

Etikai és magatartási kódex

2019. augusztus.

Tartalom

1. Bevezető.....	3
2. Emberi jogok.....	4
2.1. Esélyegyenlőség.....	4
2.2. Etikus viselkedés.....	4
2.3. Gyermekmunka és kizsákmányolás.....	6
2.4. Zaklatás.....	6
3. Munkavállalóink, munkafeltételek.....	7
3.1. Munkakörnyezet.....	7
3.2. Munkavállalóink iránti elkötelezettség.....	7
3.3. Munkahelyi belső kapcsolatok.....	7
3.4. Vezetők viselkedése.....	10
4. Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem.....	11
4.1. Munkakörnyezet.....	11
4.2. Alkoholfogyasztás, kábítószer használat.....	12
5. Ügyfelek, üzleti partnerek és szállítók.....	12
5.1. Ügyfelek és partnerek.....	12
5.2. Szállítók.....	13
6. Gazdasági verseny.....	14
7. Korrupció és vesztegetés.....	15
8. Összeférhetetlenség.....	16
9. Bizalmas adatok kezelése és védelme.....	17
10. E-mail, internet és informatikai rendszerek használata.....	18
11. Megjelenés és öltözködés.....	19
11.1. Egységes arculat.....	19
11.2. Öltözködés.....	19
12. Az etikai és magatartási kódex hatálya, betartása és megsértése.....	20

1. Bevezető

Az Etikai és magatartási kódex az EPOSZ Kft. vállalatirányítási szabályozásainak szerves részeként jött létre. A Kódex tartalmazza a Társaság által elfogadott és követni kívánt értékeket, elveket és etikai normákat, valamint összefoglalja azokat a magatartási és viselkedési szabályokat, melyeket alkalmazottaitól elvár.

A Kódex célja, hogy a munkavállalókat megismertesse az EPOSZ Kft. által képviselt elvekkel és célkitűzésekkel, valamint, hogy irányelveivel és utasításaival a munkavégzésre vonatkozó szabályoknak való maradéktalan megfelelésre ösztönözze munkavállalóit, szabályozza a munkatársak cégen belüli, illetve külső kapcsolataikban tanúsított magatartását és segítségül szolgáljon egy adott helyzetben az elvárt viselkedési norma megítéléséhez.

Az EPOSZ Kft. üzleti működésének és sikerének alapját az ambiciózus célkitűzések, a kiemelkedő teljesítmény és a minden körülmények között tisztességes üzletviteli magatartás képezi a jogszabályok, belső szabályzatai illetve a szakmai és etikai szabályok betartása mellett. A Társaság elkötelezett az alapvető emberi jogok és a kollektív munkajogok tiszteletben tartása iránt. Célja egy olyan egészséges, biztonságos munkahelyi környezetet biztosítása, mely mentes mindenfajta hátrányos megkülönböztetéstől, zaklatástól és ahol biztosított a munkatársak szakmai előmenetele.

Az Etikai és magatartási kódexben foglaltak hatással vannak a mindennap munkavégzésre, a munkavállalók cselekedeteinek értékelésére és arra, hogy mit lehet megtenni és mit nem. Minden munkavállalónak tisztában kell lennie azzal, hogy a Kódexben foglaltak hogyan befolyásolják a napi munkavégzést, és hogy milyen magatartási norma felel meg a Kódex szabályainak.

Akár egyetlen személy etikai vétsége is veszélyeztetheti a Társaság jó hírét, valamint megrendítheti az iránta érzett bizalmat, ezért minden munkatárstól elvárt a Kódexben foglalt szabályok ismerete és betartása. Az Etikai és magatartási kódexe vonatkozik a Társaság minden dolgozójára, beleértve a vezetőket is.

A munkahelyi vezetőknek fontos szerepük van a Kódex követelményei alapján kialakítandó etikus légkör megalapozásában, értékelésében és folyamatos ellenőrzésében, ezért kötelesek alaposan ismerni az Etikai és magatartási kódex szabályait és utasításait, a döntéseiket pedig az ebben foglaltakra kell alapozniuk.

Az Etikai és magatartási kódex az erkölcsi magatartás legfontosabb területeire nézve tartalmaz rendelkezéseket, de nem tartalmaz útmutatást valamennyi lehetségesen előforduló helyzetre és problémára. Amennyiben egy felmerülő helyzet vagy körülmény megítélésével kapcsolatban kétségek vagy kérdések merülnek fel, a dolgozóknak javasolt felettesükhöz fordulniuk.

Az Etikai és magatartási kódex tartalmának ismerete mellett a munkatársaknak ismerniük kell és be kell tartaniuk a munkavégzésük során rájuk vonatkozó törvényeket, jogszabályokat és a belső szabályozásokat is.

Az itt megfogalmazott magatartási szabályok és viselkedési normák hozzájárulnak a Társaság magas színvonalú működéséhez.

2. Emberi jogok

2.1. Esélyegyenlőség

A Társaság elkötelezetten támogatja az esélyegyenlőség elvének érvényesülését, elismerve, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy tisztelettel és méltósággal bánjanak vele, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. Tiszteletben tartja munkavállalói magánélethez fűződő jogát és egyéb jogait, és elzárkózik az emberi jogi szabályok megsértésétől vagy kijátszásától, elutasítja az ilyen jellegű magatartást.

