



a helyes döntés

BRUNSWICK
MAGATARTÁSI KÓDEX

Mindannyian helyesen kívánunk dönteni, és folyamatos sikerünk kulcsa a kifejezett elkötelezettség mellett, hogy segítsük ebben egymást. Ez a könyv a Brunswick alkalmazottak útmutatója a helyes munkahelyi döntéshozatalhoz. Irányt ad és olyan példákat mutat be, amelyek hozzásegítik a helyzet legjobb megítéléséhez.

A Brunswick elkötelezett dolgozói és termékei minősége mellett. Nap mint nap keményen dolgozunk, hogy fenntartsuk ügyfeleink bizalmát, valamint a becsületesség és nyíltság légkörét, miközben nem feledkezünk meg részvényeseink, ügyfeleink, partnereink, közösségeink és egymás iránt érzett felelősségünkről.

tartalomjegyzék

Egy etikus vállalat.....	2
Üzleti versenyt korlátozó lépések tilalma.....	4
Pénzügyi nyilvántartás és ellenőrzés.....	6
Csalás	8
Bennfentes információ	10
vállalati tulajdonjogú információk	12
A sajtó és a pénzügyi közösség	14
Elektronikus kommunikáció	16
Alkalmazási esélyegyenlőség	18
Zaklatásmentes munkahely	20
Munka-, egészség- és környezetvédelem.....	22
Termékbiztonság.....	24
Tudatmódosító szerektől mentes munkahely.....	26
Érdekelletétek	28
Ajándék és megvesztegetés.....	30
Politikai tevékenység	32
Jelentési eljárások	34
Az útmutatóról általában.....	36
Aláírási ív.....	37

egy etikus *vállalat*

A Brunswick számos egyén, szervezet és közösség életére van hatással. *A helyes döntés:*
A Brunswick magatartási kódex (a Kódex) irányadóként szolgál a helyes döntések meghozatalában minden dolgozónk számára.

A Kódex egyes részei a vállalat egyének, szervezetek és közösségek felé vállalt kötelezettségeit és magatartási normáit ismertetik. Ezekben az ügyekben a Kódex segíti Önt a helyes döntés meghozatalában, amikor a vállalatot mások előtt képviseli, illetve a vállalattal és munkatársaival való együttműködés során. A Kódex más részei azokat a normákat ismertetik, melyekhez Önnek tartania kell magát a vállalatnál való foglalkoztatás részeként.

Mindezek az etikai megfontolások szorosan kapcsolódnak a gyakorlathoz. Amikor a vállalatot képviseli, közvetlenül személyesen, vagy közvetve munkáján keresztül, elkötelezettségének szükségszerű része a helyes döntés meghozatala, biztosítva az etikus cselekvést, minden esetben.

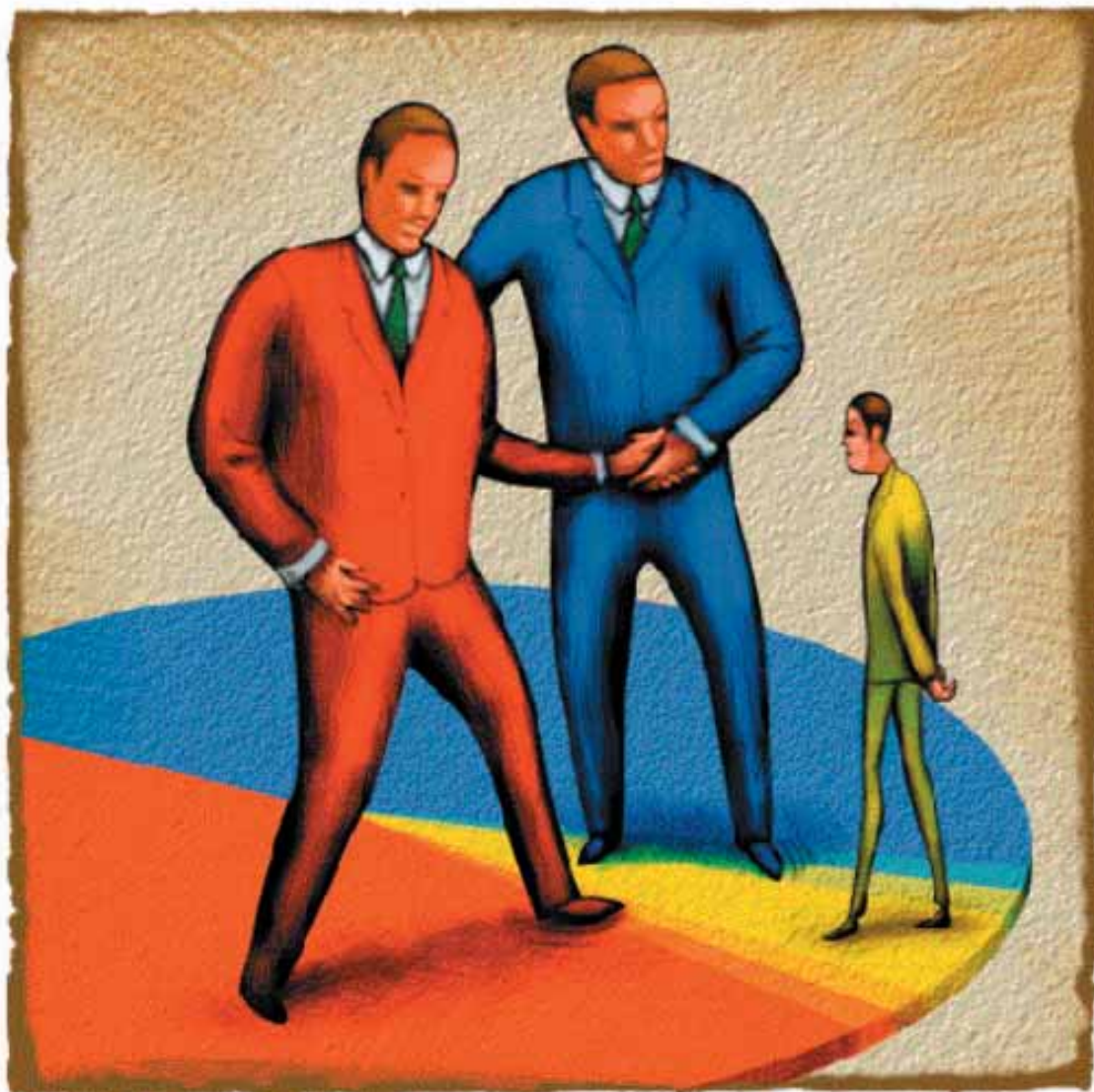
A Brunswick Etikai Iroda

Hogy segítsük a munkatársakat ezen Útmutató elveinek mindennapi gyakorlatban való alkalmazásában, a vállalat létrehozta a Brunswick etikai hivatalát, és minden fontosabb létesítményben etikai tanácsadókat nevezett ki. Az Etikai Iroda az alábbiakért felelős:

- A Kódex ismertetése minden alkalmazottal,
- Az etikai irányelvek egységes megértetése,
- A Kódex betartásának ellenőrzése,
- Tanácsadás etikai kérdésekben,
- Jelentési eljárások rendelkezésre állásának biztosítása, harmadik fél által üzemeltetett segélyvonalon keresztül vagy közvetlenül az etikai hivatalnak, illetve a helyi etikai tanácsadók vagy a jogtanácsosi hivatal és az etikai vezérigazgató közvetítésével,
- A lehetséges szabálysértések bejelentéseinek kezelése, megfelelő kivizsgálása és megoldása,
- Az érdekellentétekkel kapcsolatos éves jelentések figyelemmel kísérése,
- A folyamatos képzés biztosítása,
- Módosítások javaslása a Kódexhez a hatékonyság javítása és a jövőbeli szabálysértések megelőzése érdekében.
- Etikai irányelvek és eljárások kifejlesztése,
- Megfelelő etikai tanácsadók kiválasztása és kiképzése, a vállalat minden fontosabb létesítménye számára,
- Potenciális pénzügyi kockázatok továbbküldése a belső számviteli ellenőrzésnek kivizsgálás céljából, és
- Rendszeres jelentés küldése a felső vezetésnek és a Brunswick igazgatótanácsnak.

antitröszt

A VERSENY A LEGJOBBAT HOZZA
KI A VÁLLALATBÓL



A Brunswick elkötelezett az igazságos, becsületes és felelősségteljes üzleti viselkedés mellett. Versenyképességünk kiváló termékeinknek, szolgáltatásainknak és alkalmazottainknak köszönhető. A vállalat soha nem használhat a piaci versenyben tisztességtelen eszközöket, hogy más vállalatoknak kárt okozzon, kiszorítsa azokat a piacról, illetve megakadályozza azok piaci megjelenését.

A verseny értékes, mert kihozza a legjobbakat egyénből, vállalatból vagy iparágból egyaránt. A nyílt piacok és az egészséges verseny mindenki elsődleges érdeke. Ezért a vállalat elkötelezett a vonatkozó versenytörvények betartása mellett mindenhol, ahol üzleti tevékenységet folytat.

Az üzleti verseny korlátozását tiltó törvények rendkívül bonyolultak, és az esetlegesen illegális üzleti magatartások széles tartományára vonatkoznak. Általában az üzleti verseny korlátozását tiltó törvények kizárják a versenytársakkal való egyezményeket vagy az információk megosztását az alábbiakra vonatkozóan:

- Árak (beleértve a fizetési határidőket és a kedvezményeket is),
- Termékek és szolgáltatások,
- Üzleti eljárások,
- Területekre vonatkozó információk,
- Terjesztési csatornák,
- Ügyféllisták.

Alapszabály, hogy soha ne beszéljen árakról, termékekről és szolgáltatásokról, üzleti eljárásokról, működési területekről, terjesztési csatornákról vagy ügyfelekről egy versenytárs képviselőjével. Mindig különös gonddal járjon el a versenytársakkal való tárgyalások során, vagy a felügyeleti ügynökségek és külső fél által megbízott ügyvédek kérdéseinek megválaszolásakor. Mivel a trösztellenes törvény rendkívül összetett, mindig forduljon részlege jogi osztályához vagy a vállalati jogi részleghez, mielőtt kapcsolatba lépne versenytársaink képviselőjével, a felügyeleti szervekkel vagy külső fél által megbízott ügyvédekkel.

A trösztellenes törvény megszegése lehet például a következő néhány eset...

- *Egy nemrég indult kisebb cég növekvő piaci részesedést szerez innovatív stratégiája és alacsonyabb árai révén. A kis cég két versenytársa egymással összejátszva rövid időre csökkenti árait, hogy ellehetetlenítse az új versenytárs működését.*
- *Két, egymással versenyhelyzetben lévő cég megegyezik abban, hogy milyen árakat kínálnak az ügyfeleknek, vagy milyen díjat fizetnek a szállítónak.*
- *Egy hétköznapi telefonbeszélgetésben két vállalat értékesítési ügynökei megegyeznek, hogy nem lépnek egymás piaci területére: „Mindenki maradjon a saját területén.”*

pénzügyi *feljegyzések* és ellenőrzés

VÉDJE A VÁLLALAT PÉNZÜGYI
STABILITÁSÁT
ÉS JÓ HÍRNEVÉT



A vállalat elkötelezett amellett, hogy becsületesen és felelősségteljesen jár el, pénzügyi és könyvelési kötelezettségeinek teljes mértékben eleget tesz, és megfelelő ellenőrzési rendszert vezet be. Ettől függ a vállalat jó hírneve és pénzügyi stabilitása.

A vállalat pénzügyi nyilvántartása teljes és pontos kell legyen, tehát teljes mértékben tükröznie kell a vállalat tevékenységeit és tranzakcióit (pl. értékesítések, beszerzések, követelések stb.). Ezen nyilvántartásokból származtatott információt megküldik a vállalat részvényeseinek, illetve kormányügynökségeknek is, következésképpen a nyilvántartás meg kell feleljen általánosan elfogadott könyvviteli elveknek, illetve minden vonatkozó törvénynek és rendeletnek.

