



A

GYSEV ZRT.

ETIKAI KÓDEXE

I. Az Etikai Kódex célja és hatálya

Az Etikai Kódex célja

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

A GYSEV Zrt. célja olyan vállalati kultúra fenntartása, amely a stratégiai célok eredményes elérése érdekében hosszú távon tekint a munkatársak közötti együttműködésre, és ehhez stabil alapot nyújt. Szervezetünk hangsúlyt helyez a folyamatos tapasztalatszerzésre és a közös fejlődésre, valamint egy olyan befogadó, támogató és erős közösség fenntartására, ahol a munkavállalóknak valódi megtartó erőt jelent a szervezethez való tartozás. Ennek érdekében a szervezet vezetése kiemelten kezeli a transzparens kommunikációt, igényt tart a munkatársak véleményére, és támogatja azok kibontakozását, akik elkötelezettek a társaság iránt, és képességeikkel, problémamegoldó hozzáállásukkal a stratégia eredményes teljesülését segítik.

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

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

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





Az Etikai Kódex hatálya

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

Az Etikai Kódex egyben a GYSEV Zrt. környezeti, társadalmi és vállalatirányítási (ESG) alapelveinek etikai keretrendszerét is meghatározza, amely a mindennapi működésben és döntéshozatalban érvényesül.

Általános magatartási elvárások

Az alábbi alapelvek a munkatársaktól elvárt általános magatartás kereteit jelölik ki, amelyek részletes kifejtését az Etikai Kódex további fejezetei tartalmazzák.

A GYSEV Zrt. elvárja valamennyi munkatársától, hogy mindenkor:

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

A munkatársaktól elvárt általános magatartási formák:

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

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

Vezetői felelősség – alapelvek

A vezetők különös felelősséggel tartoznak az etikai normák érvényesítéséért; a velük szembeni részletes elvárásokat az Etikai Kódex külön fejezete tartalmazza.

A vezetőkkel szembeni elvárt viselkedési szabályok:

- az Etikai kódex betartásában magatartásuk legyen példamutató,





- az erőforrások felosztásában és felhasználásában, a feladatok megosztásában, a Társaság érdekei szerint járjanak el és egyezzenek meg,
- az utasítás kiadásánál törekedjenek a tárgyilagos hangnemre, stílusra és különösen arra, hogy az utasított munkatársuk megérthesse a kapott feladatot,
- munkatársaikkal szemben csak teljesíthető követelményeket támasszanak,
- fokozott figyelmet és segítséget tanúsítsanak az új munkatársakkal szemben; a vezetők feladata az új munkatársak bemutatása, munkakörükbe való bevezetése,
- kiemelten kezeljék a fiatal (30 éven aluli) munkatársak beilleszkedését,
- védjék meg munkatársaikat a megalapozatlan vádaktól,
- a vezető nem kérhet és nem fogadhat el beosztottaitól olyan ajándékot, vagy szolgáltatást, amely őt az etikai és egyéb szabályok megsértésére készítetné,
- a beosztottak munkaviszonnyal kapcsolatos megítélése csak a munkavégzés színvonalán, teljesítményeken, általános magatartáson alapulhat,
- a területükön működő érdekképviselői szervekkel törekedjenek a kölcsönös megbecsülésre és megegyezésre, kerüljék a szükségtelen feszültségek, ellentétek kialakulását,
- ne éljenek vissza munkáltatói jogukkal az érdekképviselők tisztségviselőivel – mint munkavállalókkal – szemben, de hangsúlyozzák felelősségüket a munkaügyi kapcsolatokban keletkezett feszült helyzetek megoldásában.

Az etikai normák betartásáért valamennyi vezető felelős.

A vezetők felelősek az Etikai Kódex előírásainak betartásáért és betartatásáért, valamint azért, hogy magatartásukkal példát mutassanak a munkatársak számára. A vezető nem adhat olyan utasítást, amelynek végrehajtása etikátlan magatartás tanúsítása nélkül nem lehetséges.

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

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

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

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

A vezetők kötelesek példát mutatni, mely magatartás alapjegyei a stratégiai gondolkodás és cselekvés, a kíváncsi szervezeti kultúra elérésének tudatos felvállalása, a „kulturált





megjelenés, széles alapokon nyugvó szakmai és vezetői tudás, szorgalom, kitartás, megújulási képesség, kudarcűrítés a saját vélemény felülbírálásának készsége.

