



ETIKAI KÓDEX

*A példány megtekintésére jogosultak:
a hozzáféréssel rendelkező személyek*

Módosításra kötelezett

Módosításra nem kötelezett

Az Elektroproduct Kft. tulajdona.

Érvényes változata a hálózaton érhető el, minden kinyomtatott példány, tájékoztató jellegű.

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	1 / 10



Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	4
1.1	CÉL	4
1.2	ÉRVÉNYESSÉGI TERÜLET	4
1.3	FELELŐSSÉG	4
1.4	ESÉLYEGYENLŐSÉGI ÉS FENNTARTHATÓSÁGI POLITIKA	5
2	Irányelvek és eljárások	7
2.1	Általános tilalmak	7
2.2	Vezető állású munkavállalók szigorúbb kötelezettségei	7
2.3	Ajándékok, vendéglátás, kiadások megtérítése	7
2.4	A becsülethez és a jó hírnévhez való jog védelme	8
2.5	A magánélethez való jog	9
2.6	Az üzleti titokhoz való jog	9
2.7	A tényleges reklamáció kezelés folyamata	Error! Bookmark not defined.
2.7.1	Ügyfélkapcsolati munkatárs	Error! Bookmark not defined.
2.7.2	QC eljárása hibás reklamációval kapcsolatosan	Error! Bookmark not defined.
2.7.3	Reklamáció lezárása	Error! Bookmark not defined.
3	KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK	10
4	MÓDOSÍTÁS	10
5	ELOSZTÁSI JEGYZÉK	10
6	MELLÉKLETEK	10

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	2 / 10



Változás jegyzék

Kiadás verzió	Dátum	Módosítás rövid leírása
1.	2023.11.01.	Első kiadás

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	3 / 10



1 BEVEZETÉS

1.1 CÉL

Jelen Etikai Kódex célja, hogy minden érintettel ismertesse azon normákat, melyeket az ELEKTROPRODUCT Nyomdaipari Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: a Vállalkozás vagy a Társaság) működése során kiemelten fontosnak tekint, útmutatást nyújtson munkavállalói és partnerei számára az etikus magatartáshoz. továbbá, hogy biztosítsa a Vállalkozás által elvárt magas fokú etikai magatartási szabályok mindennapi üzleti kapcsolataiban történő betartását és betartatását.

1.2 ÉRVÉNYESSÉGI TERÜLET

Az Etikai Kódexben megfogalmazott értékek és normák, valamint a hozzájuk fűződő szabályok betartása a Vállalkozás minden alkalmazottjára, szerződött munkatársára és üzleti partnerére azonos módon érvényesek.

1.3 FELELŐSSÉG

Az Etikai Kódex elkészítéséért, a szükséges módosítások elvégzéséért, kidolgozásáért, a módosítások átvezetéséért, az itt leírtak betartásának ellenőrzéséért a *kereskedelmi igazgató* a felelős.

Az Etikai Kódex jóváhagyásáért az *ügyvezető igazgató* a felelős.

A Magatartási Kódexben foglalt rendelkezések betartásának elmulasztása fegyelmi intézkedéshez vezethet. A benne rögzített normák, valamint a hozzájuk fűződő szabályok betartása a Vállalkozás minden alkalmazottjára, szerződött munkatársára és üzleti partnerére azonos módon érvényesek.

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	4 / 10



1.4 ESÉLYEGYENLŐSÉGI ÉS FENNTARTHATÓSÁGI POLITIKA

Az ELEKTROPRODUCT Kft. vezetése ezúton is kifejezi szándékát, hogy felelősséget vállaljon a cég munkavállalóinak, a vállalattal összefüggő tevékenysége során történő, diszkrimináció mentes és esélyegyenlőség szerinti, egyenlő bánásmód kialakításában, és megfeleljen azon társadalmi követelményeknek, melyek az esélyegyenlőség és fenntarthatóság biztosítását állítják a középpontba.

