



Magatartási kódex



“

Az Essity vezető vállalat a higiéniai és egészségügyi termékek globális piacán – éppen ezért sok ember életében vagyunk jelen. Mindent megteszünk azért, hogy vállalkozásunk a cég, a társadalom és a környezet javát szolgálja. Ennek teljesítését Magatartási kódexünk segíti, amely irányt mutat a megfelelő döntések meghozásához napi munkavégzésünk során. Az Essity alkalmazottjaként vagy képviselőjeként az Ön személyes felelőssége, hogy a vállalat Magatartási kódexének betűje és szelleme szerint cselekedjen.

Ha követjük a vállalat Meggyőződéseit és az elvárt Magatartási formákat (Beliefs and Behaviors), illetve ha betartjuk a Magatartási kódex vállalásait, meg tudjuk őrizni az Essity jó hírnevét, amelyre a vállalat dolgozóiként joggal lehetünk büszkék, és képesek leszünk fenntartani az érdekeltek bizalmát. Így beteljesülhet víziónk: hogy vezető higiéniai és egészségügyi megoldásainkkal elkötelezetten kiállunk az emberi jóllét javítása mellett.

Ulrika Kolsrud

Ulrika Kolsrud

elnök-vezérigazgató

A Magatartási kódexről

A Magatartási kódex (a továbbiakban: a „Kódex”) elmondja, hogyan viselkedjünk alkalmazottként és hogyan vigyük a vállalkozást. Továbbá megfogalmazza az Essitynek az alkalmazottakkal és az üzletfelekkel szembeni elvárásait, és megfogalmazza az érintettek elvárásait is.

A Kódex megsértését komolyan vesszük. Ha erre sor kerül, az fegyelmi eljárást idéz elő, sőt a munkaviszony megszüntetését is maga után vonhatja.

A Kódex az Essity minden alkalmazottjára érvényes szerte a világon. Mindenkinek kötelessége, hogy elolvassa és megértse a Kódexet, és annak megfelelően cselekedjen.

Aki vezető az Essitynél, annak feladata, hogy gyakorlatban alkalmazza a Kódexet, és gondoskodjon róla, hogy saját maga és a munkacsoportja az abban foglaltak szerint lássa el feladatait az üzletmenet során. Példát kell tehát mutatnia, és gondoskodnia kell arról, hogy az alkalmazottak megfelelő tájékoztatásban részesüljenek és betanítást kapjanak. Feladata továbbá, hogy az alkalmazottak rendelkezésére álljon, ha gyakorlati tanácsra van szükségük, aggodalmuknak adnak hangot, vagy szabálysértő magatartást tapasztalnak, és erről kívánnak beszámolni.

A Kódex valamennyi, az Essity kizárólagos tulajdonában lévő vállalatra vonatkozik. Az olyan vállalatoktól pedig, amelyeknek résztulajdonosai vagyunk, elvárjuk, hogy a gyakorlatban alkalmazzák a Kódexet vagy más, az abban leírt előírásokkal egyenértékű normákat.

Szállítóinktól és üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy a kódexben leírt előírásokhoz hasonló normákat kövessenek. Üzletfeleink kiválasztása során az elsődleges szempontok közé tartozik a hasonló normáknak való megfelelés.





A MUNKAHELYEN



A PIACON



A TÁRSADALOMBAN

Minden tevékenységeink által érintett személlyel és szervezettel szemben tisztességes magatartást tanúsítunk.



Az Essity Magatartási kódexe

1	Elveink.....	6			
	● Útmutató a döntéshozatalhoz.....	6			
2	A Munkahelyen	7			
	● Biztonságos egészséges munkakörnyezet	8			
	● Nyitott és mindenkit tiszteletben tartó munkahely	9			
	● Esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés hiánya	9			
	● Tisztességes munkavégzési feltételek.....	10			
	● Egyesülési szabadság	10			
	● A vállalat eszközei	11			
	● Pénzügyek, számvitel és nyilvántartás.....	11			
	● Adatbiztonság.....	12			
	● Adatbiztonság és személyes adatok	12			
	● Utazás	13			
3	A Piacon	14			
	● Tisztességes verseny	15			
	● Összeférhetetlenség.....	16			
	● Belső információk	17			
	● Termékek és biztonság	18			
	● Felelős erőforrásfelhasználás.....	19			
	● A marketing gyakorlata.....	20			
	● Kereskedelmi szankciók és korlátozások.....	20			
4	A Társadalomban	21			
	● Az emberi jogok tiszteletben tartása.....	22			
	● Gyermek jogai	23			
	● Megvesztegetés és jogtalan előnyszerzés	24			
	● Pénzmosás.....	25			
	● Környezettel szembeni felelősség	26			
	● Közösségi kapcsolatok.....	27			
	● Kommunikáció.....	27			
	● Politikai tevékenység.....	28			
5	A Magatartási kódex lehetséges megsértésének bejelentése.....	29			

Elveink

Üzleti tevékenységeink során és munkahelyi kapcsolatainkban:

- Tisztességes és becsületes magatartást tanúsítunk és tiszteljük egymást
- Betartjuk a hatályos törvényeket és az Essity szabályzatait
- Vállaljuk tetteinkért a felelősséget
- Ha kétségeink vannak, kérdezzük és tanácsot kérünk

Az ENSZ Globális Megállapodásának 2008-as aláírása óta aktívan támogatjuk az emberi jogokat; üzleti tevékenységeinket társadalmilag felelős módon végezzük, úgy, hogy az összhangban álljon a Globális Megállapodás, az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye, az ILO alapegyezmények és az OECD multinacionális vállalatok számára készült iránymutatásainak elveivel. Ezek az elvek régóta az Essity identitásának szerves részét képezik, és ebben a kódexben is kifejeződnek.



Útmutató a döntéshozatalhoz

Magatartási kódexünk nem alkalmas minden élethelyzet, hatályos jogszabály, előírás és belső szabályzat ismertetésére. A Kódexben több helyen olvashatók példák és ötletek a helyes magaviseletre és annak gyakorlására. A példák a Kódex konkrét élethelyzetekben történő gyakorlati alkalmazását mutatják be, és nem alkalmazhatók minden esetre.

Alkalmanként előfordulnak olyan helyzetek, amikor nehéz eldönteni, mi a helyes. Ilyenkor hallgasson a józan eszére, és tegye fel magának a következő kérdéseket:

1. Összeegyeztethető-e a magatartási kódexszel, a vállalati szabályzatokkal és a jogszabályokkal?
2. Megfelel-e a vállalati Meggyőződéseknek és elvárt Magatartási formáknak (Beliefs and Behaviours)?
3. Hogyan vélekednének erről mások az Essity vállalatnál és azon kívül?
4. Árthat-e a az Essity jóhírének?

Ha nem tudja, mit tegyen, forduljon a feletteséhez, vagy a Törvényességi és Etikai, a Jogi vagy a HR-osztály munkacsoportjaihoz.

Ha a helyi jogszabályok vagy szokások konfliktusban vannak a Kódexben meghatározott elveknek, mindig kérje ki az Essity Jogi, illetve Törvényességi és Etikai osztályának a tanácsát.



