



*We engineer, you drive*

**RÁBA Járműipari Holding Nyrt.**

**A**

**RÁBA JÁRMŰIPARI HOLDING NYRT.**

**ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEXE**

**2023**

## TARTALOMJEGYZÉK

I. BEVEZETÉS.....	4
A Kódex hatálya.....	4
II. ALAPÉRTÉKEINK .....	5
Víziónk.....	5
Küldetésünk.....	5
Üzleti értékeink .....	5
Etikai értékeink.....	5
III. ETIKUS ÜZLETI MAGATARTÁS A RÁBA KÜLSŐ ÉS BELSŐ VISZONYAIBAN (A-tól Z-ig) ....	6
Adatvédelem.....	6
Arculat.....	6
Belső kommunikáció, együttműködés .....	6
Bennfentes kereskedelem.....	7
Beszámolások.....	7
Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség .....	7
Emberi jogok .....	8
Emberi méltóság .....	8
Emberkereskedelem, gyermek- és kényszermunka elleni küzdelem.....	8
Érdekellentét, összeférhetetlenség, jó hírnév védelme.....	8
Érdekvédelmi szervezetek .....	9
Fenntartható fejlődés .....	9
Internet, közösségi média .....	9
Kommunikáció a médiával .....	9
Korrupció megelőzése, ajándékok, reprezentáció .....	9
Környezetvédelem .....	11
Lojalitás, személyes elkötelezettség.....	11
Magánélet védelme.....	11
Megbecsülés.....	11
Munka- és egészségvédelem.....	12
Politikai, közéleti szerepvállalás .....	12
Társadalmi felelősségvállalás .....	13
Társadalmi kapcsolatok.....	13
Tisztességes piaci magatartás, partnerekkel való kapcsolattartás.....	13
Tulajdonosaink.....	13
Üzleti titok kezelése .....	14
Vállalati vagyoni értékek.....	14
Vezetők speciális felelőssége .....	15
IV. JOGKÖVETKEZMÉNYEK, MEGFELELÉS TÁMOGATÁS.....	16
A Kódex előírásainak megsértése.....	16
Megfelelés támogatás (compliance).....	16
V. BELSŐ MUNKÁLTATÓI VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER.....	16
A bejelentéssel kapcsolatos eljárásra jogosultak.....	17

## A RÁBA NYRT. ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEXE

---

A bejelentő védelme.....	17
A bejelentés tárgya .....	18
A bejelentési eljárás .....	18
VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....	21

## I. BEVEZETÉS

A Rába Nyrt. (továbbiakban: Rába vagy Társaság) és tagvállalatai (Rába és tagvállalatai a továbbiakban együttesen: Rába Nyrt. tagvállalatai) elkötelezettek az etikus módon, a vállalati irányelvekkel összhangban elért, növekvő üzleti eredményesség mellett. Alapvető célunk minden üzletágunkban a tartós pozitív üzletmenet biztosítása. Ez határozza meg azokat a kívánatos magatartásformákat is, amelyeket az Üzleti magatartási és etikai kódex (Kódex) foglal keretbe. Fontos, hogy ezeket az elvárásokat minden munkavállalónk megismerje, tudjon azonosulni azok belső tartalmával és érvényesítse a mindennapi munkája során.

Az üzleti magatartási és etikai kódex olyan szabályok és normák gyűjteménye, amelyek követése elősegíti a célok megvalósítását és hozzájárulhat egy kedvezőbb munkahelyi légkör kialakulásához. Természetesen a Kódex sem adhat mintát minden felmerülő helyzetre, de megfogalmazza azokat az értékeket, amelyek követése kívánatos. Ezek érvényesítésében kiemelkedő szerepük van azoknak a munkatársaknak, akiknek a viselkedése modellként szolgál a vállalat összes munkatársa számára.

A Kódex definiálja azokat az értékeket, amelyekre a vállalat stratégiája és működése épül, és irányelveket szögez le a konfliktusok kezelési módjára. A Kódex a vállalat egyoldalú, önkéntes deklarációja, amelyben lefekteti az általa legfontosabbnak tartott értékeket és cselekvési normákat a vállalattal kapcsolatban álló külső és belső érintettek vonatkozásában. A Kódex a vállalat ígérete arra, hogy adott módon fog viselkedni. Világos, egyértelmű várakozásokat fogalmaz meg az érintettek és általában a társadalom számára.

Minden munkatársunk vállalatunkat képviseli és hozzájárul a Társaság jóhírének öregbítéséhez. Ezért mindenkinek be kell tartania a törvényeket, az üzleti magatartásra vonatkozó normákat, a vállalati irányelveket és alapelveket.

A hatályos jogszabályok és a Társaság belső szabályzatai betűjének és szellemének betartása minden munkavállaló számára alapkövetelmény. A cél, hogy a Kódexben foglaltaknak megfelelő magatartást minden munkavállaló önkéntesen tanúsítsa.

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy becsületesen és tisztességesen viselkedjünk és mindig etikus döntéseket hozzunk!

Üzleti sikereink alapja munkatársaink tudása és elkötelezettsége. Fontos számunkra, hogy kölcsönös bizalomban, mások méltóságának tiszteletben tartásán alapuló munkakörnyezetben dolgozhassunk. Kiemelt figyelmet fordítunk munkatársaink személyes és szakmai fejlődésére. Elkötelezzük magunkat munkatársaink méltányos bérezése mellett.

Elvárjuk partnereinktől, hogy betartsák a munkavállalókkal való tisztességes bánásmódot előíró jogszabályokat, hogy egészséges és biztonságos munkakörnyezetet biztosítsanak, és hogy óvják a környezetet.

### **A Kódex hatálya**

A Kódex hatálya kiterjed a Rába Nyrt. minden tagvállalatára, testületére, tisztségviselőjére, vezetőjére, munkatársára és munkaerő kölcsönzés keretében foglalkoztatottjára, valamint érdekelt partnereire, beszállítóira.

Elvárjuk a Kódex betartását a Rába nevében eljáró vagy a Rába telephelyein működő partnerektől és a velünk szerződéses kapcsolatban álló szervezetektől és személyektől.

## II. ALAPÉRTÉKEINK

### Víziók

nemzetközileg elismert, komplex mérnöki megoldásokat és termékeket szállító vállalat a globális járműipar és a hazai felhasználók számára

### Küldetésünk

vevői igényeken alapuló termékek és gyártási megoldások fejlesztése, megkülönböztetett termékportfólió és szolgáltatások biztosítása

### Üzleti értékeink

csapatmunka, egymás véleményének tiszteletben tartása, egymás teljesítményének elismerése, integritás, minőségi kiválóságra törekvés, karrierlehetőségek, hosszú távú életpálya, megbízhatóság, rugalmasság, üzleti eredményesség, jövedelmezőség, hatékonyság, vevőközpontúság

### Etikai értékeink

tisztelet, becsületesség, felelősségvállalás, fenntarthatóság, tisztesség, nyitottság, igazságosság, átláthatóság, őszinteség, elkötelezettség

### A Rába alapelveinek rövid összefoglalása

- Megbízunk dolgozóinkban.
- A helyi döntéshozatalon alapuló rendszer nagyban elősegíti dolgozóink fejlődését.
- Kölcsönös tisztelet és bizalom teremti meg a kellemes és hatékony munkavégzés alapját.
- A Rába legfontosabb értékei: Üzleti eredményesség a tisztesség és az elkötelezettség alapján.
  - A tisztesség őszinteséget, tárgyilagosságot és nyíltságot jelent minden, a Társaságot érintő kérdésben.
  - Az elkötelezettség azt jelenti, hogy mindenkinek a legjobb tudomása szerint kell dolgoznia a Társaság fejlődéséért.
  - A híreket az információk kezelésére előírt módon és időpontban kell közölni, függetlenül attól, hogy azok jó hírek vagy rosszak.



