

**TRANS-PED**

**BELSŐ SZABÁLYZAT  
AZ ETIKAI KÓDEXRŐL**

## Tartalom

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. Ügyvezetői üzenet</b> .....   | <b>4</b> |
| <b>2. Az Etikai Kódex célja</b> .....   | <b>5</b> |
| <b>3. Az Etikai Kódex hatálya</b> .....   | <b>5</b> |
| <b>4. Fogalmak</b> .....  | <b>5</b> |
| <b>5. Hivatkozások, jogszabályi háttér és egyéb szabályozók, szabványok</b> ..... | <b>6</b> |
| <b>6. A Trans-Sped alapértékei</b> .....  | <b>7</b> |
| 6.1. Öszinteség, egyenjogúság .....   | 7        |
| 6.2. Együttműködés .....  | 7        |
| 6.3. Felelősségvállalás .....   | 7        |
| 6.4. Tisztesség, tisztelet .....  | 8        |
| 6.5. Megbízhatóság .....  | 8        |
| 6.6. Jogkövető magatartás .....   | 8        |
| 6.7. Etikai döntéshozatal .....   | 8        |
| <b>7. Etikai szabályok</b> .....  | <b>9</b> |
| 7.1. Etikai Szabályok általános követelményei .....                               | 9        |
| 7.2. Etikai szabályok tartalmi követelményei .....                                | 9        |
| 7.2.1. Üzleti partnerekkel való kapcsolat .....                                   | 9        |
| 7.2.2. Üzleti etika .....   | 9        |
| 7.2.2.1. Információk kezelése .....   | 9        |
| 7.2.2.2. Információk közlése a munkatársak számára .....                          | 10       |
| 7.2.2.3. Üzleti titok megtartása harmadik féllel szemben .....                    | 10       |
| 7.2.2.4. Információszolgáltatás médiumok számára, sajtómegkeresés .....           | 10       |
| 7.2.2.5. A korrupció és a pénzmosás elleni küzdelem .....                         | 11       |
| 7.2.2.6. Adatvédelem és adatbiztonság .....                                       | 11       |
| 7.2.2.7. Pénzügyi felelősség (pontos nyilvántartás) .....                         | 11       |

|  |    |
|--|----|
| 7.2.2.8. Tisztességes verseny és versenyellenes szabályok . . . . .            | 11 |
| 7.2.2.9. Föld-, erdő- és vízjogok és kényszerkilakoltatás . . . . .            | 11 |
| 7.2.2.10. Exportellenőrzések és gazdasági szankciók . . . . .                  | 11 |
| 7.2.3. Kapcsolat a munkatársakkal (belső kapcsolatok) . . . . .                | 11 |
| 7.2.4. Esélyegyenlőség, emberi jogok és munkakörülmények . . . . .             | 12 |
| 7.2.4.1. Fiatal munkavállalók védelme, gyermekmunka, kényszermunka . . . . .   | 12 |
| 7.2.4.2. Diszkrimináció-ellenesség és zaklatás. . . . .                        | 12 |
| 7.2.4.3. Egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog . . . . . | 13 |
| 7.2.4.4. Megfelelő juttatások. . . . .   | 13 |
| 7.2.4.5. Ésszerű munkaidő . . . . .  | 13 |
| 7.2.4.6. Megtorlás tilalma és visszaélés megelőzése . . . . .                  | 13 |
| 7.2.4.7. Etikus toborzási politika . . . . .                                   | 14 |
| 7.2.4.8. Sokszínűség, egyenlőség és elfogadás . . . . .                        | 14 |
| 7.2.4.9. Női jogok . . . . .   | 14 |
| 7.2.4.10. Kisebbségek és őshonos népek jogai . . . . .                         | 14 |
| 7.2.4.11. Munkahelyi egészség és biztonság . . . . .                           | 14 |
| 7.2.4.12. Magán- vagy közbiztonsági erők alkalmazása . . . . .                 | 14 |
| 7.2.6. Ajándék (előny) elfogadása . . . . .                                    | 15 |
| 7.2.7. Üzleti ajándékozás a Társaság képviselőjében . . . . .                  | 16 |
| 7.3. Munkavállalókkal kapcsolatos elvárások . . . . .                          | 16 |
| 7.3.1. Személyes elkötelezettség, lojalitás. . . . .                           | 16 |
| 7.3.2. Vezetőkre vonatkozó magatartási normák. . . . .                         | 17 |
| 7.3.3. Magas színvonalú munkavégzés, csapatmunka, kreativitás . . . . .        | 18 |
| 7.3.4. Egyéb elvárások . . . . .   | 18 |
| 7.4. Összeférhetetlenségi szabályok . . . . .                                  | 19 |
| 7.4.1. Egyéni és üzleti érdekek keveredésének megelőzése. . . . .              | 19 |

