1. ETIKAI KÓDEX CÉLJA ÉS JELLEMZÉSE

Az Etikai kódex határozza meg a társaság összes munkavállalójának viselkedési alapelveit és a SPEED LINE, s.r.o. társaság alapkódexének etikai elveinek, előírásainak és követelményeinek összességét jelenti. Elfogadásával a társaság az etikát beiktatta a cégkultúra és vezetés rendszerébe. Az Etikai kódexszel a társaság minden egyes munkavállalót nem csak szakszerűségre, de a vállalkozási etika elveinek betartására és tettei utáni erkölcsi felelősség vállalására is kötelezi. Célja a munkavállalók erkölcsi viselkedési standardjának emelése és a társaság etikai fejlődésének támogatása.

A kódex úgy van szerkezetileg felépítve, hogy tartalmazza a legfontosabb etikai szabályokat és a munkavállalók kötelesek ezen kódexszel összhangban eljárni és fenntartani a magas erkölcsi standardot.

2. ETIKUS MAGATARTÁS KÓDEXE

2.1. Diszkrimináció

A társaság nem tűri el a diszkrimináció bármilyen formáját és megnyilvánulását. Tilos más személyeket veszélyeztetni, megfélemlíteni vagy velük szemben ellenségesen fellépni, illetlen és sértő kifejezéseket alkalmazni.

A nők és férfiak azonos bánásmódban részesülnek, amennyiben az a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, jutalmazást és szakmai előmenetelt, szakmai képzést, munkafeltételeket, munkaviszony befejezését és nyugdíjba menetelt érinti. Ezek a jogok minden féle korlátozásra, neme miatti közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre, házastársi és családi állapotra, szexuális irányultságra, fajra, bőrszínre, nyelvre, korra, hátrányos egészségi állapotra vagy egészségügyi fogyatékra, genetikai tulajdonságokra, hitre és vallásra, politikai vagy más gondolkodásra, szakszervezeti tevékenységre, nemzeti vagy társadalmi hovatartozásra, nemzetiséghez vagy etnikai csoporthoz való tartozásra, vagyonra, születési vagy más pozícióra való tekintet nélkül megilletik őket.

2.2. Zaklatás

A társaság nem tűri el a munkavállalók vagy más érdekelt személyek elleni rossz bánásmód, rágalmazás, zaklatás bármely módját. Nem elfogadott a támadó, fenyegető, sértő viselkedés, valamint szexuális zaklatás.

A zaklatás olyan viselkedés, amely következtében a fizikai személy megfélemlítés, megszégyenítés, megalázás, vagy megsértése történik, vagy történhet, és amelynek szándéka vagy következménye az emberi szabadság és méltóság megsértése, vagy annak lehetősége (pl. szexuális ajánlatok, szexuális szolgáltatásokra való felkérés és egyéb szexuális jellegű verbális vagy fizikai magatartás a munkahelyen, fizikai érintkezés, szexuális tartalmú megjegyzések, erotikus felhangú képek kiállítása stb.)

A szexuális zaklatás, vagy más szexualitáson alapuló viselkedés, amely a nők és férfiak méltóságát érinti a munka során, beleértve a felettesek és munkatársak viselkedése tilos és semmilyen módon nem tolerálható.

3. TÁRSASÁGON BELÜLI KAPCSOLATOK

3.1. Munkavállalókkal való kapcsolat

A társaság kötelezettséget vállal a munkajogviszonyt rendező Munkatörvénykönyvvel, illetékes törvényi intézkedésekkel, Kollektív szerződéssel és a SPEED LINE, s.r.o. társaság belső előírásaival összhangban eljárni. A társaság törődik azzal, hogy a munkajogviszonyok törvényesek, objektívek, átláthatóak és etikusak legyenek. A munkabérek területén kötelezettséget vállal az igazságos bérpolitika betartására a meghatározott előírások alapján.

Minden munkavállaló köteles tiszteletben tartani a felettes munkavállaló utasításait, ezzel aktív együttműködést kialakítani, amely során nem vonja kétségbe a társaság vezetőségének döntéseit és irányválasztását.

