

CSORTSZINTŰ ETIKAI SZABÁLYZAT

AZ IGAZGATÓTANÁCS ELNÖKÉNEK ÜZENETE	3
AZ ELIS ÁLTALÁNOS ETIKAI ALAPELVEI	4
AZ ETIKAI KÓDEX ALKALMAZÁSA ÉS A MUNKAVÁLLALÓK SZEREPE	
Kire alkalmazandó a kódex?	5
Mi a munkavállalók szerepe az etikai kérdésekben?	5
MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK	
A munkavállalók védelme	
A személyek tiszteletben tartása	6
Az egészség és a biztonság tiszteletben tartása	7
Cselekedjen feddhetetlenül és felelősségteljes módon, és mutasson példát az összes érdekelt fél számára	
A partnerek tisztelete	8
Üzleti partnerek	8
A gyakorlatok/a beszerzési szabályok tisztességessége	8
A szabad verseny tiszteletben tartása	9
A korrupció és a befolyásolással üzérkedés elleni küzdelem	10
Az összeférhetetlenség megelőzése	11
Lobbizás	12
Pénzügyi dokumentumok	12
A személyes adatok védelme	12
A tőke védelme	
Az eszközök védelme	13
A bizalmas információk kezelése	13
A csoport arculatának védelme és népszerűsítése	15
A csoport arculatának védelme és népszerűsítése	16
JELENTÉSTÉTELI ELJÁRÁSI (WHISTLEBLOWING)	17

AZ IGAZGATÓTANÁCS ELNÖKÉNEK ÜZENETE



Tisztelt Kollégák!

Az Elis Európa és Latin-Amerika vezető szereplője a sítexstil, a munkaruházat, a higiéniai és jólléti cikkek kölcsönzése és karbantartása terén, és úttörő szerepet játszik a saját üzleti ágazatában. Ez a vezető pozíció a Csoport összes munkavállalója munkájának eredménye, és egyben szükségessé teszi azt is, hogy számos kötelezettségvállalásnak eleget tegyünk, hogy etikus, felelős és környezetbarát módon működő vállalat legyünk.

A csoport sikere és növekedése mások tiszteletén, a példamutató magatartáson, a feddhetetlenségen és a felelős viselkedésen alapul.

Ezek az értékek mindig is alapvetőek voltak az Elis számára, és ezek képezik a tetteinket vezérlő és a választásainkat inspiráló hivatkozási rendszert.

Ahogy a cégcsoport világszerte fejlődik, és függetlenül feladatkörünktől és a tevékenységünk végzésének országától, az Elis érdekében továbbra is a legmagasabb szintű feddhetetlenséget kell támogatnunk, és meg kell osztanunk értékeinket a munkavállalóinkkal és partnereinkkel is.

A jelen Etikai Kódexben nem tudunk mindenre kitérni, de mindannyiunk józan ítélőképességén és felelős gondolkodásán keresztül hozzá kell járulnia ahhoz, hogy minden adott helyzetben megtaláljuk és meg hozzuk a megfelelő döntést, tiszteletben tartva minden olyan ország alkalmazandó törvényeit és rendeleteit, ahol a Csoport jelenleg a tevékenységét végzi.

Ez a Kódex az a szilárd alap, amelyen a csoport által elfogadott valamennyi belső szabvány és kódex alapul, ide értve többek között A fenntartható és etikus beszerzés chartáját, a tőzsdei etikai kódexet, valamint a Csoport által a korrupció kockázat ellen folytatott harcra kidolgozott erőforrásokat.

A vállalati szinten betöltött pozíciónktól, az adott szervezeti egységünktől vagy a munkavégzésünk földrajzi területétől függetlenül mindannyiunknak egyszerre kell lennünk a jelen Etikai kódex népszerűsítőinek és védelmezőinek.

Tudom, hogy mindannyiukra számíthatok abban, hogy betartsák ezeket az alapelveket.

Xavier Martiré
Az igazgatótanács elnöke

AZ ELIS ÁLTALÁNOS ETIKAI ALAPELVEI

A Csoportunk etikus és felelős magatartása a siker és a tartósság ígéretét hordozza magában.

Mások tiszteletben tartása és a példaértékű magatartás minden körülmények között olyan tényezők, amelyek segítik a Csoporton belüli összes munkavállaló fejlődését.

Az Elis összes munkavállalója által vallott közös alapelvek a következőképpen foglalhatók össze:

- Feddhetetlen és felelősségteljes cselekvés, és példa mutatása,
- Mindenki méltóságának és jogainak tiszteletben tartása,
- Környezetbarát szereplőhöz méltó viselkedés,
- A törvények és előírások betartása,
- A teljesítmény folyamatos javítása.