## III. ETIKUS ÜZLETI MAGATARTÁS A RÁBA KÜLSŐ ÉS BELSŐ VISZONYAIBAN (A-tól Z-ig)

### Adatvédelem

A Társaság az adatvédelmi jogszabályok hatálya alá tartozó személyes adatokat az Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzata alapján kezeli. A Társaság biztosítani kívánja a nyilvántartások működésének törvényes rendjét, az adatvédelem alkotmányos elveinek, az adatbiztonság követelményeinek érvényesülését, meg kívánja akadályozni a személyes adatokhoz való jogosulatlan hozzáférést, és azok jogosulatlan megváltoztatását, felhasználását, illetve nyilvánosságra hozatalát.

A Társaság személyes adatot csak jog gyakorlása vagy kötelezettség teljesítése érdekében kezel. A kezelt személyes adatokat magáncélra nem használja fel, az adatkezelés mindenkor megfelel a célhoz kötöttség alapelveinek. Amennyiben az adatkezelés célja megszűnt vagy az adatok kezelése egyébként jogellenes, az adatok törlésre kerülnek. A Társaság személyes adatot csak az érintett előzetes hozzájárulása vagy törvény, illetve törvényi felhatalmazás alapján kezel. A Társaság a GDPR személyes adatok kezelésére vonatkozó elveinek való megfeleléssel biztosítja az érintettek jogainak érvényesítését és az elszámoltathatóság feltételeit.

### Arculat

A Rábában az Arculati Kisokos foglalja össze a vállalat arculatának legfontosabb tartalmi és formai alapelveit. Azzal a céllal készült, hogy iránymutatást adjon dolgozóinknak a külső és belső kommunikációban általánosan használt, mindenkit érintő alapelvekről. Az arculat és a logó az, amely egyértelműen beazonosít egy céget, kifejezi annak egyedi sajátosságait és megkülönbözteti a konkurenciától. A vállalati arculat ismertsége és elfogadottsága pénzben nem kifejezhető érték. A mindennapi munkavégzés, az üzleti partnerekkel történő kapcsolattartás során magunk is formáljuk a cégről kialakult képet, ezért is lényeges, hogy az arculat szigorú szabályait minden felhasználó betartsa és magára nézve kötelező érvényűnek tekintse. A legfontosabb az egységes és színvonalas megjelenés.

A Rábához tartozó tagvállalatok vizuális megjelenése egységesített. Az arculat kialakításánál arra törekedtünk, hogy az egyedi, kifejező és jól azonosítható legyen, minőségi garanciát, nemzetközi séget, komoly hagyományokat és modernséget tükrözzön.

A vállalati arculat a logón, névjegykártyán, céges levélpapíron, borítékon, e-mail, dokumentum és prezentációs sablonokon túl magába foglalja még a honlap megjelenését, a közösségi média profil kinézetét és a nyomtatott elemeket is.

Munkavállalóinktól elvárjuk, hogy napi munkájuk során az Arculati Kisokosnak megfelelő elemeket használjanak. Minden dokumentum, mely a céget képviseli és külső partnerhez kerül, meg kell, hogy feleljen az Arculati kisokosban foglaltaknak.

### Belső kommunikáció, együttműködés

Minden munkavállaló köteles a tőle elvárható és indokolt mértékben részt venni a Társaságon belüli kommunikációban. Fontos, hogy a munkavállalók a mindennapi együttműködés során biztosítsák egymás számára a munkavégzéshez szükséges információkat, valamint a szervezeti szintű célok elérése érdekében egyéni tudásuk, tapasztalatuk, ismereteik megosztásával segítsék elő a közös döntések eredményességét, a munkatársak szakmai fejlődését, sőt akár a hibák kijavítását is. A munkavállalók kötelesek egymást tényszerűen, tárgyilagosan, időszerűen és teljes körűen, az információ jellegéhez szükséges bizalommal tájékoztatni a munkavégzésükhöz szükséges információkról. Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a Társaság munkavállalói mindig nyíltan, őszintén, az alapvető udvariassági szabályokat betartva kommunikáljanak egymással. A Rába elvárja, hogy munkavállalói törekedjenek a felesleges konfliktusok elkerülésére, valamint mellőzzék a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállást, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálatát vagy a munkatársak félrevezetését.

A Rába hisz abban, hogy a munkavállalók csapatként dolgozva, együtt többre képesek, mint egyénilig. Az egyes munkavállalók egyénilig is csak akkor lehetnek sikeresek, ha minél többet tesznek a közös célok eléréséért. Az egymás iránti bizalom és tisztelet a munkavégzés hatékonyságát is emeli.

A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy esetleges rossz, vagy helytelen döntéseikért, intézkedéseikért vállaljanak felelősséget, valamint hogy tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag megfelelő és biztonságos kijavítása érdekében; a jogos kritikát fogadják jobbitó szándékként, és annak megfelelően reagáljanak rá.

A "nyitott ajtó" politika mentén minden munkavállalót arra bátorítunk, hogy halogatás nélkül, közvetlenül a vezetőkkel közöljék ötleteiket, problémáikat. Az eredményes munkahelyi környezet a bizalom, tisztelet és együttműködés eredményeként jön létre.

### **Bennfentes kereskedelem**

A Társaság Bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzata meghatározza a bennfentes információk kezelésével kapcsolatos, valamint a piaci visszaélésekre – azaz a bennfentes információk jogosulatlan közzétételére, a bennfentes kereskedelemre és a piaci manipulációra (piacbefolyásolásra) vonatkozó jogszabályi előírások betartásának rendjét.

Tilos a Rába részvénnyel kapcsolatos bennfentes kereskedelem vagy annak kísérlete, másik személy részére bennfentes kereskedelem folytatására vonatkozó tanácsadás vagy a másik személy bennfentes kereskedelemre való rábírása; a Rába részvényre vonatkozó bennfentes információ jogosulatlan közzététele, illetve a piaci manipuláció és a piaci manipuláció kísérlete.

Elvárjuk munkatársainktól és tisztségviselőinktől, hogy:

- Ne kereskedjenek Rába részvényekkel, ha bennfentes információkkal rendelkeznek, illetve bennfentes információ birtoklása nélkül se kereskedjenek Rába részvényekkel a vonatkozó objektív ügyletkötési tilalmi időszak fennállása alatt.
- Írásos felhatalmazás nélkül és a bennfentes információ kezelési szabályainak szigorú betartása nélkül ne adjanak ki bennfentes információt a Rábán kívül álló személyeknek.
- Bennfentes információk megosztásával cégen belül is csak indokolt esetben éljenek, a bennfentes információ kezelési szabályainak szigorú betartásával.

### **Beszámolások**

Az alkalmazható számviteli előírások alapján elkészített beszámolók, jelentések valós és megbízható képet adnak a Társaság eszközeiről, kötelezettségeiről, pénzügyi helyzetéről, eredményéről. A pénzügyi- és nem pénzügyi nyilvántartások és jelentések integritása alapvető fontosságú a jó döntéshozatalhoz. A nyilvántartások és jelentések szabályos, átfogó és hatékony kezelésének hiánya jelentős üzleti kockázatokat hordoz, jogkövetkezményekkel, pénzügyi- és versenyképességi károkkal járhat és árthat a Társaság jó hírnevének.

### **Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség**

A Rába mint felelős munkáltató a sokszínűséget, a tiszteletteljes gondolkodást és cselekvést sikerének meghatározó tényezőjének tekinti és elveiben is ezt követi. A foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. Döntéseinket a teljesítmény, végzettség és egyéb munkával összefüggő tényezők alapján igyekszünk meghozni. A vállalat a foglalkoztatási esélyegyenlőség fenntartásával is biztosítja az innováció növelését, a munkatársak vonzását és megtartását, valamint a vevők igényeinek minőségi kiszolgálását egy pozitív ösztönző környezetben. Ennek érdekében külön, rendszeresen frissített tervben rögzíti az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében tett intézkedéseit és követendő magatartásokat.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy határozottan lépjenek fel a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen, ne terjesszenek olyan dokumentumokat, történeteket, amelyek mások méltóságát sérthetik.

### **Emberi jogok**

A Rába elkötelezett az emberi jogok tiszteletben tartása mellett és ezt várjuk el munkatársainktól is. Elítéljük az emberi jogok megsértésének minden formáját.

