



Teka-csoport Üzleti Magatartási Szabályzat

2015.12.16. 14:00

Cél és alkalmazási terület

A Teka-csoport Üzleti Magatartási Szabályzata (CoBC) a kulcsfontosságú területek minimális viselkedési normáit határozza meg. Jelen szabályzatnak nem célja, hogy minden lehetséges helyzettel foglalkozzon, amely felmerülhet. Célja, hogy referenciakeret biztosítson a csoport tevékenységeinek az irányítására. Az alkalmazottaknak iránymutatást kell kérniük, ha nem biztosak a helyes eljárási mód-ban. Az egyes alkalmazottak végső felelőssége, hogy „helyesen járjanak el”, és ez a felelősség nem ruházható át.

A CoBC alkalmazandó a Teka-csoport minden alkalmazottjára és bármely személy-re vagy társaságra, aki vagy amely bizalmi kötelezettség alá tartozik (igazgatók, ügynökök, brókerek, jogi tanácsadók, stb.).

A Teka-csoport nem köthet üzletet olyan beszállítókkal, akik nem teljesítik a Teka CoBC-t vagy az azzal egyenértékű szabványokat. Ezzel összhangban az ügynökök, brókerek és bármely harmadik fél képviselői, akik a Teka-csoport bármely cégének a nevében tevékenykednek, a CoBC illetve olyan szabványok alá tartoznak, amelyek követelményei a CoBC-nek megfelelőek vagy azoktól magasabb szintűek.

Tekintettel arra, hogy ez a társadalom egésze számára fontos, a Teka-csoport arra ösztönzi az ügyfeleit, hogy hasonló irányelveket fogadjanak el.

A CoBC néhány alapelvét és követelményét az egyes Teka-csoport irányelvekben és eljárásokban tovább lehet fejleszteni.

A CoBC megszegése fegyelmi eljáráshoz vezethet beleértve, de nem kizárólagosan, a munkaviszony megszüntetését.

Az alkalmazottakat nem büntetik meg a CoBC betartása miatt okozott bármilyen üzleti veszteségért.

1. Jogkövetés

A Teka-csoportot és minden alkalmazottját köti a törvény. Soha nem szabad veszélyeztetni azon országok és joghatóságok által előírt összes törvény és előírás betartását, amelyeken belül a Teka-csoport tevékenykedik. Ezen alapelvre hatással van a hatóságok általi betarttatás valószínűsége.

Amennyiben a helyi törvény ellentmond a jelen CoBC-ben található alapelveknek, úgy mindig a törvényt kell irányadónak tekinteni.

2. Munkakörnyezet

Tisztességesen és tisztelettel bánunk az emberekkel. Kor, etnikai hovatartozás, nem, nemzetiség, vallás, egészségi állapot, fogyatékoság, családi állapot, szexuális beállítottság vagy preferencia, politikai vagy filozófiai nézet és/vagy szakszervezeti tagság miatt negatív vagy pozitív diszkriminációt nem fogadjuk el.

Nem tolerálunk és nem használunk kényszer-, kötelező és gyerekmunkát. A Teka-csoport előírja a beszállítói számára, hogy tartózkodjanak az ilyen gyakorlatoktól és arra bátorítja az ügyfeleit is, hogy hasonlóan járjanak el.

A munkahelyi zaklatás vagy visszaélés semmilyen formáját nem toleráljuk, legyen az szexuális, fizikai, pszichológiai vagy egyéb zaklatás vagy visszaélés.

Az egészség és a biztonság prioritást élvez a Teka-csoportnál. Elkéteztük magunkat, hogy a világon mindenütt biztonságos és egészséges feltételeket biztosítunk.

A Teka-csoport tiszteletben tartja a gyülekezési szabadságot, valamint a kollektív alkuhoz való jogot.

