

Tartalom

Jognyilatkozat	3
A Simon alapértékei.....	3
Becsületesség	3
Számon kérhetőség.....	3
Csapatmunka.....	3
Újítás.....	3
Simon alapelvek és útmutató a beszállítók társadalmi felelősségvállalására	4
Ezen útmutató alkalmazhatósága	4
Kapcsolatunk a Társasággal és egymással	4
Tiszteletben tartjuk az egyéniséget és a különbözőséget	4
Értékeink szerint élünk.....	4
Kerüljük az érdekkonfliktusokat	5
Örömmel fogadjuk a sokszínűséget és a különbözőséget	7
Ösztönző környezetben dolgozunk	7
Elutasítjuk a gyermekmunkát és a kényszermunkát.....	7
Biztonságos munkakörnyezetet teremtünk.....	7
Tiszteletben tartjuk egymás magánéletét	7
Megóvjuk a Társaság tulajdonát és adatait.....	8
Tiszteletben tartjuk mások adatait.....	9
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása.....	10
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása: (1.).....	10
Kapcsolatunk az ügyfelekkel	11
Minőségi termékeket és szolgáltatásokat kínálunk	12
Az üzleti kérdéseket nyíltan kezeljük.....	12
Pontosan betartjuk a számviteli előírásokat	13
Megóvjuk mások tulajdonát.....	13
Betartjuk a közbeszerzési előírásokat	14
Helyzet (4.)	15
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (4.).....	15
Helyzet (5.)	15
Helyzet (6.)	15
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (6.).....	16
Kapcsolatunk a beszállítókkal.....	16
Hosszú távú együttműködésre törekszünk	16
Nem hagyjuk magunkat ajándékokkal befolyásolni.....	16
Helyzet (7.)	17
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (7.).....	17
Helyzet (8.)	17
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (8.).....	17
Kapcsolatunk másokkal	18
Védjük a környezetet	18

A Társaság képviselőitől és beszállítóinktól is megköveteljük a tisztességes cselekvést	19
Betartjuk az exportra és az importra vonatkozó törvényi szabályozást.....	19
Helyzet (9.)	19
Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (9.).....	19
Viselkedési formák a SIMON Társaságnál:.....	19
A Tisztesség	20
Személyes felelősség.....	21
A Tisztesség és a szabályok betartása program működése.....	21
A Tisztesség és a szabályok betartása program vezetői az egyes szervezeti egységek szintjén.....	22
Minden munkatárs.....	23
Konfliktus mentes övezetekből származó ásványok és feldolgozott alapanyagok.....	24
Munka - és emberi jogok.....	24
Lehetőség mindenki számára	25
Emberi jogok.....	25
1) Szabad munkavállalás.....	25
3) Munkaidő.....	25
4) Bérek és juttatások	25
5) Emberséges bánásmód.....	26
6) Diszkrimináció mentesség	26
7) Az egyesülés szabadsága	26
Munka- és egészségvédelem	26
Munkabiztonság	26
Alkohol, vagy egyéb bódultságot okozó anyagok a munkahelyen.....	28
Környezetvédelmi vonatkozások	28
Szabadalmi és bizalmas információk:	30
E-mail, az internet és a vállalati tulajdon használata:.....	31

Jognyilatkozat

Ezen Etikai kódex magyar – és angol nyelven is elkészült. Amennyiben a Kódex angol nyelvű szövege bárhol ellentmond a magyar változatnak, úgy a magyar nyelvű szöveget kell irányadónak tekinteni.

Az Etikai Kódex összhangban van a magyar munkajoggal, a 2012. I. törvényben foglaltakkal. Azt kell figyelembe venni, amelyik magasabb jogi követelményeket támaszt.

A Simon alapértékei

A SIMON MŰANYAGELDOLGOZÓ (továbbiakban SIMON) a legmagasabb színvonal iránti elkötelezettsége annak biztosításával kezdődik, hogy a SIMON –szervezetben belül és az ellátási láncunkban megérti és alkalmazza az alapértékeket és a társadalmi felelősségvállalási programot. Ezek azok a fogalmak, amelyek meghatározzák, hogyan viselkedünk SIMON munkatársaként és döntéshozóként az egyéni -, csapat és - vállalati szinteken. Hisszük, hogy kritikus fontosságú, hogy beszállítóink is megértsék, egyetértsenek és alkalmazzák alapvető értékeinket saját működésükben és üzleti kapcsolataikban. A következő négy alapérték a SIMON intézkedések alapja, és mint ilyen, az egyúttal a beszállítóink Társadalmi Felelősségvállalás útmutatója is.

Becsületesség

Meg kell követelnünk magunktól és egymástól, egyéni és vállalati szinten is a legmagasabb elvárás szerinti becsületes viselkedést. Védjük a vállalati eszközöket. Megfelelünk minden törvényi-, és vállalati irányelvnek. Elköteleztettek vagyunk a sokféleség, a tisztességes bánásmód, a kölcsönös tisztelet, és bizalom irányában.

Számon kérhetőség

Tiszteletben tartjuk az általunk tett kötelezettségvállalásokat, és személyes felelősséget vállalunk minden cselekedetünkért és eredményünkért. A működési fejelem és a folyamatos fejlesztés a kultúránk szerves része.

Csapatmunka

Olyan környezetet támogatunk, amely ösztönzi a fejlesztést, a kreativitást, a kiválóságot és az eredményeket a csapatmunka révén. Olyan vezetői magatartást gyakorlunk, amely tanít, ösztönöz és elősegíti a teljes körű bevonást és karrierfejlesztést. Támogatjuk a nyitott és hatékony kommunikációt és együttműködést.

Újítás

Felismertük, hogy az újítás az üzletünk alapköve. Lehetőségeként tekintünk az új ötletek bevezetésére. Ösztönözzük, elvárjuk és értékeljük a kreativitást, a változásra való nyitottságot.

Legal Statement

This Code of Business Conduct is drawn up in both Hungarian and English languages. However, the Hungarian language version shall prevail in the event of any discrepancy between the two agreements.

This Code of Business Conduct is in accordance with the Hungarian Labor Code, 2012. I. Act. It is to be followed which requires higher legal standard.

Simon's core values

SIMON INJECTION MOLDING's (Hereafter SIMON) commitment to the highest standards begins with ensuring that everyone across the SIMON organization and our supply chain understands and demonstrates our core values and social responsibility platform.

These are the concepts that define how we conduct ourselves as SIMON employees and decision-makers at the individual, team, and company levels. We believe it is critical that our suppliers understand, share, and apply our core values in their own operations and business interactions.

The following four core values are the foundation of SIMON operations and, as such, are also the foundation for SIMON Guide to Supplier Social Responsibility.

Integrity

We must demand of ourselves and of each other the highest standards of individual and corporate integrity. We safeguard company assets. We comply with all laws and company policies. We are dedicated to diversity, fair treatment, mutual respect and trust.

Accountability

We honor the commitments we make and take personal responsibility for all actions and results. We create an operating discipline of continuous improvement that is an integral part of our culture.

Teamwork

We foster an environment that encourages innovation, creativity, excellence and results through teamwork. We practice leadership that teaches, inspires and promotes full participation and career development. We encourage open and effective communication and interaction.

Innovation

We recognize that innovation is the foundation of our business. We challenge ourselves to develop new and improved ideas for all that we do. We encourage, expect and value creativity, openness to change and fresh approaches.

Simon alapelvek és útmutató a beszállítók társadalmi felelősségvállalására

Ez az útmutató arra szolgál, hogy beszállítóink megismerjék a SIMON elvárásait az üzleti magatartásra, a döntéshozatalra és az üzleti kapcsolatokra. Kiemeli az alapvető értékeinkre épülő alapelveket és viselkedéseket, és hangsúlyozza a beszállítóinktól elvárt viselkedést és magatartást. Elvárjuk, hogy beszállítóink betartsák ezeket az elveket és magatartást, valamint a saját etikai kódexük is tartalmazza (a munkavállalókra, külső üzleti partnereikre, ügyfeleikre és beszállítóikra).

SIMON fenntartja magának a jogot, hogy beszállítóit a társadalmi felelősségvállalás kérdéseiben ellenőrizze.

Ezen útmutató alkalmazhatósága

Ez az útmutató a SIMON globális beszállítóira vonatkozik, ezáltal az összes beszállítóra, alkalmi munkavállalókra, kölcsönzött munkavállalókra és harmadik fél tanácsadóira is kiterjed. Az értékek, elvek és az ebben az útmutatóban megfogalmazott iránymutatásokat a SIMON a mindennapi tevékenységében alkalmazza.

Kapcsolatunk a Társasággal és egymással

A SIMON legfontosabb erőforrásának az alkalmazottakat tekinti. Azokat a munkatársakat, akiknek hozzáértése, tettekézsége, és a tökéletességre való törekvése, valamint a Társasági értékek és jövőkép iránti elkötelezettsége adja a Társaság jellegzetességét, és ez alkotja irányításának és sikerének lényegét.

Tiszteletben tartjuk az egyéniséget és a különbözőségeket

A Társaság tiszteletben tartja az egyes személyek méltóságát, szakmai ismereteket bővítő képzésekkel támogatja alkalmazottai személyes fejlődését, továbbá értékeli a különbözőségeket, az ötleteket és a dolgok sokoldalú megközelítését.

Értékeink szerint élünk

Mint a Társaságot a külvilág felé képviselő személyek, a vállalatvezetéssel óhatatlanul együtt járó nyomástól függetlenül is felelősen cselekszünk, és azon munkálkodunk, hogy cselekedeteink kedvező benyomást nyújtsanak rólunk és a Társaságról.

- A Társaság képzési és oktatási anyagokat biztosít (ezek közé tartozik ez a Kódex is), hogy a munkatársak megismerjék a SIMON tisztességes magatartást megkövetelő, a törvények, a Társasági irányelvek és a jelen Kódex előírásainak betartását elváró követelményeit.

A Társaság létrehozta azt a szervezeti felépítést és azokat a kommunikációs csatornákat, amelyeken keresztül bárki visszajelzést adhat /bejelentést tehet a Kódex vagy más Társasági irányelvek megsértésével kapcsolatos gyanújáról. Az irányelvek megsértésével kapcsolatos bejelentésekről

Simon principles and guidelines for supplier social responsibility

This Guide is meant to provide our suppliers with an understanding of SIMON's expectations for business conduct, decision-making and business interaction. It outlines key principles and behaviors, based on our core values, and emphasizes the principles and behaviors that we require of our suppliers. We require our suppliers to embrace these principles and behaviors and to adhere with the principles of this guide and their own respective code of conduct (applicable to their employees, external business associates, customers, and suppliers). SIMON also reserves the right to audit our suppliers on issues of Social Responsibility.

Applicability of this guide

This Guide applies to all suppliers of SIMON globally, which includes all integrated suppliers, temporary personnel, and third-party consultants. The values, principles and guidelines stated in this Guide are demonstrated by SIMON in its day-to-day business operations.

Connection to the Company and each other

Employees consider the most important resource of SIMON. Employees whose know-how, commitment, and endeavor to perfection, as well as their commitment to Corporate Values and Vision, are the hallmarks of the Company, and this is the core of leadership and success.

We respect individuality and diversity

The Company respects the dignity of individuals, supports the development of its employees through personal trainings, and appreciates diversity, ideas and a multifaceted approach to things.

We live by our values

As persons representing the Company to the outside world, we act responsibly, irrespective of the inevitable pressure on company management, and work to give our actions a positive impression of us and of the Company.

- The Company provides training and educational materials (including this Code) to enable employees to become familiar with the requirements of the SIMON PLANT MANAGER, which requires compliance with the laws, the Company's policies and the requirements of this Code.
- The Company establishes the organizational structure and communication channels through which anyone can provide whistle blowing feedback on suspected violations of the Code or other Corporate Policies. For more information about policy violations, see the "Compliance and Compliance Program" section of the Code.

bővebb információ található a Kódex „A Tisztesség és a szabályok betartása program” című részében.

A Társaság, a jóhiszeműen tett bejelentések esetében igyekszik maximális titoktartást biztosítani az ilyen közléssel kapcsolatban, eltekintve azoktól az esetektől, ha törvényi előírás vagy Társasági irányelv megköveteli a nyilvános eljárást.

Kerüljük az érdekkonfliktusokat

Minden munkatársnak és közvetlen családtagjainak gondosan kerülniük kell minden olyan helyzetet, amely valós vagy látszólagos ellentétet okozhat a személyes érdekek és a Társaság érdekei között. Érdekkonfliktus merülhet fel akkor, ha egy vezető, tisztségviselő vagy munkatárs olyan módon cselekszik, vagy olyan érdeket érvényesít, amelynek hatására veszélybe kerülhet feladatainak és kötelezettségeinek hatékony és részrehajlásmentes ellátása a Társaságnál.

- Konfliktust vagy a konfliktus látszatát okozhatja például az, ha valaki egy meglévő vagy potenciális ügyféltől, szállítótól vagy versenytársától ajándékot vagy kölcsönt fogad el, ha a Társaság egy jelenlegi vagy potenciális üzletfele vagy versenytársa vállalkozásában pénzügyileg érdekeltté válik vagy üzleti tőkével annak szolgálatába áll. Ugyanez vonatkozik azokra az esetekre is, ha valaki a Társaságot érintő tranzakciókban harmadik fél közvetítőjeként lép fel, a Társaság bizalmas adatait vagy más javait magáncélra használja fel, munkaidőben más társaság számára végez üzleti tevékenységet, illetve ha a Társaság tulajdonát más Társaság számára végzett üzleti tevékenységhez használja fel.
- Érdekkonfliktus merülhet fel akkor, ha egy vezető, vagy munkatárs (illetve közvetlen családtagja) a Társaságnál betöltött pozíciója révén jut jogosulatlan személyes előnyökhöz, például, ha a Társasággal üzleti kapcsolatban álló cégektől vagy személyektől ajándékot vagy hitelt kap.
- Lépéseket teszünk annak elkerülésére, hogy a családtagok vagy közeli barátok a Társasági hierarchiában jelentési kötelezettséggel járó felettesi-beosztotti viszonyba kerüljenek, valamint, hogy ilyen személyek egymással közvetlen vagy közvetett felügyelői–felügyeleti kapcsolatban álljanak.
- A vezetők, tisztségviselők és munkatársak számára tilos magáncélra kiaknázni azokat a lehetőségeket, amelyekről a Társaságnál betöltött pozíciójuk, illetve a Társaság tulajdona vagy információi felhasználásával szereztek tudomást. Tiltott számukra továbbá, hogy a Társaságnál betöltött pozíciójukat, illetve a Társaság tulajdonát vagy információit magáncélú előnyök megszerzésére használják fel, illetve, hogy a Társasággal versenytársi kapcsolatba kerüljenek.
- Érdekkonfliktus vagy érdekkonfliktus látszatának felmerülése esetén az érintett alkalmazottnak írásban jelentenie kell az esetet a HR osztályvezetőnek, vagy az érintett terület vezetőjének, hogy a konfliktus megszüntetéséhez szükséges lépések megállapíthatók legyenek.

- The Company shall endeavor to ensure maximum confidentiality in respect of such communication in cases of bona fide notifications, except in cases where a statutory or Corporate Directive requires a public procedure.

Avoid conflicts of interest

All employees and their immediate family members should carefully avoid any situation that may cause a real or apparent conflict between personal interests and the interests of the Company. Conflict of interest may arise if a leader, officer or employee acts or pursues an interest that may jeopardize the efficient and impartial performance of his or her duties and responsibilities at the Company.

- Conflict or the appearance of a conflict may be caused by, for example, accepting a gift or loan from an existing or potential client, supplier or competitor if the Company becomes a current or potential business partner or competitor in the business of its competitor or with its business capital. The same applies to cases in which the Company acts as a third-party intermediary in transactions involving the Company, uses the Company's confidential information or other goods for private purposes, engages in business activities with other companies during business hours, or uses the Company's property for other business activities. up.
- Conflict of interest may arise if a manager or colleague (or immediate family member) obtains unauthorized personal benefits through his or her position in the Company, for example if he receives a gift or credit from companies or individuals who are in business with the Company.
- Steps are taken to ensure that family members or close friends do not have a parent-subordinate relationship with reporting obligations in the Company hierarchy, and that such persons are in direct or indirect supervisor-supervisor relationship with each other.
- It is forbidden for managers, officers, and employees to exploit for their private use the opportunities they have acquired using their position in the Company or the ownership or information of the Company. It is also forbidden for them to use their position at the Company or the Company's property or information to obtain private benefits or to enter into a competitive relationship with the Company.
- In the event of a conflict of interest or the appearance of a conflict of interest, the employee concerned must report the incident in writing to the HR Head of Unit or Head of the affected area so that the necessary steps can be taken to resolve the conflict.

