

	Beosztás / Role	Alírás / Signature	Dátum / Date
Készítette / Prepared by	HR vezető / HR Manager		
Szakmai jóváhagyó / approved by	CFO		
Ügyvezetői jóváhagyás / Final approved by	Ügyvezető / Managing Director		

**Magatartási Kódex
HUMAN BioPlazma Kft.**

1. A MAGATARTÁSI KÓDEX CÉLJA ÉS HATÁLYA

A HUMAN BioPlazma Kft. („HBP” vagy „Társaság”) a Kedrion Csoport tagjaként olyan emberi vérplazmából származó gyógyszereket gyárt, értékesít és forgalmaz, amelyek az emberi életminőség javítását célozzák.

A Kedrion Csoporttal közösen az alábbi vállalati értékeket jelöltük ki közös munkánk alapjául:

- gondoskodás;
- becsületesség;
- csapatmunka;
- megbízhatóság;
- kiválóság;
- tisztelet.

Részt veszünk a vérplazma átalakításának teljes folyamatában: a vérplazma gyűjtésétől kezdve, a gyártáson át egészen az emberi vérplazmából származó gyógyszerek elosztásáig. Tevékenységünk során megtartjuk az iparági kiválósági sztenderdeket és folyamatos fejlődésre törekszünk, amely lehetővé teszi magyarországi vezető szerepünk megtartását és a Kedrion csoport világszeresedésének növelését.

A fenti folyamatok magas színvonalának fenntartásához a szakmai hozzáértésen és elhivatottságon kívül azonban arra is szükség van, hogy a Társaságunknál és a Társaságunkkal dolgozó partnereink eleget tegyenek többek között az átláthatóság, a tisztesség és a lojalitás alapelveinek is.

A HBP célja:

**Code of Conduct
HUMAN BioPlazma Kft.**

1. PURPOSE AND SCOPE OF THE CODE OF CONDUCT

As member of the Kedrion Group, HUMAN BioPlazma Kft. (“HBP” or “Company”) produces, markets and distributes human plasma-derived products which aim to improve people’s quality of life.

Based on the common guiding values with Kedrion Group we defined the following values to be the cornerstone of our common work:

- Caring;
- Integrity;
- Teamwork;
- Reliability;
- Excellence;
- Respect.

We take part in the management of the whole cycle of plasma transformation: from the collection thereof, through the manufacturing, to the distribution of human plasma-derived products. We work towards maintaining industrial excellence standards and aspire to continuous improvement in order to keep a leading position in Hungary and increase the Kedrion’s Group market share internationally.

Beyond professional competency and dedication, it is also necessary that those working for and our partners working with the Company fulfil, *inter alia*, the core principles of transparency, integrity and loyalty in order to assure the maintenance of high quality of the above processes.

HBP aims to:

- a társadalmi felelősségvállalás legyen a vezérlő érték a Társaság tevékenysége során;
- jogviszonyaiban partnerei részére átlátható és teljes információ nyújtása;
- a Társaságba vetett bizalom folyamatos erősítése hozzáértő, tisztességes és felelős magatartás révén;
- a társadalom iránti gondoskodás és tisztelet tanúsítása a Társaság termékeinek és folyamatainak biztonsága és minősége révén.
- make social responsibility the guiding value underlying the Company's actions;
- provide its partners with transparent and complete information in its relations;
- continuously instill confidence in the Company through competent, honest and responsible behaviour;
- demonstrate care and respect for society through the safety and quality of its products and processes.

A HBP Magatartási Kódexének („**Kódex**”) célja, hogy a Társaság valamennyi munkatársa a tisztességesség legmagasabb követelményeit teljesítve, az aktuálisan alkalmazandó jogszabályoknak megfelelően járjon el. A Kódex összefoglalja az általános etikai normákat, meghatározza elvárásainkat munkatársaink és üzleti partnereink felé, és kiemeli a kollégáinkkal, partnereinkkel és a társadalommal szembeni felelősségünket. A Kódex segít minket abban, hogy megalapozott döntéseket hozzunk, és megmutatja, hova fordulhatunk további információért.

HBP's Code of Conduct (“**Code**”) aims to ensure that the entire workforce of the Company acts according to the highest level of integrity by complying with all applicable laws and regulations. The Code also summarizes the general ethical principles, sets forth what we expect from every single person working for or working with our Company, underlines our responsibilities to our colleagues, partners and the society. The Code helps us all to make informed decisions and tells us where to turn for more information.

A Kódex hatálya kiterjed a Társaság minden foglalkoztatottjára (munkavállaló, kölcsönzött munkavállaló, szövetkezeti foglalkoztatott – a továbbiakban: „**Munkavállaló**”), vezetőjére, megbízottjára, illetve üzleti partnerére.

The Code shall apply to all persons performing work (employees, temporary workers, association workforce; hereinafter: “**Employee**”) directors, consultants, and business partners of the Company.

Jelen Kódex a Kedrion S.p.A. Igazgatósága által 2020. január 24. napján elfogadott GLO-POL-001 Kedrion Csoport Etikai Szabályzatának alapján készült.

The present Code has been prepared on the basis of the Kedrion Group Ethics Policy GLO-POL-001 approved by the Board of Directors of Kedrion S.p.A. on January 24, 2020.

2. MELYEK AZ ELVÁRÁSAINK?

2. WHAT WE EXPECT FROM YOU?

A Társaság az aktuális jogszabályokkal, hatósági iránymutatásokkal és a legjobb gyakorlatokkal összhangban álló irányítási és belső ellenőrzési rendszert hoz létre a gyógyszergyártás és a plazmagyűjtés területén.

The Company adopts a governance and internal control system in compliance with the applicable laws, authoritative guidelines and demonstrated best practices in the pharmaceutical field and concerning the plasma collection activities.

2.1. Valamennyi Munkavállalónktól és partnerünktől elvárjuk, hogy:

2.1. We expect all our Employees to:

- ✓ tartsa be a jogszabályokat és a munkájára vonatkozó egyéb előírásokat;
- ✓ viselkedjen etikus módon, vállaljon felelősséget a tetteiért és döntéseiért;
- ✓ feleljen meg a Kódexben foglalt elveknek és szabályoknak, teljesítse a jogi és szabályozási kötelezettségeket;
- ✓ Comply with the rules of law and other regulations regarding your work.
- ✓ Behave in an ethical manner, taking responsibility for your actions and decisions.
- ✓ Comply with the principles and rules in the Code and fulfil your legal and regulatory obligations.

- ✓ tegye szövé, ha úgy érzi, egy munkafolyamat nem etikus, nem biztonságos vagy sérti a Kódexet.

- ✓ Speak up if you feel a working practice is not ethical or safe or if it violates the Code.

Ha bármilyen kétsége van, forduljon a közvetlen vezetőjéhez, a HR osztályhoz, vagy használja anonim visszaélésbejelentési rendszerünket, melyről részletesen a 9.4 pontban olvashat.

Should you have any doubts, contact your supervisor, the HR department or use our anonym whistle-blowing system see details under par. 9.4.

