

**ETIKAI – SZOCIÁLIS ÉS TÁRSADALMI
FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI
KÓDEX**

**Keskeny és Társai 2001
Korlátolt Felelősségű Társaság**

2022.06.09.

Az Etikai – Szociális és Társadalmi Felelősségvállalási Kódex és annak célja

A Keskeny és Társai 2001 Kft. (székhelye: 1158 Budapest, Rákospalotai határút 6., cégjegyzékszám: 01-09-065628, a céget nyilvántartó bíróság: Fővárosi Bíróság mint Cégbíróság) (a továbbiakban: Társaság) Etikai – Szociális és Társadalmi Felelősségvállalási Kódexe (a továbbiakban: Kódex) összefoglalja és ismerteti a munkavállalók számára a Társaság működésével kapcsolatban lehetségesen felmerülő etikai kockázatokat, támogatást nyújt az etikai kockázatok felderítéséhez és megelőzéséhez, valamint szabályozza a bekövetkezett etikai vétségek bejelentésének és orvoslásának rendjét.

1. Általános irányelvek

Mindenki, aki a Társasággal kapcsolatban áll, felelős azért, hogy betartsa a Társaság alapvető értékeire épülő szabályokat, irányelveket, viselkedésformákat. A Társaság arra törekszik, hogy valamennyi munkatárs bevonásával egy jól működő, az elégedettségen és biztonságon nyugvó vállalati kultúrát építsen föl.

A Társaság etikai irányelvei vonatkoznak mind az ügyvezetőkre, a vezető állású alkalmazottakra és a Társaság többi alkalmazottjára, valamint mindazokra, akik a Társaság nevében járnak el. A közép- és részlegvezetők (lásd mindenkor hatályos szervezeti ábra) feladata ezen irányelveket mindenkivel megismertetni és betartatni. A Társaság Etikai Kódexe minden munkavállaló számára hozzáférhető módon, elektronikusan (www.keskenynyomda.hu), vagy nyomtatott formában elérhető, a szabályzat hatálya alá tartozó egyéb személyek részére pedig minden esetben a szabályzat hatálya alá kerülést eredményező jogügylet létrejöttével egyidejűleg papír alapon vagy elektronikus úton átadásra kerül. A Társaság minden alkalmazottjának kötelessége az Kódexet áttanulmányozni és az abban foglaltakat betartani. A Kódex előírásait megszegőknek vállalniuk kell cselekedetük következményeit, amelyek arányban állnak majd a vonatkozó előírások megszegésének módjával és súlyával.

A Társaság alapelve valamennyi vonatkozó jogszabály és egyéb kötelező irányadó normatív előírás maradéktalan betartása. Minden érintett egyénileg és személyesen felelős az említett jogszabályok és normák által előírt kötelezettségek és korlátozások betartásáért, ideértve a számvitelre és könyvvizsgálásra vonatkozó előírásokat is.

2. Emberi értékek

A Társaság támogatja a nemzetközi egyezményekben megfogalmazott nemzetközi emberi jogokat. Senki, semmilyen formában nem okozhatja, és nem járulhat hozzá az emberi jogok megsértéséhez vagy kijátszásához.

2.1. Gyermekmunka

A Társaság a hazai és nemzetközi jogszabályokkal összhangban nem alkalmaz gyermekmunkát, annak minden formáját elítéli és tiltja. Fiatalkorú munkavállalók alkalmazása csak és kizárólag a jogszabályoknak, illetve szabványoknak megfelelően történik.

A Társaság biztosítja, hogy a fiatalkorú munkavállaló csak tanszünetben, maximum napi 8 órában dolgozhat, amely időtartam a munkahelyre, illetve hazautazással maximum 10 óra lehet.

Biztosítja, hogy fiatalkorú munkavállaló nem dolgozik veszélyes géppel, munkaeszkővel, veszélyes anyaggal vagy hulladékkal, valamint saját testsúlyához képest nem emel nehéz terhet kézi erővel. Fiatalkorú munkavállalót éjszakai műszakban a Társaság nem alkalmaz. E szabályok betartatása, illetve a szabályszerű munkavégzés ellenőrzése a munkahelyi vezető, illetve az EHS referens feladata.

A Társaság biztosítja, hogy a fiatalok munkavállaló ugyanolyan bérezésben részesül, mint az azonos munkakörben dolgozó felnőttkorú munkavállaló.