1

2

3

4

5



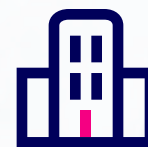
1

2

3

4

5



A MUNKAHELYEN

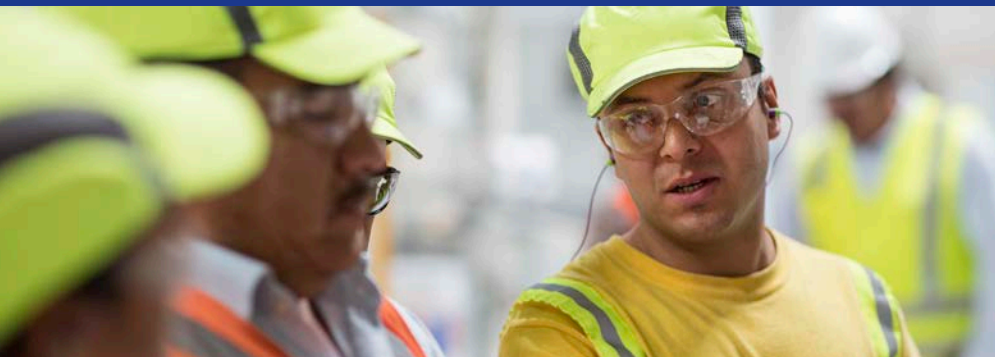
Nyitott, egészséges és egymás tiszteletén alapuló, tisztességes és felelős gyakorlatokon alapuló munkahelyet biztosítunk



Biztonságos egészséges munkakörnyezet

Mindenkinek joga van olyan biztonságos és egészséges munkahelyhez, amely fenntartható munkakörnyezetet biztosít az alkalmazottak számára. Ebből a szempontból vállalatunk víziója a nulla munkahelyi baleset, azaz az, hogy munkavégzés közben senkit ne érhessen baleset vagy sérülés. E cél elérése érdekében feladatunk, hogy megelőzzük, mérsékeljük és felszámoljuk a munka- és egészségvédelmi kockázatokat és javítsuk az alkalmazottak jó közérzetét.

Mindannyiunk közös feladata, hogy a munka- és egészségvédelmi szabályok ismeretével és betartásával hozzájáruljunk a biztonságos és egészséges munkakörnyezet fenntartásához. A vezetőknek arról is gondoskodniuk kell, hogy az alkalmazottak és alvállalkozók megfelelő betanításban részesüljenek, és megkapják a megfelelő munkavédelmi felszerelést.



Fontos!

- Ügyeljen a saját egészségére és biztonságára
- Haladéktalanul számoljon be arról, ha a körülmények nem biztonságosak, vagy ha baleset, munkavégzéssel összefüggő sérülés vagy megbetegedés következik be
- Ha nem tudja, mit tegyen, forduljon feletteséhez, vagy a Munka- és Egészségvédelmi Osztályhoz

Amit szabad, és amit nem

- Járuljon hozzá Ön is a biztonság kultúrájához: kérdezzen, és állítsa meg a nem biztonságos, vagy az egészségre káros tevékenységeket
- Ne hagyja figyelmen kívül a gépek biztonsági berendezéseit, és a szükséges személyi védőfelszerelést.
- Ha fiatal (15 és 18 év közötti) dolgozót foglalkoztat, figyeljen rá, hogy ők ne végezzenek veszélyes munkát, és ne lássanak el ilyen feladatokat, miközben tartsa be az ilyen életkorú dolgozók fokozott védelmét előíró jogszabályokat
- A saját és mások biztonsága érdekében ne végezzen munkát alkohol, kábítószer vagy nem megfelelően szedett gyógyszer hatása alatt
- Segítsen gondoskodni arról, hogy azok, akikkel együtt dolgozik, ideértve az alvállalkozókat és a látogatókat is, tisztában legyenek az érvényben lévő biztonsági eljárásokkal

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a  **Munkavédelmi utasítást**



1

2

3

4

5

Nyitott és mindenkit tiszteletben tartó munkahely

Méltányos munkahelyi gyakorlatokat alkalmazunk, és elvárjuk, hogy mindenkivel a neki kijáró tisztelettel bánjanak. Fontos számunkra az elfogadás, a részvétel és a nyílt kommunikáció. Nem tűrjük a munkahelyen a zaklatást, a megfélemlítést és a többi, nem helyénvaló magatartási formát.

Esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés hiánya

Értéket jelent számunkra a sokszínű munkaerő, és törekszünk arra, hogy minden alkalmazottunk ki tudja hozni magából a maximumot.

Az alkalmazottakat objektív kritériumok alapján, nemtől, családi állapottól, gyermekeinek számától, etnikai és nemzetiségi hovatartozástól, szexuális irányultságtól, vallási meggyőződéstől, politikai hovatartozástól, életkortól, fogyatéktól vagy más, a hatályos jogszabályok által védett egyéb kategóriától függetlenül toborozzuk, választjuk ki, értékeljük és léptetjük elő.



Fontos!

- Mindig legyen tisztelettudó azokkal, akikkel a munkahelyén kommunikál
- Foglalkoztatási döntéseket objektív kritériumok és képesítések, például végzettség, munkatapasztalatok és érdemek alapján hozzon

Amit szabad, és amit nem

- Ismerje fel, hogy mások akár félre is érthetik a humorát, és ne viccelődjön, ne küldjön körbe olyan anyagokat, amelyek mások számára sértőek lehetnek
- Haladéktalanul számoljon be minden olyan, nem helyénvaló magatartási formáról, amire felfigyel, és lehetőleg akadályozza meg az ilyeneket

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Munkaerő-toborzási szabályzatunkat!**
- Olvassa el  **Sokszínűségről szóló szabályzatunkat!**



1

2

3

4

5

Tisztességes munkavégzési feltételek

Méltányos munkaügyi gyakorlatokat alkalmazunk, és betartjuk a hatályos országos és nemzetközi munkaügyi normákat. Ezenfelül méltányos béreket és juttatásokat biztosítunk, a nemzeti jogszabályoknak és a hatályos kollektív szerződéseknek megfelelően. Ha nincs érvényben kollektív szerződés, akkor a megfelelő ágazati normákat követjük.

A nyitott és őszinte kommunikáció nélkülözhetetlen a bizalom elnyeréséhez. Méltányos és nyílt párbeszédet folytatunk minden alkalmazottunkkal és azok képviselőivel. Ennek érdekében arról is gondoskodunk, hogy minden alkalmazott világos és érthető tájékoztatást kapjon a foglalkoztatás és a munkavégzés feltételeiről.

Egyesülési szabadság

Elismerjük az alkalmazottaknak azt a jogát, hogy eldöntsék, kívánnak-e szakszervezeti érdekképviselőt, illetve akarnak-e kollektívan vagy egyénileg szervezkedni és tárgyalni. Tiszteletben tartjuk az alkalmazottak azon jogát is, ha nem kívánnak szakszervezeti tagok lenni.

Fontos!