Jóllehet a Kódex és a Társaság szabályzatainak ismerete és betartása mindenki számára kötelező, valamennyi élethelyzetre azonban ezek sem tudnak teljes körű útmutatást adni. Ahhoz, hogy munkatársaink eleget tudjanak tenni a fenti követelményeknek olyan helyzetekben, melyekre vonatkozóan iránymutatást egyik fent említett forrásban sem találnak, az alábbi kérdések előzetes átgondolását és megválaszolását javasoljuk a tervezett lépéssel összefüggésben:

Even if the knowledge and the application of the Code and other company policies are mandatory to everyone, these regulations cannot provide for every kind of situations complete guidance. In order our colleagues could comply with the requirements indicated above even in situations where they can find no provisions in any of the abovementioned sources, we recommend thinking over and answering the following questions in connection with the planned action in advance:

- ✓ Megfelel a jogszabályoknak, egyéb előírásoknak és iránymutatásoknak?
- ✓ Etikai szempontból elfogadható?
- ✓ A Társaság értékeivel és érdekeivel összhangban áll?
- ✓ Közvetlen vezetője vagy a Társaság ügyvezetése szerint is helyes döntés lenne?
- ✓ Miként érezném magam, ha az adott ügy megjelenne a médiában?
- ✓ Hogyan érezném magam, ha ezt a családom megtudná?

- ✓ Is it in compliance with rules of law, other regulations and directives?
- ✓ Is it acceptable from an ethical point of view?
- ✓ Is it in compliance with the values and interests of the Company?
- ✓ Would your supervisor or the management of the Company consider it right?
- ✓ How would I feel if it was disclaimed in the media?
- ✓ How would I feel if my family knew about it?

2.2. Vezetőkkel szembeni további elvárások.

2.2. Further tasks of managers.

Ha Ön vezető pozícióban dolgozik, fontos feladata annak biztosítása, hogy szervezeti egysége megértse és alkalmazza a Kódexben foglaltakat. Ebben az esetben a fentiekben túl elvárjuk Öntől, hogy:

If you work as a manager, you have an important role in ensuring the Code is understood and applied by your team. In this case, we expect you to do the following:

- ✓ személyes példamutatással járjon elől;
- ✓ gondoskodjon arról, hogy szervezeti egységének tagjai és üzleti partnerei megismerjék és megértsék a Kódex tartalmát;
- ✓ kérje számon csapata tagjaitól és üzleti partnereitől a Kódexnek való megfelelést.

- ✓ Lead by example.
- ✓ Ensure that your team members and business partners are familiar with the Code and that they understand it.
- ✓ Hold your team members and business partners accountable for complying with the Code.

2.3. A Társaság vezetői és különböző társasági szervek tagjai ezen felül:

2.3. The managers and members of the Company's different corporate bodies shall also:

- ✓ folyamatosan és megfelelő információk birtokában részt vesznek a Társaság tevékenységében;
- ✓ a méltányosság és tisztesség elveivel összhangban járnak el, és munkavégzésük során tartózkodnak minden

- ✓ take part in the Company's activities in a consistent and well-informed manner;
- ✓ act consistently with the principles of fairness and integrity and abstain from acting in case of a conflict of interest in relation to their duties;

- ✓ összeférhetetlenséget vagy érdekellentétet eredményező esettől;
- ✓ szervezeti egységük vonatkozásában a kapott információkat bizalmasan kezelik és nem használják fel tisztségüket közvetlen vagy közvetett személyes előnyök szerzésére.

- ✓ treat as confidential any information they receive pertaining to their department and not use their position to obtain direct or indirect personal advantages.

3. ALAPELVEK

3.1. Átláthatóság és tisztességesség

Az átláthatóság azt jelenti, hogy minden, a Társasághoz kötődő és a nyilvánosság számára szabadon hozzáférhető információ a valóságnak megfelelő és helytálló. Ez valamennyi, a hivatalos jelentésekben, pénzügyi beszámolóknak vagy más társasági iratokban szereplő, a partnerek, valamint a nyilvánosság tudomására hozott információra vonatkozik.

- ✓ Szigorúan tilos minden olyan színlelt vagy csalárd cselekmény, mely a Társaság ügyvezetésének döntéseit befolyásolja annak érdekében, hogy bármilyen döntés szabálytalanul szülessen meg.
- ✓ Szigorúan tilos valótlan információkat terjeszteni mind a Társaságon belül, mind azon kívül a Társaság, annak munkavállalói és közreműködői, valamint neki szolgáltatást nyújtó harmadik felek tekintetében.

3.2. Érdekellentét megelőzése

Érdekellentét akkor áll fenn, amikor az egyén saját személyes vagy üzleti érdekei ténylegesen vagy akár látszólag ellentétben állnak a Társaság érdekeivel. Érdekellentét jön létre, amikor egy Munkavállaló úgy jár el vagy olyan érdekei vannak, melyek megnehezítik számára az objektív és hatékony munkavégzést a Társaságnál. Érdekellentét akkor is felmerülhet, amennyiben a Munkavállaló vagy családtagja a Munkavállaló Társaságban betöltött tisztségére tekintettel jut illetéktelen személyes előnyökhöz, függetlenül attól, hogy a Társaságtól vagy harmadik személytől jutott hozzá.

A HBP valamennyi munkavállalójának kötelessége annak biztosítása, hogy tevékenysége ne legyen érdekellentétben a Társaság érdekeivel és ennek még a látszatát is elkerülje.

Az érdekellentét fennállása nem mindig egyértelmű, így kérjük, kérdése esetén a közvetlen vezetőjéhez, a HR osztályhoz vagy az ügyvezetéshez forduljon.

3. PRINCIPLES

3.1. Transparency and integrity

Transparency means that all information related to the Company in the public domain shall be truthful and correct. This applies to all the information contained in official reports, financial statements or any other corporate documents made available to partners, as well as to all information released to the general public.

- ✓ It is strictly prohibited to carry out any false or fraudulent act influencing the decisions of the management of the Company in order that any decision would be made in an unlawful way.
- ✓ It is strictly prohibited to circulate false information, both inside and outside the Company, with regard to the Company itself, its employees or third parties working for the same.

3.2. Preventing conflicts of interest

A conflict of interest exists whenever an individual's private or business interests, actually or even apparently, conflict with the interests of the Company. A conflict of interest can arise when an Employee takes actions or has interests that may make it difficult to perform his or her Company work objectively and effectively. Conflicts of interest may also arise when an Employee or a member of his or her family, receives improper personal benefits as a result of the Employee's position at HBP, whether received from the Company or a third party.

Every HBP employee has an obligation to ensure that their activities do not conflict with, or appear to conflict with, the best interests of the Company.

Conflicts of interest may not always be clear, so if you have a question, you should consult with your supervisor, the HR department or the management.

Ha olyan helyzetben találja magát, melyben a személyes és üzleti érdekei potenciálisan ütközhetnek, ezt haladéktalanul, de legkésőbb a tudomásszerzéstől számított 3 (három) napon belül be kell jelentenie, jóváhagyást kell kérnie; a Társaság pedig intézkedik a potenciális összeférhetlenségek nyilvántartásba vételéről. Minden tényleges érdekütközést kerülni kell, azonban ha már megtörtént, úgy azt haladéktalanul meg kell szüntetni és felettes vezetőjét vagy az ügyvezetést tájékoztatnia szükséges.

Azok a munkavállalók, akik potenciális vagy tényleges érdekellentétről szereznek tudomást, kötelesek haladéktalanul azt felettes vezetőjük vagy az ügyvezetés tudomására hozni.