3.2. Társaságon belüli interperszonális kapcsolatok

A Társaságon belüli kapcsolatok az átláthatóságon, nyílt kommunikáción, kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapulnak. A munkavállalókkal való kapcsolat és a felettesek és beosztottak közti kapcsolat minden ember méltóságán és az alapvető emberi jogok tiszteletben tartásán alapul.

A társaság nem tolerálja a munkavállalók közösségen belüli folyamatos feszültség keresését és teremtését. Az esetlegesen kialakult munkahelyi konfliktusok nem mehetnek át a munkavállalók közti személyes támadásokba.

Mindenki jogában áll emberi méltóságának, személyes becsületének, jó hírének és neve védelmének fenntartására. A társaság vezetősége nem avatkozhat a munkavállalók személyes és családi életébe, nem tűr el semmi féle pszichikai és fizikai erőszakot, és a munkavállalóit motiválja saját nézőpontjaik kifejtésére, valamint nyílt párbeszédre.

3.3. A társaság vagyonának és nevének védelme

A társaság minden munkavállalója köteles védeni annak hírnevét és érdekeit. Lojális a társasághoz, miközben minden munkaprobléma kizárólag a társaságon belül kerül rendezésre.

A munkavállalók nem rágalmazzák, vagy becsmérelik a társaságot sem a nyilvánosság előtt, sem a magánéletben. Munkavállalók nem sajátítják ki, kölcsönzik a társaság vagyonát. A kommunikációs portálok, mint a Skype, Facebook stb. magáncélokra nem használhatóak. A társaság vagyonának jogtalan kisajátítása, vagy kölcsönzése személyes célokra, vagy mások szükségleteire, a társaság belső előírásaival ellentétesen és a társaság engedélye nélkül ugyan olyan súlyosnak tekintendő, mint a vagyon egyenes eltulajdonítása.

A munkatársak, illetve a társaság területére lépő más személyek vagyonának eltulajdonítása lopásnak viszonyul és elfogadhatatlan.

A munkavállalók kötelesek a munkaidejüket hatékonyan kihasználni és elfogadhatatlan annak magánügyek rendezésére történő kihasználása.

3.4. Üzleti titok, magánélet és személyi adatok védelme

A munkavállaló köteles betartani titoktartási kötelezettségét minden üzleti titokként megjelölt információról, amely munkavégzése során jutott tudomására, és amelyeket a munkáltató érdekében

nem lehet más személyek számára nyilvánosságra hozni. Az üzleti titkot érintő titoktartási kötelezettség a társaság munkarendjében és a munkaszerződésben van leszögezve. A Kereskedelmi törvénykönyv 17.§ alapján üzleti titoknak bizonyul minden információ, amely a társasággal összefüggő üzleti, gyártási, vagy technikai jelleggel bír, valódi, vagy legalább potenciális anyagi vagy nem anyagi értékkel rendelkezik, az illetékes üzleti körökben futólag nem hozzáférhető, a társaság döntése alapján eltitkolva kell legyenek és a társaság felelős módon biztosítja az eltitkolását.

Amennyiben az üzleti titokkal idegen jogi, vagy fizikai személyek ismerkednek meg, pl. kereskedelmi kapcsolatok keretén belül, titoktartási nyilatkozat aláírására kötelesek. Ha a munkavállaló tudomására jut az üzleti titok elvesztése, üzleti titokkal való visszaélés, vagy annak felfedése, köteles erről a tényről az egyenes felettesét tájékoztatni, aki köteles intézkedéseket tenni a nemkívánatos hatás megelőzésére.

A társaság tiszteletben tartja a személyes adatok bizalmas jellegét, amelyek az illetékes érvényes jogszabályok alapján szükségesek. Ezekhez az információkhoz csak a társaság munkavállalóinak van hozzáférése, akik megfelelő jogosultsággal rendelkeznek és ezekre az információkra a társaság céljai számára van szükségük. Az illetékes jogszabályok értelmében személyes adatnak minősülnek a fizikai személyt érintő adatok, amely személyt főként az azonosító szám (születési szám) alapján, vagy azon jegyek alapján lehet meghatározni, amelyek a külső, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális, vagy társadalmi identitást alkotják.

