

ETIKAI KÓDEX

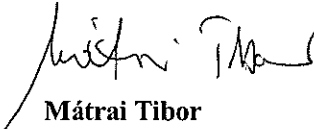
Kiadás/változat: 1/1

Készítésben közreműködő:

Hugyecz Evelin
minőségügyi vezető
Agromag Kft.

Dobi Zoltán
Leányvállalatokért Felelős
Operatív igazgatóhelyettes
Kite Zrt.

Jóváhagyta, alkalmazását elrendelte:


Mátrai Tibor
ügyvezető
Agromag Kft.

Változáskövetés

A szabályzatban az alábbi, az utasítást tartalmilag lényegesen nem érintő módosítások, pontosítások változások történtek.

Sz pontja	Oldalszám	Változtatás oka	Változatszám/ Érvényes	Jóváhagyó/aláírás

Tartalom

Változáskövetés.....	1
1. Az Etikai Kódex célja, az etikus magatartás meghatározása.....	2
2. Fogalmak.....	2
3. Az Etikai Kódex hatálya.....	2
4. Az etikus magatartás alapelvei.....	2
4.1. Antikorrupciós előírások, ajándékozás.....	2
4.2. A jó hírnév.....	3
4.3. Tisztességes verseny.....	3
4.4. Hiteles pénzügyi információ.....	4
4.5. Belföldi kereskedelem.....	4
4.6. Összeférhetetlenség.....	4
4.7. Konkurens ajánlat.....	4
4.8. Feddhetetlenség.....	5
4.9. Adomány, támogatás nyújtása.....	5
4.10. Szellemi tulajdon.....	5
4.11. Az eszközök.....	5
4.12. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet.....	6
4.13. Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, diszkrimináció tilalma.....	6
4.14. Jogszerű, tisztességes foglalkoztatási és javadalmazási gyakorlat.....	6
5. Az Etikai Kódex megsértésének következményei.....	7
6. Etikai problémák (visszaélés) bejelentése, tanácsadás.....	7

1. Az Etikai Kódex célja, az etikus magatartás meghatározása

A KITE Zrt. és a kizárólagos tulajdonában álló kapcsolódó vállalkozások Etikai Kódexe iránymutatásként kíván szolgálni a munkatársak és valamennyi érdekelt fél számára az adott helyzetben elvárható etikus magatartásról. Etikusan cselekszik, aki a külső és a belső szabályoknak megfelelően, a vállalat értékeire figyelemmel végzi munkáját.

2. Fogalmak

vállalat: Agromag Kft.

érdekelt fél: Személy vagy csoport, aki vagy amely érdekelt egy szervezet működésében vagy sikerében. (Pl. vevők, tulajdonosok, alkalmazottak, szállítók, bankárok, partnerek, vagy a társadalom)

munkatárs: A vállalatnál munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott személyek.

partner: A vállalattal szerződéses vagy egyéb jogviszonyban álló jogi személyek vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek (cégek) és az azok nevében eljáró természetes személyek, továbbá a vállalattal önálló szerződéses vagy egyéb jogviszonyban álló természetes személyek.

magatartási szabályok: A jogszabályokban, belső szabályzatokban és az Etikai Kódexben meghatározott normák.

viszaélés: Jogellenes cselekmény vagy mulasztás, továbbá minden elkövetett vagy elmulasztott magatartás, amely az Etikai Kódexben foglaltakat sérti.

korruptió: Tiltott befolyásolás. Jogtalan előny biztosítása vagy elfogadása.

3. Az Etikai Kódex hatálya

Az Etikai kódex az érdekelt felek részére egyértelmű irányelveket, elvárásokat fogalmaz meg az etikus üzleti működésről, az ezzel kapcsolatos alapelvekről és magatartási szabályokról.

Az Etikai Kódex a vállalat belső szabályozó rendszerének része.

4. Az etikus magatartás alapelvei

A vállalat működése során mindenkor a jogszabályokra figyelemmel jár el. Ennek megfelelően az érdekelt felek kötelesek megismerni, betartani és betartatni a rájuk vonatkozó jogszabályokat.

