

## MOVIDENTAL KFT. ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX



Az etikus magatartás iránti elkötelezettségünk és a szilárd etikai alapok a Movidental Kft. működésének egyik legfontosabb elemei. Elkötelezettek vagyunk a korrekt, etikai kultúrán és megfelelésen alapuló üzleti működés mellett.

Hosszú távon csak úgy nézhetünk szembe a verseny piac kihívásaival, ha mind személyesen, mind vállalatként erkölcsi felelősséget vállalunk elveinkért. Munkatársaink tevékenységük során mindig kötelesek törvényesen, etikusan és a Movidental Kft. érdekeinek megfelelően eljárni.

Köszönetet mondunk értékeink megtartásáért és annak támogatásáért, hogy helyesen működünk. Ami nem csak azt jelenti, hogy gondosan megalkotott, tisztességesen árazott és magas minőségű termékeket és szolgáltatásokat kínálunk, hanem azt is, hogy mindig szem előtt tartjuk a tisztességességet és becsületességet. Csak olyan szállítótól szerzünk be termékeket, akinek kifogástalan az emberi jogok és megfelelési szabályok tiszteletben tartásával kapcsolatos háttéré, biztosítjuk ellátási láncunk tisztaságát, és figyelemmel kísérjük, hogy teljes működésünk megfeleljen a Kódexünknek.

Tóth Attila ügyvezető, tulajdonos

### 1. Bevezetés



Ez a Movidental Kft. ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEXE, amely tartalmazza etikai elkötelezettségünket, és útmutatóul szolgál valamennyi érintettük számára a megfelelő üzleti magatartás kialakításához. Mi, a Movidental Kft.-nél elkötelezettek vagyunk a törvényes, etikus és átlátható üzletmenet iránt.

Ez a dokumentum érvényes a teljes személyzetre aki Movidental Kft. számára dolgozik (beleértve a vezető tisztségviselőket, igazgatókat, menedzsereket, vezetőket, munkavállalókat, ideiglenes, bérelt, gyakornok, alvállalkozó és tanácsadó munkatársakat is), valamint azokra a szervezetekre, akikkel üzleti kapcsolatba kerülünk.

Movidental Kft. elvárja a személyzettől, hogy a munkával összefüggő minden ügyben pártatlan és őszinte legyen. A teljes személyzet felel azért, hogy általánosan jóhiszeműen járjon el, és hogy ne tegyen semmi olyat, ami a munkakapcsolathoz szükséges bizalmat rombolja.

Vállalkozásunk sikere a munkavállalóinktól, vevőinktől és beszállítóinktól kapott bizalmon alapul. Az által nyerünk hitelességet, hogy ragaszkodunk a tisztességesség melletti elkötelezettségünkhöz, és hogy kizárólag etikus módon érjük el céljainkat. A teljes személyzettől elvárt, hogy tartsa magát jelen Kódexhez mind szakmai, mind személyes magatartása során, valamint kezeljen mindenkit tisztelettel, őszintén és tisztességesen.



Movidental Kft. folyamatosan nyitott minden kérdésre, és nem tűr semmilyen büntetést vagy megtorlást azzal szemben, aki jóhiszeműen jelent egy nem megfelelő viselkedést.

Vezető tisztségviselőknek és vezetőknek kiemelt felelőssége van azért, hogy magatartásukkal is kifejezzék jelen Kódex fontosságát. Vezető tisztségviselők és vezetők felelősek azért, hogy minden felmerült etikai kérdéssel vagy aggodalommal időben foglalkozzanak. A munkavállalók kötelesek együttműködni minden lehetséges vagy állítólagos etikai vétség kivizsgálásában.

A Kódexnek nem megfelelő magatartás olyan vétségnek tekinthető, amely alapján fegyelmi (hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló) eljárásnak lehet helye, és megérdemelt esetekben a jogviszony megszüntetését is eredményezheti.

Elkötelezettek vagyunk azon erőfeszítések mellett, hogy értékeinket és normáinkat beszállítóink, alvállalkozóink, szolgáltatóink és partnereink teljes ellátási láncára alkalmazzuk.

