

Az Inter-Metal Recycling Kft. ETIKAI KÓDEXE

	Név	Aláírás
Készítette	dr. Vitányi Márton cégvezető	
Jóváhagyta	Vincze Gábor ügyvezető igazgató	

Módosítások		
Változatszám	Bevezetve	A módosítás jellege, helye
01	2023.02.05.	Alapkiadás

Tartalom

1.	A szabályozás célja.....	3
2.	Az Etikai kódex hatálya.....	3
2.1.	Időbeli hatály	3
2.2.	Személyi hatály	3
3.	Az Etikai Kódex tartalma.....	3
3.1.	Értékeink.....	3
3.2.	A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása.....	4
3.2.1.	Emberi jogok védelme	4
3.2.2.	Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem	4
3.2.3.	Egyenlő bánásmód	5
3.2.4.	A magánszféra és a személyes adatok védelme.....	5
3.2.5.	Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás	5
3.2.6.	Beszállítók, üzleti partnerek kiválasztása.....	5
3.3.	A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák	5
3.3.1.	Törvényesség, szabálykövetés	5
3.3.2.	A Társaság jó hírnevének megőrzése.....	5
3.3.3.	Tisztességes, átlátható működés.....	5
3.3.4.	Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása.....	6
3.3.5.	Információ- és adatvédelem	6
3.3.6.	Összeférhetetlenség	6
3.3.7.	Vállalati tulajdon védelme.....	7
3.3.8.	Közéleti szerepvállalás	7
3.4.	A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények.....	7
3.4.1.	Személyes példamutatás	7
3.4.2.	Beosztottakkal való kapcsolat	7
3.4.3.	Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel	7
1. sz. melléklet	Inter-Metal értékek	8

1. A szabályozás célja

Az Inter-Metal cégcsoport működése a tisztesség, a jogszabályoknak és a tulajdonosi elvárásoknak való szigorú megfelelés és az egyén tiszteletének alapelveire épül. Eredményes tevékenységének, valamint hazai és nemzetközi elismertségének, jó hírnevének záloga munkavállalóinak tudása, tapasztalata, tehetsége, kiemelkedő teljesítménye, elkötelezettsége. Az üzleti partnereinkkel (vevőinkkel, beszállítóinkkal és szolgáltatóinkkal), valamint a kormányzati és felügyeleti szervekkel kialakult bizalmi kapcsolatot is csak a munkavállalók kötelezettségvállalásával, magas szintű teljesítményével és személyes tisztességével lehet hosszú távon megőrizni.

A Társaság jelen Etikai Kódex (a továbbiakban: Etikai Kódex) megalkotásával is kifejezésre juttatja, hogy magáénak tekinti, és követésre ajánlja mindazon morális értékeket és elveket, amelyek hozzájárulnak az emberi kapcsolatok megerősítéséhez, a legjobb tudás szerinti szakmai munkavégzéshez, a közös célok megvalósításához, valamint a Társaság saját hagyományainak, jó hírnevének, szakmai és intézményi integritásának megővéséhez és növeléséhez.

Az Etikai Kódex kiadásának célja, hogy

- rögzítse a Társaság munkavállalóira vonatkozó erkölcsi és magatartási szabályokat,
- rögzítse a Társaság vezetőire vonatkozó további követelményeket,
- segítséget nyújtson a vezetők és a munkavállalók számára ezek betartásához,
- védje a Társaság vezetőit és munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

2. Az Etikai kódex hatálya

2.1. Időbeli hatály

Az Etikai kódex a Társaság ügyvezetője által történő hatályba helyezés napjától a hatályon kívül helyezés napjáig alkalmazandó.

2.2. Személyi hatály

Az Etikai Kódex személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi munkavállalójára, továbbá kiterjed a társasággal üzleti kapcsolatba kerülő partnerekre és megbízottakra a szerződéses kapcsolat időtartama alatt.

3. Az Etikai Kódex tartalma

3.1. Értékeink

Az Etikai Kódex olyan magatartási szabályokat, elveket rögzít, amelyek elősegítik a Társaság hiteles és felelősségteljes működését, és amelyek általános igazodási pontként a jogi normákon túlmutató követelményeket jelentenek, valamint betartásuk valamennyi munkavállalótól elvárt.

