LOCARGO Nemzetközi Szállítmányozó és Logisztikai Kft.

VESZPRÉM

Etikai Kódex

Vezetői összefoglaló

A mai összetett világban a gyors reagálás, a minőség és szakmai kiválóság, továbbá az etikus és átlátható működés tekinthető a legfontosabb értékmérőnek. Ezek a vállalati értékek a sikeres üzleti tevékenység alapvető pillérei. A LOCARGO Kft. (továbbiakban: **„Társaság”**) küldetése erre a pozitív értékrendre épül: elkötelezetten dolgozunk azon, hogy átláthatósággal, tisztességgel és a Társaság alapvető értékeinek követésével erősítsük tevékenységünket.

Társaságunkban több mint 110 munkatársunk tevékenykedik azért, hogy megfeleljünk a magas etikai elvárásoknak, és kiérdemeljük ügyfeleink, közösségeink és a társadalom bizalmát. Mivel az elvárások folyamatosan és gyors ütemben változnak, minden helyzetben a Társaság célját szem előtt tartva, és azt a gyakorlatban megvalósítva kell cselekednünk.

Etikai Kódexünk (továbbiakban: **„Kódex”**) hangsúlyozza, mennyire lényeges, hogy üzleti tevékenységünket a szakmai normák, valamint a vonatkozó törvényi és jogszabályi előírások betartásával végezzük. A Kódex bemutatja azokat az értékeket és viselkedési elvárásokat, amelyek meghatároznak bennünket, és kötelezettséget vállalunk arra, hogy minden helyzetben a lehető legmagasabb színvonalon teljesítsünk.

Kódexünk csak egyike a magatartási útmutatóként szolgáló számos eszközünknek, amelyek a helyes magatartást segítik meghatározni. Nem hivatott minden lehetséges helyzetre választ adni, és nem is tudná ezt megtenni; célja sokkal inkább az, hogy értékeinket átültesse a mindennapi viselkedésünkbe és etikai döntéseinkbe.

Mindannyiunk felelőssége, hogy betartsuk a Kódexben foglaltakat. Ha olyan helyzettel találkozunk, amely ellentmond a Kódexnek, kötelességünk jelezni azt. Megbecsüljük azt a bátorságot, amely ehhez szükséges. Amennyiben problémák vagy kétségek merülnek fel, elkötelezettek vagyunk a megfelelő, időben elvégzett és pártatlan vizsgálatok lefolytatása mellett, melynek hivatalos és törvényes kereteit a Társaság által működtetett, a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (Panasztörvény) szerinti Belső Visszaélés-bejelentési Rendszer biztosítja.

„Tedd szóvá” kultúránk részeként biztosítjuk, hogy munkatársainkat ne érje megtorlás a felvetéseik miatt és a bejelentők személyes adatait, valamint anonimitását a jogszabályi előírásoknak megfelelően, szigorúan védjük. Mindenkinek kötelessége tisztességgel és becsülettel cselekedni, valamint aktívan hozzájárulni az etikus szervezeti kultúrához. Ezért arra kérünk minden munkatársat, hogy tegye fel kérdéseit, vagy jelezze, ha valami helytelennek tűnik – és ne maradjon kívülálló.

A Társaság eredményessége azon alapul, hogy egyéni magatartásunk – minden körülmény között és minden tevékenységünk során – mennyire tükrözi a Társaság céljait és alapértékeit. Ügyfeleinkkel és más érintettekkel való hatékony együttműködésünk az erős etikai kultúra iránti elkötelezettségünkön

nyugszik. A minőség és a kiválóság iránti elhivatottságunk arra ösztönöz bennünket, hogy ne csupán a jelen követelményeinek tegyünk eleget, hanem proaktívan készüljünk a jövő kihívásaira is.

I. A Kódex célja és hatálya

A piaci siker fő kulcsa a Társaság céljait támogató és a munkatársak magatartásában is megnyilvánuló pozitív értékrend. Az erre épülő kultúra erősíti a szervezet belső integrációját és elősegíti a környezethez való rugalmas alkalmazkodást.

