



ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEX

Jóváhagyta:

GALLICOOP Pulykafeldolgozó
Zártkörűen Működő Részvénytársaság
5540-Szervás, Ipartelep 531/1.
Adószám: 10259069-2-04

R. Osztály
1.

Ruck János
vezérigazgató

A GALLICOOP ZRT. ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEXE

Bevezetés

Az Üzleti Magatartási és Etikai Kódex annak kifejeződése, hogy a GALLICOOP Zrt. vezetősége felismerte az önszabályozásból fakadó felelősségét, mely felelősség túlmutat a jogszabályokban megtestesülő társadalmi normákon. A Kódex elfogadásával a GALLICOOP Zrt vezetése kinyilvánította azon célját, hogy tevékenységüket az alábbiakban lefektetett etikai elvárásoknak megfelelően kívánják végezni.

Az Üzleti Magatartási és Etikai Kódex útmutatást ad az alkalmazottaknak az etikai kérdések felismeréséhez és kezeléséhez, megfelelő mechanizmusokat teremtve az etikátlan magatartási megnyilvánulások jelentéséhez, valamint a feddhetetlenséggel, becsületességgel és beszámoltathatósággal jellemezhető munkahelyi kultúra fenntartásához.

A Kódex alapelveket rögzít, a Társaság valamennyi Vezetőjének és munkavállalójának.

Minden alkalmazottnak e szabályok szerinti magatartást kell tanúsítaniuk és kerülniük kell a nem megfelelő magatartásnak még a látszatát is.

Ha egy Munkavállaló olyan helyzetbe kerül, melyről úgy véli, hogy az sérti az e Kódexben foglaltakat, vagy azok megsértéséhez vezethet, akkor a Munkavállalónak az e Kódexben meghatározott irányelvek szerint kell eljárnia.

A Kódex az alkalmazottak és a GALLICOOP Zrt -vel kapcsolatban álló minden érintett számára közvetíti az etikus magatartás melletti elkötelezettségét.

A Kódexben foglalt elvek és normák olyan elvárásokat fejeznek ki, amelyek érvényessége kiterjed az alkalmazottakra az üzleti partnerekre a GALLICOOP Zrt -vel kapcsolatban álló állami, civil, üzleti és más non-profit intézményekkel való viszonyára.

A Kódex kötelező érvényű, annak betartására és betartatására a GALLICOOP Zrt vezetése különös gondot fordít.

A fentiekben kinyilvánított felelősségüket felismerve a GALLICOOP Zrt vezetősége a következő értékek mellett kötelezi el magát, illetve magukra nézve kötelezőnek fogadja el az alábbi vállalásokat.

I.) JOGKÖVETŐ MAGATARTÁS

I.1.) A Társaság üzleti tevékenységeit a vonatkozó törvényekkel, szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban és etikus módon kell végezni. A törvények szövegének és

- szellemének való engedelmesség adja azt az alapot, melyre a Társaság etikai normái épülnek.
- I.2.) Munkánkat a fennálló jogszabályok és szakmai szabályozók tiszteletben tartásával végezzük.
 - I.3.) Piaci versenytársaink teljesítményének tisztességes és becsületes eszközök használatával történő felülmúlására törekszünk.
 - I.4.) Versenyelőnyt soha sem etikátlan, vagy jogellenes módszerekkel, hanem kiemelkedő teljesítményünk révén igyekszünk szerezni.
 - I.5.) Tilos jogvédett információk ellopása, vagy jogellenes eltulajdonítása, jogellenesen megszerzett, kereskedelmi titkot képviselő információk birtoklása, vagy más társaságok korábbi, vagy jelenlegi alkalmazottainak rábírása ilyen információk nyilvánosságra hozatalára.
 - I.6.) Minden Munkavállalónak törekednie kell a Társaság ügyfelei, beszállítói, versenytársai és többi alkalmazottja jogainak a tiszteletben tartására folyamataink és üzembiztonsági követelményeink betartása.
 - I.7.) A Társaság értéket képviselő jó hírnevének fenntartása érdekében alapvető fontosságú, hogy termékeink és szolgáltatásaink megfelelő kialakítása és gyártása/teljesítése révén teljesítsük ügyfeleinkkel szembeni kötelezettségeinket.
 - I.8.) Csak olyan megbízásokat vállalunk el, amelyeket megfelelő szakmai színvonalon tudunk teljesíteni.
 - I.9.) Amennyiben a munkavégzés során olyan tevékenységet kellene végeznünk, amelynek szakmai feltételeit nem tudjuk biztosítani, a munkába olyan partnereket vonunk be, akik rendelkeznek a megfelelő műszaki háttérrel, hatósági engedélyekkel, szakismerettel és képességekkel.
 - I.10.) Az egyes részmunkák vezetését és ellenőrzését az adott területen megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező személyre vagy vállalkozásra bizzuk.
 - I.11.) Törekszünk arra, hogy a megbízásokat a rendelkezésre álló leghatásosabb, legkorszerűbb eljárásokkal végezzük.
 - I.12.) Nem állítunk valótlanúságot képességeinkről és az elvégzett munkáról.
 - I.13.) Minden esetben felelősséget vállalunk az elvégzett munkáért, akkor is, ha alvállalkozókat vettünk igénybe.
 - I.14.) Üzleti kapcsolatainkban tisztességesen járunk el. Elvégzett munkánkért méltányos árat szabunk, amely tükrözi az adott tevékenység valós értékét.
 - I.15.) Az üzleti kapcsolatokból származó és azokra vonatkozó minden információt szigorú titoktartással kezelünk, és megakadályozzuk, hogy ilyen információk az érintett partner engedélye nélkül harmadik fél tudomására jussanak.
 - I.16.) Nem reklámozzuk tevékenységünket oly módon, hogy azzal a GALLICOOP Zrt céljainak hitelességét, a szakmaiság szempontjait és más szervezetek jó hírnévhez való jogát veszélyeztetnénk.
 - I.17.) Nem fogadunk el olyan megbízást, amelyet csak az Etikai Kódex megsértésével lehetne teljesíteni.
 - I.18.) Megköveteljük, hogy minden alkalmazottunk oly módon végezze tevékenységét, hogy az megfeleljen a jogszabályi előírásoknak és az Etikai Kódexnek.
 - I.19.) A korrekt üzleti kapcsolat követelményének megfelelően betartjuk az írott és **íratlan**