Ezenfelül, bizalmas természetük miatt, a pénzügyi kimutatásokra és információkra a következő szabályok érvényesek:

- A vállalaton kívül csak megfelelő engedéllyel és a vállalat érdekeinek figyelembe vételével hozhatók nyilvánosságra.
- Megfelelő belső védelmet kell biztosítani számukra, beleértve a vállalati eszközök biztonsági házirendjét és eljárásait.

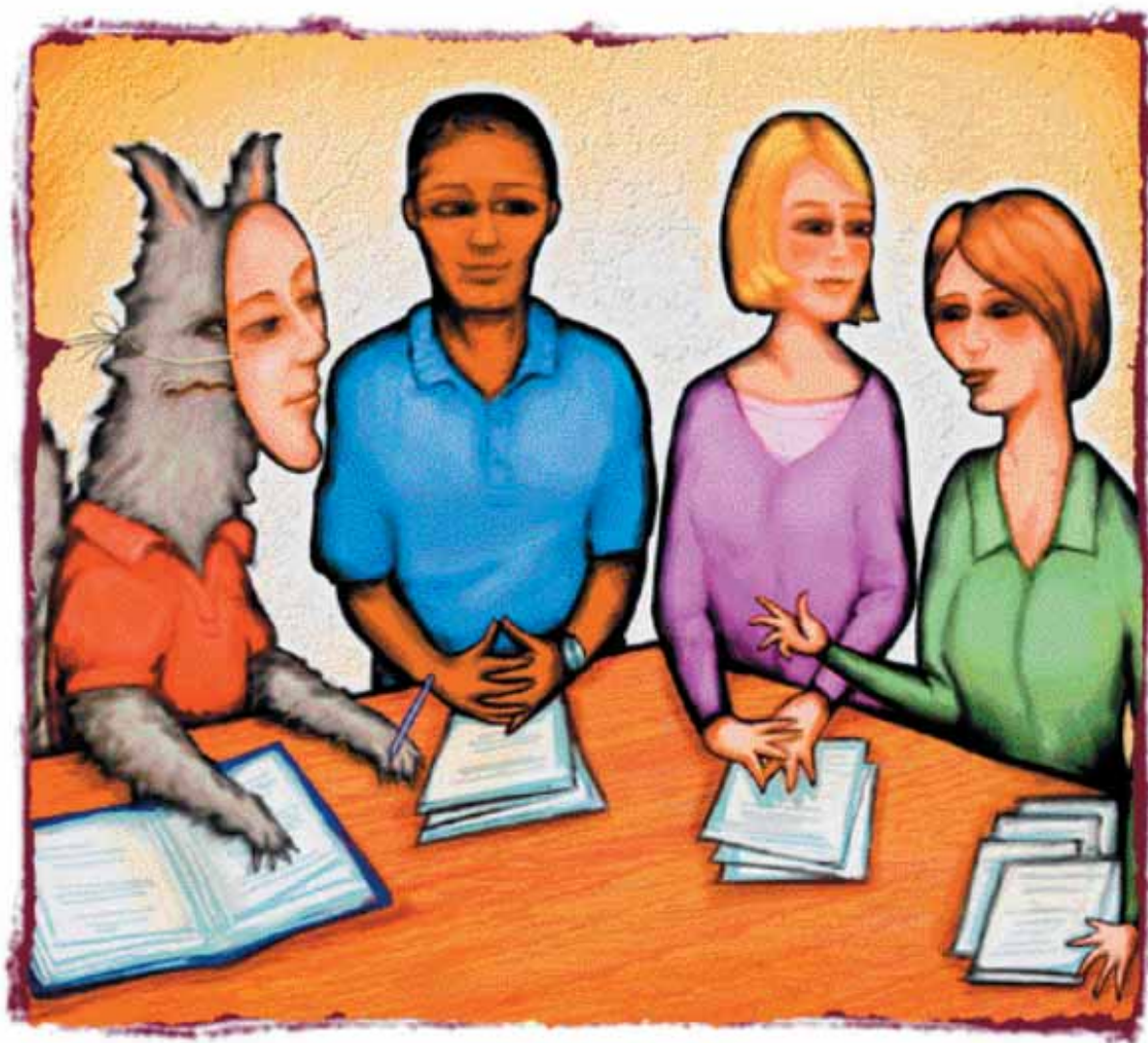
Mivel a pénzügyi kimutatások és az ellenőrzési rendszer rendkívül összetett lehet, kérdések felmerülése esetén lépjen kapcsolatba a részleg jogi osztályával, a vállalati jogi részleggel vagy az etikai ügyekkel foglalkozó irodával.

A következők a nem megfelelő pénzügyi kimutatások és a rossz ellenőrzési rendszer példái...

- *Vilmos, egy informatikai részlegen dolgozó, biztonságért felelős rendszergazda nem hoz létre jelszavas védelmet egy részleg összes számítógépén az illetéktelen hozzáférés megelőzése érdekében. Talán azt gondolja: „Minden rendben lesz így is!”*
- *Judit, aki készletezéssel foglalkozik, nem végzi el a részlegen előírt készletleltározási programot. Ezt így indokolja munkatársainak: „Nem kell megszámlolnom minden egyes cikket. Anélkül is tudom, mi van a polcokon.”*
- *Márk, egy számlázási menedzser nem vizsgálja felül minden könyvelési hónap végén a számlázási tételeket, hogy megbizonyosodjon: az értékesítések a megfelelő időszakra vannak bevezetve.*
- *A könyvelőként dolgozó Dóra nem követi a könyvelés védelmét szolgáló kötelező előírásokat, így egy külső értékesítési képviselő is elolvashatja azokat.*

csalás

A VÁLLALAT
STRATÉGIÁJA
A TISZTESSÉG



A tisztesség nem csak a „legjobb stratégia”, de vállalatunk hivatalos stratégiája is. A tisztesség azt jelenti, hogy minden kapcsolatunkban becsületesen, valós információkat megadva kommunikálunk egymással. Ugyanakkor tudjuk, hogy bárki elkövethet jóhiszemű hibát. A csalás azonban más. A csalás nyilvánvalóan nem véletlen hiba, hanem szándékos megtévesztés. Még a csalás látszatát is kerülni el: ha hibát követett el, azonnal jelentse azt feljebbvalójának.

A csalás lehet: „átverés”, „becsapás”, „lopás”, „bizalommal való visszaélés” vagy „hazugság”. A csalás nem csak etikátlan, de törvénybe is ütközik. Példák a csalásra:

- Hamis költségjelentések leadása,
- Eszközök hűtlen kezelése vagy a vállalati tulajdonnal való visszaélés,
- A tranzakciók illetéktelen kezelése vagy jelentése,
- Év végi forgalmi adatok növelése olyan hibás, vagy nem megfelelő áruk leszállításával, melyek biztosan visszaküldésre kerülnek,
- Csekkek hamisítása vagy átírása,
- A vállalati kimutatások vagy pénzügyi könyvelés nem megfelelő módosítása.

Ha a csalásra vonatkozó kérdései vannak, lépjen kapcsolatba a belső felügyeleti osztállyal vagy az etikai ügyeket vizsgáló irodával.

Gyakorlati példák csalásra...

- Dorottya a részlegvezető arra utasítja, hogy a könyvelésben módosítson egy összeget, melyről Dorottya számára nyilvánvaló, hogy nem felel meg a valóságnak, csak azért szükséges, hogy teljesüljön a negyedéves bevételi terv. Ebben az esetben mind Dorottya, mind a részlegvezető felelős a csalásért.*
- János, aki mérnökként dolgozik, számos példányban telepít egy szoftvert a vállalat számítógépeire. A szoftver azonban legálisan csak egy példányban telepíthető, mivel csak egy licenct vásároltak hozzá. Ebben az esetben a helyes lépés, ha a szoftverhez megvásárolja a megfelelő számú licenct.*
- Tina, aki biliárdasztalokat szerel össze, hibásként jelöl meg néhány alkatrészt, pedig azok nem hibásak. Ezután hazaviszi az így megjelölt alkatrészeket, és idővel eleget összegyűjt belőlük ahhoz, hogy megépítse saját biliárdasztalát.*
- Róbert, a vállalat egyik értékesítési központjában dolgozó ügyintéző, egy 3000 forintos vásárlást 2000 forint összeggel könyvel el, és 1000 forintot zsebre tesz.*
- A könyvelőként dolgozó Hugó a vállalat csekkfüzetét használja olyan csekkek megírására, melyeket saját számláján helyez letétbe.*
- Krisztina, aki értékesítési ügynökként dolgozik, egy üzleti úton ingyenes reptéri busszal utazik a hotelből a repülőtérre. Költségkimutatásában azonban erre az útra 4000 forintos taxiköltséget számol el.*

belsőinformációk

MINDENBEN ETIKUSAN
ÉS TÖRVÉNYESEN
KELL ELJÁRNUNK



A vállalat elkötelezte magát amellelt, hogy mindig igazságosan és tisztességesen kezelje a befektetők érdeklődésére számot tartó információkat.

A bennfentes információ olyan információ, amelyet nem hoztak nyilvánosságra a nagyközönség számára, és amely befolyásolhatja beruházók részvények eladására vagy vételére vonatkozó döntéseit. A vállalat értékpapírjaival (pl. törzsrészvény, opciós jogok vagy más értékesíthető értékpapírok) vagy bármely más vállalat értékpapírjaival való bennfentes információ alapuló kereskedelem, vagy a bennfentes információ közzlése másokkal abból a célból, hogy ők kereskedhessenek ilyen értékpapírokkal, nemcsak tisztességtelen és becstelen, hanem illegális is.

Ilyen bennfentes információk lehetnek például a következők:

- Pénzügyi eredmények,
- Stratégiai döntések,
- Jövőbeli akvizíciók, fúziók vagy jogfosztások,
- Nagy értékesítési vagy beszerzési szerződések elnyerésével kapcsolatos információk,
- Jelentős változások a várható bevételekben vagy az osztalékokban,
- Kulcsfontosságú vezetők, forgalmazók vagy nagy ügyfelek elvesztése,
- Részvény-visszavásárlások.

A vállalat az információt sajtóközleményekben és/vagy az United States Securities and Exchange Commission (US értékpapír és tőzsdebizottság) számára beküldött jelentésekben hozza nyilvánosságra. Ha országos hírközlő szerv lehozta a közleményt, vagy megtörtént a jelentés beküldése, az információ ekkor megjelenik a vállalat hivatalos webhelyén: www.brunswick.com.

A vállalat igazgatósági tagjai, valamint családtagjaik és a háztartásukban élők nem vásárolhatnak vagy értékesíthetnek vállalati részvényeket, ha belső információkkal rendelkeznek. Ezenfelül az információk felfedését követően az igazgatósági tagoknak, az alkalmazottaknak, valamint családtagjaiknak és a háztartásukban élőknek egy teljes munkanapot várniuk kell, mielőtt megkezdhetik a vállalat értékpapírjainak vásárlását vagy eladását. Ha ezekkel a szabályokkal kapcsolatban kérdései merülnek fel, lépjen kapcsolatba a vállalat jogi részlegével, mielőtt értékpapírokkal való kereskedésbe kezdene.

A fentiek felül a vállalat igazgatósági tagjai és alkalmazottai az ilyen belső információkat nem fedhetik fel a vállalaton kívüli felek számára, és nem adhatnak tippeket a vállalat (vagy más vállalatok) részvényeinek megvásárlására vagy eladására, ha az információkat hivatalosan még nem fedték fel.

Az USA törvényein kívül a vállalat nemzetközi üzletvitele a bennfentes információra és a részvénykereskedelemlre vonatkozóan meg kell feleljen a helyi törvényeknek és rendelkezéseknek is. Ha a vonatkozó törvényekkel kapcsolatos kérdése van, lépjen kapcsolatba a vállalat jogi osztályával vagy az etikai hivatallal.

Példák a bennfentes információkkal való visszaélésre...