A cél olyan kultúrájú vállalat kialakítása, melynek jellemzői a világos stratégia, a mindenki által ismert és elfogadott küldetés és célok, a hatékony kommunikáció, ahol ismertek az eredmények és a problémák, a vezetés hozzáértő és igényt tart a munkatársak véleményére, akik elkötelezettek a stratégia iránt, és ahol a teljesítmény és az egyéni boldogulás összekapcsolódik.

A Társaság sikeressége és elismertsége tehát nem csak a gazdasági eredményektől, hanem munkatársai emberi tényezőitől is függ.
A Kódex olyan, a munkavállalóval szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a Társaság érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartás normáit fogalmazza meg. Kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkatársaknak munkavégzésük során be kell tartaniuk:

- egymással és a Társasággal,
- az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel,
- a szállítókkal és a versenytársakkal,
- az állami szervekkel, valamint
- a közvéleményt formáló médiával

fennálló kapcsolatokban.

A Kódex személyi hatálya kiterjed a Társaság vezetőire, Társasággal üzleti kapcsolatban álló jogi és magánszemélyekre, továbbá minden munkavállalóra, függetlenül attól, hogy munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban állnak a Társasággal, illetve, hogy foglalkoztatásuk tartós vagy eseti.

A Kódex területi hatálya a Társaság teljes működési területére - ideértve a Társaság székhelyét és telephelyeit - terjed ki.

A Társaság elvárja valamennyi munkatársától, hogy mindenkor:

- a jogszabályoknak megfelelően,
- a Társaság alapvető érdekeivel összhangban,
- a Társaság küldetésében meghatározott alapelvek szerint, és
- az etikai szabályokat betartva,

járjon el.

Az etikai normák betartatásáért valamennyi vezető felelős.

Az etikai normák megszegésének munkajogi következményei vannak.

II. Az Etikus magatartás

1. Általános normák

A Társaság munkatársa munkája során köteles etikus magatartást tanúsítani.

Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében valósul meg. A Társaság tisztességének és jó hírének letéteményesei a munkatársai. Ha valaki tudomást szerez a Társaságnál előforduló jogszerűtlen, vagy etikátlan helyzetről, kötelessége erre felhívni az érintett munkatárs, súlyosabb esetben a közvetlen felettes, illetve az érintett szervezeti egység vezetőjének a figyelmét, vagy megtenni a bejelentését a Belső Visszaélés-bejelentési Rendszeren keresztül. Akit viszont a bejelentési kötelességének teljesítése miatt megtorlással fenyegetnek, vagy megbüntetnek, az a Társaság maximális támogatását tudhatja maga mögött.

Azt a munkavállalót, aki az etikai normákba ütköző magatartást tanúsított, a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesíti.

Amennyiben a kötelezettségszegés súlya indokolja, illetve az a munkavállaló részéről vétkesen elkövetettnek minősül a Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: **„Mt.”**) meghatározott feltételek fennállása esetén, a Társaság azonnali hatályú felmondással élhet. Ha a vétkes kötelezettségszegés a Társaságnak kárt okoz, a Társaság a dolgozót kártérítésre kötelezheti.

A Társaságnál olyan munkahelyi környezetet kell biztosítani, amely teljes mértékben mentes mindennemű megkülönböztetéstől (diszkriminációtól) és bármilyen jellegű zaklatástól. A diszkrimináció tilalma olyan alapvető jogelv, amelyet az emberi érintkezésben mindenkor érvényesíteni kell. Senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása, neme, kora, nemzeti hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselethez való tartozása miatt. Jogszerűtlen, ezért tilos olyan magatartás - faji vagy vallási gúnyolódás, gyalázkodás stb. -, amely rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet, s ezzel rontja a Társaság hírnevét.

Minden munkavállalónak kötelessége tiszteletben tartani mások magánszféráját, és kollégáinknak joguk van a munka és a magánélet elhatárolásához. Mások magánügyeinek tárgyalása nem tartozik a munkaköri feladatok közé, ezért kerülendő.