### **Emberi méltóság**

A Rába elkötelezett az emberi méltóság védelme mellett, és elítéli azt, aki nem adja meg a minimális tiszteletet, elismerést a másik embernek, amely emberi mivoltánál fogva megilleti.

Munkahelyi kapcsolatainkat az együttműködés, bizalom, egymás kölcsönös elismerése, és támogatása kell hogy meghatározza. Minden munkavállaló felelős a bizalom és egymás kölcsönös tiszteletén alapuló munkahelyi légkör támogatásáért.

A Rába nem tűri a zaklatást, és semmilyen más megalázó, lealacsonyító, sértő, megfélemlítő vagy ellenséges tettet, magatartást vagy viselkedést. A szexuális zaklatás, a rágalmazás és a becsület-sértés az emberi méltóság súlyos megsértésének minősül.

### **Emberkereskedelem, gyermek- és kényszermunka elleni küzdelem**

A Rába elítéli az emberkereskedelmet, a gyermekkizsákmányolást és a kényszermunkát, valamint tevékenysége során és ellátási láncán belül törekszik minden ilyen tevékenység megakadályozására. A Rába szigorúan tiltja továbbá a munkavállalókkal való durva és kegyetlen bánásmódot.

### **Érdekellentét, összeférhetlenség, jó hírnév védelme**

A Rába elvárja munkavállalóitól, hogy a Társaság jogos gazdasági érdekeit ne veszélyeztessék, azaz munkaviszonyuk fennállása alatt kerüljék az olyan magatartást, véleménynyilvánítást, amellyel a Rába jogos gazdasági érdekeit sértik, veszélyeztetik. Különösen fontos a jó hírnév védelme és az összeférhetlenség elkerülése.

A jó hírnév védelme érdekében tilos

- olyan valótlan tény állítása vagy híresztelése, valós tény hamis színben való feltüntetése, amely a Rába jó hírnevét sérti vagy veszélyezteti
- az üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzése vagy felhasználása, illetve jogosulatlanul mással való közlése vagy nyilvánosságra hozatala.

Az összeférhetlenséggel kapcsolatos elvárásainkat a Rába Kollektív Szerződése, belső szabályok és egyes munkaszerződések konkrétan rögzítik.

Néhány elvárást jelen szabályzatban is kiemelünk:

- Munkatársaink ne dolgozzanak együtt, ne végezzenek szolgáltatást olyan személy, vagy szervezet számára, akivel Rábás munkakörükben is üzleti kapcsolatban vannak.
- Munkatársaink és közeli hozzátartozójuk nem lehetnek üzleti kapcsolatban, olyan társasággal, aki a Rába üzleti partnere. Ez alól kivételt a munkáltatói jogkörgyakorló biztosíthat.
- Nem engedélyezett a befektetés olyan Rába-beszállító vállalatba, amelynek kiválasztásában, értékelésében ő maga, vagy beosztottja bármiféle szerepet játszott.
- Munkatársunk nem fektethet be olyan vállalatba, amelynek a Rábával való ügyleteiért ő maga, vagy beosztottjai felelős.
- A cégjegyzési jogosultsággal rendelkező munkavállalók nem írhatnak alá olyan szerződéseket, a döntéshozók nem hozhatnak olyan döntéseket, amelyek saját személyüket érintik vagy olyan jogi személlyel jönnek létre, amelynek tulajdonosai vagy vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai (ide nem értve a Rába csoporton belüli tisztségeket)



- Kerülni kell, hogy a Ptk. szerinti hozzátartozók vagy párkapcsolatban állók egymással munkaviszonyukban közvetlen alá/fölérendeltségi viszonyban álljanak, az ilyen helyzet a munkaviszony fennállása alatt összeférhetetlen helyzetnek minősül.

### **Érdekvédelmi szervezetek**

A Rába tudomásul veszi, hogy a munkavállalók érdekeit a cégcsoport területén működő szakszervezetek és üzemi tanácsok látják el szervezeten. Ezekkel, illetőleg testületeikkel a cégcsoport vezetősége korrektül, kiszámíthatóan és a Kollektív Szerződésben is szabályozott módon tartja a kapcsolatot.

### **Fenntartható fejlődés**

A Rába elkötelezett a fenntartható fejlődés mellett, azaz olyan gazdasági, környezetvédelmi és társadalmi döntéseket hozunk, melyek biztosítják, hogy jelenlegi szükségleteinket úgy elégítsük ki, hogy azok ne veszélyeztessék a jövő nemzedékei szükségleteinek kielégítését.

### **Internet, közösségi média**

A Rába elismeri a közösségi médiafelületek használatának globális jelentőségét és azt, hogy a munkavállalók közösségi médiában való jelenléte a magánszférába tartozik, ugyanakkor kiemelten fontosnak tartja a szükséges óvatosságot ezen felületek használata során.

A Rába elvárja, hogy munkavállalói a Társaság hatályos rendelkezéseivel és a jelen Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében.

A Társaság elvárja, hogy a munkatársak a Társaság hivatalos közleményeit kivéve az internetes közösségi oldalakon semmilyen, a Rábára vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

### **Kommunikáció a médiával**

Társaságunk mint a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett, nyilvánosan működő részvénytársaság, a széleskörű nyilvánosság számára rendszeresen közzéteszi mindazon üzleti gazdálkodási, szervezeti- és működési információkat, amelyek közzétételét a magyar és/vagy a nemzetközi tájékoztatási jogszabályok és normák előírják a nyilvános részvénytársasági működésből eredően, illetve ezzel összefüggésben.

A médiának adott nyilatkozatokat és információkat a Társaság vezetőségének kell jóváhagynia. Amennyiben a média képviselői, befektetők, pénzügyi elemzők, vagy egyéb harmadik fél információkat kér a Rábáról bármely munkavállalótól, arra tilos válaszolni. Minden ilyen megkeresést, tudakozódást továbbítani kell a befektetői kapcsolattartónak vagy a vállalati kommunikációért felelős személynek.

### **Korrupció megelőzése, ajándékok, reprezentáció**

A Rába minden munkavállalója köteles tartózkodni a Rába részére vagy érdekében kifejtett tevékenységére tekintettel jogtalan előny adásától, ennek ígéretétől vagy kérésétől, illetve jogtalan előny vagy annak ígéretének elfogadásától.

Előnynek minősülhet a vagyoni, a személyes vagy erkölcsi jellegű olyan juttatás, elbánás, egyéb körülmény, melynek eredményeként akár közvetlenül, akár közvetett módon a korábbinál kedvezőbb helyzetbe kerül az érintett személy vagy rá tekintettel más személy (pl. hozzátartozója). Az előny fogalmi körébe tartozik az ajándék is.

A Rába irányelvének és szellemének értelmében tilos bármely országban a jogszabályokkal ellentétes kifizetést alkalmazni, vagy kifizetést átadni, legyen szó kormányhivatalról, állami intézményről, vagy magáncégek képviselőiről.

Az egyéb szellemi tevékenységek (pl. előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek elfogadásra a munkavállaló által olyan felkérések, amelyek alapján bárki is a meghívó vagy felkérő fél lekötelezettjének tekinthető.

Munkavállalóink munkaviszonyuk teljesítése során harmadik személytől díjazást vagy bármely más juttatást a munkaviszonyban végzett tevékenységükre tekintettel nem fogadhatnak el és nem köthetnek ki. Ilyen díjazásnak, juttatásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

A Rába tisztségviselőinek és munkavállalóinak kerülniük kell minden olyan helyzetet, amelyben jogtalan előny nyújtása vagy akár annak gyanúja merülhet fel. Az üzleti partner által nyújtott ajándék, vendéglátás nem befolyásolhatja az üzleti döntéseket és a befolyásolás látszatát sem keltheti. Tartózkodni kell ajándék kifejezett vagy ráutaló magatartással, közvetett vagy közvetlen módon történő kérésétől.

A munkatársak nem kérhetnek és nem fogadhatnak el olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, számukra, családtagjaik, rokonaik, barátaik, egyéb kapcsolataik vagy az általuk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkájukkal vagy munkahelyükkel bármely módon is összefüggésbe hozható.