Az érdekkonfliktusok bejelentésének a T20_MU08_A01-es formanyomtatvány, amely a dokumentációs rendszer IV. szintjén található meg:

<H:\Dokumentációs rendszer\MIR\IV Feljegyzés Formátumok\T20 Emberi erőforrás management\T20 MU08 A01 Érdekellentét bejelentő lap.docx>

Reporting of conflicts of interest is given in the T20_MU08_A01 form, which is at the level IV. in the documentation system:

<H:\Dokumentációs rendszer\MIR\IV Feljegyzés Formátumok\T20 Emberi erőforrás management\T20 MU08 A01 Érdekellentét bejelentő lap.docx>

Örömmel fogadjuk a sokszínűséget és a különbözőségeket

A SIMON elkötelezte magát a sokoldalú munkahelyi kultúra mellett. Felismertük és hiszünk abban, hogy minden ember tiszteletet érdemel egyéni képességeiért és tevékenységéért. A Társaság törekszik arra, hogy értelmes, hasznos és kihívást jelentő személyes és szakmai fejlődési lehetőségeket biztosítson minden munkatársának, nemre, bőrszínre, faji és nemzeti hovatartozásra, szexuális beállítottságra, testi vagy szellemi fogyatékosra, korra, családi állapotra, vallásra, katonai előéletre, illetve minden más jogilag védett megkülönböztetésre való tekintet nélkül. Ez az elv érvényesül a foglalkoztatás valamennyi fázisában, ideértve a felvételt, az előléptetést, a visszaminősítést, az áthelyezést, a létszámcsökkentést és az elbocsátást, továbbá a jutalmazást, a juttatások igénybevételét és a képzésekre vagy kapcsolódó programokra való kiválasztást is.

Ösztönző környezetben dolgozunk

A SIMON törekszik arra, hogy minden alkalmazottja számára az üzleti tevékenységet elősegítő, az egyéni kiválóságot, a kreativitást, a kezdeményezést, az új megoldások keresését, a lehetőségteremtést és a felelős cselekvést ösztönző munkakörnyezetet teremtsen. A Társaság ösztönzi az olyan csapatmunkát is, amelyben a tagok különböző szakértelme és képességei a hatékony együttműködés révén hatványozottan jutnak érvényre.

Elutasítjuk a gyermekmunkát és a kényszermunkát

A SIMON nem foglalkoztat kiskorúakat sem jelenleg, sem a jövőben. Kiskorúnak tekintünk mindenkit, aki nem töltötte be 16. életévét. Ha a helyi törvények a SIMON szabályozásánál szigorúbb előírásokat tartalmaznak, a SIMON a helyi törvények szellemének és betűjének megfelelően fog eljárni. Társaságunk azonban abban az esetben sem fog tizenhat évesnél fiatalabb munkaerőt foglalkoztatni, ha a helyi törvények ezt megengedik.

Biztonságos munkakörnyezetet teremtünk

A SIMON Társasági politikája biztonságos és egészséges munkakörnyezet megteremtését célozza meg. Célunk a környezetvédelmi kérdések iránt érzékeny Vállalatvezetés. A Társaság betartja az egészségvédelemre, a biztonságra és a környezetvédelemre vonatkozó előírásokat.

Saját magunk és mások megóvása, valamint létesítményeink védelme érdekében olyan vizsgálatokat végzünk és támogatunk, amelyek az általunk felhasznált vagy értékesített alapanyagok és termékek hatását vizsgálják, és haladéktalanul nyilvánosságra hozzuk, ha ezek a vizsgálatok kockázatokat tárnak fel. Megelőző jellegű biztonsági és veszteségelkerülési folyamatokat alkalmazunk, foglalkozás-egészségügyi programokat szervezünk, és elvárásnak tekintjük, hogy berendezéseink és gyártási folyamataink megfeleljenek minden vonatkozó előírásnak.

Tiszteletben tartjuk egymás magánéletét

We welcome diversity

SIMON is committed to a versatile workplace culture. We have recognized and believe that everyone deserves respect for their individual abilities and activities. The Company strives to provide meaningful, useful and challenging personal and professional development opportunities to all employees, gender, skin color, race and national affiliation, sexual orientation, physical or mental disability, age, marital status, religion, military history, or irrespective of any other legally protected discrimination.

This principle applies at all stages of employment, including recruitment, promotion, downgrading, relocation, redundancy and dismissal, as well as rewards, benefits and selection for training or related programs.

We work in an incentive environment

SIMON strives to create a work environment that promotes business, individual excellence, creativity, initiative, new solutions, empowerment, and responsible action for all its employees. The Company also encourages teamwork in which members' different expertise and capabilities are enhanced through effective collaboration.

We reject child labor and forced labor

SIMON does not employ minors either now or in the future. We consider everybody below the age of 16 to be a minor. If local laws contain stricter regulations than SIMON, SIMON PLASTIC WORKSHOP will act in accordance with the spirit and the letter of the local laws. However, our company will not employ a person under the age of sixteen if local law permits.

We create a safe working environment

The Company policy of SIMON aims to create a safe and healthy working environment. Our goal is environmentally sensitive management. The Company complies with health, safety and environmental regulations.

- To protect ourselves and others, and to protect our facilities, we conduct research and support to investigate the impact of the materials and products we use or sell, and to disclose them immediately if these tests reveal risks. We use preventive safety and loss avoidance processes, organize occupational health programs, and expect our equipment and manufacturing processes to comply with all applicable regulations.

We respect each other's privacy

A SIMON tiszteltben tartja munkatársai magánéletét, ezért az alkalmazottak személyi lapján és orvosi nyilvántartásában csak azokat az adatokat tárolja, amelyeknek megléte üzleti, jogi vagy szerződéses okból indokolt. Ezekhez a nyilvántartásokhoz és adatokhoz csak üzleti célból és jogszerűen ezekkel foglalkozó személyek férhetnek hozzá.

Saját személyi anyagának tartalmát minden dolgozó megismerheti.

- A Társaság betartja az alkalmazottak személyes adatainak védelmére vonatkozó összes hatályos törvényi rendelkezést.

Megóvjuk a Társaság tulajdonát és adatait

A Társaság minden vezetője, tisztségviselője, munkatársa és más képviselője felelősséggel tartozik a Társaság tulajdonának védelméért. A Társaság eszközeit csak gondosan használhatjuk, kizárva a pazarlás és a rongálás veszélyét. A Társaság eszközeinek és erőforrásainak hatékony és megfelelő felhasználása tudja csak szavatolni, hogy a SIMON megfelelően tudja kiszolgálni ügyfeleit. A Társaság tulajdona nem csak az állóeszközöket, a berendezéseket és felszereléseket foglalja magába, hanem a készpénzt, az irodai berendezéseket és kellékeket, valamint az informatikai és távközlési rendszereket is. Ide tartoznak továbbá a szellemi tulajdon részei is, így a szoftverek, szabadalmak, védjegyek, márkanevek, a védett adatok és a know-how is.

- A Társaság tulajdonát a Társaság összes vonatkozó irányelvvel és eljárási rendjével összhangban, a jogosulatlan használat és eltulajdonítás elleni védelem betartásával, továbbá a használatukra vonatkozó rendelkezések és szerződéses /megállapodásos feltételek betartásával szabad csak használni.
- A Társasággal kapcsolatos valamennyi nem nyilvános információt gondosan védeni kell a jogosulatlan felhasználástól vagy kiszivárogtatástól. Ebbe a körbe tartoznak a bejelentés előtt álló termékekkel, az üzletmenettel és a pénzügyekkel kapcsolatos információk és értékesítési tervek, a védett műszaki adatok, a piaci versenyhelyzet elemzése, a stratégiai tervek, az ügyfelek adatai és a termékek előállításának költségére vonatkozó adatok. Az ilyen információ üzleti titoknak vagy bizalmas információnak minősül.
- Azon munkatársak, akik olyan nem nyilvános üzleti információk birtokában vannak, melyek a Társaság üzleti forgalmát befolyásolni képesek, ideértve stratégiai terveket, pénzügyi eredményeket, függő tranzakciók és szerződés adatait, illetve új termékekkel vagy kutatási eredményekkel kapcsolatos információkhoz is hozzáférnek, nem oszthatják meg ezeket az információkat másokkal az adatok hivatalos nyilvánosságra hozataláig.

A SIMON számára munkát végző alkalmazottak és képviselők a SIMON informatikai rendszerének használata során – a T40-SZ01 utasításban meghatározott feltételek alapján- nem tarthatnak igényt a személyes adatok védelmére. A SIMON informatikai rendszer segítségével létrehozott, fogadott

The SIMON respects the privacy of its employees, and therefore only keeps records of employees whose records are justified for business, legal or contractual reasons. These records and data can only be accessed for business purposes and legally by those who deal with them.

The content of your personal material is available to all employees.

- The Company complies with all applicable legal provisions for the protection of personal data of employees.

We protect the Company's property and data

All managers, officers, colleagues and other representatives of the Company are responsible for the protection of the Company's property. The Company's assets can only be used carefully, avoiding the risk of waste and damage. The efficient and proper use of the Company's assets and resources can only guarantee that the SIMON can properly serve its customers. The Company's property includes not only fixed assets, equipment and equipment, but also cash, office equipment and supplies as well as IT and telecommunication systems. It also includes parts of intellectual property such as software, patents, trademarks, trademarks, protected data, and know-how.

- The Company's property may only be used in accordance with all applicable Company policies and procedures, and with the protection of unauthorized use and theft, as well as compliance with the provisions and contractual / agreed terms of use.
- All non-public information about the Company should be carefully protected from unauthorized use or leakage. This includes information and sales plans for pre-notification products, business and finance, proprietary technical data, market competition analysis, strategic plans, customer data, and cost of product production. Such information constitutes business secrets or confidential information.
- Employees who are in possession of non-public business information that is able to influence the Company's business, including strategic plans, financial results, contingent transaction and contract data, or information about new products or research results, cannot share them the information with others until the official disclosure of the data.

Employees and Representatives of SIMON When Using the IT System of SIMON - Do not claim personal data protection under the conditions specified in T40-SZ01. is not owned by the user concerned. SIMON reserves the right, without prior notice, to examine any data for any reason, such as in case of

vagy továbbított minden számítógépes adat a SIMON tulajdonát képezi, és nem tekinthető az érintett felhasználó magánjellegű adatának. A SIMON fenntartja magának a jogot, hogy előzetes értesítés nélkül, bármilyen okból, bármilyen adatot megvizsgálhasson, például a jelen Kódex vagy más SIMON - irányelvek megsértésének gyanúja esetén. A SIMON informatikai rendszer használatával a felhasználók hozzájárulnak a megfigyelés ezen formájához. Megfelelő bírósági végzés vagy határozat esetén ezeket az adatokat a Társaság kiadja az illetékes hatóságoknak.

- Minden szükséges óvintézkedést megteszünk a jelszavak és azonosítókódok titokban tartása érdekében, hogy elkerüljük a Társaság informatikai rendszereinek jogosulatlan használatát.

Gondosan őrzük a SIMON immateriális javait, így védett adatait, szellemi tulajdonát és innovatív ötleteit is. A védett szellemi tulajdonnal (ideértve a szabadalmakat, védjegyeket, márkaneveket, üzleti titkokat és a know-how-t is) kapcsolatos tervezés és kezelés ugyanolyan magas fokú gondossággal kell, hogy történjen, mint más értékes javak esetében. Az új koncepciókat és ötleteket értékelni és védeni kell, mert ezek a Társaság hosszú és rövid távú céljait egyaránt szolgálják. Adott esetben az új ötleteket a jogi képviselő felé is továbbítani kell, hogy megtehesse az ezek védelméhez szükséges lépéseket, például szabadalmi oltalmat, márkanev védelmet vagy az üzleti titkokra vonatkozó speciális védelmet kérjen.

Tiszteletben tartjuk mások adatait

A Társaság ugyanazzal a gondossággal ügyel arra, hogy a más cégekkel (például szállítókkal és korábbi munkáltatókkal) kapcsolatos titoktartási kötelezettséget és az üzleti titkok és bizalmas információk közzétételi tilalmát tiszteletben tartsa, amelyet saját alkalmazottjaitól is elvár a SIMON bizalmas adatainak és üzleti titkainak védelmével kapcsolatban.

Tiszteletben tartjuk mások jogszerűen védett szellemi tulajdonát. A szállítóinktól beszerzett szoftvereket és más technológiákat csak a licencszerződés vagy a törvény által megengedett módon használjuk fel vagy másoljuk le.

A SIMON cégen kívüli személyektől származó, meg nem rendelt ötleteket és találmányokat nem fogad el és nem őrizz meg. Meg nem rendelt ötletek és találmányok fogadása esetén a Társaság jogellenes felhasználás miatt indított pert kockáztat, ha a SIMON valamely szervezeti egysége szintén dolgozik egy hasonló újításon, vagy más forrásból már tudomást szerzett az ötletéről. Ebből kifolyólag, ha egy alkalmazott meg nem rendelt ötletet vagy találmányt kap külső forrásból, az ilyen információt annak olvasása vagy másokkal történő megvitatása nélkül továbbítani kell a jogi képviselő felé, ahol döntenek a szükséges lépések megtételéről.

Számviteli fegyelem

A SIMON pénzügyi, számviteli és egyéb jelentései és nyilvántartásai pontosan, tisztességesen és kellő részletességgel tüntetik fel a Társaság tranzakcióit és pénzügyi helyzetét, az általánosan elfogadott és a

suspicion of violation of this Code or any other SIMON DIRECTIVE. Using the SIMON IT system, users contribute to this form of observation. In the case of a proper court order or decision, the Company issues this information to the competent authority.

- We take all necessary precautions to keep your passwords and identification codes secret so as to avoid unauthorized use of the Company's IT systems.

- Carefully protect the intangible assets of the SIMON, including protected data, intellectual property and innovative ideas. Design and management of proprietary intellectual property (including patents, trademarks, trademarks, business secrets, and know-how) should be carried out with the same degree of care as other valuable assets. New concepts and ideas need to be evaluated and protected because they serve both the Company's long-term and short-term goals. Where appropriate, new ideas should also be forwarded to a legal representative to take the necessary steps to protect them, such as patent protection, brand name protection, or special protection of business secrets.

We respect the data of others

The Company has the same diligence to respect the confidentiality obligation and the prohibition of disclosure of business secrets and confidential information related to other companies (such as suppliers and former employers), which it expects from its own employees to protect confidential information and business secrets of SIMON.

We respect the legally protected intellectual property of others. Software and other technologies purchased from our suppliers shall only be used or copied as permitted by the license agreement or law.

You do not accept or retain any unsolicited ideas and inventions from outside the company by SIMON. In the event of unanswered ideas and inventions, the Company runs the risk of unlawful use of a lawsuit if an organizational unit of SIMON is also working on a similar innovation or has become aware of the idea from another source. Therefore, if an employee receives an unsolicited idea or invention from an external source, such information should be forwarded to the legal representative without reading or discussing it with others, where they decide to take the necessary action.

Accounting Accuracy

The financial, accounting and other reports and records of the SIMON represent accurately, fairly and in sufficient detail the Company's transactions and financial position, in accordance with generally accepted and applied accounting

Társaságnál alkalmazott könyvelési elveknek, eljárásoknak és gyakorlatnak, valamint a törvényi előírásoknak megfelelően.

