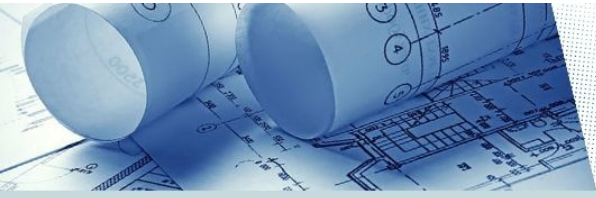




LSH KÉSZHÁZAK ZRT.

MAGATARTÁSI ÉS ÜZLETI
ETIKAI KÓDEX



Az LSH Készházak Zrt.

Magatartási és Üzleti Etikai Kódexe

Szerkesztette:

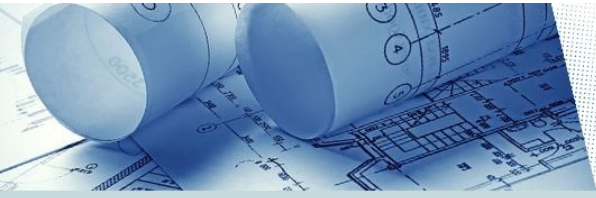
.....

Virág Bettina
Személyi asszisztens

Jóváhagyta:

.....

Bakos Dániel
Kereskedelmi vezető



Tartalom

| | |
|--|----|
| 1. Bevezetés | 3 |
| 2. Etikus döntések | 4 |
| 3. Szólásszabadság..... | 3 |
| 4. Megtorlás kizárása..... | 4 |
| 5. Tisztelet és tisztesség..... | 5 |
| 5.1. A tisztelet kultúrájának elősegítése a munkahelyen, tiszteletteljes bánásmód egymás iránt | 5 |
| 5.2. Környezetvédelem, egészségvédelem és biztonság, tiltott szerek használata | 5 |
| 6. Érdekellentét, összeférhetlenség | 6 |
| 6.1. Családi és személyes kapcsolatok | 6 |
| 6.2. Tulajdon a vállalat valamelyik ügyfelében, szállítójában vagy versenytársában | 6 |
| 6.3. Igazgatósági tagság más vállalatnál..... | 6 |
| 6.4. Pénzügyi, befektetési vagy üzleti lehetőségek | 7 |
| 7. Adatvédelem..... | 7 |
| 7.1. Bizalmas információk..... | 7 |
| 7.2. Szellemi tulajdonjog, külső felek adatainak védelme | 8 |
| 7.3. Vállalati lehetőségek | 8 |
| 7.4. Kommunikáció és közösségi médiák..... | 9 |
| 7.5. Információk versenytársakról | 9 |
| 8. A vállalat tulajdonának vagy szolgáltatásainak használata..... | 9 |
| 9. Megvesztegetés és korrupció tiltása..... | 10 |
| 9.1. Ajándékozás és üzleti vendéglátás | 10 |
| Etikai eskaláció | 10 |
| Zárószó | 11 |

1. Bevezetés

Kedves Kollégák, Tisztelt Partnereink!

Az LSH Készházak Zrt., mint prémium (moduláris) könnyűszerkezetes házak gyártásában és kivitelezésében tevékenykedő vállalat elkötelezett a növekvő üzleti eredményesség mellett. Alapvető célunk, hogy minden üzletágunkban tartósan eredményt és fejlődést tudhassunk magunkénak. Ez meghatározza a kívánatos magatartásformákat, amelyeket ebben a Magatartási és üzleti etikai kódexben kívánunk összesíteni. Fontos, hogy ezeket az elvárásokat minden dolgozónk, partnerünk megismerje, tudjon azonosulni azok belső tartamával, és érvényesítse a mindennapi munkája során.

A magatartási és üzleti etikai kódex olyan szabályok és normák gyűjteménye, amelyek követése elősegíti a célok megvalósítását és hozzájárulhat egy kedvezőbb munkahelyi légkör kialakításához. Mindannyiunk felelőssége, hogy segítsük biztosítani a tisztességes üzleti eljárásokat munkahelyünkön és az ügyfelekkel, beszállítókkal és más érdekelt felekkel szemben.

