

Inhaltsverzeichnis

- 1. Anliegen des Verhaltenskodexes**
- 2. Die persönliche Wirkung des Kodexes**
- 3. Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung**
- 4. Anpassung an die Rechtsvorschriften**
- 5. Organisatorische Verpflichtungen, Erwartungen, individuelle Verhaltensnormen**
 - 5.1. Unsere Kunden
 - 5.2.1 Transparente, glaubwürdige Finanz- und Rechnungslegungsberichte und Offenlegung von Informationen
 - 5.2.2 Unser Betriebseigentum
 - 5.2.3 Geistiges Eigentum und sonstige geschützte Informationen (Plagiatsverbot)
 - 5.2.4 Unsere digitalen Systeme
 - 5.3. Unsere Mitarbeiter, Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer, Sklaverei
 - 5.3.1 Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (EBK), persönliche Schutzausrüstung, Notfallvorsorge, Unfallmanagement, Brandschutz, Arbeitsplatz-Ergonomie
 - 5.3.2 Verbot von diskriminierender Benachteiligung und Belästigung, bzw. die Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Integration
 - 5.3.3 Geheimhaltung – Schutz der Privatsphäre und der Geschäftsinformationen
 - 5.3.4 Missbrauch
 - 5.3.5 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen
 - 5.3.7 Arbeitszeit, Löhne und Sozialleistungen
 - 5.3.7 Ethische Rekrutierung
 - 5.3.8 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsäumung
 - 5.4 Fair Geschäftsbeziehungen (Korruption, Erpressung, Bestechung)
 - 5.4.1 Lieferanten, Geschäftspartner (Verbot betreffs Annahme von Geschenken), Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften
 - 5.4.2 Interessenkonflikt und Unvereinbarkeit
 - 5.4.3 Konkurrenten
 - 5.4.4 Herausfilterung die gefälschten Materialien und Verhinderung deren Verwendung
 - 5.4.5 Einhaltung der Ausfuhrkontrollen (Export-) und Importvorschriften, Einschränkungen und Wirtschaftssanktionen

1. Anliegen des Verhaltenskodexes

Wir möchten unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner auf die einzuhaltenden oder zu umgehenden Fälle und Handlungen aufmerksam machen, die durch Verletzung von Rechtsvorschriften und internen Regelungen entstehen können und schwere Sanktionen nach sich ziehen können.

Wir helfen sich bei individuellen moralischen Verhaltensfragen zurechtzufinden, die für die Gemeinschaft von Bedeutung sein können, wodurch Verstöße gegen Vorschriften und die daraus entstehenden schwerwiegenden Folgen gemindert werden können.

Wir möchten unseren Mitarbeitern Hilfestellung leisten bei nicht eindeutigen Situationen, die zum „regulären, jedoch nicht ethischen“ Fragenkreis gehören.

Die JAKO Kft. hat den Ethik-Kodex, seine internen Vorschriften und Normen den jeweiligen Compliance-Anforderungen entsprechend erstellt, seine Funktion dient der besseren Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und den Behörden bei.

2. Die persönliche Wirkung des Kodexes

Die im Ethik-Kodex der JAKO Kft. dargelegten Richtlinien müssen von allen Vorgesetzten und Mitarbeitern der Firma eingehalten werden. Wir erwarten, dass unseren Mitarbeitern, jegliche Verhaltensweisen und Tätigkeiten – am Arbeitsplatz und auch im Privatleben - zu unterlassen, die gesetzwidrig oder unethisch sind, oder in irgendeiner Beziehung Fragen bezüglich der Rechtschaffenheit und Redlichkeit unsere Firma aufwerfen oder Schaden anrichten können.

Unsere Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Einführung und Aufrechterhaltung der ethischen Kultur. Wir erwarten von ihnen, dass sie:

- vorbildliche Verhaltensweisen zeigen und beim Verhalten ihrer Untergebenen die Einhaltung der ethischen Prinzipien verfolgen,
- diejenigen Mitarbeiter unterstützen, die im Zusammenhang mit dem Inhalt des Ethik-Kodex Fragen stellen und in gut gemeinter Absicht Probleme ansprechen,
- dem Mitarbeiter, der Probleme anzeigt, darf daraus keinen Nachteil entstehen lassen,
- unverzüglich diejenigen Fälle der Geschäftsführung melden, die ihre ethische Verantwortung übersteigen und ethischer Prüfung bedürfen.

3. Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Wir bemühen uns, die gesellschaftlichen Interessen zu wahren. Im Verlauf unserer Tätigkeit müssen wir unseren Einfluss auf die Umwelt, unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner berücksichtigen.

4. Anpassung an die Rechtsvorschriften

Wir verlangen von unseren Mitarbeitern, dass sie die anzuwendenden Gesetze und Rechtsvorschriften einhalten. Wir bemühen uns, den geltenden Rechtsvorschriften zu entsprechen, die Firmenvorschriften und Anweisungen, sowie die ethischen Grundprinzipien einzuhalten (siehe VA 7.1.2-(1) Menschenrechte, Arbeitsbedingungen).

5. Organisatorische Verpflichtungen, Erwartungen, individuelle Verhaltensnormen

5.1 Unsere Kunden

Die Grundlage für unsere lange anhaltenden Geschäftsbeziehungen ist das dem Kunden gegenüber aufgebauten soliden, ehrlichen und korrekten Verhalten. Wir möchten unseren Kunden qualitative, sichere und innovative Lösungen anbieten, daher erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie

- empfindsam für die Kundenbedürfnisse sind,
- Vorschläge zur Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen, sowie zur Entwicklung von Technologien und Geschäftsabläufen unterbreiten,
- bei mündlicher und schriftlicher Kommunikation nach Einhaltung der korrekten Verhaltensnormen streben,
- bezüglich unserer Produkte und Dienstleistungen rechtzeitig wahrheitsgemäß ausreichende, genaue und verständliche Informationen vermitteln,
- alle, mit den Kunden in Zusammenhang stehenden Informationen vertraulich behandeln,
- bei den Kommunikationsmitteln weder in den Texten noch Bildelementen oder im Gesamteindruck keine zu Irreführung der Kunden verleitenden Methoden anwenden.

5.2.1 Transparente, glaubwürdige Finanz- und Rechnungslegungsberichte und Offenlegung von Informationen

Im Interesse der Transparenz von Informationen und Berichten im Finanz- und Rechnungswesen möchten wir den Eigentümern vollständige und transparente Informationen über den Betrieb vermitteln. Um dies zu verwirklichen, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie

- auf der Grundlage von entsprechenden Bevollmächtigungen die Durchführung und vollständige Abrechnung finanzieller Operationen sichern;
- nicht nachgewiesene Geschäfte und Mittel in das Finanzsystem eintragen;
- in vollem Umfang bei den internen und externen Audits der JAKO Kft. mit den zur Kontrolle ernannten Mitarbeitern zusammenarbeiten, ihnen die notwendigen zuverlässigen Informationen zukommen lassen, sowie ihnen den Zugang zu allen, zu ihrer Arbeit notwendigen Dokumenten sichern,
- in ihren Berichten, Auswertungen und Kostenabrechnungen keine falschen und/oder irreführenden Bemerkungen machen;
- keine einzige Auswertung fälschen;
- nicht versuchen, andere zur Fälschung von Finanz- und Rechnungsauswertungen, Finanzberichten der JAKO Kft zu veranlassen.

Wir veröffentlichen öffentliche Informationen über unser Unternehmen (z. B. gültige Zertifikate, Verhaltenskodex) auf unserer Website: www.jakokoch.com.

5.2.2 Unser Betriebseigentum

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie

- Verantwortung für die Unversehrtheit, die zweckmäßige und sparsame Anwendung der im Besitz der JAKO Kft befindlichen Mittel, Werkzeuge, Maschinen und Anlagen (z.B.: Produktions- oder Messmaschinen, Laptops, Mobiltelefone, Kraftfahrzeuge, Möbel usw.) übernehmen;
- die Betriebsmittel dem Regelwerk der JAKO Kft. entsprechend nutzen, für Privatzwecke jedoch nur mit Sondergenehmigung seitens desjenigen Vorgesetzten, der über Arbeitgeberrechte verfügt.