Bátorítjuk azon dolgozókat, akik úgy vélik, hogy a munkahelyük nem tartja be a fenti alapelveket, hogy jelezzék aggodalmukat a feletteseik vagy a helyi emberi erőforrás (HR) képviselő felé. Ha helyénvaló és szükséges, az alkalmazottak megkereshetik az üzleti egységük vezetőjét vagy a Csoport HR felelősét is. Ha az alkalmazottak úgy látják, hogy az aggodalmukra nem kaptak megfelelő választ, jelentést készíthetnek a Speak-up eljárásnak megfelelően (lásd a 12. pontban).

3. Titoktartás és információbiztonság

Értékeljük és védjük bizalmas információinkat, valamint tiszteletben tartjuk harmadik felek bizalmas információit.

Bizalmas információnak számít minden olyan információ, melyet kizárólag belső használatra szánnak, s amelyet tilos tájékoztatás céljából kiadni vagy megosztani. Ide tartozik az üzleti stratégia, az előrejelzések és egyéb pénzügyi adatok, az alkalmazottak személyes adatai, az új termékek specifikációi, fejlesztések és találmányok, továbbá egyéb üzleti titkok és tudásanyag, melyet a Teka-csoport fejlesztett és/vagy szerzett meg. Bizalmasnak számít továbbá minden olyan információ, melyre harmadik felek titoktartási megállapodásai vonatkoznak.

A Teka-csoport folyamatos sikere függ a bizalmas információk használatától és azok harmadik felek számára történő ki nem adásától. Hacsak a törvény vagy bűnüldözési szervek azt elő nem írják, az alkalmazottak számára tilos bizalmas információt kiadni vagy a kiadást megengedni külső harmadik felek számára. Ez a kötelezettség az alkalmazotti jogviszony megszűnését követően is vonatkozik rájuk.

Bizalmas információ belső átadására csak jogosultsági alapon kerülhet sor.

Továbbá, az alkalmazottaknak minden tőlük telhetőt meg kell tenniük, hogy elkerüljék a szándékon kívüli közzétételt azáltal, hogy különös gondossággal járnak el a bizalmas információk tárolása és továbbítása során.

Ha szükségessé válik bizalmas információk megosztása (írásban, szóban vagy bármely egyéb módon) egy beszállítóval, ügyféllel vagy egyéb harmadik fél üzlettársal, titoktartási megállapodást kell aláírni velük az információ kiadása előtt.

Amennyiben harmadik felek bármely bizalmas információt osztanak meg a Teka-csoporttal, az ilyen információt éppen olyan gondossággal kell kezelni, mint a Teka-csoport saját bizalmas információit.

4. Érdekellentét

Érdekellentétről akkor beszélünk, amikor egy, bizalmas feladattal megbízott alkalmazott vagy személy/vállalat személyes érdekei szembekerülnek a Teka-csoport érdekeivel. Ilyen helyzetben az érintett személy számára nehéz lehet teljes mértékben a Teka-csoport legjobb érdekeit szem előtt tartva eljárni.

Érdekellentétet kiváltó körülmény lehet egy külső vállalkozás vagy igazgatói tiszt-ség, személyes vagy rokoni kapcsolat egy üzlettárssal vagy vetélytárssal, illetve külső foglalkoztatás, melynek köze lehet a Teka-csoport vállalkozásához.

A Teka-csoport által bizalmas feladattal megbízott alkalmazottaknak és szemé-lyeknek kerülniük kell az érdekellentétet. Ha valós vagy potenciális érdekellentét merül fel, az érintett személynek ezt közölnie kell a szabályozási és megfelelési tisztviselővel, aki tisztességes, bizalmas és átlátható módon fogja az ügye kezelé-sét támogatni.

Amikor megvizsgálásra kerül, hogy egy adott szituációban érdekellentétről van-e szó, a bizalmas feladattal megbízott alkalmazottaknak és személyeknek vagy vállalatoknak mérlegelniük kell, hogy egy harmadik fél hogyan értelmezné a tényeket. Kétség esetén mindig egyeztessenek a szabályozási és megfelelési tisztviselővel.

