



A Diversey

Munkatársak magatartási kódexe



A Diversey (a Vállalat) szolgáltató vállalként elkötelezett amellett, hogy mindig az etikai megfontolásaink által alátámasztott lehető legjobb gyakorlatot kövessük az emberek menedzselésével kapcsolatban. A Vállalat és valamennyi dolgozójának elsődleges célja az ügyfelek igényeinek kielégítése, amelyet azonban mindig integritásunk feladása nélkül kell elérnünk. A Vállalat ismert arról, hogy az üzleti életben mindig a lehető leetikusabban jár el. Mindannyiunk számára fontos, hogy a jövőben is megtartsuk tisztességes hírnevünket. Valamennyi dolgozóval szemben elvárás, hogy elolvassa, megértse és betartsa a Magatartási kódexet (a Kódex). Ezenkívül kötelességünk megismerkedni a Vállalat irányelveivel, eljárásaival és betartani azokat. A Kódex minden dolgozóra, tisztviselőre és igazgatóra vonatkozik.

Megfelelőség valamennyi vonatkozó jogszabálynak, rendeletnek és vállalati irányelvnek

A Vállalat megfelel az állami, nemzeti, megyei, helyi és nemzetközi jogszabályoknak és rendeleteknek. Mindannyiunknak meg kell felelnie valamennyi vonatkozó jogszabálynak és rendeletnek, és be kell tartanunk Kódexünk irányelveit. Ha a Diversey-vel kapcsolatos törvénytelen tevékenység jut bármely dolgozó tudomására, akkor fel kell vennie a kapcsolatot a jogi osztállyal. Ha a Kódex valamely rendelkezése ellentmond valamely vonatkozó jogszabálynak, az utóbbi betartása a kötelező.



A legszigorúbb etikai magatartásnormák betartása

Mindannyiunknak a legszigorúbb etikai magatartásnormákhoz kell ragaszkodnunk valamennyi üzleti tevékenységünk során, és olyan módon kell eljárunk, amely öregbíti a Vállalat hírnevét az üzleti közösségben és a nyilvánosság előtt. Minden üzleti kapcsolatunk alapját ma és a jövőben is az integritásunknak kell jelentenie.

Felelősségek

Jelentési kötelezettség/nincs megtorlás/ bizalmas kezelés

Azonnal és jóhiszeműen jelentenie kell bármely dolgozó vagy megbízott harmadik fél (vagyis beszállító vagy üzleti partner) bármely olyan tevékenységét, amely sértheti a Kódex irányelveit. Ha szándékosan elkerüli a Kódex valamely lehetséges megsértésének jelentését, vagy annak megsértésére vonatkozó releváns és lényeges információt tart vissza, az fegyelmi eljárást vonhat magával, ami akár a munkaviszony megszüntetésével is járhat. Ha egy helyzet helyénvalóságával kapcsolatos kérdése van, beszélje meg felettesével, a humán erőforrás- vagy a jogi osztállyal. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet a Kódex elveinek vélt megsértéséről vagy útmutatást kérhet a Diversey integritási vonalán a <https://i.diversey.com/resources/code-of-conduct> weboldalon.

A Vállalat elkötelezett az olyan felelős munkatársak védelme iránt, akik az irányelvek vélhető megsértését jóhiszeműen jelentik. A Vállalat lépéseket fog tenni a munkatársak retorzióval és megtorlással szembeni védelme érdekében, hogy valamennyien nyugodtan jelenthessék az irányelvek megsértését és védhessék a Vállalatot. Ha úgy véli, hogy Ön megtorló intézkedés áldozata, szükség szerint vegye fel a kapcsolatot felettesével, az emberi erőforrások osztállyal, a jogi osztállyal vagy az Integritási vonallal.

