

Kedves Kollégák!

A jelen Etikai Kódex célja, hogy a HAFNER Pneumatika értékei, múltja és jövőképe alapján meghatározza a vállalat munkatársai számára követendő magatartást, a munkavállalókat megismertesse a HAFNER Pneumatika által képviselt elvekkel és célkitűzésekkel, valamint, hogy irányelveivel és utasításaival a munkavégzésre vonatkozó szabályoknak való megfelelésre ösztönözze őket. Az Etikai Kódex szabályozza a munkatársak cégen belüli, illetve külső kapcsolataikban tanúsított magatartását és segítségül szolgál egy adott helyzetben az elvárt viselkedési norma megítéléséhez.

A HAFNER Pneumatika sikerének és üzleti működésének alapját a kiemelkedő teljesítmény, az ambiciózus célkitűzések és a minden körülmények között tisztességes üzletviteli magatartás képezi a jogszabályok, belső szabályzatai, illetve a szakmai és etikai szabályok betartása mellett.

A HAFNER Pneumatika elkötelezett az alapvető emberi jogok és a munkajogok betartása iránt. Célja egy olyan egészséges, biztonságos munkahelyi környezet biztosítása, mely mentes a hátrányos megkülönböztetéstől, zaklatástól és ahol biztosított a munkatársak szakmai előmenetele.

Az Etikai Kódexben foglaltak hatással vannak a mindennapi munkavégzésre, a munkavállalók cselekedeteinek értékelésére és arra, hogy mit lehet megtenni és mit nem. Minden munkavállalónak tisztában kell lenni azzal, hogy a Kódexben foglaltak hogyan befolyásolják a mindennapi munkavégzést és milyen magatartási forma felel meg a Kódex szabályainak.

Akár egyetlen személy etikai vétsége is veszélyeztetheti a HAFNER Pneumatika jó hírét, valamint megrendítheti az iránta érzett bizalmat, ezért minden munkatárstól elvárt a Kódexben foglalt szabályok ismerete és betartása.

A munkahelyi vezetőknek fontos szerepük van a Kódex követelményei alapján kialakítandó etikus légkör megalapozásában, értékelésében és folyamatos ellenőrzésében, ezért kötelesek alaposan ismerni az Etikai Kódex szabályait és utasításait, a döntéseiket pedig az ebben foglaltakra kell alapozniuk.

Az Etikai Kódex az erkölcsi magatartás legfontosabb területeire nézve tartalmaz rendelkezéseket, de nem tartalmaz útmutatást valamennyi lehetségesen előforduló helyzetre és problémára. Amennyiben egy felmerülő helyzet vagy körülmény megítélésével kapcsolatban kétségek vagy kérdések merülnek fel, a dolgozóknak javasolt felettesükhöz fordulniuk.

Az Etikai Kódex tartalmának ismerete mellett a munkatársaknak ismerniük kell és be kell tartaniuk a munkavégzésük során rájuk vonatkozó törvényeket, jogszabályokat és a belső szabályozásokat is.

Az itt megfogalmazott magatartási szabályok és viselkedési normák hozzájárulnak a HAFNER Pneumatika magas színvonalú működéséhez.

A fentieknek megfelelően kérek mindenkit az Etikai Kódex betartására!

Halászi, 2025. május 13.



Ujváry Gergely
ügyvezető

1. Emberi jogok

1.1. Esélyegyenlőség

A HAFNER Pneumatika elkötelezetten támogatja az esélyegyenlőség elvének érvényesülését, elismerve, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy tisztelettel és méltósággal bánjanak vele. Tiszteletben tartja a munkavállalók magánélethez való jogát és egyéb jogait, és elzárkózik az emberi jogi szabályok megsértésétől vagy kijátszásától, elutasítja az ilyen jellegű magatartást.

