



Győr – Sopron - Ebenfurti Vasút

Zártkörűen Működő Részvénytársaság

H-9400 Sopron, Mátyás király u.
19.
Postacím: H-9401 Sopron, Pf. 104.

anno 1872

A

GYSEV ZRT.

ETIKAI KÓDEXE

I. Az Etikai Kódex célja és hatálya

A piaci siker egyik kulcsa a vállalat céljait támogató és a munkatársak magatartásában is megnyilvánuló pozitív értékrend. Az erre épülő kultúra erősíti a szervezet belső integrációját és elősegíti a környezethez való rugalmas alkalmazkodást.

A cél olyan vállalati kultúra kialakítása, melynek jellemzői a világos stratégia, a mindenki által ismert és elfogadott célok, értékek, a hatékony kommunikáció, ahol ismertek az eredmények és a problémák, a hozzáértő vezetés igényt tart a munkatársak véleményére, akik elkötelezettek a stratégia iránt, és ahol a teljesítmény és az egyéni boldogulás összekapcsolódik.

A GYSEV Zrt. sikeressége és elismertsége nem csak a gazdasági eredményektől, hanem munkatársai emberi tényezőitől is függ.

A GYSEV Zrt. Etikai Kódexe olyan, a munkatársakkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a társaság érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartás normáit fogalmazza meg. Ezek támogatják a megbízható, hatékony, minőségi munkavégzést, felelősségvállalást, segítőkészséget és az észszerű cselekvést. Kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkatársaknak munkavégzésük során be kell tartaniuk:

- egymással és a Társasággal,
- az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel,
- a szállítókkal és a versenytársakkal,
- az állami szervekkel, valamint
- a közvéleményt formáló médiával fennálló kapcsolatokban.



Az Etikai Kódex előírásai kötelező érvényűek minden munkatársra, függetlenül attól, hogy munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban állnak a Társasággal, illetve, hogy foglalkoztatásuk tartós, vagy eseti jellegű.

A GYSEV Zrt. elvárja valamennyi munkatársától, hogy mindenkor:

- a jogszabályoknak megfelelően,
- a Társaság alapvető érdekeivel összhangban,
- a Társaság küldetésében meghatározott alapelvek szerint,
- a GYSEV arculatát tükrözve, illetve annak megfelelően,
- a Társaság partnerkapcsolataiban az általános protokollszabályokat megtartva,
- az etikai-, magatartási szabályokat betartva járjon el.

A munkatársaktól elvárt általános magatartási formák:

A Társaság a külső- és belső kapcsolatokban minden munkatárstól elvárja, hogy:

- szaktudásukat, ismereteiket folyamatosan fejlesszék;
- tartózkodjanak az indulatos megnyilvánulásoktól;
- bízzanak másokban és ne éljenek vissza mások bizalmával;
- kerüljenek minden olyan helyzetet vagy annak látszatát, amelyben az összeférhetetlenség vagy a megvesztegethetőség gyanúja felmerülhet;
- utasítsák el a személyes előnyök kikényszerítését és elfogadását, a korrupciót, a protekciót;
- munkahelyükön és környezetükben tartsanak rendet, tisztaságot.

A vezetőkkel szembeni elvárt viselkedési szabályok:

- az Etikai kódex betartásában magatartásuk legyen példamutató,
- az erőforrások felosztásában és felhasználásában, a feladatok megosztásában, a Társaság érdekei szerint járjanak el és egyezzenek meg,
- az utasítás kiadásánál törekedjenek a tárgyilagos hangnemre, stílusra és különösen arra, hogy az utasított munkatársuk megérthesse a kapott feladatot,
- munkatársaikkal szemben csak teljesíthető követelményeket támasszanak,
- fokozott figyelmet és segítséget tanúsítsanak az új munkatársakkal szemben. A vezetők feladata az új munkatársak bemutatása, munkakörükbe való bevezetése,
- kiemelten kezeljék a fiatal (30 éven aluli) munkatársak beilleszkedését.
- védjék meg munkatársaikat a megalapozatlan vádaktól
- a vezető nem kérhet és nem fogadhat el beosztottaitól olyan ajándékot, vagy szolgáltatást, amely őt az etikai és egyéb szabályok megsértésére készítené,
- a beosztottak munkaviszonnyal kapcsolatos megítélése csak a munkavégzés színvonalán, teljesítményeken, képzettségen, általános magatartáson alapulhat,
- a területükön működő érdekképviselői szervekkel törekedjenek a kölcsönös megbecsülésre és