Az etikai kultúra kialakításában kiemelkedő szerepe van a Társaság minden egyes munkavállalójának, illetve a vezető személyes példamutatásának.

Annak érdekében, hogy a Társaság megfelelhessen a tulajdonos és a társadalom által, valamint saját magával szemben támasztott elvárásoknak, az alábbi értékeket képviseli:

- **Felelősség:**
Felelősségvállalás az eredményekért, bátor kiállás nehéz helyzetekben is. Megfelelő és időbeni döntések meghozatala, amelyek segítik a szervezet fejlődését.
- **Együttműködés és bizalom:**
Partneri kapcsolatok kiépítése és másokkal történő együttműködés a közös célok elérése érdekében. Mások bizalmának elnyerése becsületesség, integritás és hitelesség révén.

– **Ügyfélközpontúság:**

Szoros, stabil külső és belső ügyfélkapcsolatok kiépítése és ügyfélközpontú megoldások javaslata.

– **Elköteleződés:**

Elköteleződés a jövőkép és az Inter-Metal 1. sz. mellékletben rögzített értékei iránt. Motiváló légkör teremtése, ahol az emberek a legjobbjukat adják, hogy segítsék a szervezeti célok elérését.

A Társaság vezetője az előző pontban foglaltakon túlmenően köteles feladatait:

- a munkavállalóitól elvárt magatartásban példamutatóan,
- feladatai elvégzésében a munkavállalókat támogatva,
- jogi és morális kötelességei teljesítését a munkavállalóitól következetesen számon kérve,
- vezetői döntésekben szakmai szempontokat érvényesítve teljesíteni.

3.2. A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása

3.2.1. Emberi jogok védelme

A Társaság elkötelezett minden érintett fél emberi jogainak tiszteletben tartása mellett.

Az emberi jogok számos polgári-, politikai-, gazdasági-, szociális- és kulturális jogot foglalnak magukban, a vonatkozó jogszabályok, illetve az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), valamint az OECD iránymutatásai alapján többek között az alábbiakat:

- az emberi méltósághoz való jogot,
- az élethez való jogot,
- a személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jogot,
- az elérhető legmagasabb szintű egészséghez való jogot,
- az igazságos és kedvező munkakörülményekhez való jogot, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre,
- a tisztességes bérekhez és rendes életkörülményekhez való jogot;
- a megfelelő életszínvonalhoz való jogot,
- a szakszervezetek alapításának és a hozzájuk való csatlakozás jogát, a kollektív tárgyalások jogát,
- a kényszer- vagy kötelező munka minden formájától való mentesség jogát,
- a gyermekmunkától való mentesség jogát,
- a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség jogát,
- a véleménynyilvánítás jogát.

A Társaság célja nem csupán az emberi jogok tiszteletben tartása, hanem aktívan támogatja is ezek érvényesülését saját működésében, és pozitív hatásra törekszik társadalmi szinten is.

A Társaság támogatja az emberi jogok védelmét és elítéli az emberi jogok megsértésének minden formáját.

3.2.2. Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem

A Társaság valamennyi munkavállalója számára biztonságos munkakörnyezetet biztosít.

A Társaság feladatainak ellátása során a fenntarthatóság alapelveivel azonosulva közös célul tűzi ki a környezeti elemekre és az ökológiai rendszerekre gyakorolt hatások mérséklését, a szennyező anyagok kibocsátásának csökkentését, a korábban bekövetkezett környezeti károk megszüntetését és a további környezeti károk megelőzését. Tevékenysége során eleget tesz a jogszabályokban, engedélyekben, szabályzatokban és szabványokban rögzített környezetvédelmi követelményeknek, és ezt üzleti partnereitől is elvárja.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít arra, hogy fokozza munkavállalói környezeti érzékenységét, környezetvédelmi felkészültségét, a fenntartható fejlődés és így a környezet védelme iránti elkötelezettségét. Ennek érdekében a munkavállalóitól elvárt, hogy azonnal jelentsenek közvetlen felettesüknek vagy az illetékes felelősnek minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, környezetkárosítást, természetkárosítást annak érdekében, hogy a megelőzés, a beavatkozás, a helyreállítás, illetve az egyéb szükséges intézkedések azonnal megindulhassanak.