Az érdekellentét például az alábbiakat foglalhatja magában, nem kizárólagos jelleggel, a teljesség igénye nélkül:

- ✓ Társaság versenytársával munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése (ideértve a munkaviszonyt, valamint a megbízotti, vállalkozási jogviszonyt is) vagy részére szolgáltatás nyújtása még a Társasággal fennálló munkaviszony alatt;
- ✓ helyzetek, amelyek során a személyes tevékenység közvetlen érdekellentétben áll a HBP érdekeivel;
- ✓ Bármely anyagi érdekelttség olyan gazdasági társaságban, mely üzleti kapcsolatban áll a HBP-vel vagy annak versenytársa;
- ✓ Munkavállalók részére pénzkölcsönre vonatkozó kötelezettség jóváhagyása, biztosítása, ideértve vezető állású személyek kölcsöneit is, amelyeket jogszabály tilt.

Minden munkavállalónak teljes mértékben objektívnek kell lennie, amikor szállítót választ, vevőkkel vagy más külső felekkel üzleti kapcsolatot létesít. Minden döntést úgy kell meghozni, hogy az a Kedrion érdekeit messze menően szem előtt tartsa és más érdek ezt ne befolyásolhassa.

3.3. Megvesztegetés és korrupció megelőzése

A HBP-nél a megvesztegetés semmilyen formáját nem tűrjük, ideértve a jogosulatlan pénzbeli juttatások vagy ajándékok felajánlását, legyen szó a Munkavállalók részére vagy a Munkavállalók által nyújtott juttatásokról. Nem kínálunk és nem fogadunk el olyan vendéglátást

If you find yourself in a position where your personal and business interests potentially come into conflict, you are required to declare, obtain approval promptly, but within 3 (three) days after becoming aware, at the latest. and the Company will take the steps necessary to register these potential conflicts of interests. Any actual conflicts must be avoided or in case occurred, must be promptly removed and supervisor or management informed.

Employees who become aware of a potential or actual conflict of interest should promptly bring it to the attention of a supervisor or the management.

Examples of conflicts of interest may include, and are not limited to, the following:

- ✓ Establishing any legal relationship aiming to perform work (including employment relationship, and consultancy and assignment relationships) with, or providing services to a competitor of the Company while still employed at the Company;
- ✓ Situations that place personal activities in direct conflict with the interests of HBP;
- ✓ Having any financial interests in a company which does business with or is in competition with HBP;
- ✓ Accepting, giving or guaranteeing obligations of (money) loans to Employees, including loans to directors and officers that are not permitted by law.

Employees and Team Members must remain completely objective when choosing vendors or doing business with customers or other outside parties. All decisions should be made without preference for anything other than the best interests of Kedrion.

3.3. Preventing bribery and corruption

At HBP, we do not tolerate any form of bribery, including improper offers of payments or gifts to or from Employees. We neither give nor accept hospitality or gifts that might appear to incur an obligation. We pursue mutually beneficial relationships and seek to promote the application

vagy ajándékot, mely esetében úgy tűnhet, hogy az valamilyen kötelezettséggel járhat. Kölcsönösen előnyös kapcsolatok kialakítására, valamint üzleti alapelveink alkalmazására törekszünk üzleti partnereinkkel és beszállítóinkkal.

Ilyen helyzetek lehetnek, nem kizárólagos jelleggel, a teljesség igénye nélkül:

- ✓ a Társaság pénzeszközeinek, tulajdonának vagy egyéb forrásainak jogellenes és illetéktelen célokra történő felhasználása, vagy olyan célú felhasználása, mely nincs közvetlen kapcsolatban a Munkavállaló Társaságnál fennálló munkaviszonyával;
- ✓ bármilyen ügyfél, beszállító, kormányzati tisztviselő vagy közhivatal betöltésére pályázó személy, Munkavállaló vagy harmadik személy akár közvetlen vagy közvetett illetéktelen befolyásolása a Társasággal történő ügylete kapcsán;
- ✓ bármely ajándék vagy szórakozási lehetőség elfogadása olyan ügyfél, beszállító vagy bármely kívülálló fél részéről, aki a Társasággal üzleti kapcsolatot létesíthet, vagy a Társaság üzletmenetére hatással van, és amely ajándék vagy szórakozási lehetőség nincs összhangban a Társaság/Kedrion Csoport szabályzataival és eljárásaival, vagy az értéke eltúlzott, akár önmagában, akár más ajándékokkal vagy szórakozással kombinálva.

3.4. Titoktartás

A napi munkánk során létrehozott valamennyi termék, szolgáltatás, ötlet, elképzelés és egyéb információ a HBP tulajdonát képezi. Idetartoznak például a gyártási technológiák, klinikai és orvosi adatok, értékesítési adatok, vevői és munkavállalói nyilvántartások, marketing tervek, árképzési adatok és az üzletfejlesztési lehetőségekre vonatkozó információk.

Bizalmas és a HBP üzleti titkának minősülő információ különösen, de nem kizárólag, minden olyan alapvető információ, amely a Társaság tevékenységét befolyásolja, és mely emiatt mindenképpen védendő mind a munkaviszony ideje alatt, mind pedig azt követően.

Fontos, hogy a HBP és munkavállalói megvédjék ezt az információt, megelőzzenek és megakadályozzanak minden illetéktelen és jogtalan hozzáférést az ilyen, valamint a harmadik személyek által HBP számára átadott információihoz.

of our business principles with our business partners and suppliers.

Examples of such situations may include but are not limited to:

- ✓ using Company funds, property or other resources for illegal or improper purposes, or for any purpose which is not directly related to the Employee's employment at HPB;
- ✓ improperly influencing, either directly or indirectly, the decisions of any customer, supplier, government official or candidate for public office, Employee, or any other outside party in his or her dealings with;
- ✓ accepting from a vendor, supplier or any other outside party that engages in business with the Company, could engage in business with the Company, or impacts the Company's business, any gift or entertainment that either is not in compliance with Company / Kedrion Group codes and policies, or has an unreasonable value, either on its own or when combined with other gifts and entertainment.

3.4. Confidentiality

All the products, services, ideas, concepts and other information created during our everyday work are owned by HBP. Such information includes e.g. manufacturing technologies, clinical or medicinal data, sales data, registers of customers and employees, marketing plans, pricing data and information on the business improvement possibilities.

Every piece of essential information, which influences activity of the Company and shall be protected during and after the employment relationship, is considered to be confidential information and business secret of HBP.

It is important that HBP and its employees protect this information, avoid and impede every kind of unlawful and unauthorized access to such information and the information belonging to third parties but made available to HBP.

The Employees are prohibited from disclosing any fact, data or information related to the Company to

A HBP előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül a Munkavállaló a Társaságra vonatkozó tény, adatot vagy információt nem közölhet harmadik féllel, továbbá tilos bármely magatartás, amely lehetővé teszi, hogy e tényekhez, adatokhoz és információkhoz harmadik személyek hozzáférjenek. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony (vagy más, munkavégzésre irányuló jogviszony) megszűnését követően, korlátlan ideig fennáll.

third parties without the prior written consent thereof, furthermore, they are prohibited from doing anything that provides third people with opportunity to get access to such facts, data and information. Confidentiality obligation remains in force for an indefinite period of time even after the termination of the employment relationship (or any legal relationship aiming to perform work).

4. A MUNKAHELYI KÖRNYEZETRE ALKALMAZANDÓ/VONATKOZÓ ALAPELVEK

4. PRINCIPLES APPLICABLE TO WORK ENVIRONMENT

A Kedrion csoport tagjaként a Társaság egyik leglényegesebb alapelve a Munkavállalók tehetségének kibontakoztatása és elismerése, valamint annak biztosítása, hogy a gyógyszeriparban alkalmazott kiválósági sztenderdek valamennyi munkahelyen szigorúan érvényesüljenek. Ezzel összhangban a tiszta, egészséges és biztonságos munkahelyi környezet érdekében a Társaság a munkahelyekre vonatkozó folyamatosan naprakész szabályzatokat alkalmaz, elismerve és tiszteletben tartva a különbözőség valamennyi formáját, és megfelelően szankcionálva bármely diszkriminációt vagy visszaélést.

