

MAGATARTÁSI KÓDEX

Melecs-csoport

közzétéve: 2025 január

CÉLKITŰZÉS:

A jelen etikai alapelvekről szóló nyilatkozat célja, hogy munkatársaink és üzleti partnereink számára egyértelmű iránymutatást adjon az elvárt magatartásformákról. Ez az útmutató tartalmazza a munkavállalók üzleti magatartással kapcsolatos feladatait és kötelezettségeit.

HATÁSKÖR:

A jelen alapelvi nyilatkozatban lefektetett irányelvek meghatározzák a vállalat küldetésének, jövőképének és értékeinek alapjaiból eredő, az üzletvitel során elvárt magatartásformákat. A jelen dokumentum a Melecs-csoport valamennyi munkavállalójára és üzleti partnerére vonatkozik, akik a csoport közvetlen és közvetett partnereinek tekinthetők. A jelen dokumentumban meghatározott irányelvek figyelmen kívül hagyása szankciókat és következményeket vonhat maga után az érintettek számára, ami legrosszabb esetben akár a munkavállaló cégtől való elbocsátásához vagy a partnerekkel való üzleti kapcsolat megszakításához is vezethet.

CÉL:

A jelen dokumentum célja, hogy egyértelmű irányelveket állapítson meg a munkavállalóink és üzleti partnereink magatartására vonatkozóan a következők tekintetében:

JOGSZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS

KORRUPCIÓ TILALMA

TRÖSZT TILALMA

MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

ZAKLATÁS

GYERMEKMUNKA

MUNKAI DŐ

EGYESÜLÉSI SZABADSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

JAVADALMAZÁS ÉS JUTTATÁSOK

KÉNYSZERMUNKA

RABSZOLGASÁG

ÉRDEKELLENY

EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS KÖRNYEZET

KÖZÖSSÉGGEL VALÓ KAPCSOLAT

ELLÁTÁSI LÁNC

BESZÁLLÍTÓI MAGATARTÁSI KÓDEX

BESZÁLLÍTÓI MINŐSÉGI KÖVETELMÉNYEK

TITOKTARTÁS ÉS SZELLEMI TULAJDON

ADATBIZTONSÁG

JOGSÉRTŐ MAGATARTÁS BEJELENTÉSE

MAGATARTÁSI KÓDEX BEVEZETŐ:

A Melecs-csoport sikerének alapvető eleme az alkalmazottak elkötelezettsége és hajlandósága arra, hogy hozzájáruljanak a kívánt munkafeltételek teljesítéséhez és a vállalati célkitűzések megvalósításához, amelyek a kívánt eredmények eléréséhez vezetnek.

Közös sikerünk két kulcseleme:

- a) Egyéni etikus munkavégzés az adott feladatokkal kapcsolatban.
- b) Valódi szándék a munka kollektív érdekeinek való megfelelésre.

A vezetésről alkotott nézeteink összhangban van a következő magatartásformákkal:

A vállalatvezetési elvek kötelező érvényűek minden vezetői feladatot ellátó munkavállaló számára. A vállalatvezetés fogalma a következő értékekhez igazodik:

- A vállalatvezetést a jövedelmezőség elérésének és a versenyképesség növelésének kulcsfontosságú funkciójaként értelmezzük.
- Meggyőződéssel vezetünk, az értékek és a megállapodások iránti elkötelezettséggel.
- Egyértelmű keretek, eredmények és célok meghatározásával kihívás elé állítjuk munkavállalóinkat, és rendszeresen ellenőrizzük a célok eléréséhez való hozzájárulásukat.
- Munkatársaink teljesítményét átlátható kritériumok alapján jutalmazzuk.
- Nemtől, kortól, nemzetiségtől és társadalmi helyzettől függetlenül minden munkavállaló fejlődését szem előtt tartjuk.

ETIKAI ELVEKRŐL SZÓLÓ NYILATKOZAT:

JOGSZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS

Elvárjuk, hogy a Melecs-csoport közvetlen és közvetett munkavállalói és partnerei mindenkor betartsák az adott joghatóság által a vállalat tevékenységeire vonatkozóan megállapított jogi követelményeket. A vállalatra általában különféle pénzügyi, munkaügyi, szociális jogi követelmények vonatkoznak. A Melecs-csoport arra törekszik, hogy ezeket a jogi követelményeket mindenkor teljesítse mind regionális, mind nemzeti, mind globális szinten.

