

ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

Gyermelyi Vállalatcsoport

2024.11.23



Azonosító	
Verziószám	1
Hatálybelépés napja	2025.01.01

Engedélyezés

Szerepkör	Név	Szakterület	Pozíció
Készítette	Kotora Ágnes	Központi Adminisztráció	gazdasági igazgató-helyettes
Ellenőrizte	ifj Tóth Béla	Igazgatóság	vezérigazgató-helyettes
Ellenőrizte	Káhn Norbert	Igazgatóság	vezérigazgató-helyettes
Jóváhagyta	Tóth Béla	Igazgatóság	vezérigazgató

Tartalom

1. A szabályzat célja.....	3
2. Felelősség.....	3
3. A Kódex hatálya.....	3
4. A Gyermelyi Vállalatcsoport főbb irányelvei és hitvallása.....	3
5. Vezetők fokozott felelőssége a jogkövetésben.....	4
6. Munkahelyi viselkedés.....	4
7. Zéró tolerancia a megtorlással szemben.....	5
8. Társadalmi felelősségvállalás, emberi jogok tiszteletben tartása, esélyegyenlőség biztosítása.....	5
9. Munkabiztonság, egészség-, tűz és környezetvédelem.....	6
10. Együttműködés az ellenőrzések és vizsgálatok során.....	6
11. A Társaság tulajdonának védelme.....	6
12. Külső kommunikáció, valamint a közösségi média használata.....	7
13. Bizalmas információ.....	7
14. Összeférhetetlenség.....	8
15. További munkavégzésre irányuló jogviszonyok létesítése, bejelentése.....	9
16. Tisztességtelen magatartás, csalás.....	9
17. Ajándékok, reprezentáció.....	10
18. Korrupció és megvesztegetés.....	10
19. Politikai szerepvállalás.....	11
20. Jogszabályoknak való megfelelés.....	11
21. Etikai sérelmek bejelentése.....	11
22. Záró rendelkezések.....	12

1. A szabályzat célja

A Gyermelyi Vállalatcsoport (a Gyermelyi Holding Zrt., Gyermelyi Zrt., Gyermelyi Gabona Kft., Budatáj Kft., Somodori Kft., Gyermelyi Tojás Kft., Pasta Gyermely S.R.L.) továbbiakban együttesen: „Társaság” elkötelezett a becsületes és tiszta üzleti eljárások alkalmazása iránt.

Az Etikai és Üzleti Magatartási Kódex (továbbiakban: „Kódex”) célja ennek biztosítása. A dokumentum másik célja, hogy felhívja a figyelmet az egymás, illetve a Társaság tulajdonosai és üzletfelei iránti felelősségre, akikkel becsületes és etikailag támadhatatlan üzleti kapcsolatra törekszünk.

2. Felelősség

Jelen Szabályzat készítéséért és karbantartásáért, valamint a jelen szabályzatban foglalt rendelkezések betartásáért az Igazgatóság a felelős.

3. A Kódex hatálya

3.1. A Kódex **személyi hatálya**: a Társasággal munkaviszonyban álló munkavállalókra, valamint a Társaság vezető tisztségviselőire terjed ki.

3.2. A szabályzat **szervezeti hatálya**: **Gyermelyi Vállalatcsoport**.

3.3. A szabályzat **időbeli hatálya**: 2025.01.01-től visszavonásig érvényes.

4. A Gyermelyi Vállalatcsoport főbb irányelvei és hitvallása

Az alábbi irányelvekben határozzuk meg azokat az értékeket, normákat, célokat és szándékokat, melyekhez igazodva kell tevékenykedni valamennyi munkatársunknak, hogy a vállalatcsoport hosszú távon sikeres legyen. Általános irányelv, hogy a vezetők etikai felelőssége annál nagyobb, minél magasabban állnak a vállalatcsoport vezetői rangsorában. Számukra a személyes példamutatás, az alább meghatározott normák betartása és a beosztottakkal való betartatása alapkövetelmény.