5.2.3 Geistiges Eigentum und sonstige geschützte Informationen (Plagiatsverbot)

Wir möchten unsere nicht für die Öffentlichkeit bestimmten Geistesprodukte, Strategien und sonstigen geschäftlichen Informationen schützen. Von den Mitarbeitern erwarten wir, dass sie

- am Arbeitsplatz keinerlei vertrauliche Informationen publik machen, die Eigentum ihres vorherigen Arbeitgebers oder irgendeiner dritten Seite sind;
- nur solche Computerprogramme auf die im Besitz der JAKO Kft befindlichen Computer laden, deren Lizenzgebühren die Firma bezahlt oder die unentgeltlich genutzt werden dürfen;
- keine im Besitz anderer befindlichen vertraulichen Informationen zu nutzen, es sei denn, der Vertrag bietet diese Möglichkeit, oder der Rechtsvertreter der JAKO Kft erteilte die dementsprechende Genehmigung;
- bei der Arbeit keine Materialien verwenden oder Markenzeichen (Audio-Videoaufnahmen, aus dem Internet heruntergeladene oder von anderswoher stammenden Tonaufnahmen usw.) anderer verwenden, deren Nutzungsgenehmigung sie nicht vorher rechtmäßig von deren Eigentümern bekamen;
- die Rechte auf das geistige Eigentum anderer nicht absichtlich verletzen; Plagiate sind verboten
- nur solche Dokumente kopieren oder herunterladen/speichern, deren Nutzung keine Rechtswidrigkeit bedeutet (es tritt nicht der Verdacht des Verstoßes gegen von Urheberrechten auf).

Das mit Hilfe der Ressourcen der JAKO Kft. erstellte oder gekaufte geistige Eigentum ist Firmenbesitz und darf nicht als individuelles oder persönliche Eigentum behandelt werden.

5.2.4 Unsere digitalen Systeme

Die auf die JAKO Kft bezüglichen Daten und Informationen, die auf den digitalen Systemen der JAKO Kft. oder den Computern, die persönliches Eigentum der Mitarbeiter sind oder sich im Besitz anderer befinden, gespeichert sind, gelten als Eigentum der Firma.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie

- die elektronischen kommunikativen Systeme der Firma nicht zur Weiterleitung solcher Daten nutzen, zu deren Handhabung sie nicht berechtigt sind;
- keine pornographischen Bilder, Texte, Filme und Videos speichern und verbreiten, sowie Materialien, die Gewalt, Hass Terrorismus verherrlichen, die Intoleranz gegenüber anderen in vorteilhaftem Licht darstellen, auch keine schikanösen, obszönen oder bedrohlichen Materialien;
- falls sie auf ihrem Computer Dokumente des vorher genannten Inhalts (z.B. als E-Mail) bekommen, sie diese unverzüglich löschen müssen.
- Wir behalten uns das Recht vor, innerhalb der Regeln bezüglich der Privatsphäre und des Datenschutzes, dass wir im Verlauf der Instandhaltung und aus geschäftlichen und gesetzlichen Gründen Zugriff auf die im Firmenbesitz befindlichen Computer und deren gespeicherte Daten bekommen.

5.3 Unsere Mitarbeiter

Unseren Mitarbeiter garantieren wir ein Arbeitsumfeld, dass auf gegenseitiger Achtung und Respekterweisung beruht. Wir respektieren das Recht unsere Mitarbeiter auf Glaubens- und Versammlungsfreiheit, sowie auf Freizeit, Erholung und regelmäßig bezahlten Urlaub. Besonderes Augenmerk legen wir auf die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Wir verpflichten uns zur angemessenen und den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Beschäftigung und Entlohnung. Bei Entlassungen zeigen wir uns humanitär und unterstützen die ehemaligen Mitarbeiter unseren Möglichkeiten entsprechend.

In unserem Unternehmen ist Kinderarbeit völlig verboten, daher beschäftigen wir keine junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren. Wir lehnen alle Formen der modernen Sklaverei ab und verbieten sie (Zwangsarbeit, Menschenhandel usw.)