Tilos és mint olyan zaklatásnak minősül mindennemű szexuális tartalmú megkülönböztetés, megjegyzés és megnyilvánulás vagy ilyen célzatú magatartás.

A Kódex nem tartalmaz előírást a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre. A konkrét esetre alkalmazható szabály hiánya azonban nem mentesíti a munkavállalót, hogy adott helyzetben mindenkor az elvárható módon járjon el, magatartását tisztesség, korrektség, kulturáltság jellemezze.

2. Etikátlan magatartásformák különösen a következők

a) Az összeférhetetlenség jogi előírásait az Mt., és a Társaság belső szabályzata tartalmazza.

   Az ezekben foglalt előírások megsértésén túl, etikátlan a Társaság képviseletében üzleti kapcsolat kialakítása olyan vállalattal, gazdasági társasággal, amelyben a munkavállaló személy szerint közvetlen vagy közvetett üzleti érdekeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában közeli hozzátartozója szerepet játszik.

b) Másodállások, mellékfoglalkozások halmozása, etikátlannak minősül, ha az a munkavállaló figyelmét, idejét elvonja attól, hogy a Társasággal fennálló munkaviszonyában maximális teljesítményt nyújtson. A munkavállaló köteles a munkaviszonya fennállása alatt további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni.
c) Etikátlan más vállalatnál, társaságnál lévő, egyébként nem összeférhetetlen (így munkakörének, beosztásának hatáskörébe nem tartozó) kérdésekben a főállás szerinti munkáltatójánál protekciószerzés, üzleti partneri viszonyból eredő szolgáltatások előnyben részesítése.
d) A Társaság munkavállalója etikátlanul viselkedik, ha a Társasággal üzleti kapcsolatban álló, vagy versenytársnak minősülő gazdasági szervezet képviselőjétől díjat, jutalmat, személyes

előnyt, szolgáltatást vagy bármilyen más kedvezményt, illetve ha a partner cégtől annak reklámhordozóit meghaladó vagy a partnerkapcsolatban egyébként szokásosnál értékesebb ajándékot fogad el. Ugyanilyen módon etikátlan, ha a Társaság munkatársa a partner cég képviselőjének nyújt a fentiekhez hasonló kedvezményeket, illetve ajándékot. Készpénz vagy készpénz-helyettesítő eszköz (pl. vásárlási utalvány) elfogadása vagy adása minden esetben szigorúan tilos. Kivételt jelent, ha a munkatárs felmentést kap az illetékes felsővezetőtől (pl. céges rendezvények, hivatalos reprezentáció során kapott protokolláris ajándékok).

e) A Társaság képviselőjeként a külső vállalkozásokkal kialakított kapcsolatrendszert etikátlan egyéni célokra, személyes előnyök szerzésére kihasználni.
f) Etikátlan a Társaság üzleti, szolgáltatási körébe tartozó tevékenységéből bármely vállalkozásnak vagy magánszemélynek jogtalan előny juttatása, vagy annak ígérete.

III. A vagyonvédelemmel kapcsolatos etikai kérdések

1. A Társaság anyagi és szellemi értékei

A Társaság nagy értékű vagyonnal rendelkezik, amely magában foglalja a Társaság fizikai vagyonát, magas szintű és sokrétű szolgáltatásait, valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró, know-how jellegű, minősített információit is. Ez utóbbi körbe sorolhatók: a Társaság tehetséges munkatársainak, munkakörük gyakorlása során létrehozott szellemi terméke, megszerzett tudása, továbbá azon bizalmas adatok, amelyeket a munkatársak kezelnek munkájukkal összefüggésben. Mindezen vagyoni értékek védelme rendkívül fontos. Minden munkatárs személyesen felelős a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Társaság anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért. A Társaság vagyonát érintő sérelemről, vagy a sérelem bekövetkezésének közvetlen veszélyéről a közvetlen felettest azonnal tájékoztatni kell.