|   |           |
|---|-----------|
| 7.4.2. Munkaköri összeférhetetlenség.....   | 19        |
| 7.4.3. Aláírási-képviseleti joggal rendelkező munkavállalókkal kapcsolatos elvárások..... | 19        |
| 7.5. Magatartási kódex, internet és IT eszközök használata során .....                    | 20        |
| 7.6. Egyéb rendelkezések.....   | 22        |
| 7.7. Etikai vétségek kivizsgálása és jogkövetkezményei .....                              | 22        |
| 7.7.1. Eljárásrend .....  | 22        |
| 7.7.2. Jogkövetkezmények .....  | 23        |
| 7.8. Felelősségek .....   | 23        |
| 7.8.1. Ügyvezető .....  | 23        |
| 7.8.2. HR igazgató.....   | 23        |
| 7.8.3. Ügyvezető-helyettes.....   | 24        |
| 7.8.4. Digitális transzformációs igazgató.....  | 24        |
| 7.8.5. Minőségirányítási igazgató.....  | 24        |
| 7.8.6. Vezető beosztású munkatársak.....  | 24        |
| 7.8.7. Munkavállalók.....   | 24        |
| <b>8. Hatályba léptető rendelkezések .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>9. A dokumentum előzményei.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>10. Mellékletek .....</b>  | <b>26</b> |

## 1. **Ügyvezetői üzenet**

Vállalkozásunk sikere a munkavállalóinkon múlik, vevőinktől és a megbízóinktól kapott bizalmon alapul. Értéket kezelünk, értéket teremtünk – komoly felelősség mindkettő. Ezt pedig nem csak 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 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.

## 3. 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.

## 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:** az olyan magatartás, tevékenység, véleménynyilvánítás, amely egyrészt növeli partnereink, ügyfeleink bizalmát, segít megvalósítani, hogy a Társaság alkalmazottai szolgáltatásait ügyfélbarát módon, magas színvonalon nyújtsák, és alkalmas legyen 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 aláássa 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 ügyfélszemélyére, 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, pénzügyi intézménynek, hitelintézetnek az egyes ügyfelekről rendelkezésre 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 minősül-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. tv. 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. Öszinteség, egyenjogúság**

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

### **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 jobbitás érdekében merjenek változtatni a gyakorlaton, másokkal konstruktív együttműködésben.

A Trans-Sped munkatársai törekednek a problémák teljes megértésére, a gyökér-okok 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. szervezetén belül valamennyi munkavállalótól elvárt az egymás iránti tisztelet és a megbecsülés.

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 bármely 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 megkötéseket 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 adottak 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 kezdeményezőkészség 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 vagyonát, 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, 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 megoldására.
- 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 tudatában kell lennie azzal, hogy amennyiben a beosztásával járó felelősségből és bizalomból adódóan a rábízott iratokba, dokumentumokba

betekintést nyerhetnek, akkor a tudomásukra jutott információkat körültekintően kell kezelniük, nem csak harmadik féllel, hanem a saját kollégáik 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 (széleskörű, alapos) információval
- Minden olyan információ megosztása kötelező a munkatársakkal, amely a Társaságon belüli munkájuk végzéséhez szükséges, sőt azok az információk megosztása is, amelyek munkájukat segíti, a munkatársak fejlődését biztosítja. Azonban olyan információt nem szabad közölni, amely munkájuk végzéséhez egyáltalán nem szükséges, vagy olyan bennfentes információt, üzleti-, banktitkot tartalmaz, melyre az adott munkatársnak 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. Információs szolgáltatás 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. A korrupció és a pénzmosás elleni küzdelem**

A Trans-Sped Kft. szigorúan betartja a pénzmosás elleni küzdelmet célzó jogszabályokat és előírásokat.