- I. **A minőség:** A Gyermelyi Vállalatcsoport a magyar mezőgazdaság és élelmiszeripar egy jelentős szereplője. Legfőbb törekvésünk, hogy olyan termékeket állítsunk elő, amelyek minőségben minden tekintetben megfelelnek a szakma által elérhető legmagasabb követelményeknek. Ezt a vevők/fogyasztók által már megszokott és elvárt "Gyermelyi" minőséget versenyképes áron kínáljuk vásárlóinknak.
- II. **A gazdaságosság:** Valamennyi tevékenységünket olyan gazdaságosan kell végeznünk, hogy azok a vállalatcsoport által elérhető legmagasabb eredményt biztosítsák, megteremtve ezzel a tulajdonosok és munkavállalók javát egyaránt szolgáló, egyenletes gazdasági fejlődés és pénzügyi stabilitás alapjait.
- III. **A megbízhatóság:** Vevőinkkel, szállítóinkkal és környezetünk többi részével szemben olyan üzleti magatartást kívánunk tanúsítani, amely vállalatcsoportunkat megbízható partnernek minősíti, és hosszantartó kölcsönös gazdasági előnyhöz és emberi elismeréshez vezet. Az udvarias viselkedést, a gondos, ápoltság külsőt, a megfelelő beosztásban szokásos vagy előírt ruházat viseletét elvárjuk mindazoktól a munkatársaktól, akik közvetlenül kapcsolatban vannak partnereinkkel, hogy ezzel is öregbítsék a vállalatcsoport hírnevét.
- IV. **Az elhivatottság:** Munkatársaink egymás közötti viszonyát az őszinteség, a tisztelet és megbecsülés jellemezze. Elvárjuk a beosztottaktól, hogy közvetlen és közvetett vezetőik utasítása szerint végezzék tevékenységüket, ugyanakkor elvárjuk a vezetőktől, hogy adják meg a kellő tiszteletet

beosztottjaiknak és ne éljenek vissza helyzetükkel. Emellett azt is elvárjuk munkatársainktól, hogy a lehető legnagyobb szorgalommal és gondossággal végezzék munkájukat, és folyamatosan törekedjenek szakmai tudásuk javítására. Valamennyi munkatársunk köteles a magánéletét is úgy irányítani, hogy pontosan, munkavégzésre alkalmas állapotban jelenjen meg a munkahelyen, és ott képzettségének, képességének megfelelő teljesítményt nyújtson. Köteles a használatába adott, irányítása alá átengedett eszközöket rendeltetésszerűen használni, és úgy rendben tartani, hogy az mind külső megjelenésében, mind élettartamában a gondosságot tükrözze.

5. Vezetők fokozott felelőssége a jogkövetésben

A Társaság munkavállalóihoz hasonlóan a vezetőknek is be kell tartaniuk az Etikai Kódexben leírtakat. A vezetők felelősek az etikus vezetés tanúsításáért, többek között azért, hogy feddhetetlenségi kultúrát teremtsenek és jó példával járjanak el. A vezetők felelnek azért, hogy olyan környezetet teremtsenek meg, ahol a munkavállalók a cég értékei szerint tudnak élni, megértik a felelősségüket és nyugodtan, megtorlástól való félelem nélkül mondhatják el a véleményüket.

Vezetőként való felelősségvállalás azt is magában foglalja, hogy:

- példaképpül szolgál a mindennapi tevékenységekben az etikus magatartás terén a csapata számára,
- felméri és megvitatta az üzleti döntéseinek etikai és jogi következményeit,
- nyitottan áll a csapattagjai esetleges aggályainak felvetéséhez,
- kivizsgálási folyamat során támogató és soha nem vesz részt megtorlásban és nem is tűri el azt.

6. Munkahelyi viselkedés

A Társaság működését zavaró, arra rosszfényt vető, jóhírnevét sértő, az Alkalmazottakra vagy külső érintettekre, felekre nézve sértő viselkedés elfogadhatatlan.

A Társaság elvárja, hogy Alkalmazottai munkájuk során olyan magatartást tanúsítsanak a munkatársaikkal, a beszállítókkal, a vevőikkel és általában a nyilvánossággal szemben, hogy a Társaság érdekeit a lehető legjobban szolgálja.

A megfelelő munkahelyi viselkedés különösen, de nem kizárólagosan:

- a) tartózkodás az olyan viselkedéstől, amely ellentétes a Társaság érdekeivel, általa vallott értékeivel;
- b) a gyanús, etikátlan vagy jogellenes viselkedés jelzése az etikai forródrótra (lásd 1. sz. mellékletben foglalt eljárást) történő bejelentésen keresztül, vagy ezt megelőzően a felettes vezető felé;
- c) lehető legnagyobb szorgalommal és gondossággal történő munkavégzés;
- d) folyamatos fejlesztés és tudásbővítés.