3.2.3. Egyenlő bánásmód

A Társaság minden munkavállalóival, a munkavállalók csoportjaival szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. A Társaság olyan munkahelyi feltételeket teremt, amely mentes bármiféle megkülönböztetéstől, történjen az faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzetre tekintettel.

A Társaság kiáll az egyenlő bánásmód elve mellett, és arra ösztönzi a munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.

3.2.4. A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelése mellett. A Társaság a személyes adatok kezelése során a vonatkozó törvények és előírások betartásával jár el. Csak olyan személyes adatokat szerez meg, kezel és tárol, amelyek elengedhetetlenek a Társaság működéséhez, vagy amelyeket a jogszabályok megkövetelnek.

A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott munkavállalók férhetnek hozzá, ők is csak a szakmai célok által meghatározott okokból és csak a szükséges terjedelemben.

3.2.5. Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás

A Társaság folyamatosan kapcsolatot tart és együttműködik az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel, intézményekkel. E kapcsolatok során jóhiszeműen és tisztességes módon, a jogszabályokat és előírásokat betartva jár el, csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használja.

3.2.6. Beszállítók, üzleti partnerek kiválasztása

A Társaság arra törekszik, hogy beszállítóival és egyéb üzleti partnereivel olyan kapcsolatot alakítson ki, amely a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Ennek érdekében csak üzletileg jó hírű, megfelelő képességekkel és referenciákkal bíró személyekkel és társaságokkal lép üzleti kapcsolatba, akik megfelelnek az Etikai Kódexében foglalt követelményeknek.

A beszállítók kiválasztása azok üzleti ajánlatainak tartalma és korábbi referenciáik alapján történik, kerülve az összeférhetetlenséget, illetve bármilyen, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést.

A Társaság a jogszabályoknak megfelelően kezeli az üzleti partnerek, beszállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

3.3. A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák

A munkavállalók munkavégzésük során a Társaság értékeit és érdekeit figyelembe véve a legjobb szakmai tudásuk szerint kell eljárni. Amennyiben hibát észlelnek, haladéktalanul tegyenek meg mindent a hibamentes állapot helyreállítására, a következmények és az esetlegesen bekövetkező, illetve előre felmérhető károk kiküszöbölésére, mérséklésére.

A munkáltató elvárja, hogy a munkavállalók a munkaidejüket munkahelyi feladataik ellátására fordítsák, és tegyék azt a lehető legmagasabb szakmai színvonalon, legjobb tudásuk szerint, felelősségteljesen, az ügymenet lassítása nélkül.

3.3.1. Törvényesség, szabálykövetés

A Társaság minden munkavállalójától jogkövető magatartást, a jogszabályok, a csoportszintű és belső szabályozó dokumentumok rendelkezéseinek betartását, a Csoport érdekeivel és etikai normáival összhangban álló magatartást és tevékenységet vár el.

3.3.2. A Társaság jó hírnevének megőrzése

A Társaság minden munkavállalójának érdeke és egyben kötelessége a Társaság jó hírnevének képviselete és megőrzése. A Társaság külső megítélését, szakmai céljainak elérését nagymértékben támogatja a munkavállalók munkája és magatartása révén a Társaságról összességében a partnerekben, ügyfelekben és a közvéleményben kialakuló kedvező kép.

Ennek érdekében a Társaság elvárja, hogy munkavállalói a munkahelyen kívüli magatartásukkal általánosságban is járuljanak hozzá a Társaság jó hírnevének védelméhez, beleértve a személyes és a digitális vagy közösségi média megnyilvánulásokat is.