One of the core principles of the Company as member of the Kedrion Group is the empowerment and recognition of its Employees' talents as well as the assurance that the standards of excellence requested in the biopharmaceutical sector are strictly applied in all workplaces. Accordingly, Kedrion Group ensures policies on working conditions are properly updated in order to guarantee a clean, healthy and safe workplace, inclusive and respectful of diversity in all its forms, and properly disciplining any kind of discrimination or abuse.

4.1. Emberi jogok, diverzitás és befogadás a munkahelyi környezetben

4.1. Human rights, diversity and inclusion in the work environment

A Társaság elkötelezett a társadalmi felelősségvállaláson, kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló munkahelyi környezet megteremtése mellett. Ennek megvalósítása érdekében alapvető fontosságú, hogy a Munkavállalók közötti kapcsolatok minden szinten megfelelőek és kölcsönösen előnyösek legyenek.

The Company is committed to create a working environment marked by social responsibility and reciprocal trust and respect. In order to achieve this, it is essential that Employee relations across all levels are appropriate and mutually beneficial.

A Társaság és a Munkavállalók közötti, illetve a Munkavállalók egymás közötti kapcsolatai az egyének és az emberi jogok tiszteletén alapulnak. **A Társaságnál nem tűrjük és nem fogadjuk el a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, megtorlás vagy bántalmazás semmilyen formáját.** Minden Munkavállalónk számára esélyegyenlőséget és befogadást biztosítunk a foglalkoztatási szabályzatainkon és alkalmazott gyakorlatunkon keresztül.

The Company bases relationships with and between Employees on respect for individuals and their human rights. **At the Company we do not tolerate or accept any form of discrimination, harassment, reprisal or bullying.** We pursue equality of opportunity and inclusion for all Employees through our employment policies and practices applied.

4.2. Egészség és biztonság

4.2. Health and safety

A Társaság elkötelezett Munkavállalói és az együttműködő személyek egészségének, biztonságának és jóllétének védelme mellett.

Ezért a Társaság:

- ✓ biztosítja, hogy a tevékenysége valamennyi hatályos jogszabállyal összhangban valósul meg;
- ✓ biztonságos munkahelyi feltételeket garantál, ideértve az egészségi és biztonsági kockázatok részletes elemzését, megelőző és biztonsági intézkedések életbe léptetését, hatékonysága folyamatos monitorozását, illetve egy esetleges baleset okának feltárását;
- ✓ a folyamatos fejlődés érdekében valamennyi Munkavállalóját úgy képzí és oktatja, hogy az jobb hozzáértést eredményezzen.

A munkavédelmi szabályokat valamennyi Munkavállaló köteles folyamatosan betartani, azok megsértését pedig haladéktalanul jelenteni.

A munkavédelemre vonatkozó speciális szabályokat külön műveleti utasítások szabályozzák [[A-EHS-CD-003](#), [A-EHS-CD-004](#), [A-EHS-CD-006](#)].

4.3. Tudatmódosító-szerek

A Munkavállaló köteles a Társaság által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkaképes állapotban – a Társaság rendelkezésére állni. A tudatmódosító szerek használata (például: alkohol, drogok, egyéb tudatmódosító szerek) komoly munkabiztonsági és egészségvédelmi veszélyt jelent a munkahelyen. Munkavállalóink egészsége és jóléte érdekében, valamint a Társaság érdekeit szem előtt tartva olyan munkakörnyezet kialakítására törekszünk, mely teljesen mentes a pszichoaktív szerek használatától.

A munkahelyen tilos az alkoholfogyasztás, az illegális drogok használata, továbbá alkohollal vagy egyéb szerekkel – ideértve az orvosi rendelvény nélkül is kiadható, illetve a vényköteles gyógyszereket – történő bármely visszaélés.

E pont vonatkozásában munkahely minden olyan hely, ahol a Munkavállalók a Társasággal kapcsolatos üzleti tevékenységet folytatnak, függetlenül annak időpontjától vagy helyszínétől.

4.4. Nyilvántartások pontos vezetése

The Company is firmly committed to protecting the health, safety and well-being of its Employees, consultants and collaborators.

Therefore, the Company:

- ✓ ensures that activities are carried out in compliance with all applicable laws;
- ✓ guarantees safe working conditions, including a detailed assessment of all the risks for health and safety, the adoption of preventive and protective measures, constant monitoring of their effectiveness and analyzing the causes at the root of any accidents;
- ✓ trains and educates all pertinent Employees to increase their competence in contributing to continuous improvement.

Employment safety rules shall be continuously respected by each Employee, and the breach thereof shall be reported immediately.

Special rules of employment safety are provided by separate standard operating procedures [[A-EHS-CD-003](#), [A-EHS-CD-004](#), [A-EHS-CD-006](#)].

4.3. Psychoactive substances

The Employee is obliged to appear in a working state at the place and time requested by the Company and to be available to the Company during working hours for work purposes and capable to work. The use of psychoactive substances (e.g. alcohol, drugs, other psychoactive substances) raises a serious labour safety and health protection risks at the work place. In order to assure our Employees' health and wellbeing, and the interests of the Company, we aspire to establish a work environment, which is completely free from the use of psychoactive substances.

At the workplace it is prohibited to consume alcohol, use illegal drugs, and any misuse of alcohol or any other substances – including the medicines obtained without prescription and prescription-only medicinal products as well.

In the present section, workplace shall mean any places, where the Employees carry out business activities related to the Company, regardless of the place or time thereof.

4.4. Keeping accurate records

A HBP-nek üzleti tevékenysége során számos jogszabályi követelménynek kell megfelelnie, ezért a nyilvántartások pontos vezetése elsődleges jelentőséggel bír. A nyilvántartások vezetésére és kezelésére vonatkozó követelmények megszegése súlyos következményekkel járhat, veszteségeket vagy károkat okozhat a HBP eszközeiben, illetve az ilyen mulasztások következtében a HBP szankciókat szenvedhet el.

A HBP minden Munkavállalója és vezetője köteles tehát a mindenkor hatályos jogszabályoknak és szabályozásoknak megfelelően kezelni a nyilvántartásokat és az információkat.

4.5. Politikai tevékenységek és véleménynyilvánítás

A HBP támogatja munkavállalóit minden alapvető joguk, így a választójoguk gyakorlásában is, azonban elvárja, hogy ezt a jogot csak a Társaságtól jól elkülönítlen, magánszemélyként gyakorolják.

Ezért a Társaságnál tilos:

- ✓ munkaidőben, illetve munkahelyen politikai tevékenységet végezni;
- ✓ a Társaság eszközeit ilyen célokra felhasználni.

Amennyiben a HBP Munkavállalójaként Ön politikai tevékenységet kíván folytatni, kérjük, fokozottan ügyeljen a vonatkozó jogszabályok, illetve a Társaság belső szabályzataiban foglalt előírásokra.

A Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a HBP jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A Munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen munkakörének jellege, a HBP szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas a HBP jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A Munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát (például: közösségi média-felületeken [Facebook, Twitter, Instagram stb.] keresztül történő vélemény-nyilvánítással) a HBP jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

4.6. Közösségi média

A Társaság nem tiltja vagy korlátozza a Munkavállalók magánszemélyként történő

When carrying out its business activity, HBP shall comply with several requirements, hence, keeping accurate records is of paramount importance. Violation of the requirements regarding keeping of records and information may entail serious consequences, cause damage in HBP's devices, and HBP may even get sanctioned for such omissions.