□ *Ebéd közben az üzemi menedzserként dolgozó Dániel hírt kap egy potenciális akvizícióról, ami javítja a vállalat piaci részesedését és növeli a várható profitot. Miután visszatér az irodájába, felhívja brokérét és arra utasítja, hogy vásároljon többet a vállalat részvényeiből.*

□ *Egy héttel azelőtt, hogy a vállalat bejelentené a vártnál magasabb nyereséget, a könyvelési osztályon dolgozó Péter, aki már értesült a magasabb nyereségről, felhívja apját, és arra biztatja, hogy vásároljon többet a vállalat részvényeiből.*

□ *A menedzserként dolgozó Lajos megtudja, hogy a vállalat egy másik cég felvásárlására készül. Ezután részvényeket vásárol a felvásárlásra kiszemelt vállalatnál.*

saját tulajdonú *adatok*

AZ INFORMÁCIÓS ESZKÖZÖK
VÉDELME MINDENKI
FELELŐSÉGE



A vállalat elkötelezett a becsületes és felelősségteljes üzleti viselkedés mellett. Ugyanezt várjuk alkalmazottainktól is, amikor a vállalat értékes adatait kezelik.

Bizonyos információk kulcsfontosságúak a vállalat sikere szempontjából. Az ilyen információk az úgynevezett saját tulajdonú információk, mivel ezek sokkal inkább a vállalat egészének tulajdonát képezik, semmint a vállalaton belüli egyénekét vagy csoportokét. Ezért az ilyen információk kezelésének módját olyan szabályok határozzák meg, melyek a vállalat minden alkalmazottjára vonatkoznak. A vállalati információs eszközök védelme mindenki felelőssége

A vállalati alkalmazottak szigorúan bizalmasan kell kezeljék a vállalattal kapcsolatos összes információt (üzletvitel, üzemelés, termékek és stratégiák) és jogosulatlan személyeknek nem adhatnak semmilyen erre vonatkozó információt. Sok vállalati dolgozó hozzájuthat a vállalat ügyfeleire és üzleti partnereire vonatkozó információhoz és következőképpen hasonló módon kötelezett az ilyen információ is szigorúan bizalmas kezelésére.

Példák saját tulajdonú információkra:

- Írott vagy szóbeli megállapodások a vállalat és alkalmazottak, ügynökök, stratégiai partnerek és/vagy harmadik fél között,
- Szellemi tulajdon – például a vállalat tulajdonában lévő védjegyek, szabadalmak, szerzői jogok és kereskedelmititkok,
- A vállalat pénzügyi adatai (pl. számlakönyvek, bérlisták, pénzügyi kimutatások, tartozásösszegzések, szállítók listája, árakkal és költségekkel kapcsolatos információk stb.),
- Pénzügyi és egyéb üzleti információk potenciális akvizíciókkal kapcsolatban,
- Jelenlegi vagy potenciális új termékek tervrajzai,
- Ügyféllisták és megállapodások, piaci részesedési adatok, szállítói megállapodások, stratégiai tervek stb.

A saját tulajdonú adatok létfontosságúak egy vállalat sikere szempontjából, legyen az a mi vállalatunk vagy egy üzleti partnerünk, ezért védeni kell őket. Ez az információ a vállalat tulajdona, ezért az alkalmazottaknak kötelessége azt védeni és bizalmasan kezelni, hacsak nincs felhatalmazásuk annak felfedésére. Ha a saját tulajdonú adatokra vonatkozó kérdései vannak, lépjen kapcsolatba a belső felügyeleti osztállyal vagy az etikai ügyeket vizsgáló irodával.

Példák a saját tulajdonú információk megfelelő védelmére...

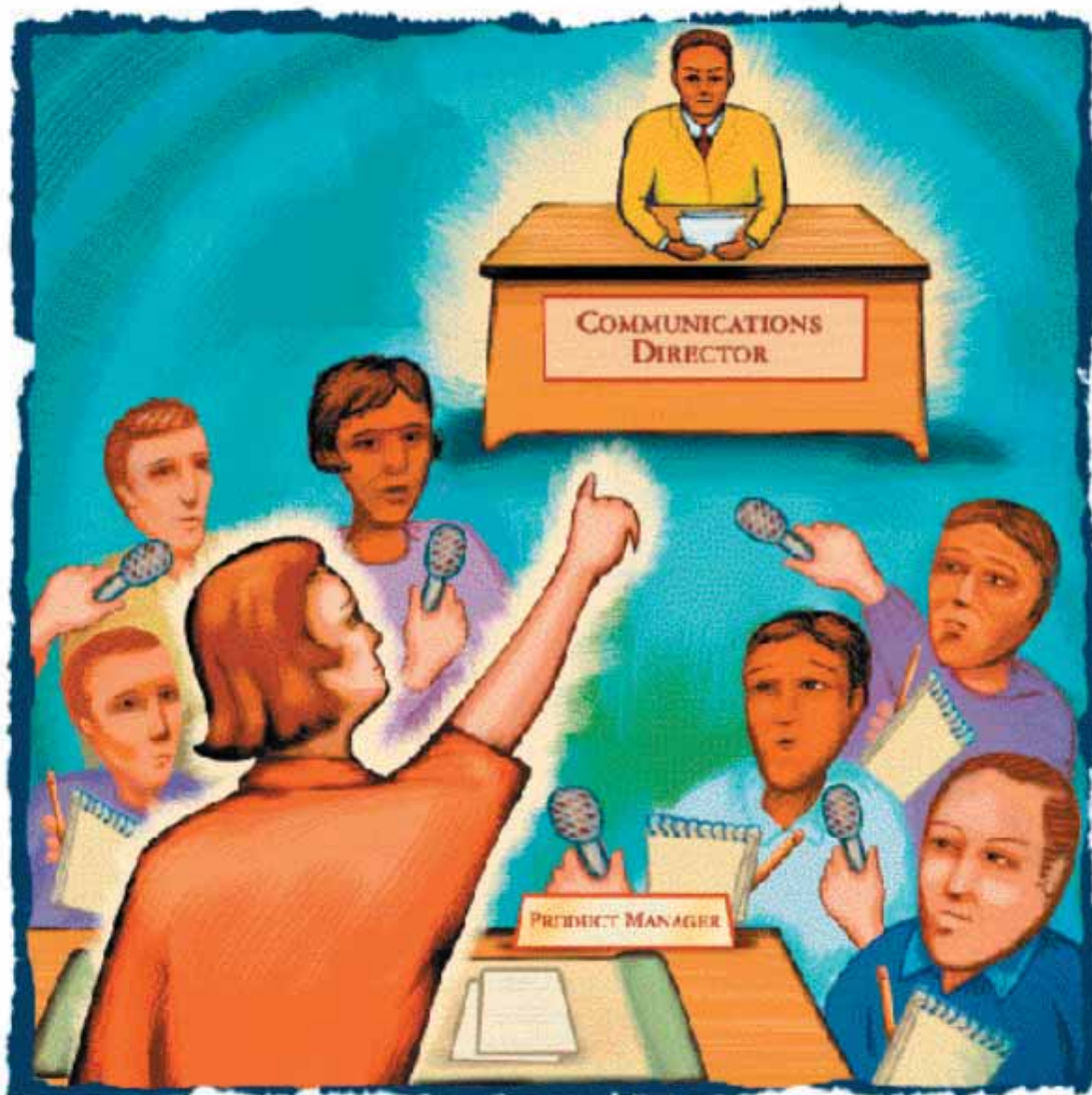
- *Gábor, aki a terméktervezési osztályon dolgozik, mindig zárt fiókba helyezi a titkos terméktervrajzokat, mielőtt ebédelni indul.*
- *A könyvelőként dolgozó Ferenc az iroda elhagyása előtt mindig aktiválja a jelszavas védelmet a számítógépen.*
- *Katalin személyes fájlokat kezel, és mindig tiszálló, zárt szekrényben tartja azokat.*
- *Mária aláírt titoktartási szerződést vesz át egy forgalmazótól, mielőtt a forgalmazónak információkat adna ki a vállalatról.*

Példák a saját tulajdonú adatok nem megfelelő felhasználására...

- *Márta bowlingversenyt szervez fia iskolai csapata javára, és a vállalat emblémáját másolja a meghívottaknak kiküldött röplapra, azt sugallva, hogy a versenyt a vállalat szponzorálja.*
- *Mihály továbbfejleszt egy vállalat tulajdonában lévő eszközt (otthon vagy a vállalat területén), és a vállalat tudta nélkül eladja az új terveket egy külső félnek.*
- *Paul információt ad el egy versenytársnak a vállalat által kifejlesztett, vállalati tulajdonjogú fémformázó technológiára vonatkozóan.*

média *és* pénzügyi közösség

REAGÁLÁS A MÉDIA ÉS
A PÉNZÜGYI KÖZÖSSÉG
MEGNYILVÁNULÁSAIRA



A vállalat elkötelezettséget vállal az igazságos, becsületes és felelősségteljes magatartás mellett, melynek fontos része, hogy a médiát és a pénzügyi közösséget pontos információkkal látja el a vállalatról és annak tevékenységeiről. Ugyanakkor azonban a vállalat fontos érdeke, hogy megfelelő körültekintéssel válassza meg, milyen módon adja ki az információkat, és ki tegye ezt meg.

Amikor a sajtó képviselői vagy a pénzügyi elemzők információkérés céljából kapcsolatba lépnek a vállalattal, a válasznak messzemenő következményei lehetnek, többek között a kihatva a vállalat részvényeinek áraira és hatékony versenyzési képességére. Ezért, ha a vállalat termékekre, üzemelési stratégiákra vagy pénzügyi eredményekre vonatkozóan információt nyújt, biztosítanunk kell mind az információ pontosságát, mind pedig azt, hogy a vállalat készen áll az adott információ „nyilvánossá” tételére. Ezenkívül a vállalatnak teljesítenie kell a megfelelő jogi követelményeket is arra vonatkozóan, hogy az ilyen információt hogyan és mikor hozza nyilvánosságra.

Minden vállalati osztályon vannak az osztályra vonatkozó információkérés kezelésére kijelölt és felhatalmazott személyek. Adott határokon belül ezek a szövívők jogosultak az információk közlésére, valamint a helyi és kereskedelmi sajtó kérdéseinek megválaszolására. Ezek a személyek leggyakrabban a PR vagy a marketingrészleg tagjai, valamint egyes felsőbb vezetők.

Minden olyan információkérést, amely a vállalat egészére vonatkozik, vagy amely befolyással lehet a részvények áraira (pl. a bevételekre vagy értékesítésekre vonatkozó információ, vagyontárgyak esetleges beszerzésére vagy eladására vonatkozó megjegyzések, adott vállalati tevékenységek helyzete stb.) továbbítani kell a Brunswick vállalati és beruházási kapcsolatok osztályának vagy az etikai hivatalnak.

Ezenkívül a vállalat dolgozói tisztában kell legyenek a nyilvános fórumokon (pl. Internet „csati” vagy hirdetőtábla) tett kijelentések lehetséges hatásával is. A helytelen cselekedetek elkerülése céljából se a munkahelyen belül, se a munkahelyen kívül ne közöljön semmilyen, a vállalatra vonatkozó információt (pl. termékekre, részvénytulajdonosokra, üzemelési stratégiákra, pénzügyi eredményekre, ügyfelekre vagy versenytársakra vonatkozó megjegyzések) ilyen Internet fórumokon, még kérdésre vagy hibás közleményre való válaszként sem. Lépjen kapcsolatba az etikai hivattal, ha kérdései vannak a sajtóval vagy a pénzügyi közösséggel kapcsolatban.

Példák információkérésre adott helytelen válaszokra...

□ *Bettyt, aki marketingmenedzserként dolgozik, egy pénzügyi elemző megkérdezi, miért emelkedett a vállalat tőzsdei értéke a héten. „Talán azért, mert az X szektor értékesítései jelentősen nőttek” – válaszolja.*

□ *Antaltól, aki a kutató-fejlesztő részlegen dolgozik mérnökként, azt kérdezi egy kereskedelmi magazin, hogyan fejlesztették ki ezt a nagyszériú új terméket. A kérdésre válaszolva ő részletesen elmagyarázza az új termék fejlesztési folyamatát a riporternek.*

□ *Az értékesítési képviselőként dolgozó Csaba véleményt fogalmaz meg egy versenytársunk termékéről egy internetes csevegőszobában.*

□ *Andrea egy internetes üzenőfalra választ fogalmaz meg olyan hozzászólásokra, melyek érzése szerint hamis információkat tartalmaznak.*

□ *Károlynak, aki üzemi menedzserként dolgozik, egy riporter a következő kérdést teszi fel: „Igaz, hogy felvásárolják az ABC vállalatot?” Károly válasza: „Nem tudom, de felhívom, ha hallok valamit.”*



A vállalat elkötelezte magát az igazságos, tisztességes és etikus magatartás mellett, melynek fontos része, hogy bizalmasan kezeli a fontos személyes adatokat. Ugyanakkor a vállalat ugyanezt Öntől is elvárja a számítógépes eszközök és az elektronikus kommunikációs csatornák – például e-mail és internet – használata során, melyek egyre fontosabb részét képezik a vállalat üzletmenetének.