A következő viselkedési formák ellenkeznek a Kódex irányelveivel:

- a) a munkahelyi erőszak, megtorlás, zaklatás elleni irányelvek megsértése vagy arra irányuló törekvés;
- b) jogellenes magatartás elkövetése, kivéve a kisebb közlekedési szabálysértéseket;
- c) alkohol, szeszes ital, tudatmódosító szer hatása alatt történő munkavégzés; alkohol, kábítószer vagy kábítószer-alapanyag, szeszes ital vagy narkotikum átadása az Alkalmazottaknak vagy terjesztése köztük. A mértékletes alkoholfogyasztás azonban a Társaság rendezvényein megengedett;
- d) a lopás, a Társaság vagy másik alkalmazott tulajdonának megsemmisítése, megrongálása vagy jogosulatlan használata;
- e) a Társaság elektronikus rendszereivel (beleértve az elektronikus levelezőrendszert, a számítógépeket, az

internet-hozzáférést és a telefonokat) való visszaélés. A visszaélés magában foglalja a túlzott magáncélú telefon- és levelezőrendszer-használatot is.

- f) a munka el nem végzése és a felettes utasításának nem teljesítése; sértő, fenyegető vagy obszcén kifejezések használata, tiszteletlen viselkedés;
- g) a Társaság bármely szabályzatának figyelmen kívül hagyása, azzal ellentétes cselekedetek megtétele.

A Kódexben tiltott viselkedés a munkajogi szankciókon túl, esetlegesen büntetőjogi következményekkel is járhat.

7. Zéró tolerancia a megtorlással szemben

A Társaság mindent megtesz annak érdekében, hogy a hozzá beérkező, jelen Etikai és Üzleti Magatartási Kódex rendelkezéseivel, annak végrehajtását szolgáló belső szabályozókkal vagy a jogszabályokkal ellentétes magatartást bejelentő személy adatait titokban tartsa, azokat bizalmasan kezeli. Ennek ellenére előfordulhat, hogy a bejelentő kiléte a körülményekből kikövetkeztethető. A Társaság a megfelelési kockázatot, aggályokat felvető jóhiszemű bejelentővel szemben semmilyen megtorlást nem tűr el. Ha a bejelentő személy azt érzi, hogy a bejelentése kapcsán megtorlást szenvedett el, akár a bejelentett személy, akár harmadik személy által, úgy köteles azt az etikai forródróton bejelenteni. A Társaság minden ilyen panaszt kivizsgál és megteszi a megfelelő intézkedéseket a felelőségre vonás érdekében. A Társaság ezért a munkaviszonyra irányadó szabályoknak megfelelő jogkövetkezményeket alkalmazza mindenkivel szemben, aki a bejelentő személlyel szembeni megtorlásért felelős.

8. Társadalmi felelősségvállalás, emberi jogok tiszteletben tartása, esélyegyenlőség biztosítása

Elköteleztünk vagyunk amellyel, hogy tiszteletben tartsuk és elősegítsük az emberi jogok érvényesülését munkatársainkkal, beszállítóinkkal, ügyfeleinkkel és egyéb érintett felekkel kialakított kapcsolatainkban, az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányelvei mentén. Tevékenységünket az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a kapcsolódó nemzetközi egyezmények, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető egyezményei, valamint az ENSZ Globális Megállapodásának tíz alapelve vezérlik. Ellátási láncunk minden szereplőjétől elvárjuk, hogy vállalkozásukat felelősségteljesen és etikus módon működtessék.

