

Etikai Kódex

Az Etikai Kódex a **ScadaSys Kft.** tulajdona.
ENGEDÉLY NÉLKÜLI MÁSOLÁSA NEM MEGENGEDETT.



1. Az Etikai Kódex célja és hatálya

Cégünk alapelvei közé tartozik, hogy megtaláljuk a legjobb megoldást az ügyfeleink problémáira. Vállalkozunk komplex irányítástechnikai rendszerek tervezésére, fejlesztésére, üzembe helyezésére és szerelésére. A piaci siker egyik kulcsa a vállalat céljait támogató és a munkatársak magatartásában is megnyilvánuló pozitív értékrend. Valamennyi munkatársunknak felsőfokú végzettsége van, mérnökeink nagy gyakorlattal rendelkeznek az ipar számos területén az automatizálással kapcsolatos feladatok megoldásában. Az erre épülő kultúra erősíti a szervezet belső integrációját és elősegíti a környezethez való rugalmas alkalmazkodást.

Üzleti Etikai Kódexünk tartalmazza a tisztességes üzleti tevékenység magas szintű elvárásait, amelyeket a cég tulajdonosai megkövetelnek. Értékrendünkön alapuló eljárásrendszer ez, amely a társaság mindennapi életében felmerülő helyzetekre alkalmazva kifejezi munkatársai elkötelezettségét a becsületesség, a tisztesség és az átláthatóság mellett.

A Kódex célja az, hogy segítséget nyújtson tevékenységünk törvényességének biztosításában, és a saját magunkkal szemben támasztott, magas szintű elvárásoknak megvalósításában. Ezt az üzleti magatartásunkat meghatározó, egyértelmű szabályozás megalkotásával, valamint munkánk során a megfelelő ítéletek és döntések meghozatalát segítő iránymutatás megadásával érjük el.

Fontos, hogy a cégvezetés a kitűzött célok eléréséhez a megfelelő háttérrel megteremtse. Nélkülözhetetlen a két irányú kommunikáció, melyben a vezetők az eredményeket, a sikereket és a problémákat nyíltan és a kellő időben megosztják a munkavállalókkal, és teret biztosítanak a visszajelzéseknek, dolgozói véleményeknek.

Az Etikai Kódex olyan, a munkavállalókkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, mely a társaság érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartásnormákat fogalmaz meg. Kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkatársaknak munkavégzésük során be kell tartaniuk egymással, az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel, a szállítókkal, az állami szervekkel, és a hatóságokkal.

A saját magunk számára felállított előírások betartása és cégünk jó hírnevének megőrzése és növelése mindannyiunk személyes felelőssége. A Kódex szellemiségének követésével mindannyian hozzájárulhatunk ahhoz, hogy a



ScadaSys olyan szervezet legyen, amely nemcsak eredményesen működik, de olyan munkahely is, ahova szívesen tartozunk és amelynek büszkék vagyunk.

Az Etikai Kódex előírásai kötelező érvényűek minden, munkavállalóra, gyakornokra, tanulóra, iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatottra, bármilyen jellegű szolgáltatást végző alvállalkozójára.

Az etikai normák betartásáért és betartatásáért az ügyvezetés felelős. A cég csak olyan ügyfelekkel, üzleti partnerekkel és beszállítókkal dolgozhat, akik a jogszabályi és az Etikai Kódexben lévő követelményeket betartják. Ennek kontrollálása a társaság valamennyi érintett munkavállalójának feladata.

Természetesen mindenkinek a jogszabályok szerint kell eljárnia. Elvárt a felelős viselkedés a becsületes, őszinte és megbízható üzleti tevékenység.

2.Cégen belül tanúsítandó magatartás

2.1. A cég munkatársaival szemben elvárt magatartás

Valamennyi munkatársunk köteles munkája során etikus magatartást tanúsítani. Az etikus magatartás alapvetően a becsületességében és korrektségében nyilvánul meg. Ha valaki tudomást szerez jogszerűtlen, vagy etikátlan helyzetről, kötelessége erre felhívni az ügyvezetés figyelmét. Azt a munkavállalót, aki etikátlan viselkedést tanúsít, kivizsgálás és meghallgatás után, a vezetés hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálhatja. A munkahelyi légkörnek mentesnek kell lennie mindennemű megkülönböztetéstől és zaklatástól. A diszkrimináció tilalma alapvető jogelv, amelyet minden körülmény között érvényesíteni kell. Senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása, neme, kora, családi állapota, fogyatékkal élése, anyasága, nemzeti/etnikai hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselőhez 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 összeférhetlenségi helyzet fenntartása, amelynek jogi előírásait a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Elvárjuk 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 cég berendezéseit, eszközeit, erőforrásait.

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.

2.2 Együttműködési kötelezettség

Nem etikus a dolgozók között egyéni érdekből versengést kelteni, mert a társasági érdek megkívánja a munkatársak kölcsönös bizalmon alapuló együttműködését.