Ezen alapelvek és értékek tiszteletben tartása hozzájárul a Csoport jó hírnevéhez és teljesítményéhez.



AZ ETIKAI KÓDEX ALKALMAZÁSA ÉS A MUNKAVÁLLALÓK SZEREPE

➤ KIRE ALKALMAZANDÓ A KÓDEX?

Az Etikai Kódex és annak alapelvei az Elis Csoport egészére, annak minden tevékenységére vonatkoznak, függetlenül attól, hogy az alkalmazottaival vagy a beszállítókkal, ügyfelekkel, érdekelt felekkel folytatott üzleti tevékenységről, vagy bármely más harmadik féllel folytatott tevékenységről van-e szó.

Ez az Etikai Kódex (beleértve a helyi változatainak végrehajtását is) a Csoporton belüli és kívüli valamennyi emberi kapcsolatra vonatkozik. Bemutatja továbbá az Elis környezetvédelmi kérdésekben tett befektetéseit is, mivel az etika és a környezetvédelem egymástól elválaszthatatlan.

A beszállítók és az üzleti partnerek tekintetében az Elis teljes mértékben a saját etikai és felelős viselkedését szeretné náluk is látni. Az Elis többek között „A fenntartható és etikus beszerzés chartája” dokumentuma értelmében elvárja a partnereitől, hogy a viselkedésüket a jelen Kódex szelleméhez igazítsák, különös tekintettel az emberi jogok és munkakörülmények terén, a hatályban lévő nemzetközi előírások alkalmazása révén.

➤ MI A MUNKAVÁLLALÓK SZEREPE AZ ETIKAI KÉRDÉSEKBEN?

A munkavállalók minden körülmények között és foglalkozásuk, felelősségi szintjük vagy kölcsönhatásaiktól függetlenül a Csoport etikai alapelveinek megfelelően járnak el. A körülményektől függetlenül a Csoport minden munkavállalójának meg kell felelnie a nemzetközi, nemzeti, szövetségi és helyi szabályozásoknak, valamint a tevékenységükre vonatkozó szakmai etikai szabályoknak, továbbá a Csoport etikai és megfelelőségi szabályzatának.

Minden alkalmazottnak el kell olvasnia ezt az Etikai Kódexet, vállalnia kell, hogy betartja azt tevékenységei kapcsán, és betartja a saját feladatára vonatkozó hatályos törvényeket és rendeleteket.

Az Elis a maga részéről minden szükséges fegyelmi intézkedést és, adott esetben, minden olyan jogi intézkedést megtesz, amely az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések megsértésének megelőzéséhez vagy megszüntetéséhez szükséges.

Etikai kérdéssel szembesülve a munkavállalónak mindig fel kell tennie magának a következő kérdéseket:

- teljesülnek a hatályos törvények és rendeletek?
- követik a belső eljárásokat?
- betartják az Etikai Kódexben foglaltakat?
- forduljak a közvetlen felettesemhez?

Az etikus viselkedés mindannyiunk felelőssége, és ezt a Kódexet annak elősegítésére kell használni, hogy minden egyes munkavállaló feddhetetlen módon járjon el, valamint útmutatást adjon számukra a mindennapi választásokhoz és lehetőséget teremtsen a tájékozódásra a belső vagy külső kapcsolattartás során esetlegesen felmerülő bonyolult helyzetekhez való alkalmazkodás során tanúsítandó magatartásra vonatkozóan.

Ez a Kódex különböző nyelveken érhető el, hogy minden olyan országban világosan megértsék, ahol a Csoport jelen van.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

➤ A MUNKAVÁLLALÓK VÉDELME

• A személyek tiszteletben tartása

A személyek tiszteletben tartása az Elis alapvető értéke: mindenkinek kötelessége hozzájárulni a Csoport kohéziójához, és ezért az Elis törekszik a jó és harmonikus emberi és szakmai kapcsolatok kialakítására, hierarchikus és funkcionális szempontból egyaránt, ami azt jelenti, hogy mindenkivel tisztességesen és tiszteletteljesen bántanak.

Mivel a munkavállalói jólétét folyamatosan szem előtt tartja, a Csoport felügyeli a munkajogi jogszabályok értelmében a tevékenysége végzésének egyes országaiban alkalmazandó összes szociális normának, valamint a fő nemzetközi okmányoknak, mint például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeinek való megfelelést.