A helyi törvény által megengedett mértékben a Teka-csoport bevezethet a bi-zalmas feladattal megbízott alkalmazottai és személyek vagy vállalatok számára jelentési eljárásokat, hogy bizalmasan jelenthessenek minden olyan körülményt, ami érdekellentétet jelenthet.

Az érdekellentét nem jelenti jelen CoBC megszegését, amennyiben jelentik és feloldják.

5. Vállalati vagyon védelme

Mindent megteszünk a Teka-csoport vagyonának és tulajdonának védelme érdekében. A Teka-csoport rendelkezik tárgyi eszközökkel és immateriális javak-kal, beleértve védjegyeket, tudást, bizalmas vagy védett adatokat és információs rendszereket.

A Teka-csoport vagyonát tilos egy alkalmazott saját előnyére felhasználni, illetve mások használatára elérhetővé tenni olyan céllal, mely nem kapcsolódik a Te-ka-csoport üzleti céljaihoz.

Minden alkalmazottnak törekednie kell a Teka-csoport tulajdonának védelmére, megóvva azt az elvesztéstől, sérüléstől, visszaéléstől, lopástól, csalástól, sikkasztás-tól vagy megsemmisüléstől.

Az alkalmazottak törvények által megengedett mértékben a Teka-csoport fenntartja a jogot arra, hogy felügyelje és ellenőrizze, hogyan használják tulajdonait, beleértve a Teka-csoport informatikai eszközein tárolt e-mailek, adatok és fájlok ellenőrzését is.

A Teka-csoport biztosítja, hogy mások tulajdonát és jogait tiszteletben tartsák és azokat ne sértsék meg.

6. Tisztességes könyvelés és nyilvántartás

Pénzügyi kimutatásainknak teljesnek, időben elkészítettnek, pontosnak és tiszt-ségesnek kell lenniük; meg kell felelniük a Teka-csoport számviteli irányelveinek, valamint a helyi törvényi és adóhatósági előírásoknak.

A Teka-csoport összes könyvének és nyilvántartásának tükröznie kell az egyes tranzakciók jellegét.

A számviteli kimutatásokon túl a fentieknek vonatkozniuk kell minden vállalati nyilvántartásra, úgymint pl. munkaidő-nyilvántartásra, teszteredményekre, költ-ségelszámolásra stb.

Ez a felelősség minden személyre vonatkozik, nem csupán konkrét részlegekre (pl. pénzügy).

A pénzügyi vagy üzleti kimutatások tisztességtelen kezelését nem toleráljuk.

7. Korrupcióellenesség, ajándékok és reprezentációs juttatások

Korrupcióellenesség

A Teka-csoport tiltja a vesztegetés vagy korrupció minden formáját.

Az alkalmazottak – közvetlenül vagy közvetve, közvetítőkön keresztül – soha nem ajánlhatnak fel, ígérhetnek, fizethetnek, kérhetnek vagy fogadhatnak el semmi-lyen pénzügyi vagy egyéb juttatást abból a célból, hogy üzleti vagy egyéb előnyt szerezzenek, megtartsanak vagy garantáljanak egy harmadik féltől vagy félnek, legyen az magánszemély vagy kormány szerv. Ugyanez vonatkozik az ügynöke-inkre, közvetítőinkre, tanácsadóinkra és általában azon harmadik felekre, akik a Teka-csoportot képviselik, vagy a nevében járnak el.

A fentiek vonatkoznak az ún. „csúszópénzre” is, ami kisebb összeget jelent, amit alacsony szintű kormánytisztviselőknek adnak, hogy elkezdjenek vagy felgyor-sítsanak egy folyamatot. Csak a személyes biztonság érdekében engedélyezünk kivételt bárminemű hivatalos jóváhagyás nélkül.

Ha valaki tisztességtelen juttatást kínál fel vagy ad azért, hogy befolyásolja az átvévő döntését, az nem csupán fegyelmi szankciókra számíthat, de akár meg is szegheti a Teka-csoport üzletfelelivel kötött szerződéses megállapodásokat (ügyfe-lek és beszállítók) és a saját üzleti magatartás szabályzatát is. Emellett e cselekedet súlyos kárt okozhat a Teka-csoport, annak igazgatói és alkalmazottai jó hírének, és büntetőjogi szankciókat vonhat maga után az érintettek számára.