Az ilyen személyes adatokat tilos az érintett fél előzetes engedélye nélkül megadni, vagy közzétenni, kivételt képeznek azon esetek, amikor az ilyen eljárás összhangban áll a Szlovák Köztársaság általános kötelező érvényű jogszabályaival.

Személyes adatnak minősül továbbá a munkabér összege, ezért tilos a munkavállalók számára annak közzététele és további munkavállalók munkabér értékelése felöli érdeklődés.

3.5. Kommunikáció és információ nyújtás etikája

A kommunikációt élő folyamatnak tekintjük, amely segítségével új körülményekre adaptálódunk és fejlődünk. Rendszeresen tájékoztatjuk a munkavállalóinkat a társaság stratégiájáról és támogatjuk az aktív kommunikációt a vezetés minden egyes fokozatán. A SPEED LINE, s.r.o. társaság etikai kódexe a végső soron hozzájárul a társaság munkaügyi kezdeményezésének és gazdasági növekedésének emeléséhez.

A társaságunkon belüli kommunikáció a vezetés összes fokozatán hatékonynak kell lennie. Lehetővé kell tennie az információ kölcsönös átadását, munkafegyelem megerősítését és a szükséges összetartozást. A minőséges és igaz kommunikáció elengedhetetlen feltételét képezi a szervezeti változások megtételének.

Mindenki, aki a társaság bármely területén történő javulásban szeretne segíteni, jogában áll a javaslatait bejelenteni.

Minden vezető munkavállaló köteles átvenni a munkavállaló azon javaslatát, amely a társaság egyes tevékenységének javulására szolgáló információt tartalmazza, köteles azt tárgyilagosan értékelni és megfelelő módon a társaság javára felhasználni.

Minden munkavállalót kötelez a művelt és erőszakmentes kommunikációra.

Amennyiben a kommunikáció bármely szintjén konfliktusok alakulnak ki, minden oldal köteles segítőkészen fellépni a megállapodás elérése érdekében.

3.6. Érdekellentét

Érdekellentét akkor keletkezik, ha a munkavállaló személyes érdekei behatással vannak a munkavállaló kötelességeibe és a társasággal szembeni lojalitásába, és tevékenységével károsíthatja, vagy hátrányban részesítheti. Ezért tilos olyan tevékenységet végezni, amelyet érdekellentétként lehetne megjelölni.

Olyan vállalkozási vagy más kereseti tevékenység, amelynek tevékenységi köre megegyezik a társaság tevékenységi körével, csak a munkáltató előzetes engedélyével lehet folytatni. Az ilyen tevékenység folytatása a munkaviszony befejezését követően az érvényes jogszabályok értelmében van rendezve.

4. KAPCSOLAT AZ ÜZLETI PARTNEREKKEL

Arra törekszünk, hogy az átlátható piaci környezetben sikereket érjünk el. Nem akarunk versenyelőnyhöz jutni illegális, vagy nem etikus praktikák segítségével.

Minden munkavállaló köteles az üzleti partnerekkel folytatott kapcsolatban korrekten eljárni, elkerülni a manipulatív praktikákat, releváns információk eltitkolását, bizalmas információkkal történő visszaélést, vagy bármilyen tisztességtelen eljárást.

Az ügyfeleknek időszerű, megfelelő, pontos és érthető információkat nyújtunk a szolgáltatásainkról. Kötelességeihez a társaság minden munkavállalója úgy áll hozzá, hogy növelje az ügyfél számára nyújtott szolgáltatások értékét.

Beszállítóinkkal, alvállalkozóinkkal és közvetítőinkkel osztozunk az etikus viselkedés, társadalmi elkötelezettség és a környezettel szembeni tisztelet alapelvein. Bemutatjuk ezen elveket az üzleti partnereik számára és ösztönözzük őket a velünk azonos normák betartására.