Jogszabályba ütközik, és ezért kártérítési felelősséggel jár minden olyan, a Társaság vagyoni érdekeit sértő magatartás, amely nemcsak a munkatársaktól elvárt viselkedés normáit sérti, hanem a Társaságnak kárt is okoz.

2. A fizikai vagyon védelme

A Társaság vagyontárgyainak elvesztése, eltulajdonítása, megrongálása, rendeltetéstől eltérő módon és célra való felhasználása sérti a Társaság érdekeit. Tilos a Társaság tulajdonában, használatában (kezelésében) lévő vagyontárgyat felhatalmazás nélkül kölcsönadni, azzal bármilyen, az illetékes vezető által nem engedélyezett, és nem a Társaság céljait szolgáló műveletet végezni.

3. Védett (titkos és bizalmas) információk

a) A Társaság versenyképességének megtartása érdekében a titkosnak és bizalmasnak minősített információk védelme minden munkavállalónak kötelessége. Ez nemcsak a jogszabályoknak megfelelő, hanem az etikailag elvárható magatartásnak is része. Ebből következően sem a munkaviszony időtartama alatt, sem annak bármely okból történő megszűnése után a munkavállaló nem közölheti vagy ismertetheti harmadik féllel a Társaságra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, okmányokat, eljárásokat, módszereket, vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a Társaságnál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a Társaság előzetesen írásban hozzájárult.
b) Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, amelyek a Társaságra, annak tevékenységére vonatkozó információkat tartalmaznak, s amelyek a munkavállaló munkakörével kapcsolatban készültek vagy kerültek hozzá.
c) A munkavállalónak kötelessége, hogy munkaviszonya bármely okból történő megszűnése esetén minden bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót visszaszolgáltasson a Társaságnak.

d) A titkos és bizalmas információknak, harmadik személyekkel, informális kapcsolatok révén történő, jóhiszemű közlése épp oly károkat okozhat a Társaságnak, mint azok szándékos továbbítása. Fontos tehát, hogy a munkatársak a birtokukban lévő védett információkat ne tárják fel illetéktelen személyek előtt, de családtagokkal, barátokkal folytatott beszélgetések során sem, mert ők azt minden szándékosság nélkül is tovább adhatják.
e) A Társaság érdekeinek védelme érdekében minden, a Társaságot bármilyen módon érintő publikációt a nyilvánosságra hozatal előtt be kell mutatni a közvetlen felettesnek jóváhagyás céljából. Különösen akkor, ha a szerző név szerint megemlíti a Társaságot, vagy a nyilvánosságra kerülő információ érinti a Társaság szakmai területeit.
f) A Társaság munkatársai nem alkalmazhatnak tisztességtelen eszközöket a versenytársak üzleti titkainak, vagy egyéb titokvédelem alatt álló információinak megszerzése érdekében. Ezért tilos a versenytársak védett információinak jogellenes vagy üzletileg etikátlan módon, a versenytárs alkalmazottaitól vagy bármely más úton történő megszerzése.
g) A védett vagy korlátozás alá eső információkat, illetve a titkos minősítésű anyagokat a vonatkozó rendeleteknek megfelelően, a Társaságon belül erre kialakított eljárási rend szerint kell átadni, átvenni és kezelni.

IV. Az ügyfelekkel szemben tanúsítandó magatartás

Az egész szervezetben olyan vállalati kultúrát kell kialakítani, amelynek középpontjában az ügyfél áll, és ez nem csupán azokra vonatkozik, akik közvetlenül kapcsolatban vannak az ügyfelekkel. Minden munkatársnak elkötelezett híveként kell támogatnia a minőségi szolgáltatást. Törekedni kell arra, hogy az ügyfeleket gyorsan és magas színvonalon szolgáljuk ki, ezáltal növelve a fogyasztói elégedettséget, a munkatársak személyes motivációját és a vállalat teljesítményét.

