

2025.12.01.

# ETIKAI KÓDEX

*Üzleti magatartási irányelvek*

## Tartalom

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1    | AZ ETIKAI KÓDEX.....  | 3  |
| 1.1  | Az Etikai Kódex hatálya.....  | 3  |
| 1.2  | A PRIME RATE MENTALITÁS.....  | 3  |
| 2    | JOGKÖVETÉS ÉS ÜZLETI FEDDHETETLENSÉG.....                           | 4  |
| 2.1  | A vezetők fokozott felelőssége.....                                 | 4  |
| 2.2  | A munkatársaink felelőssége.....                                    | 4  |
| 3    | TITOKTARTÁS.....  | 4  |
| 3.1  | Titoktartás és adatvédelem.....                                     | 4  |
| 3.2  | Bizalmas információk védelme.....                                   | 5  |
| 3.3  | A szellemi tulajdon védelme.....                                    | 5  |
| 4    | ÉRDEKELLENTÉT, CSALÁS ÉS KORRUPCIÓ MEGELŐZÉSE.....                  | 6  |
| 4.1  | Érdekellentét és csalás megelőzése.....                             | 6  |
| 4.2  | Érdekellentét önellenőrzése.....                                    | 6  |
| 4.3  | Vesztegetés és korrupció elleni intézkedések.....                   | 6  |
| 5    | A FOGLALKOZTATÁS ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI.....                           | 7  |
| 5.1  | Esélyegyenlőség.....  | 7  |
| 5.2  | Az emberi jogok tiszteletben tartása és a gyermekmunka tilalma..... | 7  |
| 5.3  | A kiskorú munkavállalók.....  | 8  |
| 5.4  | A diákok, gyakornokok és tanulók foglalkoztatása.....               | 8  |
| 5.5  | A szabad munkavállalás biztosítása.....                             | 9  |
| 5.6  | Hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megtorlás.....              | 9  |
| 5.7  | A magánélet védelme.....  | 9  |
| 5.8  | Egyesülési szabadság és érdekképviselő.....                         | 10 |
| 5.9  | Pszichoaktív szerek használata.....                                 | 10 |
| 5.10 | Vállalati eszközök.....   | 10 |
| 5.11 | Környezet-, egészség- és munkavédelem.....                          | 11 |
| 5.12 | A munkaidő kezelése.....  | 11 |
| 5.13 | A bérek és juttatások kezelése.....                                 | 12 |
| 6    | A VERSENY ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI.....                                  | 13 |
| 6.1  | Trösztellenes és versenyjogi jogszabályok.....                      | 13 |
| 6.2  | A tisztességtelen verseny tilalma.....                              | 13 |
| 6.3  | Beszállítók kiválasztása.....                                       | 13 |
| 6.4  | Verseny társak, tisztességes verseny.....                           | 14 |
| 6.5  | Bennfentes információ.....  | 14 |
| 6.6  | Civil társadalom, helyi közösségek.....                             | 14 |
| 7    | A TÁRSASÁG HÍRNEVÉNEK VÉDELME.....                                  | 14 |
| 7.1  | A Társaság képviselője.....   | 14 |
| 7.2  | Közösségi média.....  | 15 |
| 8    | PARTNERKAPCSOLATOK.....   | 15 |
| 8.1  | Társadalmi felelősségvállalás.....                                  | 15 |
| 8.2  | Környezet-, egészség- és biztonságvédelem.....                      | 15 |
| 9    | KÉRDÉSEK, BEJELENTÉSEK, ÉRTÉKELÉS.....                              | 15 |
| 9.1  | Az Etikai Kódex megszegésének következményei.....                   | 15 |
| 9.2  | Szabálysértések bejelentése.....                                    | 15 |
| 9.3  | A bejelentők védelme.....   | 15 |
| 9.4  | Az Etikai Kódex működtetése és értékelése.....                      | 15 |

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

## 1 AZ ETIKAI KÓDEX

Az Etikai Kódex megalkotásának célja, hogy minden érintettel ismertesse azon normákat, melyeket a társaság működése során kiemelten fontosnak tekint, nyújtson útmutatást munkavállalóink és partnereink számára az etikus magatartáshoz.

Az Etikai Kódex az értékrend közvetítésével meghatározza az elvárható etikus magatartást és a társaság értékeinek megfelelő cselekvések normáit, továbbá arra ösztönözi az érintetteket, hogy megőrizzék és erősítsék a társaságról kialakult értékes külső képet.

A Prime Rate Zrt-ben (a továbbiakban Prime Rate vagy a Társaság) nap mint nap törekszünk arra, hogy üzleti tevékenységünk során biztosítsuk a tisztességes versenyt, és valamennyi üzleti kapcsolatban etikus magatartást tanúsítsunk.

### 1.1 Az Etikai Kódex hatálya

Az Etikai Kódexben megfogalmazott értékek és normák, valamint a hozzájuk fűződő szabályok betartása a Társaság minden alkalmazottjára, szerződött munkatársára és üzleti partnerére azonos módon érvényesek. A jelen Etikai Kódexre (és annak további frissítéseire) úgy tekintünk, mint a munkatársaink munkaköri leírásának mellékletére, illetve a partnereinkkel kötött szerződéseink kiegészítésére.

### 1.2 A PRIME RATE MENTALITÁS

1. Törekszünk **a legjobb tudásunk szerinti** munkavégzésre.
2. Toleránsan, **segítőképpen és tisztelettel** fordulunk kollégáink és a cég ügyfelei felé.
3. **Követjük** a Prime Rate szabályait, betartjuk a határidőket, megtartjuk az ígéreteinket.
4. Rugalmas, előremutató, **megoldáskereső** magatartással kezeljük ügyeinket, a „miért nem lehet megcsinálni” hiányzik a szótárunkból.
5. A stresszes mindennapokban is megpróbálunk magunk körül jó hangulatot, **pozitív légkört** teremteni.
6. Meghallgatjuk mások véleményét, az építő kritikát elfogadjuk, nem bántódunk meg, **tanulunk a hibáinkból.**
7. **Nyitottak vagyunk** a fejlődésre, a tanulásra, a változásra.
8. Nem firtatjuk mások magánéletét, nem pletykálkodunk, de empátiával fordulunk kollégáink esetleges cégen kívüli problémái felé, és **ha tudunk, segítünk.**