A Társaság elkötelezett amellett, hogy üzleti tevékenységét úgy folytassa, hogy megakadályozza tevékenységének, szolgáltatásainak bármely felhasználását olyan ügyletek kapcsán, amelyeket törvénytelen célokra használhatnak.

#### **7.2.2.6. Adatvédelem és adatbiztonság**

A Társaság magas szintű adatvédelmi szabványokat tart fenn, amelyek megfelelnek a nemzeti és az európai adatvédelmi szabványoknak annak érdekében, hogy a személyes jogok védelmét a lehető legjobban biztosítsa. A Trans-Sped gondoskodik arról, hogy a munkavállalók és minden partner jogai biztosítottak legyenek, és lehetőség legyen hozzáférni, javítani, törölni vagy blokkolni a személyes adatokat.

#### **7.2.2.7. Pénzügyi felelősség (pontos nyilvántartás)**

A Trans-Sped Kft. biztosítja, hogy a pénzügyi jelentések és egyéb információk, amelyeket a Társaság belső működése során kezel, valamint a hatóságoknak és más partnereknek nyújtott pénzügyi információk pontosak és teljesek legyenek. Minden üzleti tranzakciót pontosan rögzítünk a pénzügyi nyilvántartásainkban és bizonylatainkban, amelyek összhangban vannak az eljárásainkkal és az auditálási szabványokkal.

#### **7.2.2.8. Tisztességes verseny és versenyellenes szabályok**

A Társaság elkötelezett a vállalkozás szabadsága és a tisztességes verseny mellett. Üzleti tevékenységünket érdemre és nyílt versenyre alapozva végezzük. Minden harmadik felet tisztességes értékelés után alkalmazunk. Betartjuk a jogi kötelezettségeket, és üzleti döntéseinket a Társaság érdekei alapján hozzuk meg, függetlenül bármilyen megállapodástól vagy egyetértéstől egy versenytárrsal, ezért a Társaság és alkalmazottai elkerülik a versenyellenes törvényeket sértő vagy azok megsértésének látszatát keltő magatartást.

#### **7.2.2.9. Föld-, erdő- és vízjogok és kényszerkilakoltatás**

A Trans-Sped Kft. nem vesz részt erőszakos kilakoltatásban vagy földterületek, erdők és természetes vizek jogellenes elvételében, használatában, földterület, erdő és természetes vizek megszerzése, fejlesztése vagy más módon történő használata során.

#### **7.2.2.10. Exportellenőrzések és gazdasági szankciók**

Elkötelezettek vagyunk az alkalmazandó gazdasági szankciók és exportellenőrzések betartása iránt. A Trans-Sped Kft. biztosítja, hogy egyik üzletágunk vagy munkavállalónk se vegyen részt tiltott tranzakcióban.

### **7.2.3. 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 vezetőknél 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 egymás munkavállaló megkeresésére, még abban az esetben is (ennek közlésével), ha az adott kérdés megválaszolása nem az ő feladat-, és hatásköre.

## **7.2.4. Esélyegyenlőség, emberi jogok és munkakörülmények**

### **7.2.4.1. Fiatal munkavállalók védelme, gyermekmunka, kényszermunka**

A Társaság kijelenti, hogy nem tolerálja a gyermekmunka alkalmazását, amelyet a gyermekek oktatására, egészségére, testi, szellemi, lelki és erkölcsi fejlődésére veszélyt jelentő gazdasági kizsákmányolásnak tekint. Egy gyermek fejlődését és oktatáshoz való jogát semmilyen kötelezettség nem gátolhatja. A Trans-Sped Csoport vállalja, hogy biztosítja a megfelelő ellenőrzési folyamatot a munkavállalók életkorának meghatározására a toborzási folyamat során. A Trans-Sped Csoport tiszteletben tartja a minimális munkavállalói életkort, és teljes mértékben elutasítja a gyermekmunkát, különösen a gyermekek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét veszélyeztető legrosszabb formáját, azaz a veszélyes munkát. A Társaság kijelenti, hogy nem tolerálja a kényszermunka alkalmazását, nem alkalmaz, és nem járul hozzá a rabszolgasághoz, a szolgasághoz, a kizsákmányoláshoz és az emberkereskedelemhez.