- A vezetőknek egyértelmű és nyílt tájékoztatást kell adniuk az alkalmazott szerepét vagy foglalkoztatásának feltételeit érintő változások okairól
- A méltányos munkaügyi gyakorlatok egyúttal az „Emberi jogok” részben kifejtett emberi jogok tiszteletben tartását is jelentik

Amit szabad, és amit nem

- Tartsa tiszteletben az alkalmazottak azon jogát, hogy tetszőleges szakszervezetet hozhassanak létre, és ahhoz csatlakozhassanak, és soha ne diszkrimináljon, illetve félemlítsen meg senkit szakszervezeti tagsága vagy tevékenysége alapján
- Ne zavarja meg az alkalmazottak képviselőinek hivatalos, jogilag védett tevékenységét



1

2

3

4

5



A vállalat eszközei

Az Essity eszközei, vagyona a vállalat üzleti tevékenységéhez, az Essity szabályzatainak megfelelő alkalmazására vannak fenntartva. A mi felelősségünk, hogy ezeket az eszközöket körültekintően és észszerűen védjük meg és használjuk annak érdekében, hogy megelőzzük az elvesztésüket, ellopásukat, pazarlásukat vagy a velük való visszaélést. Ez a fizikai eszközökre, például a számítógépekre és járművekre, valamint a szellemi tulajdonra egyaránt vonatkozik. Szellemi tulajdonunkat, például a szabadalmakat, védjegyeket, szerzői jogokat, terveket, doménneveket és a know-howt azzal védjük meg, hogy érvényesítjük a szellemi tulajdonhoz fűződő jogainkat az engedély nélküli használattal szemben.

Pénzügyek, számvitel és nyilvántartás

Minden üzleti és pénzügyi nyilvántartásnak pontosnak kell lennie, a pénzügyi tranzakciókról pedig az Essity számviteli gyakorlatának megfelelően, nem félrevezető módon kell beszámolni.

Amit szabad, és amit nem

- Soha ne használja a vállalati vagyont és a berendezéseket, például számítógépeket és mobiltelefonokat, olyan illegális vagy nem helyénvaló tevékenységek folytatására, amelyek árthatnak az Essitynek vagy a vállalat jóhírének
- Legyen rá gondja, hogy az internetről vagy harmadik felektől szerzett képek vagy anyagok felhasználása jogszerűen történjen
- Megfelelő jóváhagyás nélkül ne ossza meg az Essity bizalmas adatait harmadik felekkel, és írassa alá a szükséges titoktartási megállapodásokat
- Ügyeljen az üzleti tranzakciók megfelelő dokumentálására
- Ne leplezze el az üzleti partnerekkel folytatott tranzakciók tényleges jellemzőit és feltételeit

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Pénzügyi szabályzatunkat!**
- Olvassa el  **Adóügyi szabályzatunkat!**



1

2

3

4

5

Adatbiztonság

Az információ az egyik legértékesebb eszközünk, ezért meg kell óvnunk, és körültekintően kell kezelnünk.

A bizalmas információk nem nyilvános információk, például az Essity üzleti titkai, üzleti és marketingtervei, termékfejlesztési információi, találmányai, gyártási módszerei, alkalmazottakra és bérekre vonatkozó információi, illetve pénzügyi információi.

A bizalmas információkat aktív módon kell óvnunk attól, hogy elveszenek, nyilvánosságra kerüljenek, vagy hogy visszaéljenek velük. Az információkat az Essity adatosztályozási normáinak megfelelően kezeljük, s így biztosítjuk hatékony védelmüket.

Adatbiztonság és személyes adatok

Fontos számunkra a magánszemélyek adatvédelme, ezért a **SEMÉLYES ADATOK** gyűjtését és kezelését mindig felelősségteljesen, az alkalmazandó jogszabályoknak megfelelően végezzük. Az ügyfelektől, fogyasztóktól, alkalmazottaktól és harmadik felektől származó személyes adatok gyűjtését, kezelését és tárolását kizárólag jogszerű üzleti célokra használjuk, és megvédjük azokat illetéktelen használatától és a közzétételtől.



Amit szabad, és amit nem

- Legyen óvatos, amikor nyilvános helyeken vitatja meg a vállalat üzleti ügyeit vagy vállalati információkkal dolgozik
- Az információk védelmét az Essity adatosztályozási normáinak megfelelően biztosítsa
- Legyen körültekintő, ha szokatlan e-maileket és bennük linkeket vagy mellékleteket kap, vagy ha nem ismeri a levél feladóját
- Ha nem kapott rá engedélyt, ne osszon meg vállalati adatokat a közösségi médiában vagy más online szolgáltatásokban
- Legyen gondja rá, hogy személyes adatokat kizárólag megfelelő hozzájárulás vagy megállapodás birtokában kezeljen

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Az egyéni felelősségvállalás az adatbiztonságért** című szabályzatunkat
- Olvassa el  **Adatvédelmi szabályzatunkat**
- Végezze el a  **STOP, THINK, ACT!** című online adatbiztonsági tanfolyamot
- Olvassa el az  **Adatvédelmi tájékoztatót az Essentials oldalán**



1

2

3

4

5



Utazás

Amikor az Essity érdekében utazunk, ezt biztonságos, hatékony és felelősségteljes módon kell tennünk. Utazás közben nem feledkezhetünk meg a saját biztonságunkról, továbbá kötelességünk megvédeni az Essity ránk bízott eszközeit és adatait.

Üzleti úton járva, illetve munkaügyben, az Essityt képviseljük, ezért nem folytathatunk olyan jogellenes vagy nem elfogadható tevékenységeket, amelyek árthatnak az Essitynek vagy a vállalat jóhírének.

Fontos!

- Az üzleti utak során az Essityt képviseljük, azaz a vállalat nagyköveteiként, az Essity szabályzatait követve kell fellépnünk

Amit szabad, és amit nem

- Olvassa el az utazásra vonatkozó értesítéseket és információkat, hogy tisztában legyen az aktuális helyzettel a célállomáson, különösen, ha kiemelten veszélyes országba utazik
- Legyen körültekintő a vállalati dokumentumokkal és információkkal kapcsolatban, és tegyen megfelelő óvintézkedéseket a nyilvános helyeken történő munkavégzés során

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el az  **Utazási Szabályzat** c. anyagunkat



1

2

3

4

5



A PIACON

Üzleti tevékenységünket
tisztességesen végezzük, és
őszinteségre, becsületességre
alapozott kapcsolatokat
építünk



1

2

3

4

5



Tisztességes verseny

Bár az Essity mindig nagy lendülettel versenyez az üzleti életben, ezt tisztességesen és a versenyjogi jogszabályokkal (úgyis mint trösztellenes jogszabályokkal) összhangban teszi. Ezek a jogszabályok általában tiltják a versenytársak közötti olyan megállapodásokat vagy megegyezéseket, amelyek korlátozzák a versenyt; ilyen például az árörögzítés, az ügyfelek és a földrajzi piacok felosztása, az összehangolt ajánlattétel vagy a domináns piaci helyzettel való visszaélés.



Fontos!