A vállalat a partnereivel és versenytársaival szemben tisztességes üzleti magatartást folytat.

4.1. Antikorrupciós előírások, ajándékozás

Jogkövető és etikus intézményként a vállalat ellenzi a korruptió minden formáját, és támogatja a korruptióellenes intézkedéseket.

A vállalat munkatársai kiemelt figyelemmel kötelesek eljárni a tevékenységeikhez kapcsolódó esetleges vesztegetési kísérletek felismerésével, megelőzésével és bejelentésével kapcsolatban. A korruptió, a tiltott befolyásolás gyanúja és látszata is kerülendő, különösen a kormányzati, hatósági, valamint nemzetközi és civil szervezetekkel való kapcsolattartás során adott ajándékok és meghívások vonatkozásában.

Az üzleti tevékenység során tilos a jogtalan előny adása, biztosítása, ígérese, kérése vagy elfogadása, különösen ellenszolgáltatás fejében. A vállalat munkatársa, vagy a nevében eljáró más személy nem ígérhet, nem teljesíthet, nem kérhet és nem fogadhat el befolyásolásra alkalmas, jogtalan előnyt.

Jogtalan előny a pénzben kifejezhető vagy más jellegű értékkel rendelkező dolog a készpénzen túl, az ajándék, hitel, fedezet, árengedmény, szórakoztatás, szolgáltatás, juttatás, foglalkoztatás felajánlása, továbbá a tevékenység során bármilyen felajánlás.

A vállalat egyaránt elutasítja és nem teljesíti a kötelességszegést támogató, valamint a rendes ügymenetet könnyítő fizetéseket.

Kötelességszegés a jogszabályokkal vagy a vállalt belső szabályaival ellentétes cselekedet vagy mulasztás. Ügymenetet könnyítő fizetés az olyan nem hivatalos juttatás, amelynek célja egy olyan intézkedés elősegítése és gyorsítása, amelyhez egyébként a fizető személynek joga van.

A munkatársak és hozzátartozóik nem adhatnak vagy fogadhatnak el olyan ajándékot, amely azt a látszatot kelti, hogy az befolyásolja a vállalat vagy a munkatársak, illetve a partnerek üzleti vagy hatósági döntését.

A szokásos mértékű és általános üzleti célú ajándékok adása és elfogadása (vendéglátás, rendezvényre, utazásra történő meghívás, azok elfogadása) engedélyezett, amennyiben annak értéke nem haladja meg az 50 000 forintot és célja nem kötelesség megszegésére vagy egyéb befolyás megszerzésére irányul. Az ezt meghaladó értékű ajándék, meghívás, egyéb ingyenes szolgáltatás nyújtását, illetve elfogadását írásban jelezni kell az ügyvezető vagy a felügyelő bizottság vezetője részére. A bejelentésben meg kell jelölni az ajándékozó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét és az ajándék, illetve ingyenes szolgáltatás tárgyát is.

Hivatalos szervekkel történő kapcsolat esetén különös figyelemmel kell eljárni, ezért kizárólag az adott szervezet szabályaira figyelemmel adható jelképes ajándék, illetve a rendezvényre történő meghívás az ügyvezető vagy a felügyelő bizottság vezetője jóváhagyásával történhet.

4.2. A jó hírnév

A vállalat tiszteletben tartja az érdekelt felek jó hírnév védelméhez fűződő jogát. Politikai, vallási vagy kulturális ideológiákon, elveken szerveződő közösségekkel, szervezetekkel azok célját illetően nem működik együtt, azok tevékenységéről véleményt nem nyilvánít.

A munkatársaknak tartózkodniuk kell minden olyan megnyilvánulástól, amely a vállalat jó hírnevét hátrányosan befolyásolhatja. A vállalat elvárja munkatársaitól, hogy magánéleti tevékenységük során is a vállalat etikai normáinak megfelelő, ahhoz méltó magatartást tanúsítsanak, különösen akkor, ha tevékenységük, illetve személyük a vállalattal bármilyen módon összefüggésbe hozható, vagy azt a látszatot keltheti, hogy annak nevében járnak el, illetve nyilvánítanak véleményt.

