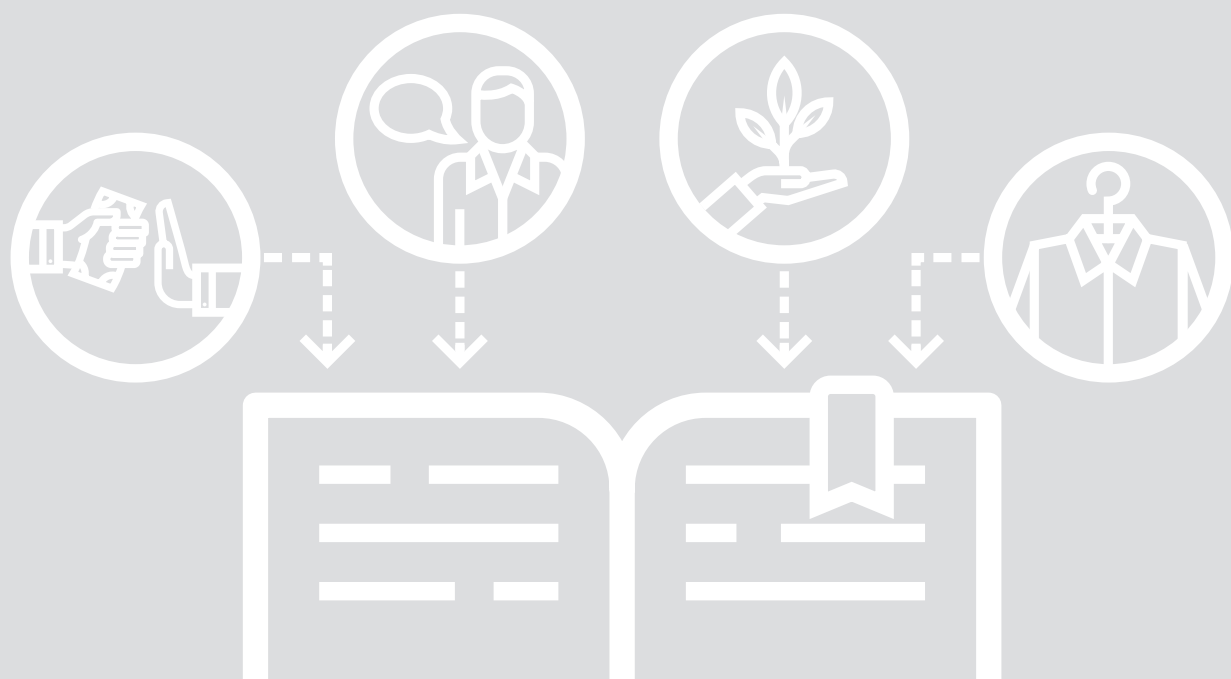


MAGATARTÁSKÓDEX



SPAR 

MAGYARORSZÁG KERESKEDELMI KFT.



TARTALOMJEGYZÉK

I AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ALAPELVEI

- 3 Megfelelés a jogszabályoknak, a belső szabályoknak és előírásoknak
 - Bizalmas információk megőrzése
 - 4 Pénzügyi visszaélés elleni küzdelem
 - A vállalat eszközeinek védelme és rendeltetésszerű használata
 - 5 Az egyenlő bánásmód követelménye
 - 6 A hátrányos megkülönböztetés és zaklatás tilalma
 - Magánjellegű kapcsolatok a munkahelyen
 - 7 Öltözködés
 - 8 Kábítószer- és alkoholfogyasztás
 - Politikai tevékenység
 - Közösségi média és külső kommunikáció
 - 9 Tisztességes együttműködés az üzleti partnerekkel
 - Összeférhetetlenség, érdekütközés
 - 10 Vesztegetés és korrupció megelőzése
 - Üzleti célú ajándékozás
 - 11 Emberkereskedelem, gyermek- és kényszermunka elleni küzdelem
 - A hatóságokkal történő együttműködés
 - Versenyjogi megfelelés
- ### II AZ ETIKAI BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSE
- 13 Az Etikai Bizottság összetétele
 - Az Etikai Bizottság eljárása



AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ALAPELVEI



**Ismerd meg, hogyan
dolgozunk és kommunikálunk
a SPAR-családban!**



1 MEGFELELÉS A JOGSZABÁLYOKNAK, A BELSŐ SZABÁLYOKNAK ÉS ELŐÍRÁSOKNAK

A Magatartáskódex a SPAR-csoportban (üzlethálózat, logisztikai központok, élelmiszer-termelő üzemek, központi irodaház) foglalkoztatott összes munkavállalóra kiterjed. Mindannyiunknak el kell olvasnunk és követnünk kell az ebben foglaltakat, valamint be kell tartanunk a hatályos jogszabályokat és a SPAR-csoport belső szabályzatait, előírásait. A munkahelyi vezetők felelőssége kiemelt, ők kötelesek példát mutatni és bizonyítani a szabályszerű viselkedés fontosságát. Gondoskodniuk kell arról, hogy a Magatartáskódex rendelkezései következetesen megtartásra kerüljenek, és etikai vétség esetén, mely jelentheti a belső szabályzatok, munkatechnikák, vagy a jelen Magatartáskódexben foglaltak megszegését, a megfelelő szankcionáló intézkedések érvényesüljenek. A munkahelyi vezetők felé elvárás az, hogy a Magatartáskódex megszegését vagy egyéb szabályszegés bejelentését komolyan vegyék, haladéktalanul tegyék meg a szükséges intézkedéseket a helyzet kivizsgálására. A vállalat nem engedélyez semmilyen diszkriminációt a feltételezett szabályszegést jóhiszeműen jelentő munkavállalókkal szemben.