3.3.3. Tisztességes, átlátható működés

A Társaság a tisztességes, átlátható működést fontos értéknek tartja. Határozottan ellenzi a korrupció, a pénzügyi jellegű visszaélések, csalás, megvesztegetés valamennyi formáját, amelyek aláássák a vállalat törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítják a versenyt és rontják a Társaság hírnevét. Valamennyi munkavállalóval szemben elvárás, hogy munkája során, vagy munkájával összefüggésben nem kérhet, fogadhat el, illetve nem ajánlhat fel, vagy adhat jogosulatlan előnyt sem saját, sem a vállalat, sem harmadik fél érdekében. Továbbá a Társaság minden munkavállalójával szemben elvárás, hogy a tudomásukra jutott korrupciós jellegű cselekményeket jelezze, akár az etikai vétségek bejelentésére rendelkezésre álló csatornák, akár közvetlen felettesük útján, vagy a törvény által biztosított egyéb módon.

3.3.4. Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása

Az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyasult formában kifejező üzleti ajándékok, meghívások, szívességek tudomásul vétele mellett a Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy az elfogadás és viszonzás lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelynek adójogi következményei mind az ajándékozóra, mind az ajándékot elfogadóra nézve a vonatkozó adójogszabályoknak megfelelően kezelendők.

Üzleti figyelmességnek minősülő, jelentősebb anyagi értéket nem képviselő ajándék vagy vendéglátás felajánlásának, adásának célja soha nem lehet a döntéshozatal tisztességtelen befolyásolása.

Üzleti ajándék, meghívás és szívesség elfogadásánál messzemenő körültekintéssel kell eljárni.

A munkavállalók nem fogadhatnak el ajándékot vagy más juttatást akkor, ha feltételezhető, hogy annak célja az üzleti döntések befolyásolása vagy tisztességtelen előnyszerzés (megvesztegetésként befolyásolási szándékként értelmezhető, illetve nincs összhangban a szokásos üzleti gyakorlattal, normákkal).

Az üzletfelektől kapott üzleti ajándékot, figyelmességet éves szinten maximum bruttó 50.000, - Ft-ot nem meghaladó értékben lehet elfogadni.

3.3.5. Információ- és adatvédelem

Az információk, az adatvagyon védelme a munkavállalók együttes felelőssége. A munkavállalók a belső dokumentumokat, illetve a munkavégzés során tudomásukra jutott adatokat, információkat, működési mechanizmusokat kizárólag a Társaságnál betöltött pozíciójukból adódó feladatok ellátása érdekében használják fel, azokat harmadik félnek nem adhatják tovább, nem tehetik hozzáférhetővé, kivéve, ha erre a közvetlen felettes írásban utasítást adott, vagy hozzájárult.

A munkavégzés során megismert személyes adatokat, különleges adatokat a munkavállalók kizárólag a konkrét feladat ellátása érdekében, az elengedhetetlenül szükséges mértékben, a vonatkozó jogszabályi és belső szabályozói előírásoknak megfelelően kezelik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem teszik megismerhetővé és különösen kerülnek azok munkavállalók közötti terjesztését, megvitatását.

3.3.6. Összeférhetetlenség

A Társaság munkavállalói beosztásuknak megfelelően kerülnek a munkaköri összeférhetetlenséget, illetve annak látszatát.

Az összeférhetetlenség olyan helyzet, amikor üzleti, pénzügyi, családi, politikai vagy személyes indíttatású érdekek megzavarhatják a szervezet számára munkaviszonyból vagy más, munkavégzésre irányuló jogviszonyból fakadó kötelezettséget ellátó személyek ítélőképességét, feladatellátását, teljesítményét, illetve döntéshozatalát. A Társaság összeférhetetlenségnek tekinti azokat a helyzeteket, amikor a munkahelyi és a magán érdekek között olyan összeütközés áll fenn vagy alakul ki, amely negatív hatással lehet az üzleti, munkahelyi döntéshozatalra, teljesítményre, érdekérvényesítésre.

A munkavállalók kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőnek, ha ők vagy közeli hozzátartozójuk a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkavállalója, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója, munkavállalója (egységesen: közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni.

Minden vezetői és más meghatározott munkakörökben, valamint egyedi esetekben a munkáltató jogosult az érintett munkavállalótól írásbeli nyilatkozatot kérni arról, hogy a munkavállaló személyében, illetve közeli hozzátartozója vonatkozásában az adott munkakör, ügy, feladat esetén összeférhetetlenség nem áll fenn. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló az adott ügyben, feladatban való közreműködésből kizárható.