Az EPOSZ Kft. az alábbiakban rögzíti az esélyegyenlőség alapjait képező általános irányelveket:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság a foglalkoztatás során törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, valamint a képzéssel, továbbképzéssel, juttatásokkal és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti - diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az EPOSZ Kft. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Az EPOSZ Kft. a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azaz, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A Társaság azt az elvet vallja, hogy a foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Társaság méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

2.2. Etikus viselkedés

Ha a Társaság bármely dolgozója munkája során közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel találkozik faj, bőrszín, nem, szexuális beállítottság, kor, fogyatékoság, nyelvhasználat, vallás, politikai vagy egyéb meggyőződés, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni helyzet, születés vagy egyéb státusz alapján, arról minden esetben szükséges értesíteni a felettesét. A felettesnek kötelessége az ügyet kivizsgálni, és ha súlyos szabályszegésről van szó, értesíteni kell a HR vezetőt, aki a vezetőséggel együtt dönt, milyen következményekkel jár a szabálysértés.

A munkavégzés során nem tűrhető el olyan bánásmód, amelyet bárki lealacsonyítónak érezhet, pl. érzelmi-, szexuális zaklatás vagy diszkriminatív gesztus, olyan kifejezés vagy fizikai kontaktus, amely szexuális tartalmú, erőszakos, kényszerítő, fenyegető, sértő vagy kihatározó jellegű. Tilos közre adni és terjesztetni olyan dokumentumokat és vicceket, amelyek másokat sérthetnek! A hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen határozottan fel kell lépni.

2.3. Gyermekmunka és kizsákmányolás

Az EPOSZ Kft. elítéli a gyermekmunkát, valamint a gyermekek és kisebbségek kizsákmányolásának minden formáját; nem végeztet sem kényszer-, sem rabszolga-, sem gyermekmunkát, és ilyen tevékenységet egyetlen partnerétől sem fogad el. Tevékenységünk során és ellátási láncunkon belül törekszünk minden ilyen tevékenység megakadályozására. Abban az esetben, ha a Társaság tudomást szerez gyermekmunkáról (legyen az a saját telephelyén vagy az ellátási lánc szereplőinél) vagy bármilyen más, a gazdasági kizsákmányolás kategóriájába tartozó formáról, azonnali intézkedést tesz illetve eljárást kezdeményez annak megszüntetésére.

Az emberi jogok tiszteletben tartása arra is kiterjed, hogy szigorúan tiltjuk a munkavállalókkal szembeni durva és kegyetlen bánásmódot.

2.4. Zaklatás

Tiltott a munkatársak, a szerződéses partnerek, a beszállítók, a vevők és egyéb érintettek felek ellen irányuló erőszak és zaklatás minden formája!

Munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Tilos úgy viselkedni, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse! Zaklatás akkor valósul meg, ha magatartásunk másokat sért, függetlenül annak szándékosságától.
- Tartózkodni kell a szexuális vagy ilyen jellegű zaklatástól! A szexuális zaklatás magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, a szexuális témájú e-mailek vagy szöveges üzenetek, viccek, a nemkívánatos közeledés vagy testi kontaktus, szexuális előnyökre irányuló kérések. A munkahelyen tilos szexuális töltetű vagy pornográf képek kifüggesztése. Ezekon felül tiltott az egyéni tulajdonságokra tett sértő vagy lealacsonyító megjegyzések minden formája is, és zaklatásnak minősülnek akkor is, ha azokat viccnek vagy könnyed csipkelődésnek szánták.

- Tartózkodni kell a zaklatás bármely formájától, ideértve: szexuális zaklatás, ellenséges légkör megteremtése, előmenetel hátrányos befolyásolása, munkahelyi teljesítményébe való túlzott beavatkozás vagy a munkatársak elhelyezkedési lehetőségének, cégen belül betöltendő posztjának befolyásolása, mások megjelenésére, viselkedésére vonatkozó megalázó és sértő megjegyzések.
- Tartózkodni kell a származással, az etnikai hovatartozással, a vallási meggyőződéssel, az életkorral vagy a szexualitással, nemiséggel összefüggő viccek és történetek mesélésétől.
- Tilos pornográf és erőszakos tartalmú anyagok terjesztése és közzététele.
- Tilos visszaélni másokra vonatkozó személyes információkkal.
- Tartózkodni kell a rossz szándékú pletykák terjesztésétől és tilos az elektronikai eszközöket sértő vagy hátrányos megkülönböztetéshez vezető információk továbbítására használni.

3. Munkavállalóink, munkafeltételek

3.1. Munkakörnyezet

Az EPOSZ Kft. elkötelezett, hogy olyan munkahelyeket teremtsen, ahol a munkavállalók kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán alapuló környezetben végzik a munkájukat. Dolgozói munkaviszonyát jogbiztonságban, a hatályos törvények és egyéb jogszabályok betartásával biztosítja. A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, és ezek teljesítésének módja minden esetben szerződésben kerül rögzítésre.

A Társaság biztosítja munkavállalói számára az eredményes munkavégzés tárgyi és szakmai feltételeit, a kulturált munkakörnyezetet, valamint a munkavállalók folyamatos tájékoztatását. Ehhez a belső tájékoztató anyagok, illetve a különböző vállalati továbbképzések nyújtanak segítséget.

3.2. Munkavállalóink iránti elkötelezettség

Az EPOSZ Kft. elkötelezett munkavállalói iránt. Tiszteletben tartja munkavállalói vallás- és politikai szabadsághoz való jogát, pihenéshez, szabadidőhöz és rendszeres fizetett szabadsághoz való jogát. Különös figyelmet fordít munkatársai személyes és szakmai fejlődésére, ösztönzi az egyéni képességek és készségek fejlesztését.