Az állásra jelentkezők életkorát első körben a HR Osztály ellenőrzi, majd a Munkaügyi Osztályon történik a második ellenőrzés, ahol a jelentkező személyi okmányainak átvizsgálása, ellenőrzése történik. Amennyiben valamely ügyintéző azt tapasztalja, hogy a jelentkező életkora nem felel meg az általa elmondottaknak, vagy jogszabályi korlátozás alá esik, azt azonnal köteles jelenteni a felettesének, aki a megfelelő lépéseket (jelentkező elutasítása, fiatalok munkavállalókra vonatkozó szabályokkal összhangban lévő munka kijelölése) megteszi.

A Társaság a 2.1. pontban meghatározott szabályok és előírások betartását beszállítói partnereinél is megköveteli és ellenőrzi, beszállítói audit, vagy egyoldalú kötelező felelősségvállaló nyilatkozat formájában.

2.2 Kényszermunka

A Társaság egyértelműen kijelenti, hogy nem alkalmaz kényszermunkát, annak minden formáját elítéli és tiltja. A Társaság minden alkalmazottja számára tisztességes ellenértéket (munkabért) fizet az elvégzett munkáért.

A Társaság az állásra jelentkezők személyi okmányait csak adat és személyazonosság ellenőrzés céljából kéri bemutatásra, melyet a hatályos adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően kezel, az eredeti példányokat semmilyen okból, semmilyen ügyben nem tartja vissza.

A Társaság minden munkavállalójának joga van a munkaviszony felmondással történő megszüntetéséhez, az irányadó jogszabályokban, valamint a munkaszerződésében meghatározott módon (felmondási idő). A munkavállaló által kezdeményezett felmondás tényét a Társaság minden esetben tudomásul veszi, a dolgozót nem akadályozza a felmondási idő leteltét követő távozásában.

A Társaságnál esetlegesen előforduló túlóra mindig a jogszabályoknak megfelelő módon kerül elrendelésre a Munka Törvénykönyvében meghatározottak szerint.

A Társaság betartja a vonatkozó jogszabályokban meghatározott munkáltatói jogokat és kötelezettségeket. Ezek alapján nem kényszeríti munkavállalóit, hogy olyan munkát végezzenek, melyre nincs képzésük, nem tanítja be olyan munkavégzésre, melyhez szellemi és testi adottságai nem megfelelőek. Tudomásul veszi az egyedi képességeket.

A Társaság elítéli a szegregáció minden formáját, (különösen származás, nemi identitás, bőrszín, hátrányos helyzet, világnézet).

A Társaság elismeri a magánélet fontosságát, a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

A Társaság a 2.2. pontban meghatározott szabályok és előírások betartását beszállítói partnereinél is megköveteli, ellenőrzi beszállítói audit, vagy egyoldalú kötelező felelősségvállaló nyilatkozat formájában.

2.3. Gyülekezés szabadsága

A Társaság a mindenkor hatályos jogszabályok szerint tájékoztatja a munkavállalókat a munkavállalói jogokról és kötelezettségekről, különösképpen a szabad gyülekezés és véleménynyilvánítás lehetőségeiről a mindenkor hatályos jogszabályi keretek között. A Társaság nem akadályozza a munkavállalói érdekképviseltek szervezését, létrejöttét, működését a mindenkor hatályos jogszabályi keretek között.

A Társaság elismeri a munkavállalók érdekeinek érvényre juttatása céljából a mindenkor hatályos jogszabályi keretek között alakuló érdekképviselői szervezeteket és egyenlő félként tárgyal az esetlegesen felmerülő eltérésekről. Az abban részt vevőket hátrányos megkülönböztetés nem érheti a felvetett kritikák miatt.

A Társaság a 2.3. pontban meghatározott szabályok és előírások betartását beszállítói partnereinél is megköveteli, ellenőrzi beszállítói audit, vagy egyoldalú kötelező felelősségvállaló nyilatkozat formájában.

2.4 Diszkrimináció

Munkánk során tisztelettel és tisztességesen kell viselkednünk mindenkivel, akivel munkakapcsolatba kerülünk.

Hozzá kell járulnunk olyan környezet megteremtéséhez, amely mentes bármiféle megkülönböztetéstől, történjen az vallásra, bőrszínre, nemre, szexuális beállítottságra, politikai hovatartozásra, korra, nemzetiségre, fajra, világnézetre vagy fogyatékkal való létre tekintettel. Nem tűrünk meg semmiféle olyan viselkedést, amelyet lealacsonyítóknak vagy fenyegetőnek érezhet bárki.