A kölcsönös előnyök alapján kell létrehozni és fenntartani az ügyfelek és a Társaság partnerkapcsolatát, hogy az ügyfelek elégedettsége és a Társaság nyeresége egyaránt maximális legyen. Ennek érdekében ismerni és érteni kell a Társaság stratégiáját, hosszú és rövid távú céljait, és ezekkel azonosulni kell. A munkatársaknak szakmai felkészültségre és információra van szükségük ahhoz, hogy gyorsan és hatékonyan tudjanak eleget tenni az ügyfelek kívánságainak.

Az ügyfelek igényeinek kielégítése, a problémák feltárása és megoldása érdekében magas színvonalú belső együttműködést kell kialakítani és fenntartani, szem előtt tartva, hogy a Társaság munkatársai egy csapatnak a tagjai. A magas teljesítmény alapja a csapatmunka, ez teszi a Társaságot sikeressé. A munkatársaknak az ügyfelek kiszolgálása során rugalmasságra, tapintatra és józan ítélőképességre van szükségük. Amikor az ügyfelek kéréseit teljesítik, számlákra vagy szolgáltatásokra vonatkozó kérdésekre válaszolnak, el kell érni a fogyasztók tökéletes megelégedettségét. Az ügyfelekkel szemben mindig türelmesnek, udvariasnak, barátságosnak kell lenni. Figyelmesen meg kell hallgatni igényeiket és - ismerve a Társaság szolgáltatásait - meg kell találni a számukra legkedvezőbb megoldást.

Folyamatosan emelni kell a szolgáltatások színvonalát, és újra kell gondolni, miként lehet az ügyfelek változó igényeinek mind jobban megfelelni. A munkatársak legyenek rugalmasak, keressék meg a problémák megoldásának leghatékonyabb eszközeit és módját.

Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy az ügyfelek részére a legszínvonalasabb szolgáltatást nyújthassa a Társaság. Soha ne ígérjünk többet, mint amit teljesíteni tudunk! Tartsuk meg adott szavunkat, legyünk megbízhatóak és szavahihetőek!

Az ügyfelek észrevételeinek kezelése során törekedni kell arra, hogy az addig elégedetlen ügyfél elégedetté váljon. A Társaságon belül bárkihez is érkezik bejelentés, azt azonnal az illetékes ügyfélszolgálathoz kell továbbítani. A panaszokra, esetleges sérelmekre nem mentegetőzéssel, hanem tényekkel, érvekkel, higgadtan kell reagálni. A bejelentéseket, reklamációkat a lehető leggyorsabban, az ügyfél számára megnyugtató módon kell megválaszolni és lezárni.

Nemcsak jogi, hanem erkölcsi követelmény is, hogy semmilyen módon ne éljünk vissza az ügyfelek távközlési ügyleteiről és személyi adatairól birtokunkba került információkkal. Ügyeljünk arra, hogy ezek az információk se a Társaságon belül, se azon kívül ne kerüljenek illetéktelen személyek kezébe. Az ügyfelek személyes adatainak kezelése során a mindenkor hatályos Európai Uniós Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) és a Vállalat belső Adatvédelmi Szabályzatának előírásai szerint kell eljárni.

A Társaság képviseletében mindig arra kell törekedni, hogy előnyös kép alakuljon ki a Társaságról. Nem etikus az ügyfelek előtt a Társaságra vagy munkatársaira elmaraszta lő kijelentést tenni, olyan belső szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a Társaság tevékenységéről, szolgáltatásainak színvonaláról.

V. Együttműködés a Társaságon belül

A Társaság munkavállalói, valamint szervezeti egységei között a szoros együttműködés elengedhetetlen. A Társaság minden munkavállalójának magatartását a kölcsönös tisztelet és a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg.

Nem etikus a munkavállalók vagy a szervezeti egységek között egyéni érdekből versengést kelteni, mert a társasági érdek megkívánja a munkatársak kölcsönös bizalmon alapuló együttműködését. Az együttműködés keretében a Társaság minden alkalmazottjának törekedni kell a konkrét problémák megoldására. Nem etikus a felmerülő problémákkal kapcsolatban tett általánosságban elmaraszta ló megnyilvánulás, a megoldásra való törekvés nélkül, akár személyekre, akár szervezeti egységekre vonatkozik az.