A Csoport meg van győződve arról, hogy fejlődése a csoportot alkotó férfiak és nők teljesítményén és bevonásán alapul, és hogy az egyének tiszteletére építő, kellemes munkakörnyezet mindenki javát szolgálja, és a Csoport számára nagyobb hatékonyságot és termelékenységet biztosít.

Az Elis semmilyen hátrányos megkülönböztetést nem tolerál: a Csoport biztosítja, hogy minden munkavállaló fejlődhessen a munkája során anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetésnek lenne kitéve, különös tekintettel a neme, vallása, származása, kora, szexuális irányultsága, fizikai megjelenése, egészségi állapota, fogyatékossága vagy politikai beállítottsága miatt.

Az Elis tilt minden olyan magatartást, amely sértheti az egyén méltóságát, különös tekintettel a bármilyen formában történő zaklatásra.

Az Elis törekszik a szervezeten belüli sokszínűség előmozdítására, és a munkavállalói és üzleti partnerei közötti különbségekre a nemzetközi dimenzióval rendelkező Csoport sikerének alapvető forrásaként tekint.

Az Elis támogatja az esélyegyenlőséget minden egyes munkavállaló vagy állásra pályázó számára a munkaerő-felvétel, a képzéshez való hozzáférés, a javadalmazás és a társadalombiztosítási védelem terén, továbbá olyan humánerőforrás-politikával rendelkezik, amely képzési programja révén ösztönzi a belső előléptetéseket, a belső mobilitást és a szakmai fejlődést. Csak a készségeket, a tapasztalatot, valamint a szakmai és személyes képességeket veszik figyelembe.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

A részlegünkönél dolgozó egyik személy folyamatosan ki van téve egy másik kolléga nemkívánatos és kényelmetlen megjegyzéseinek, különösen az alkatára vonatkozóan. Bár ezek a megjegyzések vicces formában hangzanak el, mégis zavarban vagyok, mert úgy vélem, hogy ez rosszul esik a másik kollégának. Mit tehetek?

A kollégája viselkedése ellentétes a Csoport etikai alapelveivel, az egyének tiszteletben tartása tekintetében. Ne vonakodjon tájékoztatni a közvetlen felettesét, a humánerőforrás-vezetőt vagy a megfelelőségi tisztviselőt az alábbiakban bemutatott jelentési eljárások alkalmazásával; a jelentést fogadó személy képes lesz a tények gyors ellenőrzésére és – szükség esetén – a megfelelő javító intézkedések megtételére az alkalmazandó előírásokkal összhangban.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

- **Az egészség és a biztonság tiszteletben tartása**

Az Elis számára a biztonság alapvető fontosságú és gondoskodik róla, hogy a Csoport minden munkavállalója számára egészséges és biztonságos munkakörnyezetet biztosítson, megelőzve a munkahelyi baleseteket, sérüléseket és a munkával kapcsolatos betegségeket.

Minden munkavállaló számára biztosítani kell, hogy olyan környezetben dolgozhasson, ahol semmi sem fenyegeti az egészségét vagy biztonságát.

Az Elis betartja az összes alkalmazandó munkavédelmi szabályt, és minden észszerű óvintézkedést megtesz a jogszabályoknak megfelelő munkakörnyezet fenntartása érdekében.

Az Elis rendszeresen értékeli a fizikai kockázatokat, hogy megfelelő megelőző intézkedéseket hozzon, valamint vállalja, hogy kockázat felmerülése vagy bekövetkezése esetén korrekciós intézkedéseket vezet be.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *A gyárunkban láttam egy olyan helyzetet, amely véleményem szerint veszélyes a termelésben, egy adott berendezésen dolgozó operátorok számára. Mit tehetek?*

Haladéktalanul értesítenie kell a közvetlen vezetőjét, a karbantartási vezetőt, a humánerőforrás-vezetőt vagy a megfelelőségi tisztviselőt az alábbiakban bemutatott jelentési eljáráson keresztül, hogy megtehessek a megfelelő intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik az operátorok teljes biztonságban történő munkavégzését.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

➤ CSELEKEDJEN FEDDHETETLENÜL ÉS FELELŐSSÉGTELJES MÓDON ÉS MUTASSON PÉLDÁT AZ ÖSSZES ÉRDEKELT FÉL SZÁMÁRA

• A partnerek tisztelete

Az Elis semmilyen kompromisszumra nem hajlandó a feddhetetlenség terén, és ennek a feddhetetlenségnek kell irányítania a mindennapi üzleti kapcsolatokat és szakmai gyakorlatait.