KORRUPCIÓ TILALMA

A Melecs-csoport mindenkor betartja a vonatkozó korrupcióellenes törvényeket. Az üzleti partnerek, alvállalkozók vagy megbízottak nem ajánlhatnak, ígérhetnek vagy adhatnak juttatásokat a megnevezett vállalat munkavállalóinak annak érdekében, hogy előnyökhöz jussanak az érintett ügyletekben. A vállalat alkalmazottainak szintén kerülniük kell a korrupciós vagy zsarolási cselekmények eltűrését és elkövetését, beleértve bármilyen típusú fizetés, juttatás vagy ajándék nyújtását vagy elfogadását egyéni célok elérése érdekében.

A maximális összeg, amely értékben a munkavállaló elfogadhat ajándékokat a beszállítóktól, promóciók, különleges alkalmak például ünnepek, évfordulók alkalmából 50 dollár (kb. 15000 Ft).

Abban az esetben, ha a munkavállaló a fent említett összeget meghaladó értékű ajándékot kap, értesítenie kell a közvetlen felettesét.

A Melecs eljárási szabályzata a következőket határozta meg:

„Előnyök” kezelése:

„Előnyöknek” nevezzük hétköznapi nyelven az „ajándékokat”. A fogalom szerint ez magába foglal minden olyan anyagi és nem anyagi jellegű szolgáltatást, amelyet nem a címzett igényelt. Ez nem csak a „klasszikus” pénzbeli vagy természetbeni ajándékokat foglalja magába, hanem mindent, ami hasznos lehet az ajándékozott számára, és jobb helyzetbe hozhatja, még ha csak a társadalmi presztízsét növeli is. „Előnyöknek” számítanak a meghívások is (étterembe és mindenféle rendezvényekre) kedvezmények, utalványok, adományok biztosítása, de bizonyos ügyek gyorsabb vagy kedvezményes elbírálása is (kérelmek a hatóságoknál stb.).

Milyen esetekben szabad elfogadni az „előnyöket”?

- Nem követelhet juttatásokat.
- Csak elfogadhat vagy ígéretet kaphat juttatásokra, amennyiben azok a társadalmilag elfogadott, ésszerű kereteken belül maradnak.
- Azokra a juttatásokra, amelyek nem tartalmazzak meghívást, a következők érvényesek:
 - Általában csak akkor szabad elfogadni a juttatásokat, ha azok nem minősülnek helytelennek vagy ésszerűtlennek. A csekély összegű ajándékok nem számítanak helytelen juttatásnak, amennyiben nem pénzbeli kifizetésből állnak,
 - csak a megbecsülés és udvariasság kifejezésére szolgálnak,
 - és ha a kritikus és tárgyilagos vizsgálat során az a benyomás alakul ki, hogy az ajándékozó nem vár cserébe konkrét magatartást vagy szolgáltatást
 - nem kapott rendszeresen, rövid időközönként ajándékot.

Milyen „juttatásokat” kell minden esetben elutasítani?

Juttatások,

- amelyek összege meghaladja a csekély összegű jutalmak összegét vagy ha csekély összegűek is de helytelennek tűnnek.
- amelyek kritikusan és objektíven szemlélve egy bizonyos viselkedésre ösztönöznek.
- amit annak reményében kap, hogy „a jövőben talán viszonzza a szívességet”.
- amelyeket olyan emberektől kapott, akiktől a múltban gyakori időközönként juttatásokat kapott, még akkor is, ha azok csak csekély összegűek voltak.

A munkavállalók nem ajánlhatnak fel ajándékokat vagy meghívásokat kedvező elbánás reményében, és nem viselkedhetnek úgy, ami alapján mások úgy ítélik meg, hogy potenciálisan befolyásolni akarják a döntéseiket. Ajándékot vagy meghívást csak akkor szabad felajánlani, ha ez szokás és helyénvaló, feltéve, hogy az ajándékkal vagy meghívással kapcsolatban (véltetőleg) nem várható el kötelezettségek.