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

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

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

Az etikai normák megszegése munkajogi következményekkel jár.

II. Alapértékek és felelős működés

Hiszünk a közösségünkben, amelynek sikerét és erejét több mint 150 éves múltunk bizonyítja. Éppen ezért a GYSEV Zrt. működésének és etikus magatartásának alapja nem kizárólag az utasítások és szabályok betartása, hanem a közös értékrenden alapuló, erős belső kultúra. Célunk, hogy a vasúttársaság és a munkavállalók céljai összhangban álljanak egymással, hiszen értékeink következetes és hiteles képviselése biztosítja, hogy a GYSEV ne csupán munkahely, hanem egy megbízható, összetartó közösség legyen minden régi és újonnan csatlakozó kollégánk számára.

Szervezeti alapértékeink - GYSEV Identitás

- **Stabilitás**

A GYSEV és munkatársai kölcsönösen számíthatnak egymásra hosszú távon is. A stabilitás teremti meg azt a biztonságot, amely a mindennapi felelősségteljes munkavégzés alapja. Ennek részeként valamennyi munkavállalótól elvárt a megbízhatóság és a szavahihetőség, a rábízott eszközökkel való gondos bánásmód, a tulajdonosi szemlélet a napi feladatvégzés során. De ezen értékünkhöz kapcsolódik az évtizedes vasúti tapasztalat és szakértelem tisztelete, és ennek párjaként a tudás türelmes megosztása az együttműködés során, valamint az a gondosság, hogy a döntéshozatalban a pillanatnyi érdekeken túl a szervezet hosszú távú érdekeit is figyelembe veszi valamennyi munkavállaló.





- **Közösség**

A vasúti technológia és az integrált szemlélet sajátossága, hogy a mindennapi működésünk alapfeltétele az erős közösség. Ez nem egyszerű egymásra utaltság, a szoros csapatmunka, az együtt átélt sikerek és kihívások több mint 150 éve erősítik a GYSEV-tudatot munkatársainkban. Éppen ezért valamennyi munkavállalótól elvárt, hogy a közös munkavégzés és a napi együttműködések során olyan magatartást tanúsítson, amellyel védi és erősíti ezt az értéket. Különösen hangsúlyos ez a követelmény az új belépők fogadásánál: valamennyi munkatársunktól elvárt, hogy tisztelettel és nyitottsággal forduljon kollégáihoz, és természetesen az is, hogy a GYSEV Zrt. alapértékeihez hűen, a csapatba beilleszkedve, annak normáihoz megfelelő türelemmel és alázattal közelítve legyen ennek a közösségnek a részese. Ennek a közösségnek a keretei nem állnak meg a közvetlen munkatársaknál, egységes vasúttársaságban gondolkodunk; a saját szakterületünk érdekét a teljes közösség és a GYSEV közös céljai mögé rendeljük.

- **Problémamegoldó ember**

A vállalati szabályozások a biztonságos és törvényes működés kereteit adják meg, de a szervezet sikerének kulcsa a gondolkodó, cselekvő ember, aki megfelelő felkészültséggel és szakmai szenvedéllyel ennél tovább lép és proaktívan keresi a lehetőségeket, amelyek szervezetünk eredményes működését támogatják. Hiszünk abban, hogy a megteremtett biztonságban és közösségben van tér az egyéni kibontakozásra és az alkotásra. Ennek fényében a munkakör szintjéhez mérten valamennyi munkatárstól elvárt a kezdeményezőkézség, hogy ne csupán passzív végrehajtói legyenek a feladatoknak, hanem felelős elszántsággal keressék a problémák megoldását. A szabályok betartása mellett éppen ezért elvárt, hogy a biztosított önállósággal és rugalmassággal felelősen éljenek munkavállalóink, ha az a munkavégzés minőségét és a társaság fejlődését szolgálja. Ezen érték része az építő szándék, hogy amennyiben egy munkavállalónak a működést javító, hiteles ötlete van, annak végigviteléhez a közösség és a vezetés támogatását nyújtja.

Felelős működés

A GYSEV Zrt. elkötelezett a fenntartható működés, a környezeti felelősség, a társadalmi jólét és az átlátható vállalatirányítás értékei mellett.

A Társaságunk tevékenysége során minimalizálja környezeti hatásait, támogatja munkatársai és közösségei fejlődését, valamint biztosítja az etikus és felelős döntéshozatalt minden szinten.