Vállaljuk, hogy működésünk minden terén – beleértve üzleti partnereinket és beszállítóinkat –, tiszteletben tartjuk és támogatjuk az emberi jogokat és szociális alapelveket.

A jövőnkért és az elkövetkező nemzedékek jövőjéért érzett felelősségteljes gondolkodás, illetve a diszkriminációmentes cselekvés nagymértékben hozzájárul a szervezetek sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, továbbá a változásokra való gyors reagáláshoz. Ennek érdekében az ELEKTROPRODUCT Kft. a következő értékek betartását tűzte ki célul:

- Szervezetünk működése a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód értékeire épül, ezért a különbözőségek elfogadását kiemelt területként kezeljük.
- Tájékoztatjuk munkavállalóinkat az egyenlő bánásmód elvének megvalósításával kapcsolatos jogaikról, kötelezettségeikről, és lehetőséget biztosítunk számukra a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére, az élethelyzetüknek és választásuknak megfelelő egyéni fejlődésre.
- Vállalatunk alapelve a teljes esélyegyenlőség érvényesítése, vagyis minden alkalmazottat a saját érdemei alapján értékelünk, függetlenül a nemtől, kortól, nemzetiségtől vagy vallási szempontoktól.
- A diszkrimináció minden formájától elzárkózunk.
- Az esélyegyenlőség elvét a munkaerő felvételnél is alkalmazzuk, az egyenértékű pozíciók bérezése és biztosított munkakörülményeiben is ez az elv érvényesüljön.
- A rugalmas munkaidő beosztás az alkalmazottaknak lehetővé tegye, hogy a munka-magánélet egyensúly létrejöhessen.
- Minden olyan esetet dokumentáltan kivizsgálunk, mely sérti az esélyegyenlőség és a fenntarthatóság alapelveit. A vizsgálat során biztosítva, hogy a bejelentő adatait az ELEKTROPRODUCT Kft. a vizsgálat minden fázisában bizalmasan kezeli.
- Vállalatunk elkötelezett a kizsákmányoló gyermekmunka megszüntetése mellett és garantálja a jogszabályokkal összhangban a munkavállaláshoz kapcsolódóan meghatározott alsó korhatár alkalmazását
- Tiszteletben tartjuk és alkalmazzuk a munkaerőpiacon indokolt szerződéses, legalább a rögzített minimálbért elérő javadalmazás jogát, és garantáljuk a

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	5 / 10



ETIKAI KÓDEX

jogszabályok betartását a munkaidő és a rendszeres fizetett szabadság tekintetében.

- Az egyenlő esélyek elve a társaság minden tevékenységében érvényesül, az ELEKTROPRODUCT Kft. vezetősége mellett az emberi erőforrásokért felelős személy mindenkor feladata ezeknek az elveknek a folyamatos alkalmazása.

Budaörs, 2023. november 1.

Mészáros László

ügyvezető igazgató

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	6 / 10



2 Irányelvek és eljárások

2.1 Általános tilalmak

A vesztegetés és korrupció minden formája tiltott. Semmilyen vesztegetéssel vagy korrupcióval kapcsolatos cselekmény nem megengedett. Jelen Magatartási Kódex vagy jogszabály bármilyen szintű megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után és végül elbocsátást is eredményezhet.

A vesztegetésnek nem kell ténylegesen megtörténnie, már a vesztegetés kísérlete is tiltott.

2.2 Vezető állású munkavállalók szigorúbb kötelezettségei

Az összeférhetlenségre vonatkozó kötelezettség kiemelten hangsúlyos a vezető beosztású munkavállalók tekintetében, hiszen ők nagy befolyással bírnak a munkáltató működésére. Mivel a vezető beosztású munkavállalók az átlagos munkavállalónál lényegesen több értékes információ birtokába jutnak, a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, az általánosnál szigorúbb szabályokat alkalmaz velük szemben. Az ő esetükben a törvény tiltja más munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését. További összeférhetlenségi szabályok a vezető beosztású munkavállalókkal szemben:

- nem szerezhhetnek részesedést a munkáltatóéval azonos, hasonló tevékenységet is végző vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdálkodó szervezetben,
- saját nevében nem köthet a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet,
- köteles bejelenteni, ha hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, hasonló tevékenységet is folytató vagy rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített ilyen munkáltatónál.