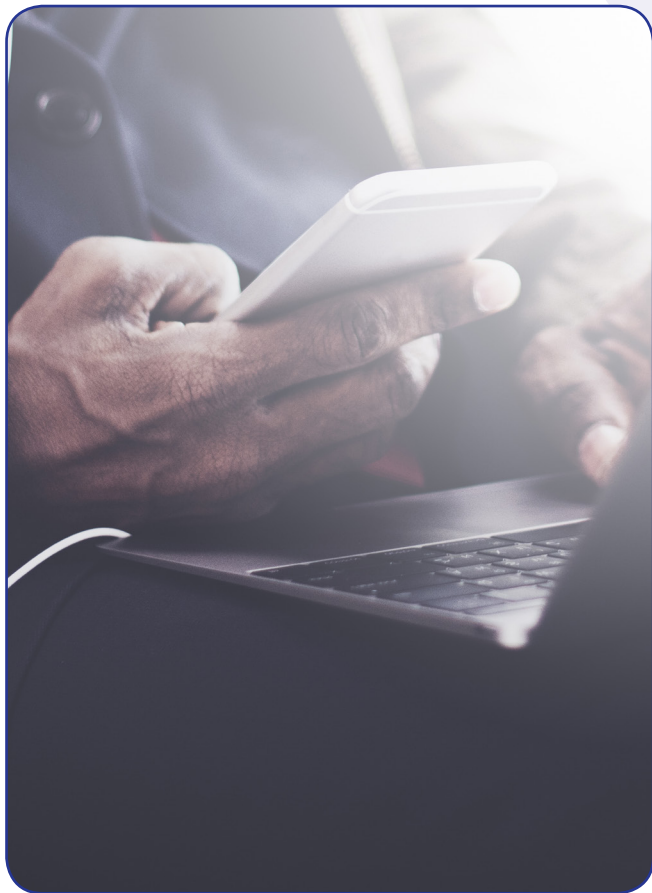
A Vállalat gyors választ fog adni, és gondoskodni fog róla, hogy az aggodalmát érzékenyen, bizalmasan és a lehető legteljesebb mértékben kezeljék. Cserében elvárjuk, hogy segítsen megőrizni a jelentés és az azt követő kivizsgálási eljárások bizalmas jellegét azáltal, hogy nem beszéli meg az esetet a munkatársaival, a nyilvánosság tagjaival vagy a médiával.



A Kódex be nem tartásából fakadó megfelelő fegyelmi eljárások

A Kódexben megfogalmazott magatartásnormák be nem tartása fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár a munkaviszony megszűnésével vagy néha polgári peres büntetőjogi eljárás indításával is járhat.

Minden vezetőnek, felsővezetőnek és igazgatónak példát kell mutatnia munkatársai számára kötelezettségeik végzése közben, vagy ha más módon a Vállalat nevében járnak el. Ha vezetői szerepben a Kódexben foglaltaknak megfelelően, átlátható módon cselekszenek, azzal világossá teszik, hogy a Kódexben ismertetett irányelveket és szabályokat kivétel nélkül be kell tartani.



SZABÁLYOK

Munkatársaink

Egészség és biztonság – Munkahelyünkön a biztonság és az egészség van az első helyen.

Bárhol is vagyunk, számunkra munkatársaink biztonsága és jólléte a legfontosabb. Elköteleztünk vagyunk amellett, hogy biztonságos és egészséges munkahelyet biztosítsunk minden munkatársunknak, többek között megfelelő vészhelyzeti eljárásokkal és tűzbiztonsággal, veszélyes anyagok kezelésével és karbantartással. Ennek az elkötelezettségnek a részeként az összes létesítménynek meg kell felelnie a munkahelyi biztonságra vonatkozó jogszabályoknak, és megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani. A munkatársak kötelessége, hogy mindig biztonságos módon végezzék kötelezettségeiket, ideértve a gépek előírások szerinti kezelését és megfelelő intézkedések meghozatalát biztonsági kockázatok jelentkezésekor.

A munkatársak egészségére és biztonságára vonatkozó további részleteket a fenntarthatósági, környezetvédelmi, egészségi és biztonsági szabályzat tartalmaz.

Cselekedjen helyesen!

- Kövesse az egyes telephelyeken elhelyezett biztonsági útmutatókat. Ön felel a biztonsági és egészségügyi kockázatoktól mentes környezet fenntartásáért. Új kockázat vagy váratlan veszély esetén cselekedjen gyorsan és biztonságosan, hogy ellenőrzése alá vonja, és kérjen azonnal segítséget.
- Ne érkezzon munkába drog vagy alkohol befolyása alatt. Ne feledje: bármely szer alkalmazása, amely hátrányosan befolyásolja ítélőképességünket vagy fizikai teljesítményünket végül munkatársaink és ügyfeleink sérüléséhez vezethet.
- Tartson fenn biztonságos munkahelyet a nézeteltérések professzionális és kölcsönös tisztelet megadásával történő rendezésével az erőszak alkalmazása vagy az azzal való fenyegetés, megfélemlítés, agresszió helyett.

Ha bármely munkatársunk nem biztonságos helyzettel találkozott, azt azonnal meg kell szüntetnie, és jelentenie kell az Egészség és biztonság osztálynak.

Hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megfélemlítés – nem toleráljuk a hátrányos megkülönböztetést, zaklatást vagy megfélemlítést.

A Diversey egyenlő bánásmódot biztosító munkaadó, amely értékeli a sokszínűséget és a különböző embercsoportok bevonását globális vállalatunk munkájába. A Diversey megfelel a felvételi és foglalkoztatási gyakorlatban

alkalmazott összes – faji, vallási, hitbeli, nemzetiségi származáson, nemi, szexuális irányultságon, nemi azonosságon vagy a nemiség kifejezésén, koron, fogyatékoságon vagy más védett státuson alapuló – hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabálynak.