Környezeti felelősség

A közlekedés és szállítás kulcsszerepet játszik a klímaváltozás elleni küzdelemben, Társaságunk ezért környezettudatos módon, a fenntartható vasúti közlekedés elveit követve végzi tevékenységét, és célul tűzi ki:

- az energiahatékonyság növelését, az üvegházhatású gázkibocsátás csökkentését;
- a megújuló energiaforrások alkalmazását;
- a zaj- és levegőszennyezés mérséklését;
- az anyag- és hulladékgazdálkodás optimalizálását;
- a természetes környezet és biodiverzitás megővését a vasúti infrastruktúra fejlesztése során.

Minden munkatárs felelőssége, hogy napi munkája során törekedjen az energia- és anyagtakarékos megoldások alkalmazására, a környezeti terhelés csökkentésére, és támogassa a környezetbarát közlekedési kultúra elterjedését.

Társadalmi felelősségvállalás

A GYSEV Zrt. elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás, az emberi jogok tiszteletben tartása és a befogadó, biztonságos munkakörnyezet kialakítása mellett. A Társaság biztosítja az esélyegyenlőséget, elutasítja a diszkrimináció minden formáját, és támogatja a munkavállalók szakmai fejlődését, testi és lelki jóllétét.

Az utasok és más érintettek észrevételeinek, panaszainak kezelésére a Társaság külön panaszkezelési eljárásrendet alkalmaz.

Vállalatirányítási felelősség

A GYSEV Zrt. elkötelezett az átlátható, felelős és jogszabályoknak megfelelő vállalatirányítás mellett.

A Társaság működésének alapja a tisztességes döntéshozatal, a felelősségi körök egyértelmű meghatározása, valamint az elszámoltathatóság elvének érvényesítése.

A vezetők és munkatársak kötelesek tevékenységüket a hatályos jogszabályok, belső szabályzatok és etikai normák betartásával végezni, és döntéseik során figyelembe venni azok hosszú távú gazdasági, társadalmi és környezeti hatásait.

A GYSEV Zrt. elvárja, hogy a vezetők példamutató magatartással támogassák az etikus működést, a fenntarthatósági célok érvényesítését, valamint a nyílt és felelős szervezeti kultúra kialakítását.





A vezető beosztású munkatárs köteles a munkatársak közötti konfliktusok megoldásában kezdeményező szerepet vállalni, azt kellő tapintattal, empátiával, türelemmel és határozottsággal kezelni. Továbbá az emberi segítségnyújtás, a szociális érzékenység, a munkatársak megóvása a megalapozatlan vádaktól és alaptalan rágalmaktól szintén kötelességei közé tartozik.

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

Együttműködés a fenntarthatósági célok érdekében

A Társaság támogatja a munkatársak közötti együttműködést a fenntarthatósági célok elérése érdekében.

A GYSEV Zrt. ösztönzi a zöld innovációt, a közlekedésbiztonság fejlesztését, valamint azokat a munkatársi ötleteket, kezdeményezéseket, amelyek elősegítik a környezetbarát és társadalmilag felelős működést.

A fenntarthatósági törekvések támogatása és a tudatos, felelős munkavégzés az etikus magatartás szerves részét képezik.

Társadalmi felelősségvállalás és közösségi szerepvállalás

A GYSEV Zrt. felelős vállalként aktívan részt vesz a helyi közösségek életében, és támogatja a társadalmi jólétet.

A Társaság elkötelezett:

- a közlekedésbiztonsági, oktatási és kulturális programok támogatása mellett,
- a fiatalok szakmai képzése, gyakornoki programok, valamint a női és idősebb munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása mellett,
- a hátrányos helyzetű csoportok bevonása iránt,
- az utasbiztonság, ügyfélbarát és akadálymentes közlekedés fejlesztése mellett.

A társadalmi felelősségvállalás a GYSEV Zrt. számára nemcsak elv, hanem működési gyakorlat: a vállalat a közösségért, a környezetért és a jövő generációiért dolgozik.





III. Az etikus és etikátlan magatartásformák

Általános etikai elvek

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

Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében valósul meg.

A Társaság tisztességének és jó hírnevének megőrzése közös felelősség.

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

A jóhiszemű bejelentés miatt senkit nem érhet hátrány; az ilyen jelzést tevő munkatársat a Társaság védelemben részesíti.