A HAFNER Pneumatika az alábbi pontokban rögzíti az esélyegyenlőség alapjait képző általános irányelveket:

- A HAFNER Pneumatika a foglalkoztatás során törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Éppen ezért, a sokszínűség és befogadás kiemelten fontos témakör cégünk számára. Az elv számunkra azt jelenti, hogy mindenki iránt tisztelettel viselkedünk, mindenkinek egyenlő esélyeket kínálunk, és hogy a megbízással kapcsolatos döntések az egyéni érdekek és az üzleti igények alapján születnek, nem pedig: nem, kor, vallás, fogyatékosság, szexuális irányultság, nemzetiség, politikai nézetek, társadalmi háttér vagy etnikai származás alapján. Ez kiterjed a munkaerő felvétellel, valamint a képzéssel, továbbképzéssel és egyéb foglalkozással összefüggő esetekre. Mindenki felelősséggel tartozik egy befogadó és sokszínű munkahely megteremtéséért, ezért fontosnak tartjuk, hogy minden munkatársunk úgy érezze, hogy elkötelezett tagja a szervezetnek, és arra ösztönözzük őket, hogy a bennük rejlő lehetőségeket teljes mértékben kibontakoztassák.
- A HAFNER Pneumatika a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.
- A HAFNER Pneumatika a foglalkoztatás keretei között a partnerség érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.
- A HAFNER Pneumatika szigorúan elítéli az emberkereskedelmet, a gyermekkizsákmányolást és a kényszermunkát, valamint tevékenysége során és ellátási láncán belül törekszik minden ilyen tevékenység megakadályozására.
- A HAFNER Pneumatika elismeri, hogy a nők és a lányok nagyobb erőszak alapú veszélynek vannak kitéve, amely az emberi jogok megsértéseként és a nőkkel szembeni megkülönböztetés formájaként értelmezhető. Ezen elvek alapján cégünk az Isztambuli Egyezményrel összhangban, elutasítja az erőszak minden formáját, amely fizikai, szexuális, pszichológiai vagy gazdasági sérelmet vagy szenvedést okozhat bármely munkavállalónknak, legyen az férfi vagy nő.

1.2. Magánélet védelme

A HAFNER Pneumatika tiszteletben tartja a magánéletet. Ugyanakkor munkatársaitól elvárja, hogy munkaidőn kívül tanúsított magatartásuk, tevékenységük ne legyen ellentétes a HAFNER Pneumatikával fennálló munkaviszonyukból eredő kötelezettségeikkel.

1.3. Politikai tevékenység

Bár a HAFNER Pneumatika bátorítja munkavállalóit, hogy éljenek választójoguk gyakorlásával, az ilyen tevékenységet azonban szigorúan csak magánszemélyként folytathatják, és semmiképp sem a HAFNER Pneumatika nevében. Tilos a munkavállalók számára, hogy munkaidőben személyes politikai tevékenységet folytassanak, illetve a HAFNER Pneumatika tulajdonát vagy eszközeit ilyen célra használják fel.

1.4. Etikus viselkedés

Amennyiben a HAFNER Pneumatika dolgozója munkája során közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel találkozik nem, kor, vallás, fogyatékoság, szexuális irányultság, nemzetiség, politikai nézetek, társadalmi háttér vagy etnikai származás alapján, arról minden esetben szükséges értesíteni vezető beosztású felettesét. A felettesnek kötelessége az ügyet kivizsgálni, és szabályszegés esetén értesíteni az ügyvezetőt vagy a cégvezetőt, akikkel közösen dönt a szabálysértés következményeiről.

A munkavégzés során nem tűrhető el olyan bánásmód, amelyet bárki lealacsonyítónak érezhet, például érzelmi vagy szexuális zaklatás, diszkriminatív gesztus, olyan kifejezés vagy fizikai kontaktus, amely szexuális tartalmú, erőszakos, kényszerítő, fenyegető, sértő vagy kihasználó jellegű.

1.5. Zaklatás

Tiltott a munkatársak, szerződéses partnerek, a beszállítók, a vevők és egyéb érintett felek ellen irányuló erőszak és zaklatás minden formája.

A HAFNER Pneumatika munkavállalóival szemben támasztott elvárások:

- Tilos úgy viselkedni, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlöletkeltőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse.
- Tartózkodni kell a szexuális, vagy ilyen jellegű zaklatástól. A szexuális zaklatás magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nem kívánatos viselkedést, mint például a nemkívánt testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, a szexuális témájú e-mailek vagy szöveges üzenetek, szexuális előnyökre irányuló kérések. A munkahelyen tilos a szexuális töltetű vagy pornográf képek kifüggesztése. Ezekon felül tiltott az egyéni tulajdonságokra tett sértő vagy lealacsonyító megjegyzések minden formája, és zaklatásnak minősül akkor is, ha azokat viccnek vagy könnyed csipkelődésnek szánták.
- Tartózkodni kell a zaklatás bármilyen formájától, ideértve a szexuális zaklatás, ellenséges légkör megteremtése, előmenetel hátrányos befolyásolása, munkahelyi teljesítménybe történő túlzott beavatkozás vagy a munkatársak cégen belüli elhelyezkedési lehetőségének, posztjának befolyásolása, mások megjelenésére, viselkedésére vonatkozó megalázó és sértő megjegyzések.
- Tilos pornográf és erőszakos tartalmú anyagok terjesztése és közzététele.
- Tilos visszaélni másokra vonatkozó személyes információkkal.