A jogszabályokban és a Kódexben foglaltakkal ellentétes, helytelen kifizetés nem azonos a kisebb ajándékokkal, ügyféltől kapott figyelmességi ajándékokkal, üzleti szórakozási lehetőségekkel, a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadásával, az ügyfelek szerződés végrehajtása érdekében tett közvetlenül kapcsolódó költségek megtérítésével. Az üzleti és ügyfélkapcsolatok során történő ajándékozás erősítheti a cég hírnevét és elősegítheti a jó üzleti kapcsolat kialakítását.

Elfogadható és adható a racionális mértékű ajándék. Ebbe a körbe tartozik különösen

- ajándékozóként és ajándékozottként alkalmanként legfeljebb 30.000 Ft értékhatárig adott ajándék
- üzleti utak során szokásos munkaebéd vagy más ilyen célú étkezés.

30.000 Ft értéket meghaladó ajándék, illetve azonos ajándékozó által egy üzleti éven belül ismételt juttatott, éves szinten 30.000 Ft-ot meghaladó értékű ajándék akkor fogadható el, ha ezt a munkatárs írásban a Rába számára jelezte és az a Rába jóváhagyta.

Az ajándékot adó és azt elfogadó személy munkaköréhez, szervezetben betöltött pozíciójához, rangjához, az ajándékozás céljához, alkalmához mérten az ilyenkor általában szokásos értékű ajándék adható és fogadható el.

Nem minősül üzleti ajándéknak és ezért nem elfogadható a partnertől (napi, heti, havi rendszerességgel) kapott visszatérő, rendszeres juttatás.

Ajándék nem lehet – értékhatártól függetlenül – pénz, készpénz, helyettesítő fizetési eszköz, vásárlási-, ajándék- és utazási utalvány, értékpapír és bármely szolgáltatás fejében nyújtott, azzal közvetlenül összefüggő, kiegészítő juttatás.

Döntés befolyásolására, valamilyen döntés meghozatalára vagy meg nem hozatalára, intézkedés megtételére vagy meg nem tételére, jogellenes vagy a munkáltató belső szabályzataival ellenkező magatartás kifejtése céljából ajándékozni vagy ajándékot elfogadni, illetve arra utaló magatartást tanúsítani kifejezetten tilos.

Annak a gyanúját vagy látszatát is el kell kerülni, hogy a Társaság vagy valamely munkavállalója befolyásol vagy befolyásolni próbál hivatalos szervezetet, ezért rendkívül gondosan kell eljárni hivatalos szervezetekkel kapcsolatos ajándékok és meghívások vonatkozásában.

A helytelen kifizetések közé sorolhatók az alábbiak:

- Olyan üzleti juttatás, szórakozás, ajándék, üzleti meghívás, ami az üzleti partnert valamilyen előnyhöz juttatja.
- Előnszerzés érdekében felajánlott bármely lehetőség, üzleti partner, annak alkalmazottja,

vagy állami tisztségviselő számára.

- A Társaság tulajdonának, termékének, értékének vagy egyéb szellemi termékének, értékének megosztása más érdekelt partnerrel.
- A Társaság anyagi és más eszközeinek politikai célokra való felhasználása, átadása.
- Üzleti partnerektől, vagy egyéb érdekelt felektől aránytalan értékű ajándékok elfogadása.

A reprezentációs rendezvények, üzleti ebédek nem sértik a szabályzatot, kivéve, ha a körülmények és a helyénvalóság kritériumaihoz képest kétségek merülnek fel. Szokásos vendéglátásnak tekintendő a meghívott beosztási szintjének megfelelő, nem lekötelező mértékű ellátás.

A vendégek fogadásakor nyújtott szolgáltatások színvonalát, értékét a vendég munkaköréhez, a szervezetben betöltött pozíciójához, rangjához, a fogadás céljához, alkalmához mérten kell meghatározni. Tartózkodni kell a hivalkodó, az indokolt és szükségszerű költségmértéket meghaladó, a visszaélés látszatát keltő vagy arra alkalmas szolgáltatás nyújtásától.

### **Környezetvédelem**

A Rába környezetpolitikai stratégiáját a fenntartható fejlődésre való törekvés és a környezettudatos gondolkodásmód határozzák meg. Mindezek miatt a környezetpolitikában kiemelt szerepet kap a hulladékgazdálkodás optimalizálása és a működéshez kapcsolódóan keletkező veszélyes anyagok környezeti kockázatának csökkentése.

Annak érdekében, hogy teljesüljenek vállalatunk környezetpolitikai célkitűzései, társaságunk 2018 óta rendelkezik az új MSZ EN ISO 14001:2015 környezetvédelmi tanúsítással.

A vezetőség munkája során kiemelt figyelmet fordít a környezetpolitikában kinyilvánított irányelvek betartására, emellett a vállalat minden munkatársával szemben szigorú elvárás a hasonlóan felelős, környezettudatos munkavégzés.

Kiemelten fontosnak tartjuk továbbá, hogy minden beruházásnál környezetvédelmi és fenntarthatósági szempontokat egyaránt figyelembe vegyünk. Minden évben külön pénzügyi keretet biztosítunk a különböző környezetvédelmi fejlesztések finanszírozására.

### **Lojalitás, személyes elkötelezettség**

A Rába a kölcsönös bizalom jegyében ösztönzi annak elérését, hogy munkavállalói megbízható, stabil munkaerővé váljanak, akikre célkitűzéseinek megvalósításában biztonsággal és hosszú távon számíthat. A Rába méltányolja azt a munkavállalói magatartást, melyben a munkavállalók érzelmileg kötődnek a szervezethez és büszkék munkahelyükre.

A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek a Társaság jó hírnevének, tekintélyének megóvására; valamint, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti a Társaság érdekeit.

Csapatként dolgozunk a közös cél elérése érdekében, ezért a Társaság fontosnak tartja azt is, hogy a munkavállalók egymást segítve, pozitívan és aktívan álljanak hozzá a tevékenységük során megjelenő feladatokhoz és nehézségekhez. A Társaság elvárja a proaktív munkavégzést, hogy a munkavállalók megoldást keresve ne várják meg a problémák jelentkezését, hanem önállóan is kezdeményezzék azok megoldását.

### **Magánélet védelme**

A Rába tiszteletben tartja munkavállalói magánéletét.

Evárjuk, hogy munkavállalóink munkaidejükön kívül se tanúsítsanak olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a Rába jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

### **Megbecsülés**

A Rába törekszik a jól képzett és elhivatott munkatársak igénybevételére és megtartására, ennek

érdekében a munkatársak teljesítményarányos, magas szintű anyagi és erkölcsi megbecsülésére, szakmai fejlődésük folyamatos biztosítására és előmenetelük támogatására.

### **Munka- és egészségvédelem**

A Rába elkötelezi magát az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkahely munkakörnyezet és munkaeszközök kialakítására, fenntartására és a folyamatos fejlesztésére. Célunk, hogy eredményeink hozzájáruljanak a munkavédelem fejlesztéséhez, valamint a munkavállalók munkavégző képességének megőrzéséhez. Munkatársainktól elvárjuk a balesetmentes és egészségtudatos munkavégzést, amelyet rendszeres oktatásokkal, megfelelő tájékoztatással, ösztönző megoldások bevezetésével és biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények biztosításával kívánjuk elérni. Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági teljesítésünket meghatározott rendszerességgel értékeljük, illetve célokat határozunk meg, amelyeket programok keretében valósítunk meg, folyamatosan nyomon követve teljesülésüket.

Munkavállalói egészsége és jóléte érdekében, valamint a Társaság érdekeit szem előtt tartva a Rába olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, amely mentes a pszichoaktív szerek használatától. A munkahelyen tilos az illegális drogok használata, továbbá alkohollal vagy egyéb szerekkel történő visszaélés. A munkavállalók nem fogyaszthatnak, nem értékesíthetnek, nem birtokolhatnak, nem vásárolhatnak, illetve nem adhatnak egymásnak kábítószerket a Társaság telephelyein, a Társaság járműveiben, illetve munkaidő alatt. Szintén tilos a Rába telephelyein, munkaidő alatt történő alkoholfogyasztás.