Therefore, HBP's all Employees and managers shall keep the records and information in compliance with the applicable rules of law and regulations.

4.5 Political activities and expressing opinions

HBP supports its employees in exercising their fundamental rights, thus their right to vote, however, it expects them to do so independently from the Company, as individual persons.

For this reason, at the Company it is prohibited to

- ✓ carry out political activities in worktime at the work place;
- ✓ use the Company's devices for such purposes.

In case you, as an Employee of HBP wish to carry out political activities, please, pay special attention to the provisions of respective rules of law, and those of the Company's internal regulations.

During the existence of the employment relationship, Employees shall not engage in any conduct by which to jeopardize the legitimate economic interests of the HBP, unless so authorized by the relevant legislation. Employees may not engage in any conduct even outside their paid working hours that – stemming from the Employee's job or position in the HBP's hierarchy – directly and factually has the potential to damage the HBP's reputation, legitimate economic interest or the intended purpose of the employment relationship. Employees may not exercise the right to express their opinion (e.g. in social media platforms [Facebook, Twitter, Instagram etc.]) in a way where it may lead to causing serious harm or damage to the HBP's reputation or legitimate economic and organizational interests.

4.6. Social media

The Company does not prohibit or control Employees' social media activities as private persons, however, it expects them to

közösségi médiahasználatát, azonban elvárja, hogy a Munkavállalók

- ✓ a Társasággal kapcsolatos – bizalmas vagy annak nem minősülő – információk megosztását kerüljék;
- ✓ véleményüket ne tüntessék fel a Társaság véleményeként;
- ✓ tartózkodjanak a Társaság tevékenységére vonatkozó, bármilyen közösségi felületen vagy egyéb nyilvános felületen történő véleménynyilvánítástól;
- ✓ a fenti szabályokba ütköző magatartást haladéktalanul jelentsék közvetlen vezetőjüknek vagy az ügyvezetésnek;
- ✓ a közösségi médiát munkaidőn kívül használják (kivéve azok a Munkavállalók, akiknek munkaköri kötelezettsége a Társaság közösségi médiában történő megjelenésének biztosítása).

- ✓ avoid sharing any information – let it be confidential or not – related to the Company;
- ✓ avoid indicating their opinion as that of the Company;
- ✓ abstain from formulating their opinion regarding the Company's activity on a social media platform or any other public platform;
- ✓ report any behaviour violating the above rules to their supervisor or the management;
- ✓ use social media outside working hours (except for those Employees whose functions of job include the obligation of assuring the presence of the Company at social media platforms).

4.7. A Társaság eszközeinek használata

A HBP megfelelő eszközöket biztosít Munkavállalóinak feladataik elvégzéséhez. A Munkavállalók jogosultak és kötelesek feladataikat ezen eszközök használatával elvégezni.

A Társaság által biztosított eszközök – ideértve az azokon tárolt információkat is – azonban mindenkor a Társaság tulajdonát képezik, ezért a Társaság elvárja Munkavállalótól, hogy a munkavégzéshez biztosított eszközöket mindenkor rendeltetésszerűen használják. Amikor a Társaság eszközeit használja, kérjük, figyeljen arra, hogy

- ✓ az eszközök épségét megőrizze;
- ✓ az eszközöket költségtakarékosan használja, ne okozzon nagymértékű, észszerűtlen költségeket;
- ✓ ne használja az eszközöket indokolatlanul;
- ✓ ne akadályozza munkatársai munkavégzését;
- ✓ tartsa be az eszközökre vonatkozó speciális előírásokat.

Az informatikai eszközök használatát Társaságunk külön dokumentumban szabályozza. [\[elérhetősége\]](#)

4.7. Use of Company devices

HBP provides its Employees with appropriate devices for the completion of their tasks. The Employees are entitled and obliged to complete their tasks by using such devices.

All devices provided by the Company – including the data stored thereon –, however, are owned by the Company all the time, therefore, the Company expects its Employees to use the devices provided for their work properly all the time. When using the Company's devices, please take care that you

- ✓ preserve the integrity of the devices;
- ✓ use the devices in an economic way, and do not cause excessive, unreasonable costs thereby;
- ✓ do not use devices unreasonably;
- ✓ do not incapacitate your colleagues' work;
- ✓ meet the special requirements regarding the use of the given devices.

Use of IT devices is regulated by the Company in a separate document. [\[link\]](#)

5. KAPCSOLAT A TÁRSASÁGON KÍVÜLI SZEMÉLYEKKEL ÉS SZERVEZETEKKEL

5.1. Ügyfélkapcsolatok

5. INTERACTIONS WITH PERSONS, ORGANIZATIONS DIFFERENT FROM THE COMPANY

5.1. Vendor relations

A HBP kölcsönösen előnyös kapcsolatot tart fenn beszállítóival és üzleti partnereivel. A HBP tájékoztatja beszállítóit és partnereit azokról az alapelvekről és szabályokról, amelyek a tárgyalások és az együttműködés alapját képezik.

HBP maintains mutually beneficial relationships with its suppliers and business partners. HBP shall apprise all suppliers and partners of the principles and rules which form the basis of all negotiations and the cooperation.

A korrupció és a vesztegetés semmilyen formában nem elfogadott vagy megengedett. Továbbá, a beszállítókat és partnereket arra ösztönözzük, hogy a megfelelő üzleti kapcsolatok biztosítása érdekében ugyanezeket az etikai elveket alkalmazzák.

No form of corruption or bribery shall be conceded or permitted. In addition, suppliers and partners are encouraged to share the same ethical principles to guarantee a high standard in all business relationships

5.2. Kapcsolat a közigazgatással, egészségügyi szolgáltatókkal, szakemberekkel és magánszervezetekkel

5.2. Interactions with Public Administrations, Health Care Services, Professionals and Private Bodies

5.2.1. Kapcsolat a közigazgatással

5.2.1. Interactions with Public Administrations

A köz-, illetve kormányzati igazgatásban dolgozó, közszolgáltatást nyújtó vagy közintézményeknél dolgozó személyekkel (közfunkciót ellátó személyek) a mindenkor hatályos jogszabályok és szabályzatok megtartása mellett kell és lehet kapcsolatot tartani. Ezek a kapcsolatok kizárólag a fenti személyek közfunkcióihoz kapcsolódó feladatai ellátására szorítkozhatnak, a Társaság által definiált elvárásoknak, előírásoknak és felhatalmazásoknak megfelelően.

All dealings with individuals serving as Public Officials, or individuals in charge of a Public Service or acting on behalf of Public Institutions shall and might be conducted in full compliance with applicable laws and regulations. Additionally, those relationships shall be exclusive to the particular functions necessary to carry out their assigned role as per the Company's specified expectations, requirements and the authorization received from the relevant corporate departments. The Company strictly prohibits any representative or Employee of the Company from promising or offering gifts or benefits (money, goods, services, favours or other tangible / intangible advantages), either directly or indirectly to any Public Officials or their relatives, which may cause any unlawful or illegal interest and/or advantage. For instance, it is prohibited to promise and/or offer any gift and/or benefit:

A Társaság szigorúan tiltja, hogy a Társaság bármely képviselője vagy Munkavállalója közvetlenül vagy közvetve ajándékot vagy más juttatást (pénzt, javakat, szolgáltatásokat, szívességet vagy más materiális vagy immateriális javakat) ígérjen, ajánljon vagy adjon a közfunkciót ellátó személyeknek, azok hozzátartozóinak, amelyek bármilyen jogtalan vagy jogellenes érdeket szolgálnak vagy ilyen előnnyel járnak. Így például, tilos annak érdekében ajándékot és/vagy juttatást ígérni, ajánlani vagy adni, hogy

- a) to obtain preferential treatment in any relation with Public Administration;
- b) to induce public officials and/or persons in charge of public services to use their influence on other members of Public Administration.

a) kedvezményes elbánásban részesüljön valaki a közigazgatással fennálló bármely viszonyában;

b) a közfunkciót ellátó személy egy másik, a közigazgatásban dolgozó személyt jogtalanul befolyásoljon.