2 BIZALMAS INFORMÁCIÓK MEGŐRZÉSE

A vállalatunk digitális rendszerein, számítógépein található, a céggel kapcsolatos minden információ a vállalat tulajdonát képezi, mely alól kivételt képeznek az adott eszközt használó személyes adatai. Az ezek megismerhetőségével kapcsolatos szabályokat a SPAR eszközhasználati szabályzata tartalmazza. Ezen információk megvédése minden munkatársunk kiemelt feladata. A SPAR fenntartja magának a jogot arra, hogy az adatvédelmi és a magánszférára vonatkozó jogi keretek betartása mellett, a tulajdonát képező eszközökhöz és az azokon tárolt adatokhoz hozzáférjen.

Munkatársainkkal szemben elvárás:

- Tilos felfedni a SPAR által hivatalosan nyilvánosságra nem hozott, a cégre vonatkozó adatokat. Munkatársaink (kivéve H200V által felhatalmazott kollégák) nem kommentálhatják a cég tevékenységét, nem közölhetik adatait a média, az elemzők, külső tanácsadók számára, illetve internetes közösségi oldalakon vagy más nyilvános fórumon nem minősíthetik a cég működését.
- Tilos tárolni a cégre vonatkozó adatokat magántulajdonú számítógépen vagy elektronikus adathordozón.
- Csak olyan számítógépes program tölthető le a cég tulajdonában álló számítógépekre, amelyet a munkáltató engedélyezett.
- Mindig titokban kell tartani a cég tulajdonában álló eszközökhöz kapcsolódó jelszavakat, azokat nem szabad még a kollégákkal sem megosztani.
- Tilos személyes e-mail-cím és telefonszám használata a munkavégzéshez, és tilos céges e-mail-cím használata a magánügyek intézéséhez!
- Mindig használni kell a képernyőzárát a számítógépen és egyéb digitális eszközökön, ha azok éppen nincsenek használatban.
- Munkaviszony megszűnése, hosszabb betegállomány vagy új munkakörbe helyezés esetén a korábbi tevékenységhez kapcsolódó valamennyi dokumentáció, adathordozó átadása kötelező a munkahelyi vezetőnek vagy az általa megbízott személynek.
- Munkaviszony megszűnése esetén a titoktartási kötelezettség időben korlátlanul érvényben marad.
- Amennyiben bizalmas információt, vagy bármilyen más, a SPAR-ral összefüggésbe hozható adatot kell átadni külsős személyeknek, az adatok átadására csak titoktartási megállapodás aláírása után kerülhet sor.
- A vállalat belüli ügyekről történő beszélgetés során oda kell figyelni arra, hogy illetéktelen személyek ne hallhassák ezeket.

3 PÉNZÜGYI VISSZAÉLÉS ELLENI KÜZDELEM

A pénzmosás és a csalás bűncselekménynek számít, így ezen cselekményeket a SPAR Magyarország Kft. határozottan elítéli:

- Amennyiben bármelyik munkavállalónk pénzügyi visszaélést (a pénzügyek kezelésével kapcsolatosan helytelen, tiltott, nem rendeltetésszerű tevékenységet, magatartást) tapasztal, azonnal értesítenie kell a felettesét, vagy fel kell keresnie az Etikai Bizottságot, vagy kapcsolatba kell lépnie a SPAR-ral a Bizalomvonal elérhetőségein keresztül.
- Tilos partnerkapcsolatot kiépíteni olyan szervezettel, melyről köztudott, hogy csalásban, pénzügyi visszaélésben vett részt.
- Amennyiben a munkád része bevételek és kiadások rögzítése, akkor kiemelten fontos a belső pénzügyi szabályok és a jogszabályi előírások betartása.
- Tarts be és tartasd be a költségelszámolási szabályzatot!
- Kérj tájékoztatást a Pénzügyi Osztálytól bizonytalanság esetén.



4 A VÁLLALAT ESZKÖZEINEK VÉDELME ÉS RENDELTETÉSSZERŰ HASZNÁLATA

A vállalat által biztosított eszközök (létesítmények, berendezések, nyersanyagok, készletek, járművek, informatikai eszközök stb.) a vállalat tulajdonát képezik és a munkavállalók munkájának segítségét szolgálják. Ezek az eszközök az alábbi alapelvek figyelembevételével vehetők igénybe:

- A cég eszközeit, vagyonát tulajdonosi szemérettel kell óvni, kezelni.
- Felelősséget kell vállalni a cég tulajdonában lévő eszközök épségéért, azok célszerű és takarékos használatáért.
- Minden munkavállaló felelős a rábízott eszközök védelméért, az eszközökben bekövetkezett károkért. Az eszköz elvesztését a belső szabályzatainknak megfelelően azonnal be kell jelenteni az adott eszközért felelős osztálynak (elsősorban Műszak, IT, Logisztika).