- A Társasági pénzügyi tranzakciók csak a felső vezetés általános vagy adott esetre vonatkozó felhatalmazásával hajthatók végre.
- A számvitel és a pénzügy belső ellenőrzése, valamint a közzétételi ellenőrzés is szavatolja, hogy a pénzügyi és más típusú jelentések pontosan és megbízhatóan készüljenek el, és a nyilvánosságra hozandó információ közzétételére teljeskörűen és a szabályoknak megfelelő formában kerüljön sor. A Társaság bankszámlaforgalmát — a vonatkozó számviteli szabályozással összhangban — rendszeresen egyeztetni kell.
- A Társaság szigorúan tiltja a valótlant vagy félrevezető bejegyzéseket főkönyveiben és számviteli nyilvántartásaiban az indítéktól függetlenül, és nem tűr meg semmilyen titkos vagy be nem jegyzett bankszámlát vagy vagyoni értéket, bármilyen célból is kerültek ezek létrehozásra.
- Egyetlen alkalmazott sem hagyhat jóvá olyan kifizetést, amelyről tudja, hogy annak valamely részét a kifizetés alapjául szolgáló dokumentumban foglalttól eltérő célra kívánják fordítani.
- A Társaság érdekében végzett üzleti tevékenység során felmerült költségeket a Társaság megtéríti az alkalmazottnak a benyújtott pontos és teljes költségkimutatás alapján.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása

Helyzet (1.):

Egy alkalmazottnak van egy magánvállalkozása, amely futószalagok gyártásával foglalkozik. A szóban forgó munkatárs szeretne ajánlatot tenni a SIMON számára alkatrészek gyártására, mivel a Társasági folyamatok ismeretében bízik abban, hogy pontosan a szükséges termékeket tudná biztosítani.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása: (1.)

Ez érdekkonfliktust okozna. Körültekintően kell eljárunk és minden szükséges erőfeszítést meg kell tennünk a különböző típusú érdekkonfliktusok elkerülése érdekében. Ne feledjük, a Társaság hírnevére is rossz hatással lehet egy érdekkonfliktus kialakulása. Egy adott szituáció érdekkonfliktus jellegével vagy a Társasági irányelvekkel való ellentétességével kapcsolatos bizonytalanság eloszlására a felettes vezetővel vagy a HR osztállyal való konzultáció a legjobb megoldás.

Helyzet (2.):

Más cégeknél dolgozó barátaim néha a SIMON - nál meglévő céges e-mail címemre is küldenek vicces üzeneteket. Én nem kérem tőlük, hogy osszák meg velem ezeket a vicceket, de az üzeneteket így is megkapom.

principles, procedures and practices as well as statutory requirements.

- Corporate Financial Transactions can only be executed by general or specific case management authorization of the top management.
- Internal audit of accounting and finance as well as disclosure controls ensure that financial and other types of reports are prepared accurately and reliably, and that the information to be disclosed is published in a complete and consistent manner. The Company's bank account turnover must be regularly negotiated in accordance with the applicable accounting regulations.
- The Company strictly prohibits untrue or misleading entries in its general ledger and accounting records, regardless of the motive, and does not tolerate any secret or unregistered bank account or asset value for any purpose.
- No employee can approve a payment that you know is intended to be used for a purpose other than that covered by the payment document.
- The Company shall reimburse the employee for the expenses incurred during the business activities carried out in the interest of the Company on the basis of the accurate and full cost statement submitted.

Practical application of the guidelines

State (1.):

An employee has a private company that deals with the production of components for assembly line production lines. The employee in question would like to make an offer to the SIMON for the production of parts, because he is confident in the Company processes that he can provide the right products.

Practical application of the guidelines (1.):

This would cause a conflict of interest. We need to be careful and make every effort to avoid different types of conflicts of interest. Remember, the Company's reputation may also be affected by the emergence of a conflict of interest. Consulting the senior manager or the HR department to resolve the uncertainty about the nature of a conflict of interest or the conflict with the Company's policies is the best solution.

State (2.):

My friends from other companies sometimes send funny messages to my existing business email address at SIMON. I'm not asking them to share these jokes with me, but I still get the messages.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (2.):

Bár az üzeneteket nem kérte, arra azonban megkérheti barátait, hogy céges e-mail címére ne küldjenek ilyen leveleket. Egy-egy e-mailben érkező jókívánság vagy üdvözlés a barátoktól a magáncélú telefonhívásokhoz hasonlóan kezelendő: alkalmanként megengedett, ha rövid időt vesz igénybe és a munkavégzést nem befolyásolja. A telefonhívásoktól eltérően azonban az e-mail üzeneteknél arra is gondolni kell, hogy ezek magánjellege nem feltétlenül biztosítható. Az e-mail üzenetek a Társaság hálózatán és kiszolgáló gépein is tárolódnak. Minden alkalmazottnak törekednie kell arra, hogy elektronikus levelezését a megfelelő keretek között tartsa. Fontos figyelembe venni a számítógépek, az elektronikus levelezőrendszerek, a belső hálózat és az internet használatára vonatkozó Társasági irányelveket, továbbá szem előtt tartani azt, hogy a Társasági irányelvek értelmében a céges információtechnológiai eszközök használata során nem biztosított a személyes adatok védelme.

Helyzet (3.):

A gyártósor egyik rutinellenőrzése során az ellenőrzést végzők egy olyan problémára bukkannak, amely a termék biztonságosságát veszélyeztetheti. Lehet, hogy a probléma igazából jelentéktelen, de az ellenőrzést végző csoport nem tud határozott döntést hozni a kérdésben.

Irányelvek gyakorlati alkalmazása (3.):

Ha a termék gyártása vagy értékesítése a felhasználók vagy az alkalmazottak megsérülésének kockázatával járna, a biztonságossággal kapcsolatos kérdésekben megalapozott, biztos döntésre kell jutni. A biztonságossággal kapcsolatos bármilyen aggályt jelenteni kell a minőség-ellenőrzés munkatársainak. A minőség-ellenőrzés, a termelési technikai részleg a megfelelő kockázatbecslési vizsgálat lefolytatásával meg tudja határozni a probléma súlyosságát, és a partnerek vagy az alkalmazottak sérülésveszélyének kockázatát. Ha a termék biztonságosságával kapcsolatos probléma súlyosnak bizonyul, irányítástechnikai, légi közlekedési vagy gépjárműipari termékeknek a Termékek megbízhatóságát vizsgáló bizottságot értesíteni kell. Miután tapasztalt szakembereink felmérték a kockázatot, végrehajthatók a szükséges lépések annak érdekében, hogy a Társaság teljesítse jogi és etikai kötelezettségeit.

Kapcsolatunk az ügyfelekkel

A SIMON kiemelkedő autóiipari műanyag alkatrészek gyártását végzi.

Az ügyfelekkel való kapcsolatunk az egyik legfontosabb tényező a SIMON számára. Az ügyfelek igényeinek kielégítéséért cégünk elkötelezte magát a tisztességes üzletvitel és a vonatkozó szabályok betartása mellett. A termékek tervezése, gyártása, a cég belső szabályai alapján történik, amelyek megfelelnek a külső szabályozásoknak, a

Practical application of the guidelines (2.):

However, while not requesting messages, you can ask your friends not to send such emails to your business email address. E-mail greetings or greetings from friends are treated like private phone calls: occasionally allowed to take a short time and do not affect work. Unlike phone calls, however, email messages should also be considered to be not necessarily private. Email messages are also stored on the Company's network and servers. All employees should strive to keep their e-mails in the right framework. It is important to take into account the Company Guidelines for the use of computers, e-mail systems, the internal network, and the Internet, and to keep in mind that, under the Company Guidelines, the protection of personal information is not guaranteed when using corporate IT tools.

State (3.):

During a routine inspection of the production line, inspectors find a problem that could compromise the safety of the product. The problem may be insignificant, but the control team cannot make a definite decision on the issue.

Practical Application of Guidelines (3.):

If the production or sale of a product is likely to cause injury to users or employees, it is important to make a sound and secure decision on safety issues. Any concerns about safety must be reported to the quality control staff. Quality control, production technology department can determine the severity of the problem and the risk of injury to partners or employees by conducting an appropriate risk assessment study. If the product safety problem is serious, the Product Safety Commission should be notified to the Control Command, Aviation or Automotive Products. After our experienced experts assess the risk, the necessary steps can be taken to ensure that the Company can fulfill its legal and ethical obligations.

Contacting customers

The SIMON manufactures outstanding automotive plastic parts.

Our relationship with customers is one of the most important factors for SIMON. To meet customer needs, our company is committed to fair business practices and compliance with applicable rules. The design, manufacture of products is based on the company's internal rules, which comply with the external regulations, the requirements of the relevant

megfelelő hivatalos szervek előírásainak, valamint a vonatkozó szerződésekben foglalt követelményeknek.

Minőségi termékeket és szolgáltatásokat kínálunk

Mivel a SIMON elkötelezte magát a hat szigma követelményrendszer mellett, szeretne az ügyfelek elvárásainak megfelelni, sőt azokat akár túl is teljesíteni mind a termékek minősége és megbízhatósága, mind a kapott érték tekintetében, valamint szeretné az ügyfelek elégedettségét a pontos szállításokkal is növelni.

- Amikor termékeinket az ügyfél által megadott előírásoknak megfelelően legyártjuk, nem módosítunk a kialakításon, az anyagösszetételen, a folyamatokon, illetve alkatrész-helyettesítésen sem, kivéve, ha azt az ügyfél írásban kéri, vagy ha a szerződés feltételei, illetve a külső szabályok ezt lehetővé teszik.
- Amennyiben az előírások betartásának megállapításához vizsgálat vagy tesztelés szükséges, a kapott adatokat mindig a valóságnak megfelelően tüntetjük fel és nem hamisítjuk meg a nyilvántartásokat sem.
- Termékeink megtervezésekor mindig figyelembe vesszük a vonatkozó kormányzati szabványokat és szabályozásokat.

Kizárólag olyan terméket vagy rendszert értékesítünk új termékként, amely a gyártást követően a szokásos értékesítés előtti teszten keresztül ment.

Az üzleti kérdéseket nyíltan kezeljük

Az értékesítés a szervezet ütőere, ezért technológiáinkat, termékeinket és szolgáltatásainkat tisztességesen és határozottan fogjuk a piacon értékesíteni, kihangsúlyozva a már ismert minőségüket, megbízhatóságukat, értéküket, cégünk becsületességét és a szállítások pontosságát.

- A SIMON szigorúan tiltja a direkt (jogtalan előnyök felajánlása, ígérete), és az indirekt megvesztegetést (jogtalan előnyök és ígéretek kérése), irányuljon az a részesedés felajánlás alkalmazására akár közvetett, akár közvetlen formában a kormányzat, a munkaügyi szervezetek, az ügyfelek vagy a szállítók képviselőivel szemben szerződések vagy egyéb kereskedelmi előnnyel vagy kormányzati tevékenységgel járó célok megszerzése érdekében. A Társaság ezen kívül szigorúan megtiltja alkalmazottainak, hogy efféle juttatásokat bárkitől elfogadjanak.
- Bizonyos szintig elfogadott a méltányos üzleti szórakoztatás és az ügyfelek jelképes értékű ajándékokkal való méltánylása, beleértve a hagyományos promóciós eseményeket is, amennyiben az ott kínált ajándékok megfelelnek az üzleti szokásoknak, és nem értelmezhetők megvesztegetésként vagy lefizetésként, továbbá nem mondanak ellent semmilyen törvénynek, és nem hozzák kellemetlen helyzetbe a Társaságot vagy önmagunkat, ha az ajándékozás ténye kitudódik. Az ügyfelek szórakoztatására és megajándékozására irányuló terveket a SIMON alkalmazottjának mindenképpen előzetesen egyeztetnie kell a felettesével. Amennyiben bármilyen kérdése merül fel a szórakoztatás vagy az ajándék

official bodies and the requirements of the relevant contracts.

We offer quality products and services

As the SIMON is committed to the six sigma requirements, it wants to meet the expectations of its customers and even soar in terms of product quality and reliability as well as value, and to increase customer satisfaction with accurate deliveries.

- When our products are manufactured in accordance with the specifications specified by the customer, neither the design nor the material assembly, the processes, or the replacement of parts will be modified, unless the customer requests it in writing or if the terms of the contract or the external rules apply. they allow this.
- If testing or testing is required to verify compliance, the data received will always be accurately displayed and not falsified.
- When designing our products, we always take into account relevant government standards and regulations.
- We only sell a product or system as a new product that has only passed the normal pre-sales test after manufacture.

We handle business issues openly

Selling is the bodyguard of the organization, so we will market our technologies, products and services fairly and decisively, emphasizing their already known quality, reliability, value, honesty of our company and accuracy of deliveries.

- SIMON strictly prohibits active (offering, promising and giving undue advantage) and passive bribery (soliciting, accepting promises of and accepting an undue advantage), like share offering, either directly or indirectly, against government, labor organizations, customers, or vendor representatives to obtain contracts or other commercial or governmental goals. In addition, the Company strictly prohibits its employees from accepting such benefits from anyone.
- To a certain extent, fair business entertainment and appreciation of customers with symbolic gifts, including traditional promotional events, are accepted if the gifts offered there are in line with business practices and cannot be interpreted as bribes or payments, and do not contravene any law and do not bring the Company or ourselves in an awkward situation if the gift is given. Make sure you plan your entertainment and gift plans with your manager beforehand. If you have any questions about the correctness of the entertainment or the gift, ask your HR manager or owner for advice.

- helyességét illetően, kérje a HR vezető, vagy a tulajdonos tanácsát.
- Amennyiben egy ügyfél vagy egy potenciális ügyfél értesíti a SIMON - t arról, hogy társaságunknál milyen elvárások és szabályok vannak érvényben alkalmazottjaik megajándékozását illetően, a SIMON betartja az ügyfél erre vonatkozó szabályait és kéréseit.
 - A SIMON belső irányelvei alapján elkerülendő a téves állítások és a félreérthető kifejezések használata a reklámanyagokban, a szakirodalomban, a kiállításokon és az egyéb nyilvános anyagokban. A termékeink és a szolgáltatásaink hirdetéséhez felhasznált állításoknak valónak és dokumentációval igazolhatónak kell lenniük.
 - Mind szóban, mind írásban tisztán és pontosan kommunikáljunk, hogy ügyfeleink megértsék a szerződésben foglalt feltételeket, beleértve a teljesítmény feltételeire, a költségekre és a határidőkre vonatkozó tudnivalókat is.
 - Minden marketinganyagot megfelelő módon és törvényes úton kezelünk, nem szerzünk be és nem használunk semmilyen kormányzati bizalmas információt semmilyen olyan forrásból, amelyről feltételezhető, hogy az abból nyert információ közzététele nem engedélyezett. Bármilyen kétely esetén forduljon bizalommal a tulajdonoshoz, vagy a HR vezetőhöz.

Azokban az országokban, ahol üzletvitelt folytatunk, betartunk minden nemzeti és nemzetközi törzstelenes és piaci versennyel kapcsolatos jogszabályt. Ezek a jogszabályok védik a szabad vállalkozási rendszert és aktív, ugyanakkor tisztességes versenyhelyzetet teremtenek. Az egyéb megfontolások mellett ezen jogszabályok tiltják az árakra, területi felosztásra, piaci részesedésre, ügyfelekre, illetve tevékenységekre vonatkozó, bárminemű hivatalos vagy nem hivatalos megállapodások, szerződések, tervek vagy akciók versenytársak közötti létrejöttét, valamint a versenyhelyzetet tisztességtelenül korlátozó megegyezéseket, eljárásokat. Minden fúzióról, felvásárlásról, stratégiai szövetségről és egyéb különleges üzleti együttműködésről időben jogi szakvéleményt kell beszerezni, hogy megállapításra kerüljön, hogy ezek a tevékenységek nem okozzák piaci erőfölény vagy a versenytársak közötti helytelen együttműködés kialakulását. Hasonlóképpen, a Társaság normál üzletvitele és az engedélyezési tervek megvalósítása során, a jogszabályok keretein belül eljárva, hatékonyan kell versenyezni.

Pontosan betartjuk a számviteli előírásokat

A Társaság szabályzata előírja, hogy az ügyfeleknek adott minden számlán az értékesítési ár mellett az eladott termékekre vagy szolgáltatásokra vonatkozó egyéb feltételek is pontosan fel legyenek tüntetve. Minden alkalmazott felelős a pontos és részletes adatnyilvántartásért. A SIMON könyvelésében és adatnyilvántartásában nem szerepelhet hamis, félrevezető vagy valótlan bejegyzés.