5. KÖRNYEZETVÉDELEM

A társaság kötelezettséget vállal, hogy vállalkozási tevékenysége során betartja a környezetvédelmet érintő érvényes törvényeket és előírásokat. Ezen kívül igyekszik minimalizálni a tevékenységével járó, környezetvédelmet érintő esetleges káros hatásokat és biztosítani a gyártási folyamatainak folyamatos környezetbarát javulását.

A társaság megköveteli a munkavállalóitól az összes környezetvédelmet érintő érvényes törvényi rendelkezés betartását, amelyek a munkabeosztásával függnek össze.

6. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGVÉDELEM ÉS BIZTONSÁG

A társaság kötelezettséget vállal egészséges, biztonságos munkakörnyezet megteremtésére és az összes munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot érintő érvényes törvények és előírások betartására.

A munkavállaló kötelesek betartani a társaság minden biztonsági előírását, miközben a táraság biztosítja, hogy az összes munkavállalója megismerkedjen az érvényes törvényi rendelkezésekkel és

előírásokkal és részt vegyen az illetékes munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményeket érintő képzéseken.
A munkavállalók a társaság munkahelyén, munkaidőben nem vihetnek be, rejtegethetnek és fogyaszthatnak alkoholos italokat, más kábító szereket és pszichotróp anyagokat, valamint ezek hatása alatt nem léphetnek munkába.
Munkavállalók kötelesek a társaság egész területén betartani a dohányzási tilalmat. Minden munkavállaló úgy jár el, hogy tevékenységével ne veszélyeztesse a saját és kollégái egészségét és életét.

7. KORRUPCIÓELLENES PROGRAM

7.1. Csúszópénz

Kötelezettséget vállalunk, hogy az ügyféllel, közvetítőkkel, üzleti partnerekkel, beszállítókkal, munkavállalókkal, vagy központi szervek képviselőivel kapcsolatban semmi neműű csúszópénzt nem ajánlunk, nem nyújtunk és nem fogadunk el. Egyben nem részesítjük előnybe partnereinket, pl. a számlák megtérítése, a megrendelések elintézése, stb. során.

Kötelezettséget vállalunk, hogy munkavállalóinkat úgy vezetjük, hogy azok ne ígérjenek, követeljenek, egyezkedjenek, vagy fogadjanak el az ügyfelektől, üzleti partnerektől, beszállítóktól, vagy ilyen szubjektumok munkavállalóitól, vagy a központi szervek képviselőitől csúszópénzt.

Semmi módon nem leszünk büntethetőek azért, mert elutasítjuk a csúszópénz nyújtását, abban az esetben sem, ha ez a társaság számára veszteséget jelentene. Egyben kötelesek vagyunk felettesünknek, vagy a társaság ügyvezetőjének bejelenteni a társaságon belüli korrupciós kísérleteket.

7.2. Ajándékok és egyéb előnyök

Egyik munkavállaló sem használhatja fel magáncélokra a társaságon belüli pozícióját és kerülnie kell az olyan kapcsolatokat és helyzeteket, amelyek kétségbe vonják az elfogulatlanságát és tárgyilagosságát (ajándékok, különböző előnyök és harmadik féltől kapott ellenszolgáltatások elfogadása).

A társaság kötelezettséget vállal, hogy az üzleti feleitől, beszállítóitól, és bárkitől, aki a társasággal üzleti kapcsolatba kíván lépni nem fog anyagi, vagy nem anyagi ajándékot követelni. Csak reklámajándékokat és frissítőket fogadhat el, amennyiben azok elfogadásával nem kötelezi magát előnybe részesíteni azt, aki azt nyújtotta. A készpénz formájában nyújtott ajándékok, vásárlási utalványok, részesedések, esetleg más anyagi értékek semmilyen körülmények között sem elfogadhatóak.

A SPEED LINE, s.r.o. társaság által kínált promóciós tárgyakra úgy tekintünk, mint a kereskedelmi cégnév imázsának támogatására.

Minden munkavállaló, aki az ajándék elfogadását nem tagadhatja meg, ezen tényt köteles a felettesének haladéktalanul bejelenteni.

Kelt Štúrovo, 2015. 05.01.

.....
Csizmadiová Mária
társaság ügyvezetője