- Tartózkodni kell a pletykák terjesztésétől és tilos a HAFNER Pneumatika elektronikai eszközeit sértő vagy hátrányos megkülönböztetéshez vezető információk továbbítására használni.

2. Munkavállalóink, munkafeltételek

2.1. Munkakörnyezet

A HAFNER Pneumatika elkötelezett, hogy olyan munkahelyet teremtsen, ahol a munkavállalók közös bizalom, mások tiszteletén alapuló környezetben végzik munkájukat. Dolgozói munkaviszonyát jogbiztonságban, a hatályos törvények és egyéb jogszabályok betartásával biztosítja. A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, és ezek teljesítésének módja minden esetben a jogszabályoknak megfelelő módon kerül rögzítésre.

A HAFNER Pneumatika biztosítja munkavállalói számára az eredményes munkavégzés tárgyi és szakmai feltételeit, a kulturált munkakörnyezetet, valamint a munkavállalók rendszeres tájékoztatását.

2.2. Munkavállalóink iránti elkötelezettség

A HAFNER Pneumatika elkötelezett a munkavállalói iránt. Tiszteletben tartja munkavállalói vallás- és politikai szabadsághoz, pihenéshez, szabadidőhöz és rendszeres fizetett szabadsághoz való jogát.

Munkaerő toborzás folyamatában tisztességes elvek betartásával kezeli a meghirdetett állás betöltésére irányuló folyamatot, a feladatra legalkalmasabb jelölt kiválasztását kontrollálhatóan, az érintettek korrekt tájékoztatásával oldja meg.

2.3. Munkahelyi belső kapcsolatok – a munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

Minden munkatárssal szemben alapvető elvárás a szakami kompetencia, a munkakörnek megfelelő felelős magatartás.

A feladatokat a legjobb tudásuk szerint, szakszerűen, hatékonyan, minden érintettel együttműködve lássák el, döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben tisztességesen járnak el.

A munkahelyi kommunikáció során tartsák tiszteletben a munkatársak munkaidejét: csak annyi információt adjanak át, amennyire a munkavégzéshez szükség van.

Tilos a munkavégzés akadályoztatásának minden formája, különösen a munka végzéséhez szükséges információk eltitkolása, visszatartása vagy a közös döntés előkészítési folyamat késleltetése, hátráltatása.

Elvárt a HAFNER Pneumatika iránti teljes lojalitás. Tilos a döntés előkészítési folyamatban résztvevők ellentétes módon való befolyásolása, téves információk terjesztése a vállalatról, projektekről.

Minden munkatárssal szemben elvárás, hogy segítse az új belépők munkahelyi beilleszkedését.

A munkahelyi érintkezésben a segítő hozzáállás, a korrekt becsületes magatartás, a csapatszellem, a nyitottság, egymás kölcsönös elismerése és támogatása legyen a meghatározó.

Munkavégzés során kerülni kell a felesleges konfliktushelyzeteket, az ilyen jellegű szituációkban elvárt az önmérséklet tanúsítása és mások magatartásának, cselekedeteinek méltánylása.

Kerülni kell a személyeskedést és beosztástól függetlenül fel kell vállalni az esetleges tévedéseket.

Ha jogellenes, vagy olyan feladatot, utasítást kap a munkavállaló, mely bárminemű jogsértéshez vagy visszaéléshez vezethet, akkor erre köteles felhívni a feladat vagy utasítás kiadójának figyelmét. Ha ő a feladatot vagy utasítást változatlanul fenntartja, a visszaélés kockázatát írásban kell jelezni a közvetlen felettese vagy az ügyvezetés felé.

Tiltott a beosztással és a munkatársi viszonytal kapcsolatos visszaélés minden formája.

2.4. Vezetők viselkedése

Bár a HAFNER Pneumatika valamennyi munkatársától elvárja, hogy etikus módon cselekedjen, a mások munkáját irányító vezetőknek még nagyobb a felelőssége abban, hogy példamutatásukkal ösztönözzék a munkavállalókat az etikus működés és munkakörnyezet fenntartására.