megállapodásokat, az Etikai Kódexben vállalt szabályokat. Partnereinktől, szállítóinktól is elvárjuk a jogi és szakmai szabályok betartását.

- I.20.) Felfogásunk szerint a vállalatok, kereskedők közötti verseny általában a fejlődés, ezen belül vásárlóink alapvető érdeke.
- I.21.) A hosszú távú kapcsolat alapelveire építve nem vállalunk olyan kötelezettséget, amely már a vállalat időpontjában egyértelműen, előre láthatóan nem teljesíthető.
- I.22.) Elkerülünk minden olyan magatartást, amely az üzleti partnerek és versenytársak jó hírnevét sérti, illetve veszélyezteti.

II. PARTNERI EGYÜTTMŰKÖDÉS

- II.1.) Az együttműködés szellemében elfogadjuk azt az elvet, hogy nem etikus az a piaci magatartás, amikor a piaci szereplő a gazdasági kapcsolat létesítésének tényleges szándékával adott nyilatkozatra, bár el nem utasítja, kizárólag általános, határozatlan ígéretet tesz, ezzel a másik félnek bizonytalan helyzetet teremt.
- II.2.) Nem etikus a piaci szereplő azon, ellenszolgáltatás nélküli igénye, hogy partnere ugyanazon szolgáltatásra nézve, azonos feltételekkel, mással ne lépjen gazdasági kapcsolatba.
- II.3.) Nem különböztetjük meg partnereinket attól függően, hogy azok valamely érdekvédelmi, társadalmi szervezetnek tagjai-e vagy sem. Nem ütközik e szabályba a környezetvédelmet, humanitárius segítségnyújtást támogató partnerek előnyben részesítése.
- II.4.) Nem tartjuk etikusnak a partnerre gyakorolt nyomást, ha az a partnernek szerződésünkből fakadó megalapozott igényei érvényesítésének megghiúsítását célozza.
- II.5.) Azonos tartalmú ajánlatok esetén (különösen ár, minőség, mennyiség, választék tekintetében) törekszünk a hazai alapanyagok, termékek és szolgáltatások népszerűsítésére.
- II.6.) Partnereink kérésére írásba foglaljuk a szerződési feltételeket. A szerződési feltételek írásba foglalásánál egyszerűsége és áttekinthetősége törekszünk, azzal, hogy mindkét fél érdeke valamennyi fontos kérdés szabályozása.
- II.7.) A kiszámíthatóság és a tervezhetőség érdekében a megállapodásainkban szereplő háttérkondíciók (tértítés, forgalom utáni visszatérítés, szolgáltatás utáni díj) jogcímeit és mértékét közös megegyezéssel határozzuk meg, egyben vállaljuk, hogy megállapodásainkban valós szolgáltatás és forgalmi teljesítés által megalapozott háttérkondíciókat kötünk ki. Ez nem zárja ki az együttműködés olyan formáit, amelyben a felek fejlesztési forrást engednek át a közös cél elérése érdekében.
A háttér kondíciók megállapításánál figyelembe vesszük az adó- és számviteli jogszabályokat, a különböző jogcímekhez kapcsolódó költség elszámolások rendezése érdekében törekszünk az ellenőrző hatóság gyakorlatának figyelembe vételére.
- II.8.) Bízva partnerünkben, sem közvetlenül, sem közvetve nem írjuk elő partnereink részére, hogy árut, szolgáltatást vagy eszközt mely harmadik féltől szerezzenek be, kivéve, ha ez a minőségi és mennyiségi teljesítéshez, vagy a határidők betartásához, illetve a hatékony működés miatt szükséges.
- II.9.) A saját márkacikkek (private label, stb.) gyártása és forgalmazása a partnerek tartós és jóhiszemű együttműködésén alapul. Ezért kölcsönösen tiszteletben tartjuk a másik fél méltányolandó érdekeit, megőrizzük az együttműködésben megismert üzemi és üzleti titkokat.