Az együttműködés keretében a cég minden alkalmazottjának törekedni kell a konkrét problémák megoldására. Nem etikus a felmerülő problémákkal kapcsolatban tett általánosságban elmarasztaló megnyilvánulás, megoldásra való törekvés nélkül.

A vezető felelős azért, hogy rendszeres időközönként, minden beosztottjával érhetően ismertesse a cég üzleti terveit, eredményeit, és a célok várható teljesülését. Tájékoztatást adjon a munkavállalókat érintő kérdésekben, segítse a feladatok hatékony és egységes elvek alapján történő megoldását.

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

Amennyiben a dolgozó feladata, hogy alvállalkozókkal, szolgáltatókkal dolgozzon, törekednie kell arra, hogy az érintettek is betartsák a Kódex előírásait.



2.3. 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.

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 vizsgálatokkal támogatjuk dolgozóink egészségtudatos létezését és mindent megteszünk munkakörülményeik javítása érdekében.

2.4. Összeférhetlenség

Összeférhetlenségnek nevezzük, ha egy dolgozó feladatai vagy pozíciója miatt további személyes hasznot húz. Összeférhetlenségnek nevezzük, ha dolgozó saját vagy hozzátartozója tekintetében munkaköri kötelezettségeit és a társasággal szemben fennálló kötelezettségeit, felelősségét, döntéseit nem a cég érdekeit szem előtt tartva, hanem saját vagy személyével összefüggésbe hozható szervezet, gazdasági társaság vagy partner előnyeinek figyelembevételével gyakorolja.

Minden dolgozónak el kell kerülnie azokat a helyzeteket, amelyekben személyes érdekei ellentétesek lehetnek vagy ellentétesnek tűnhetnek a cég érdekeivel. Egy adott helyzetben akkor merül fel az összeférhetlenség esete, amikor az lehetővé teszi a személyes haszonszerzést, függetlenül attól, hogy a haszonszerzés valójában megtörtént-e.

3. Vállalaton kívül tanúsítandó magatartás

3.1. Vállalati hírnév

A cég jó híre valós érdemein alapul. Minden munkavállalónak erkölcsi kötelessége ezen érdek képviselője és megismertetője a külvilággal. A vállalatnak oly módon kell végeznie tevékenységét, hogy méltó maradjon a bizalomra.

A cég üzletpolitikájának szerves része, hogy munkatársai a termékek értékelését azok előnyeire és ne a versenytársak hasonló termékeinek esetleges gyengeségeire alapozzák. A fogyasztók megnyerése érdekében elfogadhatatlan a bármiféle inkorrekt összehasonlítást alkalmazni.

Ha a munkavállaló akár a cég képviselőjeként, vagy bármilyen más céllal tartózkodik külföldön, köteles az ottani szabályokat betartani. Ezen túlmenően gondolnia kell arra, hogy a magánemberként tanúsított jó benyomást keltő viselkedésével is öregbítené a társaság jó hírét.

3.2. Partnerekkel szemben tanúsítandó magatartás

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

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

Az üzleti 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.

Az üzleti partnerek maximális elégedettsége érdekében nemcsak kimagasló minőségű termékek előállítására törekszünk, hanem nagy hangsúlyt fektetünk arra is, hogy a kapcsolattartás és a közös munka során a céget képviselő munkavállalók a legjobb tudásuk szerint, teljes körűtekintéssel, rugalmassággal, tapintattal, következetesen, türelmesen, udvariasan és barátságosan járjanak el.

A cél az, hogy előnyös kép alakuljon ki a vállaltról. Nem etikus a saját cégünkre vagy a munkatársakra elmarasztaló kijelentést tenni, olyan szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a cég tevékenységéről, szolgáltatásainak színvonaláról.

3.3. Reprezentáció és ajándék

Tilos üzleti döntések befolyásolása önös érdekből értékes ajándék vagy reprezentációs termék elfogadása. A reprezentáció egy eseményre való meghívást, vagy szolgáltatás felajánlását is jelenti.

A cég elismeri, hogy kisebb ajándékok elfogadása az üzleti gyakorlat szokásos részét képezi. Ilyen kisebb alkalmi ajándékok elfogadása bejelentés nélkül megengedett. Szintén megengedett az üzleti célú, partnerekkel történő étkezés.

A munkavállaló nem adhat, nem ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt azzal az elvárással vagy reménnyel, hogy üzleti előnyhöz jut, vagy azzal a céllal, hogy a már megszerzett üzleti előnyt így honorálja.