Kifejezetten tiltottak a SPAR munkavállalói számára különösen az alábbi magatartások, függetlenül attól, hogy az internethasználatra a munkaviszonnyal összefüggésben, vagy magáncélból kerül-e sor:

- Bármilyen olyan weboldal látogatása, melynek tartalma a hatályos magyar, vagy európai uniós jogszabályokba, vagy a jó erkölcsbe ütközik, így különösen azok, amelyek a gyermekpornográfia vagy az információs rendszer felhasználásával elkövetett csalás bűncselekményének tényállását valósítják meg.
- Internetes csalás, illetve szoftver-, film-, zenei, vagy egyéb szerzői művek tekintetében a kalózkodás.
- Bármilyen olyan tartalom megtekintése, letöltése, illetve egyéb olyan magatartás, mely harmadik személy szerzői vagy egyéb jogának megsértését eredményezi.
- A SPAR üzleti titkának harmadik személy részére

történő hozzáférhetővé tétele, nyilvánosságra hozatala.

- A SPAR-ra, annak tevékenységére, munkavállalóira, vagy ügyfeleire vonatkozó, gyalázkodó, vagy becsületsértő információk harmadik személy részére történő hozzáférhetővé tétele, nyilvánosságra hozatala.
- Vulgáris, obszcén vagy becsúrló kifejezések használata internetes kommunikáció során, pornográf vagy politikai tartalmú üzenetek küldése, ilyen tartalmak elhelyezése.
- Láncclevelek, munkaviszonnyal össze nem függő megkeresések, hirdetések küldése, továbbítása.
- E-mailben kéretlenül, gyanús feladótól érkező csatolt fájlok megnyitása.
- Személyes vélemény közzététele akként, mintha az a SPAR álláspontja lenne.
- Olyan tartalom közzététele, illetve olyan magatartás tanúsítása, mely harmadik személy jogait sérti, illetve csorbítja, vagy egyébként jogszabálysértő.
- A SPAR-t érintő információ közzététele az interneten, vagy annak megváltoztatása, engedély nélkül.
- Kötelezettségvállalás a SPAR nevében az interneten erre vonatkozó engedély hiányában.
- Erre vonatkozó engedély nélkül a SPAR nevében regisztrálni és bejelentkezni bármilyen weboldalra vagy internetes szolgáltatásra.
- A SPAR jóhírnevét egyébként sértő vagy veszélyeztető tevékenység folytatása.



5

EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

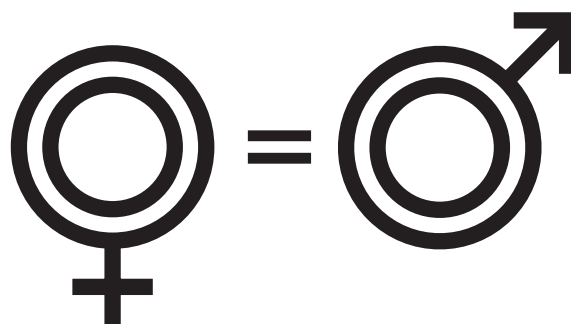
A SPAR Magyarország Kft. nem tesz különbséget munkavállalói és vásárlói között azok bőrszíne, etnikai hovatartozása, neme, kora, vallási nézetei, szexuális irányultsága, családi állapota, politikai meggyőződése és fogyatékosága tekintetében. Minden munkavállalónkra egyenlő félként tekintünk, elítéljük a diszkriminációt, és ezt várjuk el minden munkatársunktól is. A befogadáson és elfogadáson alapuló munkakörnyezet kialakítása minden munkavállalónknak célja kell, hogy legyen!

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, valamint az ezekre adott utasítás is. Az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, észszerű indoka van.

Minden munkavállalónkra egyenlő félként tekintünk

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor: a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő

eljárással összefüggő rendelkezésben; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében; a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan; a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában; a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben. Amennyiben bárki az egyenlő bánásmód megsértését tapasztalja, forduljon az Etikai Bizottsághoz!



6 HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, ZAKLATÁS

Vállalatunk minden szervezeti egységében tiltja a munkatársak, vásárlók, üzleti partnerek és egyéb személyek hátrányos megkülönböztetését, illetve a bárkivel szemben tanúsított erőszakos magatartást és a zaklatást. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselet-höz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentiekben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Zaklatásnak minősül, ha valaki abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja.

Munkatársainkkal szemben a következőket várjuk el:

- Kiemelt fontosságú a segítőkész és toleráns munkakörnyezet kialakítása.
- Ne viselkedj úgy, hogy azt bárki hátrányos megkülönböztetésnek, erőszakosnak, megfélemlítőnek vagy sértőnek érezhesse!
- A vezetők nem élhetnek vissza hatalmukkal!
- Visszaélésnek minősül a jogtalan előny vagy hátrány okozása céljából elkövetett kötelességszegés, hatáskörtúllépés, illetve egyéb visszaélés, amely utóbbi alatt értendő, hogy a vezetői minőséghez kapcsolódó jogosultságok nem gyakorolhatóak rendeltetésükkel ellentétesen, szabályellenesen, jogtalan előnyt vagy hátrányt okozva.
- Tiltott a szexuális zaklatás, például szexuális közeledés, szexuális színezetű megjegyzések, szexuális jellegű követelések kinyilvánítása akár szóban, akár írásban!
- Tartózkodj mások megalázásától és megsértésétől!
- Ne élj vissza másokra vonatkozó személyes információkkal!
- Ne terjessz mások jó hírnevét sértő, rossz szándékú, támadó pletykákat!