Az őszinteségnek és a feddhetetlenségnek kell vezérelnie az üzleti kapcsolatokat, valamint a személyek közötti kapcsolatokat és a mindennapi szakmai gyakorlatokat is. Alapvető és elengedhetetlen, hogy minden körülmények között mindenki példaértékű módon járjon el, és mindenki hozzájáruljon a feddhetetlenség kultúrájának előmozdításához.

• Üzleti partnerek

Az Elis célja olyan üzleti kapcsolatok kialakítása, amelyek mindenki számára nyereségesek, és amelyek hosszú távú előnyöket biztosíthatnak partnereink számára.

Az Elis felelős beszerzési politikát alkalmaz, amelynek részét képezik a környezet védelmére, a társadalmi fejlődésre és a beszállítókkal közös kölcsönös gazdasági fejlődésre vonatkozó követelmények is. Az Elis objektív módon választja meg beszállítóit, és tisztességesen, valamint az egyes jelentős beszerzésekre vonatkozó pályázati eljárásoknak megfelelően kezeli őket.

Az Elis úgy védi partnerei bizalmas információit, mintha azok a sajátjai lennének, és vállalja, hogy megvédi partnerei személyes adatait, nem továbbítja és nem használja fel előzetes engedély nélkül, valamint a vonatkozó szabályoknak megfelelően tárolja azokat.

Az Elis tiszteletben tartja a partnereivel szembeni összes kötelezettségvállalását, és ügyel a becsületesség, a méltányosság és az emberi jogok tiszteletben tartásának magas színvonalára.

• A gyakorlatok/a beszerzési szabályok tisztességessége

A Csoport törekszik arra, hogy méltányos és tisztességes kapcsolatokat tartson fenn a beszállítóival.

A Csoport minden olyan országban, ahol jelen van, a hatályos törvények és rendeletek betartására törekszik és ezt a beszállítói számára is előírja, valamint rutinszerűen alkalmazza a jelen Etikai Kódexben meghatározott értékeket.

E célból az Elis minden egyes beszállítóját arra kéri, hogy kötelezze el magát a felelősségteljes kereskedelmi és etikai gyakorlatok mellett, különösen a stratégiai beszállítóival kötött beszerzési szerződéseinek mellékletét képező és az Elis internetes oldalán (www.corporate-elis.com) elérhető, A fenntartható és etikus beszerzés chartája dokumentuma révén. A fenntartható és etikus beszerzés chartája dokumentumon keresztül az Elis megköveteli beszállítóitól, hogy betartsák a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szabályzatát és a gyermekek jogainak védelmére vonatkozó szabályokat.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

A *fenntartható és etikus beszerzés chartája* dokumentumon keresztül az Elis továbbra is szigorúan ellenőrzi az alvállalkozásba adás alkalmazását, megtiltva a beszállítóinak, hogy a számukra kiadott szerződéses munka egészét vagy egy részét az Elis előzetes írásos engedélye nélkül alvállalkozásba adják.

Az Elis támogatja A fenntartható és etikus beszerzés chartája dokumentum végrehajtását a stratégiai beszállítóinál, különösen a beszállítók időszakos ellenőrzései révén, annak biztosítása érdekében, hogy megfelelően alkalmazzák a chartában meghatározott elveket.

- **A szabad verseny tiszteletben tartása**

Az Elis hisz a szabad, nyílt és tisztességes versenyben, amely a gazdasági és társadalmi fejlődés egyik tényezője, és alkalmazható az árakra, valamint az egyes ajánlatok minőségére és kiterjedésére – a fogyasztók és a végfelhasználók érdekében.

A Csoport előírja, hogy minden olyan piacon, ahol üzleti tevékenységet végez, meg kell felelni az alkalmazandó versenyjogi szabályoknak.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *Egy konferencián az egyik versenytársunk azt javasolta, hogy állapodjunk meg bizonyos piacok felosztásáról. Mit tegyünk?*

Sem szakmai megbeszéléseken, sem a munkán kívül, soha nem beszélhet olyan témakörrel vagy kereskedelmi információval, amely sérti a versenyjogi vagy bármely más területre vonatkozó törvényeket és rendeleteket. Ha ilyen helyzetben találja magát, ne vegyen részt az ilyen beszélgetésben. Az ebben a kérdésben alkalmazandó törvényekről és szabályozásról a Csoport jogi osztályától kérhet tájékoztatást.



MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

- **A korrupció és a befolyásolással üzőérkedés elleni küzdelem**

Az Elis a Csoport egészében a zéró tolerancia elvét alkalmazza a korrupció elleni küzdelemben, legyen szó aktív vagy passzív (a korrupció kezdeményezője vagy a korrumpált személy), az állami szektort célzó vagy magánjellegű korrupcióról. A Csoport határozottan elítéli a korrupció és a befolyásolással üzőérkedés minden formáját, mind a közintézményekkel való kapcsolatában, mind a partnereivel fenntartott magánkapcsolatokban, és teljes mértékben elkötelezett a korrupció és a befolyással üzőérkedés elleni küzdelem mellett.

A korrupció az állami szervezet vagy magánszemély (akár jogi személy, akár magánszemély) tekintetében az a cselekmény, amely során valamilyen előny közvetlen vagy közvetett módon történő kérésére, elfogadására, felkínálására vagy adására kerül sor valamilyen lépés végrehajtásának, vagy az ilyen lépés elhalasztásának vagy kihagyásának céljával, az adott szerepkör végzésére ezzel hatást kifejtve.

A befolyással üzőérkedés az a tevékenység, amelynek során egy személy közvetlenül vagy közvetve, saját maga vagy bárki más számára bármikor bármilyen előnyt kér vagy hagy jóvá, vagy a valós vagy vélelmezett befolyással való visszaélést kér vagy hagy jóvá azzal a céllal, hogy valamely hatóságtól vagy közigazgatási szervtől elismerést, foglalkoztatást, szerződést kapjon vagy bármely más kedvező döntést érjen el.

Az Elis ezért elvárja a munkavállalóitól az alábbiakat:

- soha ne fogadjon el vagy javasoljon semmi olyasmit – legyen szó pénzről, árendegedményről, ajándékról, meghívásról, szolgáltatásról vagy bármilyen előnyről, beleértve a vállalati szponzorálást vagy támogatást – ami befolyásolásként vagy a kedvezményezett vagy bizonyos üzleti döntések befolyásolásaként értelmezhető;
- csak a Csoport által jóváhagyott, az Ajándékokra, vendéglátásra, adományokra és szponzorálásra vonatkozó szabályzatban (vagy adott esetben annak helyi változataiban) foglalt ajándékokat vagy meghívásokat fogadjon el vagy ajánljon fel;
- ügyeljen arra, hogy a Csoport nevében adott támogatás és ajándékok rendelkezzenek a megfelelő engedéllyel, és összhangban legyenek a Csoport által jóváhagyott, az Ajándékokra, vendéglátásra, adományokra és szponzorálásra vonatkozó szabályzatban (vagy adott esetben annak helyi változataiban) foglaltakkal;
- soha ne tegyen úgynevezett ügymenet-könnyítő kifizetést, amely a közigazgatási tisztviselők számára tett szerény összegű kifizetést jelent, nevezetesen bizonyos rutinjellegű közigazgatási szolgáltatások során lépések kihagyása vagy felgyorsítása érdekében;
- soha ne használja fel a Csoport eszközeit vagy forrásait közvetlen vagy közvetett kifizetésre politikai párt vagy adott hivatalra történő megválasztásra törekvő személy számára.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *Egy szerződés aláírási szakaszában az egyik partnerünk jelentős értékű ajándékot akart nekem felkínálni. Nem szeretném kockáztatni a sikeresen kiépített jó kapcsolatot, de nem tudom, hogy hogyan kéne viselkednem ilyen helyzetben.*

Elvben udvariasan el kellene utasítania az ilyen típusú ajándékokat, elmagyarázva a Csoport erre vonatkozó szabályzatát.

- *A Csoport egyik nagy beszállítója fogadást ad az új gyárának felavatása alkalmával. A fogadásra üzletembereket, politikusokat és köztisztviselőket hívtak meg. Elfogadhatom a Csoport képviselőjeként kapott meghívást?*

Igen. Kérjük, hogy előzetesen tájékoztassa vezetését erről a meghívásról.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

- **Az összeférhetetlenség megelőzése**

Az összeférhetetlenség – akár potenciális, akár valós – súlyosan veszélyeztetheti a Csoport jó hírnevét.

A munkavállalóknak ezért előre kell jelezniük vagy el kell kerülniük minden olyan helyzetet, amely tényleges vagy látszólagos összeférhetetlenséget teremt vagy teremthet a saját személyes érdekeik és a Csoport érdekei között.