- A versenyjogi jogszabályok bonyolultak, alkalmazásukban pedig esettől és országtól függően jelentősen eltérhetnek. Ha kétségei merülnek fel azzal kapcsolatban, hogy mi minősül helyénvaló versenynek, forduljon az Essity Jogi Osztályának munkatársaihoz
- A trösztellenes jogszabályok és előírások megsértése súlyosan károsíthatja az Essity jóhírét, jelentős pénzbírságot eredményezhet, továbbá büntetőjogi és polgárjogi következményei lehetnek az érintett alkalmazottakra nézve

Amit szabad, és amit nem

- Ne javasoljon vagy kössön olyan megállapodást vagy megegyezést a versenytársakkal – sem kifejezett, sem hallgatóságos formában, sem írásban, sem szóban –, amelyek olyan kereskedelmi szempontból érzékeny kérdéseket érintenek, mint a termékárképzés, az ajánlattétel, az értékesítési feltételek vagy az értékesítési területek
- A versenytársakat érintő tevékenységek közben legyen körültekintő, és a velük folytatott kommunikáció előtt kérjen segítséget az Essity Jogi Osztályától
- A versenytársakkal kapcsolatos piaci információkat kizárólag nyilvánosan elérhető forrásokból szerezhet

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a  **Európai Unió Versenyjogi Törvényéről szóló tréning anyagot**
- Végezze el az  **USA és Kanada Trösztellenes Törvényéről szóló tréning anyagot**



1

2

3

4

5



Összeférhetetlenség

Üzleti döntéseinknek az Essity legjobb érdekein kell alapulniuk. Ennek érdekében elébe kell mennünk az összeférhetetlenségnek, és minden tényleges vagy potenciális összeférhetetlenséget azonnal nyilvánosságra kell hozni, amint a tudomásunkra jut.

Összeférhetetlenség akkor merül fel, amikor a személyes érdekek, személyes kapcsolatok vagy az Essityn kívül végzett tevékenységek látszólag vagy érdemben befolyásolják azt, hogy objektív döntéseket lehessen hozni.

Fontos!

- A vezetők külön felelőssége, hogy az alkalmazottak ne vehessenek részt olyan döntésekben, amelyeknél összeférhetetlenség áll fenn

Amit szabad, és amit nem

- Mindig csakis szakmai kapcsolatot tartson fenn az üzleti partnerekkel, ne vonja be a szakmai életébe a családtagjait és az ismerőseit, és ne részesítse őket kedvezőbb elbírálásban
- Kerülje azokat a befektetéseket, érdekköröket és tevékenységeket, amelyek miatt mások kétkelhetnek az Essity iránti objektivitásában vagy hűségében
- Ne járuljon hozzá, hogy az egymással rokoni vagy szerelmi kapcsolatban állók egymás közvetlen vagy közvetett beosztottjai legyenek
- Haladéktalanul jelentse az esetleges összeférhetetlenségeket a felettesének, amint a tudomására jut

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Összeférhetetlenségi szabályzatunkat**



1

2

3

4

5

Bennfentes információk

A bennfentes információk olyan nem nyilvános információk, amelyek belátható módon befolyásolni tudják az Essity pénzügyi instrumentumainak az árát, például a részvényárfolyamot.

Elköteleztük magunkat az iránt, hogy betartsuk a bennfentes kereskedelemre vonatkozó hatályos szabályokat és előírásokat. Soha nem szabad bennfentes információkat harmadik felekkel, például családtagokkal vagy ismerősökkel közölnünk. A bennfentes információkkal rendelkező alkalmazottak nem értékesíthetnek és vásárolhatnak Essity-részvényeket, és nem javasolhatják ezt másoknak a birtokukban lévő adatok alapján.

Fontos!

- A bennfentes kereskedelemre vonatkozó jogszabályok megsértése csorbíthatja az Essity jóhírért, és egyéni büntető- és polgári jogi felelősséget vethet fel

Amit szabad, és amit nem

- Csak olyanokkal vitasson meg bennfentes információkat, akik jogosultak az ilyen információk elérésére
- Ne vásároljon pénzügyi instrumentumokat vagy osszon meg bennfentes információkat, ha szerepel az Essity bennfentes listáján, például a társaság pénzügyi jelentéseinek közzétételét közvetlenül megelőző időszakban

Amiből többet megtudhat

Olvassa el  **Bennfentes kereskedés szabályzatát**



1

2

3

4

5



Termékek és biztonság

Elköteleztünk vagyunk az iránt, hogy fenntartható, magas színvonalú megoldásokat biztosítsunk ügyfeleinknek, fogyasztóinknak és betegeinknek. Az egészség és a biztonság minden lépésünkénél központi szerephez jut. Termékeink és szolgáltatásaink megfelelnek a termékbiztonságra és a címkézésre vonatkozó hatályos jogszabályi és szabályozási követelményeknek.

Fontos!

- Biztosítsa, hogy a termékeink minőségi, biztonsági vagy szabályozási követelményeit befolyásoló döntések meghozatala a megfelelő emberek jelenlétében történjen
- A minőséggel kapcsolatos kérdések nemcsak a Minőségügyi Osztályra tartoznak, hanem mindenkire

Amit szabad, és amit nem

- Vegye komolyan a minőséggel és a biztonsággal kapcsolatos aggodalomra okot adó jelenségeket, és haladéktalanul számoljon be a felmerülő problémákról
- Kövesse az Essity eljárásait a termékek új országokban vagy régiókban történő értékesítésének engedélyezéséhez, pl. a helyi jogszabályok betartására vonatkozóan
- A termékek piaci bevezetése előtt mindig kövesse az érvényben lévő jóváhagyási eljárásokat annak érdekében, hogy termékeink megfeleljenek a hatályos jogi és szabályozási követelményeknek

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Minőségügyi szabályzatunkat**
- Végezze el a  **Quality and Regulatory Awareness c. online tanfolyamot**



1

2

3

4

5

Felelős erőforrásfelhasználás

Felelősségteljes beszerzéssel fenntartható kapcsolatokat építünk ki szállítóinkkal, gyártóinkkal és alvállalkozóinkkal. Minden beszerzésre vonatkozó döntésünknek méltányos és objektív feltételeken, köztük az Essity globális szállítói normáiban leírt követelményeken kell alapulnia.

Fontos!

