

ETIKAI KÓDEX

I. Az Etikai Kódex célja és hatálya

Jelen Kódex célja rendszerbe foglalni és ismertetni minden érintettel a Viresol Kft. (továbbiakban: „Társaság”) által elfogadott és elvárt magatartási és erkölcsi normákat, a jogszerűséget és vállalati felelősségvállalást, melyeket a Társaság működése során kiemelten fontosnak tekint. A munkatársaknak nem csak az Etikai Kódexben szabályozott előírásokat kell betartaniuk, hanem a munkakörük általános etikai követelményeit, az etikus üzleti magatartás szabályait és a tisztességes viselkedési normákat is.

A Kódex személyi hatálya kiterjed a Társaság minden alkalmazottjára, szerződött munkatársára.

I./1. Felelős személy

A Kódexben foglaltak betartásáért és betartatásáért közvetlenül a Vállalati jogász felel. A Vállalati jogász bármely, a Kódexszel kapcsolatos esemény, magatartás észlelése, tudomására jutása esetén közvetlenül jelentést készít a HR Igazgató és az Ügyvezető Igazgató számára.

II. A Társaság működését meghatározó alapelvek

II/1. Jogszabályoknak való megfelelés

A Társaság kiemelt figyelmet fordít a jogszabályoknak, az etikai és egyéb előírásoknak való megfelelésre. Ennek érdekében működési tevékenységét a mindenkor érvényben lévő, vonatkozó jogszabályokat alapul véve végzi.

II/1. Esélyegyenlőség biztosítása

A Társaság elkötelezett olyan munkahely fenntartásában, ahol az alapelvek, értékek és elvárások azt tükrözik, hogy a Munkavállalók méltósággal és tisztelettel bánnak egymással.

A Munkavállalók a mindennapi munkavégzésük és együttműködésük során szem előtt tartják, hogy munkájukkal hozzájárulnak a Társaság sikereihez, rendszeres tanulásra és fejlődésre ösztönzik önmagukat és egymást.

A Munkavállaló köteles a külső partnerekkel korrekt, a Társaság működési elveinek megfelelő, tartós és sikeres üzleti kapcsolat fenntartására.

A Társaság nem tűri el és nem nézi el az olyan viselkedést, amely közvetve vagy közvetlenül alááshatja valamely személy tiszteletét, méltóságát, illetve megfélemlítő, ellenséges vagy támadó légkört teremt.

A Munkavállalók döntéseiket kizárólag az érdek, a teljesítmény, a végzettség és más, a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatják meg. A Munkavállalók munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építik.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Társaság elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköző mindennemű cselekedet, magatartás megelőzése mellett és szigorúan fellép minden ezzel összefüggésben felmerült, tudomására jutott cselekedettel szemben.

A Társaság biztosítja, hogy a Munkavállalókat semmilyen védett tulajdonságuk, így különösen, de nem kizárólagosan nemük, koruk, nemzetiségük, vallásuk, nemi identitásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselési szervezethez való tartozásuk vagy ezzel összefüggő bármely tevékenységük alapján ne érje hátrányos megkülönböztetés.

A Társaság vezetőitől elvárt, hogy az alkalmazás minden fázisában ennek megfelelően járjanak el, beleértve a dolgozók felvételét, előléptetését, elbocsátását, fejlődési lehetőségeik biztosítását, fizetésük és juttatásaik meghatározását.

A munkahelyi biztonság megteremtése

A Társaság elkötelezett a biztonságos, egészséget károsító veszélyforrásoktól mentes munkahelyi környezet fenntartása mellett. Ezen célkitűzés érdekében a hatályos munkavédelmi, egészségügyi jogszabályoknak való megfelelés érdekében szervezi meg munkarendjét, szabályzatait. Ezen előírásokban foglalt kötelezettségeinek teljesítését folyamatosan ellenőrzi.

A biztonságos és egészséget nem veszélyeztető körülmények megteremtésén túl a Társaság minden, a rendelkezési és felügyeleti joga alatt álló munkavégzési helyen tiltja a munkatársak, a szerződéses partnerek, a beszállítók és egyéb érintettek elleni erőszakot és zaklatást. A Társaság ugyanis elkötelezett a zaklatástól és mindennemű diszkriminációtól mentes, méltányos és az emberi méltóságot szem előtt tartó munkahelyi környezet fenntartása mellett.

A Társaság a munkahelyi biztonság és egészségvédelem érvényesülése és érvényesítése mellett szem előtt tartja a kényszer-, és gyermekmunka elleni tilalom érvényesülését. E két tilalom érvényesítése a jelenkori munka világában elengedhetetlen, és az emberi jogok érvényesülésének egyik alappilléreit jelenti.

II/ 2. Összeférhetetlenség

A Társaság működése során minden vele együttműködő partnerétől, munkavállalójától lojalitást vár el, melynek értelmében a munkavégzés során a feleknek egymás érdekében történő eljárása és a másik jó hírnevének megőrzése alapvető követelmény.