Hiszünk benne, hogy a sokszínűség munkahelyünkön egy olyan erőforrás, amely elősegíti kreativitásunkat, innovációs készségünket és növekedésünket. Munkatársaink eltérő kultúrája, szexuális irányultsága, nemi azonossága, kora, háttere és tapasztalatai lehetővé teszik, hogy a problémákat sokféle nézőpontból megvizsgáljuk, ezáltal segítve a döntéshozatali folyamatot. A Diversey képviselőiként munkatársaink számára tilos a másokkal szembeni hátrányos megkülönböztetés.

Munkatársaink számára biztosítjuk az alapvető emberi jogokat, amelyek nem állnak ellentétben a Diversey üzleti tevékenységével. Ezeket a jogokat (pl. politikai, társadalmi és kulturális) nem sérthetjük meg.

A Vállalat nem tolerálja a fajon, valláson, hitvalláson, nemzetiségi származáson, nemén, szexuális irányultságon, nemi azonosságon vagy a nemiség kifejezésén, koron, fogyatékoságon vagy más védett státuson alapuló hátrányos megkülönböztetést vagy a munkatársak bárki által történő zaklatását, megfélemlítését, beleértve a Vállalat vezetőit, munkatársait, partnereit vagy nem partnereit, beszállítóit, ügyfeleit vagy vásárlóit. Zaklatásról akkor beszélhetünk, ha a személlyel szemben olyan nemkívánatos módon viselkednek, amely, ha az ilyen viselkedésnek kitett személy nézőpontjából logikusan vizsgáljuk, valamennyi körülményt figyelembe véve, azt a célt szolgálja vagy azt eredményezi, hogy a személy méltóságát megsértik, vagy megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy sértő környezetet hoznak létre számára.

Minden egyénnek joga van olyan környezetben dolgozni, amely mentes a hátrányos megkülönböztetéstől, megfélemlítéstől és zaklatástól. A Vállalat elkötelezett amellett, hogy olyan munkahelyet biztosítson, ahol minden egyén méltóságát tiszteletben tartják, és megfelelő tiszteletben részesül. Mindenki felelősséggel tartozik azért, hogy tiszteletben tartsa mások érzéseit és érzékenységét a munkahelyen, és hogy mások számára nem sértő módon viselkedjen. Bizonyos esetekben előfordulhat, hogy az egyes személyek nincsenek tudatában, hogy a viselkedésük sértő, de mindenkinek kötelessége, hogy érzékeny legyen viselkedésének másokra gyakorolt hatásával kapcsolatban.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Cselekedjen helyesen!

- Biztosítson egyenlő foglalkoztatási esélyeket a megfelelő minősítéssel rendelkező munkatársaknak és jelentkezőknek az összes vonatkozó jogszabállyal és rendelettel összhangban.
- A munkatársakkal folytatott interakciók során legyen professzionális és tisztelettudó. Ne hozzon létre mások számára kényelmetlen, ellenséges vagy megfélemlítő környezetet tetteivel vagy szavaival.
- Tartsa tiszteletben azt a sokféle jellemzőt, amellyel mindannyian hozzájárulunk a közös munkához, még ha kultúránk vagy elveink eltérnek is.

Munkahelyi viszonyok

A Diversey elkötelezett a munkatársakkal szembeni igazságos bánásmód iránt, garantálja az emberi jogokat, és betartja az összes munkaidőre, túlóratérítésre, gyülekezési jogra és együttes ajánlattételre vonatkozó jogszabályt. A Diversey tiszteletben tartja a munkavállalók saját választásuk szerinti szervezetek létrehozására és azokhoz való csatlakozásra vonatkozó és a jogszabályellenes közbeavatkozás nélküli együttes ajánlattételre vonatkozó jogait. A Diversey nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést, zaklatást vagy büntetést a munkavállalókkal vagy azok képviselőivel szemben szakszervezet iránti érdeklődésük, abban való tagságuk vagy aziránti elkötelezettségük vagy jogszerű szakszervezeti tevékenységük miatt.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Gyermekmunka

A Diversey csak olyan egyéneket alkalmazhat, akik megfelelnek a helyi minimális életkorra vonatkozó követelményeknek. Ezenkívül a vonatkozó ILO-egyezményeket is betartjuk, amelyek biztosítják, hogy a 18 évnél fiatalabb személyeket csak akkor lehet alkalmazni, ha teljes védelmet élveznek a lehetséges kihatással, egészségügyi kockázatokkal szemben, és ha az az oktatásuk folytatása miatt engedélyezett. A Diversey a beszállítóktól is elvárja a legjobb gyakorlatok követését. További információért tekintse át a Diversey Beszállítói magatartási kódexét.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Kényszermunka és emberkereskedelem

A Diversey nem fog kényszermunkára, emberkereskedelemre vagy modern rabszolgaságra támaszkodni termékei előállításakor sem az ellátási láncában. Ennek megfelelően megköveteljük, hogy minden üzleti partnerünk világszerte világosan elkötelezze magát ezen, dolgozókat megillető alapvető emberi jogok védelme mellett. A Diversey bármely munkatársának kényszerítése, megfélemlítése vagy zaklatása elfogadhatatlan.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

A nem nyilvános információt privát módon és bizalmasan kezeljük.