Összeférhetetlenség áll fenn, ha egy munkavállaló vagy vele közeli kapcsolatban álló személy valószínűleg személyesen profitálna a vállalat nevében végrehajtott valamely tranzakcióból, különös tekintettel az ügyfelekkel vagy beszállítókkal folytatott tranzakcióra. Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha egy munkavállaló olyan vállalatot próbál vagy próbált kiválasztani beszállítóként, amelyben neki vagy a vele közeli kapcsolatban álló személynek – akár közvetlenül, akár közvetve – anyagi vagy nem anyagi érdekeltsége van.

Ha ilyen helyzet áll elő, minden egyes munkavállalónak az alábbi eljárást kell követnie:

- tájékoztassa a vezetőségét, ha olyan potenciális összeférhetetlenség áll fenn, amely az ítélőképességét és cselekedeteit befolyásolja, vagy ilyen befolyásolás látszatát keltheti;
- tartózkodjon szerepkör betöltésétől, illetve a pénzügyi érdekeltségek fenntartásától vagy megbízástól bármely olyan szervezetben, amely az Elis versenytársa, ügyfele, beszállítója vagy kereskedelmi partnere, ha az ilyen szerepkör, érdekeltség vagy megbízás lehetővé tenné, hogy befolyást fejtessen ki a kapcsolatra.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *A bátyám egy olyan vállalatot irányít, amely promóciós dokumentumokat nyomtat, és széles körben elismerik a szolgáltatásai jó minőségét. Egy új termékre vonatkozó tájékoztató kampány megszervezéséért felelős vezetőként megbízhatom-e őt a projekt megvalósításával, tekintettel arra, hogy vállalata a legvonzóbb ajánlatot kínálja?*

A helyzetre való tekintettel tájékoztatnia kell a vezetőségét a potenciális beszállítóval fennálló kapcsolatáról, hogy a döntést objektíven és megfelelő tájékozódás alapján lehessen meghozni; Önnek személy szerint tartózkodnia kell a döntéshozatali folyamatban való részvételtől.



MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

- **Lobbying**

A lobbizás a köztisztviselőkkel folytatott kommunikáció révén „valamely állami vagy hatósági döntés befolyásolása, nevezetesen egy adott jogszabály vagy szabályozási aktus tartalmát illetően”.

A lobbizásnak, amely az állami vagy hatósági döntéshozatal megkönnyítése érdekében valószínűsíthetően hasznos információk átlátható rendelkezésre bocsátásából áll, törvényesnek kell lennie, pusztán olyan szóbeli vagy írásbeli kommunikációra kell korlátozódnia, amelynek célja szakértelem rendelkezésre bocsátása a Csoport érdekeinek védelme érdekében.

A munkavállalóknak ügyelniük kell, hogy ezt a tevékenységet ne minősítsék át befolyással üzérkedésnek vagy akár korrupciós tevékenységnek, és e tekintetben nem gyakorolhatnak nyomást azzal a céllal, hogy a döntéshozók bizonyos gazdasági érdekeket előnyben részesítsenek, és semmilyen anyagi előnyt vagy ellentételezést nem adhatnak a döntéshozónak.

A lobbizás a vonatkozó törvényeknek és szabályozásoknak szigorúan megfelelően történik.

- **Pénzügyi dokumentumok**

A Csoport vállalja annak biztosítását, hogy az üzleti tevékenységeivel kapcsolatos, általa bármilyen formában (éves jelentések, sajtóközlemények, nyilvános prezentáció) közzétett pénzügyi információk pontosak, valósak és relevánsak legyenek.

- **A személyes adatok védelme**

A Csoport tisztában van az általa gyűjtött és a részére továbbított személyes adatok védelmével és felhasználásával kapcsolatos felelősségének kiterjedésével.

Az ilyen információknak a Csoport és alkalmazottai általi felhasználásának összhangban kell lennie a vonatkozó jogi és szabályozási rendelkezésekkel (ide értve a GDPR általános adatvédelmi rendeletet), beleértve az információk gyűjtését, feldolgozását, felhasználását, terjesztését és tárolását, valamint minden egyes személy jogát a saját adataihoz való hozzáférésre vagy azok helyesbítésére. Minden személynek képesnek kell lennie a jogai gyakorlására.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *Az egyik barátom, aki nem az Elis vállalatnál dolgozik arra kér, hogy küldjem el neki a kollégáim e-mail-címét, hogy az a saját szakmai tevékenységek keretében egy promóciós kampányban használhassa fel. Megadhatom neki ezt a listát?*

Nem. Ezek az információk az Elis által meghatározott célokra megőrzött személyes adatok. Ezeket nem lehet más célból, a vállalaton kívül nyilvánosságra hozni.