megegyezésre, kerüljék a szükségtelen feszültségek, ellentétek kialakulását,
– ne éljenek vissza munkáltatói jogukkal az érdekképviselők tisztségviselőivel – mint
munkavállalókkal – szemben, de hangsúlyozzák felelősségüket a munkaügyi kapcsolatokban
keletkezett feszült helyzetek megoldásában,

Az etikai normák betartásáért valamennyi vezető felelős.

Az etikai normák megszegése munkajogi következményekkel jár.

II. Az etikus és etikátlan magatartásformák

1. Általános szabályok

A GYSEV Zrt. bármely munkatársa munkája során köteles etikus magatartást tanúsítani.

Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében
valósul meg. A Társaság tisztességének és jó hírének letéteményesei a munkatársai.

Ha valaki tudomást szerez a Társaságnál előforduló jogszerűtlen, vagy etikátlan helyzetről,
kötelessége erre felhívni az érintett munkatárs, súlyosabb esetben az érintett szervezeti egység
vezetőjének a figyelmét. Akit bejelentési kötelességének teljesítése miatt megtorlással
fenyegetnek, vagy megbüntetnek, az a Társaság maximális támogatását tudhatja maga mögött.

A GYSEV Zrt.-nél a munkahelyi légkörnek mentesnek kell lennie mindennemű
megkülönböztetéstől és zaklatástól. A diszkrimináció tilalma olyan alapvető jogelv, amelyet az
emberi érintkezésben mindenkor érvényesíteni kell. Senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása,
neme, kora, nemzeti hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselőhez való
tartozása miatt. A GYSEV Zrt. „Esélyegyenlőségi terv”-ében megfogalmazott általános célok,
etikai elvek valamennyi munkatársa vonatkoznak. Jogszerűtlen, ezért tilos az olyan magatartás,
amely rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet, és ezzel rontja a GYSEV Zrt. hírnevét.

Mindenki köteles tiszteletben tartani a privát szférát, mert munkatársainknak joga van a
magánélet és a munkahelyi tevékenység szétválasztására. Mások magánéletének megtárgyalása
nem része a munkaköri tevékenységnek, így mellőzendő.

Tilos mindennemű szexuális tartalmú megkülönböztetés, megjegyzés és megnyilvánulás, vagy
ilyen célzatú magatartás (zaklatás).



Az Etikai Kódex nem tartalmaz előírást a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre. A konkrét esetre alkalmazható szabály hiánya azonban nem mentesíti a munkatársat attól, hogy adott helyzetben a mindenkor elvárható módon járjon el, és magatartását a tisztesség, korrektség és kulturáltság jellemezze.

2. Etikátlan magatartásformák

Az összeférhetetlenség jogi korlátjait a Munka Törvénykönyve és a GYSEV Zrt. belső szabályzatai, a munkatársak egyéni nyilatkozatai tartalmazzák. Az ezekben foglalt előírások megsértésén túl, etikátlan magatartásformák különösen a következők.

Etikátlan a Társaság képviselőjében üzleti kapcsolat kialakítása olyan gazdasági társasággal, amelyben a munkatárs személy szerint közvetlen, vagy közvetett üzleti érdekeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában közeli hozzátartozója szerepet játszik. A munkatárs köteles főálláson kívüli munkavégzését a. hatályos vezérigazgatói utasításban foglaltak szerint bejelenteni.

