

PAYER

A PAYER ÜZLETI TEVÉKENYSÉGÉNEK MÓDJA

ÜZLETI ETIKAI KÓDEX

Reiteregg, 10/04/2026



A PAYER ÜZLETI TEVÉKENYSÉGÉNEK MÓDJA

ÜZLETI ETIKAI KÓDEX

JOGILAG KÖTELEZŐ ÉRVÉNYŰ

Közzététel hónapja: Közzététel hónapja: 2026. április

Hatály: a PAYER-csoport valamennyi munkavállalója.

Jóváhagyta: A PAYER-csoport igazgatósága

A PAYER-csoportot 1946-ban alapították Ausztriában. Világszerte vezető márkák tartoznak ügyfeleink közé. A Csoporton belül a következő üzleti területek számára fejlesztünk és gyártunk termékeket: orvosi és fogyasztási cikkek. Az elmúlt 80 év során jelentős szaktudást és technológiai tapasztalatot szereztünk a tervezés, fejlesztés, prototípusgyártás, iparosítás, szerszámgyártás, műanyag fröccsöntés, fémmegmunkálás és összeszerelés területén.

A PAYER-csoport székhelye St. Bartholomä városában található. Központunk mellett magyarországi, kínai és malajziai telephelyeken is gyártunk, hogy ügyfeleinket világszerte optimálisan elláthassuk. 1000 munkavállalónkkal a legmagasabb minőségi szabványok szerint működtetjük gyártóüzemeinket. Ez lehetővé teszi számunkra, hogy ne csak egyszerűen megoldjuk az ügyfelek kihívásait és megvalósítsuk a követelményeket, hanem hogy megragadjuk az új ötleteket és sikeresen fejlesszünk ki innovatív termékmegoldásokat saját magunk - a koncepciótól a sorozatgyártásig.

Alapvető értékeink képezik vállalatunk alapját és inspirálják mindennapi működésünket. A világ megváltozhat, de értékeink megmaradnak. A PAYER alapvető értékei és alapelvei irányítanak minket mindennapi működésünk során, amelyek iránt világszerte elkötelezettek vagyunk. A PAYER Üzleti etikai kódexe (a továbbiakban: „Kódex”) meghatározza a PAYER értékeit, és segíti azok további megvalósítását azáltal, hogy a legfontosabb területeken kötelező jellegű, minimális magatartási követelményeket határoz meg.

A Kódex nem terjed ki minden elképzelhető helyzetre, de leírja azt a mintát, amelyhez minden tevékenységet mérni kell. A munkavállalóknak útmutatást kell kérniük, ha nem biztosak abban, hogy egy adott helyzetben hogyan kell eljárni. Mindenkinek közvetlen felelőssége, hogy „helyesen cselekedjen”, ennek felelősségét nem lehet átruházni. A munkavállalóknak mindig a következő egyszerű elvet kell szem előtt tartaniuk: viselkedjünk etikusan, tisztességesen és törvénytisztelő módon!

A jelen irányelvekben a „munkavállalók” kifejezés a PAYER valamennyi munkavállalójára – beleértve a vezetőket is –, valamint a PAYER vállalat valamennyi képviselőjére vonatkozik.

Reitereg, 2026. április 10

A PAYER-csoport vezérigazgatója

Bevezető

Nemzetközi tevékenységéből adódóan a PAYER-csoportnak számos társadalmi, politikai és jogi feltételnek kell megfelelnie. Ezen általános feltételek megsértése, különösen egy külföldi ország joghatóságával szemben, jelentős pénzügyi veszteséget okozhat a vállalatnak, és maradandó kárt okozhat a Csoport hírnevében. A jelen Etikai kódex képezi a PAYER-csoport valamennyi üzleti tevékenységének és döntésének alapját. Ez az etikus és törvénytisztelő magatartás alapja. A jogszabályi rendelkezések, belső szabályok, rendeletek és irányelvek, illetve a jelen Etikai kódexben foglalt egyéb jogi rendelkezések megsértése esetén minden munkavállalónak fegyelmi következményekkel kell szembenéznie.

Irányítás és megfelelés

A PAYER-nél elköteleztünk vagyunk amellett, hogy megismerjük és betartsuk az Üzleti Magatartási Kódex előírásait, valamint kétség esetén tanácsot kérünk. A megfelelés nem csupán kötelezettség, hanem hosszú távú sikerünk és jó hírnevünk egyik alapja.