## 2. Etikai Alapelvek



A Movidental Kft. központi értékei:

Őszinteség • Tisztességesség • Szavahihetőség • Mások tisztelete • Felelősség • Számon kérhetőség • Megbízhatóság • Törvénytisztelet

## 3. Etikai döntéshozatal

Az etikus viselkedés értékvezérelt döntéshozatalt jelent. Néhány kulcskérdés segíthet egy-egy etikátlan, helytelen vagy törvénytelen helyzet azonosításában. Kérdezze meg magától:



Amit teszek legális? • Összhangban van a vállalat értékeivel, etikájával? • Megfelel a Kódexnek és más szabálynak/szabályzatnak? • Tiszteletben tartom mások jogait? • Hogy festene, ha a címlapokra kerülne? • Hű vagyok ezzel a családomhoz, vállalatomhoz és magamhoz? • Ez a helyes? • Mit mondanék a gyermekemnek, mit tegyen ugyanebben a helyzetben? • Megkértek olyasmire, hogy másként tüntessek fel valamilyen tényről, vagy hogy eltérjek a rendes folyamattól?

## 4. Jogszabályoknak való megfelelés



Tisztességesség mellett elkötelezettségünk a törvények és egyéb jogszabályok betartásával kezdődik. Ismerjük és betartjuk a törvényes üzletvitelhez szükséges jogszabályokat és szabályozásokat.

Betartjuk valamennyi érvényesen vállalt szerződéses kötelezettségünket, és nem élünk vissza jogainkkal.

Személyzetünknek mindig be kell tartani minden jogszabályt és szabályzatot, beleértve a Kódexet, és biztosítaniuk kell az ennek megfelelő működést.

## 5. Fenntarthatóság: Emberek + Profit + Föld



Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy jelenlegi szükségleteinket a következő generációk lehetőségeinek veszélyeztetése nélkül elégítsük ki. Ezért a gazdasági, környezeti és társadalmi tényezőket együttesen vesszük figyelembe működésünk és üzleti döntéseink során.

## 6. Emberi jogok



Elkötelezettek vagyunk minden ember és közösség méltósága és emberi jogainak tiszteletben tartása mellett, akikkel kapcsolatba kerülünk munkánk során. Semmilyen formában nem okozunk, illetve járulunk hozzá emberi jogi jogsértésekhez. Személyzetünk köteles mindenkit méltósággal, tisztelettel és törődéssel kezelni és megtartani emberi jogait.

## 7. Tisztességes foglalkoztatás és munkakörülmények



Elkötelezettek vagyunk a munkahelyi egyenlőség előmozdítása, valamint a jogszerű és tisztességes foglalkoztatási és javadalmazási gyakorlat megvalósítása iránt. Határozottan ellenezzük a gyermek, rabszolga vagy bármilyen formában kényszer-, kötelező, illetve megkötött munka mind közvetlen, mind közvetett alkalmazását. Elítéljük a jogellenes, tisztességtelen vagy etikátlan foglalkoztatás valamennyi formáját, amely kihasználja a munkaeőt, rombolja a társadalombiztosítási rendszert, vagy adóelkerülésre szolgál, így pl. a bejelentés nélküli vagy „szürke” munkát, illetve fizetések visszatartását.

Személyzetünk köteles tisztességes magatartást tanúsítani, kollégákat és másokat teljes tisztelettel kezelni.

## 8. Diszkrimináció és zaklatás



Egyenlő esélyeket biztosítunk a foglalkoztatás során és nem tűrjük a diszkrimináció, a zaklatás vagy durva bánásmód bármely formáját. Bármilyen szakmai szempontból lényegtelen tulajdonságra vagy körülményre alapozott, így pl. nem, családi állapot, kor, nemzeti vagy társadalmi vagy etnikai hovatartozás, szín, vallási vagy politikai vélemény, fogyatékoság, szexuális irányultság, érdekképviseleti tagság, vagyoni, születési vagy más helyzet miatt közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés nem megengedett. Bármilyen diszkriminatív magatartás, zaklatás, megfélemlítés vagy zsarnokoskodás tilos.