A másodállások és mellékfoglalkozások halmozása etikátlan minősül, ha az a munkatárs figyelmét és idejét elvonja attól, hogy a GYSEV Zrt.-vel fennálló munkaviszonyában maximális teljesítményt nyújtson.

A GYSEV Zrt. munkatársa etikátlanul viselkedik, ha a GYSEV Zrt.-vel üzleti kapcsolatban álló, vagy versenytársnak minősülő gazdasági szervezet képviselőjétől díjat, jutalmat, személyes előnyt, szolgáltatást, vagy bármilyen más kedvezményt - a partner cég reklámhordozóit meghaladó, vagy a partnerkapcsolatban egyébként szokásosnál értékesebb ajándékot - fogad el. A GYSEV Zrt. képviselőjeként a külső vállalkozásokkal, vagy hatóságokkal kialakított kapcsolatrendszerrel etikátlan egyéni célokra, személyes előnyök szerzésére kihasználni.

Etikátlan a Társaság szolgáltatási körébe tartozó tevékenységből bármely vállalkozásnak, vagy magánszemélynek jogtalan előny juttatása, vagy annak ígérete.

3. Az etikátlan magatartás jogkövetkezményei

A munkatárs mindig felel a tetteiért, viseli a tevékenység következményét minden emberi, társadalmi és szakmai vonatkozásában.

Azt a munkatársat, aki az etikai normákba ütköző magatartást tanúsít, a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szóbeli, vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti.



Amennyiben az etikai normákba ütköző magatartás a munkáltatónak közvetlenül, vagy közvetett módon anyagi, vagy erkölcsi kárt okoz, a munkatárssal szemben joghátrányos eljárás és/vagy kártérítési eljárás kezdeményezhető.

Ha a munkatárs magatartásának súlya indokolja, a Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén, a munkáltató rendkívüli felmondással is élhet.

III. A társasági vagyon védelmével kapcsolatos etikai kérdések

1. A Társaság anyagi és szellemi értékei

A GYSEV Zrt. jelentős vagyonnal rendelkezik, amely magába foglalja a Társaság fizikai vagyonát, magas szintű és sokrétű szolgáltatásait, valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró, „know-how” jellegű, minősített információit is. Ez utóbbi körbe sorolhatók a Társaság tehetséges munkatársainak, munkakörük gyakorlása során létrehozott szellemi terméke, megszerzett tudása, továbbá azon bizalmas adatok, amelyeket a munkatársak kezelnek. Mindezen vagyoni értékek védelme kiemelkedően fontos.

Minden munkatárs személyesen felelős a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Társaság anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért. A Társaság vagyonát érintő sérelemről, vagy a sérelem bekövetkezésének közvetlen veszélyéről a közvetlen feletttest azonnal tájékoztatni kell.

Jogszámba ütközik, és ezért jogi felelősséggel jár minden olyan, a Társaság vagyoni érdekeit sértő magatartás, amely nemcsak a munkatársaktól elvárt viselkedési normákat sérti, hanem a Társaságnak kárt is okoz.

2. A fizikai vagyon védelme

A GYSEV Zrt. vagyontárgyainak elvesztése, eltulajdonítása, megrongálása, rendeltetéstől eltérő célra való felhasználása sérti a Társaság érdekeit.

Tilos a GYSEV Zrt. tulajdonában, vagy jogszerű használatában (vagyonkezelésében) lévő vagyontárgyakat vezetői felhatalmazás nélkül kikölcsönözni, haszonbérbe adni, vagy azokkal vezetői engedély nélkül, a Társaság céljait nem szolgáló tevékenységet végezni.