Minden munkavállaló felelőssége, hogy maradéktalanul betartsa a Kódex előírásait, és szükség esetén útmutatást kérjen vezetőjétől vagy a People & Culture területtől. A „helyes döntések meghozatala” és az integritás megőrzése minden munkavállaló személyes felelőssége, amely nem ruházható át másra. Amennyiben bizonytalanság merül fel, a munkavállalóknak mindig a Kódex bevezetőjében rögzített alapelvek mentén kell eljárniuk.

A Kódex megsértése fegyelmi intézkedést vonhat maga után, amely akár a munkaviszony megszüntetéséig terjedhet, és indokolt esetben jogi vagy büntetőeljárást is eredményezhet.

A PAYER-nél elköteleztünk vagyunk amellett, hogy tevékenységünket tisztességesen, felelősen és magas etikai normák mentén végezzük, megfelelve a jogszabályi előírásoknak és az érintettek elvárásainak. Célunk egy olyan megfelelési kultúra kialakítása, amelyben minden munkavállaló megérti és betartja a vonatkozó irányelveket, biztosítva ezzel az átlátható és etikus működést.

Ennek érdekében az alábbi megfelelési lépéseket határoztuk meg:

1. Megfelelési funkciók kialakítása
2. Megfelelési program kidolgozása
3. Ellenőrzési és monitoring mechanizmusok bevezetése

Megfelelési Szervezet

Biztosítjuk a megfelelési követelmények betartását.

A jogszabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosításáért az adott terület vezetése felelős. A vezetők támogatása érdekében, valamint a szükséges folyamatok kialakítására a PAYER Csoporton belül megfelelési szervezet került kialakításra:

PAYER Csoport vezérigazgató			
Pénzügyi igazgató / Csoportszintű megfelelési vezető			
Megfelelési felelős	Megfelelési felelős	Megfelelési felelős	Megfelelési felelős
PIT	PIH	PIC	PIM

A telephelyi megfelelési felelősök feladatai:

- A megfelelés nyomon követése:
 - Biztosítják a vonatkozó jogszabályok, előírások és belső szabályzatok betartását
 - Amennyiben helyi jogi, kulturális vagy működési sajátosságok merülnek fel, azokat jelzik a Csoportszintű megfelelési vezető felé, és szükség esetén javaslatot tesznek a szabályzatok módosítására
- Kapcsolattartás megfelelési kérdésekben:
 - Támogatják és iránymutatással látják el a munkavállalókat megfelelési kérdések esetén
 - Tanácsot adnak a jogszabályoknak és szabályzatoknak való megfelelés biztosítását szolgáló intézkedések megvalósításához
- Monitoring, audit és vizsgálat:
 - Gondoskodnak arról, hogy a telephelyen működő üzleti folyamatok és tevékenységek megfeleljenek a vonatkozó jogszabályi és belső követelményeknek
 - Támogatják a külső auditokat – az auditokat a Csoportszintű megfelelési vezető koordinálja
 - Kivizsgálják a bejelentett eseteket, például korrupció gyanúját, adatkezelési visszaéléseket vagy diszkriminációt
- Jelentéstétel:
 - Havi rendszerességgel jelentést készítenek a Csoportszintű megfelelési vezető részére a telephely megfelelési helyzetéről
 - Jelentéseket készítenek az incidensekről, kockázatokról és azonosított hiányosságokról
 - A Compliance Board évente egyszer ülésezik, ahol az aktuális témák megvitatása, a feladatok összehangolása és a jövőbeli prioritások meghatározása történik
- Együttműködés:
 - Szorosan együttműködnek a Csoportszintű megfelelési vezetővel, a többi megfelelési felelőssel, valamint az érintett szervezeti egységekkel (pl. Jogi, People & Culture, IT)
 - Támogatják a telephelyeken átívelő megfelelési projekteket és kezdeményezéseket

A jelen dokumentumban ismertetett irányítási és megfelelési struktúra kiterjed a PAYER valamennyi jelenlegi és jövőbeni szabályzatára:

- *Megvesztegetés és korrupció elleni szabályzat
- *Üzleti Magatartási Kódex
- #Környezetvédelmi szabályzat
- #Esélyegyenlőségi szabályzat
- #Globális utazási szabályzat
- #Egészségvédelmi és munkabiztonsági szabályzat

- #IT biztonsági szabályzat
- #Munkaügyi és emberi jogi szabályzat
- #Modernkori rabszolgaság és kényszermunka elleni szabályzat
- #Szponzorációs és adományozási szabályzat
- #Beszállítói magatartási kódex
- #Fenntartható beszerzési szabályzat
- #Visszaélés-bejelentési (whistleblowing) szabályzat

* A megfelelőségi felelősök hatáskörébe tartozó területek

Egyéb szervezeti egységek hatáskörébe tartozó területek

A szabályzat betartását a telephely megfelelőségi felelőse rendszeresen felülvizsgálja.

