

# BELSŐ VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI SZABÁLYZAT

**S-Forrás Kereskedelmi és Szolgáltató  
Korlátolt Felelősségű Társaság**

2023

Módosítás	Módosítás dátuma
1.0.	2024. június 01.

## Tartalom

I. ALAPVETÉSEK.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
II. Fogalmak.....	4
III. Visszaélés-bejelentést szolgáló csatornák .....	5
III. 1. A bejelentés.....	5
III. 2. Bejelentésre jogosultak .....	5
IV. Belső visszaélések bejelentési rendszere.....	6
IV. 1. Bejelentések kezelésének alapelvei .....	6
IV. 2. Bizalmas adat-és információkezelés .....	6
IV. 3. Bejelentések kezelése .....	6
IV. 3. 1. A bejelentések formája.....	6
IV. 3. 2. Kezelt információk.....	7
IV. 4. A bejelentés kivizsgálása.....	7
IV. 4. 1. Bejelentést kivizsgáló személyek köre .....	7
IV. 4. 2. Vizsgálat elrendelése.....	7
IV. 4. 3. Összeférhetetlenség.....	8
IV. 4. 4. A kivizsgálásra rendelkezésre álló idő .....	8
V. Bejelentő személyek védelme és jogszerű bejelentés.....	9
V. 1. Hátrányos intézkedések.....	9
V. 3. Bejelentőt megillető jogok, jogosultságok, az őt terhelő kötelezettségek .....	9
V. 4. Rosszhiszemű bejelentés és következményei .....	9
VII. Magatartási és etikai rendelkezések .....	9
VII. 1. Alapvetések .....	9
VII. 2. Vezetők kiemelt felelőssége .....	10
VII. 3. Zéró tolerancia a megtorlással szemben.....	10
VII. 4. Az etikus foglalkoztatás elvei.....	11
VII. 4. 1. Emberi jogok .....	11
VII. 4. 3. Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód .....	11
VII. 4. 4. Hátrányos megkülönböztetés tilalma.....	11
VII. 4. 5. Emberi méltóság, kölcsönös tisztelet.....	12
VII. 4. 6. Tisztességes munkafeltételek.....	12
VII. 5. Etikus üzleti magatartás elvei.....	13
VII. 5. 1. Fenntartható fejlődés .....	13
VII. 5. 2. Tisztességes kereskedelem és verseny .....	13
VII. 5. 4. Korrupció és megvesztegetés .....	13

VII. 5. 5. Csalás.....	14
VII. 5. 6. Pénzmosás .....	14
VII. 5. 7. Üzleti partnerkapcsolatok.....	14
VII. 5. 8. Társadalmi felelősségvállalás.....	15
VIII. Záró rendelkezések .....	15

## I. Alapvetések

A S-Forrás Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (cégjegyzékszám: 01-09-865450; adószám: 13634773-2-42; székhely: 1171 Budapest, Vízforrás u 4/a; továbbiakban: Foglalkoztató) a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (a továbbiakban: Panasztv.) alapján, a törvény szerinti visszaélések bejelentésére az alábbi szabályzatot (a továbbiakban: Szabályzat) alkotta meg.

Jelen Szabályzat célja, hogy meghatározza a belső visszaélések bejelentési rendszerének, a kivizsgálási keretét, amely elősegíti a bizalomra és tisztességes magatartásra épülő vállalati kultúra erősítését, valamint a Foglalkoztató jó hírvének megőrzését.

Jelen Szabályzat a Foglalkoztató valamennyi munkavállalójára, tanácsadójára, képviselőjére, a Foglalkoztató számára megbízási vagy egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban tevékenységet végző személyre, egyéb üzleti partnereire kiterjedően biztosítja a Foglalkoztatónál rendelkezésre álló azon csatornákat és kapcsolódó eljárásokat, amelyek elősegítik az esetleges jogsértések vagy egyéb visszaélések hatékony és eredményes felderítését, kivizsgálását és orvoslását.

Foglalkoztató elhivatott a bejelentők védelme mellett, hiszen ők a kiindulópontjai és sarokkövei az etikus vállalati működésnek. Jelen Szabályzat létrehozását indokolja ennek megfelelően, hogy a bejelentés megtételét mérlegelő személyek részére kellő információ álljon rendelkezésre ahhoz, hogy megalapozott döntést tudjanak hozni arról, hogy tegyenek-e bejelentést, illetve, hogy milyen módon és mikor tegyék meg azt. Ennek keretében jelen Szabályzat meghatározza a bejelentések kezelésének ellátásáért felelős személyt, a kivizsgálási és szankcionálási folyamatok keretét.

