együttműködés olykor nem működhet súrlódás- és konfliktusmentesen.



HIGH FIVE – A vezetés a VAN GRAAF-nál

A VAN GRAAF-nál közösen fejlesztük ki a vezetésről alkotott saját egyéni elképzeléseinket: Ez a mi HIGH FIVE-ünk. Azt szeretnénk, hogy minden vezetőnk a HIGH FIVE-ot tekintse a munkája alapjának, és így a kollégáink ezt a közös vezetésről alkotott értelmezést tapasztalják vezetőik részéről.



A jogi előírásoknak való megfelelés

Vállaljuk, hogy megfelelünk a törvényi előírásoknak. Ez a kötelezettség a fennálló irányelveknek és útmutatásoknak, valamint azoknak a kulturális köröknek az általánosan elfogadott értékrendjének való megfelelésre is vonatkozik, amelyekben tevékenykedünk. Minden munkatársunk személyesen felelős a szabályok betartásáért, és fellépésével, cselekedeteivel és viselkedésével jelentősen hozzájárul a VAN GRAAF megítéléséhez.

Esélyegyenlőség és a megkülönböztetés tilalma

A VAN GRAAF-nál mindenki egyenlő esélyekkel rendelkezik nemre, korra, vallásra, fogyatékosagra, származásra, nemzetiségre, munkavállalói szervezethez való tartozásra, politikai hovatartozásra vagy nézetekre, szexuális irányultságra, társadalmi háttérre, családi kötelességekre, családi állapotra vagy egyéb jellemzőkre és élethelyzetekre való tekintet nélkül. Szigorúan elutasítunk bármilyen megkülönböztetést.

Biztonság és egészség

A személyes biztonsági előírásoknak megfelelő magatartásunkkal támogatjuk a VAN GRAAF-ot a biztonságos munkakörülmények megteremtésére irányuló törekvésekben. Saját tevékenységünk keretében a munkavédelmi utasításnak megfelelően kell viselkednünk, és a lehetőségekhez mérten meg kell előznünk és ki kell küszöbölnünk a biztonsági kockázatokat, illetve azonnal jelentenünk kell azokat. Ez egyaránt szolgálja a kollégák, a vásárlók és az üzleti partnerek védelmét.

A gyermekek és fiatalok védelme

A vállalati képzési tevékenységünkkel felelősséget vállalunk. Ennek során betartjuk a fiatalkorú munkavállalók átfogó védelmére vonatkozó jogi követelményeket. Következésképpen betartjuk a gyermekmunka tilalmát.

Összeférhetetlenségek

Minden kollégánktól elvárjuk, hogy lojális legyen a VAN GRAAF-hoz. Minden kollégánknak kerülnie kell az olyan helyzeteket, amelyekben személyes vagy pénzügyi érdekei ütköznek a VAN GRAAF érdekeivel. Különösen tilos részesedést szerezni a versenytársak, a beszállítók vagy a vásárlók vállalkozásaiban, illetve a magánéletünkben üzleti kapcsolatot létesíteni velük. Ilyen összeférhetetlenség akkor áll fenn, ha a részesedés jellege és mértéke bármilyen módon alkalmas arra, hogy befolyásolja a VAN GRAAF-nál végzett tevékenységünk körében végzett feladataink ellátását. Szigorúan tilos a magánéletünk terén a VAN GRAAF-fal fennálló vagy kialakulóban lévő üzleti kapcsolat alapján szakipari, vagy egyéb kereskedelmi szolgáltatások során élvezett előnyök elfogadása.

A megvesztegetés és a korrupció elleni küzdelem

Nem toleráljuk a megvesztegetés vagy a tiltott befolyásszerzés semmilyen formáját. Ez azt jelenti, hogy sem közvetlenül, sem harmadik személyeken keresztül nem megengedett a kenőpénz vagy jogosulatlan visszatérítések felajánlása, fizetése vagy elfogadása. Tilos továbbá „kenőpénzt” (úgynevezett facilitation payment-et, illetve közvetítői díjazást) fizetni, vagy másoknak megengedni, hogy a VAN GRAAF nevében kenőpénzt fizessenek. Mielőtt ajándékot vagy meghívást adunk vagy fogadunk el, meg kell győződnünk arról, hogy annak értéke a VAN GRAAF belső szabályzatainak és normáinak megfelelő tartományba esik, és nem tekinthető üzleti döntések szabályellenes befolyásolásának. Különösen állami szervezetek kormányzati képviselőivel való kapcsolattartás során kell ügyelni arra, hogy még a befolyásolás gyanúja se merülhessen fel. Köztisztviselők és köztisztviselők számára tilos bármilyen ajándékot adni.