Minden, a jelen Kódex hatálya alatt álló személynek tilos olyan tevékenységet végezni, amely összeférhetetlenséget okoz közte és a Társaság között, vagy annak látszatát keltheti.

Összeférhetetlenségnek minősül különösen, de nem kizárólagosan, ha bármilyen egyéni érdek ténylegesen, vagy akár látszólagosan összeütközésbe kerül a Társaság érdekeivel. Ilyen helyzet merülhet fel akkor, amikor a személyi hatály alá tartozó olyan magatartást tanúsít, vagy olyan érdeke keletkezik, amely megnehezíti azt, hogy a munkáját a Társaság részére objektíven és hatékonyan végezze.

Elkerülendő minden olyan, a Társaság tevékenységén, érdekkörén kívül eső tevékenység, pénzügyi érdek vagy kapcsolat, amely lehetséges összeférhetetlenséget eredményez, vagy annak látszatát kelti.

A jelen Kódex hatálya alá tartozó személyeknek, társaságoknak a Társasággal szembeni kötelezettsége, hogy legjobb tudásuk szerint elősegítsék a Társaság törvényes érdekeinek érvényesítését.

Az együttműködés során tilos személyes érdekből megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek egyértelműen a Társaság tevékenységi körébe tartoznak.

Tilos a Társaság tulajdonát, információt és pozíciót saját célra felhasználni és versenytársként fellépni a Társasággal szemben.

Korrupció elkerülése – üzleti ajándékok

A Társaság meghatározó üzletpolitikai célkitűzése a korrupció bármely formájának elkerülése, tisztességes üzleti kapcsolatok kialakítása és fenntartása.

A korrupció elkerülése érdekében nem megengedett az üzleti életben megszokott reprezentatív jellegű ajándékokon felüli ajándék, szolgáltatás elfogadása, sem felkínálása a Társaság nevében.

Kizárólag abban az esetben lehet ezeket (ebéd/vacsora meghívás, üzleti vendéglátás, sport és rekreációs programok) elfogadni és nyújtani, ha az csekély értékű, törvényesen szolgál üzleti célokat, az egyén munkaköri feladataihoz igazodik, továbbá egyáltalán nem befolyásol üzleti döntéseket, valamint nem ró semmilyen tényleges vagy látszólagos kötelezettséget arra a személyre, aki adja, vagy aki kapja, és minden esetben egyeztetve van a területi igazgatóval.

Szigorúan tilos pénzajándék elfogadása és adása.

Hatósági, közösségi és politikai kapcsolatok

A Társaság működése során elvárja, hogy a vele szerződéses, avagy üzleti kapcsolatban állók közéleti szerepvállalásaik során ne veszélyeztessék a Társaság pozitív megítélését, ne keltsék annak rossz hírét, és esetleges nyilatkozataik során tegyék egyértelművé, hogy magánemberként járnak el.

Jelen Kódex személyi hatálya alá tartozók, a Társaságon kívüli közéleti szerepvállalásaik során nem vehetik igénybe a Társaság tárgyi, vagy egyéb eszközeit, és tevékenységüknek mindig összhangban kell lennie a Társaság alapelveivel.

Amennyiben a Munkavállaló politikai tevékenységet folytat, azt csak saját jogon, és nem a Társaság nevében teheti.

Üzletpolitikai elvei közül a Társaság kiemelten fontosnak tartja a hatóságokkal, köztestületekkel, szakmai kamarákkal való jó szakmai kapcsolat fenntartását, az illetékes szervekkel történő gördülékeny és együttműködő kommunikációt.

Beszállítók kiválasztása, etikus beruházás

A Társaság üzletpolitikájának fókuszában a tisztességes verseny áll. Ennek megfelelően a Társaság elkötelezett a versenytársakkal szemben is az alapvető etikai szabályok betartása mellett. Éppen ezért a vállalat és minden Munkavállalója kiáll a törvényes és tisztességes úton történő információszerzés, titoktartási kötelezettségek megtartása mellett.

A Társaság magára és minden Munkavállalójára nézve kötelezőnek tartja azt az elvet, mely szerint a versenytársakról kizárólag tisztességes és törvényes módon szerez üzleti információkat.

A Társaság nevében eljárva a beszállítókat érdemeik alapján kell kiválasztani, kerülve az összeférhetetlenséget.

Szigorúan tilos az olyan beszállítók előnyben részesítése, akik bármilyen összeférhetetlenségi kapcsolatban állnak a beszerzési tevékenységet folytató Munkavállalóval.

A Társaság kapcsolata beszállítóival és egyéb üzleti partnereivel a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely a Társaság és a beszállítói közötti viszonytal kapcsolatos.

