



Megfelelőségi programunk

Az ABB Integrity programjának alapelemei:

- megelőzés,
- felismerés,
- a felmerülő kétségek feloldása.

Programunk folyamatos fejlesztés alatt áll, és követi a 2006-os Greg Bruch ajánlás elemeit, továbbá teljes mértékben figyelembe veszi a hazai jogszabályi környezetet, helyenként annál szigorúbb követelményeket is támaszt.

Az Integrity az üzleti folyamatok szerves része, üzletvitelünk irányítója

- Az Integrity az ABB öt legkiemeltebb fókuszterületének egyike, stratégiánk meghatározó tényezője, a hosszú távú versenyképességünk és sikerünk záloga.
- Vezetőink és kontrollereink rendszeresen áttekintik a megfelelőség terén elért eredményeiket.
- Az Integrity és Compliance program visszatérő napirendi pontja az üzletági megbeszéléseknek, része az üzletág teljesítményértékelésének.
- Mottónk: „az integritás az üzlet üzlete”.
- Nálunk a karrier záloga a szakmai felkészültség és a feltétel nélküli integritás.

ABB szilárdan elkötelezett abban, hogy:

- ne kövessünk el jogsértést,
- mindig a szabályok betartásával, tisztességesen és nyíltan versengjünk és nyerjünk,
- ne kössünk olyan megállapodásokat, melyek a verseny torzításához vagy megszüntetéséhez vezethetnének,
- kerüljük el az olyan helyzeteket, amelyekben a személyes érdekek ellentétesek a vállalat érdekeivel,
- nincs helye a cégünknel olyanoknak, akik e szabályokat megszegik,
- aktívak legyünk a megfelelőségi program szélesítésében.

Eljárásunknak keretet a Viselkedési Kódex szolgáltat:

- Iránymutatást nyújt annak megismeréséhez, hogy milyen magatartást várunk el kollégáinktól és üzleti partnereinktől; gyakorlati tanácsokat ad ahhoz, miként járjunk el a napi munkavégzés során;

- Az ABB alapelveire épül, úgymint: felelősségvállalás, tisztelet és elkötelezettség;
- Valamennyi meglevő és új munkatársunk köteles arra, hogy részt vegyen személyes és elektronikus oktatáson és kifejezze elkötelezettségét a Viselkedési Kódexnek való megfelelés iránt;
- A Viselkedési Kódex egy példányát minden dolgozó megkapja a belépésekor, de folyamatosan elérhető a honlapunkon és intranetes felületünkön.

Csoport Irányelvek:

Az ABB nemzetközi szinten irányelveket dolgozott ki, melyekben lefektettük az etikus magatartással kapcsolatos követelményeket, beépítve ezek által az etikus és korrupcióellenes törekvéseinket a vállalati működésbe:

- Az ABB-nél tilos a korrupció és megvesztegetés, tilos a kenőpénzek juttatása;
- Közvetítők, kereskedelmi ügynökök alkalmazása előtt szigorú átvilágítási szabályokat alkalmazunk;
- Politikai és társadalmi adományozási tevékenységünket szintén szigorú átvilágítási szabályok és kontrollpontok hatják át;
- Ajándékok, juttatások tekintetében jóváhagyáshoz kötött értékhatárokat, elektronikus engedélyezési folyamatot vezettünk be;
- Alvállalkozóinktól és beszállítóinktól is elvárjuk a korrupció elutasítását;
- Akvizíciós tevékenységünk során különös gondot fordítunk az integrity programunk implementálására.

Antitrust szabályok:

A Csoport Irányelveknél kifejtett célt erősítve Antitrust Guidance Notes címmel gyakorlati tudnivalókat tartalmazó ismertető anyagot tettünk elérhetővé intranetes felületünkön és személyes képzést tartottunk idén szeptemberben az antitrust kockázatoknak különösen kitett területeket érintően, úgymint:

- Szakmai szervezetek ülésein való részvétel szabályai
- Üzleti információk gyűjtése kontra Üzletileg érzékeny információk cseréje
- Benchmarkingban való részvétel

Bejelentéstétel:

Az ABB az etikai dilemmák bejelentésére számos csatornát működtet. Lehet fordulni:

- a munkahelyi vezetőhöz
- HR vezetőhöz
- helyi vagy regionális integrity vezetőhöz

- az ombudspersonhoz vagy
- használható az etikai hotline.

Munkatársainkat arra biztatjuk, hogy merjenek szót emelni, ha etikai, megfelelőségi aggályuk támad.

Valamennyi bejelentés megfelelően kidolgozott folyamat alkalmazásával kivizsgálásra kerül. Következetesek vagyunk abban, hogy senkit ne érjen hátrányos következmény bejelentéstétel esetén.