- a) A Társaság tiltja a kényszer-, rabszolga vagy gyermekmunkát, etikátlan foglalkoztatást, és elkötelezett a tisztességes, a jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatási, javadalmazási gyakorlat kialakítása és alkalmazása mellett. A Társaság nem tűri a bejelentés nélküli foglalkoztatást, a juttatások visszatartását, a megtorló jellegű intézkedéseket, a betegszabadság, szabadság, pihenőidő kiadásának megtagadását, valamint minden egyéb jogszabállyal ellentétes foglalkoztatást.
- b) A fegyelmi eljárásokat a Társaság méltányos, elfogulatlan és átlátható módon bonyolítja le. A munkaviszony megszüntetése során a Társaság humánusan jár el.
- c) A Társaság elkötelezett a sokszínűség mellett, ezért a különböző háttérrel, tapasztalatokkal rendelkező Alkalmazottakból sokszínű munkaszervezetet igyekszik kialakítani.
- d) A Társaság különösen ügyel arra, hogy az Alkalmazottakkal, valamint a külső érintettekkel tisztességesen, az emberi jogok, és az emberi méltóság tiszteletben tartásával járjon el. Ezért kerül minden hátrányos megkülönböztetést, tekintet nélkül nemre, korra, családi állapotra, bőrszínre, fajra, nyelvre, vallásra, politikai vagy egyéb meggyőződésre, fogyatékosagra, szexuális beállítottságra vagy más állapotra (pl. családi állapot vagy gyermekek száma), vagyoni helyzetre, etnikai, nemzetiség vagy társadalmi hovatartozásra stb.

- e) A Társaság mind az Alkalmazottjaitól, mind az üzleti partnereitől elvárja a tisztességes bánásmódot, kölcsönös tiszteletet munka- és a partneri kapcsolataiban, ezért nem tűri a zaklatást, valamint a hátrányos megkülönböztetés, megtorlás bármely módját.
- f) Tilos olyan munkahelyi környezet megteremtése, amit az érintett támadónak, megfélemlítőnek, megalázónak, rosszindulatúnak, lejáratónak, valótlannak, kiközösítőnek vagy sértőnek érezhet.
- g) Tilos másról valótlán tények állítása, híresztelése, rosszindulatú pletyka terjesztése. A Társaság vezetőit kiemelt felelősség terheli azért, hogy amennyiben a szervezetben tapasztalnak bármilyen jellegű zaklatást (mobbing, bossing, bullying), vagy fentiekben felsorolt magatartást, abban az esetben a helyzetet orvosolják és/vagy etikai forródrótra bejelentsék.
- h) Mindemellett a Társaság tiszteletben tartja a magánélethez való jogot, illetve a magánszféra és magánélet védelmének érvényesülését.
- i) Fontos számunkra a rászorulókat támogatása civil szervezeteken keresztül, és a helyi közösségekkel való aktív kapcsolat. Részt veszünk helyi oktatási és kulturális programok támogatásában, és lehetőség szerint helyi beszállítókkal dolgozunk.
- j) Nyitottak vagyunk a partnerekkel, fogyasztókkal és közösségekkel folytatott párbeszédre. Figyelembe vesszük visszajelzéseiket, és rendszeresen tájékoztatást nyújtunk működésünkről és felelősségvállalási tevékenységeinkről.

9. Munkabiztonság, egészség-, tűz és környezetvédelem

Munkavállalóink egészsége és biztonsága kiemelt prioritás. Olyan munkakörnyezetet biztosítunk, ahol a dolgozók jóléte és szakmai fejlődése egyaránt támogatott.

Termékeink előállításánál törekszünk a fenntartható mezőgazdasági alapanyagok használatára, az energiatakarékos működésre és a hulladékcsökkentésre. Kiemelt figyelmet fordítunk az élelmiszerbiztonságra és a környezetterhelés minimalizálására.

Elkötelezettek vagyunk a karboncsökkentés iránt is, ezért a megújuló energiaforrások hasznosítása kiemelt szerepet kap a Társaság működésében.

10. Együttműködés az ellenőrzések és vizsgálatok során

Az Társaság minden Alkalmazottjának kötelessége együttműködni az összes belső és külső ellenőrzés és vizsgálat során, azaz a külső- és belső ellenőröknek és vizsgálóknak meg kell adni azokat az információkat, amelyekre jogosultak, és meg kell őrizni az ilyen ellenőrzések és vizsgálatok bizalmas jellegét.

Nem kényszeríthetők, manipulálhatók, vezethetők félre, illetve nem befolyásolhatók az ellenőrök vagy vizsgálók, akik a Társaság pénzügyi kimutatásainak ellenőrzését vagy felülvizsgálatát végzik, vagy bármilyen más ügyet kivizsgálhatnak. Konzultálni kell a Központi Adminisztrációval, ha bármilyen kérdés merül fel olyan információval kapcsolatban, amelyet az ellenőr vagy vizsgáló kért és jogosult megszerezni.

