Agria-Humán Közhasznú Nonprofit Kft.
Eger, Iskola utca 2.

EGER
AGRIA-HUMÁN
KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT.

22/2021 sz. ETIKAI KÓDEX

AZ AGRIA-HUMÁN KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT

Jóváhagyta: Bacsa Jánosné ügyvezető

2021. május 1-től hatályos

I. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA ÉS HATÁLYA

A vállalat 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.

Etikai Kódex tartalmazza a tisztességes tevékenység magas szintű elvárásait, amelyeket Társaságunk tulajdonosai megkövetelnek. Hitükön és értékrendükön alapuló eljárásrendszer ez, amely a Társaság mindennapi életében felmerülő helyzetekre alkalmazva kifejezi munkatársai elkötelezettségét a becsületesség, a tisztesség és az átláthatóság mellett.

A törvényeknek való megfelelés szükséges, de önmagában nem elegendő. A Kódex célja nem csak az, hogy mindannyiunknak segítséget nyújtson tevékenységünk törvényességének biztosításában, de az is, hogy a saját magunkkal szemben támasztott, magas szintű elvárásokkal összhangba kerülhessünk.

A Társaság sikerességét és elismertségét nagymértékben befolyásolja munkavállalóinak az elkötelezettsége, a kitűzött vállalati célokhoz való pozitív hozzáállása, a célokkal való azonosulása. Erre tekintettel a cél egy olyan kultúrájú vállalat kialakítása, amelynek jellemzői a világos stratégia, a mindenki által ismert és elfogadott küldetés és célok.

Fontos, hogy a vezető munkatársak a kitűzött célok eléréséhez a megfelelő hátteret megteremtsék. Emellett nélkülözhetetlen a kétirányú kommunikáció, melynek egyik eleme az, hogy a vezetők az eredményeket, a sikereket és a problémákat nyíltan és a kellő időben az érintett munkavállaló felé kommunikálják. A másik alappillére pedig, hogy teret biztosítsanak a visszajelzéseknek, dolgozói véleményeknek.

A Társaság Etikai Kódexe olyan, a munkavállalókkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a társaság érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartásnormáit fogalmazza meg.

Kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkatársaknak munkavégzésük során be kell tartaniuk:

- egymással és a Társasággal,
- az ügyfelekkel és partnerekkel,
- a szállítókkal,
- az állami szervekkel, hatóságokkal, valamint
- a közvéleményt formáló médiával fennálló kapcsolatokban.

A saját magunk számára felállított előírások betartása és cégünk jó hírnevének megőrzése és növelése mindannyiunk személyes felelőssége. Emiatt is fontos időt szakitanunk arra, hogy megértsük, mit várnak el tőlünk és mindazzal, amit mondunk és teszünk, meg is feleljünk ezeknek az elvárásoknak.

Az Etikai Kódex előírásai kötelező érvényűek minden, a Társaság:

- foglalkoztatási körében résztvevő munkavállalóra, gyakornokra, szakmai tanulóra, diákra,
- iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatottra,
- tanácsadóira,
- bármilyen jellegű szolgáltatást végző vállalkozójára (beszállítóira), és azok megbízottaira/munkatársaira

és elvárja, hogy mindenkor:

- a külső és belső rendelkezések, jogszabályoknak megfelelően,
- az Etikai Kódex szabályait betartva járjon el.

Az etikai normák betartásáért és betartatásáért valamennyi vezető felelős. A Társaság kizárólag olyan ügyfelekkel, partnerekkel és beszállítókkal kerülhet kapcsolatba, akik a jogszabályi és az Etikai Kódexben előírt követelmények betartásával járnak el. Ennek kontrollálása a társaság valamennyi érintett munkavállalójának/vezetőjének feladata.

Az Etikai Kódex meghatározza azokat a szabályokat és irányvonalakat, amelyeket a Társaság minden dolgozójának be kell tartania, ezen túlmenően támogatást és iránymutatást nyújt az alkalmazottak számára, hogy viselkedésük és tetteik megfeleljenek a tőlük elvárt magas követelményeknek.

Mindenkinek minden esetben a jogszabályok szerint kell eljárnia. Emellett dolgozóink feddhetetlen tevékenységre vonatkozó kötelezettsége túlmegy a szigorú jogi szabályozáson, ami a következőket jelenti:

- felelős viselkedés
- becsületes, őszinte és megbízható munkavégzés folytatása
- az előírt magatartásformáknak megfelelő eljárás/mindig azt kell választani, amiről meggyőződésünk, hogy a leghelyesebb lépés

II. VÁLLALATON BELÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁS

1. Munkatársakkal és a társasággal szemben elvárt, illetve etikátlannak minősülő magatartások

A Társaság valamennyi munkatársa köteles munkája során etikus magatartást tanúsítani.

Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében nyilvánul 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 figyelmét.

Azt a munkavállalót, aki az etikai normákba ütköző magatartást tanúsít, a munkáltatói jogkör gyakorlója hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálhatja, kivizsgálás, jegyzőkönyvezett munkavállalói meghallgatás, majd az eset mérlegelése után.

A Társaságnál a munkahelyi légkörnek mentesnek kell lennie mindennemű megkülönböztetéstől és zaklatástól. A diszkrimináció tilalma olyan alapvető jogelv, amelyet az emberi érintkezésben mindenkor érvényesíteni kell.

Senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása, neme, kora, családi vagy fogyatékos állapota, anyasága, nemzeti/etnikai hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselethez való tartozása miatt.

Jogszerűtlen, ezért tilos minden olyan magatartás – így különösen faji vagy vallási gúnyolódás, gyalázkodás, stb. -, amely rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet.

Mindenki köteles tiszteletben tartani a privát szférát. Minden munkavállalónak joga van a magánélet és a munkahelyi tevékenység szétválasztásához.

Tilos és zaklatásnak minősül a munkahelyen minden olyan tartalmú megkülönböztetés, megjegyzés és megnyilvánulás, vagy ilyen célzatú magatartás, ami a másik felet frusztrálja, sérti, vagy kellemetlenül érinti.

Tilos olyan összeférhetetlenségi helyzet fenntartása, amelynek jogi előírásait a Munka Törvénykönyve, a vonatkozó ügyvezetői rendelkezés, mint társasági belső szabály tartalmazza.

Másodállások, mellékfoglalkozások halmozása etikátlannak minősül, ha a dolgozó figyelmét, idejét elvonja attól, hogy a társasággal fennálló munkaviszonyában maximális teljesítményt nyújtson.

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

Az Etikai Kódex nem tartalmaz előírást a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre.

A konkrét esetre alkalmazandó szabály hiánya azonban nem mentesíti a munkavállalót, hogy adott helyzetben mindenkor az elvárható módon járjon el, magatartását tisztesség, korrektség és kulturáltság jellemezze.

A dolgozóknak saját belátásuk és megítélésük szerint kell kiegészíteniük a Kódex előírásait, biztosítva ezzel a Kódex szellemének és tartalmának betartását.

Nem mindig áll rendelkezésre egyértelmű és világos válasz. Ha kétség vagy kérdés merül fel a megfelelő cselekvést illetően, gondoljuk át az alábbiakat:

- nyugodt vagyok-e afelől, amit tenni tervezek?
- tiszta lenne a lelkiismeretem, ha meg kellene magyaráznom a magatartásomat a vezetőségnek, családomnak, barátaimnak?
- ki befolyásol és tisztességesnek tartaná-e ő a viselkedésemet?

A Társaság bátorítja a dolgozókat arra, hogy mondják el véleményüket a jelen elvekkel kapcsolatban, illetve tegyenek javaslatokat annak javítása érdekében. A véleményeket, javaslatokat és kérdéseket, e-mailen vagy zárt borítékban lehet eljuttatni. A ügyvezetés kötelessége és felelőssége a jelentéseket kivizsgálni, azok tartalmát anonim módon, bizalmasan kezelni és az azzal kapcsolatos szükséges javító intézkedéseket koordinálni.

2. Együttműködési kötelezettség

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

Nem etikus a dolgozók 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 elmarasztaló megnyilvánulás, megoldásra való törekvés nélkül, akár személyekre, akár másra vonatkozik.

Mind a vezetők, mind az alkalmazottak kötelessége a határidők pontos betartása, a megbeszéléseken, tárgyalásokon a felkészült érdemi részvétel, illetve mind a külső, mind a belső kommunikációs csatornák használata és fenntartása.

A vezető nem adhat beosztottjának olyan utasítást, melynek végrehajtása etikátlan magatartás tanúsítása nélkül nem lehetséges. Amennyiben mégis, a vezető olyan tevékenységre ad utasítást amely jogellenes tevékenységet foglal magában vagy úgy tűnik, mintha ilyen tevékenységet is tartalmazna, illetve a dolgozó az adott tevékenység elvégzésével megszegné az Etikai Kódex előírásait, abban az esetben haladéktalanul értesíteni szükséges a ügyvezetőt.