Az Etikai Kódex nem térhet ki a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre. A konkrét szabály hiánya azonban nem mentesít az alól, hogy a munkatárs adott helyzetben a tisztesség, korrektség és kulturált magatartás elvei szerint járjon el.

Tisztelet, esélyegyenlőség és emberi méltóság

A GYSEV Zrt.-nél a munkahelyi légkörnek mentesnek kell lennie mindennemű megkülönböztetéstől és zaklatástól. A diszkrimináció tilalma olyan alapvető jogelv, amelyet az emberi érintkezésben mindenkor érvényesíteni kell.

Senkit nem érhet hátrány neme, illetve ennek megfelelő identitása, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, valamint egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt.

A GYSEV Zrt. „Esélyegyenlőségi terv”-ében megfogalmazott általános célok, etikai elvek valamennyi munkatársa vonatkoznak. Jogszerűtlen, ezért tilos az olyan magatartás, amely rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet, és ezzel rontja a GYSEV Zrt. hírnevét.

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





Tilos minden, az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

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

Etikátlan magatartásformák

Az összeférhetetlenség jogi korlátjait a Munka Törvénykönyve és a GYSEV Zrt. belső szabályzatai, a munkatársak egyéni nyilatkozatai tartalmazzák. Az ezekben foglalt előírások megsértésén túl etikátlan magatartásnak minősül minden olyan cselekedet vagy mulasztás, amely sérti a Társaság érdekeit, jó hírnevét, vagy a tisztességes együttműködés elveit.

Ilyen például,

- ha a munkatárs a Társaság képviseletében olyan gazdasági társasággal létesít üzleti kapcsolatot, amelyben ő maga vagy közeli hozzátartozója közvetlen vagy közvetett érdekeltséggel rendelkezik;
- ha a munkatárs főálláson kívüli munkavégzését a vonatkozó belső előírások megsértésével végzi;
- ha a másodállások vagy mellékfoglalkozások halmozása a munkateljesítmény rovására megy;
- ha a munkatárs a GYSEV Zrt.-vel üzleti kapcsolatban álló vagy versenytársnak minősülő szervezettől jogtalan előnyt, a szokásos mértéket meghaladó ajándékot vagy kedvezményt fogad el;
- ha a külső kapcsolatrendszer egyéni célokra, személyes előnyszerzésre használja fel;
- ha a Társaság szolgáltatási körébe tartozó tevékenységből bármely félnek jogtalan előnyt juttat vagy annak ígéretét teszi.

Az etikus magatartás a környezeti és társadalmi felelősségvállalásra is kiterjed. Etikátlan magatartásnak minősül a környezet szándékos károsítása, a pazarló energiafelhasználás, vagy a környezetvédelmi előírások figyelmen kívül hagyása.

Az etikátlan magatartás jogkövetkezményei

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

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

Amennyiben az etikai normákba ütköző magatartás a munkáltatónak közvetlenül, vagy közvetett módon anyagi kárt okoz, vagy sérti a munkáltató személyhez fűződő jogait – különösen a jóhírnevét - a munkatárssal szemben hátrányos jogkövetkezmény állapítható meg és/vagy kárigény érvényesítési eljárás kezdeményezhető.





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

IV. Korrupcióellenesség és üzleti integritás

Általános elvek

A GYSEV Zrt. működésének alapja az üzleti integritás, az átláthatóság és a jogszerűség. A Társaság zero toleranciát alkalmaz a korrupció, a vesztegetés és minden egyéb jogellenes vagy etikátlan befolyásolással szemben.

A munkatársak kötelesek tevékenységüket úgy végezni, hogy az ne veszélyeztesse a Társaság függetlenségét, döntéseinek pártatlanságát és jó hírnevét.

Korrupció és vesztegetés tilalma

Tilos bármilyen jogtalan előny ígérese, nyújtása, kérése vagy elfogadása annak érdekében, hogy a Társaság vagy más személy döntését befolyásolják. Jogtalan előnynek minősül minden olyan anyagi vagy nem anyagi juttatás, amely a tisztességes üzleti döntéshozatalt sérti.

A munkatársak nem vehetnek részt olyan megállapodásokban vagy gyakorlatokban, amelyek a GYSEV Zrt. érdekeit, jogszerű működését vagy etikai elveit sértik.