Alkalmazottként és partnerként meg kell ismernie a Magatartási és üzleti etikai kódexet, és meg kell értenie a felelősségét azért, hogy alkalmazkodni tudjon minden vonatkozó törvényhez, valamint, hogy őszintén és becsületesen tudjon cselekedni minden üzleti tevékenységében.

Kódexünket úgy állítottuk össze, hogy segítségével – pozíciótól függetlenül – mindannyian a legmagasabb etikai követelményeknek megfelelően megismerhessük, megérthessük és végezhessük munkánk minden tevékenységét. Bár természetesen egyetlen szabálygyűjtemény sem foglalhat magában minden egyes helyzetet, amely a munkahelyen előfordulhat, mégis segít abban, hogy beazonosíthassuk a kérdéses ügyeket, jobban megismerjük a vállalat politikáját, és a különféle helyzetekben a szabályokkal összhangban cselekedjünk.

Az LSH Készházak Zrt. minden alkalmazottjának, tisztviselőjének és igazgatójának ismernie, értenie és követnie kell a kódex szabályait, és ugyanezt megköveteljük partnereinktől, tanácsadóinktól, független vállalkozóinktól és más képviselőinktől.

2. Etikus döntések

Mint az bizonyára nyilvánvaló, a kódex nem tud minden elképzelhető körülményre vagy helyzetre útmutatással szolgálni. Ha bármikor is bizonytalan azzal kapcsolatban, hogy egy lépés vagy döntés etikus és elfogadható-e normáink alapján, tegye fel magának a következő kérdéseket:

- Ez a döntés vagy viselkedésmód helyénvalónak tűnik?
- Ez a lépés a becsületesség, tisztesség és elszámoltathatóság legmagasabb szintű normáinak megfelelő?
- Ez a döntés vagy viselkedésmód összhangban van a jogszabályokkal, a vállalati szabályokkal, a kódexszel?
- Nyugodt lelkiismerettel meg tudom magyarázni a lépéseimet felettesemnek, munkatársaimnak, rokonaimnak, a barátaimnak vagy a nyilvánosságnak?
- Az adott döntés vagy viselkedésmód javítja-e az LSH Készházak Zrt. jó hírét ügyfeleink, partnereink vagy munkatársaink körében?

Amennyiben az összes fenti kérdésre igennel tud válaszolni, bátran megteheti az adott lépést.

Ha nem biztos valamiben, kérdezze meg felettesét, vagy bármely más terület vezetőjét.

Ha a válasza e kérdések bármelyikére „nem”, gondolja át újra a tervezett lépést, és kérjen haladéktalanul útmutatást felettesétől.

3. Szólásszabadság

Ahhoz, hogy kérdéseinket feltegyük vagy aggódalmainkat kifejezzük, bátorságra van szükség. Ahhoz, hogy hozzájáruljunk működésünk javításához, megelőzzük az esetleges helytelen viselkedést és ezáltal megvédjük magunkat, bátran fel kell tennünk kérdéseinket.

Minden embernek joga van a szabad véleménynyilvánításhoz, és ezen véleménye miatt nem érheti hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, sem bárminemű retorzió.

4. Megtorlás kizárása

Vállalatunk semmilyen megtorló viselkedést nem tűr el azon személyekkel szemben, akik jóhiszeműen tesznek fel valamilyen kérdést, említenek meg egy esetlegesen helytelen viselkedést, vagy vesznek részt ellenőrzésben, kivizsgálásban. A „jóhiszeműség” alatt a becsületes cselekvést, valamint minden olyan információ rendelkezésre bocsátását értjük, amellyel valaki az adott ügyben rendelkezik.

Megtorlásnak tekintjük többek között a munkaidő vagy műszak megváltoztatását, a lefokozást, az áthelyezést vagy a felmondást olyan személy esetében, aki felvetett valamilyen kérdést a kódexet, a vállalati irányelveket vagy valamely törvényt esetlegesen sértő gyakorlattal kapcsolatban. Az ilyen lépések fegyelmi eljárást vonhatnak maguk után, amely akár felmondással is zárulhat.