3. Védett (titkos és bizalmas) információk

A GYSEV Zrt. versenyképességének megtartása érdekében a titkosnak és bizalmasnak minősített információk védelme minden munkatársnak kötelessége. Sem a munkaviszony időtartama alatt, sem annak bármely okból történő megszűnése után, a munkatárs nem közölheti, vagy ismertetheti harmadik féllel a munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, eljárásokat, vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, amelyek a Társaságra, annak tevékenységére vonatkozó információkat tartalmaznak, s amelyek a munkatárs munkakörével összefüggésben készültek, vagy kerültek hozzá.

A munkatársnak kötelessége, hogy munkaviszonya bármely okból történő megszűnése esetén minden bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót visszaszolgáltasson a munkáltatónak.

A titkos és bizalmas információk, harmadik személyekkel, informális kapcsolatok keretében történő, jóhiszemű közlése ugyanolyan károkat okozhat a Társaságnak, mint azok szándékos továbbítása. Fontos tehát, hogy a munkatársak a birtokukban lévő védett információkat ne tárják fel sem illetéktelen személyek előtt, sem családtagokkal, vagy barátokkal folytatott beszélgetések során.

A GYSEV Zrt. érdekeinek védelme megkívánja a Társaságot bármely módon érintő publikáció bemutatását a közvetlen felettesnek, a közlésre való átadás előtt, különösen akkor, ha a szerző név szerint megemlíti a GYSEV Zrt-t, vagy a nyilvánosságra kerülő információ érinti a Társaság tevékenységi területeit.

Tilos olyan publikációt közzétenni (engedélyezni), amelyből a társaságnak vagy partnereinek anyagi és/vagy erkölcsi kára származhat.

A Társaság munkatársai nem alkalmazhatnak tisztességtelen eszközöket a versenytársak üzleti titkainak, vagy egyéb titokvédelem alatt álló információinak megszerzése érdekében. Ezért tilos a versenytársak védett információinak jogtalan, vagy üzletileg etikátlan módon, a versenytárs alkalmazottaitól, vagy bármely más úton történő megszerzése.

A védett információkat, illetve titkos minősítésű anyagokat a vonatkozó előírásoknak megfelelően, a GYSEV Zrt-n belül erre kialakított eljárási rend szerint kell átadni, átvenni és kezelni.



IV. Az ügyfelekkel szemben tanúsítandó magatartás

1. Általános elvárások

A GYSEV Zrt. munkaszervezetében olyan vállalati kultúrát kell meghonosítani, amelynek középpontjában az ügyfél áll. Ez a kötelezettség nem csak azokra vonatkozik, akik az ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban állnak. Minden munkatárs a minőségi szolgáltatás elkötelezett híve kell, hogy legyen.

A kölcsönös előnyök alapján kell létrehozni és fenntartani az ügyfelek és a GYSEV Zrt. partnerkapcsolatát, hogy az ügyfelek elégedettsége és a Társaság nyeresége egyaránt maximális legyen. Ennek érdekében ismerni és érteni kell a Társaság stratégiáját, hosszú és rövid távú céljait, és ezekkel azonosulni kell.

A munkatársaknak megfelelő szakmai felkészültségre és információáramlásra van szükségük ahhoz, hogy gyorsan és hatékonyan tudjanak eleget tenni az ügyfelek kívánságainak. A felmerülő problémák feltárása és megoldása érdekében, magas színvonalú belső együttműködést kell kialakítani és fenntartani, szem előtt tartva, hogy a Társaság munkatársai egy csapatnak a tagjai.

A munkatársaknak az ügyfelek kiszolgálása során rugalmasságra, tapintatra és józan ítélőképességre van szükség. Amikor az ügyfelek problémáit kezelik, el kell érni azok minél teljesebb elégedettségét. Az ügyfelekkel szemben minden körülmények között figyelmes, türelmes, udvarias és barátságos magatartást kell tanúsítani.