### **7.2.4.2. Diszkrimináció-ellenesség és zaklatás**

A Társaság nem alkalmaz diszkriminációt nem, etnikai hovatartozás, származás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, fogyatékoság, szexuális identitás, politikai vélemény stb. alapján, és tiszteletben tartja a kisebbségek jogait a toborzás, juttatások, továbbképzés, előléptetés, elbocsátás vagy nyugdíjazás tekintetében. A Társaság sem közvetlenül sem közvetve nem diszkriminál a házassági státusz, nem, faj, bőrszín, etnikai/származási hovatartozás, vallás, életkor, szexuális orientáció, politikai vélemény, fogyatékoság, szakszervezeti tagság vagy annak hiánya alapján:

- a Társaságnál dolgozó munkavállalók,
- az állásinterjúra kiválasztott jelentkezők,
- a jelentkezők számára ajánlott munkafeltételek,

- amikor jutalmakat, képzési lehetőségeket stb. kínálunk egyes munkavállalóknak,
- amikor egyéb juttatásokat és lehetőségeket kínálunk,
- amikor fegyelmi intézkedéseket alkalmazunk, megszüntetjük a munkaviszonyt és más szankciókat alkalmazunk.

Hasonlóképpen, a Társaságnál dolgozó munkavállalók számára is tilos a fenti kritériumok alapján diszkriminálni a Társaság munkavállalóit, üzleti partnereit vagy ügyfeleit.

Bármilyen zaklatás formája tilos. Célunk, hogy olyan biztonságos és kellemes munkakörnyezetet biztosítsunk, ahol mindenkit tiszteletteljesen és méltányosan kezelnek. A vállalati irányelvek szerint tilos bármely munkavállalónak verbálisan vagy fizikailag zaklatnia, vagy diszkriminálnia más munkavállalót faj, vallás, származás, genetikai információ, nem, életkor, szexuális orientáció, nem (beleértve a nemi identitást és kifejezésmodot), házassági státusz stb. alapján.

#### **7.2.4.3. Egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog**

A Trans-Sped Csoport elismeri munkavállalói jogait, hogy szabadon és demokratikusan szakszervezeteket alapítsanak, és részt vegyenek a munkafeltételekkel kapcsolatos kollektív tárgyalásokban, nem alkalmaz a munkavállalói szervezetek vagy szakszervezetek tagjaival szemben sem pozitív, sem pedig negatív megkülönböztetést.

#### **7.2.4.4. Megfelelő juttatások**

A megfelelő juttatások tekintetében a Trans-Sped Kft. garantálja a munkavállalói számára a jogszabályoknak megfelelő bért (garantált minimálbér/minimálbér), és biztosítja a bér és juttatások rendszeres és pontos kifizetését, valamint a kifizetések átláthatóságát. A Trans-Sped nem alkalmaz diszkriminációt a bér meghatározásakor (lásd: Diszkrimináció).

#### **7.2.4.5. Ésszerű munkaidő**

Az ésszerű munkaidőt illetően a Trans-Sped Kft. betartja az alkalmazandó törvényeket és ipari szabványokat, a Munka Törvénykönyve által meghatározott munka- és pihenőidőre vonatkozó korlátozásokat és kötelezettségeket, valamint figyelembe veszi az egyéni szükségleteket (pl. szabadság, orvosi vizsgálat stb.). Amennyiben a Társaság tudomására jut, hogy egy munkavállalónál súlyos betegséget diagnosztizáltak, szigorú titoktartás mellett minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy támogassa a munkavállaló helyzetének javítását, ugyanakkor mindent elkövet annak biztosítása érdekében, hogy az érintett munkavállaló továbbra is foglalkoztatásra kerüljön megváltozott munkaképessége ellenére is.