### **Munkafeltételek**

A Rába mindent megtesz annak érdekében, hogy foglalkoztatási gyakorlatában is ösztönözze az egyenlőséget.

Elítéljük a bejelentetlen munkavégzés minden formáját.

A Rábánál a különböző munkakörökre meghatározott munkaidő mindig a hatályos jogszabályoknak megfelelően kerül megállapításra.

Arra törekszünk, hogy tisztességes javadalmazást, valamint biztonságos munkavégzést biztosítsunk valamennyi munkavállalónk számára, figyelembe véve és egyensúlyt teremtve a versenykörnyezet, a vállalat hosszú távú stabil működése és munkatársaink elvárásai között.

### **Öltözködés**

Fontos szerepe van a munkavállalók kifogástalan, ápoltságának is. Kollégáink ruházata legyen kulturált, alkalmazkodjon a betöltött munkakör elvárásaihoz: mindig az alkalomhoz és az elvégzendő feladatokhoz leginkább megfelelő öltözetet szükséges választani.

Ha munkavállalóink külső partnerrel találkoznak, az üzleti elegáns öltözetet kell előnyben részesíteniük.

### **Politikai, közéleti szerepvállalás**

Munkavállalóink politikai, közéleti szerepvállalását nem korlátozzuk. Politikai, közéleti fellépésük és ez irányú tevékenységük nem állhat ellentétben a Rába érdekeivel.

Munkatársainktól elvárjuk, hogy politikai, közéleti szerepvállalás esetén:

- ne használja a Rába nevét,
- ne keltsen olyan érzetet, hogy a Rába elkötelezettséget vállalt valamilyen politikai irányzat, vagy párt mellett,
- ne csatlakozzon olyan csoportokhoz, amelyek céljai vagy működése ellentétes a Rába érdekeivel,
- ne használja a Rába eszközeit (telefon, fénymásoló, laptop, email cím, stb.) politikai munkája során.

- munkahelyén politikai tevékenységet ne végezzen.

### **Társadalmi felelősségvállalás**

A Rába a tisztességre és elkötelezettségre alapozva kívánja folytatni növekedését, működése során figyelembe veszi a tulajdonosok, a munkatársak, a közvetlen környezet és a Társaság tevékenységével kapcsolatban állók érdekeit, szempontjait. Ezáltal biztosítottá válik, hogy a Társaság minél nagyobb értéket teremtsen a tulajdonosai, dolgozói és a társadalom számára.

A Társaság számára a társadalmi felelősségvállalás (CSR, azaz Corporate Social Responsibility) egy olyan vállalatirányítási módszert, szemléletmódot jelent, amelyet a fenntartható fejlődés és növekedés megvalósítása érdekében működésének valamennyi területére ki kíván terjeszteni. A társadalmi felelősségvállalás célja és feladata, hogy a Rába tevékenységét felelős módon, az érintettek elismerhető igényeinek megfelelően végezze, figyelembe véve a környezeti és a társadalmi hatásokat is.

A Rába társadalmi felelősségvállalási programjairól részletesebben a Rába Nyrt. társadalmi felelősségvállalási irányelvei rendelkeznek.

### **Társadalmi kapcsolatok**

A munkavállaló szabadon csatlakozhat társadalmi szervezetekhez, azok tevékenységében részt vehet azzal, hogy a tagsági jogviszonya időtartama alatt és a szervezetben végzett tevékenysége során mindvégig nem tanúsíthat olyan magatartást, amely különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a Társaság szervezetében elfoglalt helye alapján közvetlenül és ténylegesen alkalmas a Rába jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Amennyiben a társadalmi tevékenységével kapcsolatban nyilatkozik, nyilatkozatában köteles úgy eljárni, hogy egyértelmű legyen, nem a Rába munkavállalójaként nyilatkozik, azzal sem a tevékenysége, sem a nyilatkozatátétele nem áll összefüggésben. Köteles kerülni annak látszatát, hogy a Társaságot képviseli. A munkavállaló nem lehet tagja olyan társadalmi szervezetnek, amelyet a bíróság jogerősen feloszlott.

### **Tisztességes piaci magatartás, partnerekkel való kapcsolattartás**

A tartós sikeres üzletvitel alapja a partnerekkel kialakított korrekt és őszinte kapcsolat.

Ennek érdekében elvárjuk munkatársainktól, hogy folyamatosan értékeljék és fejlesszék termékeinket, technológiánkat és üzleti folyamatainkat azért, hogy vevőinket megfelelő minőségben és kellő időben szolgálhassuk ki.

A Rába elkötelezett a tisztességes piaci magatartás és verseny mellett. Tiszteljük versenytársainkat, tartózkodunk minden tisztességtelen és jogellenes magatartástól, mely rontaná versenytársaink megítélését, jó hírnevét és ugyanezt várjuk el tőlük is.

Nem élünk vissza piaci pozíciónkkal és elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy egyenlő feltételeket teremtsünk üzleti partnereink számára.

A szerződéses partnerekkel való kapcsolatok létesítésekor, fenntartásakor és megszüntetésekor a Társaság a korrektség, a pártatlanság és az átláthatóság elvéhez ragaszkodik. Az üzleti partnerek megválasztása során körültekintően kell eljárni, figyelembe véve különösen a minőséget, megbízhatóságot, pontosságot, gyakorlati tapasztalatot.

### **Tulajdonosaink**

Felelősséget vállalunk részvényeseink befektetéséért, azért hogy a Rábába való befektetésük számukra hosszú távú, versenyképes megtérülést biztosítson.

Ennek érdekében részvényeseinknek kellő információt nyújtunk működésünkről, felvetéseiket, kérdéseiket kiemelt fontossággal kezeljük. Tőzsdei jelentéseinkben működésünkről pontos képet adunk, a vonatkozó tőzsdei és jogszabályi előírásoknak teljes mértékben meg kívánunk felelni.

A Rába közzétételi politikájában a jogszabályokban, a Budapesti Értéktőzsde Szabályzataiban és a Társaság Alapszabályában előírt nyilvánosságra hozatali szabályokat alkalmazza.

### **Üzleti titok kezelése**

Üzleti titoknak minősül minden olyan információ, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetve saját érdek céljából történő felhasználása kárt okozhat a Rábának, azaz a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró minden olyan tény, tájékoztatás, információ, megoldás vagy adat, és az azokból készült összeállítás, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása a Társaság jogszerű pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sérti vagy veszélyezteti.

A Rábánál különösen üzleti titoknak minősülnek a stratégiai és üzleti tervek, a publikálatlan havi és negyedéves eredmények, a lényegesebb vevői tárgyalások, üzleti információk a hivatalos közlés előtt, minden egyéb olyan belső információ, amely nem publikált vagy nyilvánosan nem hozzáférhető.

Elvárjuk, hogy tisztségviselőink, munkatársaink tevékenységük során tudomásukra jutott üzleti titkot, valamint a Rábára, illetve működésére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizték és egyéni előnyszerzésre ne használják fel.

A Rába előzetes írásos hozzájárulása nélkül munkavállalóink a Társaságra vonatkozó egyéb tény, adatot vagy információt sem közölhetnek harmadik személyekkel, továbbá tilos bármi olyat tenni, ami lehetővé teszi, hogy e tényekhez, adatokhoz és információkhoz harmadik személyek hozzáférjenek.

A titoktartási kötelezettség kiterjed az érdekelt partnerektől, szállítóktól kapott információkra, az Őszellemi tulajdonokra is. Fontos, hogy munkavállalóink megelőzzék és megakadályozzák az illetéktelen és jogtalan hozzáférést a harmadik személyek Rábának átadott információihoz is.

A Társaság együttműködik minden hatósággal és többségi állami tulajdonban lévő vállalként a tulajdonosi joggyakorlóval és a jogszabályi és szabályozási előírások betartásával teljesíti adatszolgáltatási kéréseiket. Társaságunk titoktartásra vonatkozó szabályrendszerének jogszabályi háttere, a Polgári Törvénykönyv és a Tőkepiaci törvény értelmében – főszabályként - a nyilvánosan működő részvénytársaságok tulajdonosainak tájékoztatása a társaság nyilvános közzétételeivel történik, amely azonban az üzleti titokra nem terjedhet ki.