A munkatárs csak magánemberként, a vállalatban betöltött pozíciójától, tisztségétől, illetve munkakörétől függetlenül, a vállalat érdekében végzett tevékenységén kívül, az összeférhetetlenségi szabályok betartása mellett vehet részt, nyilváníthat véleményt politikai, vallási és kulturális ideológiákon, elveken alapuló szervezetekben, közösségekben. Ennek során köteles tartózkodni a vállalathoz való tartozásra utaló magatartástól. Különösen nem használhatja erre a célra a vállalat tulajdonában álló eszközöket, elérhetőségi címeket, telefonszámokat. A vállalat munkatársai politikai és közéleti szerepvállalást munkahelyen kívül folytathatnak. Tilos a vállalat erőforrásait (személyzet, létesítmények, egyéb eszközök) politikai, vallási rendezvények támogatására felhasználni.

Közösségi média használata során a vállalathoz való tartozás kinyilvánítható, azonban tartózkodni kell minden olyan megnyilvánulástól, amely a vállalat jó hírnevét hátrányosan befolyásolhatja.

4.3. Tisztességes verseny

A vállalat vezetése elkötelezett a szabad, tisztességes és versenyhelyzetet teremtő piaci feltételek érvényesülésének biztosítása mellett. A vállalat tartózkodik minden olyan magatartástól, amely a piaci verseny korlátozását vagy a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést, illetve a vállalkozások versenyre hátrányos összefonódását eredményezheti (pl.: az árakban történő megegyezés, a versenyt befolyásoló marketinginformációk megosztása, illetve a piac és az ügyfelek felosztása, vagy olyan egymástól független vállalkozások közötti egyéb megállapodás és összehangolt magatartás, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy ilyen hatást fejthet, illetve fejt ki). A munkatársaknak

mind a vállalat versenytársaival, mind az üzleti partnerekkel folytatott mindennapi tevékenységük során versenyjogi felelősségük tudatában kell viselkedniük.

A vállalat üzletpolitikája, hogy termékei és szolgáltatásai értékesítése során azok előnyeire és nem a versenytársak hasonló termékeinek és szolgáltatásainak esetleges gyengeségeire alapoz, továbbá nem alkalmaz tisztességtelen összehasonlítást.

A vállalat nem szerezhet előnyt senkivel szemben etikátlan magatartással, a versenytársakról csak törvényes úton hozzáférhető információkat szerez.

4.4. Hiteles pénzügyi információ

A vállalat a pénzügyi jelentéseit mindig az általánosan elfogadott könyvelési alapelvek, a vonatkozó jogszabályok szerint készíti el, mutatja be, teszi közzé.

4.5. Bennfentes kereskedelem

A vállalat egyes munkatársai napi munkájuk során olyan bizalmas információk birtokába kerülhetnek, amelyeket tilos jogellenes módon vagy a vállalat hátrányára felhasználniuk. A vállalat bennfentes kereskedelemnek tekinti többek között a pénzügyi eszközre és a vállalat kereskedelmi érdekeltségi körébe tartozó árukra vonatkozó ügylettel vagy előnyszerzéssel kapcsolatos tevékenységet.

4.6. Összeférhetetlenség

A jogszabályokkal és a vállalat belső szabályzataival összhangban a munkatársaknak el kell kerülniük a pozíciójukkal, munkájukkal és személyükkel kapcsolatosan ténylegesen felmerülő összeférhetetlenséget, illetve annak a látszatát is. Tartózkodniuk kell a vállalat és az ügyfelek, illetve a partnerek érdekeivel ellentétes minden tevékenységtől, döntéseiket elfogulatlanul és részrehajlástól mentesen, de a vállalat üzleti érdekeit előtérbe helyezve kell meghozniuk. A munkatársak kötelesek írásban bejelenteni az ügyvezető részére, ha valós vagy lehetséges összeférhetetlenséget vagy érdekkonfliktust észlelnek saját személyük, hozzátartozóik, saját vagy hozzátartozóik üzleti érdekeltségei és a vállalat vagy ügyfeleinek, partnereinek érdekei között. A munkatársak kötelesek együttműködni a vállalattal az összeférhetetlenségek és érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében. A munkatársak a munkakörükkel, munkavégzésükkel vagy a vállalat érdekeivel összefüggésben nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely összeférhetlenséget eredményez.