5.3.1 Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz (ungarisch: EBK), Notfallvorsorge, persönliche Schutzausrüstung, Unfallmanagement, Brandschutz, Arbeitsplatz-Ergonomie

Wir bemühen uns, unseren Mitarbeitern und den auf unseren Niederlassungen tätigen Partnern sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, um unnötige Risiken zu umgehen. Daher legen wir großen Wert auf die Arbeitsplatz-Ergonomie am. Unser Ziel besteht darin, unsere Leistungen zum Umweltschutz ständig zu weiterzuentwickeln, um so die sich aus unserer Tätigkeit ergebenden Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken zu vermindern.

Unsere Notfallpläne sind in Verfahrensanweisungen geregelt. Die Unfall- und Brandschutzvorschriften wurden unter Berücksichtigung der ungarischen Gesetzgebung erstellt, die alle Mitarbeiter kennen und einhalten müssen. Wir verschreiben und stellen allen unseren Mitarbeitern die notwendige persönliche Schutzausrüstung am Arbeitsplatz zur Verfügung, bzw. Maschinensicherheit.

Im Verlauf unserer Tätigkeit berücksichtigen wir die geltenden technologischen und ökologischen Normen, führen Regeln ein, um dadurch die sich aus unserer Tätigkeit ergebenden ungünstigen Umweltrisiken möglichst gering zu halten. Mit der Ausarbeitung der EBK Kultur streben wir danach, dass jeder Mitarbeiter Verantwortung für den Gesundheits- und Umweltschutz übernimmt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und von unseren Lieferanten, dass sie

- im Verlauf ihrer Arbeit die Vorschriften des EBK einhalten;
- nur solche Arbeiten verrichte, für die sie über das nötige Fachwissen verfügen und für die gesundheitlich auch tauglich sind;
- die Vorschriften kennen, nach denen sie bei Betriebsstörung handeln müssen;
- jeden Unfall, jede Verletzung, Krankheit, alle nicht sicheren oder ungesunden Umstände, Auslauf von umweltgefährlichen Schadstoffen, damit alle Wiederherstellungs- und Überprüfungsmaßnahmen sofort eingeleitet werden können;
- die Arbeit nicht in arbeitsunfähigem Zustand beginnen, unabhängig von den Ursachen für ihre Unpässlichkeit, z.B.: Alkohol, eventuell Drogen oder andere Betäubungsmittel, Krankheit, psychisches Trauma. Kollegen sollten ebenfalls daran gehindert werden, in nicht arbeitsfähigem Zustand zu arbeiten;
- die Vorschriften für Raucher einhalten.
- für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und die Ergonomie am Arbeitsplatz verantwortlich sein und in diesem Zusammenhang alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergreifen, um gesunde Arbeitsbedingungen und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

5.3.2 Verbot von diskriminierender Benachteiligung und Belästigung, bzw. die Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Integration

Wir treten entschieden gegen nachteilige Diskriminierung auf und setzen uns für deren Verhinderung ein.

Von unseren Mitarbeitern und von unseren Lieferanten erwarten wir, dass

- sie niemanden wegen seines Geschlechtes, Familienstandes, Alters, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, religiöser oder politischer Überzeugung, Behinderung oder sexueller Orientierung diskriminieren;
- sie ihre Entscheidungen nur auf der Grundlage von Verdiensten, Leistungen, Bildungsstand, und anderen, mit der Arbeit in Zusammenhang stehenden, Faktoren treffen;
- ihre Kontakte am Arbeitsplatz nach den Prinzipien der Zusammenarbeit, der Offenheit, des Vertrauens, der gegenseitigen Achtung und Anerkennung und Unterstützung aufbauen;

- keine Dokumente verbreiten und veröffentlichen, die andere beleidigen;
- politische und religiöse Agitation nur außerhalb des Arbeitsplatzes betreiben dürfen;
- sie entschieden gegen alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Verletzung der Frauenrechte, Minderheiten und indigenen Völkern, eintreten, d.h. niemand darf diskriminiert werden, weil er/sie eine Frau, eine Minderheit oder ein indigenes Volk ist.