Tilos politikai pártnak fizetni, azt szponzorálni, vagy annak adományt adni. Ha ilyen kifizetés egyes országokban legális és megszokott üzleti gyakorlat, akkor a kifizetést vagy adomány adását előzetesen jóvá kell hagynia az érintett üzleti egység vezérigazgatójának, valamint a Csoport vezető jogi és megfelelési tisztvi-selőjének.

Ajándékok és reprezentációs juttatások

Üzleti ajándékok adása és túlzott reprezentációs juttatás felkínálása vesztegetés-nek minősülhet vagy annak vélhető. Semmilyen üzleti ajándék vagy reprezentáci-ós juttatás nem kelthet olyan érzést a megajándékozottban, hogy azt valamilyen módon viszonznia kell.

A Teka-csoport tisztában van vele, hogy a vállalati reprezentáció és az ajándékozás elfogadott üzleti gyakorlat egyes országokban, és hogy a Teka alkalmazottaknak esetleg ilyen helyi gyakorlatot kell követniük. Azonban számunkra az a legfonto-sabb, hogy minden körülmények között védjük a magunk és üzlettársaink függet-lenségét.

Az alkalmazottak gyakran felkínálhatnak, adhatnak vagy elfogadhatnak nem rendszeres, szimbolikus értékű ajándékokat vagy étkezést, ill. reprezentációs jut-tatást – mely ésszerű értékű és jellegű kell, hogy legyen –, ami a helyi szokásoknak és gyakorlatnak, ill. a Teka-csoport irányelveinek megfelel. Az ilyen ajándékoknak és reprezentációs juttatásoknak követniük kell a Teka-csoport irányelveit.

Szabályzat tulajdonosa: Teka-csoport igazgatótanácsa

A jóváhagyás időpontja: 2015/12/16

Érvényes: 2015/hónap/nap

Szabályzat felelőse: vezető jogi és megfelelési tisztviselő

Egyéb érdekelt felek: auditbizottság elnöke, pénzügyi igazgató, üzletág vezérigazgatók, szabályozási és megfelelési vezető, belső audit vezetője

Titoktartási szint: Belső

2015.12.16. 14:00

8. A „négy szem” elve

A Teka-csoport vállalatai delegált felhatalmazásos rendszer szerint dolgoznak a kiadott pozíciók és felelősségek alapján.

A Teka-csoport minden dokumentumra nézve a közös aláírás elvét követi, mely a vállalatot köti és vonatkozik a kifizetésekre is.

9. Termékminőség – és biztonság

Törekszünk a biztonságos és csúcsmínőségű termékek előállítására. De ha valami hiba történik, gyorsan reagálunk és azonnali lépéseket teszünk annak orvoslásá-ra. Ez öregbíti jó hírünket és építi a fogyasztói bizalmat, ami alapvető fontosságú üzletünk létezése szempontjából.

10. Tisztességes verseny

A Teka-csoport hisz a szabad verseny fontosságában. A trösztellenes és verseny-törvények megszegése pénzbírsághoz, büntetőjogi szankciókhoz és a hírnév csorbulásához vezethet. Az alkalmazottaknak mindig be kell tartaniuk az alábbi szabályokat:

- A kereskedelmi irányelvet és árakat mindig függetlenül kell meghatározni és azokról közvetlenül vagy közvetve soha nem lehet formális vagy informális módon megállapodni a versenytársakkal.

- Ügyfeleket, területeket vagy piacokat soha nem szabad a Teka-csoport és a versenytársai között felosztani, azok mindig tisztességes verseny eredményei kell, hogy legyenek.

Kétség esetén felvilágosítást kell kérni a Csoport jogásztól.