A Társaság munkavállalója e minőségében nem vehet részt olyan gazdasági társaság vagy egyéb szervezet pályázatának elbírálásában, amelyben neki vagy hozzátartozójának tulajdonosi vagy egyéb érdekeltsége, illetve vezető tisztsége van. Az érintett az összeférhetetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni és az összeférhetetlenséget megvalósító cselekménytől, intézkedéstől tartózkodni.

A Társaság munkavállalója munkaviszonyának fennállása alatt nem dolgozhat együtt, illetve nem végezhet szolgáltatást azon társaságok, vagy személyek számára, akivel a Társaságon belüli munkakörével összefüggésben is kapcsolatban áll.

Minden olyan, a versenytársakkal, az ügyfelekkel vagy a beszállítókkal tervezett üzleti kapcsolathoz, amely kapcsán felmerülhet az összeférhetetlenség gyanúja, a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásos, előzetes engedélye szükséges.

A Társaság munkavállalói kötelesek együttműködni az összeférhetetlenségek és érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében, feloldásában.

3.3.7. Vállalati tulajdon védelme

A Társaság munkavállalói felelősséget vállalnak a vállalat tulajdonában álló, illetve az általa biztosított eszközök megfelelő kezeléséért, azok állagának megóvásáért, valamint célszerű és takarékos használatáért.

A munkavállalók a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra csak külön engedéllyel használhatják.

3.3.8. Közéleti szerepvállalás

A Társaság támogatja a munkavállalók minden olyan közéleti szereplését, amely a Társaság hírnevét, szakmai fejlődését elősegíti. Különösen támogatja a munkáltatót, hogy a munkavállalók szakterületükön részt vegyenek a tudományos életben, a szakmai érdekképviseleti körökben, ahol a munkáltató pozitív megítélését erősíthetik.

Tilos a Társaság nevében bármely fórumon – beleértve a munkahelyet is - politikai nézetet kifejteni, állásfoglalást tenni, illetve jogszabályban, belső szabályozásban és megállapodásokban foglaltakkal össze nem egyeztethető ígéretet tenni, valamint pontatlan információt adni.

A Társaság nem korlátozza a munkavállalók - munkahelyen kívüli és munkaidőn túli - politikai szerepvállalását, de ilyen esetekben nem használhatják a Társaság nevét, elérhetőségeit, kommunikációs csatornáit, és a politikai tevékenység nem állhat ellentétben a Társaság érdekeivel.

3.4. A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények

Az elvárt magatartási normák a Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkoznak, a vezető munkakörben dolgozókkal szemben azonban további különleges elvárások érvényesülnek.

A vezetői beosztásban lévő munkavállalónak a szakmai irányító jogosítványok gyakorlása közben a beosztott munkavállalókkal igazságosnak, következetesnek és méltányosnak kell lenniük, tartózkodni kell a beosztottak emberi méltóságát bármilyen módon sértő magatartástól.

3.4.1. Személyes példamutatás

A Társaság vezetőjének példaértékű és iránymutató, etikus magatartást kell tanúsítania, és gondoskodnia kell a jó közösségi szellem, valamint az együttműködésre nyitott, hatékony munkavégzést lehetővé tevő légkör kialakításáról. A munkavállalók számára az elvárt színvonalú szakmai munka elvégzéséhez megfelelő körülményeket kell biztosítani, elő kell segíteni a beosztottak hatékony együttműködését, és az elért eredményeket rendszeresen értékelni kell. A Társaság vezetője köteles támogatni a Társaság által vállalt etikai és üzleti etikai normákat az általa irányított vállalat valamennyi tevékenységi területén.

3.4.2. Beosztottakkal való kapcsolat

A vezetővel szemben elvárás, hogy az általa irányított szervezeti egységnél törekedjen beosztottjai megismerésére, személyiségük feltárására, alkalmassági szintjük feltérképezésére, szakmai ismereteik folyamatos fejlesztésére, illetve a konfliktushelyzetek érintettek személyes közreműködésével történő feloldására. A vezető a tudomására jutott információt a megfelelő gondossággal bizalmasan kezeli. Emellett személyes példával is törekedjen jó közösségi szellemet, együttműködést, hatékony munkavégzést elősegítő légkör kialakítására, az esetleges konfliktushelyzetek érdekeltek személyes közreműködésével történő feloldására.