Az etikai hotline-on 2006 óta az ingyenes hívást heti 7 napban és napi 24 órában fogadja operátorunk, mely mellett a web alapú riportolási módszer szintén elérhető. Bár a bejelentéseket szigorúan bizalmasan kezeljük, a bejelentés névtelenül is megtehető. Üzleti partnereink számára ugyancsak rendelkezésére áll az etikai hotline.

Célunk a megelőzés és feltárás

Ennek érdekében folyamatosan

- emeljük kollégáink tudásszintjét a kockázatokat, követendő szabályokat illetően,
- vizsgáljuk az üzleti folyamatokat, a mérleg- és eredmény kimutatásokat, az egyes üzleti tranzakciókat és
- azonosítjuk az esetleges szabálytalanságokat.

A belső ellenőrzés törekszik a csalások feltárására, melynek érdekében rendszeresen végez kockázatelemzéseket.

A kockázati elemek azonosításának további pontjai:

- a belső felmérések, melyek arra szolgálnak, hogy megismerjük dolgozóink viselkedését, az üzleti etikával, megfelelőséggel kapcsolatban megszerzett ismereteiket, nyomon kövessük az előrelépéseket és azonosítsuk az esetleges hiányjeleket.

Magas kockázatú területek kapcsán:

- fokozott odafigyeléssel járunk el, és további átvilágítási és kontrol elemeket építünk folyamatainkba (pl. amikor olyan külföldi üzleti partnerrel kívánunk szerződést kötni, melynek honossága szerinti államban a korrupció fokozott jelenléte mutatkozik).

Zéró tolerancia

Következetesek vagyunk a zero tolerancia elvének érvényesítésében mind a jogsértők, mind a Viselkedési Kódex megsértői tekintetében.

Intézkedéseink hatóköre:

Az ABB integrity programja az egész ABB csoporton átível, így intézkedéseink a teljes dolgozói állományhoz eljutnak. Az ABB Kft. Magyarországon 170 dolgozót foglalkoztat, akik valamennyien érintettek a programunk által.

Üzleti partnereinket 2010-ben tájékoztattuk a Viselkedési kódexünk és az etikai hotline elérhetőségéről. Azóta valamennyi új üzleti partnerünk tekintetében megtesszük ezt a tájékoztatást, továbbá alvállalkozóinktól, beszállítóinktól szerződéskötéskor elvárjuk, hogy aláírásukkal elismerjék magukra nézve kötelezőnek a korrupció megelőzésére szolgáló jogszabályokat, és azoknak megfelelően járnak el, tartózkodva a megvesztegetés minden típusától, a tisztességtelen üzleti gyakorlattól.

Szakmai szervezetekben való részvételre a csoport irányelvei mellett helyi szabályozást is kiadtunk, és csak olyan szakmai szervezetben veszünk részt, mely elkötelezett a versenytörvény rendelkezéseinek betartásában.

Programunk innovatív elemei:

a. Éves terveken alapuló képzés e-learning, valamint személyes tréningek formájában:

Minden dolgozónk a belépését követő 3 hónapon belül e-learning oktatásban részesül, melynek célja a Viselkedési Kódex illetve az anti-korrupciós szabályok megismertetése. E témákból fél évente személyes képzést is szervezünk az új belépők számára.

A HR és Integrity team közösen jelöli ki azon munkavállalói kört, mely további e-learning kurzus elvégzésére köteles az alábbi témákban:

- Adatvédelem
- Export kontrol
- Nemzetközi Versenyjog elvei és gyakorlata
- Nemzetközi korrupció ellenesség

Negyedévente riportot készítünk az e-learningek teljesítésének státuszáról, és a 100%-os részvétel el nem érése esetén figyelmeztetést vagy cselekvési tervet alkalmazunk.

Két évente a teljes munkavállalói körre kiterjedő, ismeretfrissítő személyes képzést tartunk a Viselkedési Kódex és az korrupcióellenesség szabályairól.

b. Kommunikáció:

- Mind a csoport, mind a helyi inside-on külön felületen kapnak helyet az integritással kapcsolatos kommunikációk:
 - vezetői, munkavállalói videók, melyeken keresztül üzeneteket hallhatunk arról, miért fontos az egyén szintjén, hogy egy magas etikai standardot képviselő vállalatnál dolgozzon;
 - direktívák, ajánlások, a jelentéstétellel kapcsolatos információk;
 - integrity történetek, videók: valós vagy tipikus, az etikus üzleti magatartással kapcsolatos esetek ismertetése, vélemények kifejtése;
- interjúkat jelentettünk meg a különböző integrity témákról a belső kommunikációs hírlevélben;
- valamennyi épületünkben posztereket helyeztünk el, melyen láthatóak a tipikus, etikai dilemmákat felvető helyzetek és a kétségek jelentésére szolgáló bejelentési módok.