III. AZ EMBERI ÉRTÉKEK ÉS A KÖRNYEZET VÉDELME

- III.1.) Partnereinket, vevőinket minden megkülönböztetéstől mentesen, a rendelkezésünkre álló legjobb módon szolgáljuk ki.
- III.2.) Előnyben részesítjük az anyag- és energiatakarékos, a környezetet kímélő, továbbá az egészséget védő termékek forgalmazását, az ilyen üzemi eljárásokat.
- III.3.) Megvalósítjuk az üzemi hulladékok szelektív gyűjtését, a lehetőségektől függően segítjük azok újrahasznosítását.
- III.4.) Törekszünk az újrahasznosítható csomagolóeszközök, reklámhordozók minél szélesebb körű alkalmazására.

IV.) MINŐSÉGVÉDELLEM

- IV.1.) Abból indulunk ki, hogy a fogyasztónak a termék árától függetlenül joga van a törvényes előírásoknak, szakmai szabályoknak megfelelő minőségű termékhez.
- IV.2.) Ezért nem állítunk elő, illetve tudatosan nem forgalmazunk olyan terméket, amely nem felel meg a szakmai szabályok (például a Magyar Élelmiszerkönyv) előírásaiban és irányelveiben meghatározott minőségi követelményeknek.
- IV.3.) Etikátlannak tekintjük a termék azonnal nem látható hibáinak elrejtését, félremagyarázását.
- IV.4.) A fogyasztók megfelelő tájékoztatása érdekében jogszabályi kötelezettség hiányában is törekszünk a gyártóval együttműködve a termék és a termékre jellemző alapanyag származási országának feltüntetésére.
- IV.5.) A termék boltban történő kiszérése esetén is törekszünk a származási ország feltüntetésére.
- IV.6.) Kiárusítás, vagy leértékelés esetén közöljük a fogyasztókkal a kiárusítás, illetve az engedményadás okát, ha az összefüggésben van az alapanyag minőségével, vagy gyártási hibával, a termék minőségének csökkenésével.
- IV.7.) Elkerüljük az olyan termékek forgalmazását, amelyek alaptalanul, a fogyasztókat megtévesztve utalnak az eredeti termékre, vagy szolgáltatásra.
- IV.8.) A szokásostól jelentősen eltérő minőségű termékeket, a fogyasztó számára jól látható módon, elkülönítve forgalmazzuk.
- IV.9.) A termékhez kapcsolódó szolgáltatás a termék minőségét meghatározó tényező, ezért hirdeteinkkel, vállalt feltételeinkkel összhangban biztosítjuk az ajánlataink, a hirdeteink szerinti szállítást.
- IV.10.) Törekszünk a vásárlói reklamációk minél gyorsabb elintézésére.

V.) KOMMUNIKÁCIÓ, REKLÁMOK

- V.1.) Az etikus magatartás abból indul ki, hogy a vevőnek joga van eltérő, saját ismereteihez igazodó, megszerzhető, belátható információkra, ezért biztosítjuk, hogy vevőink a

- tájékoztató eszközökből, vagy kellően felkészített munkatársainktól a megfelelő információkat megkaphassák.
- V.2.) Vevőinket, partnereinket, munkavállalóinkat olyan módon tájékoztatjuk, hogy azok kellő időben megismerhessék, megérthessék a tájékoztatás teljes és valós tartalmát, a saját döntésük meghozatalához szükséges információkat.
- V.3.) Az általunk készített vagy készíttetett reklámokban a fogyasztót pontosan és hitelesen, a fogyasztó számára érthetően kell tájékoztatni a termékről, a kedvezményekről és az akciókról.
- V.4.) Az általunk készített, vagy készíttetett reklámoknak a termék valós értékeit kell tükrözniük és megalapozatlanul nem állíthatják, hogy termékünk valamely különleges értékkel rendelkezik, illetve ezekkel az értékekkel más termék nem rendelkezik.
- V.5.) Elkerüljük az olyan vásárlói kommunikációt, amely szerint valamely termék megvásárlása, vagy fogyasztása a gyermek, vagy más hozzátartozó iránti szeretet, gondoskodás, vagy az emberi érték fokmérője, meghatározó eleme lenne.
- V.6.) A vásárlói kommunikációban célul kitűzött magatartásunk nem állhat ellentétben az olyan társadalmi célokkal, mint az energiaforrásokkal való takarékoság, az emberi környezet és egészség védelme.
- V.7.) Tiszteletben tartjuk a vevők nemzeti, etnikai és vallási meggyőződéséből fakadó érzékenységét.
- V.8.) Arra törekszünk, hogy meghirdetett akcióinkhoz a várható vevőszámmal, kereslettel arányos árualapot biztosítsunk

VI.) ALKALMAZOTTAK

VI.1.) A munkavállalókkal szemben támasztott általános követelmények

- VI.1.1.) A Munkavállalók tartoznak a Társaságnak azzal, hogy adandó alkalommal előmozdítják a Társaság törvényes érdekeinek érvényesülését.
- VI.1.2.) Az Igazgatóság előzetes hozzájárulása nélkül a Munkavállalók számára tilos a Társaság eszközeinek, ingatlanainak, információinak, vagy helyzetének a használata révén felismert lehetőségek saját célra (ideértve családtagjaik, vagy barátaik javára) történő felhasználása.
- VI.1.3.) A Munkavállalók nem használhatják fel a Társaság eszközeit, ingatlanait, információit, vagy helyzetét jogosulatlan személyes előnyök (ideértve a családtagok, vagy barátok jogosulatlan hasznát) szerzésére és a Munkavállalók sem közvetlenül, sem közvetve nem támaszthatnak piaci versenyt a Társasággal szemben.