Kifejezetten elvárható viszont a problémák feltárása és jelzése a Társaság alkalmazottjától, amikor a más felelősségi körébe tartozó probléma megoldása során belső szolgáltatóként közreműködik. Nem etikus mások ilyen irányú munkájának akadályozása.

A Társaság elvárja minden munkatársától, hogy munkaidejét személyes ügyeinek intézésére és külső munkáinak végzésére engedély nélkül ne vegye igénybe, és ilyen munka végzésére ne használja a Társaság berendezéseit, forrásait vagy a tulajdonában lévő, a Társaságra vonatkozó nem publikus információkat.

A Kódex követelményeinek betartását be kell építeni a vezetők értékelési rendszerébe, az egyének teljesítményértékelésébe.

A vezetés felelős azért, hogy rendszeres időközönként, minden munkavállaló számára érthetően ismertesse a Társaság üzleti eredményeit, és a célok várható teljesülését, tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő kérdésekben, segítse a feladatok hatékony és egységes elvek alapján történő megoldását.

Mind a vezetők, mind az alkalmazottak kötelessége a határidők pontos betartása, az értekezleteken, tárgyalásokon a felkészült érdemi részvétel, illetve mind a külső mind a belső kommunikáció terén az elektronikus levelek megválaszolása.

A vezető beosztású munkavállaló nem adhat beosztottjának olyan utasítást, melynek végrehajtása etikátlan magatartás tanúsítása nélkül nem lehetséges. Amennyiben a munkavállaló ilyen utasítást kap, joga és kötelessége annak végrehajtását megtagadni (az Mt. 54. §-ával összhangban), és a történteket a Belső Visszaélés-bejelentési Rendszeren keresztül jelezni.

VI. Társasági hírnév

a) A Társaság jó híre (*goodwill*) a Társaság valós érdemein alapul. Minden munkavállalónak erkölcsi kötelessége ezen érdemek képviselete és megismertetése a kívülállókkal. A Társaság alkalmazottainak kulturált viselkedése elismerést vált ki az üzleti életben és a nagyközönség szemében. A Társaságnak oly módon kell végeznie tevékenységét, hogy méltó maradjon erre a

bizalomra. Ezért mindannak, amit a Társaság munkatársa a Társaság képviseletében vagy nevében tesz, meg kell felelnie az etikai elvárásoknak.

b) A Társaság üzletpolitikájának szerves része, hogy munkatársai a szolgáltatások értékesítését azok előnyeire és ne a versenytársak hasonló szolgáltatásainak esetleges gyengeségeire alapozzák. A fogyasztók megnyerése érdekében elfogadhatatlan a marketingtevékenység során bármiféle inkorrekt összehasonlítást alkalmazni.
c) A Társaság valamennyi munkavállalójának, de különösen az ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban álló munkavállalóknak alapvető kötelessége a „Társaság van az ügyfelekért" szemlélet és az ennek megfelelő magatartás érvényesítése.
d) Minden külső szervezetnek vagy természetes személynek, akivel a Társaság üzleti vagy más kapcsolatba lép, joga van ahhoz, hogy a Társaságot képviselő alkalmazott vele szemben megkülönböztetés nélkül, korrekt módon, tisztességesen járjon el, és kulturált magatartást tanúsítson.
e) A Társaság nevében eljáró munkavállaló a szolgáltatások értékesítése és az üzleti tárgyalások során kialakult személyes kapcsolatait nem használhatja fel arra, hogy a partner cég alkalmazottja részére, a Társaságnál történő elhelyezkedése érdekében, közvetlen megkeresés útján munkakört ajánljon fel a Társaságnál.
f) Függetlenül attól, hogy a Társaság képviseletében vagy más céllal tartózkodik külföldön, a munkavállalónak kötelessége betartani az adott ország jogszabályait. Emellett ügyelnie kell arra is, hogy magánemberként tanúsított, jó benyomást keltő viselkedésével hozzájáruljon a Társaság jó hírnevének öregbítéséhez.
g) Etikátlan magatartást tanúsít az a munkavállaló, aki a Társaság meglévő gyengeségeinek külső környezetben történő hangoztatásával az elhatárolódásra, ill. a személyes népszerűség megszerzésére törekszik.
h) Etikátlan magatartást tanúsít az a munkavállaló, aki az általa tett ígéretek teljesítését meg sem kísérli, illetve a Társaság által valószínűleg nem teljesíthető ígéretet tesz.