Megóvjuk mások tulajdonát

- If a customer or a potential customer informs SIMON about the expectations and rules of our company regarding the donation of their employees, the SIMON will abide by the customer's regulations and requests.
- The use of false statements and ambiguous terms in advertising materials, literature, exhibitions, and other public materials will be avoided based on the SIMON's internal guidelines. The claims used to advertise our products and services must be verifiable and documented.
- Communicate clearly and accurately, both verbally and in writing, so that our customers understand the terms and conditions of the contracts, including information on performance conditions, costs, and deadlines.
- We handle all marketing materials in an appropriate and legitimate manner, do not acquire or use any government confidential information from any source that is presumed to be unauthorized for the disclosure of information obtained therefrom. In case of any doubt, please contact the owner or HR manager.

In countries where we conduct business, we comply with all national and international antitrust and market competition laws. These laws protect the free enterprise system and create an active yet fair competitive environment. In addition to other considerations, these laws prohibit the creation of any formal or informal agreements, contracts, plans or actions between competitors for prices, spatial distribution, market share, customers, or activities, and agreements or procedures that unfairly restrict competition. All mergers, acquisitions, strategic alliances and other special business cooperation should be subject to timely legal advice in order to establish that these activities do not lead to market dominance or unfair cooperation between competitors. Similarly, the Company must compete effectively in the normal course of business and in the implementation of licensing plans within the framework of the legislation.

We strictly adhere to accounting standards

The Company's Code of Conduct requires that all invoices given to customers include, in addition to the selling price, other terms and conditions for the products or services sold. All employees are responsible for accurate and detailed data recording. The records and records of the SIMON shall not contain false, misleading or false entries.

We protect the property of others

A SIMON megóvja mások munka- vagy feladatvégzés közben alkalmazott materiális és intellektuális (szerzői jogi) tulajdonát, és betartja az efféle jogok védelmére irányuló szabályokat és szerződésben foglalt kötelezettségeket. A versenytársak materiális és intellektuális tulajdonát kizárólag törvényes úton szerezzük meg.

- Nem fogadjuk el és nem őrizzük meg azokat a bizalmas anyagokat, amelyekhez nincs jogunk, vagy amelyekre nincs szükségünk.

Betartjuk a közbeszerzési előírásokat

Jelen Kódex rendelkezései, illetve a SIMON egyéb szabályai mellett a kormányzati szervezetekkel együttműködő alkalmazottak kötelesek ismerni, érteni és betartani az adott országban érvényes, a kormányzati szervezetekkel való üzleti magatartására vonatkozó törvényeket és előírásokat.

- Amennyiben egy kormányzati szervezet, legyen az országos, megyei vagy helyi szintű, a SIMON szabályzatánál szigorúbb szabályzatot használ az ajándékozásra és pénzjutalmakra vonatkozólag, a SIMON alkalmazottai és képviselői kötelesek a szigorúbb szabályokhoz igazodni.
- A SIMON nem ajánlhat juttatást vagy ajándékot kormánytisztviselőknek, politikai pártoknak vagy jelölteknek, illetve nyilvános nemzetközi szervezetek számára üzlet megszerzése vagy megtartása céljából. A szabály megsértésének számít, ha tisztviselőnek juttatást adnak vagy ajánlanak azért, hogy a juttatást jogtalanul használják fel egy üzlet megszerzése vagy megtartása, illetve az üzlet más személynek való átadása céljából. Az alkalmazottak kétely esetén forduljanak kérdéseikkel a tulajdonoshoz.
- Nem javasoljuk senkinek, és nem is támogatunk senkit abban, hogy kormányzati alkalmazottakat vagy kormányzati szállítókat, illetve nem kormányzati vállalkozókat és alvállalkozókat üzleti előny szerzése vagy szerződéskötés céljából efféle juttatásokban részesítsen.
- A vezetők ismerik és tiszteletben tartják az érdekkonfliktusokra vonatkozó törvényeket és előírásokat a közbeszerzési eljárás tekintetében is, beleértve azokat a helyzeteket is, amikor a jelenlegi vagy volt kormányzati alkalmazottak számára a Társaságon belül állást kínálnának fel.
- A SIMON belső szabályzata szerint a tanácsadókat, az értékesítési ügynököket és minden egyéb professzionális, független vállalkozót kizárólag törvényes célokra alkalmazzuk.
- A kormányzati szerződéseket illetően csak a kormányzati szerződésnek megfelelően elszámolható költségek kerülnek kiszámlázásra a kormány felé.
- Minden óvintézkedést megteszünk a költségek hibás kiszámlázásának, és egyéb hasonló hibák elkerülése érdekében.
- A kormányzati szerződéseken vagy azzal kapcsolatos egyéb szerződéseken dolgozó alkalmazottaknak kifejezett figyelmet kell, hogy fordítsanak idejük nyilvántartására,

The SIMON protects the material and intellectual (copyright) property of others while working or exercising, and observes the rules and contractual obligations to protect such rights. We acquire the material and intellectual property of our competitors only by lawful means.

- We do not accept or preserve confidential material for which we do not have the right or do not need it.

We adhere to public procurement regulations

In addition to the provisions of this Code and other SIMON, employees working with governmental organizations are required to know, understand and comply with the laws and regulations applicable to governmental organizations in their country.

- If a government organization, whether national, county, or local, uses regulations that are stricter than SIMON PLASTIC SUPPLY rules for gift and cash rewards, SIMON employees and representatives are required to comply with the stricter rules.
- SIMON may not offer benefits or gifts to government officials, political parties or candidates, or public international organizations for the purpose of acquiring or retaining a business. It is a violation of the rule that an official is granted or offered an allowance for misappropriation of the benefit for the purpose of acquiring or retaining a business or transferring the business to another person. In case of doubt, employees should ask their owner questions.
- We do not advise anyone or support anyone to provide government employees or government suppliers or non-governmental contractors and subcontractors with such benefits in order to obtain a business benefit or contract.
- Managers are aware of and respect the laws and regulations for conflict of interest in public procurement procedures, including situations where current or former government employees would be offered a position within the Company.
- According to the internal rules of SIMON, consultants, sales agents and all other professional, independent contractors are only used for legitimate purposes.
- For government contracts, only government-eligible costs are invoiced to the government.
- We take every precaution to avoid costly billing and other similar errors.
- Employees working on government contracts or other contracts related to it should pay particular attention to the time they record, indicating the number of hours they have completed and which project they can be charged to.

megjelölve az elvégzett órák számát és azt, hogy az melyik projectre terhelhető.

- A kormányzati szerződések vonatkozásában költségkerettel rendelkező alkalmazottak kötelesek meghatározni minden meg nem engedett költséget, különös tekintettel az alkohol, az üzleti ebédek és a szórakozás kategóriáira.
 - Semmilyen közbeszerzési folyamat során nem fogunk jogosulatlanul megszerezni, felhasználni vagy továbbadni a kormányzat döntésével kapcsolatos vagy egyéb belső adatokat, ideértve a titkosított árajánlatot, a technikai kiértékelési terveket, a versenyképesség meghatározását vagy az ajánlatok besorolását.
 - Nem fogadjuk el és nem őrizzük meg azokat a kormányzati bizalmas anyagokat, amelyekhez nincs jogunk, vagy amelyekre nincs szükségünk.
 - Az elfogadott vagy megtartott kormányzati bizalmas anyagokat minden esetben az azokra vonatkozó törvényeknek megfelelően kezeljük. A kormányzati biztonsági engedéllyel rendelkező, a bizalmas adatokhoz hozzáférő alkalmazottak biztosítják ezen adatok védelmét a kormányzati előírásoknak megfelelően.
 - Egyéb ügyfél tulajdonában levő anyagokat kizárólag a szerződésben foglaltaknak megfelelően alkalmazzuk.
 - Amennyiben a Társaságon belül bármilyen jellegű helytelen gyakorlatra vagy szabálytalanságra kerülne sor, a SIMON mindent megtesz annak orvoslása, illetve annak ismételt előfordulásának megelőzése érdekében.
- For government contracts, budgeted employees are required to determine any unauthorized costs, especially for alcohol, business lunches, and entertainment.
 - In any procurement process, we will not unauthorizedly obtain, use, or pass on government-related or other internal information, including encrypted quotes, technical evaluation plans, definition of competitiveness, or classification of bids.
 - We do not accept or preserve government confidential material that we do not have the right or do not need.
 - Adopted or retained government confidential material will always be handled in accordance with applicable laws. Employees with a government security license and accessing confidential information will ensure that this data is protected in accordance with government regulations.
 - We use materials owned by other customers solely in accordance with the contract.
 - In the event of any misconduct or irregularity within the Company, SIMON will do its utmost to remedy it or prevent it from occurring again.

Helyzet (4.):

A Társaság lehetőséget kap arra, hogy egy másik országban kössön üzletet, de a helyi képviselő külön díjakat és egyéb kompenzációt vár az üzlet létrehozásáért.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (4.):

Vannak olyan területek, ahol a fenti helyzetet a törvény nem tiltja. Az alkalmazottaknak alkalmazkodniuk kell a helyi törvényekhez, továbbá kötelesek betartani a céges irányelvekben foglaltakat.

Helyzet (5.):

Az ügyféllel való együttműködés során, miközben új technológiát integrál az ügyfél rendszerébe, tudomást szerez egy versenytárs még nem nyilvános lehetőségeiről és jövőbeli alkalmazásairól.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (5.):

Legyen óvatos. Mielőtt az információt bárhogy felhasználná, győződjön meg arról, hogy nem szabadalmazott információról van szó. Amennyiben védett információról van szó, vagy nem biztos az információ jellegét illetően, lépjen kapcsolatba a tulajdonossal.

Helyzet (6.):

A következő hónapban szakmai találkozó lesz. Felmerül-e bármiféle kétség, hogy beszélhetünk-e arról a jelenlévő többi pályázóval, mekkora esélyünk van egy adott szerződés elnyerésére?

State (4.):

The Company is given the opportunity to enter into a business in another country, but the local representative waits for extra fees and other compensation for setting up the business.

Practical application of the guidelines (4.):

There are areas where the above situation is not prohibited by law. Employees have to comply with local laws and are required to comply with company policies.

State (5):

Collaborating with the client while integrating new technology into the client system, becomes aware of a competitor's unpublished opportunities and future applications.

Practical application of the guidelines (5.):

Be careful. Before you use the information in any way, make sure it is not patented information. If it is a protected information or you are not sure about the nature of the information, contact the owner.

State (6.):

Next month will be a professional meeting. Do you have any doubts about whether or not we can talk to the other applicants present, how much do we have a chance to win a particular contract?

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (6.):

- Igen, ezzel kapcsolatban be kell tartani néhány dolgot. Célunk, hogy azokban az országokban, ahol üzletvitelt folytatunk, betartsunk minden nemzeti és nemzetközi trösztellenes és piaci versennyel kapcsolatos jogszabályt. Nem elfogadható a szerződések elnyerésének esélyét, az árakat, az ajánlatokat, a feltételeket és egyéb, bizalmas üzleti adatokat a versenytársak alkalmazottjaival megosztani.

Kapcsolatunk a beszállítókkal

Alapanyagaik, termékeik és szolgáltatásaik magas színvonala közvetlen hatással van Társaságunk termékeinek minőségére, megbízhatóságára, értékére és a gyors szállításra, így végül az ügyfeleink elégedettségére is.

Hosszú távú együttműködésre törekszünk

Mindent megteszünk annak érdekében, hogy beszállítóinkkal hosszú távú kapcsolatot építsünk ki, és értékelésüknél figyelembe vesszük, képesek-e igényeinknek és kötelezettségeinknek megfelelni, szolgáltatásaikat magas színvonalon kínálják-e, tisztességesen és előzékenyen járnak-e el, valamint, hogy számukra is fontos-e a minőség, a pontos szállítás, illetve a megfelelő ár.

- Amennyiben a kormány, egy kormányzati vállalkozó vagy alvállalkozó meghatározza beszerzéseink forrását, akkor választását figyelembe vesszük és dokumentáljuk.
- A beszerzési ajánlatokért versenyző összes szállítónak egységes, megegyező információkat és utasításokat adunk.
- A beszállító által számunkra engedélyezett szoftvereket nem másoljuk, és nem is építjük be azokat saját, belső fejlesztésű szoftverünkbe, kivéve, ha arra az engedély kifejezett lehetőséget biztosít.

Nem hagyjuk magunkat ajándékokkal befolyásolni

A beszállító vagy a potenciális beszállító részéről nem hagyjuk magunkat ajándékokkal, vagy bárminemű egyéb szívességgel befolyásolni. A Társaság elvárja, hogy minden alkalmazott képes legyen észszerűen és körültekintően eljárni azokban az esetekben, ha ajándékot vagy pénzjutalmat ajánlanak fel neki a SIMON cégen belül betöltött szerepével kapcsolatban.

- A SIMON belső szabályzata helyteleníti, ha az alkalmazottak közvetlenül vagy közvetetten ajándékot fogadnak el, mert az az üzleti döntések befolyásolására tett kísérletként értelmezhető. Ez nem vonatkozik az általános reklám jellegű, nem kért promóciós anyagokra, például a cégnévvel jelzett tollakra, jegyzettömbökre és naptárakra, amennyiben azok sem kifejezett, sem rejtett módon nem utalnak arra, hogy az ajándékozott az ajándék elfogadásával elkötelezi magát. A jelképes értékű ajándékok megengedettek, feltéve, hogy azokat szakmai jellegű barátságból adják, és a Társaság részéről semmiféle kötelezettségvállalást nem feltételez az üzleti tranzakció tekintetében. Az efféle ajándékokról szóljon a felettesének. Amennyiben bármilyen kérdése van az

Practical application of the guidelines (6.):

- Yes, there are a few things to keep in mind. Our goal is to comply with all national and international antitrust and market competition laws in countries where we conduct business. It is not advisable to share the chances of winning contracts, prices, offers, terms and other confidential business data with competitors' employees.

Cooperating with suppliers

Their high standards of quality, products and services have a direct impact on the quality, reliability, value and fast delivery of our products, and ultimately on the satisfaction of our customers.

We strive for long-term cooperation

We will do our best to build long-term relationships with our suppliers and take into account whether they are able to meet our needs and obligations, offer their services at a high standard, act fairly and decently, and whether they are important to them. quality, accurate delivery, and the right price.

- If the government, a government contractor, or a subcontractor determines the source of our purchases, then your choice will be considered and documented.
- All vendors competing for procurement offers the same, identical information and instructions.
- Software licensed by the vendor is not copied or embedded in our own in-house software unless expressly permitted by the license.

We do not allow ourselves to be influenced by gifts

We do not allow suppliers or potential suppliers to influence us with gifts or any other kind of favor. The Company expects all employees to be able to act reasonably and prudently in cases where they are offered a gift or cash reward for the role of SIMON within the company.

- The internal rules of SIMON disapprove of employees accepting a gift, either directly or indirectly, as an attempt to influence business decisions. This does not apply to promotional material of a general advertising nature, such as pencils, notepads and calendars bearing the company name, provided that they do not indicate, either expressly or concealed, that the gift is committed by accepting the gift. Gifts of symbolic value are allowed provided they are provided by professional friendship and do not assume any commitment on the part of the Company in connection with the business transaction. Talk to your supervisor about such gifts. If you have any questions about the appropriateness of accepting a gift, ask your legal representative for advice.

ajándék elfogadásának helyességét illetően, kérje a jogi képviselőjének tanácsát.