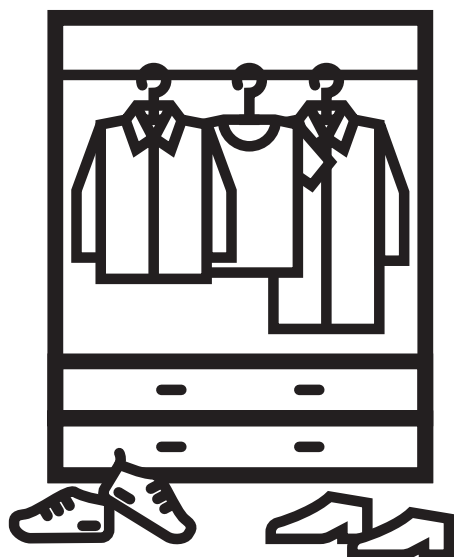


7 MAGÁNJELLEGŰ KAPCSOLATOK A MUNKAHELYEN

- A SPAR Magyarország Kft. tiszteletben tartja a munkavállalók azon jogát, hogy magánjellegű kapcsolatokat ápoljanak vagy alakítsanak ki egymással. Alá-, fölérendeltségi viszonyban azonban, valamint olyan mellérendeltségi viszonyban, mely az érintetteknek jelentős közös döntési kompetenciát biztosít, nem állhatnak párkapcsolatban, élettársi kapcsolatban és házasságban élő, valamint egyéb közeli hozzátartozónak vagy hozzátartozónak minősülő kollégák. Közeli hozzátartozónak minősül: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér. Hozzátartozónak minősül: a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa. Mindig figyelmet kell fordítani arra, hogy az újonnan kialakuló magánjellegű kapcsolat ne gyakoroljon kedvezőtlen hatást a munka minőségére. Fontos a tapintatosság és az érzékenység, melyet az egymással kapcsolatban álló munkavállalók a többi munkatárssal szemben kell, hogy tanúsítsanak, és ugyanez természetesen őket is megilleti.
- Hozzátartozói vagy közeli hozzátartozói kapcsolat esetén (beleértve a párkapcsolatot, az élettársi és házastársi kapcsolatot is) fontos a munkahely által felállított belső szabályok mindenkor betartása.

8 ÖLTÖZKÖDÉS

Egymás tisztelete a külső megjelenésben is megnyilvánul. Minden munkatársunktól elvárjuk munkája során az ápoltságot, tiszta, izléses, munkahelyi környezetbe illeszkedő, nem kihívó ruházat viselését. Ez alól kivételt képeznek a hálózatban, a logisztikai központokban és az élelmiszer-termelő üzemekben dolgozó munkatársak, ahol a meghatározott munkaruha viselése elvárt.



A fentiekén túl az alábbi alapelvek betartását várjuk el munkatársainktól a külső megjelenés kapcsán:

- A ruházatnak tisztának, vasaltnak, jó állapotúnak kell lennie.
- Legyen rendezett és gondozott a haj, a barkó, a bajusz és a szakáll (a feltűnő, mesterséges színek, pl. rózsaszín, zöld tilosak!)
- Legyen visszafogott a smink!
- A sötétített szemüveg viselése épületen belül tilos, kivéve, ha szakorvos írja elő.
- A kiegészítőknek, mint az ékszerek, szolidnak és izlésesnek kell lenniük.
- A munkavállaló professzionális megjelenését korlátozó tetoválásokat el kell fedni, és azok nem lehetnek a dolgozók, vásárlók vagy látogatók számára látható helyen.

Az alábbi öltözködési alapelvek betartását várjuk el munkatársainktól:

FÉRFIAK

✓	✗
nadrág	
<ul style="list-style-type: none"> • öltönynadrág • farmer (szakadástól, tépéstől, rojtosodástól mentesen) 	<ul style="list-style-type: none"> • melegítőnadrág • rövidnadrág
felső	
<ul style="list-style-type: none"> • ing • póló, galléros póló, pólóing • rövid ujjú ing • garbó • zakó, sportzakó • pulóver 	<ul style="list-style-type: none"> • póló vagy edzőfelső • strandruházat • ujj nélküli póló
lábbeli	
<ul style="list-style-type: none"> • alkalmi cipő • sötét színű sportcipő 	<ul style="list-style-type: none"> • szandál • nyitott orrú cipő • papucs

NŐK

✓	✗
nadrág	
<ul style="list-style-type: none"> • térdig érő szoknya, ruha • térdig érő rövidnadrág • hosszúnadrág • farmer • kosztüm 	<ul style="list-style-type: none"> • melegítőnadrág • sportruházat • neccharisnya
felső	
<ul style="list-style-type: none"> • ujjatlan blúz • ujjas póló • sál, kendő • ing 	<ul style="list-style-type: none"> • haspóló, a hasat szabadon hagyó ruházat • mély kivágású vagy a vállat szabadon hagyó felső • hálós, vagy áttetsző felső • spagettipánt
lábbeli	
<ul style="list-style-type: none"> • hátul nyitott cipő • szandál • zárt cipő • sötét színű sportcipő 	<ul style="list-style-type: none"> • papucs

9 KÁBÍTÓSZER- ÉS ALKOHOLFOGYASZTÁS

Kábítószer és az alkohol fogyasztása komoly munkabiztonsági és egészségvédelmi veszélyt jelent, éppen ezért a SPAR az alábbi elveket tartja követendőnek:

- A SPAR Magyarország Kft. munkavállalói nem fogyaszthatnak, nem értékesíthetnek, nem vásárolhatnak és nem birtokolhatnak illegális kábítószereket, valamint nem állhatnak kábítószer befolyásoltsága alatt a SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft. székhelyén, telephelyén, fióktelepein (logisztikai központjaiban, üzleteiben, termelőüzemeiben), gépjárműveiben, illetve bárhol máshol munkaidő alatt.
- A SPAR munkavállalói nem értékesíthetnek és nem vásárolhatnak receptköteles gyógyszereket a vállalat székhelyén, telephelyén, fióktelepein (logisztikai központjaiban, üzleteiben, termelőüzemeiben) és gépjárműveiben munkaidő alatt.
- Az alkoholfogyasztás és alkoholos befolyásoltság alatti munkavégzés szintén tilos a SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft. székhelyén, telephelyén, fióktelepein (logisztikai központjaiban, üzleteiben, termelőüzemeiben), gépjárműveiben, illetve bárhol máshol munkaidőben.