Folyamatosan emelni kell a szolgáltatások színvonalát, és újra kell gondolni, miként lehet az ügyfelek változó igényeinek mind jobban megfelelni. A munkatársak legyenek kreatívak, keressék meg a problémák megoldásának leghatékonyabb eszközeit és módját.

A GYSEV Zrt. nyitottságának alapja az új iránti fogékonyság, a folyamatos jobbítás akarása, a vevő és az utas speciális igényeinek kielégítése. Ennek kapcsán nincs olyan munkakör, amelyben ne jelenhetne meg a jobbító szándék, a változtatás lehetősége. A munkatársaknak ezek jelzése kötelességük, de az ötlet hatáskörön túli megvalósítása csak jóváhagyás után lehetséges. Fontos, hogy a szervezeti egységek normái erősítsék az egyén alkotóképességét, alkotóerejét, továbbá a Társaság támogatja a kreatív ötletek befogadását, megvalósítását, a kezdeményező magatartás meglétét.

Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy GYSEV Zrt. az ügyfelek részére a legszínvonalasabb szolgáltatást nyújthassa. Soha ne ígérjünk többet, mint amit teljesíteni tudunk! Ugyanakkor, tartsuk meg adott szavunkat, legyünk megbízhatóak és szavahihetőek!





Az ügyfelek észrevételeinek kezelése során törekedni kell arra, hogy az addig elégedetlen ügyfél is elégedetté váljon. A Társaságon belül bárkihez is érkezik bejelentés, azt azonnal az illetékes szervezeti egységhez kell továbbítani. A bejelentéseket, reklamációkat a lehető leggyorsabban, az ügyfél számára megnyugtató módon kell megválaszolni és lezárni.

Nem csak jogi, hanem erkölcsi követelmény is, hogy semmilyen módon ne éljünk vissza az ügyfelek személyi adatairól birtokunkba került információkkal. Ügyeljünk arra, hogy ezek az információk sem a társaságon belül, sem azon kívül ne kerüljenek illetéktelen személyek kezébe.

A GYSEV Zrt. képviselőjében mindig arra kell törekedni, hogy előnyös kép alakuljon ki a Társaságról. Nem etikus az ügyfelek előtt a Társaságra, vagy munkatársaira elmarasztaló kijelentést tenni, vagy olyan belső szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhat ki a GYSEV Zrt. tevékenységéről, vagy szolgáltatásainak színvonaláról.

2. Üzleti ajándék

Az üzleti ajándékok, vendéglátás, szakmai rendezvényre való meghívás felajánlása vagy elfogadása gyakran alkalmas eszköze annak, hogy az üzleti partnerek egymás iránt kimutassák figyelmességüket és tiszteletüket, erősítsék a cégek közötti jó együttműködést. Üzleti ajándéknak minősül a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai kapcsolatok keretében adott ajándék (ingyenesen vagy kedvezményesen adott termék, nyújtott szolgáltatás Ezen üzleti ajándékok elfogadhatóak és adhatóak, azzal a feltétellel, hogy nem céljuk a döntéshozatal vagy hivatalos eljárás tisztességtelen befolyásolása.

Ajándékok és meghívások csak olyan terjedelemben engedhetők meg, amennyiben azok értékük, pénzügyi keretük alapján vagy egyéb tekintetben nem alkalmasak arra, hogy az elfogadó személy cselekvését vagy döntését meg nem engedett módon befolyásolják, vagy az elfogadót elkötelezettséggel járó függőségi viszonyba hozzák, továbbá nem veszélyeztethetik a társaság hírnevét és nem vezethetnek érdekkonfliktusokhoz. A rendezvényekre szóló meghívások esetében vizsgálendő, hogy az adott rendezvény szokásos-e, jellegében és terjedelmében arányos-e.

Hacsak a jogszabályok nem tiltják, a munkavállalók az üzleti partnereiktől elfogadhatnak szerény üzleti ajándékot és vendéglátást, amennyiben annak szerény, jelképes az értéke, és az adott körülmények között helyénvaló.