A Kódex szigorúan megtiltja az olyan alkalmazottal szembeni megtorlást, negatív intézkedést, akik jóhiszeműen jelentenek információkat vagy tesznek fel kérdéseket a jogszabályok, Kódex lehetséges megszegésével kapcsolatosan.

Amennyiben a dolgozó feladata, hogy vállalkozókkal, megbízottakkal, szolgáltatókkal szerződjön illetve felügyeljen, törekednie kell arra, hogy:

- az érintettek is betartsák a Kódex előírásait, ideértve többek között a szerződéses kötelezettségvállalást is, illetve annak előírását, hogy a Kódex szabályai szerint járjanak el mindaddig, amíg a Társaság részére végeznek munkát, látnak el feladatokat. Minden érintettnek saját példájával kell elől járnia és biztosítania az Etikai Kódexben előírtak magas szintű betartását. Saját magatartásával kell bizonyítania az integritás megvalósítását. Biztosítani kell, hogy a szolgáltatást ellátók, feladatot végzők megfelelő támogatással és forrásokkal rendelkezzenek, amelyek lehetővé teszik számukra a Kódex betartását.
- meggyőződjön a vállalkozók, megbízóttak, szolgáltatók által kiadott Etikai Kódex tartalmáról, vagy a mindennapjaikban megvalósuló etikai normák gyakorlatáról. A tudomására jutott információkat pedig megossza a vezetőivel.

A vezetőknek mindig időt kell szánniuk arra, hogy iránymutatást nyújtsanak azok számára, akiknek a Kódex-el összefüggésben kérdéseik merülnek fel.

3. Egészség- és környezetvédelem

A Társaság dolgozói munkájukkal és magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársuk és mások egészségét, biztonságát, valamint az épített és természetes környezet állapotát. Minden munkavállaló személyes ügyének kell, hogy tekintse a környezet védelmét, ahogy cégünk is teszi.

Figyelünk nemcsak a minket körülvevő környezetre, de cégen belüli körülményeinkre és dolgozóinkra is. Ennek keretében kiemelten fontos számunkra dolgozóink egészsége és munkahelyi jóléte, erre tekintettel rendszeres egészségügyi tanácsadással, szűrővizsgálatokkal támogatjuk dolgozóink egészségtudatos létezését és mindent megteszünk munkakörülményeink javítása érdekében.

4. Összeférhetetlenség

Összeférhetetlenségnek nevezzük, ha egy dolgozó feladatai vagy pozíciója (a munkavégzés normál ellentételezésén kívül) miatt további személyes hasznot húz/szerez.

Összeférhetetlenségnek nevezzük, ha dolgozó saját vagy hozzátartozója tekintetében munkaköri kötelezettségeit és a társasággal szemben fennálló kötelezettségeit, felelősségét, döntéseit nem a Társaság érdekeit szem előtt tartva, hanem saját vagy személyével összefüggésbe hozható szervezet, gazdasági társaság vagy partner előnyeinek figyelembe vételével gyakorolja.

Minden dolgozónak el kell kerülnie azokat a helyzeteket, amelyekben személyes érdekei ellentétesek lehetnek vagy ellentétesnek tűnhetnek a társaság érdekeivel. Egy adott helyzetben akkor merül fel az

összeférhetetlenség esete, amikor az lehetővé teszi a személyes haszonszerzést, függetlenül attól, hogy a haszonszerzés valójában megtörtént-e.

Lehetetlen felsorolni mindazokat a helyzeteket vagy kapcsolatokat, amelyek okot adhatnak az összeférhetetlenségre vagy annak gyanújára, ezért minden helyzetet a rá vonatkozó egyedi tények alapján kell értékelni.

Néhány példa a teljesség igénye nélkül:

- Tilos felhasználni a munkaviszony, szerződéses partneri viszony, szerződéses tevékenység időtartama vagy azon kívüli magánidő során szerzett információkat, adatokat arra, hogy az érintett személy magánhasznot húzzon egy bizonyos helyzetből.
- Tilos a Társaság összefüggésében megszerzett információ, adat tudomásának megszerzésével személyes előnyre vagy haszonra szert tenni.
- Tilos a Társaság vezetősége nevével visszaélni, azok nevében eljárni.
- A dolgozók nem kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy hozzátartozójukat alkalmazzák, irányítsák, munkaviszonyának feltételeire és kikötéseire hatással legyenek vagy vezető-beosztott viszonyba kerüljenek. Amennyiben ilyen helyzet következne be, azt haladéktalanul jelenteni kell.

