

# ETIKAI KÓDEX

## Tartalom

1.)	Bevezetés .....	2
2.)	Jogszabályoknak való megfelelés .....	2
3.)	Tisztességes üzleti magatartás .....	2
4.)	Korrupció elleni fellépés.....	3
5.)	Összeférhetetlenség.....	3
6.)	Magántevékenység .....	4
7.)	Titoktartás .....	4
8.)	Adatvédelem .....	4
9.)	Nyilvántartás, jelentéskészítés, pénzügyi feddhetetlenség.....	5
10.)	Emberi jogok.....	5
11.)	Hátrányos megkülönböztetés .....	5
12.)	Munkafeltételek .....	5
13.)	Környezet- és munkavédelem .....	6
14.)	Infrastruktúra.....	6
15.)	Szellemi tulajdon .....	6
16.)	Az előírások megszegésének kezelése.....	7

## 1.) Bevezetés

A Dél-Konstrukt Zrt. elkötelezetten törekszik a jogszerű, etikus és átlátható működésre.

A Társaság minden munkavállalója számára követendő irányelveket az Etikai Kódex tartalmazza, ami az alapvető irányelveket határozza meg, ugyanakkor nem szabályozza részletesen az elvárt etikus viselkedés minden formáját. Munkaköri feladataik ellátása közben a munkavállalók mindig kötelesek törvényesen és etikusan eljárni.

Az Etikai Kódex összhangban áll a Társaság szabályzataival, utasításainak előírásaival, továbbá illeszkedik a Társaság feladataihoz és céljaihoz. A vezetőség felelőssége az Etikai Kódex létrehozása, aktualizálása, értelmezése és érvényesítése.

A Dél-Konstrukt Zrt. vezetése transzparens módon vállalja a tisztességes vállalati magatartással kapcsolatos értékeket, illetve példamutatásával és elkötelezettségével teszi a legtöbbet a Társaság tisztességes magatartásért. A vezetők arra biztatják és bátorítják munkatársaikat, hogy kérdéseikkel, észrevételeikkel és javaslataikkal keressék meg feletteseiket, akiktől segítséget kapnak a szabályok és elvárások értelmezésével kapcsolatban.

Az Etikai Kódex kialakításakor a Társaság vezetősége a vonatkozó törvényeknek megfelelő legmagasabb szintű szabályok követésével meghatározta a normákat.

Az Etikai Kódex tartalmazza az anonim és bizalmas bejelentés lehetőségét és módját.

## 2.) Jogszabályoknak való megfelelés

A Társaság ismeri és betartja a jogszerű üzleti működés jogi előírásait és kereskedelmi gyakorlatát.

A munkavállalóknak mindenkor követniük kell a vonatkozó jogszabályokat és előírásokat, az Etikai Kódexet is beleértve. A munkavállalóknak gondoskodniuk kell a megfelelő és jogszerű működésről, továbbá pontosan és tisztességesen kell elvégezniük feladataikat.

## 3.) Tisztességes üzleti magatartás

A Társaság részt vesz az üzleti versenyben, és semmilyen módon nem működik közre a különböző pályázati eljárások tisztességes jellegének megsértésében. A Társaság tartózkodik az üzleti verseny megsértésétől, bármely üzleti partnere hírnevének rontásától és a versenytársai hitelességét rontó bármely viselkedéstől.

A munkavállalók felelősek a tisztességes üzletvitelért munkakörük ellátása közben, ezért különösen körültekintően kell ügyelniük arra, hogy kereskedelmi tevékenységük ne sértse a versenyt.

Ezen túlmenően a munkavállalók felelősek az üzleti partnerekkel fennálló bizalmi kapcsolat felépítéséért. Az üzleti partnereket tisztességesen, az egyenlő bánásmód követelményére figyelemmel kötelesek kezelni.

#### **4.) Korrupció elleni fellépés**

A Társaság határozottan ellenzi a korrupció minden formáját.

A munkavállalók vesztegetés céljából nem kínálhatnak, nem adhatnak, nem kérhetnek, és nem fogadhatnak el semmilyen juttatást. Vesztegetési célú juttatásnak minősül az, ha közvetlenül, vagy közvetve jogtalan, vagy tisztességtelen előnyt, szívességet, ösztönző jutalmat kínálnak valakinek egy döntés befolyásolásának céljából.

A munkavállalók nem kínálhatnak, nem adhatnak, nem kérhetnek és nem fogadhatnak el költséges, vagy túlzó ajándékot, illetve üzleti figyelmességet. Készpénz vagy azt helyettesítő eszköz szintén nem kínálható, nem adható, nem kérhető és nem elfogadható ajándékként.