## II. Fogalmak

A jelen Szabályzat alkalmazásában:

- a. „bejelent”: visszaélésre vonatkozó információ szóbeli vagy írásbeli közlése;
- b. „bejelentés”: visszaélésre vonatkozó információt tartalmazó szóbeli vagy írásbeli közlés;
- c. „bejelentő”: a Foglalkoztató munkavállalói, a Foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban állók és bármely, olyan természetes személy, aki az ott meghatározott jogviszonyával, szerződéses vagy egyéb kapcsolatával összefüggésben szerzett, visszaélésre vonatkozó információt bejelent vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik;
- d. „bejelentésben érintett személy”: a bejelentésben érintett azon természetes személy, illetve jogi személy, aki, vagy akinek a magatartását bejelentő a bejelentésben kifogásolja;
- e. „foglalkoztatásra irányuló jogviszony”: minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a Foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi, ideértve különösen, de nem kizárólagosan a munkaviszonyt;
- f. „foglalkoztatott”: az a természetes személy, aki a Foglalkoztató számára és annak irányítása alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi, ideértve különösen, de nem kizárólagosan a Foglalkoztató munkavállalóit;

- g. „kölsönbeadó”: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- h. „kölsönvevő”: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez
- i. „kölsönzött munkavállaló”: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló)
- j. „magatartási szabályok”: a Foglalkoztató belső szabályzataiban, különösen jelen Szabályzatban meghatározott magatartási, etikai szabályok;
- k. „kivizsgáló”: a jelen Szabályzatban meghatározott, a bejelentéseket kivizsgáló személy;
- l. „visszaélés”: olyan cselekmény vagy mulasztás, amely vonatkozásában az alábbi feltételek közül legalább egy teljesül:
  - i. jogellenes,
  - ii. a Foglalkoztató magatartási szabályzatába ütközik,
  - iii. a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (a továbbiakban: Panasz törvény) szerinti egyéb visszaélésnek minősül.

### III. Visszaélés-bejelentést szolgáló csatornák

#### III. 1. A bejelentés

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

#### III. 2. Bejelentésre jogosultak

A visszaélés-bejelentési rendszerben az alábbi személyek tehetnek bejelentést:

- a. a Foglalkoztató által foglalkoztatott;
- b. az a foglalkoztatott, akinek a Foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt;
- c. a Foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött;
- d. az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a Foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll;
- e. a Foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is;
- f. a Foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy;
- g. a Foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes;
- h. a Foglalkoztatóval a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és

- i. az a személy, akinek a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a Foglalkoztatóval megszűnt.

#### IV. Belső visszaélések bejelentési rendszere

##### IV. 1. Bejelentések kezelésének alapelvei

Foglalkoztató elvárja, hogy valamennyi, jelen Szabályzattal érintett személy minden olyan esetben bejelentést tegyen, amikor visszaélést, kötelezettségszegést, az etikai és magatartási szabályok rendelkezéseivel vagy a vonatkozó jogszabályokkal ellentétes magatartást tapasztal, vagy ilyen magatartás gyanúja a tudomására jut.

A kivizsgálás során minden abban részt vevő személy a jelen Szabályzatban meghatározott alapelvek és szabályok érvényre juttatásával köteles eljárni.

A Foglalkoztató a bejelentéseket részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézi el, döntéseit megindokolja.

A bejelentőknek joga van ahhoz, hogy bejelentéseiket független kivizsgáló, tisztességes eljárás keretében bírálja el.

A kivizsgálásban valamennyi résztvevő köteles jóhiszeműen eljárni és a többi résztvevővel együttműködni.

##### IV. 2. Bizalmas adat-és információkezelés

A bejelentő és a bejelentésben érintett személyek személyazonosságát, így személyes adatait a vonatkozó adatvédelmi szabályoknak megfelelően, a bejelentések tartalmát minden esetben, és a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kell kezelni. A személyes adatok kezelése tekintetében az Európai Parlament és a Tanács a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679 rendelete mögöttes szabályként alkalmazandó.