III. VÁLLALATON KÍVÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁS

1. Vállalati hírnév

A társaság jó híre a társaság valós érdemein alapul. Minden munkavállalónak erkölcsi kötelessége ezen érdemek képviselete és megismertetése a külvilággal. A Társaságnak oly módon kell végeznie tevékenységét, hogy méltó maradjon a bizalomra. Emiatt mindannak, amit a Társaság munkatársa a Társaság képviseletében vagy nevében tesz, meg kell felelnie az etikai elvárásoknak.

Minden külső szervezetnek vagy természetes személynek, akivel a Társaság kapcsolatba lép, joga van ahhoz, hogy a Társaságot képviselő alkalmazott vele szemben megkülönböztetés nélkül, korrekt módon, tisztességesen járjon el, és kulturált magatartást tanúsítson.

Akár a cég képviselőjeként, vagy bármilyen más céllal tartózkodik a Társaság munkavállalója külföldön, köteles az ottani szabályokat betartani. Ezen túlmenően gondolnia kell arra, hogy a magánemberként tanúsított – jó benyomást keltő viselkedésével is öregbítheti a társaság jó hírét.

2. A partnerekkel, külső szervekkel szemben tanúsítandó magatartás

Kölcsönös előnyök alapján kell létrehozni és fenntartani a partnerek és a Társaság kapcsolatát, hogy a partnerek elégedettsége és a Társaság nyeresége egyaránt maximális legyen. Ennek érdekében ismerni és érteni kell a Társaság stratégiáját, hosszú távú céljait, és ezekkel azonosulni kell.

A munkatársaknak szakmai felkészültségre és információra van szükségük ahhoz, hogy gyorsan és hatékonyan tudjanak eleget tenni a partnerek kívánságainak.

A partnerek igényeinek kielégítése, a problémák feltárása és megoldása érdekében a magas színvonalú belső együttműködés kialakítása és fenntartása nélkülözhetetlen. A kimagasló teljesítmény egyik alappillére a csapatmunka, ez teszi a Társaságot sikeressé.

A partnerek maximális elégedettsége érdekében nemcsak kimagasló minőségű termékek előállítására törekszik a vállalat, hanem nagy hangsúlyt fektet arra is, hogy a kapcsolattartás és a közös munka során a céget képviselő munkavállalók a legjobb tudásuk szerint, teljes körültekintéssel, rugalmassággal, tapintattal, következetesen, türelmesen, udvariasan és barátságosan járjanak el.

A Társaság. képviseletében mindig az a cél, hogy előnyös kép alakuljon ki a Vállaltról. Nem etikus a Társaságra vagy a munkatársakra elmarasztaló kijelentést tenni, olyan szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a Társaság tevékenységéről, szolgáltatásainak színvonaláról.

Etikátlan a Társaság képviseletében kapcsolat kialakítása olyan vállalattal, gazdasági társasággal, amelyben a munkavállaló személy szerint közvetlen vagy közvetett üzleti érdekeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában közeli hozzátartozója szerepet játszik

3. <u>Reprezentáció és ajándék</u>

Tilos a döntések befolyásolása önös érdekből, ajándék vagy reprezentációs termék elfogadása.

- Ajándéknak számít bármilyen pénzösszeg, áru vagy szolgáltatás, amelyet személyes célra ajánlanak fel a piaci értéknél alacsonyabb áron, vagy díjmentesen.
- A reprezentáció vagy szórakoztatás adott eseményen való nagylelkű vagy bőkezű fogadást, illetve az eseményre való meghívást jelenti, továbbá olyan szolgáltatás felajánlását vagy biztosítását foglalja magában, amely eseti jellegnél, például ital vagy frissítő nyújtásánál többet jelent.

A munkavállaló nem:

- adhat, ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt azzal az elvárással vagy reménnyel, hogy előnyhöz jut, vagy azzal a céllal, hogy a már megszerzett előnyt így honorálja;
- adhat, ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt állami tisztségviselőnek, megbízottnak vagy képviselőnek valamely rutin eljárás „előmozdítása" vagy felgyorsítása érdekében;
- fogadhat el pénzt harmadik felektől, ha a munkavállaló tudja vagy feltételezi, hogy azt azzal az elvárással ajánlják fel, hogy üzleti előnyre tegyenek szert;

- fenyegethet meg vagy élhet retorzióval másik dolgozóval szemben, aki nem hajlandó megvesztegetés vétségét elkövetni, vagy aki aggodalmának ad hangot;
- folytathat olyan tevékenységet, amely a jelen elvek megsértését eredményezheti.