Törvények, rendeletek és irányelvek betartása

Mindig betartjuk a törvényt.

Mind a PAYER, mind a munkavállalói törvénytisztelőek. Minden üzleti tevékenység és döntés során szigorúan be kell tartani minden vonatkozó törvényt, valamint külső és belső vállalati előírást. Minden munkavállalótól elvárjuk, hogy tájékozódjon a saját felelősségi körére vonatkozó törvényekről, rendeletekről, belső irányelvekről és szabályokról. Kétség esetén forduljanak a vezetőjükhöz, a Compliance Officer vagy a People & Culture-osztályhoz.

Emberi jogok, tisztelet és becsületesség

Az emberi jogok számunkra alapvető értékek.

Az ENSZ Alapokmánya és az Emberi Jogok Európai Egyezménye alapján az emberi jogok olyan alapvető értékeknek minősülnek, amelyeket minden munkavállalónak tiszteletben kell tartania. A PAYER-csoport vállalati kultúrája egyetért azzal, hogy minden ember egyedi, értékes, és tisztelni kell a képességeikért. A PAYER szigorúan tiltja az emberkereskedelem és a modernkori rabszolgaság minden formáját, valamint a gyermek- és kényszermunkát. Nem tűri a megkülönböztetés semmilyen formáját. Ez utóbbi vonatkozik a szexuális zaklatás bármely formájára is, például nyilvánvaló közeledés, megalázó megjegyzések, viccek, trágár beszéd, célozgató gesztusok, vagy ilyen jellegű vizuális anyagok bemutatása a vállalat üzleti és gyártási létesítményeiben. Az ilyen magatartás zaklatásnak minősülhet, még akkor is, ha nem szándékos. Ezek az irányelvek a külső partnerekkel szembeni magatartásra is érvényesek.

Diszkrimináció

Támogatjuk a sokszínűséget és nem sértjük kollégáink méltóságát.

A PAYER-nél nem sértjük meg munkavállalóink személyes méltóságát, magánéletét és jogait. Elkötelezettek vagyunk a diszkriminációtól mentes munkahely biztosítása mellett. Ezért a munkavállalók nem különböztethetnek meg másokat származásuk, nemzetiségük, vallásuk, etnikai hovatartozásuk, nemük, koruk vagy szexuális irányultságuk alapján, és nem zaklathatnak szóban vagy fizikailag más munkavállalókat a fentiek bármelyike vagy bármely más körülmény miatt. Minden olyan munkavállalót, aki úgy érzi, hogy munkahelye nem felel meg a fent említett elveknek, arra bátorítunk, hogy tudassa aggályait a People & Culture-osztállyal.

Adatvédelmi irányelvek

Védjük a munkavállalók, ügyfelek, beszállítók és egyéb üzleti partnerek személyes adatait.

A PAYER-csoport üzleti tevékenységének keretében kezeli a munkavállalók, ügyfelek, beszállítók és egyéb üzleti partnerek személyes adatait. Nagyon komolyan vesszük a személyes adatok védelmét. A személyes adatok bármilyen kezelése (pl. begyűjtése, felhasználása, közzététele, és tárolása) csak a vonatkozó jogi rendelkezéseknek és a PAYER Adatvédelmi Irányelveknek megfelelően engedélyezett. Minden munkavállaló köteles a személyes adatokat gondosan és lelkiismeretesen kezelni. Az adatvédelemmel kapcsolatos részletes információkért kattintson az alábbi linkre:

<https://www.payergroup.com/privacy-policy>

Összeférhetetlenség

Alapvetően a PAYER érdekében járunk el.

Összeférhetetlenség akkor áll fenn, ha a munkavállaló vagy egy harmadik fél érdekei ütköznek a PAYER érdekeivel. Ilyen helyzetben a munkavállalók számára nehézséget okozhat a PAYER érdekeinek védelme. Amennyire lehetséges, a munkavállalóknak kerülniük kell az összeférhetetlenséget. Amennyiben összeférhetetlenség merülne fel, vagy ha a munkavállaló olyan helyzettel találja magát szemben, amely összeférhetetlenséggel jár vagy összeférhetetlenséghez vezethet, a munkavállalónak tájékoztatnia kell a vezetőjét, a Compliance Officer és/vagy a People & Culture-osztályt, hogy a helyzetnek megfelelő, tisztességes és átlátható megoldást találjanak.