2.3 Ajándékok, vendéglátás, kiadások megtérítése

Emlékeztetve a munkatársainkat arra, hogy a Vállalkozás stratégiájának szempontjából fontos pillanatokban az ajándékok vagy meghívások felajánlása vagy elfogadása (például: ajánlati felhíváskor, szerződés aláírásakor stb.) vesztegetés és korrupció potenciális veszélyét hordozhatják magukban. Ezek elkerülése körültekintést, megfontoltságot igényel. Amennyiben mégis ilyen helyzet áll elő, a munkatársaknak célszerű és ajánlott tartózkodni mindenfajta ajándék vagy meghívás felajánlásától vagy elfogadásától harmadik személyekkel szemben.

Minden ajándéknak és vendéglátásnak nyílt szándékúnak, ésszerűnek, az üzleti életben általános módon nyújtottnak kell lennie és meg kell felelnie az alkalmazandó

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	7 / 10



jogszabályoknak. Jelen feltételek fennállása esetén a munkatársak elfogadhatnak vagy felajánlhatnak ajándékokat a társadalmi kapcsolataik fenntartása szintjén, például

bruttó 50.000.- Ft-os virág, édesség, vagy egyéb ajándék mértékében. Bármely magasabb összegű ajándék adása vagy elfogadása az ügyvezető igazgató engedélyéhez kötött.

A meghívások nyújtása és elfogadása üzletviteli szempontból elfogadhatónak tekinthető, amennyiben azok ésszerűek és arányosak. A túlzott mértékű meghívások vagy a Vállalkozás ügyfeleinek nem minősülő személyeknek felajánlott vendéglátás (pl.: családtagoknak, barátoknak) ellentétesek a jelen Magatartási Kódex rendelkezéseivel.

Ajándékot vagy meghívást nem szabad felajánlani vagy elfogadni azzal a szándékkal, hogy más személy a pozíciójával visszaéljen. Mindazonáltal, a Társaság által felajánlott meghívásokat az események szervezésével összefüggésben kollektív módon, a Társaság minden alkalmazottja vonatkozásában és bizonyos ügyfelei számára is megengedettnek kell tekinteni mindaddig, amíg a szokásos üzleti tevékenység körébe esnek és nem eltúlzottak vagy gyakoriak.

Harmadik fél részéről felkínált utazási lehetőséget a Vállalkozás munkavállalója vagy szerződéses partnere nem fogadhat el, a Vállalkozással fennálló munkaviszonyával, vagy szerződéses viszonyával összefüggésben.

2.4 A becsülethez és a jó hírnévhez való jog védelme

A Vállalkozás vezetősége kiáll a becsülethez és a jó hírnévhez való jog védelme mellett, és ezt elvárja munkavállalóitól, beszállítóitól és minden üzleti partnerétől egymás, és a Vállalkozás tekintetében is. Bár a véleménynyilvánítás szabadsága az Alkotmánybíróság gyakorlatában is kitüntetett szerepet kap, a becsülethez és a jó hírnévhez való jog határt szabhat neki. A becsület, a személynek és személyes értékeinek külvilágbeli, társadalmi megítélésével kapcsolatos fogalom, arra utal, hogy a társadalom tagjai hogyan ítélik meg az adott személyt. A becsülethez való jognak a megsértése e személyi értékek társadalmi megítélésének a kedvezőtlen befolyásolásában keresendő. Más személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, kifejezőmódjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítás kerülendő a napi kapcsolatokban.

