



Általános bevezetés, cél és érvényesség

1. Bevezetés és elkötelezettség

RID Solutions Kft. („a Társaság”) elkötelezett amellett, hogy tevékenységét magas erkölcsi és jogi normák szerint végezze, hosszú távú értéket teremtsen és fenntartható módon működjön. Ezzel az etikai kódexszel a Társaság célja, hogy világos útmutatást adjon minden munkatársának, vezetőjének és üzleti partnerének a helyes viselkedésre, döntéshozatalra akkor is, ha azonnali profithoz való ösztön ellentmondásba kerülhet más értékekkel.

2. Hatály és érvényesség

Ez a kódex minden alkalmazottra, vezetőre, igazgatóra, külső tanácsadóra, alvállalkozóra, üzleti partnerre (ha szerződésből részes) érvényes, amennyiben a Társasággal kapcsolatos tevékenységet végez. A kódex minden területre — gazdasági, társadalmi, környezeti — kiterjedő normákat és elveket tartalmaz.

3. Frissítés és felülvizsgálat

A kódexet legalább két évente vagy jogszabályi, piaci, szervezeti változások esetén szükség szerint felül kell vizsgálni és módosítani. A módosításokat a felső vezetés hagyja jóvá, és a változtatásokról minden érintettet tájékoztatni kell.

Alapelvek és értékek

Az etikai kódex mögött álló kulcsértékek — melyeket a szervezet mindennapi működésében követendőként kezel — a következők:

Érték / elv	Rövid definíció / jelentőség
Integritás	Őszinteség, következetesség, hitelesség minden döntésben és kommunikációban
Átláthatóság	Nyílt és érthető információáramlás, a döntések indoklása, elszámoltathatóság
Felelősségvállalás	Döntéseinkért, tetteinkért viselt felelősség – különösen a környezeti és társadalmi következményekért

Fenntarthatóság	Olyan gazdasági, környezeti és társadalmi egyensúly fenntartása, amely hosszabb távon is működőképes
Méltányosság, tisztelet	Minden érintettel – kollegákkal, ügyfelekkel, beszállítókkal, közösségekkel – tisztelettel bánunk
Jogkövetés (compliance)	Betartjuk a vonatkozó jogszabályokat, szabványokat, iparági előírásokat
Innováció és fejlődés	Folyamatos fejlődés, új megoldások keresése, tanulás és alkalmazkodás a változó környezethez

Konkrét viselkedési szabályok és iránymutatások

Az alábbiakban olyan konkrét szabályok és iránymutatások szerepelnek, amelyek segítenek az elvek gyakorlati alkalmazásában:

1. Törvényesség, előírások betartása

- A Társaság valamennyi tevékenysége megfelel a hatályos nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak, rendeleteknek és szabványoknak.
- Az alkalmazottak és vezetők kötelesek ismerni azokat a törvényeket, szabályokat, valamint belső szabályokat, amelyek munkájukra vonatkoznak, és azokat betartani.
- Amennyiben egy jogszabály vagy előírás teljesítése nehézséget okoz vagy ütközik más kötelezettséggel, erről előzetesen be kell jelentenie az illetékes vezetőnek vagy compliance felelősnek.

2. Konfliktusok elkerülése és kezelése

- Minden munkavállalónak kerülnie kell az olyan szituációkat, amikor személyes érdekei (anyagi, családi, baráti stb.) ütköznek a Társaság érdekeivel.
- Ha felmerülhet egy konfliktushelyzet (pl. üzleti kapcsolat, közeli hozzátartozó bevonása), azt előzetesen be kell jelentenie vezetőjének vagy a megfelelőségi felelősnek, és el kell hagyni a döntéshozatalból, ha indokolt.
- A Társaság célja az objektív döntéshozatal, ahol az értékelés és kiválasztás külső befolyástól mentes.

3. Korrupció, ajándékok, vendéglátás

- A korrupció semmilyen formában nem megengedett: kenőpénz, ajándék, juttatás, előny elfogadása vagy felajánlása (kivéve nagyon alacsony értékű, általánosan elfogadott gesztusok) nem megengedett.
- Ajándékot csak akkor fogadhat el valaki, ha az nem befolyásolja vagy nem keltheti annak látszatát, hogy befolyásolni kívánná a döntést. Az ilyen ajándék elfogadását előzetesen be kell jelentenie a megfelelő vezetőnek.
- Amennyiben vendéglátás vagy reprezentáció része az üzleti kapcsolatoknak, azt átlátható módon, mérsékelten kell végezni, és nem szabad visszaélést vagy befolyásolást sugallnia.

4. Titoktartás, adatvédelem, információkezelés

- A munkavállalók kötelesek megvédeni a Társaság és ügyfelei, partnerei adatait, üzleti titkait, bizalmas információit.
- Adatvédelmi jogszabályokat (pl. GDPR, ha alkalmazandó) be kell tartani, és külön figyelmet kell szentelni az adathasználatra, adattárolásra, informatikai biztonságra.
- Semmilyen információt nem hozhatnak nyilvánosságra vagy nem használhatnak fel saját célra, kivéve ha arra írásos engedélyük van.

5. Munkavállalói jogok, méltányosság, egyenlőség

- A Társaság biztosítja a munkahelyi egészség és biztonság feltételeit, munkakörülményekre, munkavédelemre vonatkozó jogszabályok betartását.
- Diszkrimináció semmilyen formában nem megengedett (nem, kor, nemzetiség, faj, vallás, fogyatékoság, nemi irányultság stb.). A Társaság elősegíti a sokszínűséget és befogadást.
- A munkavállalók méltányos bért és juttatásokat kapnak a jogszabályi előírásoknak, iparági normáknak megfelelően.
- A munkavállalókat ösztönözni kell szakmai fejlődésre, képzésekre való hozzáférésre.