Üzleti lehetőségek

Elkötelezettek vagyunk a PAYER üzleti tevékenységének előmozdítása mellett.

A munkavállalók nem versenyezhetnek a Csoporttal. Nem élhetnek a számukra vagy a munkájukkal kapcsolatban felmerülő üzleti lehetőségekkel sem, kivéve, ha a vállalat előzőleg kifejezetten megtagadta az ilyen lehetőségekben való érdekeltségét. Továbbá, ha a vállalat nem él egy üzleti lehetőséggel, a munkavállaló csak akkor élhet vele, ha minden kétséget kizáróan egyértelmű, hogy ez a lépés nem eredményez közvetlen vagy közvetett versenyt a Csoport számára.

Tisztességes verseny

Hiszünk a tisztességes és szabad verseny fontosságában.

Az átlátható és tisztességes piaci magatartás fenntartható módon védi mind az egyes vállalatok és a munkavállalók érdekeit, mind a PAYER-csoport egészének versenyképességét. A PAYER felkészült arra, hogy sikeresen versenyezzen más vállalkozásokkal, miközben mindig betartja a vonatkozó versenyjogi törvényeket, valamint a tisztességes üzleti magatartásra vonatkozó törvényeket. Ezért minden munkavállalónak mindenkor be kell tartania az alábbi szabályokat:

- Az üzletpolitikát és az árakat függetlenül határozzák meg, és sem közvetlenül, sem közvetve nem állapodnak meg hivatalosan vagy informálisan a versenytársakkal vagy más független felekkel.
- Soha nem osztják meg az ügyfeleket, területeket és termékpiacokat a PAYER és a versenytársak között, ez mindig a tisztességes verseny eredménye.
- Az ügyfelek és a beszállítók tisztességes bánásmódban részesülnek.

A szabad verseny korlátozása, valamint a versenyjogi szabályok megsértése nincs összhangban a PAYER-csoport vállalati filozófiájával, kultúrájával és önképével.

Bizalmas információk

Tiszteletben tartjuk és megvédjük vállalatunk és mások bizalmas információit.

Minden olyan információ, amelyet nem hoztak nyilvánosságra, bizalmasnak minősül. Ide tartoznak az üzleti titkok, üzleti tervek, gyártási és termelési ötletek és tervek, kézikönyvek, tervrajzok, adatbázisok, nyilvántartások, díjazási információk, valamint nem publikus pénzügyi és egyéb adatok. A munkavállalók nem hozhatnak nyilvánosságra bizalmas információkat, illetve nem engedélyezhetik azok nyilvánosságra hozatalát, kivéve, ha azt jogszabály vagy a vezetőjük előírja vagy engedélyezi. Ez a kötelezettség a PAYER-rel való munkaviszony megszűnése után is fennáll. A munkavállalók kötelesek mindent megtenni a véletlen nyilvánosságra hozatal elkerülése érdekében, különös gondossággal kell eljárniuk a bizalmas információk tárolása és továbbítása során.

Csalás, a vállalati vagyon védelme és számvitel

Ragaszkodunk a becsületességhez, és tiszteletben tartjuk a vállalat tulajdonát.

A munkavállalók nem vehetnek részt csalárd vagy egyéb jogellenes tevékenységekben. Ez különösen igaz a PAYER vagy egy harmadik fél tulajdonával, eszközeivel, pénzügyi beszámolójával vagy könyvelésével kapcsolatos tevékenységekre. A szabályok be nem tartása nemcsak fegyelmi, hanem büntetőjogi következményekkel is járhat. A PAYER pénzügyi nyilvántartásai képezik az üzleti tevékenységünk irányításának és a különböző érdekeltekkel szembeni kötelezettségeink teljesítésének alapját. Ezért minden pénzügyi nyilvántartásnak pontosnak kell lennie, és meg kell felelnie a PAYER számviteli szabványainak.

A PAYER munkavállalói vigyáznak a PAYER tulajdonára. Azt kizárólag rendeltetésszerűen használják. Minden munkavállaló védi a PAYER tulajdonát az elvesztéstől, sérüléstől, visszaéléstől, lopástól, csalástól, sikkasztástól és megsemmisüléstől. Ezek a kötelezettségek a tárgyi és immateriális javakra egyaránt vonatkoznak, beleértve a tudást, a bizalmas adatokat és az információs rendszereket.