Vezetőkkel szemben támasztott elvárások:

- Elvárás, hogy feladataikat példamutatóan, a munkatársakat támogatva végezzék, kötelességeik teljesítését a munkatársaktól számon kérve, a vezetői döntéseikben a szakmai szempontok mellett az emberi szempontokat is érvényesítve teljesítsék.
- Személyes példát mutassanak az etikus magatartással és tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy biztosítsák az Etika Kódex megismerését.
- Folyamatosan kísérik figyelemmel az etikai elveknek való megfelelést beosztottjaik magatartásában.
- A beosztottjaik értékelése során vegyék figyelembe az etikus magatartási normáknak való megfelelést is.
- A munkavállalókkal kapcsolatos döntéseket, így különösen a toborzási, alkalmazási, képzési, értékelési és előléptetési döntéseket, csak az érdek, a teljesítmény, a végzettség és más, a munkával összefüggő tényezők alapján hozzák meg, azokat nem befolyásolhatja például a faji hovatartozás, az etnikai származás, a vallási meggyőződés, a szexuális orientáció, a családi állapot vagy a politikai nézet. Munkatársaik értékelése során objektívnek kell lenniük.
- A munkatársakkal igazságosak, következetesek és méltányos legyenek, tartózkodjanak a beosztottak és az ideiglenesen alárendelt viszonyba kerülők (pl. gyakornokok, állásra felvételizők stb.) emberi méltóságát bármi módon sértő magatartástól.
- Jó együttműködés kialakítására kell, hogy törekedjenek a többi szervezeti egységgel, beleértve a szükséges információk pontos és gyors cseréjét is.
- A vezető ismerje el a jól végzett munkát, szorgalmazza és támogassa a munkavégzés tökéletesítésére irányuló törekvéseket.
- A vezető tartózkodjon a hatáskörének túllépéstől, kerülje az elvtelen szívességnyújtást, illetve annak elfogadását. A felmerülő konfliktusokat határozottan és tapintatosan kezelje.

3. Egészségvédelem, munkabiztosság és környezetvédelem

3.1 Munkakörnyezet

A HAFNER Pneumatika mindent megtesz az alkalmazottai biztonságának és egészségének megőrzése érdekében: dolgozói számára tisztességes munkakörülményeket, a törvényekben és jogszabályokban előírt, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosít, valamint elkötelezett a környezetvédelem iránt.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások:

Tartózkodni szükséges minden olyan tevékenységtől, mely mások egészségét vagy biztonságát, valamint a környezet védelmét veszélyezteti! A munkavállalók megtagadhatják azt az utasítást, amelynek végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, illetve meg kell tagadni az utasítást akkor, ha annak a végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Kötelesek megővni a munkahelyi berendezési tárgyakat, valamint a személyes használatba adott, a cég tulajdonába tartozó eszközöket (pl. mobiltelefon, notebook, tablet stb.) és törekedniük kell a környezeti rend és tisztaság megőrzésére, valamint a saját és közös használatra kijelölt helyiségeket rendeltetésszerű használatára.

Az irodai eszközöket, berendezéseket (írászerk, nyomtató papír, fénymásoló, nyomtató, számítógép, telefon stb.) magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben szabad használni, kerülni kell a pazarlást!

Az otthoni munkavégzést is szolgáló, magánhasználatot is lehetővé tevő eszközök (mobiltelefon, laptop, tablet stb.) használatában is gondosan és takarékosan kell eljárni.

Minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, a környezetre káros anyag kiömlését azonnal jelenteni szükséges a közvetlen annak érdekében, hogy a helyreállítást vagy a megelőzést célzó intézkedések azonnal megkezdődhessenek.

A munkahelyi dohányzást korlátozó szabályozásokat minden dolgozónak be kell tartania.

3.2 Alkohol fogyasztás, kábítószer használat

A munkavállaló köteles munkaképes állapotban megjelenni a munkahelyén. A megfelelő ápoltság, öltözet része a munkaképes állapot fogalmi körének.

Amennyiben alkohol vagy kábítószer hatása alatt dolgozik, elfogadhatatlan biztonsági kockázatnak teszi ki saját magát és másokat. Kábítószernek számítanak az illegális drogok, az egyéb tudatmódosító szerek vagy a nem megfelelően alkalmazott gyógyszerek, amennyiben azok kihathatnak vagy potenciálisan kihathatnak a munkavégzésre. A munkahelyi köteleesség teljesítésében nem használható semmilyen olyan anyag vagy szer, amely ronthatja munkateljesítményt.