A Diversey eszközei, berendezései, létesítményei és készletei, valamint hozzáértése, technológiája, termékeire és formuláira vonatkozó információi, piaci információi és üzleti tervei mind értékes eszközök. A munkatársaknak védeniük kell és meg kell őrizniük a Vállalat eszközeit, és meg kell őrizniük a Vállalat tulajdonát képező, a Vállalat, az ügyfelek és a beszállítók által rájuk bízott, nem nyilvános információk bizalmas jellegét, kivéve, ha ezek közzétételére engedélyt kapnak vagy jogszabály írja elő.

Azok, akik ilyen információkat – többek között a munkatársak személyes adatait – használják, vagy azokhoz hozzáférnek, felelősek azok biztonságos megőrzéséről és csak jogszerű és helyénvaló Vállalati üzleti okokból történő felhasználásáért.

Cselekedjen helyesen!

- A nem nyilvános adatokhoz való hozzáférés, azok használata, tárolása, átvitele vagy módosítása csak a munka elvégzéséhez szükséges mértékben engedélyezett.
- Soha ne osszon meg nem nyilvános adatokat olyan személlyel, akinek azt nem kell üzleti okokból tudnia, és akinek nincs engedélye azok birtoklására.
- Akadályozza meg a véletlenszerű nyilvánosságra kerülést az eszközei jelszavas védelmével és a bizalmas fájlok lezárt fiókban vagy szekrényben történő biztonságos tárolásával.

Ügyfeleink

Jó minőségű és biztonságos termékeket, csomagolást, gépeket, berendezéseket és szolgáltatásokat nyújtunk és készítünk.

Elsődleges célunk, hogy jó minőségű és biztonságos termékeket és szolgáltatásokat nyújtsunk. Folyamatosan olyan termékek és szolgáltatások nyújtásán fáradozunk, amelyek megfelelnek ügyfeleink elvárásainak és a saját magas minőségi szabványainknak, valamint működésünk során folyamatos fejlődést és innovációt valósítunk meg, hogy megfeleljünk ezeknek a szabványoknak. A termékeknek meg kell felelniük a gyártás, értékesítés vagy terjesztés helyén érvényben lévő összes vonatkozó rendeletnek. A termékeket biztonsági információknak kell kísérniük, többek között, korlátozás nélkül, megfelelő használati utasításoknak, kockázati besorolásoknak, figyelmeztetéseknek, elsősegélynyújtási utasításoknak és a vészhelyzet esetén értesítendőkhöz kapcsolattartási adatainak. A megfelelő és teljes biztonsági adatlapoknak és címkéknek olvashatóknak és a terjesztők, ügyfelek és végfelhasználók számára elérhetőeknek kell lenniük. A Diversey a felelős vegyészetre vonatkozó szabályzatban körvonalazott felelős anyagfelhasználás mellett is elkötelezett.

Elköteleztettek vagyunk a termékbiztonság iránt a tervezéstől és gyártástól az ügyfelek általi felhasználásig és selejtezésig, újrahasznosításig vagy újbóli használatig.

A termékeink fejlesztésére, gyártására, tesztelésére, megfigyelésére, tárolására, szállítására, használatára és selejtezésére vonatkozó jogszabályoknak, rendeleteknek és Vállalati irányelveknek való megfeleléssel segítjük a Diversey márkanév integritásának megőrzését. Egyetlen munkatársunk sem végezhet olyan tevékenységet, amely veszélyeztethetné ügyfeleinknek a termékeink minőségébe és biztonságosságába vetett bizalmát.





Felelős marketing és kommunikációs tevékenységet végzünk.

A Vállalat nyilvános kommunikációja – csakúgy, mint a termékeink – tükrözik az integritás és átláthatóság iránti elkötelezettségünket.

Ezt figyelembe véve végezzük termékeinkkel kapcsolatos marketing-, hirdetési és címkézési tevékenységünket, a pontosságra, átláthatóságra és az ügyfeleink iránti nyitottságra törekedve. Sohasem próbáljuk félrevezetni ügyfeleinket a saját vagy bármely más cég termékeire vonatkozó helytelen vagy nem teljes információkkal.