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

➤ A TŐKE VÉDELME

• Az eszközök védelme

A Csoport tulajdonát képező eszközök sértetlenségének megőrzése a személyzet minden tagja számára előnyös fellendülés záloga.

Minden munkavállaló kötelessége, hogy segítsen megvédeni és megőrizni az Elis eszközeit minden kár, lopás vagy hűtlen felhasználás ellen, és a vállalat eszközeit és berendezéseit kizárólag a vállalat érdekeit szolgáló, szigorúan szakmai célokra használja. Mindazonáltal az Elis kivételesen tolerálja bizonyos eszközök, például az e-mailek személyes célú felhasználását, feltéve, hogy ez semmilyen módon nincs hátrányos befolyással a munkavállaló munkájára, az informatikai rendszer megfelelő működésére és a vállalat saját arculatára.

• A bizalmas információk kezelése

A Csoport szolgálatában dolgozó bármely személy hozzáférhet bizonyos bizalmas információkhoz, nevezetesen olyan még nyilvánosságra nem hozott információkhoz, amelyek nagy értéket képviselnek, és amelyeknek bizalmasnak kell maradniuk, mivel a közzétételük vagy felhasználásuk sértheti a Csoport érdekeit.

Ezek az információk beszerzésekre, pénzügyi eredményekre, marketing- és kereskedelmi műveletekre, termékekre, ipari adatokra, illetve a Csoport szellemi tulajdonához és know-how-jához esetlegesen kapcsolódó bármely tételre vonatkozhatnak.

Az ilyen információk jellegétől és az adathordozótól függetlenül minden munkavállalónak tisztában kell lennie az ilyen információk szándékos vagy nem szándékos nyilvánosságra hozatalának káros következményeivel.



MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

Továbbá, ha a szóban forgó információ valószínűleg befolyásolja a tőzsdén jegyzett Elis értékpapírok értékét, az ezen információt birtokló munkavállaló bennfentes státusszal rendelkezik, és mindaddig, amíg az információ nem nyilvános, tartózkodnia kell az Elis értékpapírjaival végzett bármilyen művelettől, történjen az akár közvetlenül, akár valamilyen közvetítőn keresztül. Ilyen helyzetben az óvatosság és a mérlegelési alapvető fontosságú annak érdekében, hogy ne jöjjön létre bennfentes kereskedelem, amely bűncselekmény esetében a vállalatra és a munkavállalóra vonatkozó szankciók jelentősek lehetnek. Ugyanez vonatkozik a Csoport partnereivel kapcsolatos ilyen jellegű információkra is.

E célból az Elis létrehozott egy tőzsdei Etikai Kódexet, amely a www.corporate-elis.com internetes oldalon olvasható, és amelynek célja az érzékeny és privilegizált információk védelemére, megőrzésére, terjesztésére, használatára, reprodukálására és megsemmisítésére vonatkozó jogi és szabályozási rendelkezések összefoglalása.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *A vállalat éttermében ebédelve hallom, hogy a kollégáim hangosan a vállalat elmúlt negyedévi nyereségéről beszélnek, amelyet két nappal később fogunk nyilvánosan bejelenteni. Ezzel az információval tudom, hogy még a hírek nyilvánosságra kerülése előtt vásárolhatnék részvényeket a társaságban, hogy ezt követően nyereséggel értékesíthessem őket.*

Az ilyen jellegű információk birtokában Ön bennfentes személynek minősül, ezért tilos bármilyen tranzakciót végrehajtania a vállalat értékpapírjaival mindaddig, amíg ezek az információk nem válnak nyilvánossá.

Általában létfontosságú, hogy mindig a lehető legnagyobb körültekintéssel és óvatossággal járjunk el, mielőtt bizalmas témákat említenénk, különösen nyilvános helyen (állomás, repülőtér, étterem...).

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

- **A csoport arculatának védelme és népszerűsítése**

A Csoport intézményi arculatának minősége és termékeinek és szolgáltatásainak jó hírneve teremti meg a fenntarthatóság feltételeit. A Csoport dolgozóinak – tudatában léve a fontos szerepüknek – segíteniük kell a csoport pozitív hírnevének kiépítésében, tartózkodniuk kell a kritikától, és nem kezdeményezhetnek és nem támogathatnak semmilyen olyan bojkottot, amely a Csoport számára káros, és nem kommunikálhatnak negatív módon, valamint nem végezhetnek a Csoport számára bármilyen módon káros tevékenységet, ide értve a közösségi oldalak használata során végzett tevékenységet is.