A telefonhoz hasonlóan a vállalati internet és e-mail is a munka elősegítésére szolgál, ezért csak üzleti célra használható. A vállalat azonban megéri, hogy adott körülmények között alkalmanként, korlátozott ideig szükség lehet a vállalati internet és e-mail személyes célokra való igénybe vételére is, hasonlóan a személyes telefonhívásokhoz. Ha azonban az elfogadhatónál több időt tölt az e-mail és az internet magáncélú használatával, az internetelérése korlátozását, végső esetben pedig akár fegyelmi eljárást is vonhat maga után.

E-mail, Internet/Intranet, azonnali üzenetküldés, telefon- és hangpostarendszerek, vagy bármely más, üzleti vagy személyes üzenetek (ideértve a csatolt elektronikus fájlokat/tartalmat) küldésére vagy fogadására alkalmas vállalati vagyontárgy a vállalat tulajdona, és mint ilyen, használata a vállalat állandó ellenőrzése és áttekintése alatt áll. Ezenkívül, ha a vállalat pereskedés vagy vizsgálat tárgyává válna, előfordulhat, hogy a dolgozók e-mailjeit át kell adni harmadik félnek. Soha ne küldjön vagy továbbítson olyan e-maileket vagy más elektronikus közleményt, amit nem írta meg nyomtatott dokumentumként is. Ezenkívül, ne kísérelje meg személyazonosságának elrejtését, illetve a küldőt sajátmagán kívül valaki másként feltüntetni.

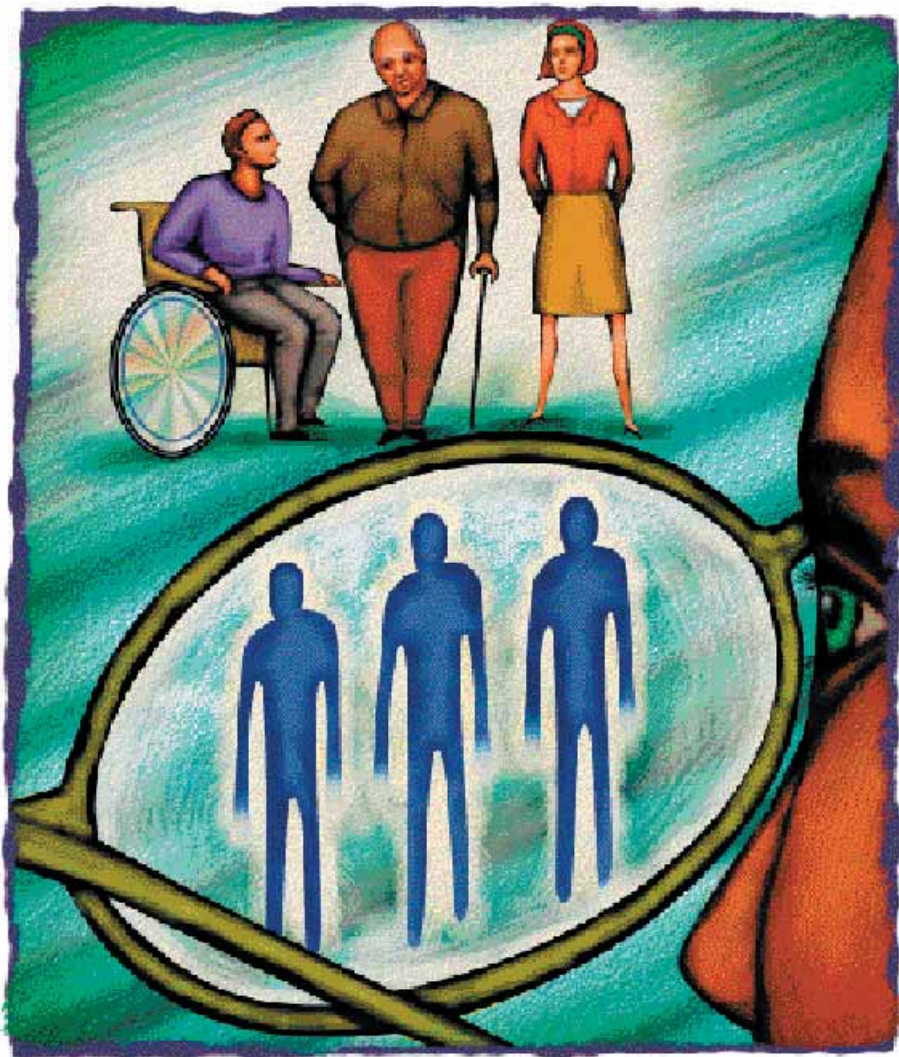
Munkája, akár e-mail, papír, számítógépes fájlok, termékek, ügyfelekkel való telefonbeszélgetés vagy más kölcsönhatás formájában jelenik is meg, a vállalat tulajdona. Az összes ilyen munka a törvény által megengedett mértékben felülvizsgálat tárgya, akár elektronikus, papíron vagy bármely más formában van is tárolva. Ezenkívül minden munkavégzéshez szükséges berendezés (számítógépek, szerszámosládák, íróasztalok, öltözőszekrények) a vállalat tulajdonát képezi, és szintén átkutatható és átvizsgálható. Lépjen kapcsolatba részlegének etikai tanácsadójával vagy az etikai hivatallal, ha a megfontolt kommunikációval kapcsolatosan kérdése van.

Példák e-mail, internet és más kommunikációs formák helytelen használatára...

- Tilos fenyegető vagy zaklató üzenetek küldése, vagy olyan üzeneteké, amelyek nem tartják be az ezen útmutatóban leírtakat vagy sértik kormányzati törvényeket és rendelkezéseket.*
- Sértő, obszcén, pornográf vagy becsületsértő üzenetek vagy anyagok küldése, fogadása vagy tárolása bármely formában.*
- Lánclevelek, viccek, kérések, áruvásárlási vagy -eladási ajánlatok, illetve bármilyen típusú, nem üzlethez kötődő anyagok küldése.*
- Olyan üzenetek küldése, melyek ronthatják a vállalat vagy egy alkalmazottja hírnevét.*
- Titkos vagy bizalmas információk engedély nélküli küldése.*
- A vállalat kommunikációs rendszereinek személyes célokra való felhasználása.*

egyenlő**elbánás**

MUNKAHELY, AMELY MINDENKINEK
EGYENLŐ FOGLALKOZTATÁSI
LEHETŐSÉGET KÍNÁL



A vállalat elkötelezett a tisztesség, tiszteletudás és törődés mellett, az alábbiakat nyújtó munkahely biztosításával: kizárólag az érteken alapuló alkalmazási esélyegyenlőség mindenki számára. Az alkalmazási esélyekkel kapcsolatban a vállalat nem tűri el a diszkriminációt az alábbiak alapján: faj, szín, vallás, nem, életkor, nemzetiség, állampolgárság, fogyatékoság, nemi orientáció, veterán állapot vagy az érvényes törvények szerinti bármilyen más védett állapot.

A vállalat tiszteletben tartja minden dolgozó emberi méltóságát és értékét, és elismeri, hogy mindenki különböző és egyedi. A vállalat minden dolgozójától elvárja, hogy ugyanígy kezeljék egymást, illetve bárkit, akivel a vállalat nevében kapcsolatba lépnek. A tisztességes környezet létrehozására irányuló erőfeszítés részeként a munkahelyi törvény kimondja, hogy a faj, szín, vallás, nem, életkor, nemzetiség, állampolgárság, fogyatékoság, nemi orientáció vagy veterán állapot általában lényegtelen adott személy munkavégzési képességeivel kapcsolatban. Ha egy személy tehetséges, megfelelően képzett és képes az adott feladat vagy munka elvégzésére, akkor egyenlő eséllyel – azonos feltételekkel – kell rendelkezzen az adott munka vagy feladat végrehajtásához.

A törvényellenes diszkrimináció elleni törvényes védelem ki kell terjedjen a munkaviszony minden vonatkozására, többek között:

- Felvétel,
- Áthelyezés,
- Előléptetés,
- Kiképzés,
- Elbocsátás,
- Munkafeltételek,
- Fizetés és juttatások, és
- A munkaviszony egyéb feltételei.

Lépjön kapcsolatba az Emberi erőforrások osztállyal, részlegének jogi osztályával vagy a központi jogi osztállyal, ha az alkalmazási esélyegyenlőséggel kapcsolatban kérdése van.

Példák az egyenlő elbánás elvének megsértésére...

□ *Zsolt, aki könyvelési felügyelőként dolgozik, két egyforma képességű alkalmazott előléptetését fontolgatja részlegénél: egy frissen házasodott nőt és egy családost férfit. Úgy dönt, hogy a férfit lépteti elő. Ezt a következőképpen magyarázza: „Bár minden másban egyenlők, a nőnek valószínűleg gyerekei lesznek, és hosszú szüneti szabadságra megy, vagy akár úgy is dönthet, hogy felmond.”*

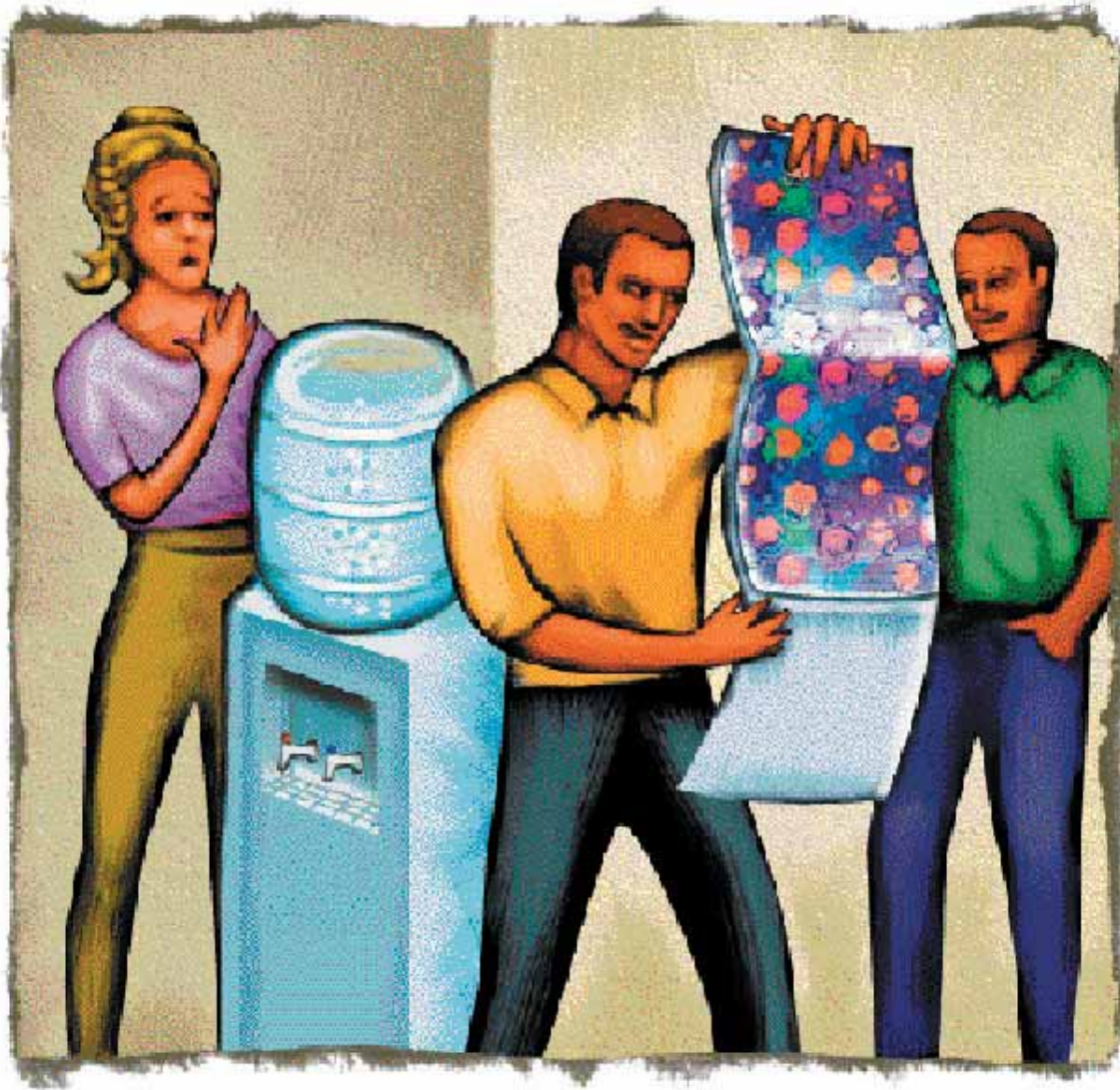
□ *Annamária, aki mozgáskorlátozottként toloshéket kénytelen használni, elveszíti a lehetőségét egy értékesítési pozíció betöltésére, melyben gyakran kellene emberekkel érintkeznie, pedig kiváló kommunikációs képességekkel és megfelelő képzettséggel rendelkezik, teljesítménye pedig kiváló. Az indoklás szerint egy nem mozgáskorlátozott valószínűleg jobb értékesítési eredményeket tudna elérni.*