c. *elektronikus támogató rendszerek*

- (i) juttatások nyújtásának, elfogadásának engedélyezésére
- (ii) közvetítők, ügynökök megbízásához kapcsolódóan, továbbá az őket megillető díjak kontrollálására
- (iii) etikai bejelentések kezelésére;

Ajándékok, szórakoztatások és költségtérítések engedélyezésére rendelkezésre álló elektronikus rendszer, mint innovatív elem részletes bemutatása:

E rendszer szolgálja az üzleti partnereknek szánt vagy tőlük származó juttatások engedélyezését. A rendszer használata kötelező, ha bármely dolgozónknak 50 USD feletti ajándékot ajánlanak fel, illetve ha 100 USD feletti összegben kívánunk mi harmadik félnek ajándékot, szórakoztatást vagy költségtérítést nyújtani. E juttatások csak abban az esetben valósulhatnak meg, ha azokat mind az érintett munkavállaló felettese, mind pedig az integrity vezető jóváhagyta. Célunk ezzel, hogy kiszűrjük az alapos üzleti indokot nélkülöző, esetleg tisztességtelen céllal nyújtani vagy elfogadni kívánt juttatást, az üzleti döntések tisztességtelen befolyásolását. Alapelvünk, hogy költségtérítés csak valamely szerződésünk teljesítéséhez kötődően nyújtható (pl. gyári átvétel stb.), illetve olyan alapos okkal, mely a tisztességes üzletvitel előmozdítását szolgálja (pl. konferenciákon való részvétel biztosítása). Nem térítünk napidíjat és nem látjuk vendégül üzleti partnereink házas-, illetve élettársait. Állami vagy állami tulajdonban álló cégek képviselőinek vendégül látása esetén további átvilágítási lépéseket alkalmazunk.

Lényeges elem, hogy a teljes engedélyeztetési folyamat az esemény előtt történjen meg, hiszen csak így biztosítható a kiadások indokoltsága és átláthatósága. Az ABB Kft-nél havi szinten kb. 2-3 engedélyt adunk ki.

d. *ombudsprogram:*

Ombudspersonnak országonként olyan ABB-s munkavállaló kerül kiválasztásra, aki nem a jogi és integrity, hanem az üzleti területen dolgozik. Ezáltal a célunk az, hogy

- még inkább elérhetővé tegyük a kollégák számára az üzleti etikával kapcsolatos tudást,
- a gyakorlati problémáik felmerülése esetén olyan személytől is kérhessenek támogatást, aki „üzleti szemmel” látja a folyamatokat,
- olyan személy legyen az ombudsperson, aki a cégen belül elismert, hiteles és bírja a többiek bizalmát, hiszen személye egy riportolási csatornát is jelent etikai dilemmák felmerülése esetén.

Célunk az innovatív elemekkel:

- a tisztességes üzleti gyakorlat támogatása és átlátható üzleti folyamatok kialakítása (pl. elektronikus rendszerek révén)
- egyéni és vállalati szintű felelősség vállalás tudatosítása, a versenytörvénynek és etikai normáknak való abszolút megfelelés (pl. képzések révén)

Programunk hatékonysága megmutatkozik:

- a személyes képzések interaktívává válása
- a hotline-ra érkező bejelentések egyre magasabb száma

- a dolgozók körében az integrity kultúrával kapcsolatban folytatott felmérések (legutóbb: 2013. július) eredményei által.

Büszkék vagyunk arra, hogy az ABB 2013-ban mind az anti-korrupciós programja, mind pedig a compliance programja alapján az Ethispere Institute minősítésében részesült (CLV és APV). Az APV minősítés odaítélésénél meghatározó szerepe volt annak, hogy a program – a bevezetett szabályozások, alkalmazott folyamatok, tréningek, kontrollok révén - hatékonyan bizonyult a korrupciós és megvesztegetési ügyek feltárása és megelőzése terén.