TRÖSZT TILALMA

A Melecs erőteljesen, de tisztességesen versenyez, és támogatja a szabad és tisztességes versenyt. Betartjuk az összes alkalmazandó trösztellenes törvényt azokban a joghatóságokban, ahol működünk. Ez a szabályzat vonatkozik minden olyan személyre is, aki a Melecs nevében jár el, beleértve a munkavállalókat, tisztviselőket, igazgatókat, tanácsadókat és megbízottakat.

MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

A Melecs-csoport mindenkor azt az álláspontot képviseli, hogy a munkavállalókkal kivétel nélkül tisztelettel bánik és tisztességes módon kezeli őket. A vállalat nem tűri, hogy a munkavállalók részt vegyenek bármilyen típusú diszkriminációban.

A megkülönböztetés tilalmával kapcsolatban a következő irányelveket kell követni:

- Az esélyegyenlőség előmozdítása minden ember számára, és minden munkavállaló egyéni jogainak tiszteletben tartása, tekintet nélkül fajra, korra, nemre, szexuális irányultságra, társadalmi-gazdasági helyzetre, politikai vagy vallási meggyőződésre, nemzetiségre, fogyatékosagra vagy bármely más, a munkaképességgel nem összefüggő tulajdonságra.
- Az egyes alkalmazottak megfelelő díjazásának előmozdítása, figyelembe véve munkájuk jellegét, valamint a munkaterületük és versenytársaik makro- és mikrogazdasági körülményeit. Mindezt azzal a céllal, hogy garantáljuk a minőségi életkörülményeket biztosító díjazást, tekintet nélkül faji hovatartozására, korára, nemére, szexuális irányultságára, társadalmi-gazdasági helyzetére, politikai vagy vallási meggyőződésére, nemzetiségére, fogyatékoságára vagy bármely más, a munkavégzéshez nem kapcsolódó tulajdonságára.
- Amennyiben a munkavállaló bármilyen diszkriminációval vagy zaklatással kapcsolatos helyzetet észlel, azonnal jelentse.

ZAKLATÁS

A Melecs-csoport mindenkor igyekszik elkerülni a tiszteletlenséget, a fizikai vagy lelki zaklatást, a szexuális zaklatást vagy bármilyen pszichológiai nyomást. Nem toleráljuk az olyan verbális vagy nonverbális nyelvi megnyilvánulásokat, amelyek fizikailag fenyegetőek vagy sértőek a vállalat bármely alkalmazottjával vagy üzleti partnerével szemben. Elvárjuk, a másokkal mindenkor tisztelettel és a méltósággal való bánásmódot.

GYERMEKMUNKA

A Melecs-csoport mindenkor határozottan elutasítja a gyermekmunkát. A Melecs Csoport elkötelezett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munkavállalók alsó korhatáráról szóló megállapodásának betartása mellett. Nem fogadjuk el a gyermekmunkát.

MUNKAI DŐ

A Melecs-csoport munkaidejének mindig meg kell felelnie a helyi, a vállalatra vonatkozó munkajogi rendelkezéseknek, de követnie kell az ügyfelek által meghatározott elvárásokat is (lásd a dokumentumban a beszállítókra vonatkozó magatartási kódexet: Melecs beszállítói kézikönyv).

EGYESÜLÉSI SZABADSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

A Melecs-csoport elismeri és tiszteletben tartja valamennyi munkavállalójának az egyesülési és kollektív tárgyalási szabadsághoz való jogát.

JAVADALMAZÁS ÉS JUTTATÁSOK

A Melecs-csoport prioritásként kezeli, hogy a munkaért és az emberi tehetség felhasználásáért cserébe tisztességes és méltányos fizetést biztosítson. Garantálja, hogy egyetlen munkavállaló sem kap alacsonyabb fizetést, mint a létesítményeink országaiban minimálbérként meghatározott fizetés.

A munkavállalóinknak biztosított juttatásokkal kapcsolatban, a vállalat szigorúan betartja a különböző telephelyeken a nemzeti munkaügyi törvényben meghatározott minimális juttatásokat. Ez magában foglalja mind az időszakos kifizetések formájában nyújtott juttatásokat, mind pedig azokat a juttatásokat, amelyekre bármely munkavállaló bármilyen esetben jogosult lehet.