## 2 JOGKÖVETÉS ÉS ÜZLETI FEDDHESETLENSÉG

### 2.1 A vezetők fokozott felelőssége

a) A Társaságon belül a mások munkáját irányító vezetőknek kiemelt felelősségük van az etikus működés kultúrájának kialakításában és fenntartásában.

b) A Társaság többi munkavállalójához hasonlóan a vezetőknek is be kell tartaniuk az Etikai Kódexben leírtakat, vezetőként azonban további felelősségük, hogy csapatuk tagjaival megismertessék azt, és meggyőződjenek arról, hogy a munkavállalók azt megértették, hogy minden cselekedetükben az etikai előírások tiszteletben tartása tükröződjön.

c) Vezetőként olyan környezetet kell kialakítaniuk, amely alkalmas az etikai, megfelelési és szabályozási kockázatok érzékelésére, és reagál is azokra. Amikor csak lehet, vezetőként biztosítsanak lehetőséget az etikus magatartás bemutatására és megvitatására, ismertessék meg csapatuk tagjaival a felmerülő kihívásokat, és olyan nyílt közeget hozzanak létre, amely csapatuk tagjait arra ösztönzi, hogy kérdéseikkel és problémáikkal hozzájuk forduljanak.

d) A megfelelési kockázatok szándékos figyelmen kívül hagyását a vezetői képességek egyértelmű hiányának tekintjük. Vezetőinktől elvárjuk, hogy kiemelt felelősséggel járjanak el:

- mindazon tevékenységek kapcsán, melyek hatással vannak a Társaság hírnevére és hosszú távú érdekeire;
- a saját feddhetetlenségük fenntartásában, és olyan vezetői stílust alkalmazzanak, amely értékeinket hűen tükrözi;
- a vezetői munkájuk során, amikor munkatársaink az etikus és jogkövető magatartás példaképeiként tekintenek rájuk;
- az Etikai Kódexben rögzített tartalmak megértésében és megértetésében;
- a munkavállalókkal való kapcsolattartásban, fogadják nyitottan az észrevételeket és az aggályokat még akkor is, ha azokkal nem értenek egyet.

### 2.2 A munkatársaink felelőssége

a) Munkatársaink felelőssége a közös értékek és normák megtartása, az 1.2 pontban megfogalmazott magatartási alapelvek szerinti személyes cselekvés a mindennapokban.

b) Elvárjuk munkatársainktól, hogy az Etikai Kódexet betartsák és felelősen járjanak el valamennyi piaci szereplővel – ideértve üzleti partnereinket, beszállítóinkat és a kereskedőket, a versenytársainkat, a szabályozó hatóságokat – fennálló kapcsolataik során.

## 3 TITOKTARTÁS

### 3.1 Titoktartás és adatvédelem

a) A napi munkánk során létrehozott és összegyűjtött termékek, szolgáltatások, ötletek, elképzelések és egyéb információk a Társaság tulajdonát képező fontos eszközök. Idetartoznak a marketing tervek, értékesítési adatok, forgalmi adatok, vevői és munkavállalói nyilvántartások, gyártási technológiák, árképzési adatok és az üzletfejlesztési lehetőségekre vonatkozó információk.

b) Bizalmasnak minősülő és a Társaság üzleti (üzemi) titkának tekintett információ különösen, de nem kizárólag, minden olyan alapvető információ, amely a Prime Rate tevékenységét befolyásolja, és amely emiatt mindenképpen védendő mind a munkaviszony ideje alatt, mind pedig azt követően korlátlan ideig.

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

c) Fontos, hogy a Társaság és munkavállalói megvédjék ezt az információt, megelőzzenek és megakadályozzanak minden illetéktelen és jogtalan hozzáférést az ilyen információkhoz, valamint a harmadik személyek Prime Rate számára átadott információihoz.

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

e) A titoktartási kötelezettségek vonatkozásában – a jogszabályi és szabályozási követelmények figyelembevételével – a Társaság minden hatósággal együttműködik az általuk tartott helyszíni vizsgálatok során, és teljesíti adatszolgáltatási felhívásait. Az illetékes szervezeti egység segít eldönteni, milyen információkat kell az adott esetben rendelkezésre bocsátani.

f) A vonatkozó jogszabályok szerint a Prime Rate, üzleti partnerei és megbízottai felelősek a személyes információk védelméért, továbbá azért, hogy a személyes adatok kezelése kizárólag az alkalmazandó jogszabályok, a Társaság szabályzatai és eljárásai szerint történjen.

g) A Prime Rate, üzleti partnerei és megbízottai segítik a személyes adatok védelmét, és a munkavállalók kötelesek eleget tenni a vonatkozó jogszabályokban, valamint a belső szabályzatokban és egyéb útmutatásokban előírt elveknek.

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

### 3.2 Bizalmas információk védelme

a) A Társaság minden munkavállalója köteles bizalmasan kezelni és óvni a társaság vonatkozásában bizalmasnak minősülő információkat, továbbá köteles betartani a bennfentes kereskedelemmel, a piaci manipulációval és a bizalmas információk jogosulatlan közzétételével összefüggésben, a jogszabályokban és a Társaság vonatkozó szabályzatában rögzített előírásokat.

b) Ugyancsak bizalmas információnak tekintjük a munkatársainkra vonatkozó információkat, így a különösen a karrierút, a jövedelem vagy a személyes körülmények részleteit is.

c) A Társaság a jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően általános érvénnyel tiltja a bennfentes kereskedelmet, a piaci manipulációt és a bizalmas információk jogosulatlan közzétételét.

### 3.3 A szellemi tulajdon védelme

a) A vállalat sikere a bizalmas üzleti információk és a szellemi tulajdon védelméhez fűződő jogok betartásán múlik. Ez különösen érvényes a találmányokra, kutatási eredményekre és műszaki adatokra, továbbá képletekre, tervzetekre, ötletekre, gyártási irányelvekre, számítógépes programokra, védjegyekre, szabadalmakra, szerzői jogra, nem nyilvános pénzügyi vagy árinformációkra és bármilyen dokumentumra, amely ezekre hivatkozik.

b) Minden munkavállalónk köteles a Prime Rate szellemi tulajdonát képező, és használati mintaoltalom alatt álló termékek jogosulatlan gyártójával szemben fellépni, vagy amennyiben ez hatáskörét, lehetőségeit meghaladja, köteles munkahelyi vezetőjét erről az eseményről tájékoztatni.