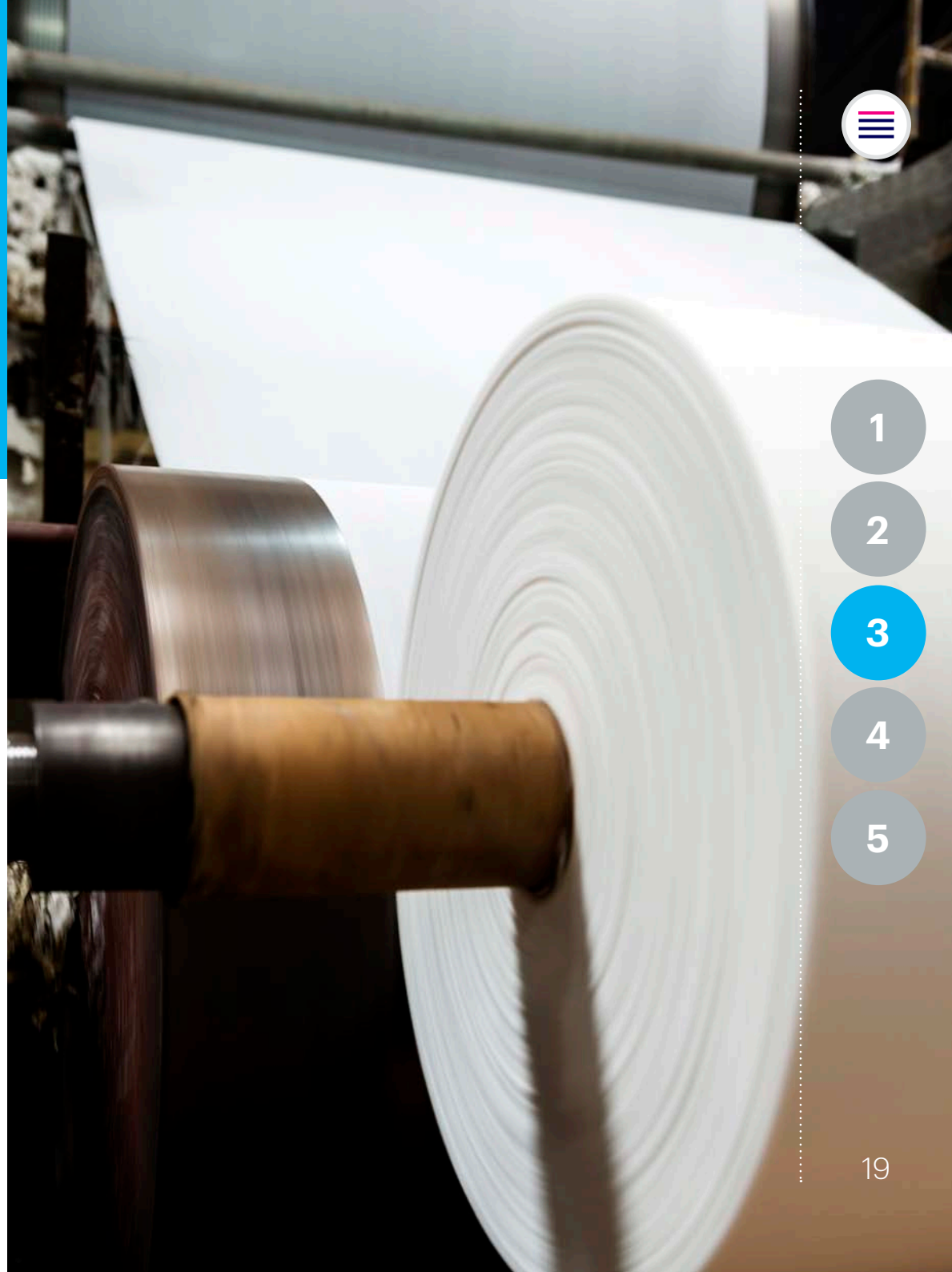
- A felelősségteljes beszerzéssel csökkentjük a kockázatokat, emellett pedig a lehető leghatékonyabban hasznosítjuk az Essity erőforrásait

Amit szabad, és amit nem

- Amikor be kell szereznie valamit, forduljon a Beszerzéshez, hogy az Essity erre vonatkozó összes feltétele érvényesüljön
- Haladéktalanul értesítse róla a felettesét, ha egy családtagja vagy közeli barátja az Essity potenciális vagy meglévő szolgáltatójának dolgozik, és ne vegyen részt a döntéshozatalban

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a  **Beszerzési szabályzatot**
- Olvassa el a  **Faalapú rostanyagok beszerzésének szabályzatát**



1

2

3

4

5

A marketing gyakorlata

Termékeinket és szolgáltatásainkat felelősségteljesen hirdetjük meg, népszerűsítjük és címkézzük, tiszteletben tartva a hatályos termék-előírásokat és marketing jogszabályokat, valamint az erre vonatkozó ágazati kódexeket és normákat.

Kereskedelmi szankciók és korlátozások

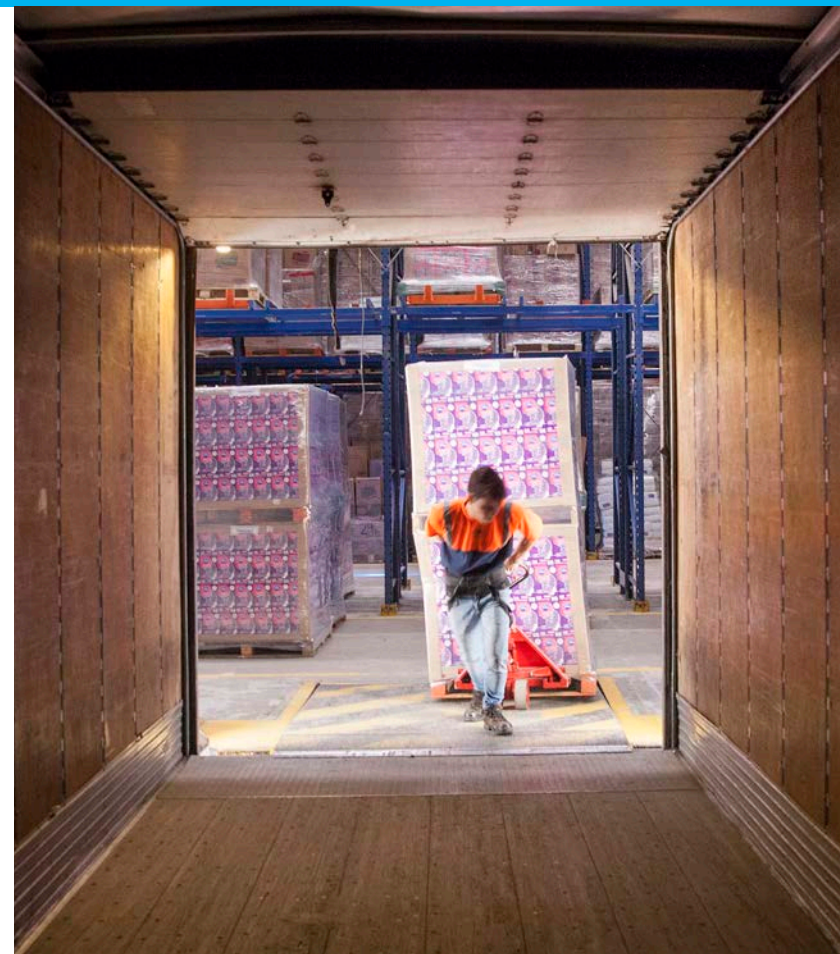
Az Essity a hatályos kereskedelmi jogszabályoknak és előírásoknak megfelelően végzi üzleti tevékenységét. Ebbe beletartozhatnak bizonyos magánszemélyekkel, országokkal vagy vállalkozásokkal folytatott üzleti kapcsolatra vonatkozó **SZANKCIÓK** , illetve egyes termékekre érvényes be- és kiviteli korlátozások.

Fontos!