Összeférhetetlenség

A munkatársak kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amelyben személyes érdekeik ellentétbe kerülhetnek a Társaság érdekeivel. Az esetleges összeférhetetlenségi helyzeteket haladéktalanul jelezni kell a közvetlen vezető vagy az erre kijelölt szervezeti egység felé.

A vezetők felelőssége, hogy az összeférhetetlenségi helyzeteket felismerjék, kezeljék és megelőzzék.

A részletes eljárásrendet Az összeférhetetlenség kezeléséről szóló mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás tartalmazza, melynek megismerése, betartása és betartatása minden munkatárs közös felelőssége.

Üzleti ajándékok és vendéglátás – elvi keretek

Üzleti ajándék, vendéglátás vagy meghívás kizárólag olyan mértékben fogadható el vagy nyújtható, amely nem alkalmas a döntéshozatal tisztességtelen befolyásolására, nem eredményez elkötelezettséget, és nem veszélyezteti a Társaság jó hírnevét.





Pénzmosás elleni fellépés

A GYSEV Zrt. elutasítja a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának minden formáját. A munkatársak kötelesek jelezni a szokatlan, nem átlátható pénzügyi tranzakciókat, üzleti konstrukciókat vagy partneri magatartásokat, amennyiben azok jogsértés vagy visszaélés gyanúját vetik fel.

A Társaság üzleti kapcsolatait átlátható, jogszerű és ellenőrizhető módon alakítja ki és tartja fenn.

Tisztességes verseny

A GYSEV Zrt. a tisztességes piaci verseny elvei szerint jár el, és betartja a versenyjogi előírásokat. Tilos minden olyan megállapodás, informális egyeztetés vagy magatartás, amely a verseny korlátozására, torzítására vagy kizárására irányul.

A versenytársakkal való kapcsolat során kizárólag jogszerű és etikus információcsere megengedett.

Bejelentési kötelezettség és védelem

A korrupciógyanús, jogellenes vagy etikátlan magatartás észlelése esetén a munkatárs köteles azt a Társaság belső bejelentési rendszerén keresztül jelezni. Eljárásrendjét a visszaélés-bejelentési eljárásról szóló mindenkor hatályos vezérigazgatói utasítás tartalmazza.

A jóhiszemű bejelentőt semmilyen hátrány nem érheti.

V. A társaság vagyonának, információinak és szellemi értékeinek védelme

Általános elvek

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

Minden munkatárs személyesen felelős a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Társaság anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért. A Társaság vagyonát érintő sérelemről, vagy a





sérelem bekövetkezésének közvetlen veszélyéről a közvetlen felettest azonnal tájékoztatni kell.

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

Fizikai vagyon védelme

A GYSEV Zrt. tulajdonában vagy jogszerű használatában álló eszközök elvesztése, eltulajdonítása, megrongálása, rendeltetéstől eltérő célra való felhasználása sérti a Társaság érdekeit.

Tilos a GYSEV Zrt. vagyontárgyait vezetői felhatalmazás nélkül kölcsönadni, haszonbérbe adni, vagy azokkal vezetői engedély nélkül, a Társaság céljait nem szolgáló tevékenységet végezni.

Pénzügyi integritás

A GYSEV Zrt. pénzügyi működésének alapja a pontosság, az átláthatóság és a jogszerűség. Minden gazdasági eseményt a valóságnak megfelelően, teljes körűen és ellenőrizhető módon kell rögzíteni.

Tilos a fiktív teljesítések igazolása, a valótlan adatok szolgáltatása, illetve bármely olyan magatartás, amely a pénzügyi nyilvántartások megbízhatóságát sérti.

Szellemi tulajdon és know-how védelme

A GYSEV Zrt. kiemelt értéként tekint a szellemi tulajdonra és a szervezeti tudásra, amelyek a Társaság hosszú távú működésének, biztonságának és versenyképességének alapját képezik.

A GYSEV Zrt. tiszteletben tartja a szellemi tulajdonhoz fűződő jogokat, ideértve a szoftvereket, műszaki dokumentációkat, terveket és egyéb know-how (ismeretek és tapasztalatok) elemeket.

A jogvédett anyagok felhasználása kizárólag a vonatkozó engedélyk és belső szabályzatok szerint történhet. Tilos bármely jogvédett tartalom jogosulatlan másolása, terjesztése, módosítása vagy harmadik fél számára történő átadása.