A Társaság munkatársainak egymással való kapcsolatában feltétlenül érvényesülnie kell a tiszteletnek, megbecsülésnek, a méltányos és egyenlő bánásmódnak. A Társaság a leghatározottabban elutasítja a hátrányos megkülönböztetést, a kirekesztést, ellenben kiáll a sérelmet szenvedettek mellett.

A Társaság az állásra jelentkezőktől nem követel meg terhességi, vagy szüzességi tesztet.

A Társaság törekszik arra, hogy a felsővezetésben a nő-férfi arány egyenlő legyen, valamint a juttatásokban (bér) se legyen különbség.

Amennyiben bármely munkavállaló részéről panasz merülne fel, észrevételét az esélyegyenlőségi felelősnek teheti meg a Munkáltatónál mindenkor hatályos belső szabályoknak megfelelően, aki a panaszt vizsgálja, szükség esetén további érintett feleket vonhat be a Munkáltatónál mindenkor hatályos belső szabályoknak megfelelően.

A kivizsgálás eredményéről az érintetteket tájékoztatja, az eredménytől függően további intézkedéseket fogantatosít a Munkáltatónál mindenkor hatályos belső szabályoknak megfelelően.

A Társaság a 2.4. pontban meghatározott szabályok és előírások betartását beszállítói partnereinél is megköveteli, ellenőrzi beszállítói audit, vagy egyoldalú önkénteskötelező felelősségvállaló nyilatkozat formájában.

3. Egészség és környezet

A Társaság fontosnak tartja az egészséges és biztonságos környezet megteremtését. Ugyanakkor minden munkavállaló részt kell, hogy vállaljon e cél megvalósításában.

E cél érdekében a Társaság a kockázatok csökkentésére törekszik azzal, hogy folyamatos fejlesztéseket hajt végre a biztonság- egészség- és környezetvédelem területén. Így a Társaság csökkenteni tudja a negatív hatásokat és kockázatokat, ezzel is a megelőzésre törekszik a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéseket illetően.

Belső szabályzatokat hozunk létre ezen előírások teljesítésére, amelyek megfelelnek a vonatkozó jogszabályoknak, előírásoknak.

Folyamatos fejlesztésre törekszünk az egészségre, biztonságra, valamint a környezetre gyakorolt hatások értékelésének eredményeire alapozva, a kitűzött céljaink megvalósítását nyomon követjük, és értékeljük. A munkaegészségügyi kockázatok felmérése és a munkahelyi balesetek kivizsgálása, és az azokra hozott intézkedések elrendelése a Társaság EHS-referenciájának feladata.

4. Lojalitás, pártatlanság, érdekellentét

A Társaság tiszteletben tartja az egyes dolgozók magánélethez és magánérdekhez fűződő jogait, mindazonáltal elvárja a Társasághoz és a Társaság érdekeihez való lojalitást és nyitottságot. **Nem szabad olyan intézkedést hozni vagy olyan érdekeltséggel rendelkezni, ami megnehezíti az objektív és hatékony munkavégzést. Harmadik felek részéről a Társaságnak nyújtott szolgáltatást sohasem szabad alárendelni személyes haszonnak vagy előnynek. Az érdekellentét lehetőség szerint mindig kerülni kell.** Nem szabad döntéshozatalban, illetve megállapodásban részt venni vagy a döntéshozatal, illetve megállapodás befolyásolására kísérletet tenni akkor, ha érdekellentét vagy más olyan körülmény áll fenn, amely alapot szolgáltat arra, hogy pártatlanságunk megkérdőjelezhetővé váljon.

Érdekellentét jöhet szóba a következők esetében (a teljesség igénye nélkül): ügyfelek, beszállítók, a Társasággal szerződésben álló vállalkozók, meglévő vagy szóba jöhető munkavállalók, versenytársak vagy külső üzleti vállalkozások által végzett tevékenységek.

Bármilyen esetleges érdekellentétet mindenkinek önmagának kell felmérnie, és a részrehajlás lehetőségéről vagy az esetleges érdekellentétről közvetlen felettesét haladéktalanul tájékoztatnia.