##### IV. 3. Bejelentések kezelése

###### IV. 3. 1. A bejelentések formája

A bejelentéseket az alábbi csatornákon lehet megtenni:

- a. szóban, a Foglalkoztató által kijelölt személlyel (a továbbiakban: Kivizsgáló) folytatott személyes megbeszélés útján, amely kijelölt személynek küldött email útján kezdeményezhető,
- b. írásban elektronikus úton a(z) vojnar.daniel@s-forras.hu e-mail címre küldött levél útján.

Amennyiben a visszaélés-bejelentési rendszer keretében a bejelentő személyesen teszi meg bejelentését, a Foglalkoztató választása szerint:

- a. személyes adatok védelmére vonatkozó előírások szerint megtett tájékoztatást követően – tartós és visszakereshető formában rögzíti, vagy
- b. írásba foglalja és – annak ellenőrzésére, helyesbítésére, aláírással történő elfogadására vonatkozó lehetőség biztosítása mellett – a bejelentő számára másodpéldányban átadja.

A Foglalkoztató a szóbeli bejelentés írásba foglalása során teljes és pontos jegyzőkönyvet köteles készíteni.

Foglalkoztató a bejelentőt az általa közölt visszaélésre vonatkozó információ elintézésével összefüggésben több ízben is tájékoztatja, felveszi vele a kapcsolatot a megfelelő bizalom kialakítása érdekében, mely azt a célt szolgálja, hogy a bejelentő az információt elsősorban a Foglalkoztató által biztosított rendszeren keresztül és ne más módon jelentse be vagy hozza nyilvánosságra.

#### IV. 3. 2. Kezelt információk

A bejelentés megtételekor annak eredményes kivizsgálhatósága érdekében a bejelentő a következő információkat köteles megadni:

- a. a bejelentő email címét (annak hiányában telefonos elérhetőségét),
- b. a bejelentő egyes személyes adatait (neve, lakcíme, jogi személy esetén annak székhelye és a bejelentést tevő törvényes képviselőjének neve),
- c. a bejelentő a Foglalkoztatóval fennálló jogviszonyának, szerződéses vagy egyéb kapcsolatának megnevezését (pl. munkaviszony),
- d. a bejelentő köteles megadni a bejelentésben érintett személy(ek), továbbá azon személy(ek) nevét, aki(k) a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet(nek),
- e. a bejelentő köteles megadni az eset részletes leírását és az eset kapcsán felmerült valamennyi lényeges információt,

A bejelentő csatolhat az eset alátámasztására szolgáló dokumentumokat is, amelyek további támpontot nyújthatnak a vizsgálat során. A megadott adatokat minden esetben szigorúan bizalmasan, a vonatkozó adatvédelmi jogszabályokkal összhangban kezeli a Kivizsgáló, aki fogadja és dokumentálja a bejelentéseket.

Szóbeli bejelentés esetén a Kivizsgáló felhívja a bejelentő figyelmét a rosszhiszemű bejelentés jelen szabályzatban is rögzített következményeire, a bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokra és arra, hogy személyazonosságát a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezelik. A bejelentőnek a bejelentés megtételekor nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi meg az azt megalapozó körülményekről. Amennyiben a bejelentés nem tartalmazza a bejelentő ezen nyilatkozatát a vizsgálat csak e nyilatkozat pótlását követően kezdődhet meg.

#### IV. 4. A bejelentés kivizsgálása

##### IV. 4. 1. Bejelentést kivizsgáló személyek köre

A bejelentéseket kizárólagosan a Foglalkoztatónál erre a célra kijelölt, pártatlan, a kivizsgálás és a bejelentéssel összefüggő feladatkörök vonatkozásában nem utasítható személy, a Kivizsgáló fogadja.

A Kivizsgáló személye: Vojnár Dániel

A kivizsgálás során a Kivizsgáló bármilyen személyt meghallgathat.

##### IV. 4. 2. Vizsgálat elrendelése

A Kivizsgáló a jelen szabályzat rendelkezései szerint megtett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított 7 napon belül a bejelentés megtételéről visszaigazolást küld a bejelentő számára. A

Kivizsgáló a visszaigazolás keretében a bejelentő részére általános tájékoztatást nyújt a jelen Szabályzat szerinti eljárási és adatkezelési szabályokról.

A Kivizsgáló a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított 30 (harminc) napon belül kivizsgálja. E határidő különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett hosszabbítható. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbítása indokairól tájékoztatni kell. A bejelentés kivizsgálása, annak meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a 3 (három) hónapot.

A bejelentés kivizsgálása során a Foglalkoztató kapcsolatot tart a bejelentővel, ennek keretében a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel a bejelentőt.