□ *Dánielt, aki beszerzési menedzserként dolgozik, elbocsátják, mivel a zsidó újévre hivatkozva nem tud túlorát vállalni.*

□ *Egy adott osztály konzisztensen egy etnikai csoporthoz tartozó alkalmazottakat vesz fel, amit a következőképpen próbál indokolni: „A más etnikai hovatartozásúak egyszerűen képtelenek lennének tartani a kapcsolatot ügyfeleinkkel.”*

zaklatásmentes *munkahely*

TISZTELJÜK
EGYMÁST ÉS
MAGUNKAT



A vállalat elkötelezett amellett, hogy tisztességes, tisztelettudó, törődő és felelősségre vonható legyen, ezért olyan munkahely létrehozására törekszik, ahol mindannyian tiszteljük egymást és önmagunkat is, és amely bármilyen eredetű (felettesek, munkatársak, eladók, ügyfelek, vevők vagy harmadik felek) zaklatástól mentes. Ezenkívül a vállalat elkötelezett az ezekre a kérdésekre vonatkozó valamennyi törvény betartása mellett.

Mi a munkahelyi zaklatás?

- A munkahelyi zaklatás nem kívánt sértő és rosszindulatú magatartás, függetlenül attól, hogy szóbeli, fizikai vagy vizuális módon történik (többek között adott személy faj, szín, vallás, nem, életkor, nemzetiség, állampolgárság, fogyatékoság, nemi orientáció, veterán állapot vagy más törvénnyel védett állapotára vonatkozó nem megfelelő megjegyzések vagy viselkedés). A munkahelyi zaklatás többek között magában foglalja az alábbiakat: adott személyre irányított vicceselés, tréfálgatás, ugratás vagy praktikus tréfák.
- A nemi zaklatás sokféle formában jelentkezhet. Például ellenszolgáltatásos zaklatás áll fenn, ha a munkaviszony valamilyen vonatkozása (pl. fizetésemelés, előléptetés, elbocsátással fenyegetés) közvetlenül kapcsolódik ahhoz, hogy a dolgozó elfogadja-e a nem kívánt szexuális közeledést. Zaklatás előfordulhat ellenséges munkahelyi környezet formájában is, ha a munkahelyi környezet részeként egy dolgozó ki van téve nemi természetű megjegyzéseknek, sértő szexuális anyagoknak vagy a nem kívánt érintésnek.

Ártatlan tréfának vagy ártalmatlan flörtölésnek szánt viselkedés is jelenthet zaklatást.

A szándék nem számít, a lényeg az, hogy a másik fél hogyan fogja fel a viselkedést.

Ha a zaklatással kapcsolatos törvényekre és előírásokra vonatkozó kérdései vannak, lépjen kapcsolatba a HR részleggel, az osztály jogi részlegével vagy a vállalati jogi osztállyal.

Példák a munkahelyi zaklatásra...

- *Alan gyakran szándékosan hozzádörgölőzik munkatársaihoz, amikor elmegy mellettük. Az is előfordul, hogy rápaskol munkatársai fenekére.*
- *Frank gyakran szexuális és rasszista vicceket mesél. Gyakran küld pornográf vagy bántó tartalmú e-maileket munkatársainak.*
- *Suzanne, a recepciós pornográf tartalmú weblapokat látogat, amit bárki láthat, aki elmegy az asztala mellett.*

egészség, *biztonság* és *környezetvédelem*

ELKÖTELEZETTSÉG
A BIZTONSÁG ÉS AZ
EGÉSZSÉG MELLETT



A vállalat elkötelezett a becsületesség, a törődés és a felelősségteljes magatartás mellett, melynek fontos része, hogy mindenki számára biztonságos és egészséges munkakörnyezetet teremtsen. Az egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi előírásokat nem korlátozásoknak kell tekinteni, hanem fontos eszközöknek és erőforrásoknak.

A vállalat a társadalom felelősségteljes tagjaként tisztában van azzal a kötelezettségével, hogy tevékenységét a környezetvédelem, az egészség és a biztonság figyelembe vételével kell végeznie. A vállalat alapelve, hogy alkalmazottaink, valamint minden tevékenységünk és termékünk megfeleljen az érvényben lévő egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi törvényeknek, és azok szellemiségének. Alkalmazottai biztonságának további előmozdítása érdekében a vállalat a hivatalos biztonsági személyzet kivételével minden alkalmazottja számára megtiltja a lőfegyverek és gyúlékony anyagok birtoklását a vállalat területén.

A vállalat elkötezt kományzati és más szervezetek olyan vonatkozó rendelkezéseinek betartása mellett, amelyek előírják, hogy a vállalkozások és alkalmazottaik bizonyos munkaegészségügyi, munkabiztonsági és környezetvédelmi törvényeket és szabványokat betartva végezzék tevékenységeiket. Sok törvény és rendszabály vonatkozik a vállalat üzletvitelére, és azok betartása sokszor nehéz és bonyolult lehet. Szándékuk azonban az, hogy védjék a dolgozókat, ügyfeleket és a környezetet. Kérdezze meg a helyi munkabiztonsági vagy környezetvédelmi koordinátortól az Ön munkahelyén specifikusan érvényes törvényeket és rendelkezéseket.

Az egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi előírások be nem tartásának példái...

Gerard, egy üzvezető, úgy dönt, hogy vállalati költségek megtakarítása céljából a személyzett féradtolajat az üzem melletti üres telekre önti, ahelyett, hogy a megfelelő rendelkezésekkel és a részleg irányelvével összhangban helyezné hulladékba.

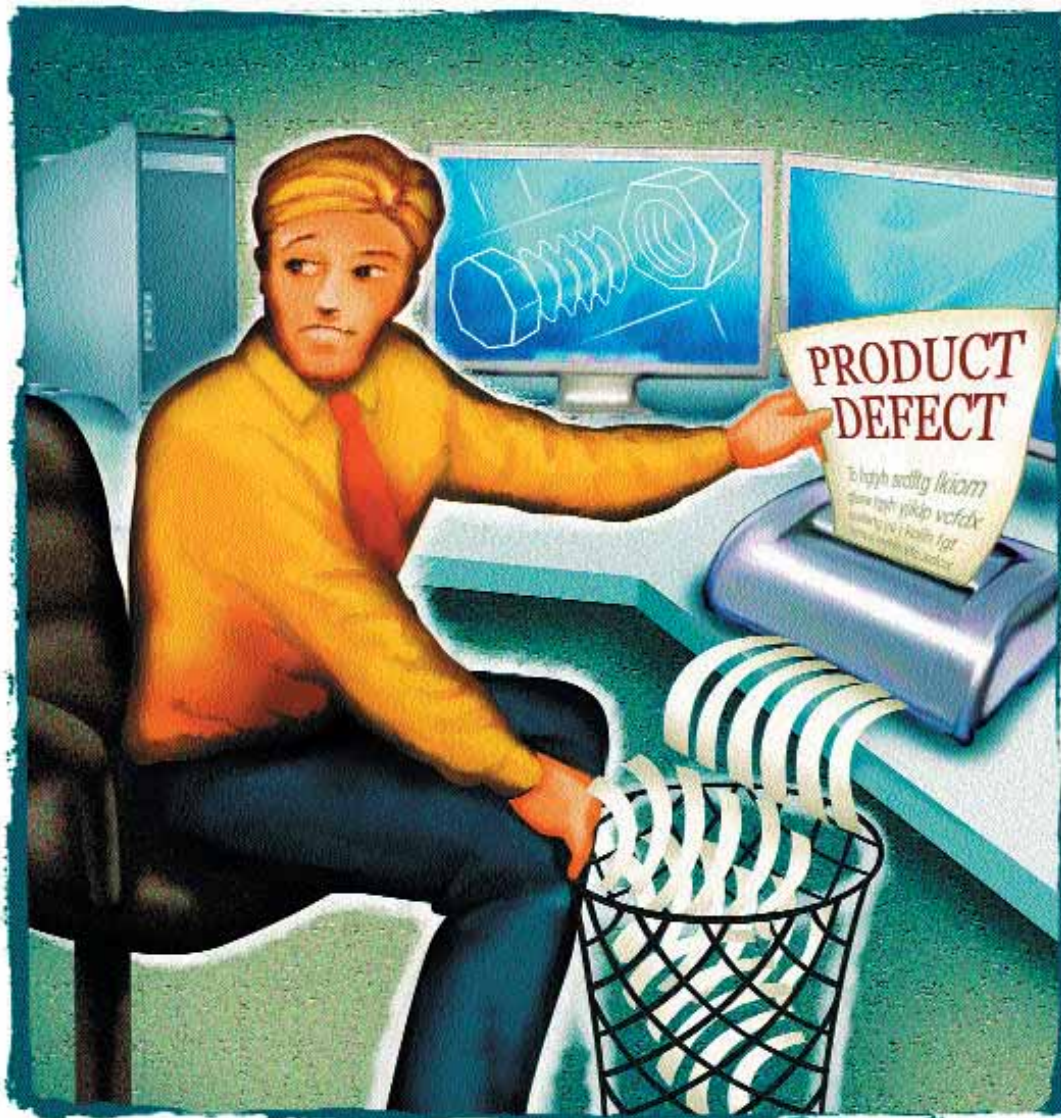
Olyan üzemben, ahol nehézgépek erős hangszinteken üzemelnek, a dolgozókat nem látják el a kormány által megkívánt fülvédőkkel, mert az üzvezető aggódik, hogy a szükséges védőeszközök kifizetése a költségvetés túllépésével járna.

Egy osztály nem figyeli és nem korrigálja egy alvállalkozó biztonsági előírásokat figyelmen kívül hagyó tevékenységét a vállalat egyik telephelyén. Az alvállalkozó tevékenysége így mind a saját, mind az osztályalkalmazottait veszélynek teszi ki.

A termelés hatékonyabbá tétele érdekében József, aki a vállalat egyik gyártóüzemének alkalmazottja, egy fűrészvezetősről eltávolítja a védőelemet, hogy a méret változásakor ne kelljen mindig beállítani azt.

termékbiztonság

BIZTONSÁGOS, KIVÁLÓ MINŐSÉGI
ÉS MEGBÍZHATÓ TERMÉKEK
BIZTOSÍTÁSA



A vállalat elkötelezett a becsületesség, a megbízhatóság és a felelősségteljes magatartás iránt, melynek fontos eleme, hogy kiváló minőségű és megbízható termékeket szállít ügyfeleinek. A vállalat nem bocsát piacra olyan terméket, melynek megfelelő használat melletti biztonságos voltáról nincs meggyőződve. A vállalat aktívan figyeli a tervezési folyamat minden lépését, a termékek előállítását és terjesztését, továbbá az értékesítést követően is aktívan figyeli termékei teljesítményét, hogy azok továbbra is biztonságosan működjenek.

