

TRANSPED



BELSŐ SZABÁLYZAT AZ ETIKAI KÓDEXRŐL

Tartalom

1.	Ügyvezetői üzenet	3
2.	Az Etikai Kódex hatálya	4
3.	Az Etikai Kódex célja	4
4.	Fogalmak	4
5.	Hivatkozások, jogszabályi háttér és egyéb szabályozók, szabványok.....	6
6.	A Trans-Sped alapértékei.....	7
6.1.	Őszinteség, egyenjogúság	7
6.2.	Együttműködés	7
6.3.	Felelősségvállalás.....	7
6.4.	Tisztesség, tisztelet	7
6.5.	Megbízhatóság.....	7
6.6.	Jogkövető magatartás.....	8
6.7.	Etikai döntéshozatal.....	8
7.	Etikai szabályok	8
7.1.	Etikai szabályok általános követelményei	8
7.2.	Etikai szabályok tartalmi követelményei.....	9
7.2.1.	Üzleti partnerekkel való kapcsolat.....	9
7.2.2.	Üzleti etika	9
7.2.3.	Esélyegyenlőség.....	12
7.2.4.	Személyes adatok védelmével kapcsolatos tevékenység.....	12
7.2.5.	Ajándék (előny) elfogadása	13
7.2.6.	Üzleti ajándékozás a Társaság képviselőjében	14
7.3.	Munkavállalókkal kapcsolatos elvárások	14
7.3.1.	Személyes elkötelezettség, lojalitás.....	14
7.3.2.	Magas színvonalú munkavégzés, csapatmunka, kreativitás	15
7.3.3.	Egyéb elvárások	15
7.4.	Összeférhetetlenségi szabályok	16
7.4.1.	Egyéni és üzleti érdekek keveredésének megelőzése	16
7.4.2.	Munkaköri összeférhetetlenség	16
7.4.3.	Aláírási-képviselői joggal rendelkező munkavállalókkal kapcsolatos elvárások	16
7.5.	Magatartási kódex internet és IT eszközök használata során	17



7.6.	Egyéb rendelkezések.....	20
7.7.	Etikai vétségek kivizsgálása és jogkövetkezményei	20
7.7.1.	Eljárásrend	20
7.7.2.	Jogkövetkezmények	21
7.8.	Felelősségek.....	22
7.8.1.	Ügyvezető	22
7.8.2.	HR igazgató.....	22
7.8.3.	Ügyvezető-helyettes	22
7.8.4.	Digitális fejlesztési igazgató	22
7.8.5.	Minőségirányítási igazgató	22
7.8.6.	Vezető beosztású munkatársak.....	23
7.8.7.	Munkavállalók	23
8.	Hatályba léptető rendelkezések	23
9.	Mellékletek	23
	NYILATKOZAT	24



1. Ügyvezetői üzenet

Vállalkozásunk sikere a munkavállalóinkon múlik, vevőinktől és a megbízóinktól kapott bizalmon alapul. Értéket kezelünk, értéket teremtünk – komoly felelősség mindkettő. Ezt pedig nemcsak ki kell érdemelni, hanem tudni kell fenntartani is.

Ehhez egyetlen irány vezet: ragaszkodunk a hiteles, tisztességes, etikus működéshez és magatartáshoz.

A Trans-Sped tulajdonosai és vezetése egyértelműen ebben látja a siker zálogát. Ez egy olyan szilárd alap, amely áthatja működésünket, függetlenül attól, hogy ki milyen feladatot lát el a cégnél. Ezért is kérek minden kollégát, hogy napi tevékenysége során felelősen, egyénileg és másokkal együttműködésben is eszerint képviselje Társaságunkat.

Mi, a Trans-Sped tulajdonosai és a teljes vezetői kör személyesen is kötelezettséget vállalunk az Etikai Kódexben (mely mindenkire kötelező szabályzat is egyben) rögzített értékek alkalmazása mellett.

A továbbiakban minden munkatársunk saját felelőssége megismerni és alkalmazni az Etikai Kódex rendelkezéseit. Iránymutatásainak alkalmazása munkatársaink, partnereink, beszállítóink, ügyfeleink irányába pedig közös kötelezettség.

Fülöp Szabolcs Zsolt
ügyvezető



2. Az Etikai Kódex hatálya

A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi tevékenységére, illetve belső szabályozási rendszerére és szabályozási eszközeire.

A Szabályzat alanyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi szervezeti egységére és munkavállalójára. Az Etikai Kódexben rögzítettek betartása az alanyi hatály alá tartozókra kötelező.

A szabályzat időbeli hatálya kiterjed a jelen szabályzat hatályba lépésétől annak hatályon kívül helyezéséig terjedő időre. Minden esetben a szabályzat szövegének mindenkor hatályos – időközben esetleg módosított – rendelkezései alkalmazandók.

Jelen szabályzat gyakorlatban történő megvalósulását belső auditok során kell ellenőrizni, és indokolt esetben javaslatot tenni az előírások, az alkalmazott gyakorlat módosítására.

A HR igazgató felelős, hogy jelen szabályzat kiegészítésére, módosítására – a változó körülményekhez, elvárásokhoz igazítás érdekében – javaslatot dolgozzon ki és a jóváhagyott aktualizált változatot elkészítse.

3. Az Etikai Kódex célja

Az Etikai Kódex célja, hogy egyértelműen rögzítse a Trans-Sped Kft. (továbbiakban: Társaság) alkalmazottai számára irányadó etikai normákat, illetve kötelezően alkalmazandó magatartási szabályokat és eligazítást adjon a Társaság működése során a mindennapok gyakorlatában a helyes és követendő magatartás szabályaira vonatkozóan.

Az etikai szabályok betartása hosszú távon biztosítja a Társaság jó üzleti hírnevét, valamint azt, hogy az ügyfelek, beszállítók, illetve a szélesebb nyilvánosság professzionális, megbízható partnerként tekintsenek Társaságra. Az Etikai Kódex hozzájárul továbbá az egészséges munkahelyi környezet kialakításához, a munkatársak emberi méltóságának hangsúlyozott tiszteletben tartásához, valamint meghatározza az ügyfelekkel kapcsolatos etikai elvárásokat.

4. Fogalmak

Etika: erkölcsi értékek és elvek rendszere; egy adott korban és adott emberi közösségben uralkodó írott és íratlan erkölcsi és magatartásbeli szabályok összessége.

Etikus magatartás: olyan magatartás, tevékenység, véleménynyilvánítás, amely egyrészt növeli partnereink, ügyfeleink bizalmát, segít megvalósítani, hogy a Társaság alkalmazottai szolgáltatásaikat ügyfélbarát módon, magas színvonalon nyújtsák, és alkalmas arra, hogy a Trans-Sped Kft. jó üzleti hírnevét megerősítse és növelje, másrészt biztosítsa az egészséges munkahelyi környezetet, a munkatársak emberi méltóságának hangsúlyozott tiszteletben tartását.