A munkaerő toborzás folyamatában tisztességes elvek betartásával kezeli a meghirdetett állás betöltésére irányuló folyamatot, a feladatra legalkalmasabb jelölt kiválasztását kontrollálhatóan, az érintettek korrekt tájékoztatásával oldja meg. Az elbocsátásokat minden esetben humánus módon kezeli.

Az EPOSZ Kft. arra törekszik, hogy dolgozói személyes tudásának gyarapítása, személyiségének fejlesztése, egyéni életpályájának alakítása tartósan és harmonikusan összeegyeztethető legyen a társaság érdekeivel.

3.3. Munkahelyi belső kapcsolatok

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Minden munkatárssal szemben alapvető elvárás a szakmai kompetencia, a munkakörnek megfelelő felelős magatartás.
- A feladatokat a legjobb tudásuk szerint, szakszerűen, hatékonyan, minden érintettel együttműködve lássák el, döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben tisztességesen járnak el.
- A munkahelyi kommunikáció során tartsák tiszteletben a kollégák munkaidejét, csak annyi információt adjanak át, amennyire a munkavégzéshez szükség van.
- Tilos a munkavégzés akadályoztatásának minden formája, különösen a munka végzéséhez szükséges információk eltitkolása, visszatartása vagy a közös döntés előkészítési folyamat késleltetése, hátráltatása.
- Elvárt az EPOSZ Kft. iránti teljes lojalitás. Tilos a döntés előkészítési folyamatban észtevők ellentétes módon való befolyásolása, téves információk terjesztése a vállalatról, projektekről.
- Minden munkatárssal szemben elvárás, hogy segítse az új belépők munkahelyi beilleszkedését.
- A munkahelyi érintkezésben a segítő hozzáállás, a korrekt, becsületes magatartás, a csapat-szellem, a nyitottság, egymás kölcsönös elismerése és támogatása legyen a meghatározó.
- Munkavégzés során kerülni kell a felesleges konfliktushelyzeteket, az ilyen jellegű szituációkban elvárt az önmérséklet tanúsítása és mások magatartásának, cselekedeteinek méltányolása.
- Kerülni kell a személyeskedést és beosztástól függetlenül fel kell vállalni az esetleges tévedéseket.
- A belső kommunikációs csatornák kizárólag a Társaság munkatársait érintő információk közzétételére szolgálnak, ezért tartózkodni szükséges a személyes és személyeskedő jellegű kommunikációtól.
- Ha jogellenes, szakmaisággal alapvetően ellenkező, vagy olyan feladatot, utasítást kap a munkavállaló, amely bárminemű jogsértéshez vagy visszaéléshez vezethet, akkor erre köteles felhívni a feladat vagy utasítás kiadójának figyelmét! Ha ő a feladatot, utasítást változtatlanul fenntartja, a visszaélés kockázatát írásban kell jelenteni a közvetlen felettese felé.
- Tiltott a beosztással és a munkatársi viszonytal kapcsolatos visszaélés minden formája.
- Politikai szerepvállalás, vallásgyakorlás során úgy kell eljárni, hogy azzal a Társaságot ne hozzák összefüggésbe, így ilyen tevékenységek során az EPOSZ Kft. elnevezése nem hasz-

nálható. A vallás gyakorlásához, politikai szerepvállaláshoz való jog tiszteletben tartását az EPOSZ Kft. elismeri. A munkavállalók számára tiltott, hogy munkaidőben személyes politikai tevékenységet folytassanak, illetve a Társaság tulajdonát vagy eszközeit ilyen célra használják fel.

Amennyiben bármelyik munkavállaló politikai tevékenységet végez, a Társaság elvárja, hogy:

- azt ne a munkahelyén, és ne munkaidőben végezze;
- ne folytasson olyan politikai tevékenységet, amely a vonatkozó jogszabályok szerint összeférhetetlenséget eredményezne, illetve
- tartsa be a jogszabályokban, valamint a Társaság belső irányelveiben, szabályzataiban és egyéb útmutatóiban foglalt előírásokat.

3.4. Vezetők viselkedése

Az EPOSZ Kft. valamennyi munkatársától elvárja, hogy etikus módon cselekedjen, a mások munkáját irányító vezetőknek még nagyobb a felelőssége abban, hogy példamutatásukkal ösztönözzék a munkavállalókat az etikus működés és munkakörnyezet fenntartására.

Vezetőkkel szemben támasztott elvárások

- Elvárás, hogy feladataikat példamutatóan, a munkatársakat támogatva végezzék, kötelességeik teljesítését a munkatársaktól számon kérve, a vezetői döntéseikben a szakmai szempontok mellett az emberi szempontokat is érvényesítve teljesítsék.
- Személyes példát mutassanak az etikus magatartással és tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy biztosítsák az Etika és magatartási kódex megismerését, valamint az abban foglalt elvárások pontos értelmezését.
- Folyamatosan kísérik figyelemmel az etikai elveknek való megfelelést beosztottaik magatartásában.
- A beosztottaik értékelése során vegyék figyelembe az etikus magatartási normáknak való megfelelést is.
- A munkavállalókkal kapcsolatos döntéseket, így különösen a toborzási, alkalmazási, képzési, értékelési és előléptetési döntéseket, csak az érdek, a teljesítmény, a végzettség és más, a munkával összefüggő tényezők alapján hozzák meg, azokat nem befolyásolhatja például a faji hovatartozás, az etnikai származás, a vallási meggyőződés, a szexuális orientáció, a családi állapot vagy a politikai nézet. Munkatársaik értékelése során objektívnek kell lenniük.
- A munkatársakkal igazságosak, következetesek és méltányos legyenek, tartózkodjanak a beosztottak és az ideiglenesen alárendelt viszonyba kerülők (pl. gyakornokok, állásra felvételizők, stb.) emberi méltóságát bármi módon sértő magatartástól.