A munkatársak által a munkavégzés során létrehozott szellemi termékek és megszerzett ismeretek a Társaság jogos érdekeit szolgálják, és azokat az erre vonatkozó szabályok szerint kell kezelni.





Védett (titkos és bizalmas) információk kezelése

A GYSEV Zrt. versenyképességének megtartása érdekében a titkosnak és bizalmasnak minősített információk védelme minden munkatársnak kötelessége.

Sem a munkaviszony időtartama alatt, sem annak bármely okból történő megszűnése után, a munkatárs nem közölheti, vagy ismertetheti harmadik féllel a munkáltatóra vonatkozó azon adatokat, dokumentumokat, eljárásokat, vagy egyéb bizalmas információkat, amelyek a birtokába jutottak, vagy amelyekről tudomást szerzett a munkáltatónál történt alkalmazása folyamán, kivéve, ha ehhez a munkáltató előzetesen írásban hozzájárult.

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

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

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

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

Tilos olyan publikációt közzétenni (engedélyezni), amelyből a társaságnak vagy partnereinek anyagi kára származhat, és/vagy sérti a társaság vagy partnerei jóhírnevét.

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

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





Adatvédelem és adatbiztonság

A GYSEV Zrt. védi a személyes adatokat és az üzleti információkat.

A munkavállalók kötelesek a személyes adatokat kizárólag jogszerű célból, a vonatkozó adatvédelmi szabályok és a GDPR előírásainak megfelelően kezelni.

Tilos az adatok jogosulatlan továbbítása, nyilvánosságra hozatala vagy magáncélú felhasználása.

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

A GYSEV Zrt. kiemelt figyelmet fordít az informatikai rendszerek, elektronikus adatok és digitális eszközök biztonságára. A munkatársak kötelesek az információbiztonsági előírásokat betartani, különösen a hozzáférési jogosultságok, jelszavak, elektronikus adathordozók és informatikai eszközök használata során. Tilos a Társaság informatikai rendszereinek jogosulatlan használata, a biztonsági intézkedések megkerülése, valamint olyan magatartás tanúsítása, amely az adatok sérülését, elvesztését, illetéktelen hozzáférését vagy nyilvánosságra kerülését eredményezheti.

Minden munkatárs felelőssége, hogy a rendelkezésére bocsátott információkat és rendszereket a bizalmasság, sértetlenség és rendelkezésre állás alapelveinek megfelelően kezelje.

Az adatbiztonságot érintő eseményeket haladéktalanul jelenteni kell a kijelölt szervezeti egységnek.

Hamisított vagy nem tanúsított alkatrészek

A GYSEV Zrt. biztonságkritikus tevékenységéből adódóan kizárólag ellenőrzött, tanúsított és jóváhagyott forrásból származó anyagokat és alkatrészeket alkalmaz.

Tilos hamisított, nem tanúsított vagy nem megfelelő eredetű termékek beszerzése, felhasználása vagy továbbadása.

A gyanús vagy nem megfelelő alkatrészeket azonnal el kell különíteni és jelenteni.





VI. Ügyfelekkel, utasokkal és partnerekkel való kapcsolattartás, velük szemben tanúsítandó magatartás

Általános elvárások

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

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

Magatartás az ügyfelekkel és utasokkal szemben

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

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

A GYSEV Zrt. elkötelezett a szolgáltatásai folyamatos fejlesztése mellett. Folyamatosan újra kell gondolni, miként lehet az ügyfelek és utasok változó igényeinek minél jobban megfelelni. A munkatársak legyenek kreatívak, keressék meg a problémák megoldásának leghatékonyabb eszközeit és módját.

A GYSEV Zrt. nyitottságának alapja az új iránti fogékonyság, a folyamatos jobbítás akarása, a vevő és az utas speciális igényeinek kielégítése. Ennek kapcsán nincs olyan munkakör, amelyben ne jelenhetne meg a jobbító szándék, a változtatás lehetősége. A munkatársaknak ezek jelzése kötelességük, de az ötlet hatáskörön túli megvalósítása csak jóváhagyás után lehetséges.

Fontos, hogy a szervezeti egységek normái erősítsék az egyén alkotóképességét, alkotóerejét, továbbá a Társaság támogatja a kreatív ötletek befogadását, megvalósítását, a kezdeményező magatartás meglétét.