11. A környezet, a fenntarthatóság és az erőforrás-felhasználás tiszteletben tartása

A Teka-csoport elkötelezte magát arra, hogy üzletvitеле a környezetre nézve tiszta és fenntartható legyen. A vezetői döntéseinket, befektetéseinket, a beszállítói lán-cunkat és a termékpalettánkat környezetvédelmi megfontolások alapján alakítjuk.

Keményen dolgozunk azért, hogy megelőzzük a szennyezést, minimalizáljuk a hulladékot, és csökkentjük a természetes erőforrások használat energiatakarékos termékeink tervezése és gyártása során.

12. Speak-up eljárás

Az alkalmazandó törvény által megengedett mértékben minden Teka-csoport alkalmazottat arra biztatunk, hogy jelentse a törvény, a CoBC és a Csoport / helyi irányelvek és eljárások vélt vagy valós megsértését.

Annak érdekében, hogy garantálhassuk, hogy a jelentett aggodalmakat független áttekintés és potenciális vizsgálat követi, a jelentést a szabályozási és megfelelési vezetőnek és a belsőellenőrzési igazgatónak kell címezni, és a speak-up@teka-hol-ding.com címre kell küldeni. Javasoljuk a jelentés angol nyelven történő beküldé-sét. Azonban azt bármilyen nyelven meg lehet tenni.

Hasonlóan, a melléklet telefonos elérhetőségeket is tartalmaz.

A helyi előírások alapján az alkalmazottakat utasíthatják arra, hogy információt adjanak ki egy külső irodának. Az alkalmazottaknak az ilyen információközlést haladéktalanul jelenteniük kell a fent megnevezett Teka képviselők felé.

Titoktartás és zéró retorzió

A Teka-csoport garantálja, hogy a „Speak-Up” eljárás során kapott információt bizalmasan kezeli.

Jelentést lehet tenni névtelenül is. Azonban fontos tisztában lenni azzal, hogy az ilyen jellegű jelentések utókövetése nehézségekbe ütközhet, hacsak nem kapunk további, elegendő mennyiségű információt.

A Teka-csoport nem tolerálja a retorzió semmilyen formáját. Bárki, aki retorziót alkalmaz egy olyan személy ellen, aki jóhiszeműen aggodalmának adott hangot, fegyelmi szankciókra számíthat. Hasonlóképpen, a vádaskodás, melynek célja egy másik kolléga vagy üzlettárs hitelének rontása, szintén szankciókat vonhat maga után.

13. Melléklet

Elérhetőségek

Speak-up eljárás:

- Írott formában itt tehetnek panasz: speak-up@teka-holding.com
- Csak a szabályozási és megfelelési vezetőnek, valamint a belsőellenőrzési igazgatónak van hozzáférése a fenti e-mail fiókhoz.

Elérhetőek még az alábbi telefonszámon is:

Sutirtha Saha <i>Szabályozási és megfelelési vezető</i> +41 79 600 06 75	Pablo Ponce de León <i>Belsőellenőrzési igazgató</i> +41 79 916 65 52
---	--

Munkakörnyezet

A munkakörnyezet állapotával kapcsolatos aggályokra (lásd a 2. pontban) az aláb-biak figyelmezt hívhatja fel:

- a felettese
- a helyi HR képviselő
- az üzleti egység HR képviselője vagy a Csoport HR képviselője:

Konyha és fürdőszoba üzleti részleg	Tárolóeszközök üzleti részleg
Ignacio Peironcely <i>HR igazgató</i> +34 608 88 936 ipeironcely@teka.com	Bernd Loeser <i>Pénzügyi igazgató és vezérig. helyettes</i> +41 79 244 6845 b.loeser@thielmann.com
Professzionális konyha üzleti részleg	Csoport HR
Ute Weiss <i>Pénzügyi igazgató, admin. és HR</i> +49 171 54 97 540 ute.weiss@kueppersbusch.com	Monica Howden <i>Csoport HR igazgató</i> +41 79 424 62 99 mhowden@teka-holding.com

Amennyiben az aggodalmára nem kap kielégítő választ, panaszt tehet a fenti **Speak-Up** eljárás elérhetőségén is.