#### **7.2.4.6. Megtorlás tilalma és visszaélés megelőzése**

A belső panaszok kivizsgálása érdekében a Trans-Sped Kft. külön szabályozást alkotott annak biztosítására, hogy a folyamat kiemelt körültekintéssel működjön. A Trans-Sped Kft. minden formáját tiltja a retorzióknak (munkaviszony megszüntetése, felfüggesztés, diszkrimináció stb.) azon munkavállalókkal szemben, akik jóhiszeműen felvetnek vagy jeleznek aggályokat gyanított vagy tényleges jogsértésről bármely csatornán keresztül, vagy akik együttműködnek a jogsértések kivizsgálásában.

A Trans-Sped elkötelezett a **megtorlás tilalma** mellett: a jóhiszemű bejelentőt semmilyen hátrány nem érheti akkor sem, ha a vizsgálat végül nem állapít meg jogsértést. Ugyanakkor **ugyanilyen komolyan** vesszük a bejelentési rendszerrel való visszaélést. **Tilos** a rágalmazás, a tudatosan

valótlan, félrevezető vagy rosszhiszemű bejelentés, illetve bármely olyan magatartás (pl. bizonyíték-hamisítás, „lejáratozó” kampány), amely más munkavállaló jó hírnevét, munkaviszonyát vagy egzisztenciáját szándékosan veszélyezteti, illetve „amnestiát” kíván kiharcolni saját felelősség elkerülésére. A bejelentések megítélése minden esetben **jóhiszeműség és tényalap** szerint történik; a visszaélészerű bejelentések **arányos munkajogi következményekkel** járhatnak (figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig), súlyos esetben **jogi lépések** (pl. rágalmozás miatti eljárás) kezdeményezhetők. A szabály célja kettős: **pszichológiai biztonság** a jóhiszemű bejelentőknek, és **védelem** minden munkatárs számára a rosszhiszemű vádaskodással szemben.

#### **7.2.4.7. Etikus toborzási politika**

A Trans-Spednél a toborzási folyamat jól dokumentált és átlátható, mentes minden olyan diszkriminációtól, amely nem a munkakörhöz kapcsolódó tényezőkön alapul, mint például nem, faj, kisebbség, életkor, szexuális identitás, politikai nézetek stb. A toborzó csapat a legmagasabb szintű integritással, őszinteséggel, szorgalommal jár el, és megfelelő magatartást tanúsít a munkavállalók felvételénél. A munkavállalók aláírják szerződésüket a munkába állás előtt, hogy előzetesen ellenőrizhessék a munkafeltételeket.

#### **7.2.4.8. Sokszínűség, egyenlőség és elfogadás**

A Trans-Sped Kft egyenlő esélyeket biztosító munkáltató, és garantálja, hogy az jelentkezők/munkavállalók ugyanolyan lehetőségekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásra és előléptetésre képességük, képesítéseik és munkára/feladatra való alkalmasságuk alapján.

#### **7.2.4.9. Női jogok**

A Trans-Sped Csoport mindenféle diszkriminációt tilt a nőkkel szemben.

#### **7.2.4.10. Kisebbségek és őshonos népek jogai**

A Trans-Sped támogatja, hogy az őshonos népek és kisebbségek jogot formáljanak kultúrájuk hagyományainak gyakorlására és megújítására, tiszteletben tartva az egyéni és közösségi jogukat, valamint alapvető szabadságaikat annak érdekében, hogy megőrizzék identitásukat és közösségeik túlélését.

#### **7.2.4.11. Munkahelyi egészség és biztonság**

A Trans-Sped elkötelezett amellett, hogy munkavállalóinak olyan munkahelyet biztosítson, amely mentes az ismert biztonsági és egészségügyi kockázatoktól, és biztosítja a biztonságos, tiszta és egészséges munkakörnyezetet is. A Társaság célja és figyelmet fordít arra, hogy megelőzze a potenciális baleseteket, sérüléseket és betegségeket a munkatársak körében a munka során vagy annak kapcsán.