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

A panaszok és észrevételek kezelését egységesen a Társaság külön panaszkezelési eljárásban határozza meg. Fontos azonban itt is megjegyezni, hogy az ügyfelek, utasok észrevételeinek kezelése során törekedni kell arra, hogy az addig elégedetlen ügyfél/utas is elégedetté váljon. A beérkező megkereséseket minden esetben az illetékes szervezeti egységhez kell továbbítani. A bejelentéseket, reklamációkat a lehető leggyorsabban, az ügyfél/utas számára megnyugtató módon kell megválaszolni és lezárni.

Üzleti partnerekkel való kapcsolattartás

A GYSEV Zrt. üzleti partnereivel – ideértve a beszállítókat, alvállalkozókat és szolgáltatókat – való kapcsolatait a tisztesség, az átláthatóság és a kölcsönös előnyök elveire építi.

A munkatársak kötelesek a partnerekkel való együttműködés során szakmailag megalapozott, pártatlan és következetes döntéseket hozni, és tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a Társaság függetlenségét, döntéseinek objektivitását vagy jó hírnevét veszélyeztetheti.

A GYSEV Zrt. elvárja üzleti partnereitől, hogy tevékenységük során tartsák be a vonatkozó jogszabályokat, különösen az etikus üzleti magatartásra, a korrupció elleni fellépésre, a munkavédelemre és a környezetvédelemre vonatkozó előírásokat. A Társaság fenntartja a jogot arra, hogy az együttműködést felülvizsgálja, amennyiben a partner magatartása ellentétes ezekkel az alapelvekkel.

Az üzleti kapcsolatok kialakítása és fenntartása során a GYSEV Zrt. különös figyelmet fordít az összeférhetetlenségi helyzetek elkerülésére, valamint arra, hogy a döntések ne eredményezzenek indokolatlan előnyt vagy hátrányt egyik fél számára sem.

A munkatársak kötelesek a partnerekkel való együttműködés során a bizalmas információkat megőrizni, és azokat kizárólag a jogszabályoknak és a belső szabályzatoknak megfelelően kezelni.

Üzleti ajándékok és vendéglátás

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





befolyásolása, nem keltenek elkötelezettséget, és nem veszélyeztetik a Társaság jó hírnevét.

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

Jogsabályi tiltás hiányában a munkavállalók az üzleti partnereiktől elfogadhatnak szerény üzleti ajándékot és vendéglátást, amennyiben annak jelképes az értéke, és az adott körülmények között helyénvaló.

Az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyasult formában kifejező nagyobb értékű üzleti ajándékok, meghívások, szívdesszék elfogadása kizárólag a közvetlen szakterületi vezető tájékoztatása mellett lehetséges. A becsült értékhatár meghatározása e témakörben a közvetlen szakterületi vezető hatásköre. (A vállalati ajánlás 50 EUR -nak megfelelő érték.)

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

Társaság jó hírnevének védelme

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

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

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

A Társaság üzletpolitikájának szerves része, hogy munkatársai a szolgáltatások értékesítését azok előnyeire, és ne a versenytársak hasonló szolgáltatásainak esetleges gyengeségeire





alapozzák. Az ügyfelek megnyerése érdekében elfogadhatatlan a reklámokban bármiféle inkorrekt összehasonlítást alkalmazni.

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

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

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

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

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

A nyilvános megszólalásokra és publikációkra vonatkozó részletes szabályokat az Etikai Kódex V. fejezete tartalmazza.

VII. Társaságon belüli együttműködés

A GYSEV Zrt. működésének alapja a munkatársai, valamint szervezeti egységek közötti, a Társaság értékein, szoros, bizalmon és kölcsönös tiszteleten alapuló együttműködés. A Társaság minden munkatársának magatartását a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg.

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

Az együttműködés keretében a társaság minden alkalmazottjának törekedni kell a konkrét problémák megoldására. Nem etikus a felmerülő problémákkal kapcsolatban tett





általánosságban elmarasztaló megnyilvánulás, a megoldásra való törekvés nélkül, akár személyekre, akár szervezeti egységekre vonatkozik az.

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

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

VIII. Egészségvédelem, munkavédelem és vasútbiztonság

Biztonság mindenekelőtt

A GYSEV Zrt. számára a biztonság elsődleges érték, amely minden tevékenység, döntés és munkavégzés alapját képezi. A Társaság célja az utasok, a munkavállalók, a partnerek és a környezet biztonságának megóvása, valamint a vasútüzem zavartalan és biztonságos működésének biztosítása.