A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, jogszabályban meghatározott adatszolgáltatási, bejelentési és tájékoztatási kötelezettségre.

### **Vállalati vagyoni értékek**

Munkavállalóink felelősek a Társaság tulajdonában lévő eszközök épségéért, működőképességéért, azok célszerű és hatékony használatáért.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra ne használják. (Magáncélú felhasználást kivételesen indokolt esetben munkáltatói jogkörgyakorlók engedélyezhetnek.)

A hordozható munkavégzést támogató eszközöket (mobiltelefon, laptop) a Társaság a munkavégzéshez biztosítja, a gondos használat ezeknél is előírás.

Felelősséggel tartozunk azért, hogy a munkaidőt ne használjuk magáncélokra.

Továbbá léteznek nem anyagi természetű vagyoni értékek is, mint például a Társaság neve, márkajele, üzleti titkai, stratégiái és a partnerekre vonatkozó információk.

A Rába sikerének hajtóereje a Társaság fizikai és szellem vagyoni értékei. A munkavállalók tevékenységük során kötelesek védeni a Rába szellemi tulajdonát, ideértve szabadalmainkat, márkán-

kat, szerzői jogainkat, üzleti titkainkat, minden egyéb védett információnkat, know-how-nkat és szak tudásunkat, melyek üzleti tevékenységünk folyamán keletkeznek és halmozódnak fel.

Tiszteletben tartjuk harmadik félnek a szellemi tulajdonnal kapcsolatos jogos igényeit. A munkavállalóknak tilos harmadik fél szellemi tulajdonát engedély nélkül sokszorosítani vagy visszaélészerűen használni, mert az nagy összegű pénzbüntetéssel vagy büntetőjogi felelősségre vonással is járhat.

### **Vezetők speciális felelőssége**

A vezetőkre kiemelkedő felelősség hárul a szabályok, irányelvek érvényre juttatásában.

A vezetők felelősségi körébe tartozik, hogy mindenkor támogassák a Rába stratégiai és üzleti célkitűzéseinek megvalósítását.

A vezetők feladatellátásuk során kötelesek az egyenlő bánásmód betartására, különösen a munkaszervezés, az utasítás, az ellenőrzés, a jutalmazás, a teljesítményértékelés terén, valamint nagy figyelmet fordítanak a szervezeti egységükbe tartozó munkavállalók emberi jogainak tiszteletben tartására.

A vezetők kiemelt figyelmet fordítanak a vezetői tevékenységük és szakterületük tevékenysége átláthatóságára, a vezetői magatartás becsületességére és a vezetői funkciók (utasítás, irányítás, döntéshozatal, ellenőrzés) során tanúsítandó következetességre.

A vezetők kötelesek a munkavállalót tájékoztatni a feladatellátáshoz szükséges valamennyi információról, melynek során tekintettel vannak a tájékoztatás időszerűségére, pontosságára és alaposágára.

A vezetők alkalmazzák a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, a példamutatás, az elismerés eszközeit. A vezetők személyes példamutatással, ráhatással motiválják beosztottjaikat az általuk vezetett szervezeti egységre vonatkozóan előírt kötelezettségek teljesítésében, töreksenek a bizalmon alapuló, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatrendszer kialakítására. A vezetőkkel szemben elvárás, hogy saját példamutató hozzáállásukkal igyekezzenek olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség erősödésének, támogatja az egy szervezethez tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását.

A vezetőkkel szemben elvárás az arra való törekvés, hogy növekedjen az általuk vezetett szervezeti egység tekintélye, elismertsége, szakmai színvonala, ezzel együtt kerüljenek minden olyan megnyilvánulást vagy magatartás tanúsítását, amely más szervezeti egységet rossz színben tüntet fel. A vezetők beosztottjaikkal szemben tegyenek mindig korrekt, határozott, egyértelmű észrevételeket a jó modor és a kulturált hangnem kereteit megtartva, kerülve a sértő és udvariatlan megnyilvánulásokat.

A vezetők legyenek toleránsak, megértők és segítőkészek beosztottjaik és munkatársaik munkahelyi vagy magánéleti problémái iránt, azonban ne adjanak teret az intrikus, rosszindulatú, kétes érdekből történő megnyilvánulásoknak. Védjék meg beosztottjaikat az illetéktelen, oktalan támadásoktól és lejáratásoktól. A fentiek nem érintik a dolgozókkal szembeni megfelelő következmények alkalmazását, ha a dolgozó az adott esetben valóban elmarasztalható.

A vezetők felelősen éljenek saját döntési jogköreikkel és vállalják a felelősséget saját döntéseikért.

## IV. JOGKÖVETKEZMÉNYEK, MEGFELELÉS TÁMOGATÁS

### A Kódex előírásainak megsértése

Etikai vétséget követ el, aki a Kódexben foglalt szabályok valamelyikét megsérti és ezen vétsége nem esik szabálysértési vagy büntetőeljárás körébe.

A Kódexben leírtak önhibából való megsértése munkavállalók esetében fegyelmi eljárást vonhat maga után. A fegyelmi eljárás eredménye az előírások megszegésének súlyosságától függ, de súlyos esetekben, akár a munkaviszony megszűnését is eredményezheti.

Ha partnereink nem tartják be az alkalmazottainktól elvárt etikai szabályokat és súlyosan megszegik a Kódex előírásait, akár a kapcsolatunkat is megszüntethetjük velük.

A Kódex egyes részei a vonatkozó jogi előírásokat is tükrözik, így bizonyos esetekben a Kódex megsértése egyben jogsértésnek is minősül.

Amennyiben egy adott témában mind a hatályos jogszabályok, mind a Társaság belső szabályzatai előírásokat, követelményeket fogalmaznak meg, mindig a szigorúbb szabálynak kell érvényesülnie.

### Megfelelés támogatás (compliance)

A compliance, azaz megfelelés a Rába által alkalmazott azon irányelvek és eljárások összessége, amelyek jogellenes vagy a Társaság etikai normáival ütköző magatartásformák és gyakorlatok elkerülésére, felfedezésére és megakadályozására szolgálnak.

A megfelelést támogató funkció alapvető célja annak elősegítése, hogy a Társaság külső és belső tevékenységét tekintve megfeleljen az irányadó jogszabályokban és az általa alkotott belső szabályzatokban foglaltaknak, valamint az erkölcsi, etikai és társadalmi elvárásoknak.

Feladata mindezen szabályok betartásának ellenőrzése, a megfelelési kockázatok azonosítása, értékelése, azok jelentése, javaslattétel a feltárt hiányosságok kijavítására, a döntéshozatalhoz szükséges információk megfelelésének biztosítása, valamint a Társaság, a tulajdonosok és a partnerek pénzügyi érdekeinek védelme.

A megfelelési szabályok célja a legáltalánosabb értelemben a jogi- vagy erkölcsellenes magatartások megelőzése és a szabályszerű vállalati működés.

## V. BELSŐ MUNKÁLTATÓI VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER

A Rába elkötelezett a tisztességes és átlátható üzleti működés mellett. Ennek érdekében Belső munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszert (Bejelentési rendszer) üzemeltet, melynek célja, hogy biztosítsa a jogszabályok, belső eljárások, valamint a Társaság etikai alapelveit sértő szabályok megszegése miatt a munkáltatói visszaélés-bejelentés megtételének lehetőségét.

A rendszer hatálya kiterjed minden természetes személyre, aki a Rába belső visszaélés-bejelentési rendszerében bejelentés megtételére jogosult. A Bejelentési rendszerbe a Társaság munkavállalói, valamint a Társasággal szerződéses viszonyban álló, vagy olyan külső természetes személyek tehetnek bejelentést, akiknek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik.

A Bejelentési rendszer nem vonatkozik a Társaság termékeit, szolgáltatásait vásárlók jogaira.