Érdemi vizsgálat szükségessége esetén a bejelentés elbírálására illetékes személy elrendeli a vizsgálat lefolytatását. A vizsgálat lefolytatása mellőzhető az alábbi esetekben:

- a. a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg,
- b. a bejelentést nem az arra jogosult személy tette meg,
- c. a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés,
- d. a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban,

A bejelentés kivizsgálása során a Foglalkoztató értékeli a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, és meghozza azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a visszaélések orvoslására. Foglalkoztató szakértő bevonásáról dönthet, ha az a megfelelő döntés meghozatala érdekében szükséges.

A bejelentés alapján – ha alaposnak bizonyul – az eljárásra jogosult:

- e. a jogszerű vagy a közérdeknek megfelelő állapot helyreállításáról, illetve az egyébként szükséges intézkedések megtételéről,
- f. a feltárt hibák okainak megszüntetéséről,
- g. az okozott sérelem orvoslásáról és
- h. indokolt esetben a felelősségre vonás kezdeményezéséről.

A Foglalkoztató a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatja. Az írásbeli tájékoztatás mellőzhető, ha a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője jelen bekezdésben jelölt körülményekről a bejelentőt szóban tájékoztatta, aki a tájékoztatást tudomásul vette.

#### IV. 4. 3. Összeférhetetlenség

Nem vehet részt a bejelentés kivizsgálásában és a döntéshozatalban a bejelentő, a bejelentésben érintett bármely személy, és olyan személy, akitől az ügy elfogulatlan megítélése egyéb okból nem várható.

#### IV. 4. 4. A kivizsgálásra rendelkezésre álló idő

A Foglalkoztató a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított **30 (harminc) napon belül** kivizsgálja,



mely különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett meghosszabbítható. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbításának indokairól kell tájékoztatni. A bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a **3 (három) hónapot**.

## V. Bejelentő személyek védelme és jogszerű bejelentés

### V. 1. Hátrányos intézkedések

Minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedésnek minősül, amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és amelyet a bejelentő és Foglalkoztató között fennálló jogviszonnyal vagy azzal összefüggésben valósítanak meg.

Foglalkoztató kijelenti, hogy a Bejelentőt a bejelentéssel összefüggésben nem érheti semmilyen hátrány.

### V. 3. Bejelentőt megillető jogok, jogosultságok, az őt terhelő kötelezettségek

Jelen Szabályzatban megfogalmazott védelmi intézkedések tekintetében a bejelentő jogról nem mondhat le, illetve azok nem korlátozhatóak semmilyen megállapodással, szabállyal, foglalkoztatási formával vagy feltétellel. Hatósági vagy bírósági eljárás során ezen alcím szerinti jogokat korlátozó vagy kizáró nyilatkozatra, szerződésre, szabályzatra jogszerűen hivatkozni nem lehet.

A bejelentő a bejelentést jóhiszeműen köteles megtenni. A bejelentés akkor minősül jóhiszeműen megtettnek, ha a bejelentő alapos okkal vélelmezte, hogy a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információ a bejelentés időpontjában valós volt.

### V. 4. Rosszhiszemű bejelentés és következményei

Amennyiben nyilvánvalóvá válik, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, valótlan adatot vagy információt közölt és

- a. ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, a Foglalkoztató a bejelentő személyes adatait az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére átadja,
- b. alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, a Foglalkoztató a bejelentő személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére átadja.

## VI. Magatartási és etikai rendelkezések

### VII. 1. Alapvetések

Jelen szabályzatban rögzített etikai szabályok deklarálásával, valamint az emberi jogokkal és etikai kérdésekkel kapcsolatos irányelvek kifejezésével kívánjuk megerősíteni az etikus és társadalmilag felelős működés iránti elkötelezettségünket. Célunk, hogy az ennek alapját képező összetett jogszabályi környezetben a vállalatban belüli működés során ezen alapelvek hatékony

érvényesülését elősegítsük, valamint, hogy a gazdasági értékteremtés mellett olyan fontos társadalmi célok is megvalósuljanak, mint a biztonsági és környezetvédelmi teljesítmény fokozása, az egyenlőtlenségek és az egyéb emberi jogi sértések számának csökkentése. Társadalmi felelősségvállalásunkat minden vállalatban belüli tevékenységre, valamint a vállalat tevékenységével érintett felekre vonatkoztatva az etikai- és megfelelési programok által teljesítjük, annak érdekében, hogy etikai értékeink a napi működés szerves részévé váljanak, ösztönzőleg hatva és segítséget nyújtva a megfeleléssel kapcsolatos problémák megelőzésében. Jelen magatartási és etikai rendelkezésekben megfogalmazott irányelvek alkalmazandók a mindennapi gyakorlatban előforduló minden helyzetben.