VI.2.) A beosztottakkal szemben alkalmazott etikus magatartás

VI.2.1.) A foglalkoztatottság szabad megválasztása

- VI.2.1.1.) Nem alkalmazunk kényszer- és munkára kötelezést egy adott munkakör betöltése során.
- VI.2.1.2.) A dolgozókat nem lehet kényszeríteni foglalom/letét benyújtására vagy a személyi azonossági papírjaik munkáltatójuknak történő átadására a munkavégzés feltételeként. A munkavállalóknak joguk van elhagyni munkaadójukat indokolt felmondást követően.
- VI.2.1.3.) A dolgozók szabad mozgását szükségtelenül nem lehet akadályozni. A munkavállalók távozhatnak amint a műszakuk véget ért és/vagy a rájuk bízott feladatokat elvégezték.

VI.2.2.) A társulás szabadsága és a kollektív egyetértés joga tiszteletben tartott

- VI.2.2.1.) A dolgozóknak megkülönböztetés nélkül joguk van csatlakozni helyi és nemzeti törvényeknek megfelelően társulásukhoz vagy létrehozni azokat.
- VI.2.2.2.) A beszállítónak nyitottnak kell lennie a társaság szervezeti tevékenységeivel szemben.
- VI.2.2.3.) A munkavállalói képviselők ellen nem lehet diszkriminációt alkalmazni, és lehetőséget kell biztosítani, hogy képviselői funkciójukat a munkahelyen teljesíthessék, a helyi és nemzeti törvényeknek megfelelően.
- VI.2.2.4.) A dolgozók érdekeinek képviselésére egy főt delegálnak a Társaság Felügyelő Bizottságába.

VI.2.3.) Biztonságos és higiénikus munkahelyi feltételek Munkavédelem és üzembiztonság

- VI.2.3.1.) A Társaság arra törekszik, hogy biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosítson minden egyes Munkavállaló számára.
- VI.2.3.2.) Az üzembiztonsági és munkaegészségügyi szabályok és gyakorlati módszerek betartása, a balesetek, sérülések és a nem biztonságos berendezések, munkamódszerek,

- vagy feltételek jelentése révén minden Munkavállaló feladata a biztonságos és egészséges munkahelyi körülmények fenntartása, valamennyi Munkavállaló érdekében.
- VI.2.3.3.) A munkahelyen semmilyen körülmények között sem megengedett az erőszak alkalmazása, vagy fenyegető magatartás tanúsítása.
- VI.2.3.4.) A Munkavállalóknak munkakörüik ellátására alkalmas, alkohol, vagy drogok hatásától mentes állapotban kell a munkahelyükön megjelenniük.
- VI.2.3.5.) Az illegális drog-használat, illetve az alkohol, vagy jogszerűen felírt gyógyszerek nem előírászerű használata nem megengedett a munkahelyen.
- VI.2.3.6.) Ezeken túlmenően, a Munkavállalóknak be kell tartaniuk az összes többi egészségügyi és biztonsági szabályt, beleértve a fegyverek tartásának tilalmát a Társaság bármelyik telephelyén.
- VI.2.3.7.) A Munkavállalók a Társaság üzembiztonsági és munkaegészségügyi előírásainak egy példányát megtalálhatják az Intranet hálózaton, vagy kaphatnak példányt a Társaság munkaügyi osztályától.
- VI.2.3.8.) Biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet kell biztosítani, figyelembe véve az iparággal kapcsolatos ismereteket és bármely specifikus veszélyt. Megfelelő lépésekkel meg kell akadályozni a baleseteket és a testi sérüléseket, melyek a munkavégzéssel kapcsolatban keletkezhetnek vagy előfordulhatnak, amennyiben ez ésszerűen megvalósítható és csökkenteni kell a munka környezetben rejlő veszélyeket.
- VI.2.3.9.) A munkavállalóknak rendszeres és jegyzett/nyilvántartott munka- és balesetvédelmi, higiéniai és környezetvédelmi oktatásban kell részesülniük. Az oktatásokat évente meg kell ismételni, az új illetve az újraszereződő dolgozókat belépéskor kell oktatásban részesíteni.
- VI.2.3.10.) Biztosítani kell a tiszta öltözőket, mellékhelyiségeket, tisztálkodási lehetőséget és ivóvízhez való hozzáférést, és megfelelő egészségügyi feltételeket a dolgozók ételkészítésének tárolására.
- VI.2.3.11.) A beszállítók kötelesek betartani a Társaság higiéniai, munkavédelmi, környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági előírásait.
- VI.2.3.12.) Biztosítjuk dolgozóink részére az elsősegély nyújtási lehetőséget és üzemorvosi felügyeletet.
- VI.2.3.13.) A tűzbiztonsági berendezéseknek és tűzveszély esetére kidolgozott eljárásmodnak kielégítőnek, jól karban tartottnak kell lennie, és az összes dolgozó tűzvédelmi oktatásban kell, hogy részesüljön. Mind az eljárásra, mind az oktatásra vonatkozó dokumentációkat meg kell őrizni.
- VI.2.3.14.) A dolgozókat a munkavégzéshez el kell látni megfelelő védőfelszereléssel.