5. Tisztelet és tisztesség

5.1. A tisztelet kultúrájának elősegítése a munkahelyen, tiszteletteljes bánásmód egymás iránt

Nekünk alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak méltósággal és tisztelettel kell bánnunk egymással. Vállalatunk hisz a gondolatok, kultúrák és hátterek sokféleségében.

Nem tűrjük el a zaklatás vagy az erőszak semmilyen formáját. Tiszteletben tartjuk a működésünk színteréül szolgáló valamennyi ország munkügyi jogszabályait, és tiszteletben tartjuk a jogszabályban előírt munkavállalói jogokat, így például a munkaidővel és a minimálbérrel kapcsolatos előírásokat, továbbá a szabad egyesüléshez és a kollektív bértárgyaláshoz fűződő jogokat.

Esélyegyenlőséget biztosító munkáltatóként a foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinket a tényleges vagy észlelt képesítések és érdem alapján hozzuk meg. Irányelveink tiltják a faj, bőrszín, meggyőződés, nem, vallás, családi állapot, életkor, nemzetiségi hovatartozás vagy származás, genetikai adatok, megváltozott fizikai vagy mentális képességek, egészségügyi állapot, szexuális orientáció vagy bármilyen egyéb szempont alapján történő jogellenes diszkriminációt a munkaerő felvétele, képzése, előléptetése, illetve a foglalkoztatás egyéb feltételei tekintetében.

A vállalat elkötelezett az emberi jogok védelme és előmozdítása iránt, és támogatja a kényszer- és kötelező munka, valamint az emberkereskedelem felszámolását, a munkavállalás mindig önkéntes, nem kierőszakolt és munkavállalóink bármikor szabadon felmondhatnak.

Elutasítjuk a gyermekmunka minden formáját, és betartjuk a foglalkoztatás alsó életkori határát.

Célunk egy olyan munkahely fenntartása, ahol az egyéneket a zaklatás vagy visszaélés semmilyen formája nem érinti (szexuális, testi bántalmazás, durva beszéd) azonban a rájuk vonatkozó bér- és munkaidőtörvények betartásra kerülnek, a törvényben előírt összes szükséges juttatást megkapják, ideértve a szabadságra és fizetett ünnepekre vonatkozó előírásokat is.

Elismerjük munkavállalóink azon jogát, hogy egymással és a vezetőkkel szabadon építsék kapcsolataikat, továbbá meggyőződésünk, hogy az alkalmazottak és a vezetők közötti nyílt kommunikáció és közvetlen kapcsolat a munkahelyi ügyek megoldásának leghatékonyabb módja.

5.2. Környezetvédelem, egészségvédelem és biztonság, tiltott szerek használata

A tiltott szerek használata súlyos egészségügyi és biztonsági kockázatot jelent nem csupán a szerhasználók, hanem a velük együtt dolgozó összes munkavállaló számára. Vállalatunknál nem lehet az Ön birtokában semmilyen tiltott kábítószer, sem alkohol (kivéve a vállalat által engedélyezett rendezvényeken). Alkoholos, illetve bármilyen más szer miatti befolyásoltság

állapotában, tiltott vagy szabályozott anyag hatása alatt tilos a vállalat telephelyén tartózkodnia. Vállalatunk elkötelezte magát amellett, hogy olyan munkakörnyezetet biztosít, amely igyekszik védeni az alkalmazottak egészségét és biztonságát, mivel az egészség és a biztonság, a balesetek megelőzése a munkavégzés fontos szempontjai.

Vállalatunk irányelveinek megfelelően tevékenységét a környezet szempontjaira is tekintettel történő módon, a természetes erőforrások kímélése mellett végzi. Munkatársunkként meg kell tanulnia és be kell tartania a munkakörére vonatkozó biztonsági eljárásokat, valamint be kell tartania az összes környezetvédelmi, munkavédelmi és biztonsági jogszabályt.

6. Érdekellentét, összeférhetetlenség

Az alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak a vállalat elsődleges érdekeit képviselve kell eljárniuk. Minden munkához kapcsolódó tevékenység vagy döntés homlokterébe a vállalat érdekeit kell helyezni, és szigorúan el kell kerülni az összeférhetetlenséget. Józan ítélőképességének alkalmazásával kell megállapítania, hogy fellép-e összeférhetetlenség vagy annak látszata, és ezt követően el kell kerülnie minden olyan magatartást, tevékenységet, kapcsolatot vagy egyéb helyzetet, amely összeférhetetlenséget vagy annak látszatát okozza vagy okozhatja.