5. Titoktartás

A Társaság minden alkalmazottjának jogszabályok és a munkaszerződésben foglaltak szerinti titoktartási kötelezettsége van. Körültekintően kell kezelni minden olyan társasági, üzleti és egyéb információt, amelynek felhasználásával illetéktelen személyek bizalmas adatokhoz juthatnak, és elővigyázattal kell eljárunk belső ügyeket érintő beszélgetéseinkkor is, nehogy azokat illetéktelenek kihallgathassák. A titoktartási kötelezettség a Társasággal fennálló munkaviszony vagy szerződéses jogviszony megszűnését követően is mindaddig tovább él, ameddig az információ bizalmasnak vagy más szempontból titkosnak tekintendő.

6. Személyes adatok védelme

A Társaság a személyes adatok kezelése során a személyes adatokra vonatkozó jogszabályok és előírások betartásával jár el, tekintet nélkül arra, hogy ügyféladatokról vagy dolgozói, illetőleg egyéb adatokról van-e szó. Az adatkezelést azokra az adatokra kell korlátozni, amelyek az üzletvitelhez, a hatékony ügyfél kiszolgáláshoz, a vonatkozó kereskedelmi tevékenységekhez, valamint a megfelelő HR- adminisztrációhoz szükségesek a mindenkor hatályos jogszabályi előírásoknak megfelelően.

Hacsak jogszabály másképp nem rendelkezik, a Társaság alkalmazottai üzleti titkokat vagy más fontos adatokat kizárólag akkor hozhatnak harmadik személyek tudomására, ha az érintett adatoknak harmadik személyek részére történő tudomásra hozatala a Társaság vonatkozásában nélkülözhetetlen és az érintett harmadik személyek előzetesen írásbeli titoktartási nyilatkozatot tettek.

7. Szellemi tulajdon

Mindenki, aki a Társaság tulajdonában lévő szellemi termékekkel kapcsolatba kerül, köteles azokat a Társaság érdekeinek megfelelően védelmezni és kezelni. Ugyanígy tiszteletben kell tartanunk mások szellemi tulajdonjogát, és el kell kerülnünk azok megsértését.

8. Vagyontárgyak védelme

Gondoskodnunk kell a Társaság vagyontárgyainak (pl. épületeinek és berendezéseinek) megfelelő kezeléséről és megóvásáról. Maradéktalanul tiszteletben kell tartanunk a Társaság azon biztonsági előírásait, amelyek a Társaság létesítményeihez, információtechnológiai eszközeihez történő hozzáférésre és azok használatára, valamint elektronikus adataihoz és dokumentumaihoz történő hozzáférésre vonatkoznak. A Társaság létesítményeinek és vagyontárgyainak személyes célú használatára csak a munkaszerződés vagy a Társaság belső szabályzatai és irányelvei által biztosított keretek között nyílik mód.

9. Természet és környezet

Mindig szem előtt kell tartanunk, milyen hatással van munkánk a természetre és a környezetre, és amennyire lehetséges, környezetbarát megoldásokat kell választanunk.

10. Információ, kommunikáció, kapcsolat a médiával

A Társaságtól kimenő valamennyi információnak megbízhatónak és pontosnak kell lennie, és szigorú szakmai-etikai elvárásoknak kell megfelelnie, amelynek hitelességét a Marketing Részleg biztosítja és ellenőrzi. A médiával, a nyilvánossággal történő kommunikációval foglalkozó Marketing Részleg a felelős ezen előre lefektetett irányelvek betartásáért.

A Társaság és a nevében eljáró munkavállalók, illetve képviselők a Társaság belső és külső kapcsolataiban az általános etikai alapelvek szerint, a Társaság érdekeit szem előtt tartva kötelesek eljárni, valamint kötelesek megőrizni és erősíteni a Társaság és a maguk jó hírét és feddhetetlenségét.

Ennek érdekében a kapcsolattartók minden esetben kötelesek figyelembe venni és mérlegelni, hogy a magatartásuk megfeleljen a jogszabályok, felügyeleti és szakmai, valamint munkáltatói elvárások és az etikai alapelvek által támasztott igényeknek.

A Társaság bármely kapcsolatában úgy kell eljárni, hogy annak eredménye, valamint az azokból eredeztethető tapasztalatok a Társaságon belül is megosztásra kerüljenek a további eredményes munka érdekében. A jelen Kódexet érintő kérdésekben a Társaság bármely munkavállalója, vagy képviselője, aki a Társaság nevében kapcsolattartóként közreműködik, köteles tanácsért és iránymutatásért a feletteséhez fordulni, amennyiben ennek szükségét érzi.