5.2.2. Egészségügyi szolgáltatókkal, szakemberekkel fennálló kapcsolatok

5.2.2. Relationship with Health Care Service Providers and Professionals

A Kódex alapvetése, hogy a betegek kezelése az adott páciens tényleges egészségügyi szükségletein, nem pedig kereskedelmi érdekeken alapul. A Kedrion Csoport tagjaként a HBP is elismeri az egészségügyi szektor

This Code is based on the premise that choices in patient care are made according to the actual needs of the patients and not commercial interests. HBP, as member of the Kedrion Group recognizes

szakértőivel létesített szakmai kapcsolatok fontosságát, és kulcsfontosságúnak tekinti, hogy

- ✓ információt szolgáltatson a Társaság és a Kedrion csoport termékeinek előnyeiről és kockázatairól;
- ✓ tudományos és felvilágosító információt szolgáltatson;
- ✓ támogassa az orvosi kutatást és képzést;
- ✓ visszajelzést és javaslatokat szerezzen termékeiről a gyógyítás területén dolgozó szakértőkkel folytatott konzultációk során.

Az aktuális jogszabályok és szabályzatok tiszteletben tartása mellett a HBP jogviszonyban állhat egészségügyi szakemberekkel, ideértve konzultációs szolgáltatások igénybevételét is, amíg ezen jogviszonyok relevanciája, célja, dokumentáltsága és az adott szakember felkészültsége megfelelően indokolja ezen jogviszony fenntartását.

Az egészségügyi szakemberekkel létesített és fenntartott kapcsolatok során különösen ügyelni kell a vonatkozó jogszabályok, valamint más szervezetek által megállapított etikai szabályok betartására, így különösen a Gyógyszer-kommunikáció etikai kódexének (MAGYOSZ-Kódex) rendelkezéseire is.

Egészségügyi szakembereknek juttatott ajándékok és vendéglátás:

A Társaság a megszokott üzleti kapcsolattartás részeként támogatja az ajándékok és vendéglátás észszerű és arányos mértékű felkínálását. Azonban – ahogy fentebb a 3.3. pont is tartalmazza – a túlzó vagy nem helyénvaló ajándékok vagy vendéglátás nyújtása tilos. Az ajándékok és a vendéglátás észszerű és megengedett mértékére vonatkozóan ld. a 2006. évi XCVIII. törvény és a MAGYOSZ-Kódex rendelkezéseit.

A Társaság tiltja:

- ✓ nem megfelelő értékű ajándékok vagy vendéglátás felajánlását, nyújtását és elfogadását;
- ✓ nem jogos üzleti érdekből történő ajándékok vagy vendéglátás ajánlását, felkínálását vagy elfogadását;
- ✓ készpénz vagy készpénz-helyettesítő eszközök adását, felkínálását, elfogadását;
- ✓ a pályázati folyamat alatt vagy szerződéses tárgyalások során adandó/felkínált ajándékokat vagy vendéglátást;
- ✓ ajándékok vagy vendéglátás kérését.

the importance of professional relationships with experts in the healthcare sector and believes it is key to:

- ✓ provide information on the benefits and risks of the Company's and/Kedrion Group's products;
- ✓ provide scientific and educational information;
- ✓ support medical research and training;
- ✓ obtain feedback and advice regarding its products from consulting experts in the medical field.

The Company, according to and respectful of local laws and regulations, may engage in relationships with Health Care Professionals, including consultancy services, as long as the relevance, suitability, purpose and documentation of the relationship are appropriate and compliant.

When establishing and maintaining relationships with health care professionals, respective rules of law and codes of conduct established by other organizations, such as, in particular, the Code of Conduct of Pharmaceutical Communications (MAGYOSZ Code) shall be pursued with a special attention.

Gifts and hospitality for Health Care Professionals: The Company supports the reasonable and proportionate giving of gifts or hospitality as part of a normal business relationship. However, it is prohibited to give any gifts or hospitality that are excessive or improper – as indicated above in section 3.3. As for the reasonable and permitted measure of the gifts and hospitality please see the provisions of Act XCVIII of 2006 and those of MAGYOSZ Code.

The Company prohibits:

- ✓ Offering, giving or accepting gifts or hospitality of not appropriate value;
- ✓ Offering, giving or accepting gifts or hospitality, which is not related to a justified business interest;
- ✓ Offering, giving or accepting cash or other payment instruments;
- ✓ Gifts or hospitality given/offered during a tender procedure or contract negotiations;

5.2.3. A HBP elkötelezett az iránt, hogy a korrupció elleni harcban egészségügyi szakembereket és a közigazgatáshoz kapcsolódó szervezeteket és személyeket is bevonjon, így különösen, de nem kizárólagosan tiltja az alábbi magatartásformákat:

- ✓ tisztességtelen kiadások generálása, pl. a tényleges kiadások megnövelése annak érdekében, hogy magánszervezetek vezetőinek, vagy az ő irányításuk vagy ellenőrzésük alatt álló személyek részére pénzt juttassanak azzal a céllal, hogy azok valamit tegyenek vagy ne tegyenek, és ezzel feladataikat vagy kötelességüket megszegjék, és saját szervezetüket megkárosítsák;
- ✓ magánszervezetek vezetőinek, vagy az ő irányításuk vagy ellenőrzésük alatt álló személyek részére javak vagy szolgáltatások vásárlása azzal a céllal, hogy azok helytelen vagy tilos magatartást tanúsítsanak, amellyel saját szervezetüknek gazdasági veszteséget okoznak;
- ✓ magánszervezetek vezetőinek, vagy az ő irányításuk vagy ellenőrzésük alatt álló személyek részére pénz vagy más juttatás ígérese, ajánlása vagy adása annak érdekében, hogy a HBP bármilyen előnyben részesüljön tőlük.

6. KÖRNYEZETET ÉRINTŐ ALAPELVEK

A HBP stratégiai jelentőségűnek tartja a környezeti fenntarthatóságot, ezért arra ösztönöz, hogy:

- ✓ bizonyosodjunk meg róla, hogy az elvégzett tevékenységek összhangban állnak a vonatkozó jogszabályokkal;
- ✓ törekedjünk a folyamatos hatékonyságnövelésre, mérlegeljük a gazdasági kivitelezhetőséget és használjuk a piacon elérhető legjobb technológiát;
- ✓ növeljük a környezeti teljesítményt a fontos szempontokra történő fókuszálással, csökkentjük a veszélyes hulladék mennyiségét, növeljük az újrahasznosított hulladék felhasználását, optimalizáljuk a víz- és energiafogyasztásunkat, csökkentjük a zajkibocsátást;
- ✓ ösztönözzünk arra minden Munkavállalót, beszállítót és partnert, hogy folyamatos figyelmet szenteljen a környezetre gyakorolt hatásának.