#### **7.2.4.12. Magán- vagy közbiztonsági erők alkalmazása**

Amennyiben a partnerek magán- vagy közbiztonsági erőket alkalmaznak védelem céljából, elegendő oktatást és felügyeletet kell biztosítaniuk a kínzás, kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód, illetve az életre veszélyes következmények elkerülése érdekében.

Magán- vagy közbiztonsági erők alkalmazása esetén biztosítja a munkavállalók és más jogosultak emberi jogainak tiszteletben tartását, a biztonsági erők nem alkalmazhatják törvénytelen fizikai vagy szellemi erőszakot.

### 7.2.5. 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 adatok (részben vagy egészben) kiadásra kerültek, 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 betekinthesse saját személyi nyilvántartásába,
  - o személyes adatok kezelésével összefüggő kérdés, vélelmezett incidens esetén az adatbiztonsag@trans-sped.hu címen létesíthető kapcsolat a Társaság illetékes munkatársával.

### 7.2.6. 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 ajándékozótól származó 50 EUR-t meg nem haladó értékhatárig a szokásos reklám- és marketing anyagok (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, beszállítói kiválasztás stb.).
- Nem elfogadható ajándék kategóriába tartozik a felsoroltakon kívül, az 50 EUR 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 EUR 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.

### **7.2.7. 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 értékhatár-korlátait az ügyvezető állapítja meg, illetőleg módosíthatja azt.

- Ügyelni kell arra, hogy amennyiben a kapott ajándék viszonzásra kerül, 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 tanúsítani, 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. Vezetőkre vonatkozó magatartási normák**

Szervezeti vízióknak megfelelően, egy olyan jól működő, hatékony és stabil vállalatnál kívánunk dolgozni, amely nem csupán eredményes a működésében, hanem egyben szerethető is – mind a munkatársak, mind a partnerek és ügyfelek számára. Olyan munkahely létrehozása a célunk, ahol az emberek szívesen dolgoznak, büszkék arra, hogy a részesei lehetnek a vállalat csapatának, és ahol a vezetésbe vetett bizalom erős, megalapozott és folyamatosan fenntartható. Hiszünk abban, hogy a hosszú távú siker kulcsa a nyílt, őszinte kommunikáció, a felelős vezetői magatartás és az emberek iránti tisztelet.

#### **Vezetői elvárásaink:**

Minden vezetőnkkel szemben alapelvárásunk, hogy négy kiemelt területen példamutatóan teljesítsen:

1. Viselkedés
2. Másokkal való együttműködés
3. Munkatársak inspirálása és fejlesztése
4. Szabályok betartása

#### **Vezetői magatartásnormáink:**

5. Mindig feltételezzük egymás részéről a jó szándékot, és magunk is jó szándékkal fordulunk egymás irányába.
6. Kölcsönösen támogatjuk egymást, szövetségesek vagyunk a vállalat céljai és sikere érdekében.
7. Barátságosan, udvariasan, tisztelettel fordulunk egymáshoz. Ennek megfelelő stílusban adunk egymásnak feladatot is.
8. Valódi párbeszédre törekszünk, meghallgatjuk és maghalljuk egymást, együtt gondolkodunk. Csak szakmai alapú, higgadt vitákat folytatunk.
9. A legitim döntéseket elfogadjuk, azokhoz tartjuk magunkat, képviseljük a döntést.
10. Nem az egyént, hanem a működést és az eredményt kritizáljuk, de azt is a másik számára befogadható módon.
11. Nézeteltéréseinket gyorsan, egyenesen tisztázzuk. Csak akkor eszkalálunk, ha nem jutunk eredményre, és az a vállalat sikerét gátolja.
12. A hibákat, nehézségeket is felvállaljuk. A szervezeti tanulásra, reflexióra is rendszeresen adunk teret.
13. A megbeszéléseinken osztatlan figyelmünket a témára és egymásra fordítjuk. Gondolatainkat összeszedetten, lényegre törően, a témára fókuszáltan fogalmazzuk meg.
14. Bátran, őszintén, jóindulattal adunk visszajelzést. Elismerő visszajelzésekkel megerősítjük egymást.