- Orvosi és egészségügyi termékek reklámozásakor és mintáinál szigorúan be kell tartani a rájuk vonatkozó konkrét szabályozást és az ágazati normákat

⚠ Amit szabad, és amit nem

- Csak azokon a piacokon használjon reklámanyagokat, amelyeket jóváhagytak
- Ha marketingtevékenységeink során gyermekek is érintetté válnak, mindenképpen jusson eszébe, hogy különleges jogi védelem vonatkozhat rájuk, és biztosítsa, hogy marketinges gyakorlataink ne befolyásolják negatívan a gyermekek jogait és jó közérzetét
- Ügyeljen rá, hogy mindig megfelelően dokumentálja az exportált termékeket, a kivitel helyét és a végfelhasználót



1

2

3

4

5



A TÁRSADALOMBAN

Nagyra tartjuk megbízható
vállalati polgárként elért
pozíciónkat minden olyan
közösségben, ahol jelen
vagyunk



1

2

3

4

5

Az emberi jogok tiszteletben tartása

Ahol csak jelen vagyunk, támogatjuk és tiszteletben tartjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat.

Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-elvek alapján folyamatosan értékeljük, hogy termékeink, működésünk és üzleti kapcsolataink miként befolyásolják az emberi jogokat, és lépéseket teszünk e jogok megsértésének elkerülése érdekében. Ha egymásnak ellentmondó követelményeknek kell megfelelnünk, akkor a nemzeti jog előírásait követjük, ám eközben törekszünk arra, hogy tiszteletben tartsuk és kövessük a nemzetközi emberi jogok alapelveit.

Éppen ezért nem tűrjük a **KÉNYSZERMUNKÁT, A KÖTELEZŐ MUNKAVÉGZÉST**  vagy a fizikai büntetést. Senkitől sem lehet megkövetelni, hogy munkába álláskor pénzösszeget helyezzen letétbe, vagy hogy megfosszák személyazonosító okmányaitól. Az alkalmazottakra semmilyen körülmények között sem szabad a toborzásukhoz kapcsolódó díjakat vagy költségeket kiszabni, a hatályos jogszabályok vagy munkaszerződés alapján pedig bármikor szabadon távozhatnak a munkahelyükről.

Amit szabad, és amit nem

- Vegye komolyan az emberi jogokkal való gyanítható és valószínű visszaéléseket, és gondoskodjon róla, hogy a helyzetet haladéktalanul megoldják
- Ha munkaerő-kölcsönzőt vagy alvállalkozókat vesz igénybe, győződjön meg róla, hogy a dolgozók érvényes munkavállalási engedéllyel rendelkezzenek, és hogy az ügynökség betartja-e a mindenkor hatályos munkaügyi normákat, a kompenzációval és juttatásokkal kapcsolatos normákat is ideértve

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el az  **Információk az ILO Alapvető Emberi Jogok Egyezményéről c. anyagot**





Gyermekek jogai

A gyermekekre különleges védelmet igénylő érdekeltekként tekintünk. A gyermekjogokra és az üzleti világra vonatkozó irányelveknek megfelelően tiszteletben tartjuk és támogatjuk a gyermekek jogait mind az üzleti életben, mind a társadalomban. Nem fogadjuk el a működésünk során végzett vagy az értékláncunkban előforduló **GYERMEKMUNKÁT** , illetve a gyermekek kizsákmányolásának más módjait, és mindig szigorúan betartjuk a hatályos nemzeti jogszabályokat, valamint a minimális munkavállalási életkorra vonatkozó nemzetközi normákat. Ha tevékenységünk hatással lesz a gyermekekre, mindenképpen az ő érdekeiknek kedvezünk.

Amit szabad, és amit nem

- 18 évesnél fiatalabb személyek alkalmazása előtt ismerje meg a hatályos jogszabályokban a minimális életkorral kapcsolatban előírt követelményeket

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a  **Gyermejjogok és vállalkozási elvek** c. anyagot



1

2

3

4

5

Megvesztegetés és jogtalan előnyszerzés

Elköteleztük magunkat a korrupció minden formája ellen vívott harc mellett, és üzleti tevékenységünk során nem tűrjük a megvesztegetést, illetve a nem helyénvaló előnyszerzést.

Ez azt jelenti, hogy nem ajánlunk fel, fogadunk el, kérünk és nem hagyunk jóvá olyan ajándékokat, kifizetéseket és más előnyöket, amelyek látszólag vagy valóban befolyásolhatják az üzleti döntéshozás tárgyilagosságát. Ebbe az adminisztratív és más rutinjellegű feladatok felgyorsítására felkínált gyorsító kifizetések is beletartoznak. Előfordulhat, hogy **KÖZTISZTVISELŐK** és **EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK/SZERVEZETEK** esetében szigorúbb szabályok alkalmazandók.

Ajándékokat, vendéglátást vagy szórakoztatást jogszerű és átlátható módon, kizárólag legitim üzleti kapcsolatok megfelelő kiegészítéseként biztosítunk. Nem adunk vagy fogadunk el olyasmit, ami összeférhetetlenséghez vezethet, vagy megkérdőjelezheti a tisztességünket.



Fontos!

- Ha Ön egészségügyi szakemberekkel kommunikál, fontos, hogy ismerje az ágazati kódexeket és megkapja a szükséges képzést
- A pályázati vagy szerződéses tárgyalások során a vendéglátás nem helyénvaló eszköznek minősül. Ebben az esetben mindenképpen forduljon a feletteséhez, a Jogi vagy a Megfelelőségi osztályhoz, mielőtt továbblépne
- Előfordulhat, hogy az ajándékozásra és a vendéglátásra az adott országra vagy iparágra jellemző normák vonatkoznak. Ha nem biztos a dolgában, kérje ki a Jogi Osztály véleményét

Amit szabad, és amit nem

- Az egészségügyi szakemberekkel és az egészségügyi szervezetekkel történő kapcsolattartásnak legitim üzleti vagy tudományos célokat kell szolgálnia
- Ne adjon ki a kezéből semmit, amiről tudja, hogy megsértheti más vállalatok vagy szervezetek ajándékozásra vonatkozó szabályzatait
- Semmilyen körülmények között ne adjon vagy fogadjon el készpénzt vagy készpénz jellegű fizetőeszközt
- Mindig fizesse a saját szállás- és útiköltségeit, amikor harmadik fél eseményein vesz részt

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a **Megvesztegetés- és korrupcióellenességi szabályzatot**
- Végezze el a **Korrupcióellenességi e-learning tanfolyamot**