Munkavállalóinkkal szemben támasztott elvárások

- Tilos alkohol, kábítószer és más pszichotróp anyag hatása alatt dolgozni!
- Tilos kábítószer és más pszichotróp anyag birtoklása, árusítása, használata, átadása vagy forgalmazása a munkaterületen történő tartózkodás vagy munkavégzés alatt.

- Az orvosi rendelvényre felírt vagy vény nélkül kapható gyógyszer szedése esetén a munkavállalónak kell megítélnie, hogy el tudja-e látni a munkaköri feladatait adott gyógyszer szedése mellett vagy sem. Ha munkavállaló úgy véli, az adott gyógyszer szedése hátrányosan hat, illetve hathat a munkavégzésére, akkor arról tájékoztatnia kell a munkahelyi felettesét.

A Munka Törvénykönyvének értelmében, ha alkoholos befolyásoltság gyanúja merül fel, a munkáltató alkohol szonda megfújására kötelezheti a munkavállalót. Az ellenőrzésről ittasság vizsgálati jegyzőkönyv kerül felvételre. Ha a munkavállaló vitatja a vizsgálat eredményét, véralkohol vizsgálatot kérhet.

4. Ügyfelek, üzleti partnerek és beszállítók

4.1. Ügyfelek és partnerek

A HAFNER Pneumatika pozitív piaci megítélése, a piacon betöltött pozíciójának megőrzése, illetve bővítése szempontjából fontos célkitűzésének tartja a leendő és jelenlegi Ügyfelek és Partnerek valós, pontos, egyértelmű, és a lehető leggyorsabb tájékoztatását, és a velük történő kommunikáció magas szintű színvonalát. Ügyfeleivel és Partnereivel jó és hosszú távú munkakapcsolat kialakítására törekszik.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Az Ügyfelekkel és Partnerekkel való szóbeli és írásos kommunikációban mindig az Ügyféllel/Partnerrel való kapcsolatnak megfelelő hangnemet és udvariassági formulákat kell használni. Az alapvető udvariassági normákat minden esetben szükséges betartani.
- A munkavállalóktól elvárt, hogy a HAFNER Pneumatika termékeiről és szolgáltatásairól mindig a megfelelő időben, elégséges, pontos és érthető információkat nyújtsanak az Ügyfelek és Partnerek számára. A kommunikáció során mindig a valóságnak megfelelő, igaz információkat kell átadni, tartózkodni kell a félrevezető vagy megtévesztő üzleti gyakorlatoktól. A kommunikációs eszközök sem szövegükkel, sem képi elemeikkel, sem összehatásukban nem lehetnek megtévesztésre alkalmasak, valamint a közösségi normával, ízléssel ellentétesek. Minden esetben megfelelő szakmaisággal és becsületesen kell eljárni!
- Mindig bizalmasan és jelen szabályzat, valamint a HAFNER Pneumatika információbiztonságra, adatvédelemre vonatkozó szabályozásai szerint kell kezelni az Ügyfelekkel és Partnerekkel kapcsolatos információkat.
- Az Ügyfelekkel és Partnerekkel körültekintően, tisztelettudóan, udvariasan, megértően és türelemmel kell bánni, ugyanakkor elvárt a határozott fellépés. Kerülni kell a szükségtelen, személyes konfliktusok, viták kialakulását.
- Mindig törekedni kell az Ügyfelek és Partnerek igényeinek a lehető leghatékonyabb módon való kielégítésére! Az ügyfél elégedettség kulcsfontosságú a HAFNER Pneumatika működése szempontjából.
- A munkavállalóknak szem előtt kell tartaniuk az Ügyfelek és Partnerek érdekeit és az ügyfél igényeinek megfelelő megoldásokat kell ajánlaniuk. Elvárás a termékismeret, az új termékek nyomon követése, a szolgáltatások, technológiák és üzleti folyamatok fejlesztése annak érdekében, hogy a

Oldal: 7 / 12

HAFNER Pneumatika Ügyfelei és Partnerei részére a fejlesztési és értékesítési folyamatok minden szakaszában minőségi és innovatív megoldásokat nyújthasson.