KÉNYSZERMUNKA

A Melecs-csoporton belül egyetlen munkatársat sem kényszerítenek arra, hogy munkáját szabad akaratán kívül, fenyegetés vagy szankció alatt végezze. A munkavállalók saját szabad akaratukból hajtják végre feladataikat megfelelő munkahelyi körülmények között. A vállalat nem tesz hamis ígéreteket annak érdekében, hogy rávegye a munkavállalót egy olyan állás elfogadására, amelyet egyébként nem fogadott volna el.

RABSZOLGASÁG

A Melecs-csoport létesítményeiben tilos a rabszolgaság, a munkaerő-kizsákmányolás, az illegális fogva tartás és az emberkereskedelem, mivel ez a munkavállalók emberi jogainak megsértését jelenti. A vállalat védi a munkavállalók szabadságát, biztonságát és méltóságát, garantálja jogait, a méltányos bánásmódot és a munkájukért járó méltányos díjazást. A védelmi rendszereket megerősítettük, hogy megvédjük a vállalat dolgozóit, és megakadályozzuk, hogy tisztességtelen helyzetek áldozatai legyenek. Emellett az etikus vállalati színvonal fenntartása érdekében a Melecs-csoport biztosítja, hogy beszállítói láncának egyetlen tagja sem alkalmazza a rabszolgaság, a kényszermunka, a gyermekmunka vagy az emberkereskedelem semmilyen formáját.

ÉRDEKELLENTEK

A Melecs-csoport úgy véli, hogy minden munkavállalójának felelőssége és kötelessége, hogy olyan tevékenységet végezzen, amely kizárólag a Melecs számára előnyös. Érdekellentét akkor merül fel, ha bizonyos érdekeltég vagy személyes jellegű kapcsolat akadályozhatja a társaság kizárólagos javát szolgáló kötelezettség végrehajtását.

Néhány olyan eset, amikor általában érdekellentét alakul ki:

- Ha a vállalaton belül családtagok dolgoznak, és a köztük lévő munkaviszony befolyásolhatja az üzleti eredményeket.
- Ha családi vagy romantikus kapcsolat áll fenn egy olyan személlyel, aki a vállalat beszállítójaként, vállalkozójaként vagy ügyfeleként dolgozik.
- Ha családi vagy romantikus kapcsolat áll fenn egy olyan személlyel, aki egy olyan vállalatnál dolgozik, amely a Melecs-csoport hatáskörébe tartozik.
- Ha a vállalat alkalmazottja vagy családtagja (beleértve a romantikus kapcsolatokat is) jelentősnek tekinthető pénzügyi érdekeltéggel rendelkezik egy olyan vállalatnál, amely a vállalat versenytársának tekinthető, vagy akár annak beszállítójának vagy ügyfeleinek.
- Amikor egy munkatárs ismételt jelentős ellenszolgáltatásokat, előnyöket vagy ajándékokat kap, amelyek a vállalatnál betöltött pozíciójából erednek.
- Amikor egy cég alkalmazottja a cég erőforrásait saját személyes céljaira vagy családjára, barátai vagy romantikus kapcsolatai javára használja fel.
- Amikor egy vállalat alkalmazottja egyidejűleg több munkáltatónak is dolgozik, és ez kockázatot jelenthet a bizalmas információk vagy a vállalat érdekeinek védelme szempontjából. Ez magába foglalja a saját vállalkozásban végzett munkát is, amikor a munkavállaló olyan vállalati információkat vagy erőforrásokat használ fel, amelyek személyes hasznot jelentenek saját magának vagy családjának, barátainak vagy romantikus kapcsolatainak.
- Ha a vállalat alkalmazottja részt vesz a vállalat számára olyan termék vagy ingatlan vásárlásában, amelyből személyes vagy családi előnye származhat.

Ezen esetek bármelyikében minden munkatársnak kötelessége jelenteni a konfliktust a humánerőforrás-osztály felé, legyen az valós vagy potenciális. Amennyiben az érdekellentétet nem jelentik hivatalosan a humánerőforrás-osztály felé, a munkavállalót az esettől függően szankciókkal sújthatják.

EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS KÖRNYEZET

EGÉSZSÉG:

A Melecs-csoport számára az egészség is fontos, amelyre nagy figyelmet fordít. Ezért egy átfogó és hatékony biztonsági és minőségbiztosítási rendszert működtetünk.