Etikai vétség: az a magatartás, amely különböző jogszabályokban és előírásokban megfogalmazott elvárásoknak megfelel ugyan, de a közgondolkodás (tehát az írott és íratlan szabályok) alapján mégis alkalmas arra, hogy aláassa a Társaság tekintélyét, hírnevét, és partnereiben, ügyfeleiben bizalmatlanságot váltson ki, illetve az a magatartás, amely a jelen szabályzat szerint tiltottnak minősül.

Üzleti titok: a Trans-Sped Kft. vagy partnerei gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó, nem közismert vagy nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala Trans-Sped Kft. vagy partnerei jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Ilyennek minősül különösen minden olyan tény, adat, belső szabály, ami a Trans-Sped Kft. és partnerei tevékenységére, eredményére, kapcsolataira, terveire, üzletpolitikai stratégiájára, valamint informatikai rendszereire és biztonságára vonatkozik, vagy, amit a cégvezetés kifejezetten annak minősít.

Know-how (védett ismeret): azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása. Az üzleti titokra vonatkozó szabályok szerint részesül védelemben.

Banktitok: minden olyan, a Trans-Sped Kft.-vel szerződéses kapcsolatban álló pénzügyi intézménytől átvett tény, információ, megoldás vagy adat, amely a banki ügyfél személyére, adataira, vagyoni helyzetére, üzleti tevékenységére, gazdálkodására, tulajdonosi, üzleti kapcsolataira, valamint a Trans-Sped Kft.-vel szerződéses partner pénzügyi intézmény által vezetett számlájának egyenlegére, forgalmára, továbbá a pénzügyi intézménnyel kötött szerződéseire vonatkozik.

Fizetési titok: minden, a Trans-Sped Kft.-vel szerződéses kapcsolatban álló banknak, pénzügyintézetnek, hitelintézetnek az egyes ügyfelekről rendelkezésére álló, a pénzforgalmi szolgáltatás nyújtásával kapcsolatos tény, információ, megoldás vagy adat, amely az ügyfél személyére, adataira, vagyoni helyzetére, üzleti tevékenységére, gazdálkodására, tulajdonosi, üzleti kapcsolataira, valamint a pénzforgalmi szolgáltató által vezetett fizetési számlájának egyenlegére, forgalmára, továbbá a pénzforgalmi szolgáltatóval a pénzforgalmi szolgáltatási szerződéseire vonatkozik.

Személyes adat: bármely meghatározott (azonosított vagy azonosítható) természetes személlyel (a továbbiakban: érintett) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi ezen minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt - közvetlenül vagy közvetve - név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet.

Munkavállaló: a Társasággal munkaszerződés alapján jogviszonyban álló vezetőként vagy beosztottként foglalkoztatott természetes személy.



Vezető beosztású munkatársak: jelen szabályzat alkalmazása során vezető beosztású munkavállalónak minősülnek az ügyvezető, az ügyvezető-helyettes, az igazgató, a régióvezető, a raktárvezető, a területi vezető, az osztályvezető és a funkcionális területek vezetői, függetlenül attól, hogy a munkajog szerint vezető állású munkavállalónak minősülnek-e.

Hozzá tartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére és a testvér házastársa.

5. Hivatkozások, jogszabályi háttér és egyéb szabályozók, szabványok

- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- Az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény
- Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 96/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet - GDPR)
- 2018. évi LIV. törvény az üzleti titok védelméről
- A tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény
- Szervezeti és Működési Szabályzat
- Kollektív Szerződés
- Integrált irányítási rendszer kézikönyv
- Informatikai szabályzat
- Adatkezelési szabályzat (személyes adatok kezelésére vonatkozóan)

Bárminemű jogszabályra, belső szabályozási tartalomra történő hivatkozás úgy értelmezendő, mint az adott jogszabály, belső szabályozási tartalom hatályos (valamely későbbi jogszabály vagy belső szabályozás által módosított vagy azzal felváltott) változatára történő hivatkozás.



6. A Trans-Sped alapértékei

6.1. Őszinteség, egyenjogúság

A Trans-Sped Kft. munkatársai egyenrangúak. Nemtől, kortól, beosztástól függetlenül mindenkinek lehetősége van érdemi, munkájához, területéhez kapcsolódó véleményének kulturált kifejtésére. Ugyanígy kötelezettsége mások véleményének tiszteletben tartása, a végleges vezetői döntések elfogadása. Az őszinte, egymást tisztelő véleménynyilvánítás lehetőség, de az ezzel való visszaélés kerüendő.

6.2. Együttműködés

A Trans-Sped Kft. munkatársai munkájuk során megoldásfókusszal közelítenek a problémákhoz. Munkatársainknak képesnek kell lenni arra, hogy a minél hatékonyabb működéssel összefüggő célok mellett őszintén és rugalmasan kérdőjelezzék meg a rutinokat, a jobbítás érdekében merjenek változtatni a gyakorlaton másokkal konstruktív együttműködésben.

A Trans-Sped munkatársai törekednek a problémák teljes megértésére, a gyökérokok azonosítására - nem megragadva a felszínen, hanem a valódi probléma azonosítását követően törekednek annak megoldására. Az ezt célzó javaslatokat elvárjuk és örömmel fogadjuk minden kollégától.

6.3. Felelősségvállalás

A Trans-Sped Kft. a munkatársaitól hatáskörükön belüli önállóságot vár el - ezen belül a meghozott döntésekért és az esetleges hibákért vállalt felelősséget egyaránt.

6.4. Tisztesség, tisztelet

A Trans-Sped Kft. versenypiaci szereplőként részese az üzleti versenynek. Ezzel együtt tisztességesen, etikusan, a korrekt és átlátható verseny szabályai között maximálisan tiszteletben tartja a többi piaci szereplő érdekeit is. Tartózkodik az üzleti, erkölcsi és jogi versenyszabályok megsértésétől, bármely üzleti partnere hírnevének rontásától és a versenytársai hitelességét rontó viselkedéstől. Tiszteli és tiszteletben tartja versenytársait.

6.5. Megbízhatóság

A Trans-Sped Kft. a partnerei által rábízott feladatokat kiemelt értéként kezeli. Szaktudása, vállalása alapján eleget tesz megbízásainak, törekszik a minőségi maximumra. Amennyiben



feladatainak elvégzését veszélyezteti valamilyen körülmény, arra megbízói érdekeinek elsődlegessége alapján szakszerű megoldást keres.

6.6. Jogkövető magatartás

A Trans-Sped Kft. és minden munkavállalója a mindenkor hatályos, működési területén érvényes jogszabályok alapján végzi tevékenységét. A belső szabályozások ettől csak szigorúbb megkötetéseket tartalmazhatnak (ide nem értve a kollektív szerződésben jogszabály által megengedett eltéréseket), illetve mindig tiszteletben tartják más nemzetek helyben alkalmazandó jogszabályait is.