4.2. Beszállítók

A beszállítók nélkülözhetetlen szerepet játszanak a HAFNER Pneumatika működésében: a napi munkavégzés során a HAFNER Pneumatika számos beszállító szolgáltatását veszi igénybe, így nagyon fontos az ezen üzleti partnerekhez fűződő kapcsolat színvonala. Különösen fontos a beszállítók szakmai kompetenciája, megbízhatósága, pontossága, odafigyelése, a velük fenntartott kapcsolat a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. A HAFNER Pneumatika a beszállítók megválasztása során mindezen szempontok figyelembevételével jár el, a kiválasztási folyamatban több lehetséges partner közül a fenti szempontoknak leginkább megfelelőt választja ki.

Az üzleti kapcsolat fennállása alatt a kölcsönös és hatékony együttműködésnek, a bizalomnak, a tisztességnek, valamint a magas színvonalú szolgáltatás nyújtásának kell a közös munkát meghatároznia.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A beszállítókkal pártatlanul kell bánni.
- A beszállítók kiválasztásakor be kell tartani a vonatkozó útmutatásokat és eljárási szabályokat.
- Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely a HAFNER Pneumatika és a beszállítói közötti viszonytal kapcsolatos. Piaci pozícióval tilos visszaélni. A HAFNER Pneumatika elkötelezte magát amellett, hogy minden üzleti partnere számára egyforma esélyeket teremtsen és betartsa a megállapodás által szabott feltételeket.
- A beszállítókat érdemeik alapján kell kiválasztani, kerülve az összeférhetetlenséget, a döntés befolyásolására irányuló ajándékok, tárgyi értékek és szolgáltatások elfogadását vagy bármilyen egyéb, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést.

5. Gazdasági verseny

A HAFNER Pneumatika piaci versenyképessége a kedvező árú és kiváló minőségű termékeken és szolgáltatásokon alapul. A tisztességes és kiegyensúlyozott piaci verseny rendkívül fontos, és a HAFNER Pneumatika elkötelezett amellett, hogy versenytársait etikus és törvényes formában előzze meg. Támogatja a tisztességes és nyílt versenyt mind a hazai, mind pedig a nemzetközi piacokon.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A versenytársakhoz fűződő viszonyt a tisztességnek és a professzionális hozzáállásnak kell jellemeznie. Nem megengedett, hogy a versenytársakról vagy a versenytársak termékeiről, szolgáltatásairól pontatlanul, becsmérően vagy nem helytálló módon nyilatkozzanak, illetve, hogy a valós tények manipulációja, eltitkolása vagy torz módon történő bemutatása révén a HAFNER Pneumatikát törvénytelen előnyökhöz juttassa.

- A HAFNER Pneumatika munkavállalója semmilyen körülmények között sem vehet részt versenyjogi szabályok megsértésében, és nem idézhet elő ilyen jogsértést. Nem köthet jogellenes ármegállapodást, illetve nem vehet részt jogellenes piacfelosztásban vagy más olyan magatartásban, amely a vonatkozó versenyjogi szabályokkal ellentétes.
- A szabad és tisztességes verseny korlátozására irányuló minden magatartásforma vagy gyakorlat elfogadhatatlan.
- Tilos a versenytársakkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja az árak vagy díjak rögzítése, illetve a nyújtott termékek vagy szolgáltatások típusának vagy mennyiségének korlátozása. A HAFNER Pneumatika egyetlen munkavállalója sem járulhat hozzá olyan hivatalos vagy nem hivatalos, írásbeli vagy akár szóbeli megállapodáshoz, mely az árakat vagy az értékesítés egyéb feltételeit rögzíti, koordinálja az ajánlatokat, ügyfeleket, értékesítési területeket vagy termékvonalakat oszt fel, vagy amely valamely módon sérti az érvényben lévő gazdasági versenyre vonatkozó törvényeket. Nem megengedett ilyen jellegű témákról beszélni egy versenytárssal, még olyan nem hivatalos keretek között sem, mint például egy kiállítás vagy egy ügyfélrendezvény.
- Tilos a beszállítókkal vagy értékesítőkkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja a szabad verseny korlátozása.
- Tilos a versenytársakkal folytatott minden olyan információcsere, melynek témája termékekre, szolgáltatásokra vagy azok árazására vonatkozó jövőbeli stratégia.

A versenytörvények megsértése súlyos jogi következményekkel járhat a HAFNER Pneumatikára nézve, és pénzbírsággal járhat az érintett felek számára.