- Jó együttműködés kialakítására kell, hogy törekedjenek a többi szervezeti egységgel, beleértve a szükséges információk pontos és gyors cseréjét is.
- A vezetőknek partnerként kell beosztottjaikra tekinteniük, támogatniuk kell őket, és figyelemmel kell kísérni munkavégzésüket, leterheltségüket, fejlődésüket. Tekintettel kell lenniük az esetleges nehézségeikre, szükség esetén pedig segíteniük kell azok megoldásában.
- A vezetőnek az irányítása alatt álló területen harmonikus, békés, feszültségektől mentes munkahelyi légkört kell fenntartania.
- A vezető ismerje el a jól végzett munkát, szorgalmazza és támogassa a munkavégzés tökéletesítésére irányuló képzési, önképzési törekvéseket.
- A vezető tartózkodjon a hatáskörének túllépéstől, kerülje az elvtelen szívességnyújtást, illetve annak elfogadását. A felmerülő konfliktusokat határozottan és tapintatosan kezelje. Pozíciójával semmilyen körülmények között nem élhet vissza.
- Az Etikai és magatartási kódex tartalmát meg kell ismertetnie a beosztottjaival, annak betartásában példamutató módon kell eljárnia, és segítenie kell a munkatársakat a Kódexben foglaltaknak megfelelő magatartás tanúsításában.

4. Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem

4.1. Munkakörnyezet

Az EPOSZ Kft. mindent megtesz az alkalmazottai biztonságának és egészségének megőrzése érdekében: dolgozói számára tisztességes munkakörülményeket, a törvényekben és jogszabályokban előírt, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosít, valamint elkötelezett a környezetvédelem iránt.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Tartózkodni szükséges minden olyan tevékenységtől, mely mások egészségét vagy biztonságát, valamint a környezet védelmét veszélyezteti! A munkavállalók megtagadhatják azt az utasítást, amelynek végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, illetve meg kell tagadni az utasítást akkor, ha annak a végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A dolgozóknak támogatniuk kell az EPOSZ Kft. azon törekvéseit és kitűzött környezeti céljait, melyek a környezet védelmére és a gazdasági tevékenység környezeti hatásának minimalizálására irányulnak.
- Kötelesek megóvni a munkahelyi berendezési tárgyakat, valamint a személyes használatba adott, a cég tulajdonába tartozó eszközöket (pl. mobiltelefon, notebook, tablet, stb.) és töre-

kedniük kell a környezeti rend és tisztaság megőrzésére, valamint a saját és közös használatra kijelölt helyiségeket rendeltetésszerű használatára.

- Az irodai eszközöket, berendezéseket (írószeres, nyomtató papír, fénymásoló, nyomtató, számítógép, telefon stb.) magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben szabad használni, kerülni kell a pazarlást!
- Az otthoni munkavégzést is szolgáló, magánhasználatot is lehetővé tevő eszközök (mobiltelefon, laptop, tablet stb.) használatában is gondosan és takarékosan kell eljárni.
- Minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, a környezetre káros anyag kiömlését azonnal jelenteni szükséges a közvetlen felettesnek valamint a minőség-, környezetirányítási és információbiztonsági referensnek, annak érdekében, hogy a helyreállítást vagy a megelőzést célzó intézkedések azonnal megkezdődhessenek.
- A munkahelyi dohányzást korlátozó szabályozásokat minden dolgozónak be kell tartania.

4.2. Alkoholfogyasztás, kábítószer használat

A munkavállaló köteles munkaképes állapotban megjelenni a munkahelyén. Amennyiben alkohol vagy kábítószer hatása alatt dolgozik, elfogadhatatlan biztonsági kockázatnak teszi ki saját magát és másokat. Kábítószernek számítanak az illegális drogok, az egyéb tudatmódosító szerek vagy a nem megfelelően alkalmazott gyógyszerek, amennyiben azok kihathatnak vagy potenciálisan kihathatnak a munkavégzésre. A munkahelyi kötelesség teljesítésében nem használható semmilyen olyan anyag vagy szer, amely ronthatja munkateljesítményt.

Munkavállalóinkkal szemben támasztott elvárások

- Tilos alkohol, kábítószer és más pszichotrop anyag hatása alatt dolgozni!
- Tilos kábítószer és más pszichotrop anyag birtoklása, árusítása, használata, átadása vagy forgalmazása a munkaterületen történő tartózkodás vagy munkavégzés alatt.
- Az orvosi rendelvényre felírt vagy vény nélkül kapható gyógyszer szedése esetén a munkavállalónak kell megítélnie, hogy el tudja-e látni a munkaköri feladatait adott gyógyszer szedése mellett vagy sem. Ha munkavállaló úgy véli, az adott gyógyszer szedése hátrányosan hat, illetve hathat a munkavégzésére, akkor arról tájékoztatnia kell a munkahelyi felettesét.