A Rába elvárja, hogy a munkavállalók és a partnerek minden olyan esetben bejelentést tegyenek, amikor visszaélést, kötelezettségszegést, az Üzleti magatartási és etikai kódex rendelkezéseivel vagy a jogszabályokkal ellentétes magatartást tapasztalnak, vagy ilyen magatartás gyanúja a tudomásukra jut.

Bejelentést tehet az is, akinek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik.



## **A bejelentéssel kapcsolatos eljárásra jogosultak**

A Bejelentési rendszerben a bejelentést teheti

- a Társaság által jelenleg vagy korábban foglalkoztatott személy,
- a Társaságnál foglalkoztatásra irányuló folyamatban résztvevő személy,
- a Társaságánál tevékenységet végző vagy végzett gyakornok vagy önkéntes,
- a Társasággal szerződéses kapcsolatban álló egyéni vállalkozás vagy egyéni cég;
- a Társasággal szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete vagy irányítása alatt álló személy,
- a Társaságban tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint
- a Társaság ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagokat is

## **A bejelentő védelme**

A Társaság a bejelentőt – amennyiben a bejelentés nem anonim módon történt – védelemben részesíti és biztosítja, hogy a bejelentőt semmi retorzió (megtorlás), hátrány, egyéb negatív következmény a bejelentés megtétele kapcsán nem érheti, kivéve azt az esetet, amikor jogszerű hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható, ha a bejelentő a bejelentés során rosszhiszeműen és szándékosan valótlan információt közöl, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel.

A bejelentőt abban az esetben is megilleti a védelem, ha a bejelentő jóhiszemű bejelentése nyomán indult vizsgálat során a bejelentés megalapozatlansága kerül megállapításra.

A bejelentő a bejelentés megtételét követő 1 éven belül jogosult jelezni a Társaság felé, ha véleménye szerint a bejelentés kapcsán őt bármilyen hátrány érte.

### *Anonim bejelentések*

A bejelentő jogosult a bejelentést anonim módon, személyes adatai megadása nélkül is megtenni.

A Társaság garantálja, hogy ebben az esetben nem deríti fel a bejelentő személyazonosságát. Ugyanakkor a Társaság fenntartja a jogot, hogy a bejelentés mérlegelését követően nem folytatja az anonim bejelentés kivizsgálását.

### *Jóhiszeműség*

A bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi.

Ha az eljárás során nyilvánvalóvá válik, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, szándékos megtévesztés céljából valótlan információt közöl, jogi következményeket vonhat maga után (munkáltatói intézkedés, polgári jogi vagy büntető jogi eljárás).

### *Tisztességes eljárás*

A Társaság tisztességes és független eljárást biztosít, az eljárást minden esetben, a bejelentő és a bejelentésben érintett személyétől függetlenül, a Társaság etikai elveinek szellemiségével és jelen szabályzat rendelkezéseivel összhangban folytatja le.

A Társaság biztosítja, hogy a bejelentésben érintettek korrekt elbánásban részesülnek, velük szemben érvényesül az ártatlanság vélelme, a kiszabott szankciókra pedig az arányosság elve.

### *Összeférhetetlenség*

Amennyiben a bejelentés éppen az Etikai Bizottság vezetőjét érinti, az ügy elfogulatlan megítélése céljából a vezető köteles átadni a bejelentett ügyet a belső ellenőrzés részére.

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

## Titoktartás

A személyazonosságát felfedő bejelentő személyes adatait a bejelentést kivizsgáló Etikai Bizottság tagjain kívül más nem ismerheti meg, azokat a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezeli.

A bejelentést kivizsgáló személyek a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyre vonatkozó információkat kötelesek titokban tartani, és azokat nem oszthatják meg a Társaság egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem, kivéve a jogszabályban meghatározott eseteket.

Amennyiben a vizsgálat lefolytatásában külső szervezet is közreműködik, részére az adatok átadhatók, teljes körű titoktartási kötelezettség vállalása mellett.

A bejelentő személy köteles a birtokában lévő, a jogsértés gyanújával kapcsolatos információkat üzleti titokként kezelni, és tartózkodni a bejelentett jogsértés gyanújával kapcsolatos nyilvános beszélgetésektől, vagy más formában történő közléstől kivéve, ha erre jogszabály kötelezi.

## A bejelentés tárgya

A bejelentés tárgya jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információ. Olyan cselekmény vagy mulasztás, amely kárt okozhat.

A jogsértés lehet (nem kizárólag): adatvédelmi szabályok megsértése; céges eszközök nem megfelelő, illetve pazarló használata; csalás; hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció; egyéb szabálytalanság, amely a Társaság hírnevét károsíthatja; etikátlan magatartás a kollégákkal, a partnerekkel, vagy harmadik személyekkel szemben; hatalommal való visszaélés; korrupció; megfélemlítés; megvesztegetés; nemzeti vagy nemzetközi jog vagy más magatartási kódex megsértése; összeférhetlenség, érdekütközés; pénzmosás; súlyos gondatlanság; számviteli vagy könyvvizsgálati vétség; szervezeti szabályok megsértése; testi és pszichés épség vagy a magánszféra megsértése; vagyon elleni bűncselekmény; versenyellenes magatartás; zaklatás; egyéb.

## A bejelentési eljárás

### A bejelentés megtétele, módja, tartalma

A bejelentés megtételére szóban (személyesen vagy telefonon) és írásban (elektronikus, online úrlapon vagy postai úton) formanyomtatvány kitöltésével van lehetőség.

Bejelentési formanyomtatvány

Cím:	RÁBA Járműipari Holding Nyrt. megfelelési vezető 9027 Győr, Martin út 1., Központi Irodaépület, 116. iroda	
Telefonszám:	06 30 579 3136 elérhető munkanapokon 10:00 és 12:00 óra között (Ettől eltérő időben hangpostaüzenet hagyható a bejelentési szándékról. Az Etikai Bizottság képviselője a megadott telefonszámon visszahívja a bejelentőt.)	
Elektronikus cím:	RÁBA Nyrt.	bejelentes@raba.hu
	Rába Futómű Kft.	bejelentes.futomu@raba.hu
	Rába Járműalkatrész Kft.	bejelentes.alkatresz@raba.hu
	Rába Jármű Kft.	bejelentes.jarmu@raba.hu
	REKARD Kft.	bejelentes.rekard@raba.hu
Postai cím:	RÁBA Járműipari Holding Nyrt. megfelelési vezető részére sk. 9027 Győr, Martin út 1.	

Szóbeli bejelentés esetén a bejelentésről teljes és pontos írásbeli jegyzőkönyv készül, mely - ellenőrzésre, helyesbítésre, aláírással történő elfogadásra vonatkozó lehetőség biztosítása mellett – átadásra kerül a bejelentő számára, amennyiben a bejelentés nem anonim módon történt.

A bejelentés megtételekor annak eredményes kivizsgálhatósága érdekében a magánszemély bejelentő esetén a bejelentő nevét, lakcímét és egyéb elérhetőségét (telefonszám, email cím) javasolt megadni.

A bejelentés során szükséges megadni a bejelentésben érintett, magatartásában kifogásolt személyek és szervezetek nevét, az eset részletes leírását és az eset kapcsán felmerült valamennyi lényeges információt.

A bejelentéshez a bejelentő bizonyító erejű dokumentumokat csatolhat, melyek a bejelentésben leírt körülményeket alátámasztják és a bejelentő rendelkezésére állnak. Ezek támpontot nyújthatnak a vizsgálat során.

A munkáltatói visszaélés gyanújának bejelentéséhez a bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tényszerű tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak. A rosszhiszeműen tett bejelentés továbbításra kerülhet az érintett személy és a hatáskörrel rendelkező hatóságok (harmadik személy) részére, amely polgári jogi és büntetőjogi jogkövetkezményekkel is járhat. A jóhiszeműen tett, de az eljárás során megalapozatlannak bizonyuló bejelentések esetén a vizsgálat harmadik személyek értesítése nélkül kerül lezárásra.