6. Korruptió és vesztegetés

Korruptciónak nevezzük az olyan törvénybe vagy közerkölcsbe ütköző cselekedetet, aminek során valaki pénzért vagy más juttatásért vagy juttatásra való kilátásért cserébe jogosulatlan előnyhöz juttat másokat.

A HAFNER Pneumatika elutasítja a korruptiót, határozottan fellép annak minden formájával szemben. A korruptióellenes fellépés nemcsak jogi és erkölcsi kötelesség, hanem üzleti érdek is.

A korruptió fenyegeti a jogbiztonságot, aláássa a tisztesség elvét, akadályozza a gazdasági fejlődést, és torzíja a piaci versenyt.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Minden dolgozó köteles becsületes és etikus magatartást tanúsítani a munkavégzés során!
- A HAFNER Pneumatika munkatársai nem kínálhatnak, nem adhatnak, nem kérhetnek és nem fogadhatnak el vesztegetési célú juttatást. A HAFNER Pneumatika munkatársa nem alkalmazhat közvetítőt sem korruptió célú kifizetés teljesítéséhez.
- Tilosak készpénz vagy készpénz jellegű kifizetések, ilyen jellegű juttatások adása vagy elfogadása.
- Ajándékok, vendéglátás vagy egyéb juttatások kizárólag a felettes engedélyével és az üzleti tevékenységgel kapcsolatban nyújthatók és fogadhatók el, és csak olyan esetben, amikor azok indokoltak és nem ütköznek a helyi jogszabályokba.

- Az üzleti ajándék, vendéglátás vagy egyéb szolgáltatási juttatás elfogadása kizárólag az általános üzleti szokások keretein belül lehet tisztességes, akkor, ha abban a befolyásolási szándék jele nem látható, annak elfogadása nem lehet hatással a döntéshozatalra.

7. Összeférhetetlenség

Összeférhetetlenség alatt kell érteni minden lehetséges, munkavégzésre vagy gazdasági társaságban tulajdonosi részesedésszerzésre irányuló olyan érdekütközést, amely a HAFNER Pneumatika gazdasági céljaival, üzleti szempontjaival nem egyeztethető össze, és amely nem a munkajogviszonyból fakad.

A munkavállaló – működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerezhets társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként a HAFNER Pneumatikával azonos gazdasági tevékenységet folytat.

A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket. A vezető jogállású munkavállaló nem szerezhets részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonosi részesedésszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A munkavállaló személyes haszonra irányuló törekvéseit vagy érdekeit sosem helyezheti a HAFNER Pneumatika felé fennálló kötelezettségek elé!
- Munkaidőben tartózkodni kell az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyok érdekében végzett tevékenységektől.
- Ha a munkavállaló új munkaviszonyt, egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni, akkor azt a vállalatnak előzetesen, írásban be kell jelentenie. A HAFNER Pneumatika – tudományos, oktatási, művészeti és szerzői jogi védelem alá eső tevékenység kivételével – megtilthatja a jogviszony létesítését, ha az jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- Munkavállaló nem járhat el úgy, hogy az veszélyeztessen döntéseinek objektivitását és munkájának hatékonyságát, valamint nem lehet ilyen következménnyel járó érdekeltsége sem.
- Nem szabad olyan döntéshozatalban, illetve megállapodásban részt venni vagy azt befolyásolni, ha összeférhetetlenség vagy más olyan körülmény áll fenn, amely alapján az alkalmazott lojalitása megkérdőjelezhető.
- Amennyiben összeférhetetlenség merül fel, a dolgozó köteles a körülményeket értékelni, és jelenteni azt közvetlen felettesének.

8. Bizalmas adatok kezelése és védelme

A munkavállalók a munkaviszonyuk során hozzájuthatnak a HAFNER Pneumatika, valamint azok ügyfeleiről, partnereiről és beszállítóiról, valamint külső felekről szóló bizalmas információkhoz. Ezeket a vállalati információkat minden esetben bizalmasan vagy a piaci verseny szempontjából érzékenyként kell kezelni.