11. Szakértelem és hatáskör

Valamennyi döntést a megfelelő szinten kell meghozni, a hatáskörre vonatkozó előírások szerint. Másokkal szemben csak akkor szabad a Társaság nevében kötelezettséget vállalni, ha kifejezetten rendelkezünk erre vonatkozó hatáskörrel, és ezen hatáskört soha nem szabad túllépni.

12. Számvitel

A Társaság számviteli alapelveinek biztosítaniuk kell, hogy valamennyi gazdasági esemény nyilvántartásba vétele pontosan, a vonatkozó jogszabályok és az általánosan elfogadott számviteli gyakorlat szerint történjék meg. A Társaságnak a tranzakciók könyvelésére és megfelelő dokumentálására vonatkozó előírásait teljes mértékben figyelembe kell venni. Mindannyiunk közös felelőssége, hogy az üzleti tranzakciók – a vonatkozó számviteli gyakorlatnak megfelelően – maradéktalanul és pontosan kerüljenek dokumentálásra és könyvelésre. Az éves és évközi beszámolók és a pénzügyi jelentések egyéb formái meg kell, hogy feleljenek a jogszabályi előírásoknak és az általánosan elfogadott számviteli gyakorlatnak.

13. Adatszolgáltatás

Az adatszolgáltatás teljesítése során a Társaság minden tekintetben köteles a vonatkozó jogszabályok és előírások szerint, maradéktalanul, tisztességesen, precízen, határidőre és érthető formában eljárni.

14. A munkavállalók, illetőleg a munkatársak egymás közötti kapcsolatai

A Társaság és a munkatársak viszonya a közös célok és érdekek felismerésén, a kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán nyugszik.

14.1. A Társaság elkötelezett a tisztességes, etikus, erkölcsi és anyagi megbecsülést nyújtó munkakörnyezet megteremtése mellett.

14.2. A Társaság munkavállalói feladataik végzése során kötelesek a Társaság érdekeit szigorúan szem előtt tartó módon eljárni figyelemmel az ügyfelek Társasággal ellentétben nem álló érdekeire. Ennek megfelelően az egyéni érdekek a Társaság üzletvitelét károsító módon történő előtérbe helyezése nem megengedett.

14.3. A Társaság minden munkatársa a maga szintjén felelős a rábízott munkaterületért, munkaeszközökért, társasági vagyonért, közvetlen vagy közvetett ügyfélkapcsolati hatásért. Kerülendők az olyan tevékenységek, kapcsolatok és elkötelezettségek, amelyek a munkaköri kötelezettségekkel ellentétesek.

14.4. A saját hibáért való felelősség vállalása kiemelt fontosságú, ezzel ugyanis az adott munkavállaló nem csak magán, hanem a Társaságon és munkatársain is segít, valamint példát mutat abban a tetteivel azonosulni képes szellemben, ami a Társaságot minden kapcsolatában jellemzi.

A hibákból tanulni kell, azok ismétlődése nem megengedhető, továbbá nagy jelentőséget kell tulajdonítani a tapasztalatokból levonható általános következtetésekre és azok alapján az egyes tevékenységek és résztvétevényiségek folyamatos fejlesztésére, korszerűsítésére.

14.5. A Társaság munkatársai feladataik végzése során kölcsönösen együttműködni kötelesek, kommunikációjukban egymás iránt udvariasságot és a feladatok elvégzéséhez szükséges odafigyelést kötelesek tanúsítani, különösen tekintettel a munkatársak felől érkező megkeresésekre és arra, hogy ezeknek lehetőségeik szerint minél jobban megfeleljenek,

14. 6. A Társaság vezetősége a jogszabályokban előírtak alapján határozza meg munkavállalói számára a kötelező juttatásokat.

A jogszabályokban előírt juttatások ellenőrzése a munkaügyi referens feladata, a Munka Törvénykönyve és a vonatkozó jogszabályokban foglalt szabályozások szem előtt tartásával.

14.7. A Társaság elítéli a szegregáció minden formáját, (különösen származás, nemi identitás, bőrszín, vallási vagy politikai elkötelezettség, világnézet, vagy hátrányos helyzet alapján) munkalehetőséget biztosít a hátrányos helyzetű csoportok számára. Ha a munkavállalók ettől eltérő magatartást tapasztalnak, az ügyvezetőhöz fordulhatnak panasszal, aki kivizsgálja az esetet, szükség szerint az illetékes hatóságok, illetve a tulajdonosok bevonásával.