BIZTONSÁG:

A biztonság fogalmát a Melecs Biztonsági Szabályzatában határoztuk meg, amely a következőket tartalmazza:

Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy:

- összegyűjtsük és ellenőrizzük az érdekelt felek, különösen az ügyfelek, a társadalom, a jogalkotó és a beszállítók biztonsági elvárásait és követelményeit.
- kiváló biztonsági teljesítményt nyújtunk annak érdekében, hogy hosszú távú kapcsolatot alakítsunk ki és tartsunk fenn az érdekelt felekkel.
- a biztonságirányítási rendszer céljait és folyamatait beépítsük és fenntartsuk az integrált irányítási rendszerbe.
- létrehozunk és fenntartsunk egy folyamatorientált biztonsági életciklust, amely világosan meghatározott funkciókat tartalmaz, amelyek meghatározott felelősséggel és feladatokkal rendelkeznek.
- megfelelően oktassuk és képezzük munkatársainkat a funkcionális biztonsággal kapcsolatban.
- egy átfogó és hatékony biztonsági és minőségirányítási rendszer alapján szavatoljuk, hogy termékeink megfeleljenek minden vonatkozó biztonsági követelménynek és a hatályos nemzeti szabályozási követelményeknek.
- ezenkívül a funkcionális biztonsággal kapcsolatos folyamataink fejlesztése érdekében felhasználjuk a gyakorlatban gyűjtött információkat, a belső tapasztalatokat és értékeléseket, valamint az üzleti területünkön bevált jó gyakorlatokkal kapcsolatos ismereteket.

KÖRNYEZET:

A környezetvédelem kérdése szintén fontos a Melecs-csoport számára.

A Melecs-csoporton belül mindenki elkötelezett a vonatkozó környezetvédelmi törvények és a vállalati szabványok betartása mellett, a káros környezeti hatások elkerülése érdekében.

A cél a környezet és az éghajlat fenntartható védelme és javítása ezekkel az intézkedésekkel az alábbi CSR/fenntarthatósági követelményeknek való megfelelés érdekében:

- Üvegházhatású gázok kibocsátása, energiahatékonyság és megújuló energiák
- Vízminőség és fogyasztás
- Levegőminőség
- Fenntartható erőforrás-gazdálkodás és hulladékcsökkentés
- Felelős vegyi anyag-kezelés
- Fenntarthatósági követelmények saját beszállítókkal szemben

A fenntarthatósággal, a környezettel és a társadalmi szerepvállalással kapcsolatos valamennyi tevékenységet az évente megjelenő Melecs CSR-jelentés foglalja össze.

KÖZÖSSÉGGEL VALÓ KAPCSOLAT

A Melecs-csoport aktívan jelen van azokon a helyeken, ahol munkavállalói dolgoznak és élnek, és támogatja a kezdeményezéseket azokban a régiókban, ahol üzleti tevékenységet folytat. Ez főként adományok, szponzorálások vagy olyan tevékenységek szervezése révén történik, amelyek bevonják a munkavállalókat a közösségbe. A 2000 USD összeghatárt meghaladó kezdeményezésekhez a Melecs igazgatótanácsának jóváhagyása szükséges.

ELLÁTÁSI LÁNC

A Melecs elkötelezett amellett, hogy a beszállítói magatartási kódexet a Melecs Beszállítói kézikönyvében tudassa a beszállítói láncsal, biztosítva a következő két kulcsfontosságú intézkedést:

- a) A Melecs magatartási kódex tartalmának közzétevése a beszállítók felé.
- b) A megkülönböztetési tilalom elvének betartása a beszállítók kiválasztása és a velük való együttműködés során.

BESZÁLLÍTÓI MAGATARTÁSI KÓDEX

A Beszállítói magatartási kódex meghatározza a Melecs-csoport azon elveit és követelményeit, amelyeket az áruk és szolgáltatások beszállítóinak az egyének és a környezet iránti felelősségük tekintetében be kell tartaniuk. A Melecs fenntartja a jogot, hogy a jelen Magatartási Kódex követelményeit módosítsa a Melecs Megfelelési Programjának mérsékelt változása esetén. Ebben az esetben a Melecs elvárja a beszállítóitól, hogy elfogadják ezeket a mérsékelt változásokat.