A vállalat a munkavállalókra vonatkozó részletes előírásokat külön szabályzatokban, valamint a munkaszerződésekben, illetve munkaköri leírásokban határozza meg.

Ezek alapján a vállalat előzetes írásbeli hozzájárulásának hiányában a Munkavállaló, illetve közeli hozzátartozója olyan tevékenységet, amely a vállalat tevékenységi körébe tartozik sem a saját nevében, sem egyéni, illetve társas vállalkozás keretében nem folytathat.

A Munkavállaló saját magának vagy közeli hozzátartozójának, illetve olyan egyéni vagy társas vállalkozásnak, amelyben saját maga vagy közeli hozzátartozója tulajdonosként, alkalmazottként vagy bármilyen más módon érdekelt a vállalat által forgalmazott terméket viszonteladási célra nem értékesíthet, csak a vállalat előzetes írásbeli hozzájárulása és külön megállapodás alapján.

A Munkavállaló a végfelhasználás céljából a vállalat által forgalmazott terméket a fentebb megjelölt érdekeltségi körének - amennyiben a termék értékesítésére a Munkavállaló felhatalmazott - olyan feltételekkel értékesíthet, mint amilyen feltételeket a vállalat kívülálló harmadik személyeknek biztosít. A Munkavállaló végfelhasználás céljára olyan feltételekkel vásárolhat a vállalattól, mint kívülálló harmadik személy.

4.7. Konkurens ajánlat

Tilos konkurens reklám és állásajánlat továbbítása a belső hálózaton és a vállalat eszközeinek igénybevételével.

4.8. Feddhetetlenség

A vállalat a jelentős vagyoni érdeke védelmében a külön meghatározott munkakörökben elvárja, hogy a munkavállalói büntetlen előéletűek legyenek.

4.9. Adomány, támogatás nyújtása

A vállalat társadalmi felelősségvállalása keretében adományokkal támogathat egyes rászoruló szervezeteket, csoportokat, amelynek körét kizárólag az ügyvezető vagy a felügyelő bizottság vezetője jogosult meghatározni. Az adományok juttatására csak a vonatkozó jogszabályoknak és belső szabályozó dokumentumoknak megfelelően kerülhet sor. Az adományért közvetlen vagy közvetett ellenértéket a vállalat, illetve a munkatársak nem kérhetnek, nem fogadhatnak el.

A vállalat a munkatársai részére tiltja, hogy a munkaviszonyukkal vagy a betöltött tisztségükkel kapcsolatos tevékenységükkel összefüggésben, illetve a vállalat előnyszerzése érdekében anyagi vagy nem anyagi természetű támogatást nyújtsanak politikai pártok, szervezetek, valamint azok tagjai, képviselői számára.

4.10. Szellemi tulajdon

A vállalat mindenkor tiszteletben tartja a szellemi tulajdonhoz fűződő jogokat. Az üzleti titkot, bizalmas információkat megőrzi.

A vállalat minden munkatárstól és partnertől elvárja, hogy a vállalat tulajdonát képező szellemi tulajdont kizárólag a feladatainak elvégzéséhez használja és gondoskodik annak védelméről. Elvárja, hogy a tudomására jutott üzleti titkot, bizalmas információkat mindenki megőrizze.

Minden munkatárs köteles gondoskodni arról, hogy a vállalat által rábízott és kezelésében lévő adatokat úgy tárolja, hogy az illetéktelen személy részére ne legyen hozzáférhető. A bizalmas iratokat zárt helyiségben vagy zárt szekrényben, az elektronikus formában készült anyagokat a vállalat tulajdonában lévő, egyedi jelszóval védett adathordozókon kell tárolni.