VI.2.4.) Gyermekmunka nem alkalmazható

VI.2.4.1.) Gyermeket nem lehet munkára alkalmazni.

VI.2.4.2.) 18 év alatti fiatalokat éjszaka vagy veszélyes körülmények között nem lehet foglalkoztatni, a Munka Törvénykönyvében foglaltak alapján.

VI.2.5.) Kompenzáció

VI.2.5.1.) Munkabér fizetendő egy ledolgozott hónap után, a tárgyhónapot követő 8 napig.

VI.2.5.2.) Minden munkavállalónak írásban, munkaszerződésben kell rögzíteni a munkafeltételeit, a fizetésének pontos összegét, a fizetés sajátosságait, a fizetési időszakot és a fizetés napját, még munkába állása előtt.

VI.2.5.3.) A bérből való levonásokat a Munka Törvénykönyvben foglalt mértékig a dolgozó köteles elfogadni.

VI.2.5.4.) Minden fegyelmi intézkedést fel kell jegyezni.

VI.2.5.5.) A túlóra díjának megfelelően kiszámítottanak kell lennie a törvény által megkövetelt mértékben.

VI.2.5.6.) Minden kártérítésnek, haszonnak, levonásnak vagy visszatartásnak megfelelően számítottanak és dokumentáltak kell lennie.

VI.2.6.) A munkaórák idejének megállapítása

VI.2.6.1.) A munkaórák a hazai törvényekhez és az iparági szokások szintjéhez igazodnak.

VI.2.6.2.) A munkavállalókat nem lehet rendszeresen túlóráztatni, a csak a törvényben előírt mértékben. A túlóra önként végzett tevékenység, arra senki sem kényszeríthető.

VI.2.7.) Diszkrimináció nem alkalmazható

VI.2.7.1.) A Társaság munkaerő-állományának sokfélesége óriási eszközt jelent. Komolyan elköteleztünk vagyunk a foglalkoztatás körében az egyenlő esélyek minden szempontból történő biztosításának és nem tűrjük el a jogellenes megkülönböztetés, vagy a zaklatás bármely formájának megnyilvánulását. Az erre adható példák között említhető a másik fél faji, nemi, vagy etnikai hovatartozására vonatkozó becsmérlő, vagy elítélő megjegyzések tétele és a nem szívesen látott szexuális közeledés.

VI.2.7.2.) A GALLICOOP Zrt diszkriminációval és szexuális zaklatással kapcsolatos álláspontját az Üzleti Magatartási és Etikai Kódex megfelelő pontja tartalmazza. A Munkavállalók egy példányát megtalálhatják az Intranet hálózaton, vagy kaphatnak példányt a Társaság munkaügyi osztályától.

VI.2.7.3.) Nem megengedett a diszkrimináció a szerződésben, kártalanításnál vagy betanításnál, előléptetésnél, túlóránál, munkaviszony megszűnésnél vagy nyugdíjazásnál, társadalmi helyzetből, nemzetiségből, életkorból, vallásból,

fogyatékoságból eredően, nemre, anyagi helyzetre, szexuális hovatartozásra, egyesületi tagságra vagy politikai hovatartozásra vonatkozóan.

VI.2.7.4.) Anyasági és apasági jogokat az érvényes hazai törvényeknek megfelelően kell érvényesíteni.

VI.2.7.5.) Olyan orvosi vizsgálatok és tesztek, amelyek nem függenek össze a foglalkoztatással (pl. AIDS, terhesség) nem alkalmazhatóak és azok elvégzésére a munkavállalók nem kötelezhetőek.

VI.2.8.) Rendszeres/folyamatos foglalkoztatás biztosítása

VI.2.8.1.) A hazai törvényeken és gyakorlatán kell alapulnia a munkaviszonynak.

VI.2.8.2.) A dolgozók munkaügyi, TB és egyéb járulékait meg kell fizetni a foglalkoztatás formájától függetlenül. Pl: megbízási szerződés, otthoni munkavégzés, tanulmányi gyakorlati foglalkoztatás, határozott idejű munkaszerződés.

VI.2.9.) Kemény és embertelen bánásmód nem megengedett

VI.2.9.1.) Fizikai durva bánásmód vagy büntetés, fizikai bántalmazásról szóló fenyegetés, szexuális vagy egyéb zaklatás és szóbeli bántalmazás vagy a megfélemlítés minden formája tilos.