11.A Társaság tulajdonának védelme

A Társaság tulajdonát védeni kell, azt arra való jogosultság esetén rendeltetésszerűen, gazdaságosan, hatékonyan, jogszerű és jóváhagyott üzleti célból lehet használni. Ez alól kivételt képez – megfelelő engedély, megállapodás esetén – a korlátozott személyes célú használat, amennyiben az nem sérti a Társaság érdekeit.

A Társaság tulajdonába tartozik valamennyi eszköze, erőforrása, ideértve fizikai létesítményeit, munkaterületeit, irodai berendezéseit, munkavégzéshez biztosított eszközöket (pl. számítástechnikai eszköz, mobiltelefon stb.), számítógépes szoftvereket, nyilvántartásokat, pénzeszközöket, technológiát, valamint

szellemi tulajdonjogainak és személyes adatainak védelmét. Védni kell továbbá a Társaság védjegyeit és egyéb üzleti titkait, amint az a bizalmas információk kezeléséről szóló részben olvasható.

A Társaság bármely tulajdonában bekövetkezett kár (sérülés, lopás, elvesztés, megsemmisülés, vagy bármilyen visszaélés) esetén köteles mindent megtenni az azt észlelő azért, hogy a károkat mérsékelje, és a megfelelő szervezeti egységekhez, szervekhez, hatóságokhoz azt bejelentse.

A fentiekben ismertetettek a Társaság üzleti partnereire is irányadóak, azaz a Társaság vagyonának sértetlenségéért, megfelelő és gazdaságos használatáért, amelyekhez hozzáférnek, vagy amelyekre tevékenységük hatása kiterjed, felelősséggel tartoznak.

12. Külső kommunikáció, valamint a közösségi média használata

A Társaság elkötelezett a felelős kommunikáció mellett: megbízható, pontos, naprakész és megfelelő információkat tesz közzé tevékenységeiről és törekvéseiről. Ennek keretében kizárólag a Vezérigazgató, valamint a Vezérigazgató által esetileg felhatalmazott munkavállaló kommunikálhat a nyilvánossággal.

Tilos a nyilvánosság félrevezetése, amely mind a Társaság, mind az érintett személyre nézve hátrányos következményekkel járhat. A Társaság közösségi médiában történő megjelenéseit a Marketing Igazgatóság koordinálja.

Az Alkalmazottak közösségi médiában való jelenléte a magánszférába tartozik, és ezt a Társaság tiszteletben tartja. Ugyanakkor az Alkalmazottak nem léphetnek fel a Társaság nevében a közösségi médiában (ideértve blogot, közösségi oldalakat, fotó-/videomegosztást, csevegőszobákat), nem publikálhatnak, nem oszthatnak meg és semmilyen formában nem tehetnek közzé Társaságra vonatkozó információkat, különösen védett üzleti információkat, nem hivatkozhatnak a Társaságra.

Fentiek alól kivételt képezhet az az eset, ha a Társaság hivatalos kommunikációs felületén lévő tartalom megosztásáról van szó. Amennyiben Önben kétség merülne fel a közösségi médiával kapcsolatos kommunikációját érintően, kérjük, hogy forduljon a Marketing Igazgatóhoz.

Az Alkalmazottak nem kommunikálhatnak a közösségi médiában oly módon, hogy az alkalmas legyen a Társaság jóhírnevének megsértésére, gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére és ellentétben áll vagy sérti a Társaság hitvallását.

13. Bizalmas információ

Tilos a Társaságnál szerzett vagy kifejlesztett bizalmas információkat külső, természetes vagy jogi személynek átadni, vagy ilyen személynek nyújtott előny céljából felhasználni.

A „Bizalmas információ” a nem közismert adatokat jelenti. A Társaság bizalmas információi különösen, de nem kizárólagosan:

- a) üzleti titok, kutatási és fejlesztési információ, termék- és marketingtervek;
- b) munkavállalói, egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyra vonatkozó adatok, pénzügyi információk, termék- és szolgáltatás-leírások, szoftverek, modellek, üzleti tervezési modellek, ügyféllisták;
- c) aktuális és a jövőre vonatkozó üzleti tervek adatai, stratégiák és módszerek, vagyontárgyak eladása, fúziók,

akvizíciók, valamint marketing- és értékesítési tervek és adatok;

d) technikai és műszaki információk; valamint

e) egyéb, a Társaságra, leányvállalataira vagy ügyfeleire vonatkozó információk.