Jelen rendelkezések személyi hatálya kiterjed a Foglalkoztató valamennyi szervezetére, munkavállalójára, valamint a tanácsadójára, képviselőjére, egyéb üzleti partnerére. A Foglalkoztatónál mindenki elvárás, hogy áttekintse, megértse és betartsa a Foglalkoztató összes belső szabályzatát és rendelkezését, ideértve jelen magatartási és etikai rendelkezéseket is. Amennyiben egy adott helyzetben nem egyértelmű, hogy az érintettnek hogyan kell eljárnia, vagy törvény, jogszabály, szerződés vagy az e szabályzatban foglaltak vélelmezett vagy tényleges megsértését kívánja bejelenteni, úgy vegye igénybe a rendelkezésre álló alábbi erőforrásokat:

- a. Közvetlen vagy közvetett feletteseit,
- b. A szervezeti egységek által nevesített kapcsolatokat.

Minden alapértékekkel és magatartási normákkal ellentétes, szándékos vagy gondatlan cselekmény, magatartás vagy mulasztás etikai vétségnek minősül. Az etikai vétségek fegyelmi következményeket vonhatnak maguk után, akár a szerződéses jogviszony megszüntetéséhez is vezethetnek.

A munkavállalók anélkül jelenthetnek be jogsértési eseteket, hogy bármiféle büntetéstől vagy szankciótól (megtorlástól) kellene tartaniuk.

#### VII. 2. Vezetők kiemelt felelőssége

A Foglalkoztató vezetőinek felelősségi körébe tartozik, hogy:

- a. Jó példával járjanak elől az etikus magatartás és megfelelés terén;
- b. Közvetlen irányításuk alá tartozó munkatársaikkal megismertessék jelen Szabályzatot, meggyőződjenek arról, hogy azt megértették, és hogy minden cselekedetükben az etikai előírások tiszteletben tartása érvényesül;
- c. Vezetők lehetőséget biztosítanak az etikus magatartás bemutatására és megvitatására és olyan nyílt munkakörnyezetet hoznak létre, amely a munkatársakat arra ösztönzi, hogy kérdéseikkel és problémáikkal hozzá forduljanak, nem etikus magatartás észlelése esetén pedig azt jelezzék a Kivizsgálónak és tegyenek arról bejelentést,
- d. A vezető gondoskodik arról, hogy a problémákat, kérdéseket megfogalmazó munkavállalók emiatt semmilyen megtorlásnak ne legyenek kitéve,
- e. A vezető a vizsgálatot igénylő megfelelési problémákat haladéktalanul jelenti a Kivizsgálónak.

#### VII. 3. Zéró tolerancia a megtorlással szemben

A Foglalkoztató mindent megtesz annak érdekében, hogy a hozzá beérkező, jelen Szabályzat rendelkezéseivel, annak végrehajtását szolgáló belső szabályozókkal vagy a jogszabályokkal ellentétes magatartást bejelentő személy adatait titokban tartsa, azokat bizalmasan kezeli. A Foglalkoztató a megfelelési kockázatot, aggályokat felvető jóhiszemű bejelentővel szemben

semmilyen megtorlást nem tűr. Ha a bejelentő személy azt érzi, hogy a bejelentése kapcsán megtorlást szenvedett el, akár a bejelentett személy, akár harmadik személy által, úgy köteles azt bejelenteni.

#### VII. 4. Az etikus foglalkoztatás elvei

##### VII. 4. 1. Emberi jogok

A Foglalkoztató elkötelezett minden érintett fél emberi jogainak tiszteletben tartása mellett és ugyanezt várja a munkatársaitól.

A Foglalkoztató célja nem csupán az emberi jogok tiszteletben tartása, hanem aktívan támogatja is ezek érvényesítését saját értékláncában és pozitív hatásra törekszik társadalmi szinten is. Támogatja az emberi jogok védelmét és elítéli az emberi jogok megsértésének minden formáját.