A jó hírnévhez való jog szintén a szabad véleménynyilvánítás jogának jelentheti a korlátját, s a jó hírnév is az egyénről a külvilágban, társadalomban kialakult megítéléssel hozható összefüggésbe, azonban a becsülethez képest már konkrétabb megjelenéssel bír. A jó hírnév a „becsület” fogalmához képest már nem önmagában a személy belső értékeivel, hanem a külvilágban véghezvitt cselekvéseivel kapcsolatos. Az ezek alapján az adott személyre vonatkozó kedvező társadalmi megítélés a jó hírnév. A becsülettel ellentétben a jó hírnévnek gyakran gazdaságilag is jelentős szerepe van, s annak megsértése pénzben kifejezhető károkat is okozhat. A törvény szerint a jó hírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő, valótlan tény állít vagy híresztel, vagy valós tény hamis színben tüntet fel.

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	8 / 10



A becsülethez és a jó hírnévhez való jog érzékeny területét jelenti az internet világa. A Vállalkozás vezetősége felhívja a figyelmet az esetleges kommentek esetén is, a fentiek figyelembe vételére.

2.5 A magánélethez való jog

Mindenkinek joga van arra, hogy a magánszféraját tiszteletben tartsák, mindenkinek joga van az „egyedül hagyatáshoz”. A magánszféra nehezen meghatározható fogalom, határait szinte lehetetlen megvonni. A magánszféra megsértését jelentheti a személynek a magánéletével és a családjával kapcsolatos jogellenes, önkényes, indokolatlan és szükségtelen beavatkozás, a személyre vonatkozó bizalmas információk közzététele. Önkényesnek kell tekinteni a beavatkozást akkor, ha az az érintettek akaratával, szándékával kifejezetten ellentétes, illetve ha arról az érintettnek nincs tudomása és a beavatkozást a gondosan mérlegelt körülmények sem indokolják. Fentiek miatt a Vállalkozás különös gonddal kezeli munkavállalói, kapcsolattartói, magánszemély partnerei személyes adatait, illetve működése során betartja és betartatja az adatvédelmi és a személyes adatok kezelésére vonatkozó jogszabályokat.

2.6 Az üzleti titokhoz való jog

A munkavállaló értékes információ, üzleti titok birtokába juthat a munkaviszonyával összefüggésben, amelyeknek a megőrzéséhez a munkáltatónak jogos érdeke fűződik. Ebből következően a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartása tehát magában foglalja a munkavállaló titoktartási kötelezettségét is, amely alapján köteles megőrizni a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint minden olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására. Ez tehát általános titoktartási kötelezettséget jelent, és nem csak a munkáltató tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkra terjed ki. A titoktartási kötelezettség nem csak a munkaviszony tartama alatt, hanem a munkaviszony megszűnése után is fennáll, mégpedig különösebb megállapodás nélkül. Ugyanakkor a titoktartási kötelezettség hatálya attól is függ, hogy a munkáltató mikor mentesíti e kötelezettség alól a munkavállalót. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyán kívül gazdasági tevékenységet folytat és ahhoz felhasználja a munkaviszonyban szerzett üzleti titkot, akkor a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 8. §-a mellett, megsérti a tisztességtelen piaci magatartás tilalmát is (Tptv. 4. §). Amennyiben a munkavállaló más részére szerezte meg az üzleti titkot, akkor vele szemben a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályokat vagy az azonnali hatályú felmondás jogát lehet alkalmazni.

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	9 / 10



3 KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK

Információbiztonság irányítási Kézikönyv
Munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer szabályzat

4 MÓDOSÍTÁS

Ezen Eljárási utasítás módosítását az EU 4.2.-02. A dokumentumok és adatok kezelése Eljárási utasítás szerint kell elvégezni.

5 ELOSZTÁSI JEGYZÉK

A megosztott közös meghajtón érhető el (csak olvasásra), a könyvtárhoz való hozzáférési jogosultak részére.

6 MELLÉKLETEK

Nincsenek mellékletek.

Dátum:	Kiadás:	Készítette:	Ellenőrizte:	Jóváhagyta:	Oldalszám:
2023.11.01.	1.	QUALIMADE Management Kft.	Szigeti Attila	Mészáros László	10 / 10