Jogosulatlan személy nem folytathat külső kommunikációs tevékenységet. Minden kommunikációs tevékenységhez előzetes engedélyt kell szerezni a közvetlen feletttestől, akinek ennek megfelelően tájékoztatnia kell az illetékes hatóságokat.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

- *A saját blogomra feltehetek a vállalat által szervezett esemény során készített fényképeket?*

Célszerű az érintett személyek jóváhagyását kérni. Fel kell tennie magának a következő kérdést is: Milyen képet fogok adni kollégáimról, vállalatomról és magamról a fényképek online közzétételével?

MAGATARTÁSI SZABÁLYAINK

➤ A KÖRNYEZETI HATÁSOK KORLÁTOZÁSA

Első vonalbeli ipari szereplőként az Elis a környezetvédelmi kötelezettségeit az aggodalmi és prioritásai középpontjába helyezi.

Mivel az Elis által nyújtott szolgáltatások közvetlen hatással vannak a környezetre, az Elis egy fenntarthatóbb gazdasági modellt épített ki a funkcionalitás gazdaságosságának koncepciójára, számos kiváló minőségű termékre és szolgáltatásra építve. Termékei életciklusára, valamint környezetbarát tervezésükre és fenntarthatóságukra gondot fordítva az Elis hozzájárul a környezetre gyakorolt nyomás csökkentéséhez, ellentétben a hagyományos fogyasztási módokkal, amelyek az eldobható termékek használatát vagy a tervezett elavulás alkalmazását ösztönzik.

Az Elis környezetvédelmi politikája a következő négy fő téma köré épül, és egy dinamikus fejlődési folyamatának részét képezi:

- a természeti erőforrások (víz, földgáz stb.) felhasználásának optimalizálása és gazdaságos kezelése,
- a szennyezés csökkentése és a környezeti lábnyomunk (ipari szennyvíz kibocsátása, üvegházhatást okozó gázok kibocsátása stb.) ellenőrzése,
- a biológiai sokféleség megőrzése és fejlesztése,
- a legtöbb textil újrahasznosítása az élettartam végén.

Az Elis ezeket az elveket minden nap a gyakorlatban is megvalósítja az összes termelési egységében, valamint elősegíti a legjobb környezetvédelmi gyakorlatok csapatok közötti cseréjét.

A Csoport potenciálisan veszélyeztetett vagy magas kockázatú stratégiai beszállítóival kötött szerződésai tartalmaznak egy fenntartható fejlődési normát, és az Elis által meghatározott specifikációk szerint rendszeres ellenőrzésekre kerül sor.

JELENTÉSTÉTELI ELJÁRÁS (WHISTLEBLOWING)

Az ebben a Kódexben meghatározott alapelvek és értékek hatékonyságának biztosítása érdekében az Elis ösztönzi az átláthatóságot.

Minden olyan munkavállaló aki olyan helyzettel szembesül, amely valamely törvény, rendelet vagy az etikai kódexben megállapított elvek megsértését jelentheti, a helyzetet szabadon jelentheti felettesének, bármely más felsőbb szintű vezetőnek, a megfelelőségi vezetőnek (megfelelési tisztviselőnek), aki a rendszer „felelős tisztviselőjeként” is ismert, vagy a humánerőforrás-vezetőjének.

Az Elis emellett egy riasztási rendszert is a munkavállalók rendelkezésére bocsát, amely rendszer lehetővé teszi számukra, hogy bizalmasan jelentsenek minden olyan helyzetet, amely személyesen a tudomásukra jutott, vagy segítséget és tanácsot kérjenek a jelen Kódex tartalmával és végrehajtási eljárásaival kapcsolatban. A riasztási rendszer a következő címen érhető el:

<https://report.whistleb.com/elis>

Semmilyen büntetés vagy diszkriminatív intézkedés nem kerül fogantatásra azon munkavállalókkal szemben, akik jóhiszeműen és károkozás szándéka nélkül használják ezt a figyelmeztető rendszert.

Az Elis garantálja a figyelmeztető jelzést kiadó személy személyazonosságának, a bejelentett tények és a jelentésben említett személyek bizalmas kezelését. A tények nyilvánosságra hozatala csak az alkalmazandó szabályoknak való szigorú megfelelés révén történhet, különösen a jelentéstételi eljárásokra és a szóban forgó érdekek védelme tekintetében arányos jellegük figyelembe vételével.