6.7. Etikai döntéshozatal

Döntéshozatal előtt az alábbi kulcskérdések segíthetnek beazonosítani egy-egy etikátlan, helytelen vagy a jogszabályi környezetnek nem megfeleltethető helyzetet.

- A Trans-Sped alapértékeivel összhangban áll? A vezérelvek, értékek, küldetés és vízió elérhetők a Trans-Sped Appon (<https://app.trans-sped.hu>) a Trans-Sped 2030 menüpont alatt.
- A tervezett teendő vagy cselekvés legális?
- Megfelel az Etikai Kódexnek és más szabálynak/szabályzatnak?
- Nem sérül mások jogainak tiszteletben tartása?
- Helyes a tervezett döntés?
- Sért-e a döntés vagy a tevékenység személyes jó hírnevet vagy a Trans-Sped jó hírnevét valamely érdekellentéttel összefüggésben?
- A Trans-Sped szempontjából milyen helyzetet teremtene, ha egy esetleges érdekellentét megjelenne az online/offline médiában? A megszólalással, hozzászólással/kommentárral, véleményezéssel a Trans-Sped reputációját, megítélését közvetlenül/közvetetten negatív színben vagy ilyen irányban befolyásolóan tüntetné fel (jelenne meg)?

7. Etikai szabályok

7.1. Etikai szabályok általános követelményei

- A foglalkoztatással kapcsolatosan a munkavállalók számára azonos esélyek adóttak a Társaságon belül.
- Munkavégzés során mindig a Társaság érdekeit kell szem előtt tartani, ez elé nem sorolhatóak egyéni érdekek, illetve nem köthetők össze az üzleti és egyéni érdekek.



- A Társaság munkavállalóinak az üzleti tisztesség, a jóhiszeműség és elvárható gondosság, valamint a kifogástalan munkavégzés elveinek betartásával kell eljárnia.
- A munkavállalókkal szembeni elvárás, hogy munkavégzésük során érvényesüljön a kezdeményezőkézség és a kollégákkal való korrekt, jó viszony és az erre való törekvés.
- E követelmények megsértését jelenti minden olyan cselekmény vagy mulasztás, amely hátrányos a Trans-Sped Kft. munkaszervezetére, a Társaság jó hírnevére, megbízható működésére, hatékonyságára, eredményére.

7.2. Etikai szabályok tartalmi követelményei

7.2.1. Üzleti partnerekkel való kapcsolat

- A Társaság legfőbb feladata, hogy szolgáltatásait ügyfelei megalégedésére végezze, tulajdonosai vagyona, a vállalkozás piaci értékét nyereséges gazdasági tevékenységgel hosszú távon növelje.
- Arra kell törekedni, hogy az üzleti döntésekben a bevételek és költségek (kiadások), valamint a megkívánt szolgáltatás színvonala optimális legyen.
- Különböző, lehetséges beszállítók között versenyhelyzet megteremtése (kialakítása) szükséges. A döntéshozó munkatársak fordítsanak kellő figyelmet arra, hogy a beszállítók a műszaki paraméterek, az ár, a megbízhatóság mellett elsősorban a minőségi követelményeknek feleljenek meg, mivel a beszállítók termékeinek, szolgáltatásainak minősége befolyásolja a Társaság szolgáltatásainak, működésének minőségét.
- A Trans-Sped Kft. akkor lehet sikeres, ha ügyfelei elégedettek és számukra szolgáltatásainkat magas színvonalon nyújtjuk, amelyre az integrált irányítási rendszer, a különböző minőségirányítási tanúsítványok, minősítések jelentenek garanciát.
- A Társaság munkatársai akkor járnak el helyesen, ha tudomásul veszik és megértik ügyfeleink igényeit – sőt saját kezdeményezésben elébe mennek az igényeknek - és azt minden lehetséges, jogszerű és etikus módon megpróbálják megoldani, teljesíteni, illetve a Trans-Sped Kft.-nél felgyülemlett logisztikai szakmai tapasztalatok alapján javaslatot tesznek az ügyfél igényeinek megvalósítására.
- A Társaság elvárja minden munkavállalójától, hogy magatartásával, tájékozottságával, felkészültségével megfelelő módon képviselje a Társaságot, ezáltal is kedvező kép alakulhasson ki a Trans-Sped Kft.-ről.

7.2.2. Üzleti etika

7.2.2.1. Információk kezelése

A Társaság minden felelős munkavállalójának tisztában kell lennie azzal, hogy amennyiben a beosztásával járó felelősségéből és bizalomból adódóan a rábízott iratokba, dokumentumokba



betekintést nyerhet, akkor a tudomására jutott információkat körültekintően kell kezelnie, nemcsak harmadik féllel, hanem a saját kollégái tekintetében egyaránt.

7.2.2.2. Információk közlése a munkatársak számára

- A Társaság működése, szervezeteinek, munkatársainak tevékenysége csak akkor lehet eredményes, ha a munkatársak rendelkeznek a munkájához szükséges megfelelő (széles körű, alapos) információval.
- Minden olyan információ megosztása kötelező a munkatársakkal, amely a Társaságon belüli munkájuk végzéséhez szükséges, sőt azon információk megosztása is, amelyek munkájukat segítik, a munkatársak fejlődését biztosítják. Azonban olyan információt nem szabad közölni, amely munkájuk végzéséhez egyáltalán nem szükséges vagy olyan bennfentes információt, üzleti vagy banktitkot tartalmaz, amelyre az adott munkatársaknak nincs szüksége.
- Minden munkatárs kötelessége, hogy a megszerzett információval a Társaság érdekeinek megfelelően dolgozzon, a megszerzett információt jogszerű és célhoz kötött módon – a fentiek betartásával - használja fel, adja tovább.

7.2.2.3. Üzleti titok megtartása harmadik féllel szemben

- A Társaság munkavállalói harmadik félnek sem alkalmazásuk során, sem azt követően legalább öt évig – személyes adatról időkorlátozás nélkül – jogosulatlanul nem adhatnak semmilyen információt, illetve nem tehetik lehetővé harmadik félnek jogosulatlanul a Társaság tevékenységére és/vagy ügyfeleire vonatkozó információkhoz való hozzáférést. Ebből a szempontból közömbös, hogy az információhoz illetéktelen személy a munkavállaló munkavégzése során vagy azon kívül fért hozzá. Ez természetesen nem vonatkozik a munkavállaló számára előírt adatszolgáltatási kötelezettségre.
- Tilos bennfentes információt, üzleti, banktitkot, személyes adatot jogtalanul megszerezni, felhasználni, nyilvánosságra hozni, kiszivároztatni.
- A Társaság tevékenysége folytán a munkavállalók az ügyfelekkel kapcsolatban bizalmas információkhoz juthatnak. Az ilyen információkat szigorúan a vonatkozó előírások szerint kell kezelni, azt ugyanúgy köteles minden munkavállaló megőrizni, mint a Társaság saját üzleti titkait.
- A Társaság munkavállalói számára saját és a munkatársai jövedelmével kapcsolatos információ megosztása tilos a többi munkatárssal, külsős, ill. partner cégek munkatársaival. Ez a tilalom nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor valamely munkatárs jövedelmére



vonatkozó információ ismerete vagy átadása egy másik munkatárs feladatellátásához szükséges.