6.1. Családi és személyes kapcsolatok

Bár lehetetlen minden olyan konkrét tevékenységet azonosítani, amely összeférhetetlenséget okozhat, összeférhetetlenség léphet fel például, ha Ön vagy egy családtagja olyan kapcsolatban áll valakivel, amely nem áll a vállalat érdekében, illetve nehézséget jelenthet Önnek munkaköri kötelességeinek teljesítésében.

Egyetlen alkalmazott, tisztségviselő vagy igazgató sem irányíthatja, véleményezheti vagy befolyásolhatja olyan családtag teljesítményértékelését vagy javadalmazását, aki a vállalat alkalmazottja.

6.2. Tulajdon a vállalat valamelyik ügyfelében, szállítójában vagy versenytársában

Az alkalmazottak, tisztségviselők és igazgatók kötelesek közölni a vállalattal, ha anyagi érdekeltységük fűződik a vállalat bármely ügyfeléhez, potenciális ügyfeléhez, szállítójához/alvállalkozójához vagy versenytársához.

6.3. Igazgatósági tagság más vállalatnál

Ha Ön egy másik, a versenyszférába tartozó vállalatnál szeretne igazgatói tisztséget betölteni, köteles azt jelezni a vállalat felé, és annak jóváhagyását kérni.

6.4. Pénzügyi, befektetési vagy üzleti lehetőségek

Ha azt szeretné, hogy Önnek előnye származzon egy az LSH Készházak Zrt. számára is elérhető üzleti vagy befektetési lehetőségből, haladéktalanul tájékoztatnia kell róla felettesét annak érdekében, hogy ez a lehetőség először az LSH Készházak Zrt. számára legyen elérhető. Amennyiben a vállalat mégsem élne a lehetőséggel, és más érdekellentét nem valósul meg, Ön szabadon élhet a lehetőséggel.

7. Adatvédelem

7.1. Bizalmas információk

A vállalat bizalmas információi a vállalati vagyon értékes részét képezik, amelyek ugyanolyan védelmet igényelnek, mint a vállalat fizikai vagyonelemei. Nagyon fontos, hogy védje a vállalat bizalmas és saját tulajdonú információit, és elutasítson az Önre vagy bármely alkalmazottra bármilyen célból rábízott ilyen információkhoz való minden illetéktelen hozzáférést. Bizalmas információk például (korlátozás nélkül) a következők:

- árképzési tervek
- költségadatok,
- értékesítési adatok,
- pénzügyi eredmények,
- ügyféllisták,
- marketing- és értékesítési tervek,
- egyéb kereskedelmi titkok,
- nem nyilvános pénzügyi adatok,
- üzleti ajánlatok,
- statisztikai adatok,
- összetételek,
- folyamatok,
- tanulmányok,
- és egyéb szellemi tulajdon.

Mindannyiunknak meg kell óvnunk és védenünk kell a vállalat vagy a tevékenységünkhöz kapcsolódó más vállalatok által ránk bízott összes bizalmas információt az illetéktelen közléssel szemben. A vállalat arra törekszik, hogy alkalmazottai és partnerei számára megfelelő információk biztosításával lehetővé tegye tájékozottságukat tevékenységükkel kapcsolatban. Ha nem sikerül

megőrizni a vállalat információinak bizalmas jellegét, az szükségszerűen korlátozza az információk megosztásának lehetőségét.

7. 2. Szellemi tulajdonjog, külső felek adatainak védelme

Vállalatunk védelmezi azokat a bizalmas információkat, amelyeket ügyfelei és üzleti partnerei megosztanak vele, és nem adja tovább azokat olyan félnek, aki nem rendelkezik törvényi vagy szerződéses felhatalmazással, illetve jogos üzleti szükséglettel az azokhoz való hozzáférésre sem a vállalaton belül, sem azon kívül.