10 POLITIKAI TEVÉKENYSÉG

Napi működésünk során kapcsolatba kerülünk a kormányzat és az államigazgatás legkülönbözőbb szereplőivel. Történik ez azért, hogy az információcseré által a vállalat társadalmi beágyazottsága még erőteljesebb, törvényes és etikus működésünk pedig biztosított legyen. Azonban függetlenül működő vállalatként politikailag mindenkor semlegesen cselekszünk, mely kapcsán az alábbi elveket tartjuk szem előtt:

- Nem korlátozzuk munkavállalóink politikai és más civil szervezetekben történő szerepvállalását, de ehhez semmilyen támogatást nem biztosítunk.
- A politikai és civil tevékenység során munkavállalóink a SPAR nevét nem használhatják, és tevékenységük nem állhat ellentétben vállalatunk érdekeivel.
- Politikai tevékenység csak szabadidőben végezhető.
- A politikai vélemény nem befolyásolhatja a munkatársakkal és a vásárlókkal szemben tanúsított magatartást!
- Politikai tevékenységhez a SPAR nem biztosít helyszínt.

11 KÖZÖSSÉGI MÉDIA ÉS KÜLSŐ KOMMUNIKÁCIÓ

A közösségi média platformok, mint a Facebook, az Instagram, a Twitter, vagy a különböző blogok egyszerre lehetőségeket és veszélyeket is magukban rejthetnek. Rajtuk keresztül ma már egyszerűen lehet híreket, információkat megosztani, melyek gyorsan képesek terjedni a világhálón, adott esetben bizalmas közlésekhez juttatva a konkurensainkat, a sajtót és a vásárlóinkat. Amennyiben munkatársként a vállalatunkkal kapcsolatosan szeretnél információkat megosztani a közösségi médiában, a következő szabályok betartása kötelező:

- Soha ne adj ki olyan információt, amely bizalmasnak minősül!
- Soha ne adj ki olyan információt, amely érzékeny és kárt okozhat más munkavállalóknak, vagy a vállalat egészének!
- Légy óvatos, ugyanis az információt mások is olvashatják, eljuthat a konkurensainkhoz, a sajtóhoz vagy a közvélemény egészéhez!
- Hivatalos nyilatkozattételre, vállalati információk sajtóval történő megosztására csak az ügyvezetés által kijelölt munkavállalók jogosultak.



12

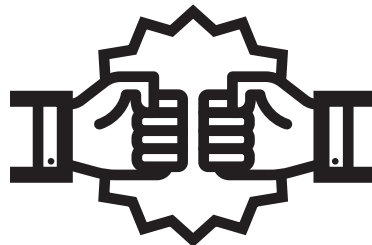
TISZTESSÉGES EGYÜTTMŰKÖDÉS AZ ÜZLETI PARTNEREKKEL

Üzleti partnereinkkel a kapcsolatunk a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Piaci erőnkkel nem élünk vissza, és minden jelenlegi, valamint lehetséges jövőbeni partnerünk számára egyenlő esélyeket biztosítunk. Az üzleti partnerek és a SPAR közötti szerződéses feltételek bizalmas információknak minősülnek, azok harmadik fél számára nem adhatók ki. Cégünk nevében eljárva a következő elveket tartjuk szem előtt:

- Csak jó hírű, megfelelő képesítéssel rendelkező partnerekkel működünk együtt.
- A SPAR nevében szerződéses feltételek tárgyalása esetén eljárni csak a SPAR hivatalos helyiségeiben lehet. Egy munkavállalónak önállóan, nem SPAR-telephelyen tilos üzleti tárgyalásokat folytatni, kivéve, ha erre a felettes vezető, vagy az ügyvezetés írásban engedélyt ad.
- Az üzleti partnereket gazdasági teljesítményük alapján kell kiválasztani, kizárva az összeférhetetlenséget, az ajándékok, anyagi javak elfogadását, vagy bármilyen egyéb, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést. A jogtalan előnyt felajánló partnerrel minden kapcsolatot meg kell szüntetni, és erről tájékoztatni kell a felettes vezetőt.
- Az üzleti partner kiválasztásakor mindenkor szem előtt kell tartani a vásárlók érdekeit, valamint a vállalat fenntartható működésének szempontjait.
- Írásba kell foglalni minden megállapodást, amely a szállítóval kötöttik.
- Amennyiben egy partner panaszt tesz, azonnali egyeztetés szükséges a Jogi Osztállyal és a felettes vezetővel.



**Munkánk során soha
nem helyezhetjük saját
érdekeinket a vállalati
érdekek elé**



13

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG, ÉRDEKÜTKÖZÉS

Összeférhetetlenségről, érdekütközésről akkor beszélünk, amikor a személyes érdekeink befolyásolhatják vagy korlátozhatják a vállalathoz köthető munkánkat. Munkánk során soha nem helyezhetjük saját érdekeinket a vállalati érdekek elé. Amennyiben fennáll az összeférhetetlenség gyanúja, arról írásban tájékoztatni kell a felettest.