Ennek megvalósulása érdekében a társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- munkahelyükön ne tegyenek közzé és ne használjanak fel semmilyen bizalmas információt, amely előző munkaadójuk vagy bármilyen másik fél tulajdona;
- tudatosan ne sértsék meg mások szellemi alkotáshoz fűződő jogát.

## 4 ÉRDEKELLENTÉT, CSALÁS ÉS KORRUPCIÓ MEGELŐZÉSE

### 4.1 Érdekellentét és csalás megelőzése

a) A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Munkaviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti, üzemi vagy egyéb tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal.

b) A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni az illetékes vezetőt, és annak jóváhagyását kérni. A vezető az egyes helyzetek helyes megítéléséhez szükség esetén a felsővezetők segítségét kérheti.

### 4.2 Érdekellentét önellenőrzése

a) A Társaság csalás megelőzését célzó elve értelmében a munkavállalók tudatosan töreksenek a Társaság vagyonát és eszközeit érintő csalás és veszteség, valamint a csalások általános megelőzésére. A csalások megelőzését célzó kezdeményezésünk érdekében lényegesnek tartjuk a Társaság munkavállalóinak azon képességét, hogy elsőként a maguk tevékenységét és magatartását ellenőrizzék.

b) Ennek érdekében és annak megállapítására, hogy jelenteni kell-e a vezetőnek az esetleges érdekellentétet, az alábbi kérdéseket fogalmazzuk meg, mielőtt döntést hoz vagy az adott tevékenységet megkezdi:

- A döntés vagy a tevékenység a Prime Rate hátrányára biztosít előnyt vagy más ösztönzést önmagának vagy önnel kapcsolatban álló más személy számára?
- Mások megítélése szerint a döntés vagy a tevékenység a Prime Rate hátrányára biztosít előnyt vagy más ösztönzést önmagának vagy önnel kapcsolatban álló személy számára?
- Sérti-e a döntés vagy a tevékenység az Ön személyes jó hírnevét vagy a Prime Rate jó hírnevét valamely érdekellentéttel összefüggésben (különösen, ha megjelenik a sajtóban)?
- A döntés vagy a tevékenység hátrányosan befolyásolná-e Önt a Prime Rate-nél betöltött munkaköre ellátásában?
- A döntés vagy a tevékenység közvetlenül vagy közvetve sértené-e a Prime Rate érdekeit?

c) Ha a fenti kérdések bármelyikére „IGEN” a válasz, abban az esetben forduljon tanácsért vezetőjéhez, mielőtt az adott döntést meghozza vagy az adott tevékenységet megkezdi.

d) Abban az esetben, ha ez az érdekütközés a munkatárs önhibáján kívül jön létre, fontosnak tartjuk, hogy ezt előzetesen jelezze a kijelölt csatornákon, így jelzését a gondosság és a megelőzés jeleként értékeljük.

### 4.3 Vesztegetés és korrupció elleni intézkedések

a) Bizonyos országokban az üzleti kapcsolatok része lehet az üzleti vonatkozású kedvezmények biztosítása vagy csekély értékű tárgyak ajándékozása az üzletfelek között. Munkavállalók ilyen ajándékokat, szórakoztatást vagy bármilyen előnyt kizárólag akkor fogadhatnak el és kínálhatnak fel, ha az megfelel az alkalmazandó jogszabályoknak és összhangban van a Prime Rate Etikai Kódexével illetve egyéb megfelelőségi irányelveivel.

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

b) Ajándék és szórakoztatás általában csak akkor fogadható el, illetve csak akkor kínálható fel, ha az csekély (legfeljebb 5.000 Ft) értékű, önkéntes és alkalmi alapon történik, de ez soha nem lehet sem készpénz, sem pedig készpénzt helyettesítő eszköz.

c) A munkatársak konfliktushelyzetbe kerülhetnek, amikor választaniuk kell saját, vagy családtagjuk, illetve egy harmadik személy érdeke vagy haszna és a társaság üzleti érdeke között. Ezért munkatársainknak kerülniük kell minden olyan helyzetet, amelyben ilyen érdekütközés felmerülhet, üzleti döntéseikből és lépéseikből nem lehet közvetlen hasznuk, azokra nem lehetnek hatással személyes körülményeik.

d) A Prime Rate szigorúan tiltja munkavállalói és a Társaság nevében vagy képviselőjében eljáró bármely személy számára, hogy vesztegetést ajánljon fel, adjon, kérjen, fogadjon el vagy vegyen át. A munkavállalók és a Társaság nevében vagy képviselőjében eljáró más személyek soha nem ajánlhatnak fel vagy adhatnak át pénzszeget vagy más előnyt (és azt nem engedélyezhetik), ha annak célja az, hogy jogtalan befolyást gyakoroljon valamely kormányzati tisztviselőre vagy jogtalan üzleti előnyt biztosítson (vagy akár csak ezek látszatát keltse).

## 5 A FOGLALKOZTATÁS ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

### 5.1 Esélyegyenlőség

a) A Prime Rate foglalkoztatáspolitikájának célja, hogy mindenkinek egyenlő foglalkoztatási esélyeket biztosítson, és hogy a jelentkezőket és a munkavállalókat személyes jellemzőiktől, például (a helyi jogszabályokban meghatározott) faji vagy etnikai hovatartozástól, bőrszíntől, vallási vagy világnézettől, származástól, nemtől, szexuális beállítottságtól, kortól, nemi identitástól vagy annak kifejeződésétől, nemzetiségtől, családi állapottól, várandósságtól, gyermekszüléstől vagy azzal kapcsolatos egészségügyi állapottól, genetikai tulajdonságtól, katonai szolgálattól, egészségügyi állapottól, illetve az alkalmazandó jogszabályok által védett egyéb jellemzőktől függetlenül egyenlő bánásmódban részesítse. Kivételt képeznek ezek alól a törvényben szabályozott pozitív diszkriminációk.

b) A vezetők felelnek a jelen Etikai Kódex betartásáért. Minden működési egység köteles teljesítményét az egyenlő esélyek biztosítása terén rendszeresen nyomon követni, jelenteni, és ha szükséges, teljesítményét javítani.

c) Másrésztől a Prime Rate minden munkavállalójától elvárja, hogy tartózkodjon mindenféle (közvetlen vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetéstől, zaklatástól és megtorlástól.