A Munka Törvénykönyvének értelmében, ha alkoholos befolyásoltság gyanúja merül fel, a munkáltató alkohol szonda megfűjására kötelezheti a munkavállalót. Az ellenőrzés lefolytatása csak a személyiségi jogok betartása mellett történhet. Az ellenőrzésről ittasság vizsgálati jegyzőkönyv kerül felvételre. Ha a munkavállaló vitatja a vizsgálat eredményét, véralkohol vizsgálatot kérhet.

5. Ügyfelek, üzleti partnerek és beszállítók

5.1. Ügyfelek és partnerek

Az EPOSZ Kft. pozitív piaci megítélése, az informatikai piacon betöltött pozíciójának megőrzése, illetve bővítése szempontjából fontos célkitűzésének tartja a leendő és jelenlegi Ügyfelek és Partnerek valós, pontos, egyértelmű, és a lehető leggyorsabb tájékoztatását, és a velük történő kommunikáció magas szintű színvonalát. Ügyfeleivel és Partnereivel jó és hosszú távú munkakapcsolat kialakítására törekszik.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Az Ügyfelekkel és Partnerekkel való szóbeli és írásos kommunikációban mindig az Ügyféllel /Partnerrel való kapcsolatnak megfelelő hangnemet és udvariassági formulákat kell használni. Az alapvető udvariassági normákat minden esetben szükséges betartani.
- A munkavállalóktól elvárt, hogy az EPOSZ Kft. munkáiról és szolgáltatásairól mindig a megfelelő időben, elégséges, pontos és érthető információkat nyújtsanak az Ügyfelek és Partnerek számára. A kommunikáció során mindig a valóságnak megfelelő, igaz információkat kell átadni, tartózkodni kell a félrevezető vagy megtévesztő üzleti gyakorlatoktól. A kommunikációs eszközök sem szöveggel, sem képi elemekkel, sem összhatásukban nem lehetnek megtévesztésre alkalmasak, valamint a közösségi normával, ízléssel ellentétesek. Minden esetben megfelelő szakmaisággal és becsületesen kell eljárni!
- Mindig bizalmasan és jelen szabályzat, valamint az EPOSZ Kft. információbiztonságra, adatvédelemre vonatkozó szabályozásai szerint kell kezelni az Ügyfelekkel és Partnerekkel kapcsolatos információkat.
- Az Ügyfelekkel és Partnerekkel körültekintően, tisztelettudóan, udvariasan, megértően és türelemmel kell bánni, ugyanakkor elvárt a határozott fellépés. Kerülni kell a szükségtelen, személyes konfliktusok, viták kialakulását.
- Mindig törekedni kell az Ügyfelek és Partnerek igényeinek a lehető leghatékonyabb módon való kielégítésére! Az ügyfél elégedettség kulcsfontosságú a Társaság működése szempontjából.
- A munkavállalóknak szem előtt kell tartaniuk az Ügyfelek és Partnerek érdekeit és az ügyfél igényeinek megfelelő megoldásokat kell ajánlaniuk. Elvárás a termékismeret, a gyártásban lévő termékek nyomon követése, a szolgáltatások, technológiák és üzleti folyamatok fejlesztése annak érdekében, hogy az EPOSZ Kft. Ügyfelei és Partnerei részére a fejlesztési és értékesítési folyamatok minden szakaszában minőségi és innovatív megoldásokat nyújthasson.

5.2. Beszállítók

A beszállítók nélkülözhetetlen szerepet játszanak a Társaság működésében: a napi munkavégzés során a számos beszállító szolgáltatását veszi igénybe, így nagyon fontos az ezen üzleti partnerekhez fűződő kapcsolat színvonala. Különösen fontos a beszállítók szakmai kompetenciája, megbízhatósága, pontossága, odafigyelése, a velük fenntartott kapcsolat a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul.

Az EPOSZ Kft. a beszállítók megválasztása során mindezen szempontok figyelembevételével jár el, a kiválasztási folyamatban több lehetséges partner közül a fenti szempontoknak leginkább megfelelőt választja ki.

Az üzleti kapcsolat fennállása alatt a kölcsönös és hatékony együttműködésnek, a bizalomnak, a tisztességnek, valamint a magas színvonalú szolgáltatás nyújtásának kell a közös munkát meghatároznia. A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A beszállítókkal pártatlanul kell bánni.
- A beszállítók kiválasztásakor be kell tartani a vonatkozó útmutatásokat és eljárási szabályokat.
- Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely az EPOSZ Kft. és a beszállítói közötti viszonytal kapcsolatos. Piaci pozícióval tilos visszaélni. Az EPOSZ Kft. elkötelezte magát amellyel, hogy minden üzleti partnere számára egyforma esélyeket teremtsen és betartsa a megállapodás által szabott feltételeket.
- A beszállítókat érdemeik alapján kell kiválasztani, kerülve az összeférhetetlenséget, a döntés befolyásolására irányuló ajándékok, tárgyi értékek és szolgáltatások elfogadását vagy bármilyen egyéb, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést.