1

2

3

4

5

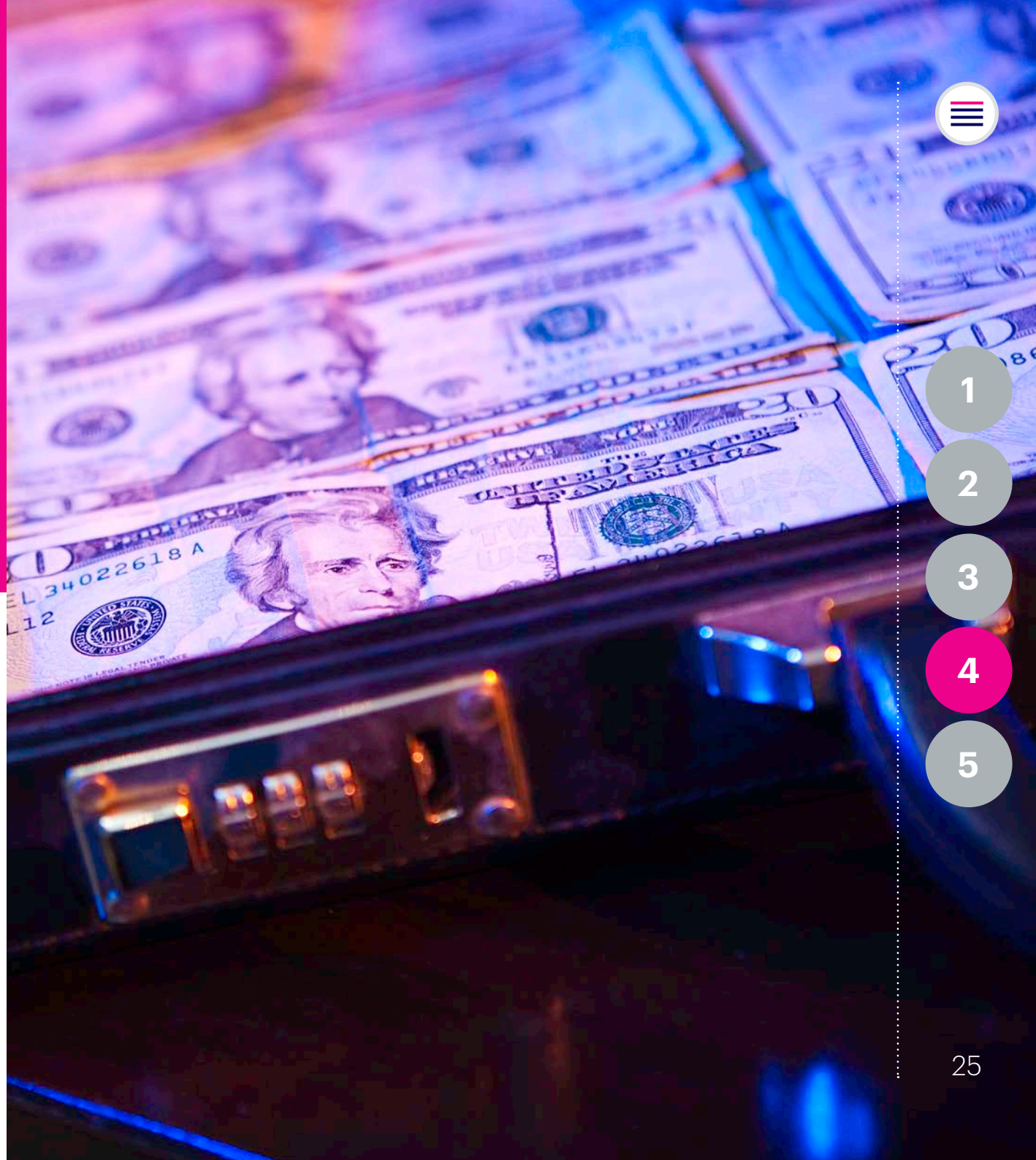


Pénzmosás

Az Essity vagyonának és jóhírének védelme érdekében ügyelnünk kell arra, hogy bevételeink jogszerű forrásból származzanak. Éppen ezért mindenhol a világon betartjuk a pénzmosás ellenes törvényeket. Pénzmosás minden olyan megállapodás, aminek alapján a bűncselekményekből származó bevételeket jogszerűnek álcázzák vagy tüntetik fel.

Amit szabad, és amit nem

- Tegye meg a szükséges lépéseket üzletfeleink tisztességének azonosítása és felmérése, valamint annak ellenőrzése érdekében, hogy jogszerű üzleti tevékenységet folytatnak-e
- Legyen óvatos, és vigye magasabb szintre az ügyet, ha valaki átutalást követel egy a tranzakcióhoz nem kapcsolódó országba



1

2

3

4

5



Környezettel szembeni felelősség

A környezet védelme minden tevékenységünkben elsődleges. Vállalatunk környezeti hatásait termékeink teljes életciklusára kiértékeljük a nyersanyagok felelősségteljes beszerzésétől az erőforráshatékony termelésig és fejlesztésig, valamint az optimális hulladékgazdálkodásig.

Érdemi lépéseket teszünk termékeink és szolgáltatásaink környezeti lábnyomának folyamatos csökkentése érdekében. Innovációink középpontjában a biztonságos, erőforrás-hatékony és környezetvédelmi szempontból fenntartható megoldások megvalósítása áll.

Amit szabad, és amit nem

- Napi munkavégzése során legyen környezettudatos! Győződjön meg róla, hogy a munkahelyén végzett tevékenységek lehetővé teszik az erőforrások hatékony felhasználását, valamint a hulladékok és a kibocsátott szennyezőanyagok mennyiségének csökkentését
- Kövesse a vállalati eljárásokat és a helyi előírásokat, hogy az Essity által végzett hulladékkezelés, valamint a vegyi és más veszélyes anyagok kezelése és ártalmatlanítása környezetvédelmi szempontból biztonságos módon történjen

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Fenntarthatósági szabályzatunkat**

1

2

3

4

5



Kommunikáció

Titoktartási kötelezettségeink keretein belül elköteleztük magunkat a szakmai jellegű és átlátható kommunikáció iránt. Konstruktív és előre vivő párbeszédet kívánunk kialakítani minden érintettel.

Közösségi kapcsolatok

Törekszünk arra, hogy elősegítsük a közösségek működését azáltal, hogy tartós, hosszú távú, nyitott és őszinte párbeszédre alapuló kapcsolatokat építünk ki velük. Közösségi kezdeményezéseket indítunk azokkal a szervezetekkel, amelyek küldetése és céljai összhangban vannak az Essity elképzeléseivel.

Fontos!

- Az, hogy mit tesz közzé az interneten, az az Ön saját felelőssége. Amikor a közösségi médiát a vállalatra hivatkozva használja, az Essity magatartási kódexének és más vállalati szabályzatok ismeretében és azoknak megfelelően kell eljárnia

Amit szabad, és amit nem

- Ha a közösségi médiában az Essity alkalmazottjaként lép fel, tisztázza az olvasók előtt, hogy a leírtak az Ön saját, azaz semmiképpen sem a vállalat nézetei
- Személyes kommunikációja során, például a közösségi médiában, megfelelő engedély hiányában ne keltse azt a benyomást, hogy az Essity nevében és helyett nyilvánul meg
- Ne használja vállalati e-mail címét személyes blogjainak közzétételéhez
- Az elemzőktől vagy befektetőktől érkező kérdésekkel az Essity befektetői munkacsoportjához forduljon
- Mindenképpen kövesse a közösségi kapcsolatokra és a szponzorációra vonatkozó vállalati eljárást, és szerezze meg a szükséges engedélyeket, mielőtt az Essity nevében adományokat adna bármely társadalmi szervezetnek
- A szponzor és az adományozott kiválasztásakor legyen körültekintő, és ellenőrizze, hogy az adományt a várakozásoknak megfelelő célra használják-e fel

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el  **Kommunikációs szabályzatunkat**
- Olvassa el  **Közösségi kapcsolatokról és szponzorációról szóló utasításunkat**
- Olvassa el  **Közösségi médiára vonatkozó útmutatónkat**



1

2

3

4

5



Politikai tevékenység

Az Essity politikailag semleges, és nem biztosít pénz- vagy természetbeni adományokat politikai pártoknak vagy jelölteknek, a hozzájuk tartozó intézményeknek, ügynökségeknek vagy képviselőknek. Vállalatunk neve sem politikai kampányokban, sem politikai pártok vagy jelöltek támogatására nem használható fel.