- A nemzeti szokásokból eredő hagyományos és ünnepi jellegű ajándékok megengedettek, amennyiben az elfogadott ajándékok nem sértenek semmiféle törvényt, nem értelmezhetők megvesztegetésként vagy lefizetésként, és nem hozzák kellemetlen helyzetbe a Társaságot vagy az egyént, ha az ajándékozás ténye kitudódna.
- A szerződési tárgyalások időtartama alatt, illetve azokkal kapcsolatban semmilyen ajándék nem fogadható el a szállítótól vagy a potenciális szállítótól.
- Az üzleti kapcsolatok terén elfogadottnak minősülő, a szállító vagy potenciális szállító által fizetett esetenkénti közös étkezés vagy szórakozás engedélyezett, feltéve, hogy a szállító képviselője jelen van, és hogy a vendéglátás jellege nem haladja meg az általában szokásosakat. Ha a gyakorlat megkívánja, a vendéglátást viszonzni kell.
- Amennyiben egy szállító vagy egy potenciális szállító értesíti a SIMON - t arról, hogy társaságunknál milyen elvárások és szabályok vannak érvényben alkalmazottjaik megajándékozását illetően, a SIMON betartja a szállító szabályait és kéréseit.
- A SIMON előírása az, hogy az alkalmazottak jutalmazása céljából a szállítókhoz nem szabad ajándékért folyamodni.
- Az ajándékok, pénzdíjak vagy egyéb üzleti szívessegek kérése elfogadhatatlan, ha az a SIMON alkalmazottja, vagy családjának, barátjának érdekeit szolgálja.
- Traditional and festive gifts from national customs are permissible if the accepted gifts do not violate any law, be interpreted as bribery or payment, and do not bring the Company or the individual into an uncomfortable situation if the gift is given.
- No gifts may be accepted from the supplier or potential supplier during the term of the contract negotiations or in connection therewith.
- Occasional joint meals or entertainment that are considered acceptable by the supplier or potential supplier in the field of business relations are allowed, provided that the supplier's representative is present and that the nature of the catering does not exceed the usual standard. If the practice requires, hospitality should be reciprocated.
- If a supplier or a potential supplier informs SIMON of the expectations and rules that apply to our employees regarding the donation of their employees, the SIMON will comply with the supplier's rules and requests.
- It is not allowed to apply for a gift to suppliers for the SIMON PROCESSING FUNCTION or for employee rewards.
- Requesting gifts, prizes or other business favors is unacceptable if it is for the SIMON employee or for the benefit of your family or friend.

Helyzet (7.):

Egy másik cég kikéri az Ön véleményét a SIMON valamely szállítójáról.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (7.):

A vélemény közlése, legyen az jó vagy rossz, nem javasolt. Negatív vélemény esetén a szállító becsületsértés vádjával állhat elő. Pozitív vélemény esetén, ha a szállító mégsem felel meg a másik cég elvárásainak, azt hihetik, szándékosan vezették félre őket. Ilyen esetekben udvariasan utasítsa el a kérést, vagy adjon tény alapú megjegyzéseket a véleményalkotás helyett.

Helyzet (8.):

Egy alkalmazott élettársa nemrégiben elfogadott egy állásajánlatot a SIMON egyik szállítójánál.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (8.):

A céges irányelvek nem hivatottak az alkalmazottak magánéletébe való beavatkozásra. Ez a helyzet viszont mégis problémás lehet, amennyiben az alkalmazott az élettársa cégét választja szállítóként, vagy ha az alkalmazottnak az adott céggel kell üzletet bonyolítania a SIMON nevében. Az efféle kapcsolatokról írásban tájékoztassa főnökét, a személyügyi osztály vagy a jogi osztály munkatársát, és kérje felmentését az élettársa cégével kapcsolatos döntések és

State (7.)

Another company is asking for your opinion from a supplier of SIMON.

Practical application of the guidelines (7.):

Communicating the opinion, whether good or bad, is not recommended. In the case of a negative opinion, the supplier may be accused of defamation. In the case of a positive opinion, if the supplier did not meet the expectations of the other company, they might believe that we deliberately led them aside. In such cases, politely reject the request or provide fact-based comments instead of opinion.

State (68)

An employee of an employee recently accepted a job offer from a supplier of SIMON.

Practical application of the guidelines (8.):

Company policies are not intended to interfere with the privacy of employees. However, this situation may be problematic if the employee chooses his partner's company as a supplier or if the employee has to do business with that company on behalf of the SIMON. You should inform your boss, your staff department or your legal department in writing about such relationships and ask for a waiver of your partner's decisions and negotiations about your company. In

tárgyalások alól. Bizonyos esetekben további lépésekre is szükség lehet egy potenciális konfliktus elkerüléséhez.

some cases, further steps may be needed to avoid a potential conflict.

Kapcsolatunk másokkal

Contacting others

A SIMON globális szintű üzletviteléből adódóan bizonyos országokban Magyarország törvényeitől, szokásaitól és társadalmi elvárásaitól eltérő körülményeknek kell megfelelnie. A Társaság belső irányelvei között szerepel az üzletvitel helyének és közösségének megfelelő országos és helyi törvények betartása. Amennyiben valamely alkalmazott tudomására jut a helyi rendeletek és Magyarország törvényei közötti eltérés, jelezze azonnal a tulajdonosnak.

Due to the global business of SIMON, in some countries circumstances other than the laws, customs and social expectations of Hungary have to be met. The Company's internal policies include compliance with national and local laws appropriate to the location and community of the business. If any employee becomes aware of a discrepancy between local laws and the laws of Hungary, immediately inform the owner.

Csak az elfogadott politikai támogatási formákat alkalmazzuk

We only use accepted forms of political support

Társasági pénzforrások nem használhatók fel politikai adományokra, illetve egy párt vagy jelölt közvetett vagy közvetlen támogatására.

Corporate funds cannot be used for political donations or for direct or indirect support from a party or candidate.

- Amennyiben jogszerű, a Társaság hozzájárulhat egy-egy helyi kezdeményezéshez vagy népszavazási kampányhoz, ha az a SIMON (mint társaság) közvetlen érdekében áll. Az efféle juttatásokhoz a tulajdonos előzetes jóváhagyását kell kérni.

- If lawful, the Company may contribute to a local initiative or referendum campaign if it is in the direct interest of SIMON (as a company). Such benefits must be subject to prior approval by the owner.

Védjük a környezetet

Protecting the environment

A SIMON betartja a vonatkozó egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi törvényeket és szabályokat, illetve amennyiben azokat nem tartja megfelelőnek, a Társaság saját irányelveit alkalmazza.

The SIMON complies with applicable health, safety and environmental laws and regulations and, if not considered appropriate, the Company applies its own guidelines.

- Célunk, hogy az egészség, a biztonság és a környezetvédelem a termékek gyártása, a folyamatok és szolgáltatások, valamint a termékek élettartama során a Társaság tevékenységének szerves részét képezze.
- A Társaság megfelelően kialakított és működtetett rendszereket alkalmaz az emberi egészség és a környezet megóvására vonatkozó globális követelményeknek való megfelelés érdekében, hozzáigazítva azokat a vonatkozó törvényekhez és szabályokhoz. Ügyfeleinket, beszállítóinkat és a nyilvánosságot tájékoztatjuk termékeink biztonságos használatával kapcsolatos -, illetve az azok élettartama során felmerülő környezetvédelmi tudnivalókról.
- A Társaság meghatározza, szabályozza és lehetőségeihez mérten minimálisra csökkenti a veszélyes anyagok használatát, és megpróbál minél kevesebb hulladékot termelni.
- A Társaság megelőzési és ellenőrző programokat hoz létre az alkalmazottak és a helyi közösség védelmére, és a belső ellenőrzés, környezetvédelmi felülvizsgálat vagy egyéb rendszerek részeként rendszeresen vizsgálja azok hatékonyságát.

- Our goal is to make health, safety and environmental protection an integral part of the Company's operations throughout the life of our products, processes and services, and products.

- The Company employs appropriate systems to comply with global requirements for the protection of human health and the environment, adapting them to relevant laws and regulations. We inform our customers, suppliers, and the public about environmental issues related to the safe use of our products and their lifetime.

- The Company defines, regulates and minimizes the use of hazardous materials and tries to minimize waste.

- The Company establishes prevention and control programs for the protection of employees and the public and regularly reviews their effectiveness as part of internal control, environmental review or other systems.

A Társaság képviselőitől és beszállítóinktól is megköveteljük a tisztességes cselekvést

Amennyiben tanácsadás vagy a Társaság képviselete céljából egyén vagy cég szolgáltatásainak igénybevétele szükséges, külön figyelmet kell fordítani a SIMON és az egyén vagy cég érdekei közötti feszültség, illetve bármilyen feszültségtérítő helyzet elkerülésére.

- A Társaság kizárólag olyan cégekkel köt képviseleti vagy szállítói szerződéseket, amelyek tényekkel bizonyítottan elkötelezettek a tisztesség mellett. A SIMON külön erőfeszítéseket tesz azért, hogy a szállítók, ügynökök, tanácsadók, illetve független vállalkozók és képviselők is tisztában legyenek a jelen Kódex irányelveivel.
- A Társaság tájékoztatni fogja szállítóit, ügynökeit, tanácsadóit, független vállalkozóit és képviselőit arról, hogyan kell eljárniuk a SIMON nevében a Kódex irányelveinek megfelelően, illetve milyen egyéb SIMON irányelveket, és vonatkozó törvényeket vagy szabályokat kell figyelembe venniük.

Betartjuk az exportra és az importra vonatkozó törvényi szabályozást

A SIMON betartja az árucikkek és technikai adatok exportjára és importjára vonatkozó törvényeket és szabályozásokat, amelyek egyaránt vonatkoznak az útításkában személyesen szállított mintákra vagy bemutatóegységekre is. A SIMON az új ügyfelek és szállítók esetében ellenőrzi, hogy azok folytatnak-e üzleti tevékenységet tiltott alanyokkal. Magyarország kormányának ellenőrzése alá eső termékek és technológiák exportja előtt a Társaság beszerzi a szükséges exportengedélyeket és kormányzati jóváhagyásokat. E törvények be nem tartása komoly pénzbírsággal, illetve a SIMON export- vagy importtevékenységének korlátozásával, vagy akár betiltásával is járhat, amely negatívan befolyásolná Társaság üzleti tevékenységének jelentős részét.

Helyzet (9.):

A környezetvédelmi törvények összetettek. Honnan tudhatom, mikor kell egy adott helyzettel kapcsolatban tanácsot kérni?

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (9.):

A törvények összetettek ugyan, de nem szükséges azok minden részletét érteni, ha egy környezetvédelmi témában szeretne jelentést tenni. Általában minden anyagot az előírásoknak megfelelően kell felcímkézni, tárolni és szállítani, illetve a hulladékokat újra kell hasznosítani, vagy az előírások szerint kell kezelni. Amennyiben munkájához speciális anyagokra van szükség, ismerje meg azok tulajdonságait és veszélyeit, és feladatvégzés közben mindig viseljen megfelelő védőruhát és -felszerelést. Amennyiben kétségei merülnének fel, kérje szakértő véleményét.

Viselkedési formák a SIMON Társaságnál:

A munkahelyi viselkedési formákkal teljesítményszintek különböztethetők meg a SIMON Társaságnál. Akik fölveszik, illetve önmagukban és másokban kifejlesztik ezeket a

We also demand fair action from the Company's representatives and suppliers

If it is necessary to use the services of an individual or company for advice or representation of the Company, special attention should be paid to avoiding tension or any tension between the interests of the SIMON and the individual or company.

- The Company will only enter into agency or vendor contracts with companies that are demonstrably committed to honesty. SIMON makes special efforts to ensure that suppliers, agents, consultants, and independent contractors and representatives are aware of the guidelines in this Code.
- The Company will inform its suppliers, agents, advisers, independent contractors and representatives of how to act on behalf of the SIMON in accordance with the Code's guidelines, and what other SIMON PLASTIC PROCESSING DIRECTIVES and applicable laws or regulations must be observed.

We comply with export and import laws

SIMON complies with the laws and regulations governing the export and import of goods and technical data, which also apply to samples or display units delivered personally in the travel bag. SIMON will monitor new customers and suppliers to avoid doing business with prohibited entities. Before the export of products and technologies under the control of the Government of Hungary, the Company obtains the necessary export licenses and government approvals. Failure to comply with these laws may result in severe fines or restrictions or even bans on the export or import activities of SIMON, which would negatively affect a significant part of the Company's business.

State (9.):

Environmental laws are complex. How do I know when to seek advice on a specific situation?

Practical application of the guidelines (9.)

The laws are complex, but it is not necessary to understand all of them if you want to report on an environmental issue. Generally, all materials should be labeled, stored and transported in accordance with regulations, and waste should be recycled or handled according to regulations. If you need special materials for your work, learn about their properties and dangers, and always wear appropriate protective clothing and equipment during the exercise. If in doubt, seek expert advice.

Behavioral forms at SIMON:

Performance behaviors can distinguish between performance levels at the SIMON. Those who take on and develop these behaviors on their own and in others will

viselkedési formákat, személyes és üzleti sikereket érnek el. Az egyének teljesítményét az általuk elért eredmények alapján, és a SIMON viselkedési formáinak való megfelelésük alapján értékelik.

A Tisztesség

Társaságunk egyik alapvető elvárása a viselkedést illetően. Minden alkalmazottnak meg kell felelnie az Üzleti magatartási kódexnek, illetve be kell tartania az azokban foglaltakat. Kivételek nincsenek.

A növekedés és ügyfélközpontúság annak felismerése, hogy a növekedés érdekében másképpen kell gondolkodni. A siker alapköve az elégedett ügyfél. A hatékonyan dolgozó alkalmazottak minőség, szállítás, érték és technológia tekintetében kiváló munkát végeznek az ügyfelek meglegedettségére. Intenzíven keresik az új lehetőségeket a marketingen, értékesítésen és terjeszkedési lehetőségek feltérképezésén keresztül.

A Vezetői viselkedési forma a vezetőként való gondolkodást jelenti, a munkakörtől függetlenül, az elkötelezettség kifejezését, és azt, hogy az adott személy mások számára példaképként szolgál. Minden vezető elkötelezettséget mutat munkájához való viszonyában és törődést a szervezet tagjai iránt.

Az Eredményközpontúság viselkedési forma állhatatos megfelelést jelent az üzlet és mások felé. A tervek megvalósítása érdekében az üzleti igények gyors lefordítása tettekké: „kinek mit kell tennie, és mikorra”.

Az emberek jobbá tétele közé tartozik a bátorítás, illetve a törekvés a tökéletességre a beosztottak és/vagy vezetők körében. Pozitív hatás mások fejlődésére.

A Csapatmunka elősegítése és változatossága viselkedési forma a sikert a teljes csapatra vonatkozóan értelmezi. Az alkalmazottnak meg kell érteniük és kamatoztatniuk kell azt a tényt, hogy a SIMON munkaereje olyan egyénekből tevődik össze, akik változatos értékeket, véleményeket, háttereket, kultúrákat és célokat képviselnek. A változatosságot fontos értéként kezeli, és változatos csapatokat épít fel. A hatékony csapatirányítók nem csupán megfelelnek a vezetői szerepükkel kapcsolatos elvárásoknak, de a csapattagokkal szemben elvárásokat is támasztanak, és meg is felelnek azoknak.

Az Intelligens kockázatvállalás annak felismerése, hogy a nagyobb eredmény nagyobb kockázatvállalással jár. Józan üzleti döntéssel bátrabban vállalható olyan tevékenység, amelynek kimenetele bizonytalan, de a lehetőség haszna is nagyobb. Az üzleti döntéseket gyakran hiányos ismeretek alapján kell meghozni.

Az Önismeret/Tanulási készség lényege, hogy az egyének megértik saját viselkedésüket és annak hatását környezetükre. Az alkalmazottnak pontosan fel kell becsülniük erősségeiket és gyengeségeiket, és meg kell tenniük a megfelelő lépéseket a fejlődéshez.

A Hatékony kommunikáció az időszerű és lényeges információ közlése másokkal, valamint tiszta, gondolatokkal telt beszélt és írott kommunikáció a hatékony egyeztetés, együttműködés és befolyásolás érdekében. A vezetőknek és alkalmazottnak tisztában kell lenniük azzal, hogy a

achieve personal and business success. The performance of individuals is judged on the basis of the results they have achieved and their compliance with the behavioral patterns of the SIMON.

The Honesty

One of our company's basic expectations regarding behavior. All employees must comply with and comply with the Code of Business Conduct. There are no exceptions.

Growth and Customer-centricity is the recognition that you need to think differently for growth. The cornerstone of success is the customer. Efficient employees work excellently on quality, delivery, value and technology for customer satisfaction. They are looking intensively for new opportunities in marketing and sales, globalization and technology guides.

The Leadership Behavior means thinking as a leader, regardless of the job, expressing commitment, and being a role model for others. All leaders show commitment to their work and care for their members.

The Result-Oriented Behavioral Form is consistent with business and others. Quickly translate business needs into action to achieve plans: "who should do what and when". Improving people includes encouragement and aspiration for perfection among subordinates and / or leaders. Positive effect on the development of others.