A Foglalkoztató elítéli valamennyi diszkriminatív magatartás tanúsítását a nem, a családi állapot, a bőrszín, a vallási és politikai meggyőződés, a szexuális orientáció alapján, valamint tiszteletben tartja a munkavállalók vallásszabadsághoz való jogát, gyülekezési jogát, pihenéshez, szabadidőhöz és rendszeres fizetett szabadsághoz való jogát.

A Foglalkoztatónál jelen Szabályzat személyi hatálya alá tartozó érintettekkel szemben elvárás, hogy ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse.

##### VII. 4. 3. Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód

A Foglalkoztató célja, hogy mindenkinek egyenlő esélyeket biztosítson, és hogy a jelentkezőket és a munkavállalókat személyes jellemzőiktől, például faji vagy etnikai hovatartozástól, bőrszínétől, vallási vagy politikai világnézettől, vagy annak hiányától, származástól, nemtől, szexuális beállítottságtól, kortól, nemi identitástól vagy annak kifejeződésétől, nemzetiségtől, családi állapottól, várandósságtól, gyermekszüléstől, genetikai tulajdonságtól, egészségügyi állapottól, illetve az alkalmazandó jogszabályok által védett egyéb helyzetétől, tulajdonságától vagy jellemzőjétől (a továbbiakban együtt: „védett tulajdonság”) függetlenül egyenlő bánásmódban részesítse.

##### VII. 4. 4. Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Foglalkoztató minden munkavállalójától elvárja, hogy tartózkodjon minden olyan magatartástól, intézkedéstől, feltételtől, mulasztástól, utasítástól vagy gyakorlattól, amely (közvetlen vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetést, zaklatást, kiközösítést, jogellenes elkülönítést vagy megtorlást valósít meg.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden olyan intézkedés vagy magatartás, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés minden olyan intézkedés és magatartás, amely látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelel, de a védett tulajdonsággal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személyeket vagy csoportokat.

A megkülönböztetés további nem megengedett formája az elkülönítés, amely olyan intézkedés, amely a védett tulajdonság alapján valamely személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévőktől bármilyen formában – pl. munkavégzési helyük, pihenő helyiségük kijelölésével – elkülönít.

#### VII. 4. 5. Emberi méltóság, kölcsönös tisztelet

A Foglalkoztató elkötelezett egy kölcsönös bizalmon alapuló munkakörnyezet megteremtésében, ahol mindenkit, megbecsülnek és mindenki emberi méltóságát tiszteletben tartják.

A Foglalkoztató és a vele érintkezésbe kerülő érintettek között bizalmi kapcsolat van, ennek megfelelően a Foglalkoztató megadja nekik a megfelelő tiszteletet és ugyanezt várja el tőlük is.

A Foglalkoztató nem tűri a zaklatást, és semmilyen más megalázó, lealacsonyító, sértő, megfélemlítő tettet, magatartást vagy viselkedést. A Foglalkoztató és tágabb értelemben vett közösségén belül mindenkit megillet az udvariasság és a tisztelet. A Foglalkoztató elvárja, hogy a munkatársak kölcsönös tisztelettel forduljanak egymáshoz, a vitás kérdéseket professzionális viselkedés és közösségi együttélés szabályainak és szokásainak megfelelő módon rendezzék. A trágár kifejezések, illetve a lealacsonyító vagy indulatos hangnem használatát a Foglalkoztató verbális agresszióknak tekinti, amely nem egyeztethető össze a professzionális kommunikáció normáival.

A Foglalkoztató a szexuális zaklatást, a rágalmozást és a becsületsértést az emberi méltóság különösen súlyos megsértésének tekinti.

- zaklatás minden, az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, más mindennapi életvitelébe történő önkényes beavatkozás, illetve rendszeres vagy tartós háborgatás, amely az érintett számára megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy ilyen környezet kialakítására alkalmas,
- a szexuális zaklatás magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, a szexuális témájú e-mailek vagy szöveges üzenetek, viccek, a nemkívánatos közeledés vagy testi kontaktus, szexuális előnyökre irányuló kérések,
- rágalmozás a becsület csorbítására alkalmas tény állítása, híresztelése, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezés használata,
- becsületsértés másnak a munkaköre ellátásával, közmegegyezésével, közérdekű tevékenységével összefüggésben vagy nagy nyilvánosság előtt a becsület csorbítására alkalmas kifejezés használata, vagy ilyen jellegű cselekmény.

#### VII. 4. 6. Tisztességes munkafeltételek

A Foglalkoztató számára az emberi erőforrás a legnagyobb érték.