Az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyiasult formában kifejező nagyobb értékű üzleti ajándékok, meghívások, szívdességek elfogadása kizárólag a közvetlen



szakterületi vezető tájékoztatása mellett lehetséges. A becsült értékhatár meghatározása e témakörben a közvetlen szakterületi vezető hatásköre. (A vállalati ajánlás 50 EUR -nak megfelelő érték.)

A Bécsi- és Vulkapordányi fióktelep vezető vonatkozásában e tekintetben a szakterületi vezető alatt az Osztrák Minisztérium (felettes szerv) által kijelölt személyt kell érteni.

V. Társaságon belüli együttműködés

A GYSEV Zrt. munkatársai, valamint szervezeti egységei között a szoros együttműködés elengedhetetlen. A Társaság minden munkatársának magatartását a kölcsönös tisztelet és a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg.

Nem etikus a munkatársak, vagy a szervezeti egységek között egyéni érdekből versengést kelteni, mert a társasági érdek megkívánja a munkatársak kölcsönös bizalmon alapuló együttműködését.

Az együttműködés keretében a társaság minden alkalmazottjának törekedni kell a konkrét problémák megoldására. Nem etikus a felmerülő problémákkal kapcsolatban tett általánosságban elmarasztaló megnyilvánulás, a megoldásra való törekvés nélkül, akár személyekre, akár szervezeti egységekre vonatkozik az.

Ugyanakkor elvárható a problémák feltárása és jelzése a társaság minden munkatársától, amikor a más felelősségi körébe tartozó probléma megoldása során első szolgáltatóként közreműködik. Nem etikus mások ilyen irányú munkájának hátráltatása, vagy akadályozása.

A GYSEV Zrt. elvárja minden munkatársától, hogy munkaidejét személyes ügyeinek intézésére és külső munkáinak végzésére vezetői engedély nélkül ne vegye igénybe, és ilyen munka végzésére ne használja a Társaság eszközeit, vagy a Társaságra vonatkozó nem publikus információkat.

Az Etikai Kódex követelményeinek betartását be kell építeni a vezetők értékelő rendszerébe, az egyének teljesítmény-értékelésébe.

A vezetés felelős azért, hogy rendszeres időközönként, minden munkatárs számára érthetően ismertesse a Társaság üzleti eredményeit, és a célok várható teljesülését, tájékoztatást adjon a munkatársakat érintő kérdésekben, segítse a feladatok hatékony és egységes elvek alapján történő megoldását.



Mind a vezetők, mind a beosztott munkatársak kötelessége a határidők pontos betartása, az értekezleteken és tárgyalásokon az érdemi részvétel, illetve mind a külső, mind a belső kommunikáció terén a papíralapú és az elektronikus levelek megválaszolása.

A vezető beosztású munkatárs nem adhat beosztottjának olyan utasítást, amelynek végrehajtása etikátlan magatartás tanúsítása nélkül nem lehetséges.

A vezetők kötelesek példát mutatni, mely magatartás alapjegyei a stratégiai gondolkodás és cselekvés, a kívánatos szervezeti kultúra elérésének tudatos felvállalása, a „kulturált megjelenés”, széles alapokon nyugvó szakmai és vezetői tudás, szorgalom, kitartás, megújulási képesség, kudarctűrés a saját vélemény felülbírálásának készsége.

A vezetőket egyrészt saját munkájuk, másrészt munkatársaik, a Társaság tevékenységéért való felelősség terheli.

A Társaság támogatja és a munkatársaitól elvárja az érdekeivel összhangban lévő folyamatos szakmai fejlődést. További célja, hogy a munkatársakkal szemben felállított követelmények tartalmazzanak szakmai, emberi kihívást, de ne szakadjanak el a realitásoktól.

A közvetlen vezetők feladatai közé tartozik az irányított munkatársak teljesítményének nyomon követése, támogatása, annak következetes és rendszeres formában történő megvalósulása.