Teamwork Promotion and Variety Behavior Interprets Success for the Whole Team. Employees need to understand and capitalize on the fact that the workforce of SIMON is made up of individuals who represent diverse values, opinions, backgrounds, cultures and goals. It treats diversity as an important asset and builds diverse teams. Effective team controllers not only meet the expectations of their leadership roles, but also meet and respond to team members.

Intelligent risk taking is a recognition that higher earnings involve more risk taking. It is a good business decision to boldly undertake an activity whose outcome is uncertain, but the potential benefits are greater. Business decisions are often made on the basis of incomplete knowledge.

The essence of Self-Knowledge / Learning is that individuals understand their own behavior and its impact on their environment. Employees must accurately assess their strengths and weaknesses and take the appropriate steps to develop.

Effective Communication is the provision of timely and relevant information to others, as well as clear, thoughtful and written communication for effective reconciliation, collaboration and influence. Leaders and employees need to be aware that effective communication means listening to and listening to others, but there is not always agreement.

hatékony kommunikáció azt jelenti, hogy másokat meghallgatnak és őket is meghallgatják, de nincs mindig egyetértés.

A Műszaki és gyakorlati kiválóság az adott szakterületen bizonyított alkalmasság és hatékonyság. Az alkalmazottaknak folyamatosan követniük kell szakterületük fejlődését és aktuális kérdéseit, és módot kell keresniük a legújabb technológiák alkalmazására munkájukban.

Amennyiben részletesebb ismertetést szeretne kapni a SIMON viselkedési formákról és az egyéni teljesítményre vonatkozó elvárásokról, lépjen kapcsolatba az emberi erőforrás osztály képviselőjével, vagy látogasson el a www.simonceg.hu címen található webhelyre.

Személyes felelősség

A kódex és az irányelvek betartása minden alkalmazottnak elsődleges egyéni felelőssége. A Társaság minden vezetője, tisztviselője és alkalmazottja köteles megismerni és áttanulmányozni az Üzleti magatartási kódexet és a Társaságon belül érvényes, a munkakörével kapcsolatos egyéb irányelveket. A Társaság olyan üzleti környezet, ahol a tisztességgel kapcsolatban felmerülő témakörök és kérdések szabadon, a megtorlás veszélye nélkül megvitathatók a felettesekkel és egyéb alkalmazottakkal.

A Tisztesség és a szabályok betartása program működése

Egy, az egész Társaságra kiterjedő szervezeti struktúra került kialakításra annak érdekében, hogy koordinálja, megvalósítsa és felügyelje az Üzleti magatartási kódex betartását.

Ennek érdekében egy olyan bejelentőrendszert („jelzősíp” rendszert) alakított ki, amely támogatja a lehetséges szabálysértések bejelentését, illetve a tanácskérést, ha a szokásos belső viszonyok nem tennék lehetővé a szokásos eljárást.

A Tisztesség és a szabályok betartása program így lehetőséget ad arra, hogy az egyes alkalmazottak és a Társaság is megőrizhesse feddhetetlenségét.

Az SIMON Etikai Kódexe egy hasznos útmutató, amely tájékoztatja partnereinket a vállalatcsoport által képviselt és megkövetelt viselkedési normákról, illetve védelmet nyújt munkatársainknak. A dokumentumban összefoglaltuk cégcsoportunk alapvető etikai elveit, viselkedési és vállalati kultúránk sajátosságait, az érdekérvényesítés lehetőségeit, a prioritásokat és a felelősség egyes kérdéseit.

Az vállalatcsoport Etikai Kódexében megfogalmazott normáink a ma hatályos törvényeknél magasabb követelményeket támasztanak a vállalatcsoport munkavállalóival szemben, mert úgy ítéljük meg, hogy egyes esetekben az egyébként jogszabályba nem ütköző, jó szándékú cselekedetek is káros következményekkel járhatnak a vállalatra és munkavállalóinkra nézve.

Az olyan alapvető etikai elveken túl, mint az egyetemes emberi jogok védelme és tiszteletben tartása, a becsület, a bizalom, az emberség, a tolerancia és a felelősség kultúránk

Technical and Practical Excellence is proven competence and efficiency in a given field. Employees need to keep up with the development and current issues of their field and look for the latest technology in their work.

If you would like to have a more detailed description of the SIMON BEHAVIOR and the individual performance requirements, please contact the Personnel Department representative or visit the website at www.simonceg.hu.

Personal responsibility

Compliance with the Code and the Guidelines is the primary individual responsibility of all employees. All managers, officers and employees of the Company are required to familiarize themselves with and study the Code of Business Conduct and other policies that apply within the Company in relation to their job. The Company is a business environment where issues and issues of fairness can be discussed freely with superiors and other employees without the risk of retaliation.

Operation of the Honesty and Compliance Program

An organization-wide organizational structure has been established to coordinate, implement and oversee compliance with the Code of Business Conduct.

To this end, it has developed a notification system ("whistleblower system") that supports the reporting of potential violations and the request for advice if normal internal conditions would not allow the usual procedure.

The Honesty and Compliance Program thus provides the opportunity for individual employees and the Company to preserve their integrity.

The Code of Conduct of SIMON is a useful guide that informs our partners about the standards of behavior represented and required by the Group and protects our employees. In this document we have summarized the basic ethical principles of our group, the characteristics of our behavioral and corporate culture, the possibilities of advocacy, the priorities and certain questions of responsibility.

Our Code of Conduct's Code of Conduct sets higher requirements for the employees of the Group than the laws in force today, because we consider that in some cases, unintentional, deliberate actions may have harmful consequences for the company and our employees.

Beyond fundamental ethical principles such as the protection and respect of universal human rights, our culture of honor, trust, humanity, tolerance and responsibility are our shared

alapját képezik az olyan közösen vallott vállalati értékeink, mint a tisztesség, az elkötelezettség, a szakértelem, az eredményesség, a kiválóságra való törekvés, a fenntarthatóság és a jókedv.

A bejelentéssel fordulhat:

SIMON munkavállaló:

- közvetlenül a vezetőjéhez,
- a HR vezetőhöz személyesen,
- Gyárigazgatóhoz személyesen;

SIMON munkavállaló és az üzleti partner

- postai levélben a H-8151 Kőszárhegy, Kandó Kálmán u. 2.,
- telefonon az Simon etikai vonalán +36 30-4664292 (munkaidőben 08:00 – 16:30),
- e-mailben az etika@simonceg.hu címre,
- HR vezetőhöz a +36 30-4664292 (munkaidőben 08:00 – 16:30).

A bejelentések akár névtelenül is megtehető az internetes bejelentő rendszerben, egy űrlap kitöltésével, amely időkorlát nélkül az év 365 napján, heti 7 napon és napi 24 órán keresztül elérhető.

[Bejelentés az ETIKAI KÓDEX-ben foglalt szabályok lehetséges megsértéséről](#)

- A bejelentésről a HR vezető értesíti a gyárigazgatót és a kivizsgálás során szükség esetén Bizottságot hívnak össze.
- A Bizottság felelősségi köre az alábbiakra terjed ki: a „Tisztesség és a szabályok betartása” program szabályainak, normáinak, gyakorlatának és folyamatainak fejlesztése, a programon belül végzett továbbképzések áttekintése és jóváhagyása, a vállalati szabályok, a törvények és szabályozások betartásának felügyelete, a programon belül végzett vizsgálatok trendjeinek kiértékelése, valamint mindezek jelentése a tulajdonos felé.

A Tisztesség és a szabályok betartása program vezetői az egyes szervezeti egységek szintjén

Minden szervezeti egység vezetője felelős a Tisztesség és a szabályok tekintetében:

- annak ellenőrzése, hogy a szervezeti egység betartja-e a céges szabályokat, törvényeket, felügyelve a belső irányítást, felmérve a szervezeti egység megfelelési kockázatait, nyomon követve és ellenőrizve a szervezeti egységnél kibontakozó trendeket, szükség esetén kezelve azokat. A „Tisztesség és a szabályok betartása” továbbképzés fejlesztése, végrehajtása és nyomon követése, a szervezeti egységen belül folyó program céljainak és eredményének jelentése a tulajdonos felé olyan nyílt légkör megvalósításával, amely támogatja a
- feltételezhető szabálysértések megtorlás nélküli bejelentését,
- tanácsot ad az alkalmazottnak az Üzleti magatartás kódexével és egyéb etikai kérdésekkel kapcsolatban,
- vizsgálatokat végez a helytelen eljárásokkal kapcsolatban,

corporate values such as honesty, commitment, expertise, effectiveness, pursuit of excellence, sustainability and cheerfulness.

You can apply for a notification by:

SIMON PLASTIC INDUSTRY worker:

- directly to your manager,
- personally, to the HR manager,
- To the factory director personally;

SIMON PLASTIC PRODUCER worker and business partner

- in the letter of mail, the H-8151 Kőszárhegy, Kandó Kálmán u. 2.,
- phone at the Simon Ethics Line +36 30-4664292 (during working hours 08:00 - 16:30),
- by e-mail to etika@simonceg.hu,
- For HR Leader +36 30-4664292 (08:00 - 16:30 during business hours).

Notifications can be made anonymously on the web reporting system by filling out a form available 365 days a year, 7 days a week and 24 hours a day

[Report a possible violation of the Code of Conduct](#)

- The notification is notified by the HR manager to the factory manager and, if necessary, called upon by the Commission.
- The Commission's responsibilities include improving the rules, standards, practices and processes of the Compliance and Compliance Program evaluating trends in tests conducted within the Compliance and Compliance Program, and reporting these to the owner.

Leaders of the Fairness and Compliance Program at the level of each department

Each Head of Unit is responsible for Honor and Rules:

- checking that the organizational unit complies with corporate rules, laws, overseeing internal management, assessing organizational unit compliance risks, monitoring and controlling trends emerging within the organizational unit, and managing them if necessary. Developing, implementing, and following up on Honesty and Compliance Training, reporting on the goals and outcomes of the program within the organizational unit to the owner, through the implementation of an open atmosphere that supports
- reporting of suspected violations without retaliation,
- advises employees on the Code of Business Conduct and on other ethical issues,
- conducting investigations into inappropriate procedures,

- és megfelelő, konzisztens fegyelmi eljárást alakít ki a céges szabályok, illetve az üzletviteli normák megszegésének eseteire.

Minden munkatárs

A SIMON minden munkatársa köteles alkalmazni az Üzleti magatartási kódex tartalmát és szellemiségét, a Társaság irányelveit és folyamatait, és köteles azonnal jelenteni, ha szabálysértést feltételez.

- Az alkalmazottak etikai kérdéseiket minden olyan esetben feltehetik, amelyre a Kódex vagy a Társaság irányelvei nem adnak nyilvánvaló választ. Az alkalmazottak nyíltan felvehetik a kapcsolatot a tulajdonossal, a HR vezetővel.
- Amennyiben egy alkalmazott jóhiszeműen bejelentést tesz a HR osztály, vagy a tulajdonos felé, nem kell tartania semmiféle megtorlástól, és a jelentést a lehetőségeknek megfelelően bizalmasan kezelik, a törvénnyel és a Társaság irányelveivel konzisztens módon, de a hatékony vizsgálat elvégzéséhez szükséges körülményeket is figyelembe véve.
- Az Üzleti magatartási kódexben foglalt szabályok hatékonyabb megvalósítása érdekében az alkalmazottak kötelesek teljes mértékben együttműködni a kivizsgálással, biztosítva a vizsgálati adatok bizalmasságát, kivéve, ha azok nyilvánosságra hozását kifejezetten jóváhagyták, vagy törvény teszi kötelezővé.
- Az alkalmazottak kötelesek megtenni a szükséges lépéseket, hogy betartsák a Társasági vagy a kormányzati vizsgálatokkal kapcsolatos dokumentumok archiválására vonatkozó jogi követelményeket és a Társaság dokumentumtárolási irányelveit.
- Sem a kódex, sem az értékrend nem képes az üzletvitel során felmerülő összes etikai kérdéssel foglalkozni, és semmilyen kommunikációs rendszer vagy felügyelőcsoport nem képes biztosítani azok betartását. Mindenki a saját legjobb belátása és a józan ész szerint kell, hogy cselekedjék.

Helyzet (10.):

Olyan helyzetet lát, amely feltételezhetően sérti a törvényt vagy a vállalati irányelveket, és amelynek valószínűleg felettese is tanúja, viszont ő úgy dönt, inkább figyelmen kívül hagyja. Úgy érzi, felesleges jelentenie a történetet, mert semmi nem fog történni azzal kapcsolatban.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (10.):

Ha úgy gondolja, törvénysértő vagy irányelvbe ütköző helyzetről van szó, kötelessége azt jelenteni. Előfordulhat, hogy felettese nincs annyira tisztában a helyzettel, mint azt Ön gondolná. Ugyanakkor, függetlenül attól, hogy a felettes mennyire látja a helyzetet, jelenteni kell azt, hogy megtehesük a szükséges lépéseket annak kijavítására. Jelentse az ügyet a személyügyi osztály felé, vagy a tulajdonosnak.

Helyzet (11.):

- and developing appropriate, consistent disciplinary procedures for violations of corporate rules and business standards.

All colleagues

Every employee of SIMON is obliged to apply the content and spirit of the Code of Conduct, the Company's policies and processes, and is obliged to report immediately if an offense is committed.

- Employees may ask their ethical questions in any case for which the Code or the Company's policies do not provide a clear answer. Employees can openly contact the owner, the HR Manager.
- If an employee reports in good faith to the HR department or the owner, they should not be subject to any retaliation, and the report will be treated as confidential as possible, consistent with the law and the Company's policies, but also taking into account the circumstances necessary to conduct an effective investigation.
- In order to more effectively implement the rules contained in the Code of Conduct, employees are required to cooperate fully with the investigation, ensuring the confidentiality of test data, unless their disclosure is expressly approved or required by law.
- Employees are required to take the necessary steps to comply with the legal requirements for archiving Company or Government-related documents and the Company's document storage policies.
- Neither the Code nor the value system can address all ethical issues that arise during the course of business, and no communication system or group of supervisors can ensure that they are complied with. Everyone has to act according to their own best perception and common sense.

State (10.):

He sees a situation that presumably violates the law or the corporate policies, and which is probably witnessed by his superior, but he chooses to ignore it. You feel it is unnecessary to report what happened, because nothing will happen about it.

Practical application of the guidelines (10.):

If you think this is a violation or a violation, you must report it. Your superior may not be so aware of the situation as you might think. However, regardless of how the supervisor sees the situation, it has to be reported that we can take the necessary steps to fix it. Report the matter to the Personnel Department or the owner.

State (11.):

Amikor a munka során éppen elég feladatot jelent a kitűzött célok elérése, néha feleslegesnek tűnik a szabályokkal, irányelvekkel és papírmunkával törődni.

Az irányelvek gyakorlati alkalmazása (11.):

Valószínűleg tényleg elég nagy nyomást jelent a feladatok elvégzése. Függetlenül attól, mekkora figyelmet fordít a Társaság a kitűzött eredmények elérésére, semmiképpen nem szeretné, hogy az alkalmazottak jogszerűtlenül járjanak el. A szabályok, irányelvek és szabályozások azért vannak, hogy a Társaság biztosan betarthassa a törvényeket, a külső normákat és a belső céges értékrend irányelveit. A törvény megsértése, illetve a SIMON irányelveinek megszegése olyan hátrányos helyzeteket teremthet, amely sokkal károsabb, mint az, hogy nem érjük el a tervezett bevételt.

Konfliktus mentes övezetektől származó ásványok és feldolgozott alapanyagok

A SIMON-nál nagyon komolyan vesszük, hogy meg van az esélye annak, hogy „Konfliktusos ásványok” bekerülhetnek az ellátási láncunkba.

A „konfliktusövezetektől származó ásványkincsek” kifejezés olyan nyersanyagokra utal, amelyek a világ jelenleg konfliktus sújtotta területeiről származnak, és ezek a konfliktusok kihatással vannak ezen anyagok bányászatára és kereskedelmére.

A „Konfliktus-ásványok” vagy a „Konfliktusos fémek” az alábbiak:

arany (Au), tantál (Ta), volfrám (W) és ón (Sn), amelyek fegyveres csoportok ellenőrzése alatt álló konfliktusterületek bányáiból származnak, beleértve a Kongói Demokratikus Köztársaság (KDK) keleti régióját is.