A nyilvános kommunikációk során a pontosság és konzisztencia megőrzése érdekében csak az erre kijelölt Vállalati szóvivő tehet közzé nyilatkozatokat Vállalatunkat illetően.

Cselekedjen helyesen!

- Tartsa be a marketing- és hirdetési jogszabályokat, hogy az állításaink megalapozottak, módszereink pedig etikusak és törvényesek legyenek.
- Termékeinket az igazsághoz ragaszkodva, pontosan reklámozza, sohasem megtévesztő vagy túlzó módon.
- A közösségi média használatakor ne beszéljen meg semmilyen bizalmas Vállalati információt, és kerülje olyan nézetek megfogalmazását, amelyeket a Vállalatnak lehetne tulajdonítani; csak az arra jogosult szóvivők használhatják a közösségi médiát, hogy a Vállalat nevében állításokat tegyenek közzé.
- A média információ vagy megjegyzések iránti igényét továbbítsa a kommunikációs csapatnak.

Vállalatunk és részvényeseink

Megőrizzük könyvelésünk, nyilvántartásaink és szabályozó eszközeink integritását, pontosságát és megbízhatóságát.

Elköteleztünk vagyunk a Vállalat pénzügyi könyveinek és üzlet nyilvántartásainak legnagyobb pontossággal, teljességgel és integritással történő vezetése mellett. Az üzleti döntések intelligens módon és időben történő meghozatalakor pénzügyi könyveinkre és üzleti nyilvántartásainkra támaszkodunk.

Szokásos munkavégzésük során minden munkatársunk létrehoz nyilvántartásokat, például a költségjelentések kitöltésével, szerződések és ajánlatok piszkozatának elkészítésével vagy e-mailek küldésével. Alapvető fontosságú, hogy ezek a dokumentumok pontosan tükrözzék a helyzetet, és hogy ne maradjon ki semmilyen információ.

Cselekedjen helyesen!

- Biztosítson a Vállalat igazgatói, munkatársai, konzultánsai és a Vállalat kötelező közzétételeinek elkészítésében résztvevő tanácsadói számára pontos, teljes, objektív, releváns, időben történő és érthető információkat.
- Rögzítsen minden pénzügyi adatot és üzleti tranzakciót teljes egészében, pontosan, időben és a Vállalat közzétételi szabályozásának és eljárásainak megfelelően.
- A nyilvántartások, többek között az e-mailek és azonnali üzenetek létrehozásakor járjon el szakszerűen, átgondoltan és pontosan.
- A nyilvántartásokat a nyilvántartás-kezelési szabályozásunknak, a vonatkozó, jogszabályban előírt megőrzési kötelezettségeknek és a nyilvántartás-megőrzési ütemtervnek megfelelően őrizze és semmisítse meg.
- Ne rejtse el vagy semmisítse meg vizsgálattal, peres eljárással vagy lehetséges keresetekkel kapcsolatos nyilvántartásokat.

Védjük és biztosítjuk a Vállalat eszközeinek megfelelő használatát.

A Vállalat eszközeinek megfelelő használatáért minden munkatársunk felelősséggel tartozik. A Vállalat háromféle eszközzel rendelkezik:

- 1) Fizikai eszközök, például anyagok, fogyóeszközök, szoftverek, készlet, berendezések, számítógépek, internetelés és technológiák;
- 2) Információs eszközök, például bizalmas és a Vállalat tulajdonában lévő üzleti információk és szellemi tulajdonjog (ideértve értékes márkáinkat); és
- 3) Erőforráseszközök, például tőke és vállalati idő a munkanap során.

A munkatársaknak minden ésszerű lépést meg kell tenniük, hogy megvédjék a Vállalat eszközeit a lopástól, megsemmisüléstől vagy más veszteségtől, és hogy elkerüljék az eszközök pazarlását, nem megfelelő felhasználását vagy más célra való használatát.

Cselekedjen helyesen!

- Védje a gondjaira bízott Vállalati eszközöket lopás, sérülés és pazarló vagy nem megfelelő használat ellen, és előzze meg azok elvesztését.
- A Vállalati eszközöket a megfelelő üzleti céljaira használja. Bizonyos mértékű személyes célú használat megengedett lehet, de az ilyen felhasználásnak mindig jogszerűnek, etikusnak és ésszerűnek kell lennie, és nem mehet a munka rovására.
- Legyen óvatos, és ne hagyja, hogy bizalmas információ (laptopok, okostelefonok vagy más, ilyen információkat tartalmazó eszközök) elveszen, illetéktelen kezekbe kerüljön vagy felügyelet nélkül maradjon.
- Kerülje el a bizalmas információk vagy bármely más érzékeny témakörök nyilvános helyeken (pl. repülőgépeken, liftekben és éttermekben) történő megbeszélését, ahol azt mások is hallhatják.
- Ne használja a Vállalati technológiát obszcén, sértő, hátrányosan megkülönböztető, zaklató vagy más módon törvénytelen vagy etikátlan anyagok letöltésére, megtekintésére vagy küldésére.