7.2.2.4. Információszoolgáltatás médiumok számára, sajtómegkeresés

Amennyiben a Társaság egy munkavállalóját a Társaság tevékenységével, szolgáltatásaival, tulajdonosaival, esetleg munkavállalóival kapcsolatosan megkeresi egy médium (újságíró, riporter, kiadványszerkesztő stb.), a munkavállaló anélkül, hogy bármilyen nyilatkozatot tenne, köteles a megkereséssel élő személyt a kommunikációs és marketing osztályvezetőhöz irányítani.

A médiamegkeresésekre a Trans-Sped Kft. Szervezeti és Működési Szabályzatának kommunikációra és nyilatkozattételre vonatkozó szabályozási tartalma irányadó.

A fenti tájékoztatási, engedélyezési kötelezettség áll fenn akkor is, ha a Társaságot beazonosítható módon (telephely, logó stb.) kívánja valamely médium szerepeltetni, esetleg munkavállalóiról, tevékenységéről, telephelyeiről, eszközeiről felvételt készíteni.

7.2.2.5. Kapcsolat a munkatársakkal (belső kapcsolatok)

- A Társaság munkájának sikerét és eredményességét nagyban befolyásolja a szervezeti egységeken belüli, illetve az egyes szervezeti egységek közötti kommunikáció, feladatmegosztás, segítségnyújtás.
- A munkavállaló akkor jár el helyesen, ha viselkedésével, tájékozottságával, segítőkészségével együttműködik kollégáival a szóban forgó ügy sikeres lezárása, megoldása érdekében.
- Minden munkavállalónak meg kell ismernie a Társaság stratégiai célkitűzéseit (a Trans-Sped munkavállalói számára a Trans-Sped Appon elérhető *Trans-Sped 2030* menüpont alatt) és azokat munkavégzése során szem előtt kell tartania.
- A munkafolyamatokat nem akadályozhatják személyes konfliktusok, azok feloldására törekedni kell. Nem fogadható el, ha személyes ellentétek miatt nem valósul meg a szabad információáramlás és/vagy a hatékony munkavégzés.
- A szervezeti egységek közötti rivalizálás nem engedhető meg. A Társaság egészének eredményessége az egyes szervezeti egységek egyéni érdekein felüli érdek.
- A szervezeti egységek vezetőinek elsődleges feladata, hogy az egységük átlátható működését megteremtsék, a feladat- és felelősségi köröket definiálják, illetve elősegítsék a munkafolyamatok racionalizálását. A szervezeti egységet vezetőknek mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy a szervezeti egységek között felmerült konfliktust kulturáltan, a Társaság érdekeit szem előtt tartva tárgyalásos úton rendezzék.
- Minden munkavállaló köteles reagálni, válaszolni egy másik munkavállaló megkeresésére, még abban az esetben is (ennek közlésével), ha az adott kérdés megválaszolása nem az ő feladat- és hatásköre.



7.2.3. Esélyegyenlőség

- A Társaság nem diszkriminál sem direkt, sem indirekt módon a családi állapot, nem, faj, bőrszín, etnikai/nemzetiségi származás, vallás, életkor, szexuális orientáció, politikai meggyőződés, mozgáskorlátozottság, szakszervezeti tagság vagy annak hiánya tekintetében:
 - o az alkalmazásban állók esetében,
 - o az interjúra kiválasztott jelentkezők esetében,
 - o a jelentkezőknek felajánlott foglalkoztatási feltételek esetében,
 - o jutalmazás, képzési lehetőség stb. felajánlása esetében,
 - o más juttatások és lehetőségek felajánlásakor,
 - o fegyelemsértési, munkaviszony megszüntetési és más szankció alkalmazása esetében sem.
- A Társaságnál foglalkoztatottak számára hasonlóképpen tilos a fenti kritériumok alapján diszkriminációt megvalósítani, úgy a Társaság munkavállalóival, mint a Társaság partnereivel vagy ügyfeleivel kapcsolatban.
- A Társaság saját kötelességének tekinti az esélyegyenlőség biztosítását, csakúgy, mint annak biztosítását, hogy a munkavállalók foglalkoztatásuk időtartama alatt munkahelyükön ne szenvedjenek szexuális, politikai, illetve vallási atrocitást. Az ilyen típusú védelem a Társaság munkavállalóit a Társaság ügyfelei, szerződött partnerei vonatkozásában is maximálisan megilleti.
- A Társaság kifejezetten elhatárolódik a gyermekmunka intézményétől, amelyet olyan gazdasági kizsákmányolásként értékel, amely veszélyezteti egy gyermek iskoláztatását, egészségét, illetve a fizikai, szellemi, lelki, erkölcsi fejlődését.
- Abban az esetben, ha a Társaság tudomást szerez arról, hogy egy munkavállalóját súlyos betegséggel diagnosztizáltak – szigorúan bizalmasan – tőle elvárható módon támogatja a munkavállaló helyzetének javítását, de egyebekben is megtesz minden tőle elvárhatót a megváltozott munkaképességű munkavállalók továbbfoglalkoztatása érdekében.

7.2.4. Személyes adatok védelmével kapcsolatos tevékenység

- A Társaság belső adatkezelési szabályzatában rendezi mindazon elveket, eljárásokat, amelyek a személyes adatok kezelésével összefüggenek (adatkezelés módja, típusa, eszközei), ideértve az adatok bekérésének módozatait, az adattárolás célját, időtartamát és módszereit, azon személyek/intézmények nevét, akiknek az adatokat (részben vagy egészben) kiadták, valamint a tárolt személyes adatok típusát.
- A Társaság köteles biztonságos módon őrizve, csak a szükséges és elégséges mértékű hozzáférést engedően kezelni, tárolni a birtokába jutott személyes adatokat.
- A Társaság szavatolja, hogy a személyes adatok:



- o törvényes úton kerülnek megszerzésre és feldolgozásra,
- o csak a Társaság által meghatározott, az adatszolgáltató által jóváhagyott célra kerülnek felhasználásra,
- o csak azon szervezetek számára kerülnek kiadásra, akik részére az adatszolgáltatást jogszabály írja elő (Pl.: NAV, TB, bíróságok, ügyészségek), illetve amely a cég jogos érdekéből fakad,
- o naprakész karbantartását biztosítja,
- o őrzését megfelelő védelmi rendszerrel biztosítja a jogosulatlan felhasználás, változtatás, hozzáférés, kiadás vagy megsemmisítés és véletlen elvesztés ellen,
- o egyénileg megtekinthetők, vagyis a Társaság biztosítja, hogy bármelyik munkavállaló betekinthessen saját személyi nyilvántartásába,
- o adatkezelésével összefüggő kérdés, vélelmezett incidens esetén az adatbiztonsag@trans-sped.hu címen létesíthető kapcsolat a Társaság illetékes munkatársával.