A teljes személyzettől elvárt, hogy a legmagasabb szintű, kölcsönös tiszteleten alapuló viselkedési formákhoz tartsák magukat minden szóbeli és írásbeli kommunikációjuk során, és tartózkodjanak minden zaklatástól, rágalmazástól vagy bármilyen olyan magatartástól, amit mások erőszakosnak, megfélemlítőnek, megalázónak vagy sértőnek tekinthetnek.

## 9. Egészség, Biztonság és környezetvédelem



Tiszta, biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosítunk, és elkötelezettek vagyunk az egészséges környezet fenntartása iránt. Célunk a tevékenységünk természetes környezetre gyakorolt hatásaink lehető legkisebb mértékűre csökkentése. Erőfeszítéseket teszünk, hogy csökkentsük a véges erőforrások, mint az energia és a víz felhasználását, valamin a káros anyagok, mint például a hulladék kibocsátását.

Valamennyi személyzetnek mindig be kell tartania minden vonatkozó egészség, biztonság és környezetvédelmi jogszabályt, szabályzatot és szabályt.

## 10. Tisztességes verseny és üzleti működés



Partnereinkkel való együttműködésünk bizalomra és a versenyjognak megfelelő kölcsönös előnyökre épül. Elkötelezettek vagyunk az etikus és tisztességes verseny iránt, miként termékeinket és szolgáltatásainkat minőségük, alkalmasságuk és versenyképes áruk alapján értékesítjük. Önálló árképzési és értékesítési döntéseket hozunk, és tiltott módon nem működünk együtt, illetve nem hangoljuk össze a működésünket versenytársakkal. Tartózkodunk a versenyt vagy partnereink jó hírét, illetve a versenytársaink hitelességét sértő magatartásoktól.

Nem kínálunk, és nem kérünk jogellenes kifizetéseket vagy szívességeket, nem veszünk részt olyan jogellenes megállapodásokban, amely bizonyos vevők kizárására irányul. Elkötelezettek vagyunk viszont

valamennyi alkalmazandó kereskedelmi szabályozás, korlátozás, szankció és import-export embargó betartása mellett.

Nem engedjük a tisztességes versenyt sértő magatartásokat a versenytárgyalások, tenderek során.

Nem tartjuk vissza rosszhiszeműen, jogellenesen vagy indokolatlanul a partnereinknek járó kifizetéseket, és az ilyen gyakorlatot nem engedjük ellátási láncunkban, küzdünk a „láncartozások” etikátlan gyakorlata ellen.

Személyzetünk felelős a tisztességes üzleti gyakorlat biztosításáért munkája során, és azért hogy betartson minden versenyjogi, fogyasztóvédelmi és reklám szabályt. A vevőket és üzleti partnereket minden esetben tisztességesen és egyenlően kell kezelni, a termékeket és szolgáltatásokat tisztességes és pontos tájékoztatással kell megjeleníteni (tisztességes marketing és reklám), és valamennyi lényeges információt meg kell osztani.

## 11. Anti-korrupció



Határozottan elítéljük, és nem tűrjük a korrupció minden formáját. Bármilyen üzletszerzési célból tilos közvetlenül vagy közvetetten ajánlani, ígérni, adni, kérni vagy elfogadni bármilyen tisztességtelen előnyt vagy juttatást. A tisztességtelen előny vagy juttatás lehet akár pénz, készpénz helyettesítő (pl. utalvány), ajándék, hitelkeret, árengedmény, utazás, személyes előny, szállás vagy szolgáltatás. Rendes eljárások biztosítása vagy felgyorsítása érdekében nem engedjük csúszópénzek (vagy „kenőpénz”) juttatását sem hivatalos személyeknek sem gazdasági szereplők alkalmazottainak. A korrupció magában foglalja a befolyással üzérkedést is, ha valaki azt a látszatot kelti, hogy egy döntéshozót tisztességtelenül befolyásol.

A korrupció akár üzletszerzési célból, akár más gazdasági előny megszerzése céljából súlyos visszaélésnek minősül. Ugyanígy a vesztegetés elfogadása vagy annak megengedése, hogy más vesztegetést fogadjon el, súlyos vétség. Személyzetünknek el kell tudnia számolni minden előnnyel, amit az üzleti tevékenység során szerzett, és tilos bármilyen vesztegetést adnia vagy elfogadnia, vagy bármely más korrump módon viselkednie.