VI.3.) A vezetőkkel szemben támasztott fokozott etikai követelmények

VI.3.1.) Példamutatás

VI.3.1.1.) Állampolgári kötelezettségei teljesítésében, munkája végzése során és a magánéletében egyaránt olyan magatartást tanúsítson, hogy az példaadó legyen mind az állampolgárok, mind a dolgozók számára.

VI.3.1.2.) Személyes példaadásával, intézkedéseivel segítse elő, hogy az általa irányított szervezeti egységben együttműködő, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatrendszer,

valamint kölcsönös bizalmon alapuló, de bizalmaskodástól mentes kiegyensúlyozott légkör alakuljon ki.

- VI.3.1.3.) Színvonalas szakmai munka ösztönzése, a pozitív és negatív példák nevelő ereje egyaránt megkívánja, hogy nyilvánosságot kapjon az indokolással, illetve a méltatással együtt minden olyan vezetői döntés, amely, jutalmazással, megrovással függ össze.
- VI.3.1.4.) Tegyen meg mindent a korrekt, a beosztottak személyiségi jogait tiszteletben tartó, határozott, de udvarias hangnemű, a sértést mellőző érintkezésért.
- VI.3.1.5.) Legyen toleráns, türelmes, megértő és segítőkész a munkatársai munkahelyi vagy magánéleti problémái iránt, ne adjon teret intrikus, önös és kétes érdektől vezérelt szervilizmusnak, megtévesztő látszattevékenységnek.
- VI.3.1.6.) Konfliktust megelőző, megoldó képességével hárítsa el a munkahelyi együttműködési viszonyokat veszélyeztető feszültségeket.
- VI.3.1.7.) Az anyagi és erkölcsi elismerésben a szubjektívizmust kerülve helyezze előtérbe a tárgyilagos értékelés és megítélés általánosan meghirdetett és megismertté tett módszereit.

VI.3.2.) Szakmaiság érvényesítése

- VI.3.2.1.) Ha jogszabály szakmai felkészültség vagy szakmai gyakorlat szempontjából mérlegelési jogkörben kedvezmény alkalmazását teszi lehetővé a vezetőknek, ezzel a kivételes lehetőséggel csak a legvégső esetben éljen, s ügyeljen arra, hogy a kedvezmény alkalmazása minél kevésbé befolyásolja hátrányosan a szervezet szakmai működésének színvonalát.
- VI.3.2.2.) A vezetőtől elvárható magatartás, hogy a színvonalas szakmai és igazgatási tevékenysége érdekében a lehetőségekhez képest ösztönözze és ismerje el a dolgozók rendszeres és folyamatos szervezett továbbképzését, valamint önképzését.
- VI.3.2.3.) A vezetőtől megkövetelhető, hogy a szervezetfejlesztés, a szakmai fejlődés érdekében a minősítésben szereplő megállapítások olyan mértékben legyenek konkrétak, hogy mindkét szempontú fejlesztést elősegítsék, s a dolgozóval szemben megfogalmazott követelmény a következő minősítés során számon kérhető legyen. Ennek érdekében indokolt elfogulatlan helyzetértékelésen alapuló célkitűzéseket meghatározni az elérésükhöz szükséges eszközök, lehetőségek és az ehhez rendelt határidők kitűzésével.
- VI.3.2.4.) A vezetők egymás közötti kapcsolataiknak szolidárisnak, segítőkésznek, egymás hatáskörét szigorúan tiszteletben tartónak kell lennie; fokozottan ügyelnie kell a súrlódások elkerülésére, az érdemi problémamegoldó, kezdeményező együttműködés folyamatos működésére. A már megtörtént nézeteltérések tisztázása, következmények felszámolása csak tárgyyszerűen, érzelmi ráhatástól függetlenül, illetve szubjektív elemek kizárásával történjen.
- VI.3.2.5.) A vezetőtől a humánus bánásmód akkor is megkövetelendő, ha a dolgozó felmentése-elbocsátása – a munkavégzés eredményességének javítása miatt - mindenképpen elkerülhetetlen. A humánus eljárásba feltétlenül beletartozik, hogy a vezető a dolgozót felmentési szándékáról olyan időpontban tájékoztassa, hogy (az életkorára, családi körülményeire, szakmai felkészültségére és gyakorlatára is

figyelemmel) még időben felkészülhessen az elbocsátásra. Ez azonban nem hátráltathatja a halaszthatatlan intézkedések meghozatalát.

VI.3.2.6.) Munkatársai teljesítményét objektíven értékelje, készítse őket képességeik, tudásuk, szakértelmük fejlesztésére.

VI.3.2.7.) Az eredményes, jó munkakapcsolat és együttműködés kialakítására kell törekednie a munkahelyén foglalkoztatottak érdekvédelmi szervezeteivel, annak tisztségviselőivel.

VI.3.3.) Korrekt magatartás

VI.3.3.1.) Minden Vezetőtől elvárt, hogy minden helyzetben rendíthetetlenül becsületesen és feddhetetlenül cselekedjen.

VI.3.3.2.) A helyi szokásoktól függetlenül, minden Vezetőtőnek ragaszkodnia kell a legszigorúbb etikai normák betartásához.