7.2.5. Ajándék (előny) elfogadása

- Az üzleti kapcsolatokban kialakuló személyes viszonyban az anyagi, erkölcsi normákon felül érvényesíteni kell a jó ízlés, jó modor és udvariasság követelményeit, de ugyanakkor határozottan fel kell lépni a korrupció felmerülésének még a látszata ellen is.
- Elfogadható ajándéknak számít egy-egy ajándékoztól származó, a mindenkori bruttó minimálbér 10%-át meg nem haladó értékhatárig a szokásos reklám- és marketinganyagok (pl.: fali-, asztali naptárak, határidőnaplók, reklám-íróeszközök, esernyők stb.), a karácsonyhoz, év végéhez kötődő ajándékok (desszertek, italok, kávé stb.).
- Az elfogadható mértékű ajándék azonban nem kapcsolódhat konkrét üzleti eseményhez (pl. szolgáltatási szerződések megkötése, szállítói kiválasztás stb.).
- Nem elfogadható ajándék kategóriába tartozik a felsoroltakon kívül az 50 euró értéket meghaladó értékű (eszmei is), más anyagi vagy egyéb előny, illetve ajándék az ügyfelektől, partnerektől.
- A reklámtárgy ajándékot, karácsonyhoz, év végéhez kötődő ajándékot meghaladó mértékű – a 50 euró érték feletti - ajándékot írásban be kell jelenteni a közvetlen munkahelyi vezetőnek.
- Pénz és értékpapír, vásárlási, képzési, rendezvény- és utazási utalvány semmilyen esetben sem fogadható el ajándékként.
- Az üzleti tárgyalások alkalmával kapott ellátást – a szokásos mértéken felül – csak indokolt esetben szabad elfogadni, a tárgyalást engedélyező vezető előzetes jóváhagyásával.
- A Társaság saját eseménye, kitelepülései, vendégfogadásai esetén jelen pontban szabályozott rendelkezések érvényesek.



7.2.6. Üzleti ajándékozás a Társaság képviselőjében

- Üzleti partnereknek a Társaság nevében ajándékot az ügyvezető, az ügyvezető-helyettes, az igazgatók, illetőleg az eseti jelleggel általuk felhatalmazott munkatársak adhatnak. Az ajándékozás értékhatárkorlátait az ügyvezető állapítja meg, illetőleg módosíthatja azt.
- Ügyelni kell arra, hogy amennyiben a kapott ajándékot viszonozzák, akkor az megfelelő módon és arányos mértékben történjen meg.

7.3. Munkavállalókkal kapcsolatos elvárások

7.3.1. Személyes elkötelezettség, lojalitás

- A Társaság elvárja minden munkavállalójától, hogy munkájukat hassa át az ügyfélközpontúság, a magas színvonalú, minőségi munkára való törekvés és a hatékony munkavégzés iránti igény.
- A kapott feladatokat tisztességesen, a szakmai elvárásoknak megfelelően, a Társaság érdekeinek megfelelően és az ügyfelek érdekeinek figyelembevételével kell elvégezni, és - a lehetőségekhez képest - mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy az ügyfelek elégedettek legyenek.
- A Társaság elvárja minden dolgozójától – beosztástól függetlenül -, hogy folyamatosan aktualizált szakmai felkészültséggel, elhivatottsággal és lojalitással végezze munkáját.

Lojalitási elvárások, különösen:

- A munkavállalók legyenek elkötelezettek a Trans-Sped Kft. és céljai, törekvései iránt.
- A kommunikáció során kerüljék a Trans-Sped Kft.-ről és ügyfeleiről a negatív, megalapozatlan, szubjektív véleménynyilvánítást - ideértve a belső, levelezéseket, egyéb belső és külső kommunikációs, közösségi médiacsatornákat egyaránt.
- A Társaság érdekeit az egyéni érdeke elé helyezve - az élete, egészsége és testi épsége veszélyeztetése nélkül - aktívan működjön közre a kár megelőzése, elhárítása érdekében.
- A vezetőknek olyan magatartást kell tanúsítaniuk, hogy az példaként szolgálhasson a beosztott munkavállalóknak.
- Fontos, hogy a munkavállalók tevékenységét jellemezze az őszinteség, a becsületesség, a másik fél tisztelete, az udvarias magatartás.
- A Társaság elvárja minden munkavállalótól, hogy a Társaság tulajdonát képező eszközöket, berendezéseket hatékonyan, körültekintően és rendeltetésszerűen, csak az üzleti érdekek szolgálatában használják. A Társaság tulajdonában lévő eszközöket csak indokolt és engedélyezett esetben lehet magáncélra használni.



- A munkavállalók adatrögzítésre, fényképezésre alkalmas, saját tulajdonú eszközeivel tilos a Trans-Sped Kft. épületeiről, helyiségeiről, eszközeiről, dokumentumairól másolatot, fényképet készíteni.
- Valamennyi munkavállalónak kötelessége a Társaság eszközeivel és erőforrásaival való gondos és takarékos bánásmód.

7.3.2. Magas színvonalú munkavégzés, csapatmunka, kreativitás

- Minden munkavállalóra vonatkozik a Társaság Integrált irányítási rendszer politikájában megfogalmazott alapelvekhez való alkalmazkodás.
- Csak akkor lehet magas színvonalú munkát végezni, ha valamennyi munkavállaló betartja a HR/munkajogi szabályokat, azaz a munkaidőre vonatkozó szabályok keretein belül és a munkaidő-beosztásának megfelelően jelenik meg munkahelyén, akadályoztatása esetén (pl. váratlan esemény, betegség) az akadályról való tudomásszerzéskor haladéktalanul értesíti felettesét.
- Alapvető követelmény, hogy a munkavállaló munkaképes, egészséges állapotban jelenjen meg munkahelyén.
- A Társaság tevékenysége csapatmunka, ezért fontos, hogy valamennyi munkavállaló legyen részese ennek a csapatmunkának, tegyen meg mindent annak érdekében, hogy szolgáltatásunk színvonala állandóan magas legyen.
- A Társaság valamennyi munkavállalója legyen nyitott a változásokra, az új ötletekre, információkra. Ez egyrészt azt jelenti, hogy kezdeményezzen olyan új, eredeti, de megvalósítható változásokat, amelyek a cég és saját maguk munkáját is előbbre viszik, javítják színvonalát, másrészt az új szabályokat, munkamódszereket és előírásokat a munkavállaló igyekezzen a lehető leghamarabb elsajátítani és alkalmazni.