## 12. Ajándékok és vendéglátás



El kell kerülni minden olyan magatartást, ami azt a látszatot keltheti, hogy személyes előnyökért cserébe kivételes elbánást keresünk, kapunk vagy adunk.

Üzleti udvariasságok vagy kedvességek lehetnek ajándékok, szívességek, étkezések, italok, szórakozás vagy más előnyök egy személytől vagy vállalattól, akivel üzleti kapcsolatban állunk vagy állhatunk. Nem adunk, és nem fogadunk el olyasmint, ami tisztességtelen üzleti ösztönzőnek minősül, vagy ésszerűen ilyennek látszik, vagy valamely jogszabályba, szabályzatba vagy elvbe ütközik, vagy egyébként zavarba ejtő/kellemetlen helyzetet eredményez. Személyzetünk soha nem használhat személyes forrásokat olyasmire, amit vállalati forrásokból sem lehetne megtenni.

Szokásos és a piac ésszerű etikai elveinek megfelelő, alkalmi ajándékokat vagy vendéglátást felajánlhatunk és elfogadhatunk, ha nem eltúlzott, nem gyakori, illetve nem mutat gyakoriságot, és nem kelti azt a benyomást, hogy üzleti döntések befolyásolására szolgál. Csak alacsony értékű, jelentéktelen ajándékokat lehet elfogadni. Minden más ajándékot udvariasan vissza kell utasítani, vagy ha küldeményként érkezett, vissza kell küldeni. Ha a visszaküldés nem lehetséges, jótékonyági vagy közösségi célra kell felajánlani. Az ajándékozó, illetve a megajándékozott személy felelőssége mérlegelni, hogy egy ajándék megfelelő-e.

### 13. Vagyonvédelem és vállalati eszközök megfelelő használata



Felelősek vagyunk a vállalat erőforrásainak biztonságáért, védelméért és gazdaságos használatáért. Erőforrásaink, így az idő, anyagok, felszerelések és információ, csak jogszerű üzleti célra használható. Alkalmoszerű magánhasználat megengedhető, ha az nem jogellenes, és ha nem befolyásolja a teljesítményt vagy rombolja a munkamorált.

Valamennyi személyzet köteles betartani a biztonsági intézkedéseket, és mind a materiális, mind az immateriális vállalati vagyont tisztelettel kezelni, azzal nem élhet vissza, és nem kezelheti hanyagul.

### 14. Bizalmasság, információ biztonság, üzleti titok és szellemi tulajdon védelem



Elkötelezettek vagyunk az üzleti információk teljességének, bizalmasságának és hozzáférhetőségének biztosítása iránt, ezért megfelelő technikai biztonsági megoldásokat alkalmazunk, aminek fenntartása minden személyzet kötelessége. Az üzleti titok magában foglal minden olyan információt, ami még nem került nyilvánosságra, és káros lenne a vállalat vagy vevői, üzleti partnerei számára, ha illetéktelenek számára hozzáférhetővé válna. Minden személyzet köteles az ilyen információt bizalmasan kezelni. Valamennyi információbiztonságot szolgáló szabályt mindig be kell tartani.

Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonát. Helytelen eszközökkel nem szerzünk, meg és nem törekszünk megszerezni üzleti titkokat vagy más védett vagy bizalmas információt. Nem veszünk részt védett szellemi tulajdon engedély nélküli használatában, másolásában, terjesztésben vagy megváltoztatásában.

### 15. Számvitel, valós beszámolás és pénzügyi integritás



Könyvelésünket, nyilvántartásainkat, számláinkat és pénzügyi jelentéseinket kellő részletességgel, valósághűen és tranzakcióinkat megfelelően tükröző módon vezetjük, illetve állítjuk össze. Elítéljük a pénzmosás valamennyi formáját, így elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy csak olyan partnerekkel lépünk gazdasági kapcsolatba, akik törvényes forrásokból jogszerű üzleti tevékenységet végeznek.