Munkatársainkkal szemben elvárás:

- Nem lehet részese a munkavállaló az olyan vállalatot vagy egyéb szervezetet érintő üzleti döntéseknek, ahol a munkavállaló tulajdonrészrel, irányítási joggal, vagy bármilyen pozícióval rendelkezik.
- Általában közeli hozzátartozó (a házastárs, az egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér), vagy hozzátartozó (a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyenesági rokon házastársa, a házastárs egyenesági rokona és testvére, és a testvér házastársa) nem lehet üzleti kapcsolatban a munkavállalóval, annak beosztottjával, kivéve ha ezt az ügyvezetés külön engedélyezi.
- Vállalaton kívüli munkavégzést célzó jogviszony kötése a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyéhez kötött (saját vállalkozás, másodállás, valamilyen szervezetben pozíció betöltése).

14

VESZTEGETÉS ÉS KORRUPCIÓ MEGELŐZÉSE

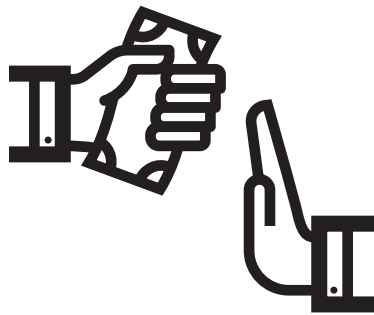
A vesztegetés és korrupció törvényellenes, ezért a SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft. a zéró tolerancia alapelvét képviseli a vesztegetéssel és korrupcióval szemben. Korrupciónak számít a vesztegetés minden formája, illetve a befolyás vásárlás is. Vesztegetés: anyagi vagy más jogtalan előnynek az- zal a szándékkal történő felajánlása, ígérete, átadása, kérése vagy elfogadása, hogy befolyásolják vele egy személy vagy vállalat magatartását, így:

- gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek vagy rá tekintet- tel másnak a kötelessége megszegése érdekében adott vagy ígért jogtalan előny;
- hivatalos személy (vagy rá tekintettel más) műkö- désének befolyásolása érdekében adott vagy ígért jogtalan előny;
- másnak bírósági vagy hatósági eljárásban azért adott vagy ígért jogtalan előnyt, hogy törvényes jogait ne gyakorolja, vagy kötelezettségeit ne teljesítse;
- gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységgel kapcsolatban jogtalan előny kérése vagy elfogadása (ideértve a jogtalan előny ígérést is).

Korrupció tehát a jogtalan előny érdekében, illetve ellenében elkövetett kötelességszegés, hatáskörtúllépés, beosztással való visszaélés is. Jogtalan előny lehet pl. pénz, nagyobb értékű ajándék, szolgáltatás, utaztatás, illetve bármely más, vagyoni vagy személyes jellegű előny, amelynek a feltételei, indokai egyébként nem állnak fenn. Korrupció továbbá, ha valaki olyan személynek (vagy rá tekintettel másnak) ad vagy ígér jogtalan előnyt, aki arra hivat- kozik, hogy hivatalos személyt befolyásol.

A SPAR a következő alapelvek betartását várja el munkatársaitól:

- Az üzleti partnerekkel és hivatalos személyekkel való kapcsolat kialakítás során még a korrupció látszatát is kerülni kell.
- Tilos pénzt, vagy más ajándékot befolyásolási céllal elfogadni vagy adni.
- A partnerkapcsolatoknak, legyen szó szállítókról, vagy hivatalos személyekről, átláthatónak kell lenniük.
- Kérdéses esetekben gondoskodni kell arról, hogy az üzleti partnerek megismerjék a SPAR vesztegetés és korrupció témakörében érvényes álláspontját!



15

ÜZLETI CÉLÚ AJÁNDÉKOZÁS

Kis értékű, eseti jelleggel történő ajándékok elfoga- dása az üzleti partnerektől a kapcsolatépítés fontos részét képezi. Ezek azonban nem befolyásolhatják a vállalat érdekeit és az ahhoz köthető döntéseinket.

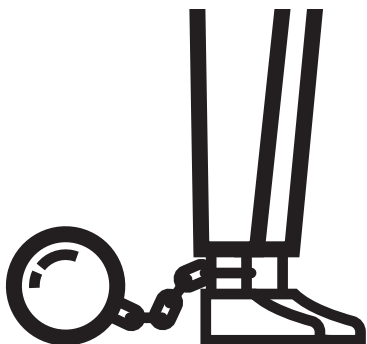
- A promóciós tárgyak és élelmiszerek elfogadása megengedett, évente legfeljebb két alkalommal. Ezek kis értékű (maximum nagyjából bruttó 5000 Ft/partner/alkalom) tárgyakat és élelmiszereket jelentenek, amelyek az irodai munka során felhasználhatók, elfogyaszthatók. Tárgyak lehetnek például: naptár, toll, notesz, pen drive, power bank, bögre stb. Élelmiszerek lehetnek például: sütemények, teák, csokoládék stb. Ennél nagyobb érték vagy eltérő termék esetén az elfogadás tekintetében írásbeli engedélyt kell kérni a felettestől. Az alkoholos italokat – lehetőség szerint – a csapatépítő tréningeken kéretik elfogyasztani.
- Üzleti célú meghívásokról (pl. étkezések, színház, koncert, mozi, egyéb rendezvények) értesíteni kell a közvetlen felettest és az osztály vezetőjét, és annak előzetes – írásbeli - jóváhagyását kell kérni. A felettes vezető joga mérlegelni, hogy a meghívás elfogadása kifogásolható-e vagy sem.
- Tilos utazási, nyaralási és szállásajánlatot elfogadni partnertől vagy olyan beszállítótól, magánszemélytől, amely a SPAR-csoporttal üzleti kapcsolatban áll. Bizonyos esetekben (pl. szakmai képzés, prezentáció) az utazási és szállásajánlat a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes írásos bejegyzése mellett engedélyezhető.
- Tilos elfogadni készpénzt, vagy a készpénzzel egyenértékű ajándékutalványt, kedvezményre jogosító utalványt.
- El kell utasítani minden olyan ajándékot, mely vesztegetésként értelmezhető.