VI.3.3.3.) A Vezetőtől elvárt, hogy becsületesen és etikusan álljon hozzá a Társaság összes Munkavállalójához és a Társaság ügyfeleihez, beszállítóihoz és másokhoz, akikkel a Társaság üzleti tevékenységeket folytat.

VI.3.3.4.) A Vezető cselekedeteinek menteseknek kell lenniük a jogellenes magatartástól.

VI.3.3.5.) A Társaság politikája szerint nem megengedett retorzió alkalmazása akkor, ha a Társaság Munkavállalói jóhiszeműen tesznek jelentést állítólagos szabálysértésekről.

VI.3.3.6.) A Tisztségviselőknek együtt kell működniük a nem etikus viselkedéssel kapcsolatos állítások kivizsgálásában.

VI.3.3.7.) Az Etikai Kódexben foglaltakat megsértő Vezető akár elbocsátással is járó fegyelmi intézkedések hatálya alá vonható. Ha egy Vezető olyan helyzetbe kerül, amiről úgy véli, hogy az Etikai Kódexben foglaltakat sérti, vagy az azokban foglalt szabályok megsértéséhez vezethet, akkor a Vezetőnek a lehető legrövidebb időn belül kapcsolatba kell lépnie a Társaság Vezetőségével.

VII.) TITOKTARTÁS

VII.1.) A Munkavállaló nem hozhatja nyilvánosságra a Társaság titkos/bizalmas információit, vagy olyan titkos/bizalmas információkat, melyeket a Társaság a Munkavállaló tudomására hoz, kivéve, ha a nyilvánosságra hozatalra felhatalmazást kap vagy ha ezt törvény, vagy más rendelkezés írja elő.

VII.2.) A titkos/bizalmas információ körébe tartozik minden olyan nem-közcélú információ, ami hasznos lehet a piaci versenytársak számára, vagy – nyilvánosságra hozatala esetén – kárt okozhat a Társaságnak, vagy a Társaság ügyfeleinek, vagy beszállítóinak.

VII.3.) A titkos/bizalmas információk között előfordulhatnak olyan információk is, melyeket egy beszállító, vagy ügyfél bízott a Társaságra.

VII.4.) A Munkavállaló titoktartási kötelezettsége a Társaságnál betöltött munkaviszonyának megszűnését követően is fennmarad.

VII.5.) A Társaság alkalmazottainak nem szabad belső vállalati ügyeket, vagy azok fejleményeit a Társaságon kívül bárki mással megvitatni, kivéve, ha erre a szokásos munkaköri feladatok ellátása körében és a vonatkozó jogszabályi előírásokkal összhangban kerül sor, vagy olyan

titoktartási megállapodások alapján, melyekben a Társaság részes, vagy melyeknek más módon alánya.

- VII.6.) Ez a tilalom kifejezetten (bár nem kizárólagosan) vonatkozik a médiák, befektetési elemzők, vagy mások által a Társasággal kapcsolatban tett érdeklődéseire.
- VII.7.) Fontos, hogy az összes ilyen jellegű közlést egy e célra kijelölt tisztségviselő tegye a Társaság nevében.
- VII.8.) Az itt ismertetett ügyrendi eljárások megszegése mind az érintett alkalmazottra, mind a Társaságra kiszabott súlyos büntetést eredményezhet.
- VII.9.) Hacsak kifejezett felhatalmazással nem rendelkezik válaszok adására, vagy megjegyzések tételére, akkor a Munkavállaló, akihez ilyen jellegű érdeklődést intéztek, köteles megtagadni a válaszadást és a kérdezőt az Elnök-vezérigazgatóhoz irányítani.

VIII.)A TÁRSASÁGI VAGYON MEGÓVÁSA ÉS MEGFELELŐ HASZNÁLATA

- VIII.1.) Minden Munkavállalónak törekednie kell a Társaság vagyontárgyainak megóvására és hatékony használatuk biztosítására.
- VIII.2.) Továbbá, a Társaság eszközeit csak törvényes és jogszerű célokra szabad felhasználni, bár eseti személyes célú felhasználás megengedhető.
- VIII.3.) Ezen felül, a Társaság eszközeinek használata megengedhető megfelelő felhatalmazással alátámasztott költségtérítési terv, vagy más megoldás értelmében, vagy olyan körülmények alapján, melyek keretében a Társaság visszatérítést kap. Fontos szem előtt tartani, hogy a Társaság eszközeinek ellopása, gondatlan használata, vagy tönkretétele közvetlen hatással van a Társaság pénzügyi eredményességére. Ennek megfelelően, bármely gyanított csalás, lopás, vagy nem rendeltetésszerű használat esetét haladéktalanul jelenteni kell kivizsgálás végett.
- VIII.4.) A Munkavállalóknak a társasági eszközök védelmére vonatkozó kötelezettsége a Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információira is vonatkozik. A szellemi tulajdont megtestesítő információk olyan szellemi tulajdont képező eszközöket foglalnak magukban, mint pl. a kereskedelmi titkok, szabadalmak, kereskedelmi védjegyek, szerzői jogok és know-how, valamint üzleti, értékesítési, marketing és szolgáltatási tervek, műszaki és gyártási ötletek és gyakorlati módszerek, formatervezési megoldások, adatbázisok, iratok, információk a bérezési és más juttatási/térítési rendszerekről, továbbá, bármely nem publikált pénzügyi adat és jelentés.
- VIII.5.) A Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információinak engedély nélküli felhasználása, vagy terjesztése tilos. A Társaság szellemi tulajdont megtestesítő információinak engedély nélküli felhasználása, vagy terjesztése egyben jogsértő is lehet és polgári peres, vagy büntető eljárás alapján büntetés kiszabását eredményezheti.