Programunk más cégeknél való alkalmazhatósága:

A compliance programok – bár főbb elemeikben hasonló módon épülnek fel és hasonló célokat tűznek ki - mégsem alkalmazhatóak egy az egyben valamennyi vállalatnál. Ahol nincsenek közvetítők, ügynökök vagy export folyamatok, ott nincs szükség a hozzájuk kapcsolódó direktívákra, elektronikus támogató eszközökre. Viselkedési kódexünk kapcsán több megkeresést kaptunk már, azzal, hogy más cégek is szeretnék azt mintaként használni. Az ABB integrity programja felöleli valamennyi, a vállalati integritás növeléséhez és a korrupciós kockázatok csökkentéséhez szükséges elemet, így bármely vállalatnak forrásként szolgálhat, ha vállalati politikáját ilyen irányban kívánja fejleszteni.

Eredményeink

2.1 Az ABB 2013-ban felkerült a világ legetikusabb vállalatainak 2013-as listájára, amelyet immár hetedik alkalommal, minden évben közlétes az Ethispere Institute, az üzleti etika mintapéldáinak értékelésére specializálódott vezető nemzetközi szervezet. A siker köszönhető:

- vezető szerepünknek az üzleti etika terén elért eredményeink alapján,
- etikai és megfelelőségi programunknak, a megvalósított példaértékű vállalati gyakorlatnak,
- felelősségvállalásunknak és társadalmi szerepvállalásunknak,
- etikus kultúránknak.

1.2 Az ABB elkötelezte magát az erőforrás-hatékony termékek és rendszerek kifejlesztése mellett és vállalta, hogy állandó párbeszédet folytat vevőivel és így segíti őket abban, hogy azok a környezetvédelem szempontjából legkedvezőbb terméket, rendszert vagy megoldást választhassák. Nagy hangsúlyt fektetünk a megújuló energiaforrások hasznosítására. Saját beruházásként valósítottunk meg főtí fióktelepünkön egy naperőművet azzal a céllal, hogy az ott működő gyárunk energiaellátása ezáltal legyen biztosított.

1.3 Innovatív beruházás terén elért eredményünk, hogy az ABB megoldásai támogatják Magyarországot és Közép-Európa legnagyobb geotermikus erőművének működését.

1.4 ABB Kft. 2012 végén a SKANSKA Green House irodaházba költözött, mely az első olyan épület Magyarországon, amely a LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) platina minősítéssel rendelkezik. Büszkék vagyunk arra, hogy az ABB az iroda bérlői közül eddig minden hónapban megnyerte a hűtési rendszer leghatékonyabb felhasználóinak versenyét.

1.5 Az ABB elkötelezett a fenntartható közlekedés iránt: népszerűsítjük a környezetkímélő, hatékony és lehetőleg megújuló energiával működő közlekedési eszközök használatát. Az ABB

járműflottájában is van egy elektromos autó. Ezek használhatóságának fokozására 2012. áprilisában az ABB üzembe helyezte Magyarország első ultragyors töltőállomását Budapesten, a MOL Európában is egyedülálló környezetbarát töltőállomásán.

1.6 Az ABB nagy gondot fordít a társadalmi felelősségvállalásra, melynek néhány példája alább olvasható:

- Cégünk élelmiszer- ruha- és gyógyszer adományt juttatott a Vörösiszap katasztrófa károsultjainak.
- Évről évre részt veszünk a Magyar Baptista Szeretetszolgálat által szervezett Cipősdoboz akcióban.
- Évi 3-4 alkalommal Vértádonst szervezünk, melyen a dolgozók kb. 20 %-a vesz részt.
- 2012-ben 1 millió forintot ajánlottunk fel a győri Jedlik Ányos Gépipari és Informatikai Középiskola és Kollégium Generátor Alapítványának műszaki oktatás támogatására.

Fejlesztési tervek

Programunk folyamatos fejlesztése alapvető célunk. Ehhez a már ismertetett eszközökön kívül (éves képzési tervek, interaktív belső kommunikáció, direktívák és gyakorlati tanácsok kiadása a legkockázatosabb területeket illetően, főbb kockázati területek beazonosítása stb.) eszközként szolgálnak a különböző újítások, mint az integritással kapcsolatos követelmények beépítése a teljesítményértékelési célok közé, nemzetközi fórumok szervezése üzleti vezetők számára, speciális gyakorlati programcsomag összeállítása az üzletági meetingek napirendjére.

Célunk, hogy az ABB-nél se rövid, se hosszú távon ne forduljon el korrupciós vagy más, a versenytörvény sérelmével járó eset. Ennek érdekében folyamatosan fejlesztjük a kockázatértékelési rendszerünket. Tovább folytatjuk a kultúraváltást, mely az érték alapú magatartást állítja fókuszba. Transzparenssek, példa értékűek kívánunk lenni és elhivatottak vagyunk abban, hogy az integritás szilárd alapját képezze mindig, minden körülmények között üzleti modellünknek.

dr. Gyóni-Maksa Anita

Helyi Integrity Vezető