A Foglalkoztató elkötelezett a munkavállalók fejlődése, a munka és magánélet közötti megfelelő egyensúly biztosítása, valamint a munkahelyi, illetve munkavisztonnyal összefüggő kommunikáció során a munkavállalók munkaidejének tiszteletben tartása mellett.

A Foglalkoztató nem tűri a kényszer-, és gyermekmunka semmilyen formáját, sem az etikátlan foglalkoztatás egyéb formáit.

A Foglalkoztató elkötelezett a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő, tisztességes foglalkoztatási és javadalmazási politika megvalósítása mellett.

A Foglalkoztató továbbá külön figyelmet fektet a speciális igényű munkavállalók támogatására.

#### VII. 5. Etikus üzleti magatartás elvei

##### VII. 5. 1. Fenntartható fejlődés

A Foglalkoztató elkötelezett a fenntartható fejlődés mellett, azaz jelenlegi szükségleteinket úgy elégítjük ki, hogy az ne veszélyeztesse a jövőbeli nemzedékek szükségleteinek kielégítését. Ennek elérése érdekében összevontan kezeljük a gazdasági, környezetvédelmi és társadalmi tényezőket, és olyan döntéseket hozunk, melyek biztosítják az érintett felek számára hosszú távon nyújtott értékek maximalizálását és a legitim működést. A fenntartható fejlődés részeként proaktív módon kezeljük a hosszú távú gazdasági, környezetvédelmi és társadalmi kérdéseket érintő kockázatokat és lehetőségeket. A fenntarthatóság elvét a mindennapi működés során alkalmazzuk és folyamatosan biztosítjuk a releváns információkat az érintettek számára. A fenntartható fejlődést alkotó alapelveket alkalmazzuk döntéseink meghozatala és a mindennapi munkafolyamatok során egyaránt, valamint a stratégiai döntéshozatalban biztosítjuk azok érvényesülését a társadalmi és etikai összefüggések jegyében.

##### VII. 5. 2. Tisztességes kereskedelem és verseny

A Foglalkoztató elkötelezett a tisztességes piaci magatartás mellett, tevékenységeit a tisztességes verseny normáinak megfelelően, a vonatkozó jogszabályok betűjének és szellemének megfelelően végzi.

A versenyjogi és piaci szabályozások tiszteletben tartása nemcsak jogszabályi kötelezettség, hanem az üzleti kultúra egyik alappillére is.

A Foglalkoztató munkavállalói számára tilos, hogy más Foglalkoztató üzleti titkait tisztességtelen módon szerezzék meg vagy használják fel, mással jogosulatlanul közöljék vagy azt nyilvánosságra hozzák. Üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzésének minősül az is, ha az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, a vele bizalmi viszonyban vagy üzleti kapcsolatban álló személy közreműködésével szerezték meg.

A Foglalkoztató tiszteli a versenytársait, tartózkodik mindenféle tisztességtelen magatartástól, mely jogellenesen rontaná a versenytársai megítélését vagy jó hírnevét, versenytársairól szigorúan csak jogszerű módon gyűjt adatokat.

A Foglalkoztató nem él vissza piaci pozíciójával és elkötelezett az iránt, hogy egyenlő feltételeket teremtsen minden üzleti partnere számára.

A Foglalkoztató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy semmilyen kartell-megállapodásnak ne legyen részese, hogy versenytársaival se közvetlen, se közvetett módon ne hangolja össze piaci magatartását, különösen az árak rögzítése, a piac felosztása, vagy szolgáltatási- és eladási kvóták megosztása tekintetében.

##### VII. 5. 4. Korrupció és megvesztegetés

A Foglalkoztató a korrupció semmilyen formáját nem tűri.

A Foglalkoztató szigorúan tiltja munkavállalói és a Foglalkoztató nevében vagy képviselőjében eljáró bármely személy számára, hogy jogtalan előnyt ajánljon fel, adjon, kérjen, fogadjon el vagy vegyen át.

A munkavállalók és a Foglalkoztató nevében vagy képviselőjében eljáró más személyek soha nem ajánlhatnak fel vagy adhatnak át pénzeszeget vagy más előnyt (és azt nem engedélyezhetik), ha

annak célja az, hogy jogtalan befolyást gyakoroljon valamely hivatalos személyre vagy jogtalan üzleti előnyt biztosítson (vagy akár csak ezek látszatát keltse).