Megvesztegetés és korrupció

Elítéljük a megvesztegetés és a korrupció minden formáját.

A munkavállalók sem közvetlenül, sem harmadik feleken keresztül nem ajánlhatnak fel vagy ígérhetnek személyes vagy nem helyénvaló pénzügyi vagy egyéb juttatásokat annak érdekében, hogy üzleti kapcsolatot vagy egyéb előnyöket létesítsenek vagy tartsanak fenn harmadik féllel szemben (akár állami, akár magánszemély). Hasonlóképpen, a munkavállalók sem fogadhatnak el ilyen juttatásokat harmadik

féltől előnyös bánásmódért cserébe. Ezenkívül a munkavállalóknak tartózkodniuk kell minden olyan tevékenységtől vagy magatartástól, amely ilyen viselkedés vagy szándék látszatát keltheti.

A munkavállalóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy az alany döntésének befolyásolása érdekében felajánlott vagy adott tisztességtelen előnyök – még akkor is, ha az illető nem kormánytisztviselő – fegyelmi eljárást és büntetőjogi felelősségre vonást eredményezhet. Aránytalan juttatás lehet bármi, ami a kedvezményezett számára értéket képvisel, beleértve a közeli kapcsolatban álló személyek javára kötött munkaszerződéseket vagy tanácsadói szerződéseket is.

Ajándékok, szívésségek és meghívások

Üzleti tevékenységünket és versenyképességünket a minőségre és a szakértelemre alapozzuk.

A szívésségek nem befolyásolhatják a munkavállalókat. Hasonlóképpen, a munkavállalók sem befolyásolhatnak másokat semmilyen szívésséggel. Csak a szokásos szívésségeket és a körülményeknek megfelelő jelképes ajándékokat szabad elfogadniuk. Nem fogadhatnak el vagy ajánlhatnak fel ajándékokat, szívésségeket vagy meghívásokat, amennyiben ezek azt a benyomást keltik, hogy az adott üzleti kapcsolatot tisztességtelen módon próbálják befolyásolni. A helyzet fenti kritériumok alapján történő felmérése során a munkavállalók a saját piacukon érvényes belső szabályzatot követik. Ha nincs ilyen szabályzat, akkor a legszigorúbb helyi gyakorlatot kell alkalmazniuk, hogy ne keltsék tisztességtelen magatartás látszatát. Kétség esetén a munkavállalónak tanácsot kell kérnie közvetlen felettesétől, a Compliance Officer vagy a People & Culture-osztálytól.

Sem a munkavállaló, sem harmadik fél nem fogadhatja el az alábbi típusú ajándékokat, illetve nem ajánlhatja fel azokat harmadik félnek, függetlenül az ajándék értékétől:

- Pénz
- Hitelek
- Jutalékok
- A pénz egyéb formái

Adományok és szponzorálás

Fontosnak tartjuk társadalmi felelősségünket.

A PAYER többféle módon is elkötelezett társadalmi felelősségvállalása mellett. A PAYER dolgozói pénzbeli és természetbeni adományokat nyújthatnak elsősorban humanitárius és szociális projektek, kulturális és tudományos intézmények, valamint az oktatás támogatására. Ezen kívül a PAYER szponzorál bizonyos kulturális projekteket és regionális sporteseményeket. A munkavállalóknak szánt ajándékokat is elsősorban a régióból szerezzük be, hogy támogassuk a helyi vállalkozásokat. A PAYER nem adományoz vagy nyújt egyéb pénzügyi hozzájárulást politikusoknak, politikai pártoknak, pártokhoz kapcsolódó szervezeteknek vagy olyan szervezeteknek, amelyek nem kizárólag társadalmi célokat szolgálnak.

Munkahelyi biztonság

A munkavállalók biztonságát és egészségét alapvető értékek tekintjük.

A PAYER számára a munkavállalók biztonsága és egészsége elsődleges fontosságú. A munkakörnyezet folyamatos javítása, valamint a különböző elővigyázatossági és egészségügyi intézkedések a PAYER-csoport munkavédelmi kultúrájának alapját képezik. Minden munkavállalónak támogatnia kell a munkavédelmet a munkakörnyezetében. Kötelesek betartani a biztonsági előírásokat, a munkavédelmi irányelveket és szabályzatokat. Ez a PAYER nevében eljáró vállalatokra és azok munkavállalóira is vonatkozik.

Környezet- és klímavédelem

Számunkra kulcsfontosságú a környezet- és klímavédelem.