IX.) JOGELLENES, VAGY ETIKÁTLAN MAGATARTÁS JELENTÉSE

IX.1.) Általános szabályok

- IX.1.1.) Arra bátorítunk minden Munkavállalót, hogy beszéljen felettesével, vezetőivel, vagy a Társaság más, megfelelő tisztségviselőivel az általa észlelt jogellenes, etikátlan,

vagy nem megfelelő magatartásról vagy ha kétsége merül fel az adott helyzetben teendő leghelyesebb intézkedéseket illetően.

IX.1.2.) A Társaság elve, hogy nem enged retorziót alkalmazni olyan esetekben, amikor a Munkavállaló jóhiszeműen tesz jelentést mások helytelen magatartása, vagy egyéb területen tapasztalt aggályok esetén.

IX.1.3.) A Munkavállalóktól elvárt az együttműködés a helytelen magatartásformák belső kivizsgálása során.

IX.1.4.) Ha egy alkalmazott tudomására jut, vagy maga észlel olyasmit, amit jogellenes, etikátlan, vagy nem megfelelő magatartásnak vél vagy ha tapasztalja aggályos módszerek használatát, akkor az ilyen magatartást közvetlen felettesének, vagy a munkaügyi vezetőnek kell jelentenie.

IX.2.) A szabályok betartásának ügyrendje

IX.2.1.) Mindannyiunknak úgy kell dolgoznunk, hogy az biztosítsa az e Kódexben foglaltak megsértése elleni azonnali és következetes fellépést. Egyes élethelyzetekben azonban nehéz eldönteni, hogy egy adott intézkedés eredményezi-e, vagy a jövőben fogja-e eredményezni e Kódex tartalmának a megsértését. Mivel nem láthatunk előre minden esetleg bekövetkező helyzetet, fontos, hogy legyen vezérfonalunk az e Kódexben foglaltak sajátos helyzetekben történő alkalmazhatóságát illetően. A Munkavállalóknak az alábbiakat kell szem előtt tartaniuk:

- Győződjön meg arról, hogy birtokában van-e az összes ténynek. A helyes megoldás megtalálásához teljes körű tájékozottság szükséges.
- Tegye fel magának a kérdést: mit is várnak el tőlem kifejezetten? Etikátlanok, vagy helytelennek tűnik-e a helyzet? A válasz lehetővé teszi, hogy az Ön előtt álló specifikus kérdésre és a lehetséges alternatívákra összpontosítson. Támaszkodjon a józan észre és megítélésre. Ha valami etikátlanok, vagy helytelennek tűnik, akkor az valószínűleg az is.
- Tisztázza a saját felelősségét és szerepét. A legtöbb élethelyzetben a felelősség több ember között oszlik meg. Tájékozottak-e a munkatársai? A döntésben segíthet mások bevonása és a probléma, vagy adott helyzet megvitatása.
- Beszélje meg a problémát közvetlen felettesével, vagy a munkaügyi vezetővel. Ez az alapvető vezérelv minden helyzetben. Sok esetben felettese, vagy a munkaügyi vezető tájékozottabb a helyzettel, vagy annak körülményeit illetően. Tartsa emlékezetben, hogy felettese, vagy a munkaügyi vezető feladata segítséget nyújtani a problémák megoldásában.
- Mikor kell az ügyet a Társaság Vezetőségének jelenteni? Amennyiben úgy tűnik, hogy az ügyet nem célszerű felettesével, vagy a munkaügyi vezetővel megbeszélni.
- Kérjen segítséget a Társaság Vezetőségétől, vagy az Elnök-vezérigazgatótól. Abban az esetben, ha
 - i./ az ügyet már jelentette felettesének, vagy a munkaügyi vezetőnek és az ügy elintézetlen/megoldatlan maradt, vagy ha
 - ii./ nem tűnik célszerűnek, hogy az ügyet felettesénél, vagy a munkaügyi vezetőnek jelenteni.
- Az e Kódexben foglalt jogsértéseket egyéb aggályokat a retorziótól való félelem nélkül jelentheti. A Társaság Vezetőségéhez, vagy az Elnök-vezérigazgatóhoz beterjesztett

jelentéseket felelősségteljes módon és a vonatkozó törvényi előírásokkal összhangban kezeljük. A Társaság nem engedi meg semmilyen retorzió alkalmazását az e Kódexben foglalt jogsértéseket, vagy egyéb aggályokat jóhiszeműen bejelentő Munkavállalókkal szemben.

- Előbb kérdezzen, s azután cselekedjen. Ha nem biztos abban, hogy mi a teendő egy adott helyzetben, kérjen eligazítást, mielőtt cselekszik.

Szarvas, 2024.01.02.