#### VII. 5. 5. Csalás

A csalás körébe tartozik minden szándékos megtévesztés, többek között a körülmények, tények szándékosan valóságtól eltérő bemutatása vagy ezek elhallgatása azzal a céllal, hogy előnyszerzés érdekében másokat cselekvésre bírjanak rá, és ezzel kárt okoznak. A csalás megvalósulhat személyes megtévesztés nélkül is, ha személyek vagy felek jogtalan hasznoszerzés érdekében úgy játszanak össze a szabályos eljárások kijátszásával, hogy üzleti tevékenység vagy ügylet hamis látszatát keltik.

A Foglalkoztató elkötelezett a csalások elleni küzdelem mellett és nem tűri a csalárd gyakorlatok alkalmazását. A Foglalkoztató alapértékeinek, eszközeinek és jó hírnevének védelme érdekében mindenkinek személyes felelőssége, hogy jóhiszeműen és a vonatkozó szabályoknak és előírásoknak megfelelően járjon el, éberrel ügyelve a csalásra utaló jelekre.

#### VII. 5. 6. Pénzmosás

A pénzmosás az illegálisan szerzett értékek elfedésének vagy legalizálásának folyamata, oly módon, hogy az érintett forrásokat vagy eszközöket legális üzleti tevékenységek során használják fel, hogy azok bűncselekményhez köthető eredete vagy jellege rejtve maradjon. Magában foglalja a jogszerűen szerzett pénzeszközök bűncselekmény vagy terrorizmus támogatására történő felhasználását is.

A jogsértések a legtöbb országban magukban foglalják a pénzmosás miatti nyomozás akadályozását és a pénzmosás bejelentésének elmulasztását is. Soha nem nézzük el, nem tesszük lehetővé és nem támogatjuk a pénzmosást, azaz:

- a. Soha nem veszünk részt bűncselekmények vagy terrorizmus finanszírozását célzó üzletben;
- b. A pénzmosás elleni folyamatok alkalmazásával a kockázatok minimalizálására törekszünk;
- c. Ésszerű és megfelelő intézkedéseket teszünk üzleti partnereink feddhetetlenségének azonosítása és felmérése érdekében.

#### VII. 5. 7. Üzleti partnerkapcsolatok

Az ügyfelekkel, szállítókkal, alvállalkozókkal és további üzleti partnerekkel kialakított őszinte és tisztességes megközelítés a sikeres és tartós üzleti kapcsolatok alapja. Ennek megfelelően a Foglalkoztató figyel az ügyfelek, szállítók és üzleti partnerek igényeire. Folyamatosan figyelemmel kíséri, értékeli és fejleszti a termékeit, szolgáltatásait, technológiai megoldásait és üzleti folyamatait annak érdekében, hogy az értéklánc minden területén minőséget, biztonságot és innovatív megoldásokat nyújtson az ügyfeleinek, vevőinek. A Foglalkoztató ügyfelekkel, vevőkkel, szállítókkal és egyéb üzleti partnerekkel kialakított kapcsolatai a kölcsönös bizalomra és tiszteletre épülnek.

A Foglalkoztató elkötelezett minden szerződéses kötelezettségének betartása mellett. A munkavállalóknak szem előtt kell tartaniuk nem csupán azt, hogy a tőlük származó kommunikációt a Foglalkoztató egészére vonatkozóan értelmezik, de jogvita, vagy hatósági vizsgálat során fel is használható. A kommunikáció legyen mindig pontos és megfelelő, nem lehet félrevezető semmilyen formában.

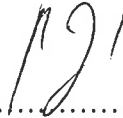
#### VII. 5. 8. Társadalmi felelősségvállalás

A Foglalkoztató elkötelezett annak érdekében, hogy részese legyen annak a közösségnek és környezetnek, amelyben tevékenységét végzi, és segítse és fejlessze azt. A Foglalkoztató rendszeresen, nyíltan és átlátható módon számol be szponzorációs tevékenységeiről. Ennek megfelelően kizárólag szabályozott és átlátható módon, az üzleti gyakorlatban alkalmazott elvek mentén működő vállalkozásokkal alakít ki együttműködést.

#### VIII. Záró rendelkezések

Jelen Szabályzat 2023. december 01. napján lép hatályba.

Jelen Szabályzatban nem szabályozott kérdésekben a magyar jog, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény rendelkezései az irányadóak.



.....  
**S-Forrás Kft.**

Foglalkoztató nevében

**Simkó Zoltán Pál**

Ügyvezető