Minden munkavállaló köteles a vasútüzem biztonságát érintő jogszabályokat, belső utasításokat és eljárásokat betartani, továbbá a veszélyhelyzeteket, baleseteket és közel-baleseteket haladéktalanul jelenteni.

A GYSEV Zrt. támogatja a nyílt, tanuló biztonsági kultúrát („just culture”), amelyben a jóhiszemű hibajelzések és biztonsági bejelentések nem járnak megtorlással, hanem a megelőzést és a folyamatos fejlesztést szolgálják.

Egészség- és munkavédelem

A GYSEV Zrt. munkatársai munkájukkal vagy magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársaik, az utasok, illetve mások életét vagy egészségét, valamint a természetes és az épített környezet állapotát. Minden munkavállaló köteles az egészség- és munkavédelmi előírásokat betartani, és a biztonságos munkakörnyezet kialakításában aktívan közreműködni.

A munkabiztonsági és jogszabályi tilalmakon túl etikátlan magatartásnak minősül minden olyan cselekedet, amely mások egészségét vagy biztonságát indokolatlanul veszélyezteti.





Munkavégzésre alkalmas állapot

A GYSEV Zrt. elvárja, hogy a munkavállalók munkavégzésük során munkavégzésre alkalmas fizikai és mentális állapotban legyenek.

Tilos a munkavégzés alkohol, kábítószer vagy egyéb tudatmódosító szer hatása alatt.

A munkavállaló köteles felelősen mérlegelni saját állapotát, és jelezni közvetlen vezetője felé, amennyiben egészségi állapota, gyógyszereszedése, pszichés terheltsége vagy túlzott fáradtsága a biztonságos munkavégzést veszélyeztetheti.

Az ilyen jelzés célja a kockázatok megelőzése és a biztonság fenntartása.

A vezetők felelőssége, hogy a munkavégzésre alkalmas állapot feltételeit biztosítsák, és szükség esetén intézkedjenek a kockázatok csökkentése érdekében.

IX. Kommunikáció és közéleti szerepvállalás

Közélet és politika

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

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

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

X. Bejelentési rendszer és eljárásrend az Etikai Kódex megsértésének kezelésére

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

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





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

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

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

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

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

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

Amennyiben az etikai normákba ütköző magatartás a munkáltatónak közvetlenül, vagy közvetett módon anyagi kárt okoz, vagy sérti a munkáltató személyéhez fűződő jogait – különösen a jóhírnevét, a munkatárssal szemben hátrányos jogkövetkezmény állapítható meg és/vagy kárigény érvényesítési eljárás kezdeményezhető, valamint a Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek fennállása esetén, a munkáltató azonnali hatályú felmondással is élhet.

A GYSEV Zrt. biztosítja, hogy az etikai, jogi vagy fenntarthatósági szabályok megsértése több csatornán keresztül is bejelenthető legyen, beleértve az anonim bejelentés lehetőségét. A jóhiszemű bejelentőt semmilyen hátrány nem érheti. A bejelentések kivizsgálása pártatlanul, bizalmasan és dokumentált módon a visszajelzési kötelezettség betartásával történik.

A bejelentések között külön kategóriaként kezeljük a fenntarthatósági és ESG-elvek megsértésére vonatkozó észrevételeket. Ezeket a GYSEV Zrt. Humán Erőforrás szervezet kijelölt munkatársa, vagy a kijelölt ESG-felelős vizsgálja ki. A bejelentések anonim módon is megtehetők, a bejelentőt semmilyen hátrány nem érheti.

XI. Záró rendelkezések

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

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





Az Etikai Kódex a GYSEV Zrt. Fenntarthatósági / ESG-irányelveivel összhangban határozzák meg a Társaság etikai és felelősségteljes működésének alapjait.

Az Etikai Kódex időszakos felülvizsgálata során a GYSEV Zrt. figyelembe veszi a fenntarthatósági teljesítményét értékelő rendszerek (pl. EcoVadis) és az uniós irányelvek (pl. CSRD, EU Taxonómia) követelményeit is.

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

Az Etikai kódex **2026. augusztus 1.** napján lép hatályba.

Sopron, 2026. július 31.

Kövesdi Szilárd István s.k.
Vezérigazgató