Termékbiztonsággal kapcsolatos problémák számos esetben felmerülhetnek. A termékek biztonságának biztosítása ezért a vállalat minden alkalmazottjának felelőssége, függetlenül attól, hogy a tervezésben, a gyártásban, a szállításban vagy más feladatkörben dolgozik. Különös figyelmet fordítunk az olyan biztonsági problémákra, melyek abból adódhatnak, ha a vállalat egy terméke állítólagosan sérülést okozott, vagy sérülés veszélyét okozó módon romlott el. Mivel gyakran nehéz eldönteni, hogy egy állítólagos meghibásodás valódi biztonsági problémából adódott-e, minden potenciális biztonsági probléma bejelentését teljes vizsgálatnak vetjük alá, hogy a vállalat megfelelően reagálhasson. Ez akkor is igaz, ha eleinte úgy tűnik, hogy a sérülés vagy egyéb probléma oka nem a termék meghibásodása volt.

Ezért a vállalat elvárja dolgozóitól, hogy a hallgatás helyett cselekedjenek, a vállalat termékeivel kapcsolatos minden gyanított hibára, hibás működésre vagy bármely más biztonsági problémára vonatkozóan. Azonnal jelentse a helyzetet felettesének, a részleg jogi osztályának vagy a részleg termékteljesítmény bizottságának. Ha nem biztos abban, hogyan kell termékbiztonsági kérdést jelenteni, lépjen kapcsolatba az etikai hivatallal és kérjen segítséget.

Példák a termékbiztonsági problémák megfelelő bejelentésére:

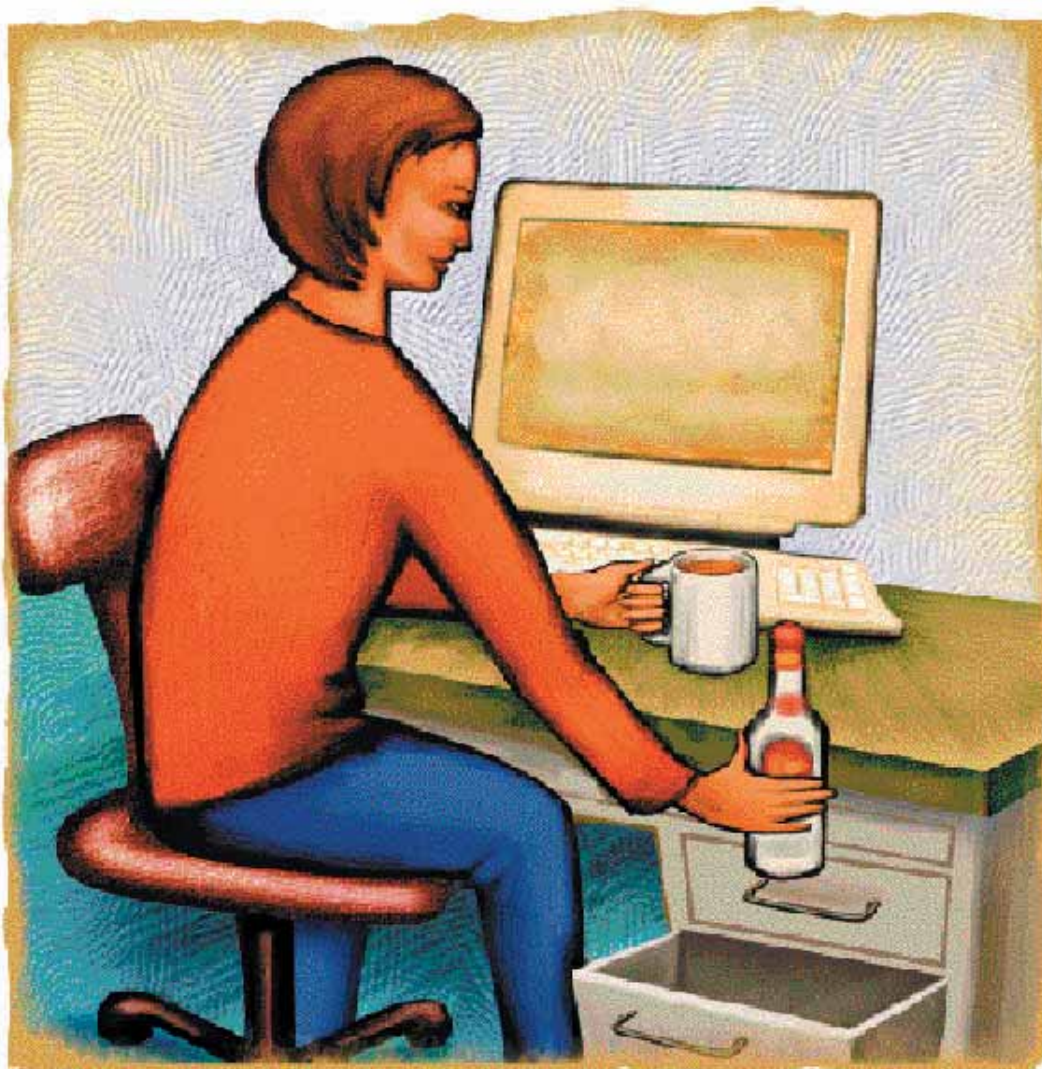
- Sára, egy ügyfélszolgálati képviselő, hívást kap egy ügyféltől, aki bejelenti, hogy a vállalat egy terméke használat közben meghibásodott, és sérülést okozott a használójának. Sára az összes adatot feljegyzi, majd azonnal jelenti a problémát felettesének, valamint az osztály termékteljesítményért felelős bizottságának.
- Carlos, aki a terméktervezésben dolgozik, észreveszi, hogy a részleg egyik legnépszerűbb termékére vonatkozó továbbfejlesztés, aminek tervezetén éppen dolgozik, potenciális biztonsági kockázatot jelenthet, ha a vevők nincsenek megfelelően tájékoztatva a termék előző változatához képesti megváltozásáról. Carlos kapcsolatba lép a felettesével, és együtt felhívják az etikai osztályt és megkérdezik, hogyan értesítsék erről a vállalatot vonatkozó részlegeit.
- A gyártósor mellett dolgozó Marina észreveszi, hogy egy új szállító tömlője nem illeszkedik megfelelően a vállalat új termékére. Azt gyanítja, hogy a motor rázkódása esetleg kilazíthatja a tömlőt, és azonnal szól felettesének, hogy az új alkatrészt felül kell vizsgálni.
- István, aki mikrochipeket szerel be egy termékbe, áttanulmányozza az új mikrochip műszaki leírását, hogy megállapítsa, rendelkezik-e az megfelelő veszleállító áramkörrel. Nem tudja eldönteni, hogy a mikrochip meghibásodása esetén a termék leáll-e, vagy felgyorsul. Értesíti felettesét, aki kapcsolatba lép a szállítóval, és további információkat kér a mikrochippel kapcsolatban.

Példák a termékbiztonsági felelősség vállalásának elmulasztására...

- *Endrének, aki értékesítési képviselőként dolgozik, egy ügyfele megemlíti, hogy azért nem vásárol tőle többet, mert „ezek a termékek sok sérülést okoznak.” Endre a megjegyzést túl homályosnak ítéli meg ahhoz, hogy az idejét vesztgesse rá, és az esetet nem jelenti a felettesének.*
- *József, a szállítási felügyelő számos dolgozójától azt hallja, hogy az egyik termék csomagolása rosszul van megtervezve, és a termék a szállítás során emiatt megsérülhet. De József nemrégiben több nap betegszabadságot volt kénytelen kivenni, így nem szeretné, ha főnöke és közte tovább nőne a feszültség. Így azt mondja beosztottjainak, hogy nyugodtan folytassák a munkát a meglévő csomagolóanyagokkal.*
- *Karen, aki a garanciakezelési osztályon dolgozik, jelentős növekedést tapasztal egy adott alkatrész meghibásodására vonatkozó bejelentések terén. Karen ismeri a terméket, és rájön, hogy az alkatrész meghibásodása biztonsági kockázatot jelenthet. De mivel elfoglalt, késlekedik a probléma megoldásával. Úgy gondolja, hogy az alkatrészre vonatkozó követhető garanciaigény ügyis emlékezteti majd erre a biztonsági problémára, és akkor megetheti a megfelelő lépéseket.*

alkohol-és kábitószermentes *munkahely*

ALKALMAZOTTAINK
EGÉSZSÉGÉNEK ÉS
JÓLÉTÉNEK VÉDELME



Az alkohollal vagy tudatmódosító szerekkel visszaélő dolgozók veszélyt jelentenek saját maguk, munkatársaik és a vállalat egésze számára. Ezért a vállalat telephelyén vagy azon kívül végzett munka során, illetve vállalati gépjármű vagy berendezés üzemeltetése során tilos az ittaság vagy a tudatmódosító szerek által előidézett állapot, valamint az illegális tudatmódosító szerek használata, birtoklása, átadása, eladása, kiszérése, gyártása vagy bármilyen más vonatkozású behatása.

Megfelelő feltételek és a vezetőség jóváhagyása mellett alkohol megengedhető a vállalat által szponzorált eseményeken, illetve a vállalati létesítményekben. Az alkoholfogyasztás az ítélőképesség csökkenésével jár, és minden dolgozót óva intünk arra, hogy kísérje figyelemmel és mérsékelje alkoholfogyasztását. Olyan dolgozó, akinek fizikai és/vagy szellemi képességei alkoholfogyasztás, illegális szerek vagy akár receptre felírt gyógyszerek vagy más legális anyagok bevétele miatt korlátozott, nem vezethet vállalati gépkocsit és nem üzemeltethet vállalati gépjárművet vagy berendezést.

Az alkohol a vállalat által szponzorált egyes eseményeken – például születésnapokon, értékesítői találkozók, kereskedelmi kiállításokon és munkahelyi ünnepeken – megengedett lehet. Azonban mivel a túlzott alkoholfogyasztás az ilyen vállalati eseményeken a magatartási normák figyelmen kívül hagyásához vezethet, minden alkalmazott saját felelőssége, hogy csak mértékkel fogyasszon alkoholt. Egyetlen alkoholos, kábítószeres vagy gyógyszeres befolyásoltság alatt álló alkalmazottunk sem vezetheti a vállalat járműveit vagy berendezéseit.