Zéró tolerancia a vesztegetéssel és korrupcióval szemben

16

EMBERKERESKEDELEM, GYERMEK- ÉS KÉNYSZERMUNKA ELLENI KÜZDELEM



A SPAR Magyarország Kft. elítéli azon szervezeteket, amelyek emberkereskedelem, gyermek- vagy kényszermunka útján állítanak elő terméket, vagy hoznak létre szolgáltatást:

- Az üzleti partnerekkel történő együttműködés során törekednünk kell ezen tevékenységek megakadályozására.
- A SPAR munkavállalóinak kötelessége tiszteletben tartani a nemzetközi egyez-

ményekben és a helyi szabályozásokban meghatározott emberi jogokat!

- Amennyiben bármely beszállító vagy más partner tekintetében felmerül a gyanú, hogy tevékenysége során megsérti az emberi jogokat, arról a felettes vezetővel azonnal értesíteni kell.
- Olyan partneri együttműködés köthető csak meg, amelynek keretei között az emberi jogok és a munkajog nem sérül.

17

A HATÓSÁGOKKAL TÖRTÉNŐ EGYÜTTMŰKÖDÉS

A SPAR Magyarország Kft. támogatja a hatóságokkal történő együttműködést, és ezt kívánja megvalósítani az egyes konkrét eljárásokban, így az együttműködés keretében teljesíti a rá rótt törvényi kötelezettségeket és gyakorolja jogait:

- Hatósági megkeresés, ellenőrzés, vizsgálat során a munkatársak kötelesek a munkakörüknek megfelelően együttműködni és segítséget nyújtani a hatóságok képviselőinek.
- A munkatársak sem szóban, sem írásban nem tehetnek a hatóságok irányába megtévesztő nyilatkozatokat.
- A SPAR munkavállalói nem részesíthetnek jogosulatlan kifizetésben állami tisztviselőt, vagy vele kapcsolatban álló gazdálkodó szervezetet, vagy természetes személyt, illetve erre felhatalmazást sem adhatnak.



18

VERSENYJOGI MEGFELELŐSÉG

A SPAR Magyarország Kft. működését meghatározó alapelv a szabad és torzításmentes verseny, melyben biztosított az üzleti döntések befolyásmentessége. A szabad verseny korlátozása és a versenyjog szabályainak megsértése ezért a SPAR vállalati filozófiájával és a teljesítményen alapuló verseny iránti elkötelezettségével nem egyeztethető össze. Ennek megfelelően a versenyjogi követelményrendszer betartása a SPAR mint vállalkozás számára alapvető jelentőségű.

2015-ben a SPAR átfogó és komplex versenyjogi megfelelési programot vezetett be a törvényes működés követelményrendszerének érvényesítése, gazdasági tevékenysége versenyjogi megfelelésének fokozása érdekében, illetve azzal a céllal, hogy a versenyjogi tudatosságot valamennyi dolgozója, munkatársa tevékenységének alapvető részévé tegye.

A versenyjogi megfelelési program keretében a SPAR Versenyjogi Kézikönyvben fogalmazta meg – elsősorban a dolgozók munkájának támogatása és nem annak korlátozása céljából – azokat a magatartásformákat, amelyeket tilt a versenyjog, valamint azokat a magatartási szabályokat, amelyek a SPAR munkavállalói által a napi munkavégzésük során kötelezően alkalmazandók. A Versenyjogi Kézikönyv által elérni kívánt cél az, hogy a SPAR munkavállalóinak a szállítókkal és az egyéb üzleti partnerekkel folytatott szóbeli vagy írásbeli kommunikációja átgondolt legyen és tudatosan törekedjenek jogszerű magatartás tanúsítására. A dolgozók versenyjogi képzési programja egyrészt segíti a versenyjogi veszélyek felismerését, másrészt megfelelően képes alakítani a dolgozók magatartását.