14.8. A Társaság vezetősége elítéli és tiltja a zaklatás, bántalmazás minden formáját. Ha a munkavállalók ettől eltérő magatartást tapasztalnak, a közvetlen vezetőjükhöz, vagy az ügyvezetőhöz fordulhatnak panasszal, aki kivizsgálja az esetet szükség szerint az illetékes hatóságok, illetve a tulajdonosok bevonásával.

15. Kapcsolat az ügyfelekkel, beszállítókkal, versenytársakkal és hatóságokkal

15.1 Az ügyfelekkel mindig tisztelettel és megértéssel kell bánni. Törekedni kell arra, hogy az ügyfél igényeit – az üzleti etika keretein belül – messzemenően teljesítsük. Az ügyfél személyes adatainak védelméről a vonatkozó jogszabályok szerint kell gondoskodnunk.

15.2. A beszállítókkal pártatlanul, részrehajlás nélkül és igazságosan kell bánni. Biztosítani kell, hogy a Társaság megbízásaiért versenyző szállítók megbízzanak a Társaság kiválasztási folyamatában. Ennek érdekében következetesen követni kell a beszállítók kiválasztására vonatkozó mindenkor belső irányelveket és gyakorlatot.

15.3 A Társaság versenyképességének alapja a jó termék és szolgáltatás valamint a megfelelő árazás. Versenypiaci magatartásunkat ez, valamint a tisztesség és szakmai felkészültség jellemzi.

15.4 A Társaság hatóságokkal való viszonya az együttműködésen a nyíltságon és kellő felkészültségen alapszik. Egyéb megállapodás hiányában a Társaságra vonatkozó, nyilvánosságnak szánt információt kizárólag a Társaság ügyvezetője vagy a Marketing Részleg szolgáltatathat.

15.5 A Társaság minden alkalmazottja – beosztására való tekintet nélkül – köteles az ügyfelekkel való kommunikációjában a teljes körű, hosszú távú bizalmat eredményező kapcsolat kialakítására, az ügyfélbarát ügyintézésre.

Fentiek érdekében viselkedésben, tájékozottságban és szakmai felkészültségben, valamint megjelenésében is köteles minden munkavállaló megfelelni annak a képnek, amelyet a Társaság az ügyfelek számára magáról nyújtani kíván.

A Társaság ügyfeleivel való kapcsolatában különösen fontosnak tartja az egyenlő bánásmódon alapuló ügyfélkezelést.

16. Verseny

A Társaság szigorúan tiltja a tisztességtelen versenypiaci magatartást. Tevékenysége során a tisztességes verseny elve alapján jár el a mindenkor hatályos jogszabályok rendelkezéseinek és az irányadó üzleti és etikai standardoknak megfelelően. Ennek megfelelően többek között semmilyen körülmények között nem vehet részt versenyszabályok megsértésében és nem idézhet elő versenyszabályok megsértését okozó helyzetet, mint például jogszabályellenes árkartell, jogszabályellenes piacfelosztás vagy más olyan magatartás, amely sérti a vonatkozó jogszabályokat.

17. Korrupció és vesztegetés

A Társaság határozottan elítéli a korrupció és a vesztegetés minden formáját. Tilos törvénytelen pénzbeli ajándékot vagy más juttatást felajánlani vagy elfogadni annak érdekében, hogy magunk vagy mások számára üzleti vagy személyes előnyhöz jussunk. Tilos továbbá közvetítőkön keresztül pénzt juttatni valakinek olyan módon, amely a korrupció vagy vesztegetés gyanúját vetheti föl. Amennyiben a Társaság valamely munkatársa partnerünk részéről tapasztal ilyen kezdeményezést, köteles azt feleltetésének jelenteni.

18. Ajándék, üzleti szívesség

Ajándék és üzleti szívesség felajánlásánál, illetve elfogadásánál messzemenő óvatossággal kell eljárni. Nem szabad ajándékot, anyagi előnyt vagy egyéb juttatást elfogadni akkor, ha joggal feltételezhető, hogy annak célja az üzleti döntések befolyásolása. Kétség esetén mindig kérjük ki közvetlen felettesünk véleményét.