6. Gazdasági verseny

A tisztességes és kiegyensúlyozott piaci verseny rendkívül fontos, és az EPOSZ Kft. elkötelezett amellyel, hogy versenytársait etikus és törvényes formában előzze meg. Támogatja a tisztességes és nyílt versenyt mind a hazai, mind pedig a nemzetközi piacokon.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A versenytársakhoz fűződő viszonyt a tisztességnek és a professzionális hozzáállásnak kell jellemeznie. Nem megengedett, hogy a versenytársakról vagy a versenytársak termékeiről, szolgáltatásairól pontatlanul, becsmérően vagy nem helytálló módon nyilatkozzanak, illetve hogy a valós tények manipulációja, eltitkolása vagy torz módon történő bemutatása révén a Társaságot törvénytelen előnyökhöz juttassa.

- Az EPOSZ Kft. munkavállalója semmilyen körülmények között sem vehet részt versenyjogi szabályok megsértésében, és nem idézhet elő ilyen jogsértést. Nem köthet jogellenes ármegállapodást, illetve nem vehet részt jogellenes piacfelosztásban vagy más olyan magatartásban, amely a vonatkozó versenyjogi szabályokkal ellentétes.
- A szabad és tisztességes verseny korlátozására irányuló minden magatartásforma vagy gyakorlat elfogadhatatlan.
- Tilos a versenytársakkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja az árak vagy díjak rögzítése, illetve a nyújtott termékek vagy szolgáltatások típusának, vagy mennyiségének korlátozása. Az EPOSZ Kft. egyetlen munkavállalója sem járulhat hozzá olyan hivatalos vagy nem hivatalos, írásbeli vagy akár szóbeli megállapodáshoz, mely az árakat vagy az értékesítés egyéb feltételeit rögzíti, koordinálja az ajánlatokat, ügyfeleket, értékesítési területeket vagy termékvonalakat oszt fel, vagy amely valamely módon sérti az érvényben lévő gazdasági versenyre vonatkozó törvényeket. Nem megengedett ilyen jellegű témákról beszélni egy versenytársal, még olyan nem hivatalos keretek között sem, mint például egy kiállítás vagy egy ügyfélrendezvény.
- Tilos a beszállítókkal vagy értékesítőkkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja a szabad verseny korlátozása.
- Tilos a versenytársakkal folytatott minden olyan információcsere, melynek témája termékekre, szolgáltatásokra vagy azok árazására vonatkozó jövőbeli stratégia.
- Minden esetben tisztelni kell a versenytársak és más külső felek bizalmas információit és szellemi tulajdonát! A versenytörvények megsértése súlyos jogi következményekkel járhat az EPOSZ Kft.-re nézve, és pénzbírsággal járhat az érintett felek számára.

7. Korrupció és vesztegetés

Korrupciónak nevezzük az olyan törvénybe vagy közérkölcsebe ütköző cselekedetet, aminek során valaki pénzért vagy más juttatásért vagy juttatásra való kilátásért cserébe jogosulatlan előnyhöz juttat másokat.

Az EPOSZ Kft. elutasítja a korrupciót, határozottan fellép annak minden formájával szemben. A korrupcióellenes fellépés nemcsak jogi és erkölcsi kötelesség, hanem üzleti érdek is.

A korrupció fenyegeti a jogbiztonságot, aláássa a tisztesség elvét, akadályozza a gazdasági fejlődést, és torzítja a piaci versenyt.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Minden dolgozó köteles becsületes és etikus magatartást tanúsítani a munkavégzés során!
- Az EPOSZ Kft. munkatársai nem kínálhatnak, nem adhatnak, nem kérhetnek, és nem fogadhatnak el vesztegetési célú juttatást. Vesztegetési célú juttatásnak minősül az, ha tisztességtelen vagy jogtalan előnyt, szívességet vagy ösztönző jutalmat kínálnak valakinek abból a

célből, hogy egy döntést befolyásoljanak, úgymint jogosulatlan pénzüsszegek, ajándékok, vendéglátás, forgalmi jutalék vagy egyéb előnyök. A Társaság munkatársa nem alkalmazhat közvetítőt sem korrupciós célú kifizetés teljesítéséhez.

- Tilos készpénz vagy készpénz jellegű kifizetések, illetve egyéb forgalomképes értékpapírok formájában ajándékot ígérni, juttatni vagy elfogadni.
- Ajándékok, vendéglátás vagy egyéb juttatások kizárólag a felettes engedélyével és az üzleti tevékenységgel kapcsolatban nyújthatóak és fogadhatóak el, és csak olyan esetben, amikor azok indokoltak és nem ütköznek a helyi jogszabályokba.
- Az EPOSZ Kft. egyetlen munkavállalója sem ajánlhat fel akár közvetett, akár közvetlen módon ajándékot, szórakoztatást, vendéglátást vagy bármilyen tárgyi értéket egyetlen ügyfélnek, üzleti partnernek vagy beszállítónak sem annak érdekében, hogy egy üzletet megszerezzen vagy megtartsa, egy üzleti döntést befolyásoljon, esetleg egy döntési folyamatban tisztességtelen előnyre tegyen szert.
- Az üzleti ajándék, vendéglátás vagy egyéb szolgáltatási juttatás elfogadása kizárólag az általános üzleti szokások keretein belül lehet tisztességes, akkor, ha abban a befolyásolási szándék jele nem látható, annak elfogadása nem lehet hatással a döntéshozatalra.

8. Összeférhetetlenség

Összeférhetetlenség alatt kell érteni minden lehetséges, munkavégzésre vagy gazdasági társaságban tulajdonosi részesedésszerzésre irányuló olyan érdekütközést, amely a Társaság gazdasági céljaival, üzleti szempontjaival nem egyeztethető össze, és amely nem a munkajogviszonyból fakad.