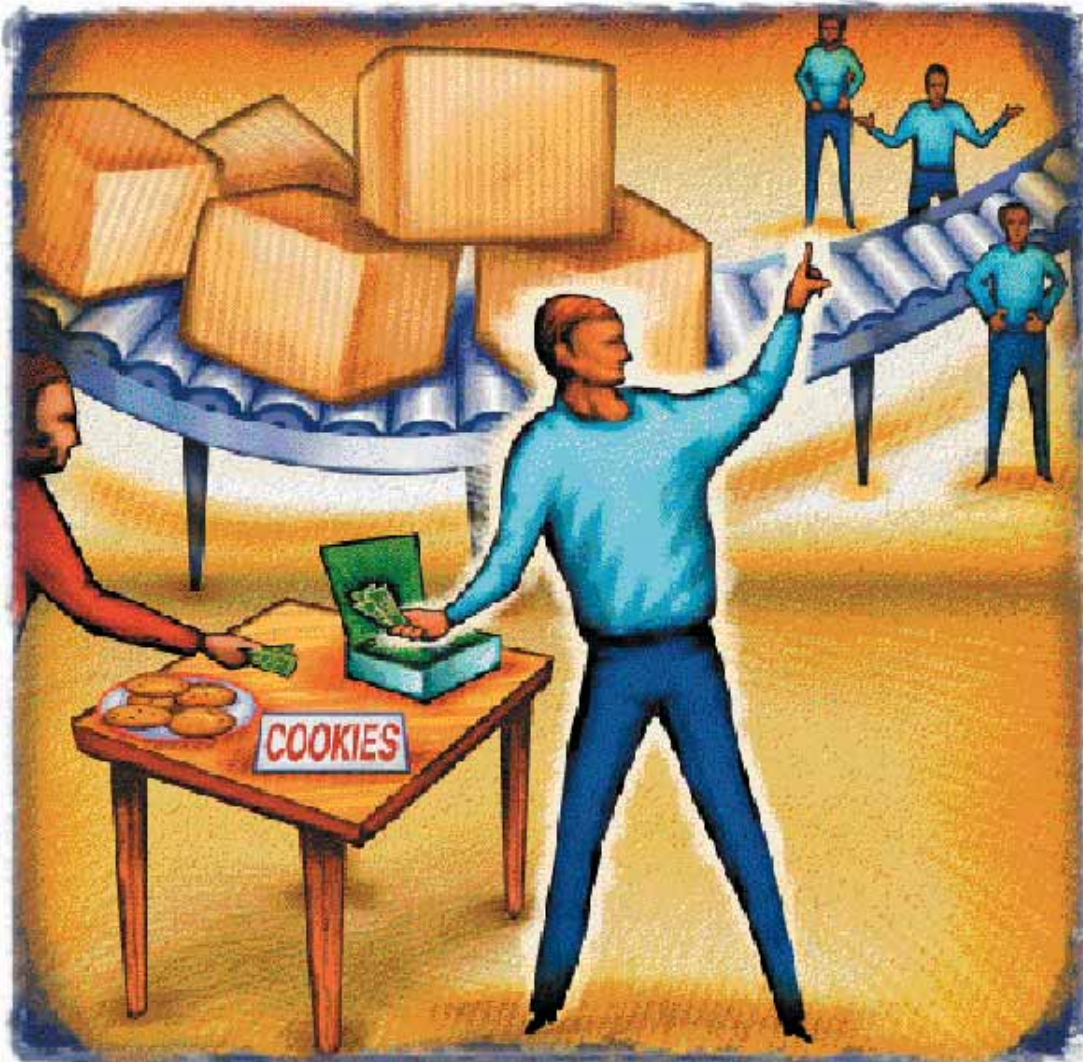
A vállalat segítséget nyújt azoknak az alkalmazottainak, akik kábítószer-használattal kapcsolatos problémákkal küzdenek. Ha Önnek vagy közvetlen hozzátartozójának alkohol- vagy kábítószer-használattal kapcsolatos problémái vannak, a vállalat javasolja az alkalmazotti segélyprogram (EAP) igénybevételét, ahol az elérhető. Ha a munkahelyén az EAP nem érhető el, lépjen kapcsolatba a HR részleggel, és kérje a segítségüket.

Példák munkahelyi alkohol- és kábítószer-fogyasztásra...

- Gábor, egy értékesítési képviselő rendszeresen jár üzleti ebédekre. Gyakran megiszik egy vagy két pohár alkoholos italt, és saját szavai szerint „kissé becsípve” tér vissza a munkahelyére.*
- Mátyás, aki menedzserként dolgozik, marihuánát szív autójában a munkába menet.*
- A minőségellenőrző menedzserként dolgozó Petra az orvos által felírtnál többet vesz be egy antidepresszánsból, hogy „átsegítse a napot”.*
- András, a beszerzési ügynök házassági problémái miatt egy üveg vodkát tart a fiókjában, hogy néha egy-egy korttyal „feldobja magát”.*

érdekellentétek

ALKALMAZOTTAINK A
VÁLLALAT ÉRDEKEIT
KÉPVISELIK



A vállalat elkötelezett amellett, hogy a dolgozókkal kapcsolatos ügyintézés során becsületes és felelősségre vonható legyen, és elvárjuk Öntől, hogy a vállalattal szemben hasonlóan viselkedjen. Érdekkellentét lép fel, ha lojalitása megoszlik a vállalat érdekei és saját érdekei között. Az élet tele van olyan helyzetekkel, amikor az emberek többszörös érdekekkel rendelkeznek, ez önmagában egyáltalán nem etikátlan. Ez akkor válik etikai kérdéssé, ha a vállalati érdekek helyett saját személyes érdekeit szem előtt tartva cselekszik. Ne feledje el, hogy amíg a vállalat alkalmazásában áll, lojalításra köteles a vállalattal szemben.

Példák az érdekkellentétre:

- Külső munkát végezni, amely káros hatással van a vállalatnál végzett munkája hatékonyságára, vagy a vállalat versenyhelyzetén ront,
- A vállalattal üzleti kapcsolatban álló, vagy azzal versenyző vállalatnál tisztviselőként vagy igazgatóként szolgálni, illetve saját vagy családtag részéről tulajdonosi érdekléssel vagy más gazdasági érdekléssel rendelkezni ilyen vállalatban,
- A vállalatnál megtudott információt saját személyes nyeresége, családtag előnye vagy olyan vállalat előnye érdekében felhasználni, amelynél tisztviselőként vagy igazgatóként szolgál, vagy amelyben anyagi érdeklése van,
- Üzleti tranzakció lebonyolítása személyes haszonszerzés céljából olyan információk vagy kapcsolati tőke alapján, melyeket a vállalat alkalmazottaként szerzett,
- Annak elmulasztása, hogy felfedje, ha Ön közvetlen hozzátartozója olyasvalakinek, aki például forgalmazóként vagy szállítóként pénzügyi partnerévé kívánt vagy kíván válni a vállalatnak,
- Rokonok vagy közeli barátok alkalmazása közvetlen beosztottként,
- Romantikus kapcsolat fenntartása olyan dolgozóval, akinek a közvetlenül vagy közvetetten a felettese.

Bár a vállalat bátorítja az alkalmazottait, hogy a betöltendő állásokra maguk javasoljanak jelölteket, a foglalkoztatásról való döntésben részt vevő alkalmazottaknak tartózkodnia kell attól, hogy személyes kapcsolat alapján bárkit igazságtalan előnyhöz juttassanak. A vezető beosztásban dolgozóknak tilos saját rokonaikat felvenniük, illetve megkísérelni egy rokonuk vagy hozzájuk közel álló személy felvételéről szóló döntés befolyásolását, hacsak ezt a kapcsolatot korábban nem fedték fel, és nem szereztek meg a döntésben részt vevő többi vezető jóváhagyását.

Ne felejtse el, hogy nem minden, a dolgozó és a vállalat közötti érdekkellentét káros vagy tiltott. Egyes érdekkellentétek megengedhetők, ha azok ismertek és jóváhagyottak. Ha egy konfliktust jelentő kapcsolatot vagy tranzakciót nehéz etikai szempontból értékelni, kérdezze meg az etikai hivatalt vagy a részleg jogi osztályát. Ha megtörtént a konfliktus áttekintése, azt nyilvánosságra hozottként és jóváhagyottként meg kell őrizni az etikai hivatal irattárában.

Példák az érdekkellentétekre...

□ *A felügyelőként dolgozó Miklós feladata, hogy megtalálja a megfelelő személyt egy betöltendő állásra. Mivel unokatestvére képzettsége éppen megfelelő a munkához, Miklós őt veszi fel. Bár Miklós úgy hiszi, hogy unokatestvére jobban képzett, mint bármely más jelölt, ez a véleménye elfogult lehet, éppen ezért az érdekkellentétet jelentenie kellett volna a menedzsere felé. Ezenkívül, hasonló okokból, ha Miklós unokatestvérét felveszi, ő nem lehet Miklós közvetlen beosztottja.*

□ *Jill olyan dolgozó, akinek a bátyja tisztító vállalatot üzemeltet. Hall arról, hogy a létesítmény, amelyben dolgozik, hamarosan új tisztító vállalatot fog választani. Egy értekezleten sikerül megtudnia az eddig kapott legjobb pályázat feltételeit. Továbbadja az információt a bátyjának, hogy az saját tisztító szolgáltatásának nevében jobb pályázatot nyújthasson be.*

□ *Sándor, aki felső vezetőként dolgozik a vállalatnál, egy másik cég igazgatói tanácsának is tagja, mely cég szolgáltatásokat és termékeket szállít a vállalatnak. A külső cégnek felfedi a vállalat bizalmas, belső stratégiai tervének egyes részeit, hogy javítsa a cég esélyeit egy tender elnyerésére.*

ajándékok *és* megvesztegetés

BÍZUNK

ALKALMAZOTTAINK JÓ

ÍTÉLŐKÉPESSÉGÉBEN



A vállalat elkötelezett a becsületesség és felelősségvállalás mellett az alkalmazottai által esetleg elfogadott és adott ajándékok és szívésségek terén.

Mivel a vállalat sok olyan helyen üzemel világszerte, ahol az üzleti ajándékokra és szívésségekre vonatkozó szokások nagy mértékben eltérőek, a vállalat bízik abban, hogy a dolgozó ilyen esetekben legjobb ítélőképességük szerint járnak el. A dolgozók viselkedése mindig összhangban kell legyen ezzel az útmutatóval és a vonatkozó törvényekkel, és a dolgozó vagy valamely más fél érdekei helyett a vállalat érdekeit kell maximálisan szem előtt tartsa. Ezenkívül, a dolgozó nem használhatja vállalati pozícióját arra, hogy tisztességtelen előnyt szerezzen bárkitől, aki a vállalattal üzletet kíván kötni, és nem engedheti, hogy az eladók, beszállítók vagy szerződő felek üzleti ajándékokkal vagy szívésségekkel tisztességtelenül befolyásolják a vállalat üzleti döntéseit.

Az Egyesült Államokban, csakúgy mint más országokban, vannak esetek, amikor az üzleti ajándékok vagy szívésségek (a szórakoztatást is beleértve) illendők és megfelelőek. Ez azonban soha, semmilyen körülmények között nem vonatkozik a kormányhivatalnokokra, akiktől tilos bármilyen ajándékot elfogadni, és nekik is tilos ajándékot adni. Ezenfelül, mivel az üzleti ajándékok és szívésségek a kapcsolatok befolyásolását szolgálják, az alkalmazottaknak a vállalatot érintő minden döntésben a tisztesség és igazságosság mércéje szerint kell eljárniuk. A megvesztegetés és a pénzbeli ajándékozás egyéb formái, melyek a döntések tisztességtelen befolyásolását célozzák, nyilvánvalóan semmilyen körülmények között sem fogadhatók el.

A kölcsönös tisztelet és hála gesztusaként a vállalat lehetővé teszi alkalmazottainak, hogy üzleti ajándékokat/szívésségeket adhassanak és kaphassanak (a szórakoztatást is beleértve), bizonyos korlátok figyelembe vételével. Az ilyen ajándék azonban soha nem lehet készpénz, és soha nem befolyásolhatja úgy a vállalatot képviselő alkalmazottat, hogy olyan döntést hozzon, amit másképp nem hozott volna meg.

Elfogadható üzleti ajándékok, szívésségek és szórakoztatás az alábbiak:

- Nem gyakoriak és nem túlzott értékűek (definíció: kevesebb, mint US \$100, (vagy ekvivalens összeg helyi pénznemben),
- Megfelelnek a vonatkozó US és külföldi törvényeknek,
- Nem hoznák zavarba a vállalatot, az ajándékot adó vagy kapó személyt, és
- Sem az ajándékozó, sem az ajándékozott nem kormányhivatalnok.

A vállalat megkívánja, hogy a dolgozók írásban jelentsenek minden olyan kapott vagy adott üzleti ajándékot, szívésséget vagy (az üzleti étkezésektől különböző) szórakoztatást, amelynek értéke meghaladja a US \$100 összeget. Ajándékjelentési űrlap rendelkezésre áll az Etikai hivatalnál. Ezt az űrlapot ki kell tölteni és jóvá kell hagyatni minden alkalommal, ha US \$100 feletti értékű ajándékot ad vagy kap. Ahhoz, hogy az űrlap közöltnek legyen tekinthető, be kell nyújtania a jóváhagyott űrlapot az etikai hivatalnak. vállalat által szponzorált eseményen való részvétel nem tekinthető üzleti ajándéknak vagy szívésségnek a fentiek értelmében.

Példák elfogadhatatlan ajándékokra vagy megvesztegetésre...