Nem adhat, ígérhet vagy ajánlhat fel pénzt, ajándékot vagy reprezentációt állami tisztségviselőnek, megbízottnak vagy képviselőnek valamely rutin eljárás „előmozdítása” vagy felgyorsítása érdekében

3.4. Vesztegetés

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. Amennyiben kiderül, hogy a cég is részt vett a vesztegetésben, akkor a büntetésen kívül követelhetik tőle az adott szerződésen realizált nyereség visszafizetését, kizárhatják közbeszerzési pályázatokból, illetve hírneve csorbát szenvedhet.

Elköteleztük magunkat, hogy üzletmenetünket tisztességes és etikus módon folytassuk, és különösen amellet, hogy ne kövessünk el vagy fogadjunk el vesztegetést. Alapvető cél és elvárás, hogy a cég becsületesen és tisztességesen járjon el minden üzleti 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 cég dolgozóinak a felelőssége. Minden munkavállaló köteles betartani a cég vesztegetésre vonatkozó szabályait. E szabályokat megszegő munkavállalóval a munkáltató eljárást indíthat, ami hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, illetve munkáltató felmondást is vonhat maga után.

A cég elkötelezett amellet, 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 cég pénzügyi veszteséget szenvedhet.

A vesztegetésre vonatkozó zéró tolerancia elvéről minden beszállítót, vállalkozót és üzleti partnert tájékoztatni kell a velük való üzleti kapcsolat megkezdésekor, majd azt követően szükség szerint.

3.5. Közélet és politika



A cég 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 cég nem gátolja. Ha a cég 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 cég nevében beszél vagy cselekszik.

Dolgozóink sem hatalmi, sem más eszközzel nem befolyásolhatják egymás politikai nézetét, meggyőződését.

4. Vagyongvédelmével kapcsolatos etikai kérdések

4.1. A cég anyagi és szellemi értékei

A cég 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 vállalat 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.

Jogszabályba ütközik, és ezért kártérítési felelősséggel jár minden olyan, a cég vagyoni érdekeit sértő magatartás, amely nemcsak a munkatársaktól elvárt viselkedés normáit sérti, hanem a vállalatnak kárt is okoz.

4.2. Védett, titkos és bizalmas információk

A versenyképesség megtartása érdekében a titkosnak és bizalmasnak minősített információk, adatok védelme minden munkavállalónak kötelessége. Ez nemcsak a jogszabályoknak megfelelő, hanem az erkölcsileg 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.

Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, adatokat, amelyek a cégünkre, annak tevékenységére vonatkozó információkat tartalmaznak, s amelyek a munkavállaló munkakörével kapcsolatban készültek, vagy kerültek hozzá.

A munkavállalónak kötelessége, hogy munkaviszonya bármely okból történő megszűnése esetén minden bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót, egyéb eszközt visszaszolgáltasson a munkáltatónak

A titkos és bizalmas információknak harmadik személyekkel történő jóhiszemű közlése épp oly károkat okozhat cégünknek, 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.

A munkatársak nem alkalmazhatnak tisztességtelen eszközöket a versenytársak üzleti titkainak, vagy egyéb titokvédelem alatt álló információinak megszerzése érdekében. Emiatt tilos a versenytársak védett információinak jogtalan vagy üzletileg etikátlan módon, a versenytárs alkalmazottjaitól vagy bármely más úton történő megszerzése.

5. Kereskedelem

5.1. Versenyellenes magatartás

Törekszünk a tisztességes és etikus versenyre a vonatkozó jogszabályi keret betartása mellett. A versenytörvények kihatással vannak a cég mindennapi tevékenységére, amibe beleértendő a termékek eladása, megjelenítése, partnerekkel, versenytársakkal való kapcsolat.

A piaci versenyben való hatékony részvétel elengedhetetlen feltétele a versenytársakról való információgyűjtés, azonban kizárólag legális módon, a versenytörvény keretei között. Ezek az adatok nem szerezhetőek be jogellenesen.

5.2. Pénzmosás, és anti-terrorizmus



ScadaSys Kft. Etikai Kódexe

A pénzmosás magában foglalja a bűncselekményekből származó haszon birtoklását vagy bármilyen felhasználását. Tartalmazza továbbá a jogellenesen megszerzett pénz eredetének eltitkolására irányuló eljárást. Cégünk nem segíti és támogatja a pénzmosást!

Az alkalmazottaknak tilos részt venni olyan tranzakciókban, amelyről tudják vagy sejtik, hogy bűncselekményből származó jövedelemmel kapcsolatos.

A cégvezetés és az alkalmazottak kötelesek biztosítani, hogy tudatosan nem vesznek részt terrorista tevékenységek finanszírozásában és azt egyébként sem támogatják, és olyan gyakorlatot folytatnak, amelyek alapján tevékenységeik nem ütköznek terrorizmus elleni intézkedésekkel.

Eddig elért eredményeink megőrzése érdekében, a mai naptól elrendelem a Etikai Kódexben megfogalmazott követelmények alkalmazásba vételét és folyamatos betartását.

Budapest, 2022. január 10.

.....

ügyvezető igazgató

Horváth Ferenc