A dolgozóknak minden indokolt és szükséges óvintézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy az általuk hozzáférhető bizalmas információkat megóvják.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A munkavállaló feladata és felelőssége a mindenkor érvényben lévő Informatikai Biztonsági Szabályzat megismerése és betartása (SZ-T13-0004)
- A munkavállaló feladata és felelőssége a mindenkor érvényben lévő Felhasználói Biztonsági Szabályzat megismerése és betartása (SZ-T13-0003)
- A biztonsággal kapcsolatos eseményeket (pl.: bűncselekmények, fenyegető hívások, bizalmas információ elvesztése) minden esetben jelezni kell az ügyvezetőnek vagy a cégvezetőnek. Informatikai bűncselekmények vagy információbiztonságot érintő ügyekben az informatikai vezetőt is tájékoztatni kell.
- Nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkatársnak joga és feladatainak ellátásához szüksége van, és tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.
- Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhetők, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.
- A munka során szerzett bizalmas, vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel haszonszerzése céljára.
- A partnerektől, külső személyektől származó információkat legalább olyan bizalmasan kell kezelni, mint a saját adatainkat.
- A titoktartási kötelezettség a HAFNER Pneumatikával fennálló munkaviszony vagy szerződéses jogviszony megszűnését követően is érvényben marad mindaddig, amíg az információ bizalmasnak minősül.
- Minden dolgozó köteles gondoskodni arról, hogy az általa létrehozott vagy a birtokába kerülő adatok megfelelően legyenek tárolva és titkosítva, és arról, hogy azok csak a HAFNER Pneumatika szabályainak és útmutatásainak megfelelően kerüljenek átadására.
- Ha az adatvédelem megsértésének lehetősége merül fel, azt azonnal jelenteni kell az ügyvezetőnek, a cégvezetőnek, és az informatikai vezetőnek!

9. Megjelenés, öltözködés

9.1. Egységes arculat

A HAFNER Pneumatika tevékenységével, célpiacával összhangban kialakított egy egységes arculatot, melynek alapjait az IE-T12-0001 dokumentumban rögzítette. A Céges design feladata, hogy leírja azokat az irányelveket, amelyek alkalmazásával biztosítható, hogy az arculati elemek megjelenése mindenkor és minden környezetben egységes legyen, valamint tartalmazza a HAFNER Pneumatika arculatának tartalmi és formai alapelveit, kommunikációs szabályait és szempontjait, valamint az arculat formai oldalának, a designrendszernek a használatára vonatkozó szabályokat és előírásokat.

A HAFNER Pneumatika a munkavállalótól elvárja, hogy napi munkájuk során a fenti dokumentumnak megfelelő elemeket használjanak. Minden dokumentum, mely a céget képviseli, és külső partnerhez kerül, meg kell, hogy feleljen az IE-T12-0001 Céges design c. dokumentumban foglaltaknak.

9.2. Öltözködés

Az egységes arculat mellett hangsúlyos szerepe van a munkavállaló kifogástalan megjelenésének, jólöltözöttségének is. A dolgozók ruházata legyen kulturált, alkalmazkodjon a betöltött munkakör elvárásaihoz: mindig az alkalomhoz és az elvégzendő feladatokhoz leginkább megfelelő öltözetet szükséges választani.

Az általánosan elfogadott megjelenés munkaidőben az esztétikus, ápolts külsőt kell, hogy mutassa. Fontos, hogy a ruházat mindig tiszta legyen.

Ha munkavállaló Ügyféllel vagy Partnerrel találkozik, az üzleti elegáns öltözetet kell előnyben részesítenie.

A munkaruhával kapcsolatos egyéb szabályozásokat a SZ-T8-0001 számú, Munkaruha juttatási szabályzat tartalmazza.

10. Etikai Kódex hatálya, betartása és megsértése

Az Etikai Kódexben foglaltak megismerése minden munkavállaló kötelessége.

Azoknak, akik megsértik az Etikai Kódexben foglaltakat, a vonatkozó jogszabályokat vagy a HAFNER Pneumatika egyéb előírásait, számolniuk kell a lehetséges jogkövetkezményekkel, mely adott esetben a munkaviszony megszüntetését is jelentheti.

Ha szabályszegés gyanúja merül fel, a vezetőség megteszi a szükséges intézkedéseket.

Ha a munkavállaló jogszabályok, etikai normák vagy egyéb előírások megszegéséről szerez tudomást, minden esetben tájékoztatnia kell közvetlen felettesét! Ha erre nincs módja, akkor az esetet közvetlenül az ügyvezetőnek vagy a cégvezetőnek kell jelenteni.

Az eset igény szerint bizalmasan is bejelenthető és kezelhető. A HAFNER Pneumatika nem enged teret semmiféle hátrány alkalmazásának olyan munkatárssal szemben, aki jóhiszeműen beszámol valamely jogszabály vagy szabályozás megszegéséről, illetve ilyen eset gyanújáról.