Tisztában vagyunk vele, hogy az ásványi anyagok kereskedelmének szerepe van a Kongói Demokratikus Köztársaságban lévő folyamatos konfliktus, és a hozzá kapcsolódó atrocitások, emberi jogi visszaélések finanszírozásában. A bányákat uraló fegyveres csoportok azonosítása megtörtént, a beszállítók is részt vehetnek a válság megfékezésében azzal, hogy „konfliktusmentes” bányákból származó fémeket vásárolnak.

Mint ilyen, kérjük, hogy a beszállítók a lehető legnagyobb mértékben azonosítsák a konfliktusos ásványi anyagok forrását.

A „konfliktusbányákból” történő beszerzés elkerülése nagyon komoly kérdés, és aktívan együttműködünk az ipari csoportokkal, az ügyfelekkel és a beszállítókkal annak érdekében, hogy e cél elérése érdekében növeljük az ellátási lánc átláthatóságát. Ennek megfelelően a SIMON fenntartja a jogot arra, hogy beszállítóink kereskedelmi szempontból tegyenek meg minden ésszerű erőfeszítést azért, hogy a SIMON-nak „konfliktusmentes” fémeket szállítsanak, és ezt lehetőség szerint igazolják.

Munka - és emberi jogok

When it comes to working hard to achieve the goals, sometimes it seems unnecessary to take care of the rules, guidelines and paperwork.

Practical application of the guidelines (11.):

Probably it is quite a big pressure to do the tasks. Regardless of the Company's attention to the achievement of its goals, it does not want employees to act unlawfully. Rules, guidelines and regulations are in place to ensure that the Company adheres to laws, external norms and internal corporate value policies. Violation of the law or breach of the SIMON PLASTIC PROCESSING POLICY may create disadvantages that are much more harmful than not achieving the planned revenue.

Metals materials/supplies from conflict-free mines

At SIMON, we take very seriously the possibility that “Conflict Minerals” may find their way into our supply chain.

The term "mineral resources from conflict zones" refers to raw materials that are currently sourced from conflict-affected areas of the world and are affected by the mining and trade of these materials.

“Conflict Minerals” or “Conflict Metals” are defined as gold (Au), tantalum (Ta), tungsten (W), and tin (Sn) sourced from mines in conflict areas controlled by armed groups, including but not limited to the Eastern region of Democratic Republic of Congo (DRC).

We understand that the minerals trade has a role in financing the ongoing conflict in the DRC and the associated atrocities and human rights abuses. Once the mines associated with armed groups have been identified, suppliers can have a part in stopping the devastating humanitarian crisis by choosing to source from the “conflict-free mines”.

As such, we ask that suppliers identify the source of their conflict minerals to the greatest extent possible.

Avoidance of sourcing from “conflict mines” is a very serious issue, and we have been actively working with industry groups, customers and our suppliers to increase supply chain transparency toward that goal. Accordingly, SIMON reserves the right to request that our suppliers use all commercially reasonable efforts to supply commodity metals to SIMON that are “conflict-free” and certify to such a designation whenever possible.

Labor and human rights

Lehetőség mindenki számára

A SIMON valamennyi alkalmazottjának egyenlő esélyeket és tisztességes bánásmódot biztosít. SIMON kifejezetten tiltja a hátrányos megkülönböztetést az életkor, a fogyatékoság, az etnikai hovatartozás, a családi állapot, származás, faj, szín, vallás, nem, szexuális irányultság vagy bármely más egyéb törvény által védett jellemzők tekintetében. A SIMON elkötelezett olyan kultúra megteremtésében, amely értékeli a sokféleséget és a csapatmunkát, valamint a tiszteletet, befogadást és a folyamatos tanulást. Elvárjuk, hogy minden munkavállaló tisztelettel és méltósággal bánjon a másikkal.

Emberi jogok

Elvárjuk a SIMON-tól és beszállítóitól, hogy tiszta és biztonságos környezetet és feltételeket teremtsenek munkavállalóik számára, tiltsa a gyermekmunkát a létesítményeinkben vagy a beszállítói alvállalkozók létesítményeinél, és megköveteljük, hogy a munkavállalók megkapjanak minden, az alkalmazandó törvények szerinti juttatásokat. A SIMON tiltja, hogy az üzleti egységek vagy beszállítók munkatársai olyan tevékenységeket folytassanak, amelyek nem felelnek meg az egyéni méltóság tiszteletben tartásának.

Alapértékeink elkötelezettséget mutatnak arra, hogy társadalmilag felelős módon tevékenykedjünk abban a közösségben, ahol élünk és dolgozunk.

A SIMON támogatja az alábbi konkrét munkaügyi és emberi jogi elveket a Társaságon belül és a beszállítóira vonatkozóan:

1) Szabad munkavállalás

Minden foglalkoztatás önkéntes és a munkavállalók szabadon elhagyhatják munkáltatójukat törvényszerű felmondási idő alkalmazása mellett. A munkavállalóktól nem vonhatók be a hatóságok által kiadott igazolványok, útlevélek vagy munkavállalási engedélyek, kivéve a jogi státusz ellenőrzése céljából, amely esetben a dokumentumokat haladéktalanul vissza kell adni a munkavállalónak.

3) Munkaidő

A heti munkavégzés nem haladhatja meg a helyi törvények által meghatározott maximálisan megengedett óraszámot. A munkavállalóknak legalább egy szabadnapot kell biztosítani hétnapos héten.

4) Bérek és juttatások

A munkavállalóknak fizetett juttatásoknak meg kell felelnie az összes vonatkozó törvényi feltételnek, beleértve a minimálbérre és a jogszerűen járó juttatásokra vonatkozó szabályokat. A túlmunkát a helyi szabályoknak megfelelően magasabb pótlékkal kell kifizetni a munkavállalóknak.

Providing Opportunity for All

SIMON extends equal opportunity and fair treatment to all of its employees. SIMON specifically prohibits discrimination on the basis of age, disability, ethnicity, marital or family status, national origin, race, color, religion, sex, sexual orientation, or any other characteristic protected by law. SIMON is committed to providing a culture that values diversity and teamwork with a conscious desire to achieve understanding, respect, inclusion, and continuous learning. We expect that all employees treat one another with respect and dignity.

Human Rights

We require SIMON and suppliers to provide clean and safe working environments and conditions for employees, forbid child labor at our facilities or at the facilities of our supplier subcontractors, and require that employees receive all benefits mandated by applicable laws. Regardless of location, SIMON prohibits our business units or supplier associates from engaging in activities that do not maintain individual dignity and respect.

Our core values show commitment to act in a socially responsible manner in the communities where we live and work.

SIMON supports the following specific Labor and Human Rights related principles internally for SIMON, and for our suppliers:

1) Freely chosen employment

All employment will be voluntary, and workers should be free to leave upon reasonable notice. Workers shall not be required to surrender government-issued identification, passports or work permits as a condition of employment, except for the purpose of legal status verification, in which case the documents must be promptly returned to the worker.

3) Working hours

Work weeks are not to exceed the maximum allowable hours set by local law. Workers shall be allowed at least one day off per seven-day week.

4) Wages and benefits

Compensation paid to workers shall comply with all appropriate wage laws, including those relating to minimum wages, and legally mandated benefits. In compliance with local laws, workers shall be compensated for overtime at pay rates greater than regular hourly rates.

5) Emberséges bánásmód

Nem megengedett durva, vagy embertelen bánásmódot alkalmazni, beleértve a szexuális zaklatást, szexuális bántalmazást, testi fenyegetést, szellemi - vagy fizikai kényszert.

6) Diszkrimináció mentesség

Szállítóinknak elkötelezettek kell lenniük a munkavállalók felé a zaklatásmentes és a jogellenes megkülönböztetés minden formájának tiltása tekintetében, beleértve az előre lépésre, képzésre, jutalmazásra való jogosultságot is.

7) Az egyesülés szabadsága

A nyílt kommunikáció és közvetlen kapcsolat a munkavállalók és a menedzsment között a munkahelyi és a kompenzációs kérdések megoldásának leghatékonyabb módja. A szállítóinknak is tiszteletben kell tartaniuk a munkavállalók jogait, hogy szabadon csatlakozzanak munkavállalói érdekképviselői szakszervezetekhez. A munkavállalók nyíltan beszélhetnek a vezetéssel a munkakörülmények tekintetében a megtorlástól való félelem – és zaklatás nélkül.

Munka- és egészségvédelem

A Munkahelyi biztonság és vagyonbiztonság elsőrendű prioritások.

A biztonságos munkahely megteremtése az egyik legfontosabb alap, amelyet alkalmazottjainknak kínálunk. Elkötelezettek vagyunk a biztonságos munkakörnyezet megteremtésére minden munkatársunk számára. Ezt szigorú biztonsági és vagyonbiztonsági szabályok és eljárások követésével végezzük, melyeket a szállítóinktól is elvárunk, beleértve az alábbiakat is:

- a munkahelyi veszélyek azonosítása és hatékony ellenőrzés végrehajtása a munkabalesetek bekövetkezésének kizárása, csökkentése érdekében.
- Elvárjuk munkavállalóinktól, hogy a körültekintően és a munkabiztonsági utasításoknak megfelelően végezzék a munkájukat
- Mindenkor tiltott a fegyverek és egyéb veszélyes eszközök birtoklása a munkavállalók, vállalkozók, szállítók és látogatók számára a vállalati, vevői, - és szállítói telephelyen, beleértve a parkolóhelyeket és a vállalati járműveket is.

Miközben megfelelünk az összes vonatkozó törvénynek, szabályzatnak és nyilvántartási követelményeknek, arra törekszünk, hogy túlteljesítsük a jogi minimumkövetelményeket.

A SIMON az alábbi egészségvédelmi és munkabiztonsági elveket és gyakorlatokat támogatja, magára – és szállítóira vonatkozóan:

Munkabiztonság

5) Human treatment

There is to be no harsh and inhumane treatment, including any sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion.

6) Non-discrimination

Our suppliers must be committed to a workforce free of harassment and unlawful discrimination. Suppliers shall not engage in discrimination such as promotions, rewards, and access to training. In addition.

8) Freedom of Association

Open communication and direct engagement between workers and management are the most effective ways to resolve workplace and compensation issues. Our suppliers must respect the rights of workers to associate freely, to join or not join labor organizations in accordance with local laws. Workers shall be able to communicate openly with management regarding working conditions without fear of reprisal, intimidation or harassment.

Health and Safety

Making Workplace Safety and Security a Priority.

Having a safe workplace is one of the most important benefits we offer to our employees. We are committed to providing a safe working environment for all employees. We do this by following strict safety and security rules and practices, which we require our suppliers also to follow, including the ones listed below:

- Identifying workplace hazards and implementing effective controls to reduce, or eliminate where possible, risk of injury and illness.
- Requiring employees to take an active role in working safely by adhering to safety procedures.
- Prohibiting the possession of weapons and other dangerous devices by employees, contractors, suppliers, and visitors at all times on the company's, customers', or suppliers' property, including parking lots and company-owned vehicles.

While compliance with all applicable laws, regulations, and record-keeping requirements is mandatory, SIMON seeks to exceed the minimum legal standards.

SIMON supports the following Health and Safety principles and practices internally and by our suppliers:

Occupational safety

A munkavállalók lehetséges munkabiztonsági kockázatoknak való kitettségét (például elektromos és egyéb energiaforrások, vegyi, gépjármű, tűz-, - és leesés veszélyeket) megfelelő tervezés, mérnöki és adminisztratív ellenőrzések, megelőző karbantartás és biztonságos munkavégzési eljárások (beleértve a kizárás-kitáblázást is) működtetésével lehet ellenőrzés alatt tartani. Ahol a veszélyt nem lehet a fenti eszközökkel megfelelően ellenőrzés alatt tartani, a munkavállalók számára biztosítani kell egyéni védőeszközöket. A munkavállalókat nem szabad büntetni a biztonság növelése érdekében tett véleményük kinyilvánítása miatt.

2) Vészhelyzeti felkészülés

A vészhelyzeteket és a veszélyes eseményeket azonosítani és értékelni kell, valamint azok hatását minimálisra kell csökkenteni vészhelyzeti tervek és intézkedési eljárások végrehajtásával, beleértve a vészhelyzeti jelentést, a munkavállalói értesítési és kiürítési eljárásokat, a munkavállalók megfelelő képzéseit és gyakorlatokat, a megfelelő tűzjelző és -oltó berendezéseket és helyreállítási terveket.

3) Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése és kivizsgálása

Eljárásoknak és rendszereknek kell rendelkezésre állni, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére, nyomon követésére és jelentésére.

A sérüléseket és foglalkozási megbetegedéseket teljes mértékben ki kell vizsgálni és meg kell határozni a kiváltó okot (okokat) és olyan korrekciós intézkedéseket kell végrehajtani, amelyekkel meg lehet előzni az ismétlődést.

4) Ipari higiénia

Azonosítani kell a munkavállalók kémiai, biológiai és fizikai tényezőknek való kitettségét, azokat értékelni kell és ellenőrzés alatt tartani. Amennyiben a veszélyeket nem lehet megfelelően szabályozni műszaki és adminisztratív eszközökkel, a munkavállalókat el kell látni megfelelő egyéni védőeszközökkel.

5) Nehéz fizikai munka

A munkavállalók nehéz fizikai munkának való kitettségét - beleértve a kézi anyagkezelést, nehéz súlyok emelését, a hosszan tartó egyhelyben állást és a gyorsan ismétlődő vagy nehéz összeszerelési feladatokat - azonosítani, értékelni és ellenőrizni kell.

6) Gépbiztonság

Fizikai védelmet, reteszeket és elválasztó rácsokat kell biztosítani és fenntartani a munkavállalók által kezelt

Worker exposure to potential safety hazards (e.g., electrical and other energy sources, chemical, machine, fire, vehicle, and fall hazards) is to be controlled through proper design, engineering and administrative controls, preventative maintenance and safe work procedures (including lockout/tag out). Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers are to be provided with appropriate personal protective equipment. Workers shall not be disciplined for raising safety concerns.

2) Emergency preparedness

Emergency situations and events are to be identified and assessed, and their impact minimized by implementing emergency plans and response procedures, including, emergency reporting, employee notification and evacuation procedures, worker training and drills, appropriate fire detection and suppression equipment, adequate and recovery plans.

3) Occupational injury and illness reporting and investigation

Procedures and systems are to be in place to manage, track and report occupational injury and illness. Incidents of injury and illness must be fully investigated to determine the true root cause(s) and corrective actions that will be effective in preventing recurrence must be implemented.

4) Industrial hygiene

Worker exposure to chemical, biological and physical agents is to be identified, evaluated, and controlled. When hazards cannot be adequately controlled by engineering and administrative means, workers are to be provided with appropriate personal protective equipment.

5) Physically demanding work

Worker exposure to physically demanding tasks, including manual material handling and heavy lifting, prolonged standing and highly repetitive or forceful assembly tasks is to be identified, evaluated and controlled.

6) Machine safeguarding

Physical guards, interlocks and barriers are to be provided and properly maintained for machinery used by workers. Regular employee training and machine inspections must

gépeken. Rendszeres munkavállalói képzéssel és a gépek ellenőrzésével kell biztosítani, hogy a védelem rendelkezésre álljon és hatékony legyen.

7) Munkásszállás és étkezők

A munkavállalók számára biztosítani kell az ivóvíz hozzáférést, tiszta mellékhelyiségeket, valamint egészségügyi helyiséget és ételmisztartásra alkalmas helyet. A szerződött partnerek / munkaerő kölcsönző cégek által biztosított munkásszállásoknak tisztának, biztonságosnak kell lenniük, vészkijáratokkal kell rendelkezniük, biztosítani kell a megfelelő hőmérsékletet és szellőzést, valamint megfelelő méretű személyes teret.

Alkohol, vagy egyéb bódultságot okozó anyagok a munkahelyen

Az alkohol, vagy egyéb bódultságot okozó anyagok (pl. drog) a munkahelyen veszélyeztetik az alkalmazottak és a látogatók biztonságát, egészségét és termelékenységét nagymértékben veszélyeztetik.

A SIMON ezen anyagoktól mentes munkahelyi gyakorlatot követ minden telephelyén, vonatkozik ez minden munkavállalójára, beszállítójára, vevőjére és látogatójára is.