A munkavállalók ebédre, vacsorára vagy egyéb rendezvényre úgy hívhatnak meg valakit, illetve meghívást úgy fogadhatnak el, hogy minden esetben meggyőződnek arról, az esemény elfogadható és a korrupciónak még a látszata sem merül fel. Kétség esetén a fenti eseményről kötelesek tájékoztatni a közvetlen felettesüket.

#### **5.) Összeférhetetlenség**

A munkavállalóknak a Társaság tevékenységét közvetlenül vagy közvetve érintő üzleti döntéseiket mindig objektíven, a Társaság érdekeinek megfelelően kell meghozniuk, kizárva az egyéni érdekek figyelembe vételét. A Társaság nem engedélyezi a vezetői, képviselői és munkavállalói részére, hogy saját előnyükre használják a Társaság vagyonát, információit, személyes adatait, pozíciójukat kihasználva személyes előnyökhöz jussanak, vagy a Társasággal versenyezzenek.

A munkavállalóink a személyes hasznukat vagy érdekeiket nem helyezhetik a Társaság felé fennálló kötelezettségeik elé. A munkavállalóinknak nem szabad aktív szerepet vállalniuk a döntéshozatalban vagy befolyásolni azt, ha összeférhetetlenség esete áll fenn. Amennyiben olyan körülmény merül fel, melynek alapján megkérdőjelezhető lehet a munkavállaló pártatlansága, a munkatárs közvetlen felettese írásban engedélyezheti a döntésben való részvételt. Mindehhez a felettes csak abban az esetben járulhat hozzá, ha egyértelműen megállapítható, hogy ez szolgálja leginkább a Társaság érdekét.

## 6.) Magán-tevékenység

Az esetleges külső megbízások elfogadása előtt a munkavállalóknak fel kell mérniük, hogy az milyen hatással bír a munkahelyi terhelhetőségükre és teljesítményükre. A 2012. évi I. tv (Mt.) 6. § alapján munkavállaló köteles tájékoztatni munkáltatót, amennyiben munkaviszonyán kívül másik munkaviszonyt vagy megbízási jogviszonyt kíván létesíteni.

Munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas társaságunk jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Amennyiben munkavállaló a fenti magatartást tanúsítja társaságunk jogosult a fenti törvényi feltételek fennállása esetén írásban korlátozni, megtiltani munkavállaló fenti tevékenységét az Mt. 8. § alapján.

## 7.) Titoktartás

A Társaság alapvető érdeke, ezért a tisztességes üzleti működés során kiemelten fontosnak tartja az üzleti titkok megőrzését.

Az üzleti partnerektől kapott információkat ugyanolyan bizalmasan kezeli a Társaság, mint a saját adatait.

A munkavállalók nem használhatják fel a szakmai tevékenységük során birtokukba jutott bizalmas információkat személyes célra.

A munkavállalók titoktartási kötelezettsége a munkaviszony vagy szerződéses jogviszony megszűnését követően is érvényben marad.

## 8.) Adatvédelem

A Társaság tudomásul veszi, hogy a személyes információk érzékeny adatok, és biztosítania kell a munkavállalókat és egyéb természetes személyeket arról, hogy személyes adataikat törvényes módon kezelik.

A munkavállalóknak különös figyelmet kell fordítaniuk a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályokra és egyéb előírásokra a személyes adatok kezelése során.

## 9.) Nyilvántartás, jelentéskészítés, pénzügyi feddhetetlenség

A Társaság könyvelésének, nyilvántartásainak, számviteli és pénzügyi kimutatásainak kellően részletezettnek kell lenniük, és megfelelően tükrözniük kell a Társaság tranzakcióit. A Társaság határozottan ellenzi a pénzmosás minden formáját, és csak olyan üzleti partnerekkel tart fenn kapcsolatot, amelyek jogszerű forrásból finanszírozott, törvényes üzleti tevékenységet folytatnak.

A munkavállalók kötelesek követni a Társaság számviteli eljárásait annak érdekében, hogy minden ügylet rögzítve és dokumentálva legyen a vonatkozó szabályok szerint.

## 10.) Emberi jogok

A Társaság tiszteletben tartja minden olyan személy emberi méltóságát és jogait, akivel a Társaság és munkavállalói munka közben kapcsolatba lépnek, ideértve a Társaság saját munkavállalóit is, és semmilyen módon nem okozza vagy járul hozzá az emberi jogok megsértéséhez vagy megkerüléséhez.

A munkavállalók minden tevékenységük során tisztelettudóan lépnek fel, és mindenkit kellő figyelemmel, méltóságát tiszteletben tartva kezelnek. Az erőszak és a fenyegető magatartás nem megengedett.