### 5.2 Az emberi jogok tiszteletben tartása és a gyermekmunka tilalma

a) A Prime Rate támogatja és tiszteletben tartja a nemzetközileg kinyilvánított emberi jogok védelmét. A Társaság munkavállalóitól ennek megfelelően elvárjuk a vonatkozó nemzetközi egyezményekben, jogszabályokban és szabályozásokban meghatározott emberi jogok tiszteletben tartását.

b) A Prime Rate elítéli a gyermekmunkát, valamint a gyermekek és kisebbségek kizsákmányolásának minden formáját; nem végeztet sem kényszer-, sem rabszolga-, sem gyermekmunkát, és ilyen tevékenységet egyetlen partnerétől sem fogad el. Tevékenységünk során és ellátási láncunkon belül törekszünk minden ilyen tevékenység megakadályozására.

c) Abban az esetben, ha a Társaság tudomást szerez gyermekmunkáról (legyen az a saját telephelyén vagy az ellátási lánc szereplőinél) vagy bármilyen más, a gazdasági kizsákmányolás kategóriájába tartozó formáról, azonnali intézkedést tesz, illetve eljárást kezdeményez annak megszüntetésére.

d) A Társaság (összhangban a Gyermekek jogairól szóló New Yorki Egyezmény 32. cikkében foglaltakkal) segítséget nyújt bármely olyan gyermeknek, aki közvetlenül vagy közvetve kényszerítve van arra, hogy a Társaságnak, vagy a Társaság üzleti partnerének végezzen úgy munkát, hogy az az iskoláztatását veszélyeztető, az egészségére, fizikai, szellemi, lelki, erkölcsi vagy társadalmi fejlődésére ártalmas. Ezért a Társaság intézkedést tesz annak érdekében, hogy a gyermek visszatérjen a korának megfelelő iskolai rendszerbe, vagy részt vegyen olyan képzési programban, amely a saját életkorának megfelelő és személyes érdekeit szolgálja.

e) A Társaság deklarálja, hogy nem foglalkoztat olyan munkavállalókat, akik még nem töltötték be a 18. életévüket.

f) Az emberi jogok tiszteletben tartása arra is kiterjed, hogy szigorúan tiltjuk a munkavállalókkal szembeni durva és kegyetlen bánásmódot.

g) A társaság minden munkavállalójának és szerződéses partnerének tisztában kell lennie ezekkel az elvekkel, melyeket munkájuk során alkalmazniuk kell.

### 5.3 A kiskorú munkavállalók

a) A gyártás egyetlen fázisa során sem alkalmazható gyermek munkaerő. A „gyermek” kifejezés minden olyan személyt magában foglal, aki 15 év alatti, vagy a kötelező oktatási követelmények teljesítéséhez szükséges életkor alatti, vagy aki az adott ország törvényei értelmében még nem töltötte be a munkavégzéshez szükséges minimális életkort, attól függően, hogy melyik életkor a magasabb.

b) A törvényeknek és előírásoknak megfelelő, jogszerű munkahelyi oktatóprogramok alkalmazása elfogadott. A 18 év alatti (kiskorú munkavállalók) személyek nem végezhetnek az egészségükre vagy biztonságukra nézve veszélyesnek minősülő munkát, például nem dolgozhatnak éjszakai műszakban, illetve nem túlórázhatnak. Társaságunk – a tanulói nyilvántartások megfelelő vezetése, az oktatási partnerek szigorú átvilágítása és a tanulók törvények és szabályozások által előírt jogainak a biztosítása révén – gondoskodik a tanuló munkavállalók megfelelő kezeléséről.

c) Társaságunk minden tanuló munkavállaló számára megfelelő támogatást és képzést biztosít. Amennyiben erre külön helyi szabályozás nem tér ki, a tanuló munkavállalók, gyakornokok és pályakezdők bérének legalább el kell érnie a többi, azonos vagy hasonló szintű munkát végző dolgozó bérszintjét.

d) Szervezetünk működési jellegzetességéből adódóan 18 év a minimum foglalkoztatási korhatár.

e) Az életkor-igazolás államilag kibocsátott, fényképes igazolvány (pl.: személyi igazolvány, útlevel, jogosítvány) vizuális ellenőrzésével történik.

f) Az egyedi azonosítószámok igazolása Kormányhivatalokon (pl.: Munkaügyi Központ, NAV, külföldi munkavállaló esetén Bevándorlási Hivatal) keresztül történik.

g) A munkavállalók mindennapos be-/kiléptetése és a gyárterületen való mozgása speciális RFID kártyák segítségével van kontrollálva.

### 5.4 A diákok, gyakornokok és tanulók foglalkoztatása

a) Diákok/gyakornokok/ipari tanulók esetén Társaságunk nem hagyományos munkaviszony keretei között foglalkoztatja őket, hanem olyan megbízási/gyakorlati/tanulmányi szerződésen keresztül, amely elősegíti tanulmányaikat, vagy egy új szakma megtanulását.

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

b) A diákok/gyakornokok/ipari tanulók sem kaphatnak kevesebbet az államilag szabályozott minimálbértől.

c) Társaságunk a magyar törvényeknek megfelelően és a próbaidő intézményétől külön kezeli a diákmunkát/gyakorlatot/tanulmányi szerződéseket, továbbá azt semmi esetre sem a munkaerőhiány tompítására működteti.

d) A diákok/gyakornokok/ipari tanulók munkaidejének összhangban kell lennie az iskolai jelenléttel, a képzés időtartamával és a gyakornoki időszak megszabott idejével.

e) Társaságunk sem oktatási díjat, sem elhelyezési díjat nem von le diákmunkásai béréből.

f) Társaságunk megbizonyosodik arról, hogy a diákmunkások a munkavégzéshez szükséges biztosítási jogviszony(ok) alatt állnak.