A pénzmosás megelőzése

A VAN GRAAF eleget tesz a pénzmosás megelőzésére vonatkozó jogi kötelezettségeinek, és nem vesz részt pénzmosási tevékenységekben. Munkatársainkat kérjük, hogy minden olyan szokatlan pénzügyi tranzakciót, különösen a készpénzzel kapcsolatosakat, amelyek a pénzmosás gyanúját kelthetnék, kétség esetén ellenőriztessék a pénzügyi vagy a compliance osztályunkkal.

A vállalati tulajdon védelme

A VAN GRAAF tulajdonát és erőforrásait megfelelően, takarékosan és körültekintően használjuk fel, és védjük az elvesztéstől, a lopástól vagy a visszaéléstől. A vállalatunk szellemi tulajdonát védelemre érdemesnek tekintjük, ezért védjük a harmadik felek jogosulatlan hozzáférése ellen. A vállalat tárgyi és immateriális tulajdonát kizárólag vállalati célokra használjuk fel, és nem használjuk azokat fel személyes célokra, kivéve, ha ez kifejezetten engedélyezésre került.

Adatvédelem

Olyan technikai eszközöket és szervezeti intézkedéseket alkalmazunk, amelyek megfelelőek és hatékonyak a személyes adatok jogosulatlan vagy jogellenes felhasználásával, elvesztésével, megsértésével vagy megsemmisülésével szembeni védelme érdekében. Az adatok begyűjtése és feldolgozása során kötelesek vagyunk betartani az összes jogi követelményt és a belső szabályzatokat. Ezért biztosítjuk, hogy a személyes adatok begyűjtése csak jogos érdek alapján történjen, és azokat kizárólag az előírányzott célra és csak addig használjuk fel, amíg szükség van rájuk. Személyes adatokat csak akkor adunk át harmadik félnek, ha erről szerződéses megállapodás született, ha az érintett személyek/felek beleegyezésüket adták, illetve, ha erre jogszabály alapján kötelesek vagy jogosultak vagyunk. Bizalmas információkat csak azoknak a személyeknek adunk át, akiknek azokba való betekintése szükséges (az ún. „need to know” elv alapján), és nem sértjük meg a kollégáink magánéletét.

Ha bármilyen kérdésünk van az adatvédelemmel kapcsolatban, bármikor a külső adatvédelmi megbízottunkhoz fordulhatunk a datenschutz@peek-und-cloppenburg.de címen.

A nyilvánosság számára adott információk

A média és a sajtó képviselőinek minden megkeresését azonnal továbbítjuk az illetékes sajtóirodánkhoz. A nyilvánosan hozzáférhető médiában, például a sajtóban vagy az interneten megjelenő, nem a sajtóirodánk által közzétett egyéni véleménynyilvánításokat mindig személyes álláspontként jelöljük meg, és nem állítunk fel sem közvetlen, sem közvetett kapcsolatot a VAN GRAAF-fal. Különösképpen nem teszünk nyilvános kijelentéseket a vállalat belső ügyeiről vagy más olyan tartalmakról, amelyek negatív hatással lehetnek a VAN GRAAF megítélésére. Ez különösen a közösségi média használatára vonatkozik. A VAN GRAAF részéről hivatalos nyilatkozatokat csak olyan személyek tehetnek, akik erre felhatalmazással rendelkeznek.

3. TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Nemzetközi tevékenységet folytató kiskereskedelmi vállalatként tudatában vagyunk a munkakörülményekkel kapcsolatos felelősségünknek. Megfelelő intézkedésekkel olyan szociális munkakörnyezetet teremtünk, amely megfelel a jogi, társadalmi és etikai normáknak. Továbbá csatlakoztunk az amfori BSCI-hez, amely egy olyan üzleti kezdeményezés, amely a globális ellátási láncban a munkakörülmények javítását tűzte ki célul. Az amfori BSCI résztvevőjeként partnereinkkel és beszállítóinkkal együtt elköteleztük magunkat, hogy a társadalmilag felelős termelési lánc értelmében betartjuk az amfori BSCI Kódexet, és aktívan támogatjuk annak végrehajtását.