Elkötelezzük magunkat a tisztességes adózás mellett, és tartózkodunk minden adóelkerülő gyakorlattól, mint pl. a nyugta- vagy számlaadási kötelezettség elmulasztásától vagy valótlan közszámlák elszámolásától.

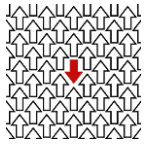
Valamennyi személyzet köteles betartani minden számviteli eljárást, és biztosítani gazdasági események megfelelő rögzítését és dokumentálását, valamint gondoskodni arról, hogy a közölt pénzügyi beszámolók teljesek, őszinték, pontosak, időszerűek és érthetőek. Tilos a könyvvizsgálat vagy bármely számviteli ellenőrzés tisztességtelen befolyásolása, manipulálása vagy félrevezetése.

### 16. Csalás megelőzés



A csalás vagy csalárd – azaz becsapásra, lopásra, megtévesztésre vagy hazugságra irányuló – magatartás etikátlan és az esetek többségében büntetendő. A csalás minden formája (ideértve pl. valótlan közszámlázás, tanúsítványok vagy pénzügyi iratok hamisítása vagy megváltoztatása, vállalati eszközökkel visszaélés vagy eszközök eltulajdonítása, valótlan bejegyzés tétele pénzügyi vagy nem pénzügyi nyilvántartásban vagy jelentésben) tilos.

## 17. Összeférhetlenség



Döntéseinknek objektív és tisztességes mérlegelésen kell alapulnia, és el kell kerülni a tisztességtelen befolyásolás lehetőségét. Az „összeférhetlenség” akkor alakulhat ki, ha egy munkavállaló személyes érdeke (ami lehet pl. baráti vagy családi kapcsolatokkal, egy vevővel, versenytárssal, beszállítóval vagy alvállalkozóval fennálló viszonyal összefüggő) összeütközésbe kerül, vagy potenciálisan összeütközésbe kerülhet a Movidental Kft. érdekeivel. Annak megítélése, hogy fennáll-e összeférhetlenség, sokszor nem könnyű, ezért mindenkinek, akinek összeférhetlenséggel kapcsolatos kérdése merül fel, konzultálnia kell a vezetőséggel.

Összeférhetlenség eredhet például az alábbi helyzetekből:

- Munkaviszony (saját másodállás vagy családtag munkaviszonya) vagy gazdasági kapcsolat egy meglévő vagy potenciális vevővel, versenytárssal beszállítóval vagy alvállalkozóval.
- Családtagok vagy közeli kapcsolatban álló személyek alkalmazása vagy felügyelete.
- Igazgatósági vagy más testületi tagság másik gazdasági társaságnál vagy egyéb szervezetnél.
- Jelentős befektetés vagy érdekeltség vevő, versenytárs, beszállító vagy alvállalkozó vállalkozásában.
- Személyes érdekeltség, juttatás vagy potenciális személyes haszon egy vállalati tranzakcióhoz kapcsolódóan.

Ha munkatársak személyes kapcsolatba kerülnek egymással, a magasabb beosztású munkatárs felelőssége, hogy ezt a vezetője tudomására hozza, és hogy meggyőződjön róla, hogy nem áll fenn összeférhetlenség.

## 18. Adatvédelem, személyes adatok védelme



Tiszteletben tartjuk mindenki személyiségi jogait és elismerjük vevőink, munkavállalóink és egyéb természetes személyek azon igényét, hogy biztosak lehessenek abban, hogy személyes adataikat megfelelően, kizárólag jogszerű üzleti célból kezelik. Elköteleztük magunkat az adatvédelmi jogszabályoknak való megfelelés iránt. Kizárólag olyan személyes adatokat szerzünk meg és kezelünk, ami szükséges, és megfelelő tájékoztatást adunk az érintetteknek e tevékenységekről. Megfelelő információbiztonsági intézkedésekkel biztosítjuk a személyes adatok bizalmasságát, teljességét és hozzáférhetőségét.

Személyzetünk köteles követni a vonatkozó jogszabályi elvárásokat, megfelelő gyakorlatokat alkalmazni, valamint betartani az adatkezelés és feldolgozás törvényességét biztosító eljárásokat.