Bár az Essity nem vesz részt közvetlenül a pártpolitikában, továbbra is folytatunk politikai vitákat az üzleti tevékenységünkkel, az alkalmazottainkkal és az általunk részben fenntartott közösségekkel kapcsolatban jogos érdeklődésre számot tartó témákban. E célra például lobbitevékenységet is folytathatunk.

Amit szabad, és amit nem

- Forduljon az Essity PR-csapatához, ha kérdései vannak az állami szervekkel folytatott kommunikációról
- Mialatt személyesen politikai tevékenységet/vitát folytat, ne keltse azt a benyomást, hogy az Essity nevében beszél, vagy hogy a vállalat támogatja az Ön nézeteit
- Ne használja a vállalat eszközeit politikai jelöltek vagy pártok személyes támogatásához



1

2

3

4

5



A Magatartási kódex lehetséges megsértésének bejelentése

Mindannyiunk közös felelőssége az Essity tisztességességének és jóhírének megőrzése.

Az Essity olyan nyílt és őszinte kultúra megteremtésére buzdít, ahol minden alkalmazott jóhiszeműen bejelentheti a jogszabályok vagy a Kódex gyanítható megsértését.

Ön mindig nyíltan beszélhet aggodalmairól a felettesével, a Jogi és a HR-osztállyal vagy a szakszervezeti/üzemi tanácsi képviselővel a helyben létrehozott panasztételi eljárásoknak megfelelően.

Vagy használhatja az Essity bejelentésekre szolgáló forródrótyját, amelyet egy független harmadik fél üzemeltet, hogy bizalmasan tudjon beszámolni az aggodalmairól. Ha a helyi jogszabályok lehetővé teszik, az ilyen bejelentéseket névtelenül is meg lehet tenni.

Az Essity megvizsgálja a bejelentett szabálysértéseket, és megteszi a megfelelő intézkedéseket. Az ilyen vizsgálatok során szerzett információkat bizalmasan kezeljük, kivéve, ha a megosztásukat jogszabály írja elő, vagy ha az eset bűncselekménnyel járt.

Nem fogadjuk el, ha egy alkalmazottat hátrányos megkülönböztetés vagy megtorlás ér egy gyanítható jogsértés jóhiszemű bejelentéséért. A megtorlás önmagában is a Kódex súlyos megsértésének minősül, és fegyelmi eljárást, sőt akár elbocsátást is maga után vonhat.

Az az alkalmazott, aki tudatosan hamis vagy rosszhiszemű kijelentéseket tesz, hasonlóan súlyos fegyelmi eljárásra számíthat.



1

2

3

4

5

Az Essity bejelentésre szolgáló forrádrótja lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy olyan súlyos szabálysértésekről is beszámoljanak, amelyekről egyébként nem érkezne bejelentés.

Bejelentést az alábbi webhelyen vagy telefonon, helyi nyelven az **Essity 377489-as elérési kódjával** tudja megtenni. Kapni fog egy egyedi esetszámot, amelyet meg kell őriznie, majd jelszót kell beállítania, hogy figyelemmel kísérhesse az ügy előrehaladását.

Bejelentést angol nyelven is tehet, ha letölti a SpeakingUp™ nevű mobilalkalmazást.

Bejelentést ezen a webhelyen lehet tenni:

 www.intouchfeedback.com/essity

Ingyenesen hívható telefonszám országonként (a lista  **ITT** található).

Az Essity Törvényességi és Etikai Osztálya megkapja a lefordított információkat a harmadik fél üzemeltetőtől, majd felméri és értékeli a kapott információkat, és megfelelő lépéseket javasol.

Nem fogadható el megtorlás vagy hátrányos megkülönböztetés olyan alkalmazottakkal szemben, akik jóhiszeműen számoltak be aggodalmaikról, sőt fegyelmi eljárást von maga után. A jóhiszeműség nem jelenti azt, hogy aggodalmai valóságosak, ám Ön biztos benne, hogy teljes körű és valós adatokat adott meg, amikor jelentést tett.

Ha fél a megtorlástól, ezt is említse meg a bejelentésében.

Amiből többet megtudhat

- Olvassa el a  **Kódex megsértésének bejelentéséről szóló tájékoztatót az Essentials oldalán**



1

2

3

4

5



Fogalommeghatározás

Személyes adatok: természetes személyekhez kapcsolódó információk és valamely személy közvetlen vagy közvetett azonosítására használható adatok.

Szankciók: Bizonyos árucikkkel vagy szolgáltatásokkal kapcsolatos kereskedelmi forgalom korlátozás bizonyos országokban.

Kényszermunka: Olyan élethelyzet, amelyben az érintetteket erőszakkal vagy megfélemlítéssel, illetve más eszközökkel kényszerítik munkavégzésre; ilyen eszköz például a felhalmozott adósság, a személyazonosító okmányok visszatartása vagy a bevándorlási hatóságoknál való feljelentéssel fenyegetőzés. A rabszolgaságba és az emberkereskedelembé a legtöbb esetben a kényszermunka fogalma is beletartozik.

Gyermekmunka: Olyan munka, amely szellemileg, fizikailag, társadalmilag vagy erkölcsileg veszélyes és káros a gyerekekre, illetve megzavarhatja az iskoláztatásukat.

Egészségügyi szervezet:

Minden olyan egészségügyi, orvosi vagy tudományos egyesület vagy szervezet, például kórház, klinika, alapítvány, egyetem vagy egyéb oktatási intézmény beletartozik, amelyeken keresztül az egészségügyi szakemberek szolgáltatásokat nyújtanak.

A meghatározás az egészségügyi intézményekre is kiterjed. Az egészségügyi szervezet fogalmának jelentése országonként eltérő lehet.

Egészségügyi szakemberek:

Ide tartoznak az orvosi, a fogorvosi, a gyógyszerész, illetve az ápolószakma tagjai és más olyan személyek, akik szakmai tevékenységük során gyógyszert írhatnak fel, vásárolhatnak, biztosíthatnak, ajánlhatnak vagy adhatnak be. Ebbe az állami intézmények és más szervezetek tisztviselői vagy alkalmazottai is beletartozhatnak, akik gyógyszereket írhatnak fel, vásárolhatnak, biztosíthatnak vagy adhatnak be. Az egészségügyi szakember fogalmának jelentése országonként eltérő lehet.

Állami tisztviselők: Az állami tisztviselők tág értelemben közfunkciót ellátó személyek, például adó- vagy vámtisztviselők, szabályozók, politikusok, esetleg állami vagy nemzetközi szervezetek alkalmazottai. A meghatározás országonként eltérhet, ezért ha kérdései vannak az Ön tartózkodási helyén érvényes meghatározással kapcsolatban, forduljon a Jogi Osztályhoz.



1

2

3

4

5