BESZÁLLÍTÓI MINŐSÉGI KÖVETELMÉNYEK

A Melecs beszállítóinak magas minőségű termékeket kell kínálniuk versenyképes áron, valamint éves árcsökkentést kell elérniük volumennövekedés és tanulás révén. Folyamatos, proaktív árcsökkentési intézkedéseket kell hozni. A cél a költségek lebontása, hogy láthatóvá váljanak a lehetséges fejlesztések bizonyos területeken és költségelemekben.

TITOKTARTÁS ÉS SZELLEMI TULAJDON

A Melecs-csoport úgy véli, hogy minden munkatárs felelőssége és kötelessége, hogy ne hozza nyilvánosságra és ne használja fel a vállalat bizalmas információit, valamint a vállalat szellemi tulajdonának minősülő dokumentumokat. Ide tartoznak azok az üzleti információk, amelyekhez a nyilvánosság nem férhet hozzá, de amelyeket a vállalat dolgozói a munkájuk jellegéből adódóan ismernek. Ha ezek az információk a versenytársak számára ismertté válnak, az kockázatot jelenthet akár a vállalat pénzügyi eredményei és kereskedelmi iránya, akár az alkalmazottak és a partnerek a személyes integritása szempontjából.

ADATVÉDELEM

A Melecs-csoport számára kiemelten fontos a vállalati bizalmas információk védelme. A részletes meghatározás a „Vállalati bizalmas információk védelme” című szabályzatban szerepel. Ez a szabályzat kezeli a cég bizalmas információira vonatkozó irányelveket. Ezek mind olyan információk, amelyeket a vállalat érdekeit szem előtt tartva kell kezelni, és mint ilyeneket, csak a felhasználók egy kiválasztott csoportja kezelhet.

További fontos kérdés az üzleti partnerek (ügyfelek, beszállítók stb.) közötti adatbiztonság. Ezt a témát az „Együttműködés és adatátvitel üzleti partnerekkel” című szabályzat határozza meg. Ez a szabályzat összefoglalja azokat a szabályokat, amelyeket be kell tartani az üzleti partnerekkel való együttműködés során, valamint a Melecs belső információinak megosztása vagy nyilvánosságra hozatala esetén.

JOGSÉRTŐ MAGATARTÁS BEJELENTÉSE

A Melecs whistleblower (visszaélés-bejelentő) szabályzata:

Ha a feddhetetlenség megsértésének alapos gyanúja áll fenn, a Melecs dolgozói kötelesek tájékoztatni a telephely vezetőségének valamely tagját. A tájékoztatás történhet esetlegesen az adott telephely üzemi tanácsának elnöke felé is (ha van ilyen).

A Melecsen kívüli személyek is szabadon használhatják a fent említett jelentési csatornákat, ha megalapozottan gyanítható, hogy a Melecs alkalmazottai megsértették a feddhetetlenséget. Ez az információ névtelenül (pl. anonim levélben) vagy személyazonosságot felfedve (pl. szóban vagy e-mailben) is megadható.

A vezetőség tagja vagy az üzemi tanács elnöke (aki ezt az információt megkapja) köteles tájékoztatni a vezetőség többi tagját, valamint a vállalat vezérigazgatóját, és kivizsgálni vagy kivizsgáltatni a gyanús esetet. A kivizsgálást 7 munkanapon belül meg kell kezdeni és mihamarabb le kell folytatni. A bejelentőt semmilyen körülmények között nem érheti diszkrimináció.

A jogalkotó létrehozott egy általános, külső bejelentő hivatalt a nemzeti jogszabályok megsértésével kapcsolatos bejelentésekhez.

A bejelentő hivatal a honlapon keresztül könnyen elérhető:

AUSZTRIA:	Korrupciómegelőzési és Korrupcióellenes Szövetségi Hivatal www.bka.gv.at
MAGYARORSZÁG:	Bejelentő rendszer joggal való visszaélés esetén https://www.visszaelesbejelentes.com/
KÍNA:	-
MEXIKÓ:	-
USA:	-

Mind a vállalaton belüli, mind a vállalaton kívüli személyek – a belső bejelentési csatorna alternatívájaként vagy kiegészítéseként – szabadon bejelentést tehetnek a bejelentő hivatalnál.

Melecs EWS Management Board



Bernhard Pulferer
CEO



Willi Mrkonjic
SVP
Global Sales,
Account Mgmt., R&D



Niklas Hanusch
CFO



Erich Lampel
SVP
Operations