## 5.5 A szabad munkavállalás biztosítása

a) A Társaság (összhangban az RBA - RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE Magatartási Kódexében<sup>1</sup> foglaltakkal) szigorúan tiltja a kényszeren alapuló, kötelező (pl. adórszolgálat) vagy uzsoraszerződésen alapuló foglalkoztatás, a nem önkéntesen vállalt vagy kizsákmányoló börtönmunka, a rabszolgaság vagy az emberkereskedelem minden formáját. Ide értendő más személyek fenyegetéssel, erővel, kényszerrel, erőszakkal vagy csalással történő szállítása, elszállásolása, átadása vagy átvétele munkavégzés vagy szolgáltatásnyújtás céljából.

b) A dolgozók létesítményen belüli szabad mozgására, valamint a vállalati létesítményekbe való belépésre/az azokból való kilépésre vonatkozóan csak munkabiztonsági és egészségvédelmi korlátozások szabhatók.

## 5.6 Hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megtorlás

a) Társaságunk célul tűzte ki a megtorlástól mentes környezet kialakítását is. Szigorúan tilos megtorlást alkalmazni a jóhiszeműen tanácsot kérő, az aggályait kifejező, a visszaélést bejelentő vagy valamely vizsgálatban adatot szolgáltató munkavállalóval szemben. A Prime Rate vezetése megteszi a megfelelő lépéseket, ha valaki – függetlenül attól, hogy milyen munkakört tölt be a Társaságnál – megtorlást alkalmaz olyan munkavállalóval szemben, aki a valóságnak megfelelően és jóhiszeműen bejelent egy esetleges visszaélést.

b) A társaság szigorúan tiltja az erőszak, a megfélemlítés vagy a zaklatás minden formáját. Ezek bármelyike teljességgel elfogadhatatlan, és a vezetés felelőssége, hogy a felmerülő eseteket megfelelő módon kezelje.

c) A munkavállalóink kötelessége, hogy a fentiekbe ütköző erőszakos megnyilvánulás bármilyen formájának észlelése esetén ez ellen fellépjenek, és az esetről bejelentést tegyenek a közvetlen felettesnek, az illetékes igazgatónak vagy az erre kijelölt csatornán a szervezet kijelölt képviselőjének.

## 5.7 A magánélet védelme

a) A Prime Rate tiszteletben tartja a magánéletet. Ugyanakkor a munkatársaktól elvárja, hogy munkaidőn kívül tanúsított magatartásuk, tevékenységük ne legyen ellentétes a Társaságnál fennálló munkaviszonyukból eredő kötelezettségeikkel.

---

<sup>1</sup> A hivatkozás az RBA - RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE Magatartási Kódex 8.0.1 verzió (2025) hivatalos magyar nyelvű változatát vette figyelembe. Letöltés: [https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0\\_Hungarian.pdf](https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Hungarian.pdf)

## 5.8 Egyesülési szabadság és érdekképviselet

a) A helyi törvényekkel összhangban, a társaságunk tiszteletben tartja a dolgozók azon jogát, hogy munkavállalói egyesületet hozzanak létre vagy szabadon választott egyesülethez csatlakozzanak, hogy tárgyalásokat folytassanak, és hogy békés gyülekezéseken vegyenek részt, illetőleg, ha úgy akarják, ne vegyenek részt ilyen tevékenységekben.

b) A dolgozók és/vagy azok képviselői számára meg kell adni a lehetőséget, hogy nyíltan kommunikáljanak, és diszkriminációtól, megtorlástól, erőszaktól vagy zaklatástól való félelem nélkül megosszák a munkakörülményekkel és a vezetőségi gyakorlatokkal kapcsolatos ötleteiket és aggályaikat.

c) A munkavállalóknak jogában áll egyesületet létrehozni, ahhoz csatlakozni, illetve ettől tartózkodni, továbbá jogukban áll ebben a tekintetben, a vezetéstől függetlenül aggályaikat és ötleteiket kifejezni, népszerűsíteni, megosztani és megvédeni.

d) Társaságunk az egyesülési szabadság biztosítása érdekében felelős a munkavállalói részére erőszaktól, nyomástól, félelemtől és fenyegetéstől mentes légkört biztosítani.

e) Társaságunk nem avatkozik bele a munkavállalói egyesület működésébe és nem vesztegeti meg azt, továbbá támogatja annak tagjainak demokratikus választását.

f) A vezetőség közvetlen és közvetett módon sem avatkozik bele a munkavállalói egyesület választásába, megalakulásába, működésébe és irányításába.

g) Bár arra bátorítjuk munkavállalóinkat, hogy választójoguk gyakorlásával vegyenek részt a saját ügyeik (legyen az országos vagy lokális) képviseletében, az ilyen tevékenységet azonban szigorúan csak magánszemélyként folytathatják, és semmiképpen sem a Prime Rate nevében.

h) Tilos a munkavállalók számára, hogy munkaidőben személyes politikai tevékenységet folytassanak, illetve a Társaság tulajdonát vagy eszközeit ilyen célra használják fel.

Amennyiben bármelyik munkavállaló politikai tevékenységet végez, a Társaság elvárja, hogy:

- azt ne a munkahelyén, és ne munkaidőben végezze;
- ne folytasson olyan politikai tevékenységet, amely a vonatkozó jogszabályok szerint összeférhetlenséget eredményezne, illetve
- tartsa be a jogszabályokban, valamint a Prime Rate belső irányelveiben, szabályzataiban és egyéb útmutatóiban foglalt előírásokat.

## 5.9 Pszichoaktív szerek használata

a) A pszichoaktív szerek használata komoly munkabiztonsági és egészségvédelmi veszélyt jelent a munkahelyen. Munkavállalóink egészsége és jóléte érdekében, valamint a Prime Rate érdekeit szem előtt tartva olyan munkakörnyezet kialakítására törekszünk, amely mentes a pszichoaktív szerek használatától.

b) A munkahelyen tilos az illegális drogok használata, továbbá alkohollal vagy egyéb szerekkel – ideértve az orvosi rendelvény nélkül is kiadható („OTC”) vagy a vényre kapható gyógyszereket („RX”) – történő visszaélés.

c) Munkahely minden olyan hely, ahol a munkavállalók a Társasággal kapcsolatos üzleti tevékenységet folytatnak, függetlenül annak időpontjától vagy helyszínétől.