5.3.3 Geheimhaltung – Schutz der Privatsphäre und Geschäftsinformationen

Die sich auf unsere Mitarbeiter beziehenden persönlichen Informationen werden vertraulich behandelt. Es werden nur solche Daten über unsere Mitarbeiter eingeholt und gespeichert, die die geltenden Rechtsvorschriften fordern bzw. ermöglichen und die für die wirksame Tätigkeit der Firma nötig sind.

Zugriff zu den persönlichen Daten bekommen nur die dafür bevollmächtigten Mitarbeiter, sie dürfen diese Daten nur zu festgelegten geschäftlichen Zwecken nutzen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie

- die vertraulichen Informationen/Werte der Gesellschaft nicht unbeaufsichtigt;
- Gespräche vertraulichen Inhaltes weder an öffentlichen Stellen oder in den Gemeinschaftsräumen der Gesellschaft, noch außerhalb der Firma führen;
- mit der Sicherheit in Zusammenhang stehende Ereignisse (z.B.: Straftaten, bedrohliche Anrufe, Verlust vertraulicher Informationen) in jedem Fall unverzüglich dem Arbeitgeber melden müssen.

Als besonders bedeutenden ethischen Verstoß gegenüber den Mitarbeitern gelten die Verletzung der Menschenrechte und jegliche Form der Diskriminierung.

5.3.4 Missbrauch melden

Wir glauben, dass wir eine Kultur pflegen, die ermutigt, wenn wir fair arbeiten und respektvoll miteinander umgehen Innovation und helfen uns allen, erfolgreich zu sein. Wir müssen alle Aktivitäten, die wir für missbräuchlich, illegal, unfair oder unethisch halten, so schnell wie möglich melden.

5.3.5 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen

Unser Unternehmen verbietet und toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen, die nach Treu und Glauben einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften, Vorschriften oder Bestimmungen des Kodex oder einer anderen Richtlinie von JAKO melden. Vergeltungsmaßnahmen sind an sich ein Verstoß gegen den Kodex.

Unser Unternehmen behindert niemand in der Vereinigungsfreiheit. Unser Unternehmen hat keine Gewerkschaft, bzw es gibt auch keine Tarifverhandlung. Nach ungarischem Recht ist beides nicht zwingend.

5.3.6 Arbeitszeit, Löhne und Sozialleistungen

Unser Unternehmen schließt mit jedem Mitarbeiter einen offiziellen Arbeitsvertrag ab, der die genauen Arbeitszeiten, Löhne und sonstigen Leistungen enthält. Mögliche Überstunden-, Urlaubs- und Krankengeldzahlungen erfolgen monatlich auf Basis der JAKO-Hausordnung und des Arbeitsgesetzbuches. Alle Mitarbeiter erhalten die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen.

5.3.7 Ethische Rekrutierung

Wir verwenden ethische Rekrutierung in unseren Stellenanzeigen (keine negative Diskriminierung)

5.3.8 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

JAKO-INNOTEK Kft. respektiert bei seiner Tätigkeit die Land-, Wald- und Wasserrechte in vollem Umfang und verpflichtet sich, die Rechte lokaler Gemeinschaften und die Rechte der betroffenen Menschen zu achten. Wir erklären ferner, dass unser Unternehmen weder direkt noch indirekt an Zwangsräumungen beteiligt ist oder Aktivitäten unterstützt, die die Land-, Wald- oder Wasserrechte der betroffenen Gemeinden verletzen. Wir verpflichten uns zu nachhaltigen und ethischen Geschäftspraktiken und werden alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass unsere Aktivitäten mit den nationalen und internationalen Gesetzen und Prinzipien zum Schutz der Menschenrechte übereinstimmen.

5.4 Fair Geschäftsbeziehungen (ohne Korruption/Erpressung/Bestechung)

Gegenseitige Achtung und Vertrauen bilden die Grundlage der Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir bemühen uns jedem Geschäftspartner die gleichen Chancen einzuräumen und die vereinbarten Bedingungen einzuhalten. Wir akzeptieren oder zahlen kein „Bestechungsgeld“. Das „Bestechungsgeld“ ist eine täglich auftretende Form der Korruption, die gegen die Vorschriften von JAKO verstößt und illegal ist. Es liegt in der gemeinsamen Verantwortung aller Mitarbeiter, alle Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze einzuhalten.