6. Környezetvédelem és fenntarthatóság

- A Társaság működésében kiemelt szempont a környezeti hatások minimalizálása: energiahatékonyság, hulladékcsökkentés, újrahasznosítás, fenntartható beszerzés.
- Minden munkavállaló törekszik környezettudatos magatartásra a munkahelyen (pl. papírfelhasználás minimalizálása, szelektív hulladékgyűjtés, energiatakarékosság).

- A beszállítók és partnerek értékelése során ESG szempontok is szerepet kapnak — azaz nem csak ár és minőség, hanem társadalmi, környezeti megfelelés is mérlegelendő.
- A Társaság vállalja a fenntarthatósági kockázatok feltérképezését, kezelését és a beszállítói lánc fenntarthatósági átvilágítását — különösen, mivel Magyarország 2024-től életbe léptette az új ESG törvényt (Act CVIII of 2023) és kötelezővé teszi a fenntarthatósági jelentéstételt nagyvállalatok és bizonyos vállalkozások számára.
- A Társaság évente fenntarthatósági/ESG jelentést készít, amely átláthatóan bemutatja a környezeti, társadalmi, irányítási (governance) teljesítményt és kihívásokat.

7. Üzleti magatartás, versenyszabályok

- A Társaság tisztességes versenyt folytat, nem él vissza piaci erőfölénnyel, nem vesz részt kartelles megállapodásokban, árképzési visszaélésekben.
- A Társaság nem alkalmaz tisztességtelen piaci taktikákat, nem terjeszt hamis vagy félrevezető információkat.
- A szerződésekben világos, egyértelmű feltételeket alkalmazunk, kölcsönös jogokat és kötelezettségeket rögzítünk.

8. Jelentési kötelezettség, „speak up”, védelem a megtorlás ellen

- Minden munkavállaló vagy partner köteles bejelenteni, ha tudomást szerez a kódex vagy jogszabály megsértéséről, bűncselekményről, visszaélésről, korrupcióról.
- A bejelentés történhet anonim módon (ha lehetséges), illetve nyíltan — a bejelentő személyét bizalmasan kell kezelni, és védelem illeti meg a megtorlással szemben.
- A Társaság biztosítja, hogy a bejelentő ne szenvedjen hátrányt („nem lesz büntetve”) és a bejelentést komolyan kivizsgálja.
- A bejelentéseket, vizsgálatokat objektívan, függetlenül kell kezelni, szükség szerint külső szakértő bevonásával is.

9. Vezetők szerepe és példamutatás

- A vezetők kötelesek példát mutatni erkölcsös viselkedésben — döntéseikben, kommunikációjukban, magatartásukban.

- A vezetők folyamatosan figyelemmel kísérik, hogy a szervezeti kultúra összhangban legyen az etikai kódexszel, és támogatják a bejelentési mechanizmusok működését.
 - A vezetők rendszeres etikai képzéseken vesznek részt, és ösztönzik az alárendelt szintek etikai érzékenységét.
-

Compliance és felelősségek

- A Társaság kijelöl egy vagy több compliance/etikai felelőst (vagy „etikai és fenntarthatósági tisztviselőt”), aki koordinálja a kódex betartását, frissítését, belső ellenőrzést és bejelentések kezelését.
 - A felelős rendszeresen beszámol a felsővezetésnek az etikai helyzetről, bejelentésekről, kockázatokról és javasolt intézkedésekről.
 - Szervezeti egységeknek (üzletágak, projektek) etikai felelősöket lehet kijelölni, hogy a napi működésben is legyen közvetlen kapcsolódás.
 - Az etikai kódex megsértése esetén arányos és egységes módon kell szankciókat alkalmazni (figyelmeztetés, fegyelmi eljárás, akár munkaviszony megszüntetése), figyelembe véve a jogi kereteket.
-

Kommunikáció, tudatosság, képzés

- Minden új dolgozót be kell mutatni az etikai kódexnek, és kötelező képzést kell tartani az értelmezéséről, alkalmazásáról.
 - Rendszeres ismétlő képzések biztosítása javasolt (pl. évente), különös tekintettel az új jogszabályokra (pl. ESG / fenntarthatósági szabályozások).
 - Az etikai kódexet jól látható módon el kell helyezni a vállalati intraneten, belső dokumentumtárban, és értesítések útján fel kell hívni rá a figyelmet.
 - Az üzleti partnereket, beszállítókat is tájékoztatni kell az elvárásokról, és ahol releváns, szerződéses kötelezettségként bele kell építeni a kódex vagy hasonló etikai követelmény betartását.
-

Kapcsolódás az ESG / fenntarthatósági elvárásokhoz és jogszabályi környezethez

- Magyarország 2024-től hatályba léptette az **ESG törvényt (Act CVIII of 2023)**, amely számos vállalatra fenntarthatósági jelentéstételi, beszállítói lánc fenntarthatósági átvilágítási kötelezettséget ír elő.
- A Társaság gondoskodik arról, hogy megfeleljen a vonatkozó EU-s irányelveknek (pl. EU 2022/2464 rendelet a fenntarthatósági jelentéstételről) és egyéb iparági szabványoknak.
- Az etikai kódex szerves része a vállalat ESG stratégiájának: az alapértékek, elvek és viselkedési szabályok támogatják az „E”, „S” és „G” komponenseket.
- A beszállítókat (primer és másodlagos) ESG szempontból is értékelni kell — különleges figyelmet kell fordítani olyan beszállítókra, ahol fenntarthatósági kockázatok állnak fenn (pl. környezetkárosítás, munkajogok, korrupció).
- A fenntarthatósági jelentések és belső monitoring mechanizmusok segítenek az előrehaladás mérésében és a felelősségvállalás nyomon követésében.