## 5.10 Vállalati eszközök

a) A Társaság eszközei a munkavállalók munkájának elősegítésére szolgálnak. Az eszközök megfelelő használatával a munkavállaló hozzájárulhat a Prime Rate sikerességéhez és céljainak megvalósításához.

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

b) A kizárólag vagy elsődlegesen a munkavégzéshez biztosított, a munkavállalónak használatba adott eszközök, továbbá a Társaság elektronikus/digitális rendszerein tárolt minden adat, illetve a munkavállaló által használt számítógépen, adathordozón a Társasággal kapcsolatban tárolt minden információ, adat a Társaság tulajdona.

c) Az informatikai és távközlési kommunikációs, valamint a Társaság által biztosított egyéb eszközök elsődlegesen munkahelyi célokat szolgálnak. A vonatkozó belső szabályoknak megfelelően van lehetőség ezen eszközök magáncélú használatára.

d) Elvárt, hogy a munkavégzéshez biztosított eszközök épségét a munkavállaló megőrizze, azokat rendeltetésszerűen és költségtakarékosan használja. Továbbá, hogy a használat ne járjon nagyarányú, ésszerűtlen költségekkel, helytelen és indokolatlanul rendszeres használattal, valamint ne akadályozza a munka elvégzését.

e) Az eszközök csak a Társaság titokvédelmi előírásainak és etikai normáinak betartásával vehetők igénybe.

### 5.11 Környezet-, egészség- és munkavédelem

a) A Prime Rate üzleti filozófiájának fontos eleme a környezet védelme. A cég felfogása és működése környezetbarát. Döntéseinél figyelembe veszi a természeti környezet összhangjának szempontjait. A vállalat kerüli az erőforrások pazarlását, és a keletkező melléktermékeket a jogszabályoknak megfelelően kezeli. A vállalatnál mindenki arra törekszik, hogy a termelési folyamatok környezetre gyakorolt káros hatása folyamatosan csökkenjen.

b) Fenti elvekhez való igazodást a vállalat a beszállítóitól is elvárja, más partnereket pedig a követésükre buzdít, mert a Prime Rate meglátása szerint ez vezet a fenntartható fejlődés eléréséhez és az élet minőségének javulásához.

c) A társaság biztonságos és egészséges munkakörülményeket biztosít dolgozói számára. Létesítményeiben rendszeresen ellenőrzi a munkakörülményeket, és ha szükséges, megteszi a kiigazító intézkedéseket. Működése során figyelembe vesz minden, a tevékenységére vonatkozó technológiai és ökológiai irányelvet, támogatja a szigorúbb elvárásokat támogató szabványok elfogadását. Az egészségügyi, a környezet-és munkavédelmi rendszabályok, a technológiai fegyelem, valamint a munkájára vonatkozó egyéb szabályok betartásával minden munkavállalónak törekednie kell az egészségkárosodás megelőzésére, a környezeti ártalmak, és a környezetszennyezés elkerülésére.

### 5.12 A munkaidő kezelése

A Prime Rate betartja a munkaidőre vonatkozó szabályozásokat, beleértve a túlmunkát. Méltányos béreket biztosítunk, figyelembe véve és egyensúlyt teremtve a versenykörnyezet, a vállalat hosszú távú stabil működése és munkatársaink elvárásai között. Az üzleti gyakorlatok kapcsán végzett kutatások egyértelműen kimutatták, hogy a dolgozók túlterheltsége alacsonyabb teljesítményhez, megnövekedett munkaerő-elvándorláshoz, illetve magasabb számú sérüléshez és megbetegedéshez vezet.

a) Ezért a munkaórák száma nem lépheti túl a helyi törvények által megszabott maximumot. Továbbá egy munkahét nem állhat több mint heti 60 órából, beleértve a túlórákat is, de kivéve a vészhelyzeteket vagy rendkívüli helyzeteket. A munkavállalóknak minden hét ledolgozott nap után legalább egy szabadnap jár.

b) A HR szervezet felelős a magyar törvényeknek és az RBA elvárásainak megfelelni munkaidő, szünetbeosztás, szabadságolás, pihenőidő, betegszabadság, szülési szabadság, CSED, GYED, GYES tekintetében.

c) Időadatok rögzítése, kezelése, felügyelete és ellenőrzése szisztematikusan, jelenléti ívek segítségével történik.

d) A magyar törvényeknek és az RBA elvárásainak megfelelően minden munkavállalót megillet munkaközi szünet, távollét, szabadság és pihenőidő.

e) A munkavállalók munkaviszonyukat, vagy alapbérüket negatívan érintő szankcióktól való félelem nélkül, megfelelő orvosi igazolás bemutatásával jogosultak a betegszabadságra és a szülési szabadságra.

f) A magyar törvényeknek megfelelően (túlórákkal összesen) 12 óra az egy napra beosztható legtöbb munkaidő. Éves léptékben legfeljebb 250 óra túlóra osztható be egy munkavállaló számára.

g) Az RBA elvárásainak megfelelően (túlórákkal összesen) 60 óra az egy hétre beosztható legtöbb munkaidő.