JAKO toleriert keine Form von Korruption: Es beteiligt sich nicht an und toleriert keine Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung oder Erpressung oder die Verwendung illegaler Zahlungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Zahlungen an Einzelpersonen oder Unternehmen, die Einfluss darauf haben könnten Entscheidungsprozess. Insbesondere darf JAKO keine unrechtmäßigen Vorteile oder unrechtmäßigen Gefälligkeiten anbieten, wie z. B. Bestechungsgelder, Schmiergelder oder andere unrechtmäßige Zuwendungen.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie

- Personen und Unternehmen mit entsprechenden Geschäftsfähigkeiten wählen;
- mit solchen Lieferanten zusammenarbeiten, deren Tätigkeit Einklang mit den rechtlichen, ethischen Geschäftserwartungen stehen;
- unverzüglich ihre Vorgesetzten informieren, falls sie seitens irgendeines Lieferanten Äußerungen erfahren, die nicht im Einklang mit unseren ethischen Grundanforderungen stehen.

5.4.1 Lieferanten, Geschäftspartner (Verbot betreffs Annahme von Geschenken), Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Bei unserer Tätigkeit im Namen der JAKO Kft. dürfen wir von unseren Geschäftspartnern keinerlei Zuwendungen einholen.

- Die Mitarbeiter müssen jedes Angebot zu einem unrechtmäßigen Vorteil sofort den Vorgesetzten melden und gleichzeitig den Abbruch der Geschäftsbeziehung einleiten;
- Wir wählen unsere Lieferanten nach ihren Verdiensten aus, wobei auf Vermeidung von Unvereinbarkeit, die Verweigerung der Annahme von Geschenken, Angebote zur Ausnahmebehandlung zur Beeinflussung von Entscheidungen zu achten ist;

- Nicht in der Absicht auf Beeinflussung gemachte Geschenke geringen Wertes (unter 50,- €), Reklamegegenstände (z.B. Kugelschreiber, Kalender, Mappen), sonstige Geschäftsgeschenke, Geschäftsessen sowie die Teilnahmen an Veranstaltungen sind erlaubt;
- Bei Geschenken im Wert von mehr als 50,-€ muss der Vorgesetzte informiert werden, der über die Annahme des Geschenkes, oder ob es zu guten Zwecken gespendet werden oder zurückgegeben werden soll, entscheidet.
- Die vertraulichen Geschäftsinformationen unserer Lieferanten (Angebotswerte, Preisangebote) dürfen nicht an andere weitergegeben werden.

Unsere Lieferanten sorgen bei einer etwaigen Beauftragung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften zum Schutz ihrer Produktions-, Betriebsstätten und sonstigen Räumlichkeiten dafür, dass die Sicherheitskräfte in angemessener Weise dahin geschult sind und kontrolliert werden, dass sie bei ihrem Einsatz das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung beachten, Leib und Leben nicht verletzen und auch die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen.

5.4.2 Interessenkonflikte und Unvereinbarkeit

Die folgenden Fälle sind in vollem Umfang unvereinbar und wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie, ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers,

- als Privatperson nicht mit jemandem zusammenarbeiten oder jemandem Dienstleistungen erweisen (z.B. Lieferant), mit dem er im Zusammenhang mit seinem Arbeitsbereich bei der JAKO Kft auch zusammenarbeitet;
- kein Kapital in die Unternehmen von Lieferanten oder Kunden investieren, die in der Wahl, Beurteilung, bei Vereinbarungen mit der Firma irgendeine Rolle spielten, bzw. als Angestellte so eine Verantwortung trugen. Ausnahme bilden Investitionen in öffentliche Wirtschaftsgesellschaften.

Die Mitarbeiter müssen vom Arbeitgeber für folgende Fälle eine vorherige schriftliche Genehmigung beantragen:

- für jede Geschäftsverbindung mit Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten, bei denen der Verdacht auf Unvereinbarkeit auftreten könnte;
- vor bedeutenden Investitionen in Unternehmen der Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden.