A bejelentés vizsgálata mellőzhető, ha

- a) a bejelentés megtételére anonim módon, a bejelentő személyazonosságának felfedése nélkül került sor, vagy, ha
- b) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, továbbá, ha
- c) a bejelentés megtételére a sérelmezett tevékenységről vagy mulasztásról való tudomásszerzéstől számított hat hónap elteltét követően került sor, végül, ha
- d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

### **A bejelentés kivizsgálása**

A Rába Nyrt. vezérigazgatója a megfelelési vezető vezetésével független Etikai Bizottságot állít fel a bejelentés kivizsgálására. Az Etikai Bizottság ügyrendjét maga állapítja meg és munkájáról rendszeresen jelentést készít a Társaság vezérigazgatójának. A Társaság vezérigazgatója Felhatalmazó levéllel jelöli ki és kéri fel a megfelelési vezetőt és az Etikai Bizottság többi tagját (HR igazgató, Belső ellenőr) a Bizottság megalakítására és felhatalmazza őket, hogy a vizsgálat során az Üzleti magatartási és etikai kódexben foglaltak szerint teljes jogkörrel eljárjanak.

A Társaság az írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított 7 napon belül a bejelentés megtételéről írásbeli visszaigazolást küld a bejelentő számára, amennyiben a bejelentés nem anonim módon történt, valamint tájékoztatja a rosszhiszemű bejelentés következményeiről, a bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokról, a személyazonosságának bizalmas kezeléséről, a kivizsgálás megkezdéséről vagy elutasítás esetén annak okáról.

A Társaság a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül kivizsgálja (anonim vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés kivételével). Különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet csak ettől eltérni. A határidő hosszabbítás indokait megfelelően dokumentálni kell. A bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

A Társaság a bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatja a bejelentésről, a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. A bejelentésben érintett személy tájékoztatása nem történik

meg a vizsgálat megindításakor abban az esetben, ha az azonnali tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

A Társaság biztosítja, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját - akár jogi képviselője útján is - bármikor kifejtthesse, és bizonyítékokkal támassza alá.

Az Etikai Bizottság a bejelentés kivizsgálása során

- megvizsgálja, hogy a bejelentést arra jogosult személy tette-e, illetve az ügy, amiben a bejelentést tette, valóban bejelenthetőnek minősül-e;
- értékeli a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, megvizsgálja a rendelkezésre álló bizonyítékokat, amennyiben szükséges, számviteli, pénzügyi, jogi és egyéb vizsgálatot is lefolytat az esetleges visszaélés feltárása érdekében;
- jegyzőkönyvet vesz fel az érintettek meghallgatásáról;
- szükség esetén tanúkat hallgathat meg, illetve bizonyítékokat kérhet be (pl. levelezés, szerződés, egyéb okirat, stb.);
- amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, javasolja a Társaság vezérigazgatójának a feljelentés megtételét az illetékes hatóságnál;
- értesíti a hatáskörrel rendelkező illetékes hatóságot, ha a bejelentésben foglaltak alapján más hatósági eljárásnak van helye;
- a kivizsgálás eredményéről bizottsági határozatot hoz, melyet megfelelő indoklással ellátott jelentéssel támaszt alá és a bejelentőnek megküldi ennek kivonatát;
- amennyiben a vizsgálat a bejelentés megalapozatlanságát állapítja meg vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, az eljárást lezárja;
- amennyiben szükséges, lefolytatja a szervezeten belüli jogkövetkezmények megállapítása iránti eljárásokat (amennyiben a bejelentésben foglalt magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti a Társaság belső szabályzatait vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat) és intézkedési tervet javasol a Társaság vezérigazgatójának, annak érdekében, hogy visszaélésre a jövőben ne kerülhessen sor;
- szükség esetén a Társaság vezérigazgatójának döntéselőkészítő javaslatot készít a szankcionálásra a szabályok megsértőivel vagy a visszaélést elkövető alkalmazottakkal szemben. A javaslat lehet figyelmeztetés, egyéb, a munkaszerződésben meghatározott hátrányos jogkövetkezmény, vagy a jogsértés súlyától függően a munkaviszony felmondással vagy azonnal hatályú felmondással történő megszüntetése;
- elvégzi az archiválási és nyilvántartási kötelezettségeket.

### **Adatkezelés**

A bejelentő személyazonosságát – ha az annak megállapításához szükséges adatokat megadta - a Társaság a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezeli és biztosítja a bejelentő személyes adatai kezelésére vonatkozó jogszabályi előírások betartását a mindenkor hatályos adatkezelési szabályzat előírásainak megfelelően. A bejelentő személyes adatai egyértelmű hozzájárulás nélkül nem hozhatók nyilvánosságra.

A személyes adatok kezelésének alapvető célja a Bejelentési rendszer felhasználásával tett bejelentésekben megjelölt jogsértések, etikai szabálysértések és visszaélések, valamint a Társaság belső szabályainak való meg nem feleléssel kapcsolatos állítások kivizsgálása, megfelelő szankcionálása.

A bejelentési rendszerben a Társaság nem kezel különleges adatot.

Az Etikai Bizottság haladéktalanul törli a bejelentésben nem érintett harmadik személyekre vonatkozó, a bejelentés kivizsgáláshoz nem szükséges, vagy a jogszabály szerint nem kezelhető adatokat.

Ha a kivizsgálás alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó személyes adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül a Társaság törli.

Amennyiben a bejelentés alapján további hatósági eljárás kezdeményezése szükséges, az Etikai Bizottság vezetője a Társaság vezérigazgatójának engedélyével az eljárás lefolytatására hatáskörrel rendelkező hatóság részére továbbíthatja a bejelentő és a bejelentésben érintett személy bejelentésben megadott személyes adatait. Hatósági eljárás megindítása esetén szükség szerint a Társaság képviseletét ellátó ügyvéd is megismerheti a bejelentő adatait és a bejelentésben érintett személy bejelentésben megadott személyes adatait.

Ha a kivizsgálás alapján intézkedés megtételére kerül sor, a bejelentésre vonatkozó adatokat a Társaság legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárás jogerős lezárásáig kezeli.

Ha a kivizsgálás során nyilvánvalóvá válik, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, döntő jelentőségű valótlan információt közölt a Társasággal és ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, vagy alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére vagy lefolytatására jogosult hatóság vagy személy kérelmére a Társaság jogosult kiadni.

Az adatkezeléssel összefüggő egyéb információkat a RÁBA Járműipari Holding Nyrt. Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzata tartalmazza.

## VI. ZÁRÓ RENDELKELKEZÉSEK

Az Üzleti magatartási és etikai kódex nem adhat útmutatást minden lehetséges helyzetre és témára. Elsősorban általános magatartási irányultságot fogalmaz meg, részletesebb szabályokat a Kollektív Szerződés, a belső szabályzatok, munkaszerződések tartalmazzák.

A Kódex a vállalat egyoldalú, önkéntes deklarációja, amelyben lefekteti az általa legfontosabbnak tartott értékeket és cselekvési normákat a vállalattal kapcsolatban álló külső és belső érintettek vonatkozásában. A Kódex a vállalat ígérete arra, hogy adott módon fog viselkedni. Világos, egyértelmű várakozásokat fogalmaz meg az érintettek és általában a társadalom számára.

Minden munkatársunk vállalatunkat képviseli és hozzájárul a Társaság jóhírének öregbítéséhez. Ezért mindenkinek be kell tartania a törvényeket, az üzleti magatartásra vonatkozó normákat, a vállalati irányelveket és alapelveket.

A hatályos jogszabályok és a Társaság belső szabályzatai betűjének és szellemének betartása minden munkavállaló számára alapkövetelmény.

Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy becsületesen és tisztességesen viselkedjünk és mindig etikus döntéseket hozzunk!

**A RÁBA NYRT. A TISZTESSÉGRE ÉS ELKÖTELEZETTSÉGRE ALAPOZVA KÍVÁNJA FOLYTATNI NÖVEKEDÉSÉT, A RÉSZVÉNYESEK, A MUNKATÁRSOK ÉS A KÖZVETLEN KÖRNYEZET ÉRDEKEIT SZEM ELŐTT TARTVA.**