Amennyiben a munkavállalónak kétségei vannak afelől, hogy mit lehet elfogadni és mit nem, akkor konzultálni köteles a vezetőjével.

4. Vesztegetés

A Társaság zéró toleranciát alkalmaz a vesztegetés ellen.

A vesztegetés bármilyen meg nem érdemelt jutalom vagy előny felajánlását, odaígérését, odaadását, elfogadását, átvételét vagy igénylését jelenti adott személytől vagy személynek annak érdekében, hogy befolyásolják a viselkedését; rávegyék jogtalan cselekedetre vagy bizalommal való visszaélésre; valamint amely ellentétes azzal az elvárással, hogy jóhiszeműen vagy pártatlanul cselekedjen.

A vesztegetés bűncselekmény. A vesztegetés és a korrupció magánszemélyek esetén akár 10 év szabadságvesztéssel is járhat. Amennyiben kiderül, hogy a Társaság is részt vett a vesztegetésben, akkor a büntetésen kívül követelhetik tőle az adott szerződésen visszafizetést, kizárhatják közbeszerzési pályázatokból, illetve hírneve csorbát szenvedhet.

A Társaság elkötelezett amellett, hogy tevékenységét tisztességes és etikus módon folytassa, és különösen amellett, hogy ne kövessen el vagy fogadjon el vesztegetést. Alapvető cél és elvárás, hogy a vállalat becsületesen és tisztességesen járjon el minden tevékenységben és kapcsolatban, illetve, hogy hatékony folyamatokat alakítson ki és juttasson érvényre a megvesztegetés megakadályozására.

A vesztegetés és a korrupció egyéb formáinak megelőzése, észlelése és bejelentése a Társaság dolgozóinak és a Társaság irányítása alatt álló dolgozók felelőssége. Minden munkavállaló köteles betartani a Társaság vesztegetésre vonatkozó szabályait. E szabályokat megszegő munkavállalóval a munkáltató eljárást indíthat, ami hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, illetve munkáltató felmondást is vonhat maga után.

Az a dolgozó, akit bármilyen módon megkeresnek vagy bátorítanak arra, hogy ajánljon fel vagy fogadjon el megvesztegetést, illetve úgy gondolja, hogy ilyen esemény következett vagy következik be, akkor köteles a vezetőjét.

A Társaság elkötelezett amellett, hogy egyetlen munkavállalót sem lehet alacsonyabb beosztásba helyezni, megbüntetni vagy egyéb hátrányos következményekkel sújtani azért, amiért nem hajlandó részt venni megvesztegetésben, még akkor sem, ha azzal a Társaság pénzügyi veszteséget szenvedhet.

5. Közélet és politika

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

A munkavállalók állampolgári jogon kifejtett – vállalaton 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.

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

IV. A TÁRSASÁG VAGYONVÉDELMÉVEL KAPCSOLATOS ETIKAI KÉRDÉSEK

1. A Társaság anyagi és szellemi értékei

A Társaság nagy értékű vagyonnal rendelkezik, amely magába foglalja a Társaság fizikai vagyonát, valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró „know-how" jellegű, minősített információkat is. Ez utóbbi körbe sorolhatók a Társaság 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 értesíteni 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, saját célra használni 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, adatok 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 munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, okmányokat eljárásokat, módszereket, vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

b.) Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, adatokat, 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, egyéb eszközt visszaszolgáltasson a munkáltatónak.

d.) A titkos és bizalmas információknak harmadik személyekkel, információs 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 megkívánja a Társaságot bármilyen módon érintő publikációk bemutatását a közvetlen felettesnek a közlésre való átadás előtt, különösen akkor, ha a szerző név szerint megemlíti a Társaságot, vagy a nyilvánosságra kerülő információ érinti a társaság szakmai területeit, illetve jóhírét.

V. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

Ez az Etikai Kódex 2021. május 1-ején lép hatályba.

Megismerése: Helyben szokásos módon

Kelt: Eger, 2021. április 30.

Agria-Humán
Közhasznú Nonprofit Kft.
3300 Eger, Iskola u. 2.
Adószám: 11163895-2-10

Bacsa Jánosné
ügyvezető