Tilos a vállalat működésével és tevékenységével kapcsolatos információ, védett ismeret (az azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása) formális vagy informális módon történő, a vállalat üzleti érdekeit sértő jogosulatlan átadása – különösen olyan személy részére, aki a vállalatnak nem munkatársa vagy partnere -, és amely a szokásos üzletmenet szempontjából szükségtelen. A munkatárs által munkavégzésre irányuló jogviszonya keretében létrehozott szellemi tulajdon kizárólagos jogosultja a vállalat.

Szellemi tulajdon a szerzői jog és az iparjogvédelem körébe eső alkotások (pl.: találmányok, műszaki alkotások, tervek, szoftverek, tudományos művek vagy művészeti alkotások, szimbólumok, nevek, szolgáltatások, üzleti tervek, stb.).

4.11. Az eszközök

A vállalat óvja, valamint rendeltetésszerűen, fenntarthatóan és gazdaságosan használja az eszközöket.

Munkatársaink felelnek azoknak az eszközöknek a védelméért, amelyek kezelésével megbízták őket.

Az érdekelt felek eszközei csak az engedélyezett célokra, a vonatkozó jogszabályoknak, engedélyeknek és feltételeknek, illetve egyéb szabályzatoknak megfelelően alkalmazhatók, használhatók.

Tilos az eszközök nem megfelelő kezelése, engedély nélküli vagy indokolatlan beszerzése, használata, engedély nélküli megosztása harmadik féllel.

Eszköz alatt értünk minden birtokba vehető testi tárgyat (eszközök, készletek, berendezések stb.), ideértve a készpénzt, értékpapírt is.

4.12. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

A vállalat célja, hogy az érdekelt felek számára megbízható és vonzó vállalati környezetet alakítson ki.

A vállalat folyamatosan megfelel a biztonságos és egészséges munkakörnyezet kialakítására és fenntartására vonatkozó, mindenkor hatályos helyi és nemzetközi jogszabályi előírásoknak.

A vállalat a munkatársai részére biztosítja a munkavédelmi előírásoknak megfelelő egészséges és korszerű munkahelyet, gondoskodik testi épségük és egészségük védelméről.

Minden munkatárs kötelessége betartani a munkavégzésre vonatkozó egészségügyi és biztonsági előírásokat, amelyekre a biztonsági, munka- és tűzvédelmi szabályok az irányadóak.

A munkahelyeken, illetve a munkavégzés során bárhol szigorúan tilos alkohol vagy bármilyen tudatmódosító szer (különösen kábítószer) fogyasztása, valamint az azok befolyása alatt történő munkavégzés. Protokolláris alkalmakkor a kulturált alkoholfogyasztás megengedett.

Dohányozni csak az arra kijelölt helyeken engedélyezett, kizárólag a tűzvédelmi előírások betartása mellett, úgy, hogy az mások egészségét nem veszélyeztetheti.

4.13. Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, diszkrimináció tilalma

A vállalat olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők.

A vállalat belső szabályzatai és politikái az esélyegyenlőségen alapulnak, ami többek között magában foglalja a javadalmazást, a munkaerő-felvételt, a karrierépítési lehetőségeket, a képzéshez való hozzáférést és a belső álláslehetőségek megpályázásának lehetőségét.

Bármely érdekelt fél érdemtelenül történő pozitív vagy negatív megkülönböztetése, különösen az adott személy valós vagy vélt tulajdonsága (pl.: bőrszíne, neme, nemzetisége, vallási vagy világnézeti meggyőződése, nemi identitása, nemzetiséghez való tartozása, fogyatékosága, szexuális irányultsága, politikai vagy más véleménye, családi állapota stb.) alapján tilos.

A vállalat tiltja az olyan magatartást, amely a munkatársak megfélemlítésén alapul, különösen, ha valaki ezt kihasználva vesz rá másokat a vállalat belső szabályzataival vagy jogszabályokkal nem összeegyeztethető cselekedetek megtételére. A munkatársaknak tilos minden olyan magatartásforma, amely sérti az adott személy méltóságát, számára megszegyenítő, sértő környezetet teremt.