Nem végzünk olyan tevékenységeket, amelyek ütköznek vagy úgy tűnhet, hogy ütköznek a Vállalat alapvető érdekeivel.

El kell kerülnünk minden olyan körülményt, amelyben a Vállalat tulajdonának, információinak vagy helyzetének felhasználásával nem helyénvaló személyes előny keletkezik, vagy személyes előny keletkezésének látszatát kelti. Üzleti döntéseinket mindig olyan objektív feltételekre kell alapoznunk, amelyek a Vállalat számára a legelőnyösebbek. Még az összeférhetetlenség látszata is komoly következményekkel járhat, és alááshatja a munkatársak, az üzleti partnerek és a nyilvánosság Vállalatba vetett bizalmát. Az „összeférhetetlenség” kifejezés bármely olyan körülményt jelent, amely kételyt támaszthat egy munkatárs, tisztségviselő vagy igazgató cselekvése során a Vállalat érdekeit szem előtt tartó teljes objektivitását illetően.

A munkatársaknak kerülniük kell minden olyan helyzetet, amelyben a munkatárs személyes érdekei és a Vállalat érdekei ütköznek, vagy annak látszata keletkezik.

A munkatársaknak a lehető leghamarabb fel kell fedniük bármely tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenséget, hogy minden ilyen esetet megfelelő módon kezelni lehessen és meg lehessen oldani. Ezenkívül, ha kérdése van azzal kapcsolatban, hogy egy helyzet eredményezhet-e összeférhetetlenséget, akkor lépjen kapcsolatba a jogi osztállyal.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Cselekedjen helyesen!

- A munkatársak nem vehetnek részt olyan tevékenységben, amely érdekütköztetésben áll a Vállalat üzleti tevékenységével, például nem dolgozhatnak azonos iparágban tevékenykedő másik vállalatnak semmilyen formában.
- Ha egy családtag vagy közeli barát egy olyan vállalatnak dolgozik, amely üzleti kapcsolatba szeretne lépni a Vállalattal, beszéljen a vezetőjével a kapcsolatokról. Hasonlóképpen, zárja ki magát a kiválasztási folyamatból, ha egy családtagja állásinterjúra készül a Vállalatnál. Ne legyen egy családtag feljebbvalója, sem alárendeltje.
- A munkatársaknak el kell kerülniük, hogy előzetes jóváhagyás kérése nélkül olyan vállalatban vagy entitásban legyen pénzügyi érdekeltségük, amely üzleti partner, szállító, ügyfél vagy versenytárs (vagy azzá szeretne válni).

A vállalat munkatársaként nem fogadunk el ajándékokat.

Az ajándékok cseréje, a szórakoztatás és a vendéglátás egyéb formái gyakran használatosak az üzleti kapcsolatok kiépítése során. Az ajándékozás és vendéglátás nem helyénvaló használata azonban tényleges vagy látszólagos összeférhetetlenséget eredményezhet, és növelheti a komoly megvesztegetési és korrupciós ügyek kockázatát. Ezeknek a problémáknak a megelőzés és az integritásunk védelme érdekében megfelelő korlátozásokat vezettünk be az ajándékok és a vendéglátás adását és elfogadását illetően.

Tilos értékes ajándékot elfogadni vagy kapni bármilyen üzleti partnertől. Az ésszerű, nem készpénzes ajándékok azonban, amelyek nem jelentősek, kicsik, alkalmiak, és jelképes vagy névleges értékűek van, ésszerűen engedélyezettek, feltéve, hogy azokat nem megvesztegetési szándékkal, kenőpénzként vagy a kompenzáció más formájaként adták, és ha ezekkel kapcsolatban ez nem is feltételezhető. Szintén tilos ajándékok vagy szolgáltatások saját magunk vagy mások, többek között családtagok vagy barátok részére történő felajánlása.

A munkatársak számára csakúgy, mint az ajándékok elfogadásának elutasítása, általában tilos bármilyen értékű ajándék adása is az üzleti partnereknek. A kivételeket előre engedélyeznie kell egy felelős vezetőnek és a jogi osztálynak. Az adott ajándékoknak meg kell felelniük az elfogadó fél ajándékozásra vonatkozó szabályzatának is. A saját és a Vállalat védelme érdekében mindig regisztrálja és jegyezze fel az ilyen eseteket a megfelelő űrlapok vagy erőforrások használatával; mindig az átláthatóság a legjobb viselkedésmód.