### 5.13 A bérek és juttatások kezelése

a) A munkavállalóknak adott juttatásoknak összhangban kell állniuk minden, a bérezésre vonatkozó jogszabállyal, ideértve a minimálbérré, túlórákra és jogilag biztosított előnyökre vonatkozókat is.

b) A helyi jogszabályok értelmében túlórák esetén a dolgozókat a jogszabályban előírt órabérrel kell kompenzálni.

c) Fegyelmi intézkedésként tilos bérlevonást alkalmazni.

d) Minden bérelszámolási időszakban a dolgozók rendelkezésére kell bocsátani egy időszerű és érthető kereseti kimutatást, amely elegendő információt tartalmaz a teljesített munkáért elszámolt bérezés pontosságának ellenőrzéséhez.

e) Ideiglenes, kiküldött és kiszervezett munkaerő kizárólag a helyi törvények által megengedett mértékig vehető igénybe.

f) A HR szervezet felelős a magyar törvényeknek és az RBA elvárásainak megfelelni a kompenzációs és juttatási rendszerek kialakításában.

g) A kompenzációs és juttatási adatok rögzítése, kezelése, felügyelete és ellenőrzése jelenléti ívek segítségével történik.

h) Társaságunk a „Ledolgozott munkaidővel arányos fizetés” elvét alkalmazza és fegyelmi alapon nem von le a munkavállaló alapbéréből. (A „Ledolgozott munkaidővel arányos fizetés” például azt jelenti, hogy késés esetén nem lehet többet levonni alapbéréből, mint a késett munkaidővel arányos bér összegét.)

i) Normál ledolgozott munkaidő esetén a munkavállaló nem kaphat kevesebb bért, mint a szerződésében, vagy egyéb megállapodásban feltüntetett.

j) Normál ledolgozott munkaidő esetén a túlórák és egyéb megszabott juttatások nem térhetnek el negatív irányban, mint a szerződésében, vagy egyéb megállapodásban feltüntetett.

k) Elbocsátás esetén a munkavállalót a magyar törvényeknek megfelelően végkielégítés illeti meg.

l) Kompenzáció tekintetében a munkáltató által kötelezően elrendelt tevékenységek (pl.: tájékoztatók, oktatások, megbeszélések) a munkaidő részét kell, képezzék.

m) A munkavállalók bére nem lehet alacsonyabb az államilag szabályozott legkisebb bértől (minimálbér, garantált bérminimum).

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

n) Az munkáltató által fizethető díjak: Munkavállalási engedély, erkölcsi bizonyítvány, Egyéb munkáltatónak szükséges tanúsító/azonosító/igazoló dokumentum, Munkaerő-kölcsönzési díj, Orvosi vizsgálat, Vízum, Munkahely és lakhely közti utazás, Oktatás és orientáció.

o) Az munkavállaló által fizethető díjak: A vízum/útlevel/munkavállalási engedély cseréje miatti költség, Törvényben előírt/engedélyezett adók/illetékek, Az interjúra való felkészüléssel kapcsolatos díjak.

p) Ezen normák egyaránt vonatkoznak saját és kölcsönzött munkavállalóinkra.

## 6 A VERSENY ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

### 6.1 Trösztellenes és versenyjogi jogszabályok

a) A Prime Rate csak akkor és csak úgy tárgyal a versenytársakkal, ha azt az üzleti okok legitimálják, és az nem sérti a helyileg előírt trösztellenes vagy versenyjogi (jog)szabályokat. A Társaság munkavállalói felelősek azért, hogy ismerjék a trösztellenes és versenyjogi jogszabályokat és azok következményeit, ideértve azoknak az adott társaság tevékenysége szerinti országban történő alkalmazását, tekintettel arra, hogy számos országban vannak érvényben trösztellenes vagy versenyjogi jogszabályok, amelyek országonként eltérhetnek egymástól.

b) Ezekről a jogszabályokról az érintett munkakörökben dolgozó munkatársakat a közvetlen felettes felelőssége tájékoztatni, és egyúttal a jelen Etikai Kódex iránymutatásait közvetíteni.

### 6.2 A tisztességtelen verseny tilalma

a) A Prime Rate tartózkodik versenytársai hírnevének rontásától vagy bármely, azok hitelképességét sértő vagy veszélyeztető magatartástól.

b) Tilos a Prime Rate munkavállalói számára, hogy más vállalkozás üzleti titkait tisztességtelen módon szerezzék meg vagy használják fel, mással jogosulatlanul közöljék, vagy nyilvánosságra hozzák. Üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzésének minősül az is, ha az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, a vele bizalmi viszonyban vagy üzleti kapcsolatban álló személy közreműködésével szerezték meg.

c) A vevőkkel, beszállítókkal, hatóságokkal, szakmai szervezetekkel kialakított őszinte, korrekt viselkedés, a kölcsönös bizalom és tisztelet a sikeres és tartós üzleti kapcsolat alapja. Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely a társaság és a beszállítói közötti viszonytal kapcsolatos.

d) A Prime Rate nem él vissza piaci pozíciójával és elkötelezi magát amellelt, hogy minden üzleti partnere számára egyforma esélyeket teremt, valamint betartja a megállapodásokat.

e) A társaság csak olyan partnerekkel létesít, illetve tart fenn kapcsolatot, akik az üzleti tisztesség szabályai szerint működnek. Tevékenysége során jóhiszeműen és becsületes módon jár el, az adott ország vonatkozó jogszabályait betartja, és csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használja.

### 6.3 Beszállítók kiválasztása

a) A Prime Rate elvárja, hogy beszállítói is betartsák a társaság által részükre átadott vagy elérhetővé tett szabályzatait és irányelveit. Azok a beszállítók, amelyek megsértik ezeket az alapelveket, nem vonhatók be pályázati eljárásokba, és semmilyen formában - közvetlenül vagy

közvetetten - nem alkalmazhatók. A Prime Rate kérésére a beszállító bizonyítékkal szolgál arról, hogy betartja a jelen Etikai Kódexben meghatározott kötelezettségeket.

b) A beszállítók kiválasztásánál a Prime Rate előnyként értékeli azt, ha az adott beszállító rendelkezik írott és deklarált etikai normarendszerrel vagy irányelvekkel.

c) Amennyiben a Prime Rate beszállítójáról a szerződéskötést követően derül ki, hogy a jelen Etikai Kódexben vagy más, részére átadott Társasági szabályozó dokumentumban leírt feltételeknek nem felel meg, és ezt előzetesen nem jelezte, az a szerződés felmondását vonhatja maga után.

#### 6.4 Versenytársak, tisztességes verseny

a) A társaság határozott versenytársaként kíván működni, tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályoknak megfelelően végzi. Versenytársairól kizárólag jogszerűen gyűjt információt, és csak nyilvánosan közzétett forrásokat használ fel arra, hogy megértse az üzleti, fogyasztói, beszállítói és technológiai trendeket, a jogszabály-előterjesztéseket, valamint a beszállítók és versenytársak akcióit.

b) A társaság ezen információkat csak jogszerűen és tisztességes úton szerzi be.