- ✓ Requesting gifts or hospitality.


5.2.3. HBP is dedicated to fight corruption involving interactions with Health Care Professionals and organizations or individuals connected with Public Administration, hence, the following conducts are strictly prohibited, including but not limited to:

- ✓ simulating fraudulent expenses, for example, inflating actual expenses in order to give money to managers of private bodies, or persons under their supervision or control, with the aim of inducing them to perform or omit to perform certain acts that would cause them to breach their duties or obligations, causing harm to their organization;
- ✓ purchasing goods or services for managers of private companies, or persons under their supervision or control, in order to induce improper or prohibited conduct which may cause economic loss to their organization;
- ✓ giving or promising money or other benefits to managers of private bodies, or to persons subject to their supervision or control, in order for the HBP to obtain a benefit from them

6. PRINCIPLES CONCERNING THE ENVIRONMENT

HBP considers environmental sustainability as part of its strategy and requires each company to:

- ✓ ensure that its activities are carried out, in compliance with all applicable laws;
- ✓ increase its efficiency continuously, evaluating economic feasibility, using the best available technologies on the market;
- ✓ improve its environmental performance by focusing on its significant aspects, decreasing the production of hazardous waste, increasing the rate of recycled waste, optimizing water and energy consumption, reducing noise emissions;
- ✓ encourage each Employee, supplier and partner to pay constant attention to their effect on the environment.

	Code of Conduct/ Magatartási Kódex		
	HBP-POL-001	Jóváhagyó / approved by:	Kiadás / version: 02

7. PIACI ALAPELVEK

Termékbiztonság, a folyamat minősége és megbízhatósága (hatékonyság és hatásosság)

A Társaság minden Munkavállalójának a vérplazmaalapú terápiás készítmények gyártóit, valamint vérplazmagyűjtést szabályozó nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak, iparági követelményeknek megfelelően kell eljárnia.

A minőség a Kedrion Csoport és a Társaság egyik megkülönböztető jellemzője, amely versenyelőnyhöz juttatja azokat. A minőség garantálása azt jelenti, hogy olyan termékeket kínálunk, amelyek a kiváló kutatási és fejlesztési, és biztonságos gyártási folyamatok eredményei. A Társaság / Kedrion Csoport végcélként arra törekszik, hogy a betegek, családjaik, az orvosok és a teljes egészségügyi ágazat elvárásain túlmenően folyamatosan megfeleljen a hatékonyságra és a kiválóságra vonatkozó előírásoknak.

A Társaság minden tőle telhetőt megtesz annak biztosítása érdekében, hogy a vérplazmából előállított termékeket orvosi és tudományos célokra megfelelő mennyiségben biztosítsa.

Fejlesztés és folyamatos innováció

A Társaság és a Kedrion Csoport, növekedésének előmozdítása érdekében támogatja a kutatás-fejlesztést. Céljaink között szerepel a folyamataink és a legjobb gyakorlatok folyamatos fejlesztése annak érdekében, hogy azok megfeleljenek a gyógyszeripari ágazat által diktált hatékonysági és kiválósági céloknak.

A kutatás-fejlesztést minden esetben a hatályos jogszabályoknak és előírásoknak, valamint a tudományos és farmakológiai közösség etikai szabályzatai által meghatározott szabványoknak megfelelően kell elvégezni.

8. A TÁRSASÁG HÍRNEVÉNEK MEGÓVÁSA

A HBP minden Munkavállalójától elvárja, hogy munkája során szem előtt tartsa a HBP érdekeit, és a HBP értékrendjének megfelelően cselekedjen, így járulva hozzá a Társaság hírnevének megóvásához és gyarapításához.

8.1. A Társaság képviselte

7. MARKET PRINCIPLES

Product safety, process quality and reliability (efficiency and effectiveness)

The Company's Employees shall comply with national and international laws regulating the plasma-derived product industry and industrial requirements.

Quality is one of the Company and Kedrion Group's distinctive features and gives them a competitive advantage. Guaranteeing quality means offering products which are the result of the application of excellent standards in terms of research & development, production processes and safety. The Company / Kedrion Group ultimately aims to constantly adhere to effective standards of excellence, beyond the expectations of patients and their families, doctors and the entire health community.

The Company will do its best to ensure an adequate supply of plasma-derived products for medical and scientific purposes.

Improvement and continuous innovation

The Company and Kedrion Group supports research and development to promote its growth. Continuous improvement of its processes and development of best practices to meet targets of efficiency and excellence as set by the biopharmaceutical sector, are among their goals. Research and development should always be carried out in compliance with applicable laws and regulations, as well as in compliance with the standards set by the ethical codes of the scientific and biopharmaceutical community.

8. PRESERVING THE COMPANY'S REPUTATION

HBP expects all of its Employees to bear in mind the interests of HBP and act in accordance with HBP's values during their work, and contribute such way to the preservation of the Company's reputation and the improvement thereof.

8.1. Representation of the Company

A Társaság nevében csak a megfelelő felhatalmazással és jogosultsággal rendelkező személyek kommunikálhatnak.

Amennyiben Ön a Társaság képviselőjében kommunikál, ügyeljen arra, hogy:

- ✓ csak a saját munkavégzésével összefüggésben, saját munkaköri feladatai és szakmai ismeretei keretében kommunikáljon;
- ✓ a Társaság üzleti titkait, bizalmas információit tiszteletben tartsa;
- ✓ kommunikációja mindig legyen célirányos, így a tárgyhoz nem kapcsolódó, túlzott mértékű információátadást kerülje.

Only persons in possession of the appropriate authorization and entitlement are allowed to communicate on behalf of the Company.

In case you communicate on behalf of the Company, please, take care that

- ✓ you communicate only in relation to your work, and in the framework of your functional tasks and professional knowledge;
- ✓ you respect the Company's business secrets and confidential information;
- ✓ your communication is always assigned to a certain purpose, thus, avoid providing information not linked to the subject matter or excessive information.

8.2. Nyilvánosságtól érkező megkeresések

A nyilvánosságtól érkező kérdések megválaszolására csak a Társaság ügyvezetése vagy az általuk erre megfelelően felhatalmazott személy jogosult.

A pontos és megbízható tájékoztatás, valamint a Társaság jó hírnevének megőrzése érdekében minden nyilvánosságra hozott információnak pontosnak, tényszerűnek, valóságghúnek kell lennie.

8.2. Requests from the public

Only the Company's management or the persons properly authorized by them are entitled to answer for the requests received from the public.

In order to assure the accurate and trusted information and the preservation of the Company's good reputation, all information made available to the public shall be accurate, factual and credible.

9. JOGSZABÁLYOKNAK MEGFELELÉS

VALÓ

9. LEGAL COMPLIANCE

A Kódex összhangban áll a hatályos jogszabályokkal, szabályzatokkal, gyakorlatokkal és a Kedrion Csoport által elfogadott elvekkel az alábbiak szerint.

9.1. Versenyjogi követelmények

A jelenlegi jogrendszerek a versenyjogi szabályokat a túlzott piaci hatások és a vállalatok közötti jogellenes megállapodások által okozott piaci torzulások kezelésére hozzák létre.

A fenti célokból a Társaság tiltja többek között:

- ✓ a versenyjogi szempontból érzékenyek minősülő információk versenytársakkal történő megosztását; valamint
- ✓ minden összehangolt magatartást, informális megbeszélést vagy „gentlemen's agreement” (titkos megállapodás) létrehozását, amely a verseny torzítását, csökkentését célozza vagy ilyen hatással járhat.