A PAYER-csoportnál a fenntartható termelési folyamatok, az erőforrások felelős felhasználása és a lehető legjobb technológiák alkalmazása a vállalati filozófia és az üzleti tevékenység szerves részét képezik. Ez az előfeltétel a termékeink és szolgáltatásaink hosszú távú minőségi vezető szerepének megőrzése szempontjából is fontos. A teljes termelési lánc célja az erőforrások – különösen a nyersanyagok és az energia – minél takarékosabb felhasználása, valamint a folyamatok és termékek környezeti hatásainak minimalizálása.

Bejelentések

Ösztönözzük a nyílt kommunikációt és védjük a bejelentőket.

A PAYER elvárja minden munkavállalótól, hogy tisztességesen járjon el, és felelősségteljes döntéseket hozzon. Előfordulhatnak azonban olyan helyzetek, amikor a munkavállalók nem biztosak abban, hogy milyen eljárást kell követniük, hogyan értelmezzék ezt a szabályzatot, vagy aggályaik merülnek fel egy olyan döntéssel vagy cselekedettel kapcsolatban, amely nem tűnik összhangban állónak a PAYER által képviselt normákkal és értékekkel. Minden munkavállaló számára – pozíciótól és földrajzi elhelyezkedéstől függetlenül – rendelkezésre állnak megbízható források, amelyek támogatást és iránymutatást nyújtanak.

Amennyiben a munkavállalóknak kérdéseik vagy aggályaik merülnek fel, általában a közvetlen vezetőjük a legmegfelelőbb személy, akivel ezeket megvitathatják, mivel ő ismeri legjobban a vállalatot és az adott helyzetet.

Ha egy munkavállaló nem érzi magát kényelmesen abban, hogy közvetlen vezetőjével beszéljen, lehetősége van a vezetői hierarchia egy magasabb szintjén álló vezetővel egyeztetni, illetve felveheti a kapcsolatot a helyi Compliance Officerrel, a Pénzügy & Számvitel vagy a People & Culture osztállyal, hogy iránymutatást kérjen, vagy bejelentést tegyen.

A munkavállalóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy az anonim bejelentések alapos kivizsgálása nehézségekbe ütközhet, vagy akár lehetetlenné is válhat. Ezért nyomatékosan javasoljuk, hogy a munkavállalók közvetlenül a Csoportszintű Compliance Officerhez, a PAYER Csoport vezérigazgatójához (CEO) vagy a Csoport People & Culture vezetőjéhez forduljanak.

Elsődleges célunk az ártatlan személyek anonimitásának védelme, valamint annak biztosítása, hogy a jóhiszeműen bejelentést tevő munkavállalók semmilyen hátrányos megkülönböztetésben vagy megtorlásban ne részesüljenek.

További iránymutatások

A PAYER Csoport Üzleti Magatartási Kódexe átfogó keretet biztosít az etikus és jogszabályoknak megfelelő magatartás számára. Ezen túlmenően, meghatározott területekre vonatkozó további iránymutatások és szabályzatok állnak rendelkezésre, amelyek részletes előírásokat és cselekvési ajánlásokat tartalmaznak. Ezek a dokumentumok konkrét iránymutatásként szolgálnak annak érdekében, hogy az elvárások egyértelműen, érthetően és átlátható módon kerüljenek közvetítésre.

A szabályzat betartását a telephely érintett szervezeti egységei rendszeresen felülvizsgálják.

A üzleti etikai kódex tudomásulvétele a munkavállaló által

Elismerem, hogy a lent megjelölt időpontban megismertem ezt a szabályzatot, amely fontos információkat tartalmaz a cégünkről. Tudomásul veszem, hogy ezt a nyilatkozatot a személyi anyagomban fogják tárolni.

Eolvastam és megértettem a szabályzatban foglaltakat és tudomásul veszem, hogy a felmerülő kérdések esetén a felettesemhez vagy a People & Culture osztályhoz fordulhatok.

Elfogadom a szabályzat feltételeit, és tudomásul veszem, hogy felelős vagyok a szabályzat betartásáért.

Tudomásul veszem, hogy a felettesem vagy vezetőink által tett bármely olyan írásbeli vagy szóbeli nyilatkozat, amely ellentmond ennek a szabályzatnak, érvénytelen és jogosulatlan.

A munkavállaló neve (nyomtatott nagybetűkkel)

A munkavállaló aláírása
vagy digitális megerősítés a CAQ Qualify.Net-ben

Dátum