7.3.3. Egyéb elvárások

- Valamennyi munkavállalótól elvárt az egymás iránti tisztelet és a megbecsülés.
- A Társaság területén – az ügyvezető előzetesen engedélye kivételével – tilos bármilyen árut bemutatni, értékesíteni, illetve a belső levelező hálózatot ilyen célra használni.
- Tilos a Társaság területén mindenfajta vallási, politikai és gazdasági (pl.: üzletépítés) agitációt kifejtteni.
- Alkohol és drog fogyasztása a Trans-Sped Kft. területén tilos. Aki alkoholtól vagy drogtól befolyásolt állapotban jelenik meg munkahelyén, azzal szemben a munkahelyi vezetőjének azonnal kezdeményezni kell a munkáltatói jogok gyakorlásánál munkajogi hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, amely azonnali hatályú felmondás is lehet. Az alkoholfogyasztás tilalma alól egyes ünnepi, vállalati események alkalmával az ügyvezető – esetenként – felmentést adhat.



7.4. Összeférhetlenségi szabályok

7.4.1. Egyéni és üzleti érdekek keveredésének megelőzése

- A nem megfelelő viselkedés a munkahelyen és azon kívül egyaránt sérthetik a Társaság, az alkalmazott és/vagy a Trans-Sped Kft. ügyfeleinek érdekeit, ezért a kulturált magatartás mindenki számára követendő.
- A Társaságon kívüli, társadalmi szervezetekben való aktív részvételt, oktatást, tanítást, a művészeti, vagy a szerzői jog hatálya alá tartozó tevékenységet a Társaság nem korlátozza, de az ezekben való részvétel nem mehet a munkahelyi feladatok ellátásának rovására.
- A munkavállaló munkaviszonya alatt más munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt köteles írásban bejelenteni a HR igazgatónak a munkaviszony vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése előtt. Más munkaviszony vagy mellékfoglalkozás nem eredményezhet összeférhetlenséget, illetve nem befolyásolhatja hátrányosan a Trans-Sped Kft.-ben történő munkavégzést.
- A Társaság alkalmazottai a Társaság HR igazgatójának előzetes tájékoztatása mellett – az oktatási, előadói, művészeti, szerzői jog hatálya alá tartozó tevékenységet is ideértve – vállalhatnak fizetett vagy bármilyen egyéb jövedelemforrást biztosító munkát.
- A Munkavállaló nem létesíthet olyan munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt más Munkáltatóval, amely a Trans-Sped Kft. üzleti érdekeit sérti.
- Súlyos etikai vétségnek minősül, ha valaki a birtokába jutott (bennfentes) üzleti információt, banktitkot, személyes adatot egyéni előnyszerzésre (saját maga vagy más javára), vagy az érintett természetes személynek bármilyen hátrányt, kárt okozva felhasználja.

7.4.2. Munkaköri összeférhetlenség

A munkavállaló nem bízható meg olyan feladattal, amely a saját munkakörével ügykezelési összeférhetlenséget jelent.

7.4.3. Aláírási-képviseleti joggal rendelkező munkavállalókkal kapcsolatos elvárások

Aláírási joggal rendelkező munkavállaló

- nem szerezhet részesedést a Munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet végző, illetve a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben. Kivételt képeznek ez alól a tőzsdei ügylet keretében vásárolt nyílt kibocsátású értékpapírok,



- nem köthet saját nevében vagy javára a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet,
- köteles bejelenteni, ha hozzátartozója tagja, illetve vezetője lett a Munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló főtevékenységet folytató vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak vagy ilyen cégnél vezető állású vagy egyébként szerződéskötésre jogositott pozícióra munkaviszonyt létesít.

7.5. Magatartási kódex internet és IT eszközök használata során

- A Trans-Sped Kft. professzionális és hiteles működésének, ügyfelei részére nyújtott szolgáltatásainak kulcsfontosságú eleme és alapja biztonságosan működő informatikai infrastruktúrája és rendszerei.
- Beosztásától függetlenül minden munkavállalóval szemben elvárás ezért, hogy magatartásával ennek az infrastruktúrának a biztonságos működését elősegítse, azt óvja, tevékenységével, vagy mulasztásával szándékos vagy gondatlan magatartásával azt ne veszélyeztesse, abban kárt ne okozzon, működési kockázatot ne idézzen elő, a működés feltételeiben romlást ne okozzon, jogosultság nélkül rendszerekhez, eszközökhöz ne kíséreljen meg hozzáférni, más munkatárs által kizárólagosan használt, a Társaság tulajdonában álló IT és telekommunikációs eszközöket jogosulatlanul saját célra ne használjon.
- A Társaság mint Munkáltató a munkavállalók munkaköri feladatainak elvégzése érdekében informatikai és telekommunikációs eszközöket bocsát a munkavállalók rendelkezésére.
- Ezekre vonatkozó általános szabály, hogy valamennyi IT és telekommunikációs eszköz, valamint csatorna elsősorban belső használatra és/vagy a munkavégzéshez kapcsoló ügyek intézésére, és nem személyes használatra szolgál.
- A munkavállalók alkalmanként használhatják személyes célra is a Társaság telekommunikációs eszközeit amíg:
 - a) nem foglal le aránytalanul hosszú munkaidőt és erőforrást,
 - b) nem akadályozza saját vagy mások hatékony és határidőben történő munkahelyi feladatainak teljesítését,
 - c) a mindennapi élethez szükséges ügyek intézéséhez és az ezekhez kapcsolódó információk megszerzéshez, tájékozódáshoz kapcsolódik (pl. home banking),
 - d) azokon az érintett munkavállaló személyes adatokat nem tárol,



e) betartják a munkáltató által utasításokban, szabályzatokban előírt korlátozásokat és tilalmakat.

- Munkaidőben a magántulajdonban álló IT és telekommunikációs eszközök használatára is - a d) alpontban írtak kivételével - a fenti szabályok az irányadók.
- A Munkáltató által biztosított IT és telekommunikációs eszközöket és csatornákat tilos személyes nyereség-, vagy haszonszerzés céljára használni, ezek használatával visszaélni, nem használhatók etikátlan vagy jogszabályba ütköző módon, illetve úgy, hogy az a Trans-Sped Kft.-t, üzleti és munkaszervezetére vonatkozó ügyeit, munkavállalóit, testületi tagjait, tulajdonosait, ügyfeleit, egyéb érdekeltjeit hátrányos színben tüntesse fel, illetve róluk helytelen, kedvezőtlen benyomást keltsen.
- Tilos ezeket az eszközöket arra használni, hogy szexuális jellegű, vagy etnikai sértéseket, faji jelzőket, vagy bármilyen más, a nyugalom megzavarására alkalmas zaklató, támadó tartalmakat (szöveg, kép, videó), bántó, sértő, megbotránkoztató adatokat, információkat továbbítsanak, fogadjanak, tároljanak.
- A munkavállalókkal szemben elvárás, hogy munkaidőben és azután, a munkahelyükön az internethasználat során (pl.: levelezés, webböngészés stb.) tartózkodjanak a munkavégzésükhöz közvetlenül nem kapcsolódó tartalmak, honlapok látogatásától.
- Tilos a Társaságról, annak működéséről, munkavállalóiról olyan adatok és információk - ideértve pl. fényképek, szervezeti ábrák - nyilvánosságra hozatala, széles körben történő közzététele, terjesztése, közösségi oldalon, akár zárt fórumokon történő megvitatása, amelyet a Társaság cégvezetése nem engedélyezett a Munkavállaló számára. Tilos továbbá eltérni az engedélyben rögzített feltételektől (pl.: annak időzítésétől, gyakoriságától, mennyiségétől, értelmezési környezetétől, kötelező biztonsági elemeitől stb.).
- Kifogásolható - ezért annak szerkesztésében, népszerűsítésében nem működhet közre a munkavállaló - az a honlap, amely:
 - o tartalmával, működésével bűncselekményt valósít meg vagy arra buzdít vagy annak elkövetéséhez segít hozzá, bűnelkövetési módszereket terjeszt,
 - o jogszabályba ütköző tartalmakat közöl,
 - o amelynek tartalmai között olyan letölthető, futtatható alkalmazásokat és eljárásokat tesznek közzé, amelyek képesek célirányosan az informatikai rendszer védelmét szolgáló intézkedések megsértésére vagy kijátszására, céljuk a jogosulatlan belépés, a szándékos károkozás (pl.: alkalmasak betörésre, hackingre, rosszindulatú kód futtatására, számítástechnikai rendszerrel történő visszaélésre,