Az üzleti célú vendéglátás az a helyzet, amikor mindkét vállalat képviselői (a fogadó és a meghívó fél) vacsorán, előadáson vagy más eseményen vesznek részt, és nem számít tiltott ajándéknak, feltéve, hogy megfelel a fogadó és a meghívó fél szabályzatának.

Mindig legyen óvatos, és tartsa távol magát az olyan helyzetektől, amikor a Vállalat hírnevén akár a legkisebb csorba eshet.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Cselekedjen helyesen!

- Ne ajánljon fel és fogadjon el olyan üzleti célú vendéglátást, amely nagyszabású, fényűző vagy extravagáns, vagy olyan helyen van, illetve úgy van megrendezve, hogy sértheti a Vállalat hírnevét.
- Ne ajánljon fel és fogadjon el olyan ajándékokat vagy üzleti célú vendéglátást, amely összeférhetlenség látszatát kelti, vagy amelynek a célja döntéshozatal befolyásolása.
- Ne adjon ajándékba készpénzt vagy készpénzzel egyenértékű dolgokat, például ajándékkártyát.





Üzleti partnereink és közösségeink

Nem toleráljuk a megvesztegetést és a korrupciót.

Zéró toleranciát hirdető korrupcióellenes szabályzattal rendelkezünk, és a munkatársaink sohasem ajánlhatnak fel, adhatnak vagy fogadhatnak el kenőpénzt az üzlet lebonyolítása érdekében. Számunkra szigorúan tilos bármilyen érték – csekélységétől függetlenül – közvetlen vagy közvetett átadása, felajánlása, ígérete vagy az arra való jogosultság engedélyezése bármilyen kormányzati hivatalnok vagy ügynökség (többek között nemzeti vagy helyi kormányzati hivatalnok vagy munkatárs, politikai választási jelölt vagy a kormány tulajdonában lévő vagy azáltal irányított entitás) vagy bármely más egyén részére üzleti előny biztosítása, üzleti vagy kormányzati döntéshozatalnak a tevékenységeink bármelyikével kapcsolatos befolyásolása céljából, vagy más módon rávenni a elfogadó felet, hogy visszaéljen hatalmával vagy hivatali beosztásával.

Ezt a tilalmat széleskörűen kell értelmezni, és mindenkire vonatkozik, aki a nevünkben jár el, többek között a beszállítókra, terjesztőkre, vállalkozókra, konzultánsokra és ügynökökre.

Szigorúan betartjuk a külföldi korrupciós gyakorlattal foglalkozó Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) törvényt, az Egyesült Királyság korrupcióellenes törvényét (Bribery Act) és az egyes joghatóságokban érvényes hasonló rendeleteket.

Sok országban a gyorsított szolgáltatások fejében fizetett segítő kifizetések legálisnak számítanak. Ettől függetlenül az ilyen kifizetések gyakran etikátlannak tűnnek, és mi ezeket nem engedélyezzük. Mi globális vállalat vagyunk, és a hírnevünk számít.

A világ bizonyos részein a helyi szokások és üzleti gyakorlat megengedheti ajándékok kormányzati hivatalnokok részére történő átadását vagy vendégül látás felkínálását. A munkatársaknak először be kell szerezniük az Általános tanácsadás előzetes engedélyét, mielőtt egy kormányhivatalnoknak bármilyen ajándékot vagy értékkel bíró tárgyat ajándékoznának, vagy bármilyen vendéglátásban részesítenék.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Cselekedjen helyesen!

- Soha ne ajánljon, ígérjen vagy biztosítson semmilyen értékkel bíró dolgot (bármilyen kicsi legyen is az) kormányzati tisztviselőnek vagy más harmadik félnek üzleti előny szerzése céljából.
- Ne adjon utasítást vagy engedélyt harmadik fél számára a saját vagy a Vállalat nevében történő tiltott kifizetésre.
- Ne teljesítsen kifizetést harmadik fél részére annak a tudatában, vagy ha oka van annak feltételezésére, hogy azt valószínűleg nem helyénvaló módon fogják felhasználni, hogy valamilyen értékes dolgot adományozzanak egy kormányzati hivatalnoknak vagy más személynek.
- Mindig pontosan, teljes egészében és időben tartson nyilván minden kifizetést és kapott nyugtát.

Megfelelünk a verseny- és trösztellenes törvényeknek.