A vezető beosztású munkatárs köteles a munkatársak közötti konfliktusok megoldásában kezdeményező szerepet vállalni, azt kellő tapintattal, empátiával, türelemmel és határozottsággal kezelni.

Az emberi méltóság biztosítása a munkakörnyezetben minden vezető felelőssége. Továbbá az emberi segítségnyújtás, a szociális érzékenység, a munkatársak megóvása a megalapozatlan vádaktól és alaptalan rágalmaktól szintén kötelességei közé tartozik.

A GYSEV Zrt. által vallott egyik fontos alapérték a munkabéke, az érdekképviselői szervezetekkel, így a szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal, munkavállalói munkavédelmi bizottságokkal való – kölcsönös megbecsülésre épülő – partneri együttműködés, a megállapodások betartása, szükségtelen konfliktusok kialakulásának elkerülése.

VI. A Társaság hírneve

A GYSEV Zrt. jó híre a társaság valós érdemein és értékein alapul. Minden munkatársnak erkölcsi kötelessége ezen érdemek és értékek gyarapítása, illetve képviselése, valamint azok megismertetése az üzleti életben és a magánszférában egyaránt.





A GYSEV Zrt. munkatársainak minden körülmények között úgy kell viselkedniük, hogy a Társaság méltó legyen és maradjon ügyfelei és partnerei bizalmára. Ezért mindannak, amit a GYSEV Zrt. munkatársa a Társaság képviselőjében, vagy nevében tesz, meg kell felelnie az etikai elvárásoknak.

A Társaság üzletpolitikájának szerves része, hogy munkatársai a szolgáltatások értékesítését azok előnyeire, és ne a versenytársak hasonló szolgáltatásainak esetleges gyengeségeire alapozzák. Az ügyfelek megnyerése érdekében elfogadhatatlan a reklámokban bármiféle inkorrekt összehasonlítást alkalmazni.

A GYSEV Zrt. valamennyi munkatársának, különösen az ügyfelekkel közvetlen kapcsolatban állóknak alapvető kötelessége „A Társaság van az ügyfelekért” szemlélet és az ennek megfelelő magatartás érvényesítése.

Minden természetes, vagy jogi személynek, akivel a GYSEV Zrt. üzleti, vagy egyéb hivatalos kapcsolatba lép, joga van ahhoz, hogy a Társaság munkatársai vele szemben megkülönböztetés nélkül, korrekt módon, tisztességesen járjanak el, és kulturált magatartást tanúsítsanak.

A Társaság nevében eljáró munkatárs a szolgáltatások értékesítése és az üzleti tárgyalások során kialakult személyes kapcsolatait nem használhatja fel arra, hogy a partner cég alkalmazottja részére, a GYSEV Zrt.-nél történő elhelyezkedése érdekében, munkakört ajánljon fel.

A GYSEV Zrt. munkatársa akár a cég képviselőjeként, akár bármilyen más céllal tartózkodik külföldön, minden alkalommal köteles a helyi és a nemzetközi jogi normákat betartani. Ezen túlmenően is gondolnia kell arra, hogy magánemberként tanúsított - jó benyomást keltő - viselkedésével Társasága jó hírét öregbítheti.

Minden munkakörben, ahol a GYSEV Zrt-t képviselni kell, különös figyelmet kell fordítani a megjelenésre, az egyen- és munkaruha illő viselésére.

VII. Közélet és politika

A GYSEV Zrt. nem gátolja munkatársainak állampolgári jogon kifejtett, vállalaton kívüli társadalmi, politikai tevékenységét. Ha a Társaság bármely munkatársa közérdekű témáról nyilvánosan tart beszédet, vagy más közszereplést vállal, mindenki számára nyilvánvalóvá kell tennie, hogy azt magánemberként teszi. A látszatát is kerülnie kell annak, hogy a Társaság nevében beszél, vagy cselekszik.