Kifejezetten tiltott az ügyfelek számára valamely előny biztosítása oly módon, amely megkerüli a jog, valamint az erkölcs által megfogalmazott szigorú előírásokat.

19. Pénzmosás

A Társaság határozottan elítéli a pénzmosás minden formáját, és megakadályozza, hogy a Társaság pénzügyi műveleteit bárki is pénzmosásra használhassa.

20. Alkalmazottak magánérdekéhez és tevékenységéhez való viszony

A Társaság alkalmazottja felettese előzetes írásos engedélye nélkül mások számára munkaidőben nem végezhet munkát.

21. Külső cégnél vállalt kötelezettség, pozíció, cég tulajdonlása

Munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése előzetes bejelentés és engedély mellett elfogadott. Mindazonáltal, a Társasággal fennálló jogviszony mellett végzett esetleges munka mennyisége vagy jellege nem befolyásolhatja hátrányosan a Társasággal fennálló munkaviszonyt, és nem lehet ellentétes a Társaság üzleti és gazdasági érdekeivel.

Vezetőtisztségviselői, felügyelőbizottsági vagy egyéb hasonló tisztséget vállalni, tanácsadói viszonyt létesíteni vagy tulajdonlást szerezni ügyfelek, beszállítók vagy versenytársak érdekeltségeiben, illetve olyan feladatokat és pozíciókat vállalni, amelynek terjedelme vagy jellege a Társasággal fennálló munkaviszonyt befolyásolhatja, csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának kifejezett előzetes írásos hozzájárulásával szabad.

22. Politikai tevékenység

A Társaság semmilyen formában nem támogat politikai pártokat, párpolitikai tevékenységhez sem közvetlen sem közvetett módon támogatást nem nyújt. A Társaság területén pártpolitikai tevékenységet végezni tilos. A munkavállalók esetleges pártpolitikai tevékenységüket kizárólag munkaidőn kívül, munkahelyükön kívül és munkakörüktől és munkavégzésüktől függetlenül, valamint a Társaságot semmilyen formában nem érintően attól teljes függetlenül a mindenkor hatályos jogszabályoknak megfelelően végezhetnek.

23. Jelentések, beszámolási kötelezettség

Amennyiben bármely munkavállaló a Társaság bármilyen előírásának vagy irányelvének megsértéséről szerez tudomást, erről tájékoztatnia kell közvetlen felettesét. Ha erre nincs mód, akkor az esetet közvetlenül az ügyvezetőnek kell jelentenie. Ennek elmulasztása már önmagában a jelen Kódex megsértésének minősül.

A bejelentésnek tartalmaznia kell minden olyan információt, amely annak kivizsgálásához elengedhetetlen, valamint a bejelentés lehet névtelen, ha a bejelentő anonim kíván maradni.

Bármely munkavállaló, aki jóhiszeműen tanácsot kér, hangot ad aggodalmának, vagy helytelen magatartást jelent be, a Kódex szerint cselekszik, magatartása nem adhat alapot bármilyen hátrányos megkülönböztetésre vagy munkajogi szankcióra.

A Társaság nem enged teret semmiféle megtorlásnak bárkivel szemben, aki jóhiszeműen beszámol valamely szabály vagy irányelv megszegéséről vagy annak gyanújáról.

A jelen Kódex értelmezésével vagy alkalmazásával kapcsolatban felmerülő kérdéseket a Társaság ügyvezetője részére kell továbbítani.

Az ügyvezető saját belátása szerint megteszi a szükséges intézkedéseket a Kódex hozzá eljuttatott megsértése ügyében.

24. Záró rendelkezések

A Kódex rendelkezései semmilyen téren és mértékben nem korlátozzák a Társaság szervezetére, működésére, gazdálkodására és szakmai tevékenységének egyes konkrét területeire vonatkozó utasításokban, valamint az egyes munkatársakkal és megbízottakkal kötött munka- és egyéb szerződésekben foglaltak hatályát, hanem – általános- és verseny-etikai szempontból – kiegészítik azt magatartásbeli elvárásokkal és ajánlásokkal.

A jelen etikai kódex 2022.06.15. napján lép hatályba.

Budapest, 2022.06.09.



Keskeny Árpád
ügyvezető

Keskeny és Társai 2001 Kft.
1158 Budapest, Rákospalotai határút 6.
10102237-07968405-00000003
Adószám: 12744965-2-42
VI.