A trösztellenes törvények (másképpen „versenytörvények”) szabályozzák a versenymagatartást és vonatkoznak a Vállalat más gyártókkal, versenytársakkal, beszállítókkal, brókerekkel és ügyfelekkel fennálló kapcsolatára. A törvények gyakran nagyon széleskörűek és bonyolultak, és országonként eltérőek, de ugyanaz a céljuk: a szabad és tisztességes verseny elősegítése. Minden munkatársunkkal szemben elvárás, hogy mindig megfeleljenek a vonatkozó trösztellenes/versenytörvényeknek nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt, minden olyan joghatóság alatt, ahol üzleti tevékenységet folytatunk. Minden általunk végzett Vállalati tevékenységnek meg kell felelnie a tisztességes verseny szabályainak. Egyetlen Vállalati tevékenység sem akadályozhatja, korlátozhatja vagy torzíthatja a versenyt.

A trösztellenes törvények megsértéséért kiszabott büntetések súlyosak, és többek között jelentős bírságokat, valamint egyéb pénzügyi felelősséget tartalmaznak. Ezenkívül azok a munkatársak, akik engedélyezik ezek megsértését, vagy részt vesznek azokban, sok országban börtönbüntetésre számíthatnak. Annak nem ismerete, hogy mi számít ezen törvények megsértésének, nem jelent védekezési alapot.

Minden általunk végzett Vállalati tevékenységnek meg kell felelnie a tisztességes verseny szabályainak. Egyetlen Vállalati tevékenység sem akadályozhatja, korlátozhatja vagy torzíthatja a versenyt. Ha integritásunk megőrzésével veszünk részt a versenyben az egész világon, azzal elkerülhetjük a versenytörvények megsértését, ugyanakkor megvédhetjük egyik legértékesebb értékünket: a hírnevünket.

Mivel a trösztellenes törvény megsértésében fennálló felelősség gyakran közvetett bizonyítékon alapul, kerülje el a versenyellenes magatartásnak még a látszatát is.

Minden feltételezett szabálysértést jelenteni kell a jogi osztálynak. Ezenkívül jóhiszemű jelentést is tehet az irányelvek vélt megsértéséről, vagy útmutatást kérhet az integritási vonalon.

Cselekedjen helyesen!

- Tartson be minden vonatkozó trösztellenes és versenytörvényt.
- Azonnal lépjen kapcsolatba a jogi osztállyal, amikor trösztellenes vagy versenytörvényt érintő kérdéssel találkozik, vagy ha úgy érzi, hogy egy versenyellenes megbeszélésen vagy interakcióban vehetett részt.
- Ne kössön szerződést vagy állapodjon meg egyetlen versenytárral sem az árat illetően.
- Ne beszélje meg egyetlen versenytárral sem Vállalatunk vagy a versenytárs múltbeli, jelenlegi vagy jövőbeli árait, marketingcélú promóciós programjait vagy értékesítési feltételeit.

Társadalmi és környezetvédelmi szempontból felelősségteljes vállalat vagyunk: Aktív szerepet vállalunk egy jobb világ teremtésében.

Elköteleztük magunkat az emberi élet minőségének jobbá tétele mellett a fenntarthatóság, egészség, jóllét és társadalmi felelősségvállalás iránti elhivatottságunk révén. A Diversey elkötelezett a fenntartható működés mellett társadalmi és környezeti hatásának értékelésével és javításával. A Diversey integrálja a fenntarthatósági célkitűzéseket a vállalati célok közé, támogatja a legjobb gyakorlatok alkalmazását, és kommunikálja eredményeit a részvényesek felé.

Teljesítjük minden vonatkozó környezetvédelmi törvény és rendelet előírásait.

Cselekedjen helyesen!

- Tegye a fenntarthatóságot személyes céljá: takarítson meg áramot, hasznosítsa újra az erőforrásokat, és legyen tudatában saját, környezetre gyakorolt hatásának.
- Jelentsen azonnal minden környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági kockázatot.
- Biztosítsa, hogy a beszállítók és más üzleti partnerek elkötelezettek legyenek a környezetvédelmi rendeletek és emberi jogi törvények betartása mellett.
- Vegyen részt aktívan programjainkban és kezdeményezéseinkben a világ és a közösségek jobbá tétele érdekében.
- Ne vegyen részt kényszer- vagy gyermekmunka alkalmazásában, és ne nézzen el egyetlen olyan egyénnel szemben alkalmazott helytelen bánásmódot sem, aki a Vállalattal vagy annak nevében végez üzleti tevékenységet.



A Diversey mindig is az élet segítője és annak úttörője volt és az is marad. Folyamatosan forradalmi tisztítási és higiéniai technológiákat biztosítunk, melyek ügyfeleinknek teljes magabiztosságot adnak minden globális szektorunkban. A Dr. İlham Kadri, elnök és vezérigazgató által vezetett, Charlotte, Észak-Karolina, (Egyesült Államok) székhelyű Diversey mintegy 9000 embert foglalkoztat világszerte, és 2016-ban körülbelül 2,6 milliárd dollár nettó árbevételt ért el.

További információk: www.diversey.com, vagy kövessen bennünket a közösségi médiában.