Als bedeutende Investition gelten alle Investitionen, die Einfluss auf die Entscheidungen des Mitarbeiters bei Entscheidungen in seinem Arbeitsbereich haben könnten oder auch nur den Anschein davon erregen könnten.

Die Mitarbeiter müssen den Arbeitgeber – zwecks Festlegung, ob es sich um Unvereinbarkeit mit ihrer Arbeit bei der JAKO Kft handelt (z.B. bei Projekten durch Konsultation mit dem Projektleiter) in folgenden Fällen informieren:

- wenn sie außerhalb der JAKO Kft arbeiten, sei es im Rahmen eines Arbeitsvertrages oder als Handlungsbeauftragter oder Vertreter eines Unternehmens.
- wenn in ihrem Arbeitsbereich die Möglichkeit besteht, nahestehende Angehörige aufzunehmen, zu beaufsichtigen, zu leiten die Voraussetzungen für ihr Arbeitsverhältnis zu beeinflussen.
- wenn sie erfahren, dass ein Familienangehöriger ein Konkurrent, Kunde ist oder in einem Zulieferbetrieb arbeitet oder für ihn Dienstleistungen erfüllt, insofern er an Entscheidungen beteiligt ist und bei Vertragsabschlüssen mitwirkt, die den gegebenen Konkurrenten, Kunden oder

Korruption ist ein besonders schwerwiegendes ethisches Vergehen in Bezug auf unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

5.4.3 Unsere Konkurrenten

Obwohl wir als selbstsicher /entschiedene Konkurrenten auftreten möchten, führen wir unsere Tätigkeit im Einklang mit den Normen des fairen Wettbewerbs und den geltenden Wettbewerbsregeln durch. Über unsere Konkurrenten sammeln wir nur rechtmäßig Informationen und verwenden nur öffentliche Quellen zum Verständnis der Geschäfts-, Verbraucher-, Lieferanten und Technologietrends, die Vorlagen der Rechtsnormen, sowie die Aktionen der Lieferanten und Konkurrenten. Besonderes Augenmerk richten wir darauf, dass keine Kartell-Vereinbarungen geschlossen werden, unser Verhalten weder direkt noch indirekt auf Preisabsprachen, Marktverteilung oder Produktions- und Verkaufsquoten mit den Konkurrenten hinweisen kann. Da unser Industriezweig Auswirkungen auf die Umwelt und die Entwicklung der naheliegenden Gemeinden hat, arbeiten wir im Interesse der gemeinsamen Verantwortungsübernahme betreffs Gesellschaft und Umwelt mit unseren Konkurrenten zusammen.

5.4.4 Herausfilterung die gefälschten Materialien und Verhinderung deren Verwendung.

JAKO hat für ihre Produkte angemessene Methoden und Prozesse ausgearbeitet und zu implementiert, um die Gefahr der Einschleppung von gefälschten Materialien in lieferbaren Produkten zu minimieren. Hinaus ist unsere Wareneingangsprozesse (z.B. 3.1 Gutachten, regelmässige Material-Requalifikationen, Produktaudits) fähig, um gefälschte Materialien festzustellen. Bei Feststellung sollen die Materialien isoliert und der Originalteilehersteller und die Kunden benachrichtigt werden.

5.4.5 Einhaltung der Ausfuhrkontrollen (Export-) und Importvorschriften, Einschränkungen und Wirtschaftssanktionen

JAKO Kft. verpflichtet sich, die geltenden Vorschriften, verbindlichen Handelsvorschriften und Beschränkungen einzuhalten und alle Anstrengungen zu unternehmen. Wir kennen die relevanten internationalen Handelsbestimmungen, erfüllen die relevanten Import- und Exportanforderungen und stellen die Zahlung von Zöllen, Steuern und Abgaben sicher. Wir werden keine Geschäftsbeziehung mit einem sanktionierten Land, einer Einzelperson, einer Gruppe oder einer juristischen Person ohne die gebotene Sorgfalt eingehen. Wir importieren oder exportieren keine verbotenen Waren. Wir liefern niemals eingeschränkte Waren ohne vorherige Ankündigung in ein Land.