## 11.) Hátrányos megkülönböztetés

A Társaság a foglalkoztatás minden területén egyenlő esélyeket biztosít, és semmilyen jogszerűtlen hátrányos megkülönböztetést és zaklatást nem tűr el. Tilos mind a közvetlen, mind a közvetett hátrányos megkülönböztetés faji hovatartozás, bőrszín, nem, szexuális irányultság, életkor, fogyatékoság, nyelv, vallás, érdekképviselőhöz való tartozás, politikai vagy más vélemény, nemzetiséghez való tartozás, társadalmi származás, vagyoni helyzet, születési vagy más jellemző alapján.

A munkavállalók kötelesek tartózkodni a hátrányos megkülönböztetés bármely megnyilvánulási formájától. Nem megengedett a lealacsonyítónak érezhető magatartás, az érzelmi vagy szexuális zaklatás, a diszkriminációra utaló gesztus.

## 12.) Munkafeltételek

A Társaság mindent megtesz annak érdekében, hogy foglalkoztatási gyakorlatában is ösztönözze az egyenlőséget. Határozottan ellenzi a gyermekkorú munkavállalók foglalkoztatását vagy szerződését és a kényszermunka vagy a kötelező munkavégzés bármely formáját. A Társaság elítéli a be nem jelentett munkavégzés minden formáját, ami torzítja a versenyt, és rombolja a nemzeti társadalombiztosítási és adórendszer pénzügyi alapjait.

A munkavállalóknak fedhetetlenül kell eljárniuk, és a maximális tiszteletet kell tanúsítaniuk kollégáik és mások iránt.

### **13.) Környezet- és munkavédelem**

A Társaság tiszta, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosít, továbbá elkötelezetten törekszik működése környezetterhelésének minimumra szorítására a nem megújuló erőforrás-felhasználás (pl. energia és víz) és a károsanyag- és hulladék-kibocsátás mérséklésével. A munkavállalók kötelesek közreműködni a környezetre gyakorolt káros kibocsátás minimalizálásában.

A munkavédelmi szabályok betartásán, a balesetek, valamint a biztonsági kockázatot jelentő feltételek és magatartás jelentésén keresztül minden munkavállaló felel az egészséges és biztonságos munkahely fenntartásáért.

### **14.) Infrastruktúra**

A Társaság eszközeit, gépeit és létesítményeit kizárólag munkavégzés céljából használhatja fel a munkavállaló, kivéve, ha munkaszerződése vagy egyéb szabályzat engedélyezi a személyes célú felhasználást.

A munkavállalók kötelesek az eszközöket, gépeket és létesítményeket megfelelő gondossággal kezelni, értéküket megóvni és legkisebb költséggel járó módon felhasználni.

A munkavállalók nem küldhetnek és nem továbbíthatnak, illetve közösségi oldalakon nem jeleníthetnek meg olyan jogellenes vagy sértő kommunikációt, képet vagy szöveget, amely becsületsértő vagy bárkire nézve tiszteletlen.

### **15.) Szellemi tulajdon**

A Társaság piaci sikerének fontos elemei a bizalmas üzleti információk és a szellemi tulajdon védelméhez fűződő jogok betartása.

A munkavállalók nem tehetnek közzé és nem használhatnak fel semmilyen bizalmas információt, amely előző munkaadójuk vagy bármilyen másik fél tulajdona, illetve nem sérthetik meg mások szellemi alkotásához fűződő jogát.

## 16.) Az előírások megszegésének kezelése

A Társaság mindenkor nyitott bármilyen etikai kérdés megválaszolására.

Minden munkavállaló vonatkozásában elvárás az Etikai Kódex előírásainak betartása, illetve a szabályszegésről való tudomásszerzés vagy ilyen gyanú esetén az eset jelentése. A munkavállalók kötelesek együttműködni a potenciális vagy feltételezett szabályellenes viselkedés belső kivizsgálásában. A munkavállalóknak a szabályok be nem tartásának gyanúját is jelenteniük kell.

A munkavállalóknak egyeztetniük kell az illetékes személyekkel (így a közvetlen felettesükkel), ha kérdésük van az Etikai Kódex alkalmazásával kapcsolatban, vagy ha kétség merül fel bennük arra vonatkozóan, mi a követendő magatartás egy bizonyos helyzetben. Tilos bármilyen retorzió alkalmazása egy jóhiszemű bejelentést tett munkavállalóval szemben.

A szabályszegésekkel kapcsolatos bejelentést közvetlenül szóban a Dél-Konstrukt Zrt. vezérigazgatója felé, vagy írásban a [dkek@del-konstrukt.hu](mailto:dkek@del-konstrukt.hu) mail címen kell megtenni.

A bejelentést minden esetben bizalmasan kezeli a Társaság. A bejelentő személy, aki jóhiszeműen jelzi a szabályszegést, nem szenvedhet hátrányt bejelentése miatt.