#### 6.5 Belső információ

a) Az információk az egyes hatáskörök szintjén nyilvánosak és hozzáférhetőek. Biztosítani kell az információáramlást az egyes szervezetek között horizontálisan és vertikálisan egyaránt. A társaság elkötelezett abban, hogy a munkatársakat a lehető legnagyobb mértékben bevonja a vállalat tevékenységébe, illetve elősegítse a nyílt és félreérthetetlen kommunikációt.

#### 6.6 Civil társadalom, helyi közösségek

a) A társaság hozzájárul a gazdasági növekedéshez és az életszínvonal javításához azon régiókban, ahol tevékenykedik. A közjót a munkahelyteremtésen túl különböző tevékenységeken keresztül szolgálja, melyek többsége a társadalmi felelősségvállalás, az esélyegyenlőség, és az egészség fejlesztését célozza.

b) Elkötelezettek vagyunk a korrupció- és megvesztegetésmentes társadalmi adományozás és szponzorálás mellett. A Prime Rate Zrt.-t felelős kommunikáció jellemzi: tevékenységéről és törekvéseiről minden médiumon keresztül teljes, érthető és hiteles információt közöl a közvéleménnyel.

## 7 A TÁRSASÁG HÍRNEVÉNEK VÉDELME

### 7.1 A Társaság képviselete

a) Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy munkavégzése során szem előtt tartsa a Társaság érdekeit; képviselje a Társaság értékrendjét, illetve annak megfelelően járjon el; megfelelő felhatalmazás, jogosultság hiányában ne kommunikáljon a Társaság nevében, ne hozzon nyilvánosságra, ne közöljön harmadik személlyel vállalati álláspontot, információt stb.; a Társasággal, illetve saját munkavégzésével összefüggő témákban szakmai ismeretei és munkaköri feladatai keretein belül, célhoz kötötten kommunikáljon.

*Különbözőek vagyunk, de **egy irányba tartunk.***

## 7.2 Közösségi média

a) A munkavállalók mind a külső, mind a belső közösségi médiaplatformokon folytatott tevékenységük során kötelesek betartani a Társaság szabályzatait. A közösségi oldalakon tilos bármilyen a Prime Rate érdekeit sértő, támadó kijelentést, közlést megjeleníteni.

## 8 PARTNERKAPCSOLATOK

### 8.1 Társadalmi felelősségvállalás

a) A Prime Rate elkötelezett annak érdekében, hogy részese legyen annak a közösségnek és környezetnek, amelyben tevékenységét végzi, és – például oktatási és társadalmi programok támogatásával – segítse és fejlessze azt.

### 8.2 Környezet-, egészség- és biztonságvédelem

a) A Prime Rate feladatának tekinti, hogy mind szervezetén belül, mind azon kívül hozzájáruljon a fenntartható fejlődéshez. Az üzletpolitika egyik kiemelt fókuszpontja és a Prime Rate egyik alapértéke a környezet, az egészség és a biztonság fokozott védelme.

## 9 KÉRDÉSEK, BEJELENTÉSEK, ÉRTÉKELÉS

### 9.1 Az Etikai Kódex megszegésének következményei

a) Az Etikai Kódex előírásainak megszegése az eset körülményeitől függően munkajogi, polgári jogi vagy büntetőjogi felelősségre vonással járhat.

b) A Prime Rate a jelen Etikai Kódexben előírtak bármilyen megszegését súlyos szabályszegésként kezeli, amely akár a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésével és/vagy a munkaszerződése felmondásával végződő fegyelmi eljárást vonhat maga után. A Társaság előírásainak, illetve a helyi jogszabályoknak a nem ismerete nem mentesít azok megszegésének következményei alól.

### 9.2 Szabálysértések bejelentése

a) Az Etikai Kódexben deklaráltak megsértése esetén, valamint ha jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információ birtokába jut vagy olyan döntési helyzetbe kerül, amelyben bizonytalan az etikus eljárással kapcsolatban, kérjük jelezze azt a Társaság HR igazgatójának.

b) A fenti esetekben (is) elküldheti bejelentését (akár anonim módon is) a Társaság erre a célra kialakított online felületén (<https://kerdoiv.primerate.hu>). Írhat e-mailt illetve jelezhet személyesen a Prime Rate Zrt. vezérigazgatójának vagy HR igazgatójának, akik a beérkezett információkat bizalmasan kezelik, és biztosítják a bejelentők anonimitását.

### 9.3 A bejelentők védelme

a) A Prime Rate tiltja, és minden eszközzel megakadályozza, hogy bárkit hátrányosan megkülönböztessenek vagy szankcionáljanak azért, mert az Etikai Kódex rendelkezéseinek megsértésével kapcsolatban aggályát fejezte ki, illetve bejelentette azt.

### 9.4 Az Etikai Kódex működtetése és értékelése

a) Az Etikai Kódex tartalmainak teljesüléséért a Társaság menedzsmentje egységes felelősséggel jár el.

*Ha nem a megoldás része vagy, akkor a problémáé.*

b) A Társaság az Etikai Kódexét transzparenssal kezeli, azt minden munkatársa és üzleti partnere szabadon megismerheti, ahhoz javaslatot adhatnak, vagy véleményezhetik. Ennek érdekében az Etikai Kódex nyomtatott és elektronikus formában, illetve a Társaság weboldalán ([www.primerate.hu](http://www.primerate.hu)) is elérhető.

c) Az Etikai Kódex a Társaság Integrációs Programjának szerves része, annak oktatása minden munkatárs számára kötelező. Ennek formája a társaság automatizált oktatási rendszere (InfoLEAN), ahol a jelen Kódex mint tananyag szerepel az ismeretanyagok között.

d) A Társaság vezetése minden évben legalább egyszer összegzi és értékeli az Etikai Kódex alkalmazásának gyakorlatát. Ennek során megvizsgálják a felmerülő eseteket, és azok Társaságra gyakorolt hatását, és szükség szerint intézkedéseket fogantatosítanak.

Budapest, 2025.12.01.



Dr. Tomcsányi Péter  
vezérigazgató