- csalásra, továbbá a védelemmel ellátott számítástechnikai rendszerek és a mögöttük lévő adatok megszerzésére, feltörésére),
- o amelynek elsődleges célja a Társaság és a felügyeleti szervek előtt elrejtteni és visszakövethetlenné tenni az interneten történő felhasználói aktivitásokat, ilyen például a harmadik félen keresztül történő internetes szolgáltatások anonim igénybevétele, IP oltalom típusú szolgáltatások használat, anonim proxy szervereken keresztüli adatforgalmak bonyolítása stb. Ide tartoznak továbbá azon titkosítási, adatrejtési és adattörlési technikák, amelyet jogszabály büntet,
 - o amely szélsőséges és/vagy törvényellenes ideológiákat terjeszt, önkényuralmi jelképeket használ,
 - o gyűlöletkeltésre alkalmas, faji, vallási, etnikai stb. hovatartozással, szexuális identitással kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést hirdet,
 - o kábítószerekkel kapcsolatos,
 - o pornográf tartalmakat közöl,
 - o szerzői joggal védett és engedély nélküli anyagok le- és feltöltését, használatát teszi lehetővé.
- A fenti tilalmak és korlátozások betartása érdekében a Munkáltató a munkavállaló előzetes értesítése nélkül bármikor figyelheti, ellenőrizheti, rögzítheti a Társaság tulajdonában álló, illetve a regisztrált magántulajdonban álló berendezések, rendszerek és szolgáltatások használatát, és fenntartja magának a jogot, hogy megfigyelje, rögzítse, felfedje, ellenőrizze a munkavállalónak a Társaság által biztosított e-mail, internet és egyéb rendszerek és adathordozók, telekommunikációs eszközök használata során folytatott tevékenysége eredményeként rögzített, nem munkaviszonnyal összefüggő anyagait. A munkáltató jogosult az ilyen anyagok törlésére, eltávolítására felszólítani a munkavállalót, s ennek a felszólításnak eredménytelenségét követően az érintett adatállomány törlésére is jogosulttá válik a munkáltató.
- A Munkáltató a fenti szabályokat megszegővel szemben az elkövetés súlyával és gyakoriságával arányos munkajogi szankciókat (Kollektív Szerződésben rögzített hátrányos jogkövetkezményeket) alkalmazhat, valamint az általa biztosított IT és telekommunikációs eszközök, csatornák használatát korlátozhatja, megvonhatja, továbbá az egyes rendszerekhez való hozzáférési jogosultságait előzetes értesítés nélkül azonnali hatállyal visszavonhatja, bűncselekmény alapos gyanúja esetén feljelentést tehet. Az ilyen munkavállalói kötelezettségszegés - amennyiben az kárt okoz - szándékos károkozással azonosan elbírálható súlyos gondatlanságnak minősül.



7.6. Egyéb rendelkezések

- A Társaság Szervezeti és Működési Szabályzata, Kollektív Szerződés, a Társaság stratégiája, a belső utasítások, szabályzatok ismerete mellett az Etikai Kódex alapelveinek ismerete, az azokhoz való alkalmazkodás alapfeltétele a munkavállalásnak, ezért az Etikai Kódex hatályba lépését követően minden munkavállaló hozzáférhet a lokális elektronikus adattárban annak hatályos szövegéhez.
- Az Etikai Kódexben foglaltak megszegése munkáltatói intézkedést, súlyosabb esetben a munkaszerződés azonnali hatályú felmondását vonhatja maga után.
- Amennyiben a jelen szabályok alkalmazásával kapcsolatban egy alkalmazottnak kétségei vannak a teendő intézkedéssel kapcsolatban, kérje felettese vagy a HR szervezeti egység vezetőjének tanácsát.

7.7. Etikai vétségek kivizsgálása és jogkövetkezményei

7.7.1. Eljárásrend

- Amennyiben a Trans-Sped Kft. bármely munkatársa az Etikai Kódexben meghatározott etikai vétségről szerez tudomást, köteles azt jelenteni a Trans-Sped Appon (<https://app.trans-sped.hu>) elérhető Etikai bejelentő felületen.

A bejelentésben meg kell jelölni:

- o a vélelmezett etikai vétséget,
 - o azt a személyt, akinek vonatkozásában a bejelentő álláspontja szerint a vélelmezett etikai vétség felmerült,
 - o az etikai vétség bizonyítására rendelkezésre álló bizonyítási eszközöket.
- A bejelentés kivizsgálására eseti Etikai Bizottság alakul, melynek tagjai: a HR igazgatóság felügyeletét ellátó ügyvezető, a HR igazgató, (vagy az általuk erre a feladatra kijelölt munkavállaló) és az ügy szempontjából meghatározó (vezető) munkatárs, aki a HR igazgatóság felügyeletét ellátó ügyvezető és a HR igazgató által kerül kijelölésre.
 - Bármelyik tag érintettsége esetén az eseti Etikai Bizottság munkájában nem vehet részt, ebben az esetben póttag bevonása szükséges.
 - Az eseti Etikai Bizottság a bejelentést 30 napon belül kivizsgálja és indoklással ellátott döntési javaslatot terjeszt az érintett munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló



igazgató elé. A vizsgálat során a bejelentéssel érintett munkatársat kötelező meghallgatni, és álláspontját a döntési javaslatban rögzíteni.