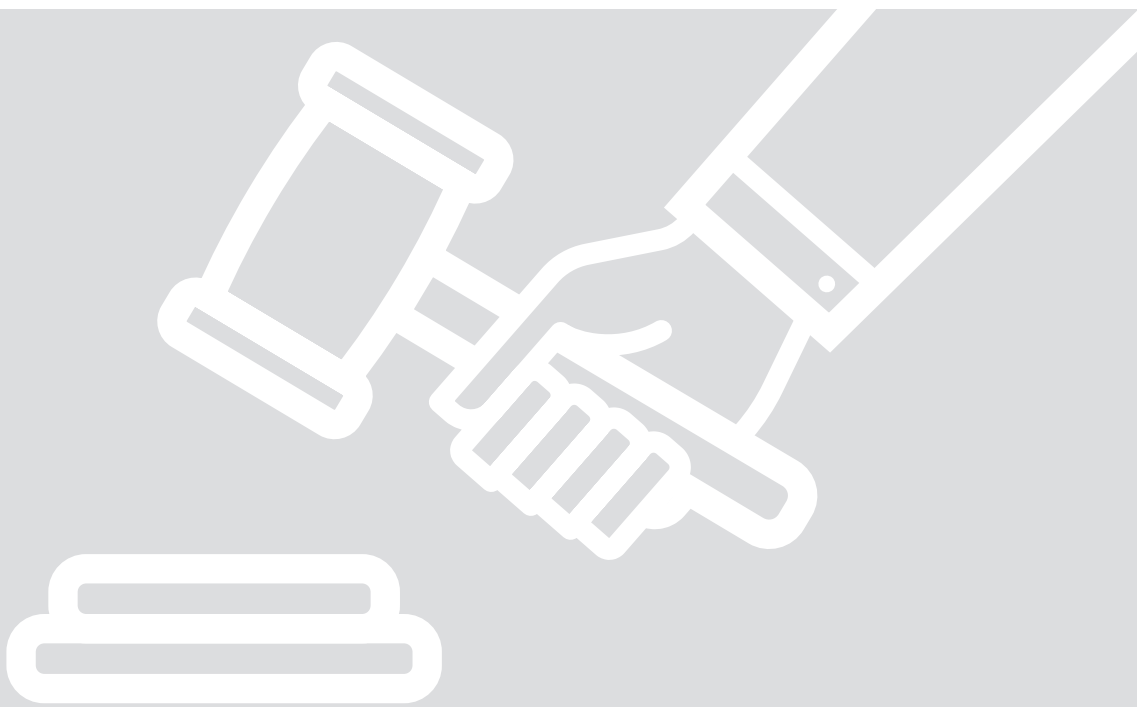
A Versenyjogi Kézikönyv ügyvezetői utasításként lépett hatályba. Tartalma a SPAR valamennyi dolgozója és közreműködője számára kötelezően érvényes. Előírásainak be nem tartása súlyos szerződésszegésnek minősül.

A SPAR kéri valamennyi munkatársát, hogy a Versenyjogi Kézikönyv tartalmát tartsa szem előtt munkavégzése során, és segítse ezzel is a SPAR versenyjogi megfelelési programjának megvalósítását és a versenyjogi tudatos működés megerősítését.





AZ ETIKAI BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSE



**Fontos, hogy
észrevételeiddel segítsd
a bizottság munkáját!**

1 AZ ETIKAI BIZOTTSÁG ÖSSZETÉTELE ÉS FELADATAI

Az Etikai Bizottság fő feladata annak biztosítása, hogy vállalatunk valamennyi munkavállalója betartsa a Magatartáskódex előírásait.

Tagjai:

- H200V (ügyvezető)
- H210 (belső ellenőrzési vezető)
- H262 (jogi vezető)
- H320 (HR-vezető)
- Illetve az általuk kijelölt eseti tagok.

Az Etikai Bizottság feladatai:

- Lefolytatja az etikai ügyekben indított vizsgálatokat.
- Alkalmanként, az adatvédelem és személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett nyilvánosságra hozza ezek eredményeit.
- Irányítja és ellenőrzi a Magatartáskódex megismertetését a munkavállalókkal.
- A Magatartáskódex tartalmát rendszeresen felülvizsgálja.

A Magatartáskódex megsértésének alapos gyanúja esetén, azt köteles vagy minden esetben jelenteni, bárkit is érint az ügy

2 AZ ETIKAI BIZOTTSÁG ELJÁRÁSA

Amennyiben vállalatunk munkavállalójaként olyan magatartásról szerzel értesülést, amelynek kapcsán felmerülhet a Magatartáskódex megsértésének alapos gyanúja, azt köteles vagy minden esetben jelenteni, bárkit is érint az ügy. Tanácsot kell kérned minden olyan esetben, amikor véleményed szerint kétséges az ügy megítélése. Felhívjuk figyelmed, hogy az etikai ügyek kivizsgálása akkor hatékony, ha az esettel kapcsolatosan minden információt megosztasz. Cégünk vezetése a jóhiszemű bejelentővel szemben semmilyen megtorlást, szankciót nem tűr el; ha valaki úgy érzi, sérelem érte egy bejelentése miatt, kérjük, jelentse. Az Etikai Bizottság minden ilyen esetet kivizsgál, és megteszi a szükséges intézkedéseket. Hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló eljárás indul minden olyan munkavállalóval szemben, aki bármilyen megtorló intézkedést tesz egy jóhiszemű bejelentő ellen.

A Magatartáskódexben foglalt rendelkezések megszegése a munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegésének minősül, az Etikai Bizottság javaslatot tehet munkajogi jogkövetkezmények alkalmazására.

Etikai jellegű kérdéseiddel elsősorban közvetlen felettesedhez fordulj, de jelzésedet megteheted a SPAR Etikai Bizottságának is a következő online elérhetőségen:

www.sparbizalomvonal.hu



KIADJA:

SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft.
H-2060 Bicske, SPAR út

A KIADVÁNY ÉRVÉNYESSÉGÉNEK KEZDETE:

2019.10.01.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ:

SPAR Magyarország Kereskedelmi Kft.
Cím: H-2060 Bicske, SPAR út
Telefon: +36 20 823 7000
E-mail: info@spar.hu
Web: www.spar.hu • www.sparsegitokezek.hu