VII. Etikus kommunikáció

A Társaság illetékes szakmai szervezeti egységeinek feladata és hatásköre a teljes külső és belső kommunikáció, a marketing-, reklám- és szponzorációs feladatok, a rendezvényszervezés, illetve az ehhez kapcsolódó felületek (pl. céges weboldal, hivatalos közlemények, interjúk) átfogó kezelése és irányítása.

A Társaság mindennapi működése során – legyen szó hivatalos megbeszélésekről vagy munkahelyi beszélgetésekről – elvárás, hogy a munkatársak egymással mindenkor tiszteletteljes, kulturált hangnemben és konstruktívan kommunikáljanak.

VIII. Közélet, politika

A munkavállalók állampolgári jogon kifejtett Társaságon kívüli társadalmi, politikai tevékenységét a Társaság nem gátolja. Ha a Társaság bármely munkatársa közérdekű témáról nyilvánosan tart beszédet, vagy más közszereplést vállal, mindenki számára nyilvánvalóvá kell tenni, hogy azt magánemberként teszi. Még csak a látszatát sem keltheti annak, hogy a Társaság nevében beszél vagy cselekszik. Továbbá politikai tevékenységét a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően köteles gyakorolni.

A Társaság munkavállalói munkaidőben sem hatalmi, sem más eszközzel nem befolyásolhatják egymás politikai nézetét, meggyőződését.

A Társaság semmiféle anyagi vagy erkölcsi támogatást nem nyújthat politikai pártok és politikai szervezetek, illetve azok képviselői részére.

IX. Hatóságok, Ellenőrzés

A hatóságokkal és képviselőikkel való transzparens, korrekt együttműködés a Társaság alapelve. Ellenőrzések vagy hatósági látogatások alkalmával munkatársaink minden esetben pontos, hiteles és részletes információkkal segítik az eljáró személyek munkáját. Az ellenőrző és állami szerveknek, illetve kormányhivataloknak átadott hivatalos dokumentumok esetében a megtévesztő vagy valótlan információk közlése szigorúan tilos.

Társaságunk a jogalkotási és gazdaságfejlesztési folyamatok során aktívan együttműködik és segítséget nyújt a kormányzatnak, illetve az illetékes állami szerveknek.

X. Egészség- és környezetvédelem

a) A Társaság munkavállalói munkájukkal, magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársuk és mások egészségét, biztonságát, valamint az épített és természetes környezet állapotát. Minden munkavállaló tekintse személyes ügyének a környezet védelmét.
b) A Társaság elkötelezett a környezetvédelem iránt, ezért járműflottáját folyamatosan modernizálja, és környezetkímélő motorokkal felszerelt gépjárműveket üzemeltet. Tevékenységünk során teljeskörűen eleget teszünk a természeti és emberi környezet védelmét célzó jogszabályi előírásoknak és egyéb követelményeknek.
c) A munkabiztonsági és jogszabályi tilalmakon túl etikátlan magatartás zárt helyiségben nem dohányzók jelenlétében dohányozni.

X. Záró rendelkezések

Jelen Kódex aláírásának napjával lép hatályba és visszavonásig hatályos.

A munkáltatói jogkört gyakorló vezetők felelősek azért, hogy a Kódexet minden munkavállalóval megismertessék, és annak betartását ellenőrizzék. A Kódex megismerését a Társaság minden alkalmazottja aláírásával nyugtázza.

Kelt: Veszprém, 2026. 09. 25.

Reisinger Győző s.k.
Ügyvezető