A munkavállaló – működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket. A vezető jogállású munkavállaló nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- A munkavállaló személyes haszonra irányuló törekvéseit vagy érdekeit sosem helyezheti a Társaság felé fennálló kötelezettségek elé!
- Munkaidőben tartózkodni kell az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyok érdekében végzett tevékenységektől.
- Ha a munkavállaló új munkaviszonyt, egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni, akkor azt a vállalatnak előzetesen, írásban be kell jelentenie. A Társaság – tudományos, oktatói, művészeti és szerzői jogi védelem alá eső tevékenység kivételével – megtilthatja a jogviszony létesítését, ha az jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A bejelentésnek a mások számára történő munkavégzés az EPOSZ Kft. érdekeit vagy működését érintő valamennyi körülményére, feltételére ki kell terjednie.
- Munkavállaló nem járhat el úgy, hogy az veszélyeztesse döntéseinek objektivitását és munkájának hatékonyságát, valamint nem lehet ilyen következménnyel járó érdekeltsége sem.
- Nem szabad olyan döntéshozatalban, illetve megállapodásban részt venni vagy azt befolyásolni, ha összeférhetlenség vagy más olyan körülmény áll fenn, amely alapján az alkalmazott lojalitása megkérdőjelezhető.
- Amennyiben összeférhetlenség merül fel, a dolgozó köteles a körülményeket értékelni, és jelenteni azt közvetlen felettesének.

9. Bizalmas adatok kezelése és védelme

A munkavállalók a munkaviszonyuk során hozzájuthatnak az EPOSZ Kft., valamint az ügyfeleiről, partnereiről és beszállítóiról, valamint külső felekről szóló bizalmas információkhoz. Ezeket a vállalati információkat minden esetben bizalmasan vagy a piaci verseny szempontjából érzékenyként kell kezelni.

A dolgozóknak minden indokolt és szükséges óvintézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy az általuk hozzáférhető bizalmas információkat megóvják.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Tilos a Társaság bizalmas információihoz köthető beszélgetéseket folytatni nyilvános helyen, a társaság közösségi helyiségeiben vagy a társaság létesítményein kívül! A cégen belüli ügyekről való beszélgetések során oda kell figyelni arra, hogy illetéktelen személyek ne hallhassák, miről van szó.
- Ha bizalmas információkat kell megosztani külső személyekkel, a szükséges adatok csak akkor adhatók át, ha a felek írásos titoktartási megállapodást kötöttek.
- A biztonsággal kapcsolatos eseményeket (pl.: bűncselekmények, fenyegető hívások, bizalmas információ elvesztése) minden esetben jelezni kell a vezetőknek vagy a minőség-, kör-

nyezetirányítási és információbiztonsági vezetőnek. Informatikai bűncselekmények vagy információbiztonságot érintő ügyekben az informatikai vezetőt is tájékoztatni kell.

- Nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkatársnak joga és feladatainak ellátásához szüksége van, és tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.
- Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhető, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.
- A munka során szerzett bizalmas, vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók felhasználásuk céljára.
- A partnerektől, külső személyektől származó információkat legalább olyan bizalmasan kell kezelni, mint a saját adatainkat.
- A titoktartási kötelezettség az EPOSZ Kft.-vel fennálló munkaviszony vagy szerződéses jogviszony megszűnését követően is érvényben marad mindaddig, amíg az információ bizalmasnak minősül.
- Minden dolgozó köteles gondoskodni arról, hogy az általa létrehozott vagy a birtokába kerülő adatok megfelelően legyenek tárolva és titkosítva, és arról, hogy azok csak az EPOSZ Kft. szabályainak és útmutatásainak megfelelően kerüljenek átadására.
- Minden esetben biztonságos módon kell tárolni és az előírásoknak megfelelő módon és eszközzel kell megsemmisíteni a személyes iratokat és bizalmas információkat tartalmazó adathordozókat.
- Ha az adatvédelem megsértésének lehetősége merül fel, azt azonnal jelenteni kell az informatikai vezetőnek vagy a minőség-, környezetirányítási és információbiztonsági referensnek!

10. E-mail, internet és informatikai rendszerek használata

A munkavállalókkal szemben elvárás, hogy az internetet, az e-mailes levelezést és az informatikai rendszereket rendeltetésszerűen és a belső szabályzatokban valamint jelen szabályzatban foglalt irányelvek szerint használják.

A számítógépes hardverek, a szoftverek, a Társaság digitális rendszerein, valamint a munkavállalók tulajdonában lévő számítógépein, mobiltelefonjain és tabletjein az EPOSZ Kft.-vel kapcsolatban tárolt minden információ és adat a Társaság tulajdonát képezik.