Amikor egy Munkavállaló a Társaság nevében jár el, kötelessége támogatni a beszállítókat abban, hogy megismerjék és megértsék a Társaság etikai elveit, elvárásait.

A Társaság tiszteletben tartja a jelen Kódex személyi hatálya alatt állók azon jogát, hogy személyes befektetési döntéseket hozzanak. Azonban ezek a döntések nem alapulhatnak a Társaságnál fennálló üzleti vagy szerződéses jogviszony vagy egyéb, a Társasággal összefüggő kapcsolat révén szerzett, nyilvánosságra nem hozott információon.

II/ 3. A Társaság tulajdonának és értékeinek védelme

A Társaság tulajdonának és értékeinek megőrzése és megóvása minden, a jelen Kódex személyi hatálya alá tartozó személynek, társaságnak elsődleges kötelezettsége. A Társaság tulajdona alatt annak minden anyagi és szellemi tulajdona értendő, melyről bármely üzleti partner, munkavállaló a Társasággal fennálló jogviszonya, kapcsolata során tudomást szerez.

A Társaság tulajdonának, a Társaságra, annak működésére, technológiájára vonatkozó információknak a külső, harmadik személyekkel, szervezetekkel való közlése kizárólag a Társaság képviselőitől jogosult személy jóváhagyásával lehetséges.

A jelen Kódex hatálya alá tartozókkal szemben elvárás, hogy felelősséget vállaljanak a Társaság tulajdonában lévő eszközök épségéért, azok célszerű és takarékos használatáért.

A Társasággal bármilyen jellegű jogviszonyba, üzleti kapcsolatba kerülő személynek, szervezetnek szigorúan tilos a Társaságról vagy vele összefüggésben bármely közösségi hálózaton véleményt nyilvánítani, nyilatkozatot tenni. Mindenki köteles továbbá körültekintően eljárni, amikor a Társaság üzleti tevékenységéről beszél nyilvános helyeken, mint pl. repülőgépeken, éttermekben, vagy ha mobiltelefon, internetet használ.

A Társaság elkötelezett a Munkavállalók személyes információinak bizalmas kezelése mellett, mind a munkavégzésre irányuló jogviszonyuk során, mind annak megszűnése után. A Munkavállalókra vonatkozóan kizárólag olyan adatot szerez meg és tárol, amely elengedhetetlen a Társaság hatékony működéséhez, vagy amelyeket a jogszabályok a munkavégzésre irányuló kapcsolatok során megkövetelnek.

A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott Munkavállalók férhetnek hozzá és kezelhetik, kizárólag csak az üzleti célok által meghatározott okokból, titoktartási kötelezettség megtartása mellett.

A Társasággal üzleti vagy más jellegű jogviszonyban állók kötelezettséget vállalnak az együttműködés során tudomásukra jutott, a Társaság működésével, technológiájával kapcsolatos, bizalmas jellegű, titoktartással védett információk, tények, adatok bizalmasan kezelésére, azoknak minden körülmények között történő megőrzésére.

II/ 4. Termékeink minősége és biztonsága

A Társaság technológiájának kiválasztása, épületegyütteseinek megtervezése és kivitelezése során elsődleges szempontnak tartja a környezettudatos és fenntartható gazdálkodást, amely a gazdasági termelés két nagyon fontos vezérelve is.

Termékeink kiváló minőségű, magyar alapanyagból készülnek Vásárlóinknak ezáltal magas minőségű, fenntarthatósági és élelmiszerbiztonsági tanúsítványokkal rendelkező termékeket tudunk értékesíteni.

III. Megfelelőségi program

Minden, a jelen Kódex hatálya alá tartozó személy, szervezet köteles jelenteni a Kódexben foglaltak betartásáért felelős személynek az általuk észlelt vagy tudomásukra jutott, az alapvető munkavégzési körülményeket nagymértékben zavaró, a munkavállaló együttműködés elvébe ütköző, valamint a jelen Etikai Kódexbe vagy jogszabályba ütköző cselekedeteket.

A Kódex felelőse gondoskodik arról, hogy a Visszaélés-bejelentési rendszer szabályai szerint kezelje a panaszt, illetve, hogy az Ügyvezető Igazgató összefoglaló tájékoztatást kapjon a bejelentésekről.

Jelen Kódex megszegése büntetést vonhat maga után, illetve felmondási okot képezhet. Amennyiben a Kódex megszegése törvény- vagy szabálysértéssel is együtt jár, az büntetőjogi eljárást, vagy a vonatkozó törvények, jogszabályok szerinti vizsgálatot vonhat maga után.

Amennyiben a Kódex nem nyújt útmutatást egy adott helyzetre, és az etikus viselkedési mód nem egyértelmű, akkor az érintettnek a jelen Kódex betartatásáért felelős személyhez kell fordulnia.

Visonta, 2024. június 12.


Welten Marinus Antonie
Frans Joseph
Ügyvezető Igazgató