Ha nem tudja eldönteni, hogy egy adott információ bizalmas-e, kérje közvetlen felettese vagy a Társaság Jogászáinak tanácsát. Ha az Alkalmazott munkaviszonya vagy harmadik fél munkavégzésre irányuló jogviszonya megszűnik a Társasággal, a Társaságra vonatkozó minden bizalmas adatot köteles visszaszolgáltatni a Társaságnak.

Ha harmadik személytől bizalmas információt kapott, pontosan be kell tartania az információ átvételkor kötött megegyezés feltételeit, és nem sértheti meg a harmadik személy jogait. Ide tartoznak a szoftverek és a hozzájuk tartozó adatok, melyeket csak a vonatkozó licencek vagy egyéb használati jogosultság keretében használhat. Különös gondossággal kell eljárni a versenytársakkal és a volt alkalmazottakkal való kapcsolattartást illetően. Szándékosan nem kérhet, fogadhat el, használhat fel és hozhat nyilvánosságra a felekre vonatkozó bizalmas információkat, és nem bízhat meg más alkalmazottat sem ilyen cselekedettel, mielőtt egyeztetne felettesével vagy a Társaság jogászával. Továbbá nem hozhatja nyilvánosságra korábbi munkaadója bizalmas információit, és nem vehet rá erre másik alkalmazottat sem. Ugyancsak nem kérhet harmadik személyt arra, hogy versenytársi vagy titoktartási megállapodást szegjen meg.

Az üzletvitel során az Társaság és összes Alkalmazottja köteles betartani a szabadalmak, szerzői jog, védjegy, üzleti titok, valamint a Társaság és harmadik személyek szellemi tulajdonának védelmére hivatott vonatkozó jogszabályokat.

Az Társaságra vagy harmadik személyre vonatkozó bizalmas információ szándékos vagy véletlen kiszolgáltatása (például hétköznapi beszélgetés során) sérti a Kódex irányelveit.

14.Összeférhetlenség

A Társaság és Alkalmazottai, illetve üzleti partnerei között összeférhetlenség merülhet fel abban az esetben, ha az Alkalmazott személyes, illetve magánérdekei esetleg nem összeegyeztethetőek a Társaság érdekeivel.

Az Alkalmazottaknak kerülniük kell az összeférhetlenségi helyzeteket és tartózkodniuk kell minden olyan tevékenységtől, amely akadályozhatja őket abban, hogy a Társaság nevében eljárva objektív, elfogulatlan, befolyásmentes döntéseket hozzanak, vagy döntéselőkészítő javaslatokat terjesszenek elő, vagy amely a személyes érdekek és a Társaság érdekei között konfliktust okoz vagy okozhat.

Összeférhetetlen helyzetek a következők lehetnek:

- a) közvetlen vagy közvetett (például hozzátartozón, barátón keresztül megvalósuló) üzleti érdekeltség (tagsági viszony, befektetés, részesedés, ide nem értve a nyilvánosan működő részvény Társaságban való részesedésszerzést) valamely más gazdasági Társaságban, egyesületben vagy egyéb szervezetben, amely a Társasággal vagy a Társaság versenytársával üzleti kapcsolatban áll, vagy üzleti kapcsolat létesítését tervezi;
- b) igazgatói, vezető tisztségviselői, egyéb munkavégzésre irányuló, vagy személyes közreműködéssel járó jogviszony olyan harmadik személlyel, amely a Társasággal vagy versenytársával üzleti kapcsolatban áll,

vagy üzleti kapcsolat létesítését tervezi;

- c) személyes kapcsolat (különösen hozzátartozó, baráti) valamely hatósággal, amelynek szakmai kapcsolata van a Társasággal (pl. minisztérium, helyi önkormányzat, kormányhivatal, vámhivatal, adóhatóság, engedélyezési hatóság, felügyeleti szerv stb. alkalmazottja)
- d) a Társaság alkalmazásában áll bármely hozzátartozója vagy bármely személyes kapcsolata (barát, vagy bármely más kapcsolat), akivel alá-fölérendeltségi, ellenőrzési, átadás-átvételi viszonyban van, vagy bármely módon befolyásolhatja az egymás munkavégzésére vonatkozó körülményeket vagy feltételeket;
- e) közvetítőként való közreműködés harmadik személy javára olyan tranzakciókban, amely érinti vagy érintheti a Társaság