- Az eseti Etikai Bizottság a vizsgálat során Trans-Sped Kft. valamennyi iratába, szerződésébe, dokumentációjába, adatbázisába, valamint az állandó és ad-hoc bizottságok jegyzőkönyveibe betekinthez, valamint a Trans-Sped Kft. munkavállalótól minden előzetes engedély nélkül felvilágosítást, tájékoztatást kérhet, jogosult minden papíralapú és elektronikus iratot, dokumentációt, adatot elkérni, azokat megtekinteni, azokról másolatokat készíteni, amennyiben az etikai vétséggel érintett vagy annak kivizsgálásához szükséges.
- Az eseti Etikai Bizottság a munkája során tudomására jutott információkat köteles bizalmasan kezelni és megőrizni.
- Az eseti Etikai Bizottság döntési javaslata alapján a döntést a munkáltatói jogkört gyakorló igazgató hozza meg a HR igazgatóval történő vélemény konszenzus alapján.

7.7.2. Jogkövetkezmények

Amennyiben a vizsgálat alapján az etikai vétség megalapozottnak bizonyul, a munkáltatói jogot gyakorló igazgató az eset súlyától függően:

- azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a jogsértő személy munkaviszonyát amennyiben alappal valószínűsíthető, hogy a munkaszerződésben, munkaköri leírásban, illetőleg a Trans-Sped Kft. belső szabályzataiban, munkáltatói utasításaiban meghatározott kötelezettségeit - különösen: bennfentes információra, üzleti és/vagy banktitokra, fizetési titokra vonatkozó fokozott titoktartási kötelezettséget, a munkautasítás végrehajtási kötelezettségét - szándékosan vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben vagy rendszeresen megszegte,
- kezdeményezi, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt térítse meg, ennek önkéntessége elmaradása esetén kártérítési határozat meghozatalával intézkedik a Társaságot ért kár megtérülése iránt,
- indokolt esetben, illetve amennyiben a vizsgálat bűncselekmény, vagy szabálysértés gyanúját állapítja meg, a jogsértő magatartást tanúsító személy felelősségre vonását kezdeményezi,
- a Kollektív Szerződésben rögzített egyéb hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat.



7.8. Felelőségek

Az alábbi munkatársak felelősek a következőkért.

7.8.1. *Ügyvezető*

Az Etikai Kódexben foglaltak betartásáért, előírásai betartásához szükséges – hatás- és jogkörébe tartozó - feltételek biztosításáért, hatályosításáért.

7.8.2. *HR igazgató*

- felelős az esélyegyenlőségi jogszabályok megismertetéséért a vezetőkkel, amelyek foglalkoztatottsági célokat, például hirdetések, interjúkat, kiválasztási döntéseket, oktatást és fegyelmézést segítenek,
- az esélyegyenlőségi kérdések helyi alkalmazásának és gyakorlatának ellenőrzéséért,
- az Etikai Kódex tartalmának munkavállalókkal történő megismertetéséért, vonatkozó oktatások megvalósításáért, továbbá az online, illetve helyben szokásos módon történő közzétételéért,
- jelen szabályzat kiegészítésére, módosítására – a változó körülményekhez, elvárásokhoz igazítás érdekében – javaslatot dolgozzon ki és a jóváhagyott aktualizált változatot elkészítse.

7.8.3. *Ügyvezető-helyettes*

- felelős az üzleti etikai szabályok betartásának koordinálásáért, a Társaság vezetői közösségének elvárásként történő kommunikálásáért és hangsúlyozásáért.

7.8.4. *Digitális fejlesztési igazgató*

- felelős olyan informatikai infrastruktúra meglétéért és intézkedések meghozataláért, amelyekkel a Trans-Sped Kft. megfelel az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 96/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (GDPR) vonatkozó követelményeinek.

7.8.5. *Minőségirányítási igazgató*

felelős, hogy jelen szabályzat, a Társaság Integrált Irányítási Rendszerébe formailag és tartalmilag megfelelően illeszkedjen, annak integráns részévé váljon.



7.8.6. Vezető beosztású munkatársak

- felelősek az Etikai Kódexben rögzítettek egyöntetű és napi alkalmazásáért,
- annak biztosításáért, hogy a munkavállalók ismerjék az etikai normákat és annak rájuk vonatkozó kötelezettségeit,
- az irány- és példamutatásért.

7.8.7. Munkavállalók

- az Etikai Kódex alanyi hatálya alá tartozó munkavállalók felelősek annak biztosításáért, hogy az e Kódexben megfogalmazott etikai szabályokat betartsák.

8. Hatályba léptető rendelkezések

Jelen szabályzat előírásainak betartása, betartatása a szabályzat alanyi hatálya alá tartozó valamennyi munkatárs munkaköri kötelezettsége. A szabályzat előírásainak be nem tartása – az eset összes körülményétől és a munkáltatói jogot gyakorló területi igazgató, valamint az Etikai Bizottság döntésétől függően – munkajogi következményeket vonhat maga után. Jelen szabályzat speciális szabályozásként alkalmazandó általános szabályokat, a Kollektív Szerződés hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó tartalmi egysége rögzíti.

Az előírások végrehajtása során a közreműködő munkavállalók önálló felelősséggel, a Trans-Sped Kft. belső szabályozási rendjében és dokumentumaiban meghatározott elvek szerint, öntevékenyen, a legnagyobb gondossággal és a legteljesebb együttműködést tanúsítva kötelesek eljárni, jogukat, kötelezettségeiket gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

Jelen szabályzat és mellékletei az aláírással egyidejűleg válnak érvényessé és hatályossá. Módosítása kizárólag írásban, a módosításokkal egységes szerkezetbe foglaltn történhet.

9. Mellékletek

1. számú melléklet - Nyilatkozat az Etikai Kódexben foglaltak tudomásulvételéről (Minta)



NYILATKOZAT

az Etikai Kódexben foglaltak tudomásulvételéről

Alulírott _____ (név) munkavállaló, jelen nyilatkozatom aláírásával kijelentem, hogy az Etikai Kódexet elolvastam, megértettem, annak rendelkezéseit magamra nézve kötelezőnek tartom, elfogadom.

Tudomásul veszem és elfogadom, hogy az Etikai Kódex internethasználatra és a telekommunikációs eszközök használatára vonatkozó pontjában foglaltak szerint a munkáltatómnak (vagy az általa ezen célból megbízott munkatársnak) joga van az ott leírt ellenőrzések és egyéb intézkedések végrehajtására, valamint jogkövetkezmények alkalmazására.

Az Etikai Kódex fent hivatkozott pontjában meghatározott munkáltatói jogok gyakorlásának céljából az ezzel a joggyakorlással összefüggésben tudomására jutott személyes adataimat a munkáltatóm a munkaviszonyom fennállása alatt és azt követően a munkajogi elévülési idő lejártáig kezelheti.

Tudomásul veszem, hogy fenti nyilatkozatom munkáltatómnak való átadása feltétele a munkáltatóm által számomra munkaeszközként biztosított IT és telekommunikációs eszközök birtoklásának és használatának, hálózatok, vonalak használatának.

....., 202.....

Munkavállaló

A munkavállaló Etikai Kódexben foglaltak tudomásulvételéről szóló nyilatkozatát átvettem.

Munkáltató képviselője