Az alkoholra-, vagy egyéb bódultságot okozó anyagokra vonatkozó irányelveink tiltják:

- illegális drogok vagy más bódultságot okozó anyagok (pl. drogok) gyártását, használatát, értékesítését vagy birtoklását a munkahelyen. Vényköteles gyógyszerek birtoklása a személyes orvosi ellátáshoz az orvos utasításaival összhangban megengedett;
- alkohol fogyasztását és birtoklását a munkahelyen, kivéve, abban a különleges helyzetben, ha azt kifejezetten jóváhagyta a legmagasabb rangú vezető és a humán erőforrás menedzser; és
- Alkohol, drogok általi befolyás alatt a munkahelyen való tartózkodást.

Beszállítóinknak a fentiekhez hasonló politikákat kell alkalmazniuk a saját telephelyükön.

Környezetvédelmi vonatkozások

„A földet nem apáinktól örököltük, hanem unokáinktól kaptuk kölcsön.” – David Brower-

A hatályos környezeti politikánk alapján **(KIR_politika_2016_A4_hu)**:

SIMON elkötelezett a környezet védelme mellett, a fenntartható, folyamatos fejlődés elveivel összhangban. Célunk, tevékenységünk és szolgáltatásaink minden területén a megfelelő környezetvédelmi teljesítmény megvalósítása és fenntartása, amely biztosítja az egészséges élet- / életkörülményeket a jövő nemzedékei számára.

occur to ensure safeguarding protections remain in place and are effective.

7) Dormitory and canteen

Workers are to be provided with clean toilet facilities, access to potable water and sanitary food preparation and storage facilities. Worker dormitories provided by suppliers or a labor agent are to be clean, safe, and provide emergency access, adequate heat and ventilation and reasonable personal space.

SUBSTANCE-FREE WORKPLACE for the Well-Being of Employees and Visitors

Substance abuse, whether alcohol or drug abuse, poses a serious threat to the safety, health, and productivity of our organization, employees, and customers.

SIMON has a substance-free workplace policy that extends to locations worldwide and applies to our employees, suppliers, customers, and visitors.

Our substance-free workplace policy prohibits:

- Using, selling or possessing illegal drugs or other controlled substances in the workplace. Possession of prescription medication for personal medical treatment in accordance with physician's orders is permitted;
- Using or possessing alcohol in the workplace, unless specifically approved by both the highest-ranking management employee and the human resource manager at a particular location; and
- Being under the influence of alcohol, illegal drugs or any other controlled substance on the job.

Our suppliers must adopt policies similar to those above for their own locations.

Environmental concerns

“We don't inherit the earth from our ancestors, we borrow it from our children.” –David Brower-

According to the Environmental Policy in effect of Simon **(KIR_politika_2016_A4_eng)**:

Simon is committed to protect the environment in accordance with the principles of sustainable continuous improvement. Our goal in all areas of our activities and services is to implement and maintain sound environmental performance which assures healthy living/life conditions for future generations.

A SIMON környezetirányítási rendszert **(MSZ EN ISO 14001)** vezetett be és működtet a vállalkozás minden telephelyén, valamennyi tevékenységi körére.

A környezetvédelem létfontosságú egy versenyképes vállalat számára. A SIMON a következő környezetvédelmi elveket támogatja belső és beszállítóink számára:

1) Környezetvédelmi megfelelés

A környezetvédelmi megfelelési kötelezettségeinknek - jogszabályokban foglalt követelményeknek és egyéb előírásoknak- (beleértve, de nem kizárólagosan az általános tényezőket, levegőt, vizet és hulladékot) maradéktalanul megfelelünk és partnereinktől is ezt várjuk el.

2) Szennyezés megelőzése és a kibocsátó források csökkentése

Törekszünk arra, hogy tevékenységünk környezeti hatásait és kockázatait minimalizáljuk, valamint energia – és anyagfelhasználásunkat optimalizáljuk és gazdaságilag ésszerű határokon belül csökkentjük. Minden szükséges intézkedést megteszünk a környezetszennyezés, a környezeti veszélyek és károk megelőzése érdekében.

3) Veszélyes anyagok

Kémiai és egyéb anyagokat, amelyek környezetbe jutás esetén veszélyt jelentenek, azonosítani és kezelni kell annak érdekében, hogy az anyagkezelés, mozgatás, raktározás, újrahasznosítás és ártalmatlanítás biztonságos módon történjen. A SIMON elvárja a beszállítótól, hogy teljesítsék a vonatkozó környezetvédelmi követelményeket a veszélyes alkotóelemek kiváltására, megfelelően az alábbi szabályozásoknak: RoHS (veszélyes anyagok korlátozása), REACH (vegyi anyagok regisztrálása, értékelése és engedélyezése), és a termék egyéb környezetvédelmi megfelelései, előírásai.

4) Szennyvíz és szilárd hulladék

A gyártási –és egyéb tevékenységekből származó szennyvíz és szilárd hulladékok kezelését, felügyeletét, ellenőrzését el kell végezni a szennyvíz kibocsátását / hulladék kiszállítását megelőzően.

5) Légszennyezés

Az illékony szerves vegyszereket, aeroszolokat, korrózió anyagokat, részecskéket, ózonkárosító vegyi anyagokat és a műveletekből származó égéstermékeket a kibocsátás előtt elemezni kell, szükséges a folyamatos ellenőrzése és felügyelet alatt tartása.

6) Tilos engedély nélkül a hulladék kibocsátása, kiszállítása

SIMON has introduced and maintains environmental management system (MSZ EN ISO 14001) in each location of its activity.

Environmental responsibility is critical to being a world-class organization and producing world-class products. SIMON supports the following environmental principles internally and for our suppliers:

1) Environmental permits and reporting

All required environmental permits (e.g. discharge monitoring) and registrations (including, but not limited to, general, air, water, and waste) are to be obtained, maintained and kept current and their operational, monitoring and reporting requirements are to be followed.

2) Pollution prevention and resource reduction

We strive to minimize the environmental impact of our activities and risks, as well as to optimize/reduce our energy and material consumption within economically reasonable limits. We take all necessary measures to prevent adverse environmental impact, e.g. pollution, environmental hazard and damage.

3) Hazardous substances

Chemical and other materials posing a hazard if released to the environment are to be identified and managed to ensure their safe handling, movement, storage, recycling or reuse and disposal. SIMON expects our suppliers to comply with all applicable environmental requirements for the elimination of hazardous substances, as in the various evolving global RoHS (Restriction of Hazardous Substances), REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) regulations, and as required per product's other Environmental Compliance Specifications.

4) Wastewater and solid waste

Wastewater and solid waste generated from operations, industrial processes and sanitation facilities are to be monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal.

5) Air emissions

Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion by-products generated from operations are to be characterized, monitored, controlled and treated as required prior to discharge.

6) No unauthorized discharges or disposal

A beszállítók sem közvetve, sem közvetlenül nem helyezhetik el a folyékony vagy szilárd hulladékaikat a talajra, talajba, vízbe vagy szennyvízgyűjtő rendszerbe, kizárólag az engedélyben, vagy a hatósági szabályozásban foglaltaknak megfelelően.

7) A termék alkotóelemeire vonatkozó korlátozások

A SIMON beszállítók kötelesek betartani az összes vonatkozó jogszabályt és előírást – a meghatározott anyagok használatának tilalmára vagy korlátozására vonatkozóan, ideértve a címkézésre vonatkozó törvényeket, valamint az újrafeldolgozás és ártalmatlanítás szabályait. Azaz, a SIMON megköveteli a beszállítótól, hogy feleljen meg a hatályos RoHS (veszélyes anyagok korlátozása) és REACH (regisztrálás, értékelés és engedélyezés a vegyi anyagokról) rendeleteknek.

Emellett elvárt, hogy a SIMON beszállítók feleljenek meg az alkotóelemekre vonatkozó vevői követelményeknek is. A fém alkatrészekre vonatkozóan a beszállítóknak be kell tartaniuk a radioaktív anyagokra vonatkozó előírásokat. Elvárjuk, hogy a beszállítóink rendszeresen végezzenek ellenőrzéseket a beszállítói láncukban az esetleges radioaktív szennyeződések kiszűrésére, beleértve például a rozsdamentes acél vagy más nikkeltartalmú ötvözet szennyezettségét.

A SIMON fenntartja a jogot, hogy bekérje a beszállítóktól az erre vonatkozó igazolásokat, amelyek részletesen ismertetik az ellenőrző módszereiket és eredményeiket, amely biztosítja hogy a beszállítók betartják az összes vonatkozó szabályt és az ügyfél-specifikus követelményeket is.

Üzleti etika

A SIMON Etikai kódexe meghatározza a társaság etikai normáit az üzleti magatartást illetően, és keretet biztosít a legmagasabb szintű összhang eléréséhez az üzleti gyakorlatban. Annak eldöntésében, hogyan kell jó döntéseket hozni és a szerint cselekedni a társadalmi felelősséget érintő kérdésekben, az etika és a becsületesség adnak választ.

Szabadalmi és bizalmas információk:

A vállalat tudásának védelme.

A SIMON szabadalmi és bizalmas információi (üzleti és műszaki jellegűek, amelyek mások által általánosan vagy nyilvánosan nem ismertek) nagyon értékesek, mert a SIMON és a szállítói láncunk számára versenyképességi előnyt biztosítanak.

A SIMON beszállítóinak meg kell védeniük és tiszteletben kell tartaniuk a SIMON szabadalmi - és bizalmas információit, amelyeket a SIMON adott át, vagy amelyek a közös üzleti tevékenység során birtokukba jutott. Ezen információkat nem osztja meg a társaságukon kívül, sem

Suppliers shall not directly or indirectly dispose of liquid or solid waste onto or into the ground, into any body of water or into a wastewater disposal system except in compliance with a permit or other express regulatory authorization.

7) Product content restrictions

SIMON Suppliers must adhere to all applicable laws and regulations regarding prohibition or restriction of specific substances including labeling laws and regulations for recycling and disposal. Specifically, SIMON requires our suppliers to comply with various evolving global RoHS (Restriction of Hazardous Substance) and REACH (Registration, Evaluation, and Authorisation of Chemicals) regulations.

In addition SIMON suppliers are expected to conform to the specifications and processes necessary to comply with customer-specific content restrictions.

Suppliers must also adhere to all regulations concerning radioactive substances in metals. It is our expectation that suppliers routinely test and audit their supply chain for potential radioactive contamination including for example, stainless steel or other nickel bearing alloy for contamination.

SIMON reserves the right to request verifications from suppliers detailing their ongoing testing and auditing of supply base to ensure compliance with all regulations and customer-specific requirements.

Business Ethics

The SIMON Code of Conduct defines SIMON's ethical standards of business conduct and provides a framework for promoting the highest standards of integrity in business practices. In considering how to act in issues of social responsibility, ethics and integrity play a key role in making good decisions.

Proprietary and confidential information:

Protecting the Company's Knowledge.

SIMON's proprietary and confidential information (defined as business and technical information that is not generally or publicly known by others) is very valuable because it provides SIMON, and our supply chain, with a competitive market advantage.

SIMON suppliers must protect and respect SIMON's proprietary and confidential information by maintaining strict confidentiality of information provided to them by SIMON, or to which they are circumstantially exposed as a result of their business interactions with SIMON, by not sharing that information outside of their company nor

azon belül olyan személyekkel, akiknek nem kell tudniuk arról a munkájuk részeként. Ezen információk a SIMON kizárólagos tulajdonát képezik. Példák (nem teljeskörűen) a szabadalmi és bizalmas információkra:

- SIMON specifikációk és rajzok, mint például a műszaki / gyártási előírások és a lehetséges új termékek rajzai, valamint a nem nyilvános előírások és rajzok az aktuális termékekre vonatkozóan;
- SIMON műszaki információk, mint például a szakmai üzleti titkok, a még be nem nyújtott vagy nem közzétett szabadalmi bejelentések, és bármely más, nem nyilvános műszaki információ;
- A SIMON és beszállítói, üzemeltetői, értékesítői, stratégiai partnerei és / vagy más harmadik fél közötti megállapodások;
- a SIMON cég pénzügyi információi, beleértve az összes nem nyilvános értékesítési információt;
- SIMON szabadalmaztatott szoftver vagy vállalati tulajdonú szoftver módosítások, sablonok, munkalapok vagy más programok;
- SIMON pénzügyi, üzleti, technikai és egyéb információk a várható felvásárlásokról és / vagy szétválásokról;
- SIMON üzleti információ, mint például az üzem elrendezése, árbevételre vonatkozó előrejelzése, szervezeti felépítése, szervezeti bejelentések, személyzeti változások, üzleti fejlesztések vagy a nyilvánosan nem elérhető termékhírek és termékterv; vagy
- SIMON ügyféllisták és megállapodások, piaci részesedési adatok, szállítói megállapodások, beszállítói beszerzési információk és más hasonló bizalmas információk.

E-mail, az internet és a vállalati tulajdon használata:

Használat korlátozása üzleti célokra.

A SIMON társaság összes eszközével küldött vagy fogadott adat és információ a SIMON tulajdonát képezik, és nem minősülnek magáncélú kommunikációnak. A SIMON tulajdonolja és / vagy ellenőrzi a hozzáférést az összes kommunikációs berendezéshez, beleértve a számítógépeket, telefonokat, szoftvereket, e-maileket, SMS-eket, szöveges üzeneteket, hangpostát, konferencia berendezéseket, vállalati mobiltelefonokat.

A SIMON fenntartja a jogot, hogy figyelemmel kíséri az összes kommunikációt, beleértve az internetet is a törvény által megengedett mértékben.

A SIMON tulajdonai - beleértve, de nem kizárólag, az épületeket, parkolóhelyeket, járműveket, berendezéseket, gyártási hulladék-anyagokat és segédanyagokat - azt a célt szolgálják, hogy lehetővé tegyék a munkavállalók számára a munkakörük ellátásához szükséges feladatok elvégzését, köztük a kommunikációt és üzemeltetést a partnereinkkel. A vállalati vagyontárgyak használata kizárólag az üzleti feladatok elvégzése érdekében használható.

inside their company with anyone who does not need to know about it as part of their job. Such information is the sole property of SIMON. Examples of confidential and proprietary information include, but are not limited to:

- SIMON specifications and drawings such as engineering/production specifications and drawings for potential new products as well as non-public specifications and drawings for current products;
- SIMON technical information such as trade secrets, unfiled or non-published patent applications, and any other non-public technical information;
- Agreements between TE and its suppliers, agents, strategic partners and/or other third parties;
- SIMON company financial information including all non-public sales information;
- SIMON proprietary software or company-owned software modifications, templates, worksheets, or other programs;
- SIMON financial, business, technical and other information about potential acquisitions and/or divestitures;
- SIMON business information such as plant layouts, financial forecasts, organizational charts, organizational announcements, staffing changes, business updates or product news and product roadmaps that are not publicly available; or
- SIMON customer lists and agreements, market share data, supplier agreements, purchase order data to suppliers, and other similar confidential information.

E-mail, the internet, and the use of company property:

Limiting Use to Business Purposes.

All communications data and information sent or received using SIMON company equipment or assets are SIMON property and are not private communications. SIMON owns and/or controls access to all communications equipment, including computers, telephones, software, e-mail, instant messaging, text messaging, voice mail, conferencing equipment, company cell phones.

SIMON reserves the right to monitor all communications, including Internet usage, to the extent permissible by law.

SIMON's property, including but not limited to, its buildings, parking lots, vehicles, equipment, production scrap materials and supplies, exists to enable employees to perform their business-related duties, including interacting and transacting business with our Supplier base. The use of company property is for the sole purpose of conducting business-related tasks.

Módosítás dátuma	Új verzió	Módosítás leírása	Módosította	Ellenőrizte, jóváhagyta
------------------	-----------	-------------------	-------------	-------------------------

2014.06.01.	V01	létrehozás	Egeressy Viktor	Simon Péter
2015.07.06.	V02	Formátum javítása, változás riport beillesztése	Egeressy Viktor	Simon Péter
2015.08.27.	V03	Teljes felülvizsgálat	Egeressy Viktor	Simon Péter
2017.03.23.	V04	Teljes felülvizsgálat	Egeressy Viktor	Simon Péter
2019.04.19.	V05	Teljes felülvizsgálat	Egeressy Viktor	Simon Péter
2019.10.03.	V06	Teljes felülvizsgálat	Egeressy Viktor	Simon Péter