A munkavállalókkal szemben támasztott elvárások

- Minden munkavállalónak ismernie kell a Társaság informatikai eszközeire valamint internethasználatára vonatkozó rendelkezéseit. Erről belépéskor mindenki részletes tájékoztatást kap.
- A vállalat elektronikus kommunikációs rendszerei nem használhatóak olyan adatok továbbítására, amelyek kezelésére nincs a munkavállalónak felhatalmazása.
- Tilos pornográf, erőszakos és rasszista képeket, szövegeket, film- és videofelvételeket és az erőszakot, a gyűlöletet, a terrorizmust, mások intoleranciáját kedvező fényben feltüntető anyagokat keresni, tárolni, küldeni és közzétenni. Amennyiben valaki ilyen tartalmú dokumentumot kap, azt haladéktalanul törölni szükséges a számítógépéről.
- **Alkalmanként használható magáncélra a telefon**, az e-mail és az internet, amíg az nem emészt fel nagy mennyiségű munkaidőt és erőforrást, nem akadályozza a dolgozó vagy mások munkáját, nem tartalmaz illegális, szexuális vagy erőszakos töltetű, diszkriminatív vagy egyéb nem helyénvaló anyagot és nem kapcsolódik külső üzleti érdekhez.
- A munkavégzés során használt, vagy egyéb üzleti partnerektől, külső felektől kapott jelszavakat sosem szabad megosztani másokkal.
- A laptopot vagy mobileszközt sosem szabad felügyelet nélkül, vagy olyan jól látható helyen hagyni, ahonnan eltulajdonítható.

Alapvetően nem számít z EPOSZ Kft.-nél gyakorlatnak annak megfigyelése, hogy a munkavállalók miként használják az informatikai rendszereket, de a Társaság fenntartja magának a jogot arra, hogy karbantartási, üzleti vagy jogszabályi kötelezettségből származó célból megfigyelje és ellenőrizze egy alkalmazottnak a vállalat e-mail, telefon, hangposta, internet és egyéb rendszerek használata során folytatott tevékenységének tartalmát. Ez az ellenőrzés nem járhat az emberi méltóság sérelmével.

11. Megjelenés és öltözködés

11.1. Egységes arculat

Az EPOSZ Kft. tevékenységével, célpiacával összhangban kialakított egy egységes arculatot, melynek alapjait Arculati kézikönyvben rögzítette. Az Arculati kézikönyv feladata, hogy leírja azokat az irányelveket, amelyek alkalmazásával biztosítható, hogy az arculati elemek megjelenése mindenkor és minden környezetben egységes legyen, valamint tartalmazza az EPOSZ Kft. arculatának tartalmi és formai alapelveit, kommunikációs szabályait és szempontjait, valamint az arculat formai oldalának, a designrendszernek a használatára vonatkozó szabályokat és előírásokat.

A vállalati arculat a logón, névjegykártyán, céges levélpapíron, borítékon, vagy e-mail és word sablonokon túl magába foglalja még a honlap megjelenését, a facebook profil kinézetét és a nyomtatott

elemeket is. Az egységes arculat fő előnye a megkülönböztetés másoktól, az egységes identitás, mely során az egység, a biztonság, a bizalomérzet, az összetartozás érzete alakul ki a szervezeten belül és a külső partnerekkel egyaránt.

A Társaság a munkavállalótól elvárja, hogy napi munkájuk során az Arculati kézikönyvnek megfelelő elemeket használjanak. Minden dokumentum, mely a céget képviseli, és külső partnerhez kerül, meg kell, hogy feleljen az Arculati kézikönyvben foglaltaknak.

11.2. Öltözködés

Az egységes arculat mellett hangsúlyos szerepe van a munkavállaló kifogástalan megjelenésének, jólöltözöttségének is. A dolgozók ruházata legyen kulturált, alkalmazkodjon a betöltött munkakör elvárásaihoz: mindig az alkalomhoz és az elvégzendő feladatokhoz leginkább megfelelő öltözéket szükséges választani.

Az általánosan elfogadott megjelenés munkaidőben az esztétikus, ápolts külsőt kell, hogy mutassa. Fontos, hogy a ruházat mindig tiszta legyen. A fizikai dolgozóknál rendszeresített egységes munkaruházat nemcsak a munkahelyen, hanem a városi környezetben is jól beazonosítja az EPOSZ Kft. munkatársait. Ezért rendkívül fontos, hogy a civil közegben történő megjelenés pozitív hatású legyen, ennek érdekében a munkaruha csere rendjét be kell tartani.

Ha munkavállaló Ügyféllel vagy Partnerrel találkozik, az üzleti elegáns öltözetet kell előnyben részesítenie. Férfiak esetében nem ajánlott a nyitott lábbeli, a rövidnadrág, és az ujj illetve gallér nélküli, túl sportos öltözet viselése. Ezen felül hölgyeknél kerülendő a túl rövid szoknya (min. tenyérnyire a térd felett) valamint a túlságosan felfedő ruházat viselése.

12. Az etikai és magatartási kódex hatálya, betartása és megsértése

Az Etikai és magatartási kódexben foglaltak megismerése minden munkavállaló kötelessége. Azoknak, akik megsértik a kódexben foglaltakat, a vonatkozó jogszabályokat vagy a Társaság egyéb előírásait, számolniuk kell a lehetséges jogkövetkezményekkel, mely adott esetben a munkaviszony megszüntetését is jelentheti.

Ha szabályszegés gyanúja merül fel, a vezetőség megteszi a szükséges intézkedéseket. Ha a munkavállaló jogszabályok, etikai normák vagy egyéb előírások megszegéséről szerez tudomást, minden esetben tájékoztatnia kell közvetlen felettesét! Ha erre nincs módja, akkor az esetet közvetlenül a HR-nek kell jelenteni.

Az eset igény szerint bizalmasan is bejelenthető és kezelhető. Az EPOSZ Kft. nem enged teret semmiféle hátrány alkalmazásának olyan munkatárssal szemben, aki jóhiszeműen beszámol valamely jogszabály vagy szabályozás megszegéséről, illetve ilyen eset gyanújáról.