Az LSH Készházak Zrt. használja más vállalatok szoftvereit, azonban a vonatkozó licenc megállapodások értelmében azokról engedély nélkül másolatot nem készít, nem értékesíti őket tovább, és nem ruházza másra. A vállalat jogosult annak ellenőrzésére, hogy munkatársai csak jóváhagyott és engedélyezett szoftvereket használjanak a számítógépeiken.

Az LSH Készházak Zrt. betartja a szellemi tulajdonjog, ezen belül a külső felekkel kötött szerződésekben foglaltak használatára vonatkozó korlátozásokat. A szellemi tulajdonjog kategóriába tartoznak például:

- szabadalmak,
- védjegyek,
- szerzői jogok,
- kereskedelmi titkok,
- és bármely más immateriális személyes javak,

amelyek az alkotójuk intellektuális erőfeszítései nyomán jöttek létre. Nem lopjuk el és nem kezeljük hűtlenül vagy törvénytelen módon senki szellemi tulajdonát, vagy belső, bizalmas információit, legyen az az LSH Készházak Zrt. szállítója, ügyfele, üzleti partnere vagy versenytársa.

7.3. Vállalati lehetőségek

A vállalat egyetlen alkalmazottja, tisztségviselője vagy igazgatója sem használhat vállalati tulajdont vagy információt vagy a saját helyzetét nem megfelelő személyes haszonszerzésre. Ön a vállalatnak kötelességgel tartozik, hogy annak jogszerű érdekeit előbbre vigye, amikor erre lehetőség nyílik. Önnek tilos a vállalattal versenyeznie vagy személyes haszonszerzésre bármilyen olyan lehetőséget kihasználnia, amelyek felfedezése a vállalat tulajdonának, információinak vagy helyzetének használatával történt. Minden vállalati lehetőséget jelentenie kell felettesének, vezetőjének vagy a vállalaton belül más illetékes személynek annak eldöntése céljából, hogy a vállalat ki kívánja-e használni a lehetőséget.

7.4. Kommunikáció és közösségi médiák

Üzleti tevékenységünkről világos, pontos, naprakész és helyes információt közlünk, azonban erre csak a vállalat illetékes munkatársai jogosultak. Ön saját elhatározásából a közösségi oldalakon, például blogokon, közösségi hálókön, fotó- és videó megosztó oldalakon nem oszthat meg információt a vállalatról, védenie kell a vállalat értékeit és bizalmas információit, mindig figyelembe véve, hogy az internet nyilvános hely.

7. 5. Információk versenytársakról

Piaci helyzetünk védelme érdekében elengedhetetlen fontosságú a piaci információk gyűjtése, és ez jogos üzleti tevékenység, amennyiben jogkövető és etikus módon történik. A versenytársakról szóló információk kizárólag a vállalat versenytársain kívüli forrásokból gyűjthetők, például az ágazat szakértőitől vagy más harmadik féltől származó, nyilvánosan elérhető vagy egyébként nem bizalmas jellegű információk alapján. Amennyiben egy munkatársa, ügyfele vagy üzleti partnere olyan információval rendelkezik a versenytársakról, amelyet köteles titokban tartani, Ön nem ösztönözheti arra, hogy azt közölje. Fontos, hogy tudatában legyen ennek a korlátozásnak, amikor a vállalat új alkalmazottaival korábbi munkáltatóiról beszél. Nem fogunk arra törekedni, hogy olyan információkból húzzunk hasznot, amelyhez nem etikus módon jutunk hozzá.

8. A vállalat tulajdonának vagy szolgáltatásainak használata

A vállalat tulajdonának ellopása, elvesztése vagy károsodása közvetlen kihatással van a vállalat pénzügyi eredményeire. Az alkalmazottakkal, tisztségviselőkkel és igazgatókkal szemben elvárás, hogy a vállalat tulajdonát gondosan használják, szállítsák és megőrizzék, a vállalat jogos üzleti céljaira, nem pedig saját vagy mások személyes céljaira. Ebbe beleértendő a pénzügyi források, a munkaidő és az olyan erőforrások használata is.