Tilos a felvételi eljárás, előléptetés, alacsonyabb besorolásba helyezés, áthelyezés, elbocsátás, oktatás, képzés, kártérítési eljárás, pénzbeli vagy természetbeni juttatás érdekében történő munkáltatói megnyilvánulás során bármilyen az emberi méltóságot sértő szóbeli és nem szóbeli megnyilvánulás.

4.14. Jogszerű, tisztességes foglalkoztatási és javadalmazási gyakorlat

A vállalat elkötelezett a jogszerű és tisztességes foglalkoztatás, a munkajogi alapelvek tiszteletben tartása mellett. A vállalat biztosítja a jogszabályoknak megfelelő bérminimum és munkaidő szabályozásnak való megfelelést, a szakszervezethez vagy más érdekképviseleti szervhez való csatlakozás jogát.

A vállalat számára fontos a munkavállalók fejlődése, a munka és magánélet közötti megfelelő egyensúly biztosítása, a munkatársak magánélethez való jogának tiszteletben tartása, valamint személyes adatainak bizalmas kezelése.

A vállalat biztosítja a megfelelő munkakörnyezetet, amely mentes a zaklatástól, megfélemlítéstől, a diszkriminációtól, a nem megfelelő hangnemtől és sértő szóhasználatától, mind a munkatársak egymás közötti, mind a felettes-beosztott kapcsolatában is; a munkatársak emberi méltóságát sértő vezetői rendelkezések, intézkedések nem megengedettek.

A vállalat a beszállítói minősítése során figyelembe veszi és teljes mértékben elutasítja a rabszolgaság- és kényszermunka minden formájának alkalmazását, gyermek- és kiskorúak foglalkoztatásának a nemzetközi foglalkoztatási irányelvekbe ütköző gyakorlatát.

5. Az Etikai Kódex megsértésének következményei

Az Etikai Kódex megsértése visszaélésnek minősül, melyekkel szemben a vállalat a jogszabályokban és a belső szabályzatokban meghatározottak szerint jár el.

Amennyiben a visszaélés nem bűncselekmény, de sérti a vállalat által meghatározott szabályokat, a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelő szankciókat, intézkedéseket alkalmazhat.

Amennyiben a visszaéléssel kapcsolatban bűncselekmény gyanúja merül fel, úgy a további intézkedésekről a az ügyvezető vagy a felügyelő bizottság vezetője jogi állásfoglalás alapján dönt.

6. Etikai problémák (visszaélés) bejelentése, tanácsadás

Aki adott helyzetben úgy gondolja, hogy sérelmet szenvedett, visszaélést, etikai problémát tapasztal vagy egyéb panasza keletkezett, a kijelölt visszaélésbejelentő elérhetőségek valamelyikén jelezheti:

Levélben:

Dr. Kalla Judit bejelentővédelmi ügyvéd, 1137 Budapest, Szent István krt. 18. II/13.

E-mail-ben: visszaelesbejelentes@drkallajudit.hu

Telefonon vagy személyesen:

Dr. Kalla Judit bejelentővédelmi ügyvéd

Telefon: +36 70 / 622-6649

A vállalat elkötelezetten támogatja, hogy bárki jelezheti az etikai problémákat. A bejelentéseket a vállalat objektíven, előre meghatározott szabályok alapján vizsgálja ki.

A bejelentéseket, megkereséseket és vizsgálatokat a vállalat minden esetben bizalmasan kezeli, a vonatkozó jogszabályok és belső szabályzatok betartásával, a bejelentő védelme mellett.

Az etikai szabálysértések és problémák névtelen bejelentése lehetséges.

Az alaptalan és rosszhiszemű bejelentés nem kívánt jelenség, amelynek megtétele jogi következménnyel járhat. A bejelentés nem valósíthat meg bűncselekményt (pl. rágalmozás, becsületsértés). A bejelentés visszaélésszerű gyakorlása nem megengedett.

A bejelentésekkel kapcsolatban felmerülő, személyes adatok kezeléséről, a vállalat Adatkezelési tájékoztatója nyújt tájékoztatást az érintettek részére.