A Társaság munkatársai - különösen vezetői - munkaidőben, vagy hivatalos társasági rendezvények során sem hatalmi, sem más eszközzel nem befolyásolhatják munkatársaik politikai nézetét, meggyőződését, értékrendjét.

A Társaság semmiféle anyagi, vagy erkölcsi támogatást nem nyújthat politikai pártok, vagy szervezetek, illetve azok tagjai és képviselői részére.

VIII. Egészségvédelem, környezetvédelem

A GYSEV Zrt. munkatársai munkájukkal, vagy magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársuk, illetve mások életét, vagy egészségét, valamint a természetes és az épített környezet állapotát. Minden munkatárs tekintse személyes ügyének a környezet védelmét.

A munkabiztonsági és jogszabályi tilalmakon túl, etikátlan magatartásnak minősül zárt térben, nem dohányzók jelenlétében dohányozni.

IX. Eljárásrend az Etikai Kódex megsértése esetén

Ha valaki tudomást szerez a Társaságnál előforduló jogszerűtlen, vagy etikátlan helyzetről, kötelessége erre felhívni az érintett munkatárs figyelmét, súlyosabb esetben az érintett szervezeti egység vezetőjének bejelentéssel tartozik, amely történhet írásban vagy szóban.

A bejelentési kötelességének teljesítése miatt a bejelentőt nem érheti megtorlás, fenyegetés, büntetés.

A bejelentést az etikai normákba ütköző magatartás tanúsításától számított 7 munkanapon belül kell megtenni az etikai normákba ütköző magatartást tanúsító munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlójánál.

A munkáltatói jogkörgyakorló köteles a bejelentést nyilvántartani és kivizsgálását 10 munkanapon belül megkezdeni.

Az érintett munkavállalót minden jog megilleti, ami őt a Kollektív Szerződés szerinti munkáltatói vizsgálat során megilletné (munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén alkalmazandó eljárás – jh eljárás).

A dokumentációt a Humán Erőforrás szervezet kijelölt munkavállalója végzi (nyilvántartás, az érintett személy/ek értesítése, a meghallgatás jegyzőkönyvének vezetése).





A meghallgatáson a munkáltatói jogkörgyakorló vagy az általa megbízott munkatárs, a jogtanácsos, a Humán Erőforrás szervezet kijelölt munkavállalója és az érintett munkatárs/ak vesznek részt.

A meghallgatást követően a kifogásolható magatartást tanúsító munkatársat a munkáltatói jogkört gyakorló szóbeli, vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti.

Amennyiben az etikai normákba ütköző magatartás a munkáltatónak közvetlenül, vagy közvetett módon anyagi, vagy erkölcsi kárt okoz, a munkatárssal szemben joghátrányos eljárás és/vagy kártérítési eljárás kezdeményezhető, valamint a Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén, a munkáltató azonnali hatályú felmondással is élhet.

X. Az Etikai Kódex közzététele

A GYSEV Zrt. Etikai Kódexének közzétételéről a Humán Erőforrás Szervezet gondoskodik.

Az Etikai Kódex aktualizálásáért a Humán Erőforrás Szervezet kijelölt munkatársa a felelős.

Az Etikai Kódex szövegét minden munkatárs, szerződéses partner és ügyfél bármikor elolvashatja. A munkáltatói jogkört gyakorló vezetők felelősek azért, hogy az Etikai Kódexet minden munkatárssal megismertessék, és annak betartását ellenőrizzék.

Az Etikai Kódex megismerését a GYSEV Zrt. minden munkatársának aláírásával kell nyugtáznia.

Az Etikai kódex 2020. augusztus hó 01. napján lép hatályba.

Kövesdi Szilárd István
Vezérigazgató
távollétében teljes jogkörrel helyettesíti

Ikker Tibor
Általános vezérigazgató-helyettes