Munkavállalóként, partnerként ránk bízta a vállalat bizonyos vagyontárgyait, értékeit, mint például a munkahelyeket, létesítményeket, számítógépeket, mobil- és vezetékes telefonokat, gyártógépeket és berendezéseket, szerszámokat stb. és a vállalat pénzeszközeit, amelyek fölött adott esetben rendelkezünk, illetve ellenőrzést gyakorlunk.

Tiszteletben kell tartanunk, megfelelően kell használnunk és óvnunk kell ezeket a vagyontárgyakat, mindent megtéve annak érdekében, hogy eltulajdonításukat, tönkretételüket vagy a velük való visszaélést megakadályozzuk.

A kiselejtezett értékeket és vagyontárgyakat jogszerűen és megfelelően kell a hulladék közé helyezni, és nem szabad ellopni vagy visszaélni sem a termékekkel, sem a technológiával.

A vállalat informatikai eszközeit biztonságos, törvényes és megfelelő módon kell használnunk, és nem vehetjük igénybe őket például szexuális tartalmú, sértő vagy diszkriminatív jellegű anyagok letöltésére, tárolására vagy továbbítására.

A munkaterületek tisztántartása érdekében elvárjuk a munkatársainktól, hogy a rendelkezésre álló

munkaközi szünet(ek)ben a munkaterületükön étkezésre kijelölt helyiségeket vegyék igénybe.

9. Megvesztegetés és korrupció tiltása

Vállalatunk tiltja a kenőpénz- és hálapénzfizetés minden formáját! Nem kérünk, nem követelünk és nem adunk kenőpénzt, hálapénzt. Kenőpénznek minősül minden olyan érték, amelyet azzal a szándékkal adnak, hogy jogosulatlanul befolyásolják mások lépéseit vagy döntéseit az üzlet megszerzése vagy megtartása kapcsán, vagy tisztességtelen üzleti előnyre tegyenek szert. A hálapénz vagy jutalék olyan pénzvisszatérítés, amelyet jutalomként fizetnek valamilyen üzlet megszerzéséért, illetve tisztességtelen üzleti előny biztosításáért.

9.1. Ajándékozás és üzleti vendéglátás

Az ajándékozás és az üzleti vendéglátás olyan gesztusokat jelent, amelyek célja a jó munkakapcsolat és a barátságos viszony kialakítása az ügyfelekkel, partnerekkel, alvállalkozókkal és beszállítókkal. Az ajándékozás és a vendéglátás azonban kifogásolható, ha kötelezettséget teremt, ha Önt olyan helyzetbe hozza, hogy elfogultnak tűnik, vagy ha üzleti döntés befolyásolásának szándékával nyújtják.

Általános szabályként névleges értékű, értékesítési promócióra általánosan használt ajándékokat (pl. naptárat, noteszt, tollat, bögrét stb.) fogadhat el vagy ajándékozhat. A helyi társadalmi és üzleti szokásoknak megfelelő, ésszerű üzleti vendéglátás megengedhető lehet.

Etikai eszkaláció

Amennyiben Ön az eddig leírtaknak ellentmondó helyzetet észlel, vagy részese annak, kérjük éljen azzal a jogával, hogy azt jelzi személyesen:

- vagy közvetlen felettesénél,
- vagy bármely más terület felettesénél,
- humánpolitikai osztályon,
- vezérigazgatónál,

vagy levélben (akár névtelenül) az alábbi címen: LSH Készházak Zrt., vezérigazgató részére, Tárnok, Egyenlőség utca 43., 2461

Zárószó

Az LSH Készházak Zrt. célja, hogy csak és kizárólag olyan partnerekkel, beszállítókkal, vevőkkel, tisztviselőkkel alakítson ki (üzleti) kapcsolatot, akik biztosítani tudják, hogy a fenti irányelveknek és az országukban előírt törvényeknek működésük teljes mértékben megfelel. Nem kívánunk kapcsolatot létrehozni, fenntartani olyanokkal, akik nem felelnek meg a törvényi előírásoknak.

Kérjük Önöket, hogy haladéktalanul értesítsék vállalatunkat, amennyiben törvénszegést tapasztalnak vagy tudomásukra jut a szállítói láncban, utasítsák azt vissza és tegyenek lépéseket a megelőzésére.