The Code is in compliance with the applicable rules of law, regulations, practices and the principles accepted by the Kedrion Group according to as follows.

9.1. Requirements of competition law

Antitrust regulations are put in place by the current legal systems to respond to excessive market power and market distortion caused by unlawful and unfair business agreements between companies.

For the above reasons the Company prohibits, *inter alia*:

- ✓ the exchange of any sensitive information from an antitrust point of view; and
- ✓ any kind of concerted action, informal talks or “gentlemen's agreements” (secret agreements) that are intended to restrict competition or may have the effect of doing so.

A versenyjogi szabályok be nem tartása a nemzetközi és a nemzeti jogszabályok által megállapított büntetőjogi és/vagy polgári jogi jogkövetkezményekhez, akár az üzletmenet jelentős fennakadásához vezethet.

A jelen szakaszhoz kapcsolódó bármilyen felmerülő kérdéssel Közvetlen vezetőjéhez vagy a Társaság ügyvezetéséhez fordulhat.

9.2. Adatvédelem

A HBP rendes üzleti működése során különféle, vele kapcsolatban álló személyek személyes adatait gyűjtheti, kezelheti és továbbíthatja, ideértve akár munkavállalói, üzleti partnerei, beszállítói és egészségügyi szakemberek személyes adatait is.

A HBP személyes adatokat csak az adatkezelésre vonatkozó jogszabályoknak megfelelően kezelhet.

A személyes adatokat

- ✓ a jogszabályoknak megfelelően, jogszerűen és átlátható módon kell kezelni;
- ✓ kizárólag és szigorúan csak a jogszerűen meghatározott célokból, megfelelően kell gyűjteni, és az adott cél teljesítése érdekében szükséges adatok gyűjtésére kell korlátozni;
- ✓ pontosan és naprakészen kell tartani;
- ✓ olyan formában kell tárolni, mely lehetővé teszi, hogy a személyes adatok kezeléséhez szükséges ideig lehessen beazonosítani az érintetteket;
- ✓ olyan módon kell kezelni, mely biztosítja a személyes adatok megfelelő biztonságát, ideértve az adatok megsemmisítését, törlését, károsítását.

A Társaságnál adatvédelmi tisztviselő működik, így vonatkozó kérdéseik esetén, kérjük, vegyék fel vele közvetlenül a kapcsolatot az ügyvezetés egyidejű tájékoztatásával:

Schuch Ildikó

e-mail: dpo.hungary@kedrion.com

levelezési cím: 2100 Gödöllő Táncsics Mihály út 80.

Az adatkezelésre vonatkozó rendelkezéseket a HBP adatkezelési tájékoztatója, illetve adatvédelmi szabályzata tartalmazza [<https://www.kedrion.hu/adatkezelesi-tajekoztato>].

9.3. Pénzmosás megelőzése

Failure to comply with competition laws could lead to criminal and/or civil penalties or even significant business disruptions, as stated by national and international regulations.

Should any questions or concerns arise with respect to this section, refer to your supervisor or the management of the Company.

9.2. Data protection

HBP, during regular business operations, may collect, process and transfer personal data of different categories of people with whom it has a relationship, including, but not limited to, employees, business partners, suppliers, and Health Care Professionals.

HBP shall process personal data in compliance with local legislation regarding data protection.

Personal data shall be:

- ✓ processed in accordance with regulations, fairly and in a transparent manner
- ✓ collected explicitly and strictly for legitimate specified purposes in an adequate, relevant way and limited to what is necessary to complete the purpose for which they have been collected
- ✓ accurate and kept up to date, if needed
- ✓ kept in a form which permits identification of data subjects for no longer than required for the purposes for which the personal data is processed;
- ✓ processed in a manner that ensures appropriate security of the personal data, including protection against accidental loss, destruction or damage.

At the Company a data protection officer is engaged, should you have any related questions, please contact her directly, at the same time informing the management thereof:

Ildikó Schuch

e-mail: dpo.hungary@kedrion.com

mailing address: 2100 Gödöllő Táncsics Mihály út 80.

Provisions on data protection shall be found in the Privacy Policy of HBP [<https://www.kedrion.hu/en/cookies?language=en-us>].

9.3. Preventing money laundering

A Társaság megelőző intézkedések elfogadásával garantálja, hogy normál üzleti és pénzügyi tevékenysége semmilyen módon nem kötődik bűncselekmények elkövetéséhez, így például, de nem kizárólagosan, pénzmosáshoz, lopott áruk átvételéhez, valamint más, kétes eredetű pénz, áru és termék átvételéhez és továbbadásához.

Ennek érdekében a Társaság kerüli az üzleti kapcsolatok létesítését olyan egyénekkal és szervezetekkel, akiket azzal gyanúsítanak, illetve akikről köztudott, hogy kapcsolatban vannak a szervezett bűnözéssel, vagy akik pénzmosással, drogkereskedelemmel vagy uzorával összefüggő tevékenységgel hozhatók kapcsolatba.

9.4. Visszaélés-bejelentési rendszer

A Társaságnál visszaélés-bejelentési rendszer működik, amelynek keretében a Munkavállalóknak, valamint a Társaság partnereinek lehetőségük van anonim módon jelezni a Társaságnál tapasztalt jogszabályba ütköző eseteket, visszaéléseket, az etikai szabályok vagy más szabályzatok megsértését.

A bejelentés alapján eljárást indítunk a bejelentett visszaélés kivizsgálására. A bejelentés módját, a vizsgálat lefolytatásának szabályait és a visszaélés-bejelentési rendszer működésére vonatkozó főbb szabályokat külön dokumentum tartalmazza. [e-mail: visszaelesbejelentes@kedrion.com]

10. MILYEN KÖVETKEZMÉNYEI VANNAK EZEN ÉRTÉKEK MEGSÉRTÉSÉNEK?

A Kódexben foglaltak megsértése nagyon komoly következményekkel jár. A bejelentés folytán – a konkrét eset körülményeitől függően – etikai vagy fegyelmi eljárást indítunk, amely akár a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésével is járhat.

A Társaságnál helyi etikai bizottság működik, amelynek eljárására vonatkozó szabályokat a HBP Etikai Bizottság Ügyrendje tartalmazza. [\[elérhetősége\]](#)

The Company adopts pre-emptive measures to guarantee its business and financial activities are not connected to any criminal offences including, but not limited to, money laundering, receiving stolen goods, and receiving and dealing with illicit money and goods.

For this purpose, the Company avoids business relationships with individuals or entities who are suspected or known to have connections with organized crime or illegal operations or who are connected with money laundering, drugs use or bribery.

9.4. Whistleblowing system

At the Company a whistleblowing system is operating, in the framework of which the Employees, consultants and partners of the Company have the opportunity to report any abuse or violation of rules of law or of ethical rules or the provisions of other policies in an anonym way.

Upon the report, we initiate a proceeding in order to investigate the abuse reported. The way of reporting, the rules of the investigation and the main provisions regarding the whistleblowing system are included in a separate document. [e-mail: whistleblowing_hu@kedrion.com]

10. WHAT ARE THE CONSEQUENCES OF NOT COMPLYING?

There are very serious consequences for not complying with the Code. Based on the report – depending on the circumstances of the concrete case – we initiate ethical or disciplinary procedure and may even terminate the employment relationship with immediate effect.

At the Company, local ethics committee works, the main rules thereof are contained in the By-laws of HBP Ethics Committee. [\[link\]](#)