- *Suzy, anyagbeszerzési vezető, teljesen eladó által fizetett sítúra megy, a megfelelő jóváhagyás megérkezése előtt.*
- *Bill, üzemvezető, minden szombaton egy eladó vendégeként golfzik az eladó vidéki klubházában, és nem hozza nyilvánosságra az ajándékot.*
- *Egy városi tanács nagyobb beszerzésről szavaz, és a vállalat termékei is szerepelnek a jelöltek között. Márk, a vállalat egy menedzsere, a tanács tagjának felajánlja a vállalat egy termékét a kedvező szavazatért cserébe.*
- *A projektmenedzserként dolgozó István épületb. övítési engedélyre vár. A helyi önkormányzat egy tisztviselője megsúgja neki, hogy egy kis pénzzel felgyorsíthatná az ügymenetet.*
- *A vállalati menedzserként dolgozó Orsolyának egy a vállalat szerződésére ajánlatot tevő forgalmazó díjat ajánl fel olyan információkért, melyekhez más jelentkezők nem juthatnak hozzá, többek között az eddigi legalacsonyabb ajánlatért, hogy aluligérhesse azt.*

politikai *tevékenység*

A VÁLLALAT TERÜLETÉN ÉS MUNKAI DŐBEN
SEMIFÉLE POLITIKAI TEVÉKENYSÉG NEM
MEGENGEDETT



A vállalat elkötelezett amellett, hogy becsületes és felelősségre vonható legyen politikai eljárásokban való részvétel során.

A vállalat, mint üzleti vállalkozás, kifejezésre juttatja nézeteit a tevékenységét befolyásoló országos és nemzetközi kérdésekben. De az érvényes törvények megtiltják, hogy a vállalat közületi összegeket vagy termékeket adományozzon politikai hivatalra jelölt vagy hivatalban lévő tisztviselő számára, és nem is kérhet Öntől sem hozzájárulást politikai okokból vagy politikai hivatalra jelöltek számára.

A vállalat tiszteletben tartja az Ön azon jogát, hogy saját nevében, vagy bármilyen, Ön által előnyben részesített ügy vagy hivatalra jelölt érdekében politikai tevékenységet végezzen, azonban arra kéri a dolgozókat, hogy a munkahelyen maradjanak távol a politikai tevékenységektől.

A politikai tevékenységre vonatkozó törvényekről és előírásokról részletesen a vállalat jogi osztályán tájékozódhat.

Példák a nem elfogadható munkahelyi politikai tevékenységre...

- A menedzserként dolgozó Roland megkéri részlege alkalmazottait, hogy egy fontos ügyfél által támogatott politikai jelöltet pénzzel támogassanak.*
- Rita, egy üzemi alkalmazott, munka után egy politikai jelölt röplapjait osztogatja a vállalat parkolójában.*
- A részlegmenedzserként dolgozó Tamás irodai számítógépéről e-mailt küld munkatársainak, melyben egy általa támogatott jelöltre való szavazásra buzdít.*
- Phil, értékesítési képviselő, arra használja a vállalati számítógépeket és másológépeket, hogy felesége állami képviselői kampányához brosúrát hozzon létre, és a kampányhoz a dolgozók e-mail címeit is rendelkezésre bocsátja.*

Hogyan kezeli a vállalat az esetleges törvénysértésekre vonatkozó jelentéseket

Nincs megtorlás. Ha jóhiszeműen jelent esetleges törvénysértést az útmutatóban leírt bármely eljárás használatával, ezért senki sem fogja Önt megbüntetni. Minden olyan vállalati alkalmazott ellen, aki tudatosan meegbosszul ilyen jelentést, vagy aki beavatkozik az ilyen jelentésen alapuló vizsgálatba, fegyelmi eljárás fog indulni. A meegbosszulás lehetséges formái: elbocsátás, lefokozás, felfüggesztés, zaklatás vagy bármely más, a gyanított törvénysértés jelentése miatti diszkrimináció. Azt is fontos megjegyezni, hogy a „jóhiszemű jelentés” nem jelenti azt, hogy a jelentett probléma helytálló kell legyen. A vállalat minden ilyen jelentést kivizsgál annak eldöntése érdekében, hogy történt-e tényleges törvénysértés vagy sem. A „jóhiszemű jelentés” egyszerűen csak azt jelenti, hogy jóhiszeműen hitte azt, hogy törvénysértés történt vagy történhetett, és hogy jelentésében az igazsághoz tartotta magát.

Az ártatlanság vélelme. Mi történik, ha valaki Önről tesz bejelentést, pedig Ön semmi elítélhetőt nem tett? Ne feledje, hogy a vállalat pusztán a bejelentésre támaszkodva soha nem feltételezi, hogy szabálysértés történt. Ehelyett a vállalat alapos vizsgálatnak veti alá a bejelentést. A vállalat mindaddig fenntartja Önnel szemben az ártatlanság vélelmét, amíg a vizsgálat folyik. Ez csak akkor változik meg, ha a vizsgálat bebizonyítja a szabálysértés megtörténtét.

Titkosság és határai. Mivel megfelelő garanciák vannak érvényben, a vállalat felbátorítja dolgozóit, hogy ne habozzanak etikai problémák felvetésekor. Azonban a vállalat megérti, hogy lehetnek olyan esetek, amikor névtelenül vagy bizalmasan szeretne lehetséges törvénysértésekkel kapcsolatos problémákat felvetni. A gyakorlatilag megengedhető mértékig a vállalat az ilyen jelentéseket mindig bizalmasan kezeli. Ha azonban Ön nem nevezi meg magát, lehetséges, hogy a vállalat nem tud majd megfelelően reagálni a problémára. Ezenkívül lehetnek olyan helyzetek, amikor a vállalatnak a vizsgálat folytatásához további információra van szüksége Öntől vagy másoktól.

Hogyan kell jelenteni?

A vállalat kialakított egy bejelentési eljárást olyan körülmények esetére, ha valaki azt gyanítja, a Kódex elvei, a törvények és előírások vagy a vállalat stratégiája sérül. A bejelentést számos módon meg lehet tenni.

Az esetleges törvénytértések jelentésének egyik módja az, hogy elmondja a főnökének vagy beszél a helyszíni etikai tanácsadóval. Ezt megteheti személyesen vagy telefonon, e-mailben vagy levélben.

Egyes esetekben azonban előfordulhat, hogy a bejelentő nem kíván helyben bejelentést tenni, vagy névtelen kíván maradni. Ebben az esetben más lehetőségei is vannak.

- Hívhatja az Egyesült Államokban díjmentes segélyvonalat (877.684.5252). A segélyvonalat egy külső cég tartja fenn, és a bejelentéseket a vállalat etikai irodájának továbbítják. Az Egyesült Államokon kívül a segélyvonal a Kódex végén felsorolt nemzetközi díjmentes számokon érhető el.
- Bejelentését az interneten is megteheti a következő címen: <https://www.compliancehelpline.com/BCEthicsReporting.jsp> A webhelyet ugyanaz a cég kezeli, mint a segélyvonalat, és a bejelentéseket ugyanúgy a vállalat etikai irodájának továbbítja.
- Közvetlenül az etikai irodával is kapcsolatba léphet. Ezt megteheti személyesen, levélben, telefonon, e-mailben vagy faxon is.
- Lehetősége van arra is, hogy a bejelentést közvetlenül a vállalat általános tanácsának vagy az etikai főigazgatónak tegye meg levélben.

Mi van akkor, ha kérdésem van?

Etikai kérdések megértése és megoldása nehéz lehet. Ezért a vállalat több erőforrást is rendelkezésre bocsát azon alkalmazottak számára, akiknek etikai kérdésekkel kapcsolatosan segítségre van szükségük.

Minden alkalommal, amikor nehéz helyzettel áll szemben, vagy nem biztos abban, mi lenne a bölcs döntés, először kérjen útmutatást a felettesétől. Azonban előfordulhat, hogy bizonyos kérdésben kényelmetlennek érzi a felettesétől való tanácskérést. Emiatt ezen az Etikai útmutatón kívül a vállalat az alábbi közvetlen, bizalmas tanácsadó forrásokat is az alkalmazottak rendelkezésére bocsátja: Brunswick eikai hivatal és etikai tanácsadók.

Az etikai hivatal áttekinti a Brunswick etikai programját világszerte, és rendelkezésére áll, hogy megválaszolja a nehéz helyzetben való helyes döntéssel kapcsolatos kérdéseit.

Brunswick Etikai Iroda

1 North Field Court
Lake Forest, Illinois 60045-4811
Telefon: 847.735.4318
Fax: 847.735.4388
e-mail: ethics.advisory@brunswick.com

Ezen kívül minden részlegnél vannak kiképzett etikai tanácsadók, akik segíthetnek etikai kérdések megoldásában. Ezek az etikai tanácsadók más Brunswick alkalmazottak, akik a vállalat minden létesítményében megtalálhatók.

A helyes döntés: A Brunswick munkahelyi magatartási kódex a vállalat minden alkalmazottjára vonatkozik, továbbá, az alkalmazható mértékben, a vállalat igazgatótanácsára, forgalmazóira, szállítóira és ügynökeire. A Kódexben tárgyalt pontok többsége a józan ész szabályait követi. Fontos, hogy alaposan tanulmányozza a Kódexet és mindig tartsa azt kéznél.

A Kódex vonatkozik továbbá a vállalat összes nemzetközi irodájára és kihelyezett telephelyére. A helyi törvények betartása érdekében lépjen kapcsolatba a helyi jogi osztállyal vagy az osztálya jogi részlegével.

Ezen útmutatónak nem célja, hogy minden kérdésre választ adjon. Más részlegbeli és vállalati irányelvek kiegészítik ezt az útmutatót. Az útmutató rendeltetése szerint nem tekinthető szerződésnek, sem kifejezetten, sem beleértve, és az nem változtatja meg az alkalmazottak és a vállalat közötti munkaviszonyt, és nem garantál munkaviszonyt semmilyen megadott időtartamra sem. Az útmutató csak írásban módosítható, és csakis az Etikai Iroda által, és azt a vállalat bármikor megváltoztathatja és módosíthatja.

Az egyes osztályok elnökei felelősek azért, hogy a vállalat alapvető értékeit és a Kódex útmutatását az adott osztályon és annak minden telephelyén betartsák. Végző soron azonban mindannyian saját tetteinkért vagyunk felelősek.

A Brunswick etikai és megfeleléségi program minden irányelve, eljárása és úrlapja beszerezhető az Etikai Irodától, illetve a Brunswick vállalati irányelvek és eljárások webhelyen keresztül: <http://bepp.brunswick.com>.

aláíróív

OLVASSA EL ÉS ÉRTSE
MEG A LEÍRTAKAT

Kijelentem, hogy elolvastam a és megértettem a Helyes döntéshozatal: *A Brunswick munkahelyi magatartási útmutató* című füzetben található információt és elfogadom, hogy legjobb képességeim szerint alkalmaznom kell az útmutatót mindennapi tevékenységeim során.

Dátum: _____

Név (nyomtatva): _____

Aláírás: _____

Részleg: _____

Helyszín: _____

nemzetközi *díjmentes* számok

Ország	Díjmentes segélyvonal	Ország	Díjmentes segélyvonal
Ausztrália	+1.800.604198	Korea	+ 00798.14.800.5174
Belgium	+ 0800.79013	Malajzia	+ 1.800.80.4485
Brazília	+ 0800.891.0394	Mexikó	+ 001.8668169850
Kanada	+ 1.877.684.5252	Hollandia	+ 0800.0229748
Kína	+ 10.800.120.0686	Új-Zéland	+ 800.447355
Dánia	+ 8088.3667	Norvégia	+ 800.13938
Anglia	+ 08.082347050	Portugália	+ 8008.15478
Franciaország	+ 0800.918714	Oroszország	+ 8.10.8002.2133011
Németország	+ 0800.1011036	Szingapúr	+ 800.1203680
Hong Kong	+ 800.901103	Svédország	+ 020.790303
Magyarország	+ 06.800.14500	Svájc	+ 0800.835574
Olaszország	+ 800.782278	Thaiföld	+001.800.12.0663956
Japán	+ 00531.120516	Egyesült Államok	1.877.684.5252



Brunswick Corporation
Ethics Office
1 North Field Court
Lake Forest, Illinois 60045-4811
Telefon: 847.735.4318 Fax: 847.735.4388
E-mail: ethics.advisory@brunswick.com

Lehetséges szabálysértés bejelentése:
Ingyenesen hívható segélyvonal (USA) 877.684.5252