A fentieket a vezetői kultúránk részének tekintjük és konzekvensen be kívánjuk tartani és tartani.

Az elvárt viselkedési normáktól való eltérés azonnali visszajelzést, súlyosabb, visszatérő esetben a munkaviszony megszüntetését is maga után vonja.

A vezetői minimumtól való jelentős vagy ismétlődő eltérés esetén minden esetben mérlegeljük az esemény súlyosságát és körülményeit. A következményekről – legyen szó fejlesztési visszajelzésről, figyelmeztetésről vagy munkajogi lépésről – az ügyvezetés a helyzet arányában dönt. Célunk nem a büntetés, hanem a vezetői működés fejlesztése és a szervezeti értékek megőrzése.

### **7.3.3. 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 tudomásszerzésekor 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 a bevezetésre kerülő új szabályokat, munkamódszereket és előírásokat a munkavállaló igyekezzen a lehető leghamarabb elsajátítani és alkalmazni.

### **7.3.4. 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, ill. a belső levelező hálózatot ilyen célra használni.
- Tilos a Társaság területén mindenfajta vallási, politikai és gazdasági (pl.: üzletépítés) agitációt kifejteni.
- Munkavállalók által kifejezetten kerülendők és tilalmazottak azon helyzetek vagy megjelenések, amely alapján a Trans-Sped, mint gazdasági szereplő és munkáltató (a munkavállaló munkáltatójaként), bármilyen módon összefüggésbe hozható a munkavállaló által munkaviszonyán túl, a magánélete keretében kifejtett bármely olyan aktivitással, szerepvállalással, amelynek vallási, politikai, gazdasági vagy egyéb más meggyőződésen alapuló karaktere felmerülhet. A Trans-Sped, jelen etikai kódex esélyegyenlőségre vonatkozó tartalmi egységében foglaltaknak megfelelően jár el, a munkavállalók privát szféráját tiszteletben tartva, hangsúlyozottan nem kíván megjeleníteni, szerepelni semmilyen összefüggésben a munkavállaló munkaviszonyt meghaladó életaspektusaiban – ezt a Társaság kifejezett elvárásként és kötelezettségként jeleníti meg munkavállalói irányába.
- Alkohol és drog fogyasztása a Trans-Sped Kft. területén tilos. Aki alkoholos, vagy drogoktól befolyásolt állapotban jelenik meg munkahelyén, azzal szemben a munkahelyi vezetőjének azonnal kezdeményezni kell a munkáltatói jogok gyakorlójánál munkajogi hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, amely azonnali hatályú felmondás is lehet. Az alkoholfogyasztás tilalma alól egyes ünnepi, vállalati események alkalmával az ügyvezető – esetenként – felmentést adhat.
- Zaklatás, bántalmazás és munkahelyi méltóság védelme: A Trans-Sped zéró

toleranciát tanúsít mindenféle **szexuális, verbális, fizikai vagy pszichológiai zaklatással**, megfélemlítéssel, illetve bármely olyan magatartással szemben, amely más munkavállaló emberi méltóságát sérti, ellenséges vagy megalázó környezetet teremt.

- Az ilyen esetek **azonnali bejelentést** igényelnek – akár névvel, akár anonim módon – a sértett vagy a tanúk által a kijelölt etikai csatornán keresztül.
- Amennyiben a bejelentés a **közvetlen vezetőt érinti**, az érintett **közvetlenül az etikai bizottsághoz vagy a HR igazgatóhoz** fordulhat.
- A zaklatásos ügyek kivizsgálása minden esetben **kiemelten bizalmasan**, az érintettek **védelme és méltósága** mellett zajlik.

## **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 jogosított 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 idézzon 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:
  - o nem foglal le aránytalanul hosszú munkaidőt és erőforrást,
  - o nem akadályozza saját, vagy mások hatékony és határidőben történő munkahelyi feladatainak teljesítését,
  - o a mindennapi élethez szükséges ügyek intézéséhez, és az ezekhez kapcsolódó információk megszerzéshez, tájékozódáshoz kapcsolódik (pl. home banking),
  - o azokon az érintett munkavállaló személyes adatokat nem tárol,
  - o 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, video), bántó, sértő, megbotránkoztató adatokat, információkat továbbítsanak, fogadjanak, tároljanak.