A vezetőtől elvárt, hogy ne viselkedjen úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse és magatartásukkal mutassanak példát beosztottjaik számára.

A Társaság teljes mértékben elítéli a zaklatás minden formáját.

A Társaság vezetője személyi döntéseit, beosztottjai tevékenységének értékelését csak a szakmai érdekek, a teljesítmény, illetve a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatja meg.

3.4.3. Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel

A Társaság elvárja, hogy vezetője a stratégiai célok és érdekek érvényesítésén túl törekedjen a Társaság szervezeti egységei között a megfelelő szintű együttműködés kialakítására, a szükséges információk pontos és gyors cseréjére, illetve általánosságban a hatékony közös munkavégzésre.

INTER-METAL értékeink

Iránytűként segítsenek bennünket közös utunkon.

1. A mi cégünk nem arctalan, pusztán eredményérdekelt üzleti vállalkozás, hanem kiszámíthatóságot nyújtó, szükség esetén egymásra figyelő, bajban segítő, elsősorban az alapító karakterével, humánumával megjelenő szervezet.

2. Megtapasztaltuk, hogy a baráti és rokoni kapcsolatok erős motivációt és lojalitást tudnak biztosítani a szervezetben belül.

3. A mi cégünket nem a merev hierarchia jellemzi, nem építünk bástyákat, nem fitogtatunk hatalmat fentről, és nem ítélünk meg senkit cégen belüli pozíciója, társadalmi helyzete vagy származása szerint. Támogatjuk a közvetlen, őszinte kommunikációt a szervezet valamennyi részén. Értékeljük az őszinte véleményt. A tulajdonos és a vezetők elérhetők és megközelíthetők bármely dolgozó számára. Belső működésünket nem a szabályzatok, hanem a megbeszélte, elfogadott „mondások” irányítják. Kerüljük a bürokráciát.

4. Értékeljük a rugalmas problémamegoldást és a találékonyságot. A beszédnél jobban értékeljük az egyéni cselekvést. Teret adunk a céget, közösséget támogató egyéni képességek és ambíciók kibontakoztatásának. Fontosnak tartjuk az egyéni példamutatást..

5. Kerüljük a kivagyiságot, távol áll tőlünk a nagyképűség, vagy mások lekezelése. A jól végzett munkát észrevesszük, megbecsüljük.

6. Büszkéek vagyunk rá, hogy a legjobbak között vagyunk szakmailag, és a piacon betöltött szerepünk meghatározó. A cég melléktevékenységeit támogató kollégáink felkészültek, kompetensek és ez egyensúlyt biztosít a cégen belül. Érezzük, hogy a cég belőlünk építkezik és ránk támaszkodik. Elhisszük, hogy pozíciónkban nem vagyunk pótolhatatlanok, de tudjuk, hogy nem vagyunk könnyen helyettesíthetők sem. Nem akarunk öncélúan nagyok lenni, hanem a fejlődéshez szükséges mértékig eredményesek. A korrektség és az erkölcsi értékek nálunk mindig előrébb valók, mint az üzleti eredmény, ezért az üzlet oltárán nem áldozzuk fel értékeinket, emberségünket..

7. Büszkéek vagyunk, hogy tevékenységünkkel értéktelen anyagokból értékeket teremtünk, amikor a hulladékká vált anyagokat visszaforgatjuk az iparba. Tevékenységünk már azelőtt a körforgásos volt, hogy ezt a fogalmat kitalálták volna.

8. Nem kell tökéletesnek lennünk, munkánk során hibázhatunk, a hibát és gyengeségeinket nem kell eltitkolnunk, értékeljük a hiba beismerését és a tanulságok levonását és a tanulást.

9. Vannak céges hagyományaink, amelyekhez ragaszkodunk és igyekszünk továbbvinni őket az új generációkra.

10. Büszkéek vagyunk stabil csapatunkra, kollégáink felelősségteljes és fegyelmezett hozzáállására, amely a külső kényszer helyett belső meggyőződésből, és a fenti értékek (öntudatlan) képviseléséből fakad.

1. sz. melléklet Inter-Metal értékek (2023)