Környezetvédelem és fenntarthatóság

Védjük a környezetet, és társadalmilag, ökológiailag és gazdaságilag fenntartható módon járunk el. Ez azt jelenti, hogy tudatosan használjuk fel az erőforrásokat, és a lehető legjobban kihasználjuk a technika jelenlegi állását, hogy környezetbarát és energiahatékony módon gazdálkodjunk. Feladataink ellátása során a fenntartható gazdálkodás jegyében tett megelőző és enyhítő intézkedésekkel, valamint a természeti erőforrások körültekintő felhasználásával minden kollégánk köteles a káros környezeti hatások kialakulásának megelőzésére. Minden ezzel kapcsolatos jogi és hatósági követelményt szigorúan be kell tartani.

Az egyesülési jog és a kollektív tárgyalásokhoz való jog

Tiszteletben kell tartani a munkavállalók azon jogát, hogy a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme céljából szabadon választott egyesületeket vagy szervezeteket hozzanak létre, azokhoz csatlakozzanak vagy azokból kilépjenek, illetve azok érdekében tevékenykedjenek. A munkaviszony gyakorlását ez a tevékenység azonban nem sértheti. Abban az esetben, ha a nemzeti normák korlátozzák az egyesülési jogot és a kollektív tárgyalásokhoz fűződő jogot, mi vállalatként a munkavállalóink (egyénilag vagy csoportosan) rendelkezésére állunk párbeszéd folytatására.

4. MAGATARTÁS A SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSE ESETÉN

A jogi követelmények, irányelvek és egyéb előírások megsértése hatalmas gazdasági károkat, büntetőjogi kockázatokat és pénzbírságokat vonhat maga után a vállalat és az érintett személyek számára, valamint a vállalat imázsának és hírnevének sérülését is eredményezheti. Ha mégis sor került a szabályok megsértésére, fontos, hogy azonnal reagáljunk, hogy elhárítsuk vagy legalábbis csökkentsük a lehetséges károkat minden érintett fél számára. Ha szabálysértést követünk el vagy észlelünk, vagy ha okunk van feltételezni, hogy szabálysértés történt, nem habozunk ezt azonnal jelenteni.

5. SEGÍTSÉG, KAPCSOLATFELVÉTEL ÉS A BEJELENTÉSI RENDSZER

A magatartási elvekkel kapcsolatos kérdések és bizonytalanságok esetén elsőként a vezetőnkhez fordulunk. Emellett a munkavállalói érdekképviselőhöz is fordulhatunk. Akkor is ezekhez a helyekhez fordulhatunk, ha a jelen Magatartási Kódex esetleges megsértését vagy a szabályok súlyos megszegését tapasztaljuk a környezetünkben. Ezen túlmenően, a „Integrity Line” formájában belső bejelentési rendszer (az ún. whistleblower-rendszer) is rendelkezésre áll. Ebben a rendszerben a jogsértéseket nevünk megadásával vagy névtelenül is bejelenthetjük.

A bejelentési rendszer minden olyan alkalmazott, üzleti partner és harmadik fél előtt nyitva áll, aki a vállalatra és alkalmazottaira kockázatot jelentő szabálysértést kíván bejelenteni. A belső bejelentést feldolgozó ügyintézők az eljárás lezárásáig végig kísérik a bejelentés feldolgozását és megbízható kapcsolattartóként folyamatosan rendelkezésre állnak. Ennek során a vállalatunk a lehető legmagasabb szintű titoktartást biztosítja. Emellett a bejelentési rendszerünk körében – mind a bejelentőkkel, mind a bejelentés által érintett alkalmazottakkal való bánásmód során nagy súlyt helyezünk a tisztességességre és a méltányosságra. Ennek során mindvégig betartjuk az arányosság elvét, és minden egyes esetben megvizsgáljuk, hogy milyen következmények lennének a megfelelőek, szükségesek és méltányosak.

A szabálysértésekkel kapcsolatos bejelentéseket a <https://vangraaf.integrityline.org> címre lehet elküldeni.

A magatartási alapelvekkel, a jelen Magatartási Kódexszel vagy a compliance területtel kapcsolatos egyéb kérdésekkel kapcsolatban bizalmasan a compliance@peek-und-cloppenburg.de