- A munkavállalókkal szemben elvárás, hogy munkaidőben és azután, a munkahelyükön az Internet használat során (pl.: levelezés, web-böngészés 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 oldalakon, 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 melynek tartalmai között olyan letölthető, futtatható alkalmazások és eljárások kerülnek közzétételre, amelyek képesek célirányosan az informatikai rendszer védelmét szolgáló intézkedések megsértésére vagy kijátszására céljuk a jogosulatlan belépés, a szándékos károkozás (pl.: alkalmasak betörésre, hacking-re, rosszindulatú kód futtatására, számítástechnikai rendszerrel történő visszaélésre, csalásra továbbá a védelemmel ellátott számítástechnikai rendszerek és a mögöttük lévő adatok megszerzésére, feltörésére),
- o melynek elsődleges célja a Társaság és a felügyeleti szervek előtt elrejteni és visszakövethetetlenné tenni az Interneten történő felhasználói aktivitásokat, ilyen például a harmadik félen történő internetes szolgáltatások anonim igénybevétele, IP oltalom típusú szolgáltatások használat, anonim proxy szervereken keresztül 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 magán tulajdonban 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 elbírálandó 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 a 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. munkavállalóitól minden előzetes engedély nélkül felvilágosítást, tájékoztatást kérhet, jogosult minden papír alapú 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.
- A bejelentőnek minden esetben **joga van fellebbezni** a vizsgálat eredményével vagy annak kezelésével kapcsolatban; a fellebbezést az első döntéstől számított **15 napon belül** írásban lehet benyújtani az etikai bizottság elnökéhez vagy az ügyvezetés kijelölt képviselőjéhez, aki köteles azt **objektíven és pártatlanul** felülvizsgálni.

### 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 megszegte, 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 büncselekmény, vagy szabálysértés gyanúját állapítja meg, a jogsértő magatartást tanúsító személy felelősségre vonását kezdeményezi,
- a Kollektív Szerződésben rögzített egyéb hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat.

## 7.8 Felelősségek

Az alábbi munkatársak felelősek a következőkért.

### 7.8.1. Ügyvezető

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

### 7.8.2. HR igazgató

- felelős az esélyegyenlőségi jogszabályok megismertetéséért a vezetőkkel, melyek foglalkoztatottsági célokat, például hirdetéseket, interjúkat, kiválasztási döntéseket, oktatást és fegyelmezést 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**

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

### **7.8.4. Digitális transzformációs igazgató**

- felelős olyan informatikai infrastruktúra meglétéért, és intézkedések meghozataláért, amellyel 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 szabályok betartásra kerüljenek.

## **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, az 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, jogaikat, kötelezettségeiket gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

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

## 9. A dokumentum előzményei

| Verziószám | Módosítás   | Módosítás kezdeményezője | Módosítás dátuma |
|------------|---|--------------------------|------------------|
| 1.         | 1. kiadás   | Szekeres Zita            | 2022.09.01.      |
| 2.         | Etikai bejelentő felület pontosítása  | Dr. Nadas Róbert         | 2022.09.30.      |
| 3.         | 7.3.3. Egyéb elvárások tartalmi bővítése  | Dr. Nadas Róbert         | 2023.05.01.      |
| 4.         | 7.2.4. Egyenlő esélyek rész tartalmi bővítése,<br>Etikai szabályzat angol nyelvű kiadása  | Dr. Nadas Róbert         | 2023.09.30.      |
| 5.         | 7.2.4. Esélyegyenlőség tartalmi bővítése<br>7.2.2, 7.2.3, 7.2.4 fejezetek tartalmi bővítése,<br>7.3.2. Vezetőkre vonatkozó viselkedési normák és eltérések kezelése | Dr. Nadas Róbert         | 2025.10.01.      |

## 10. 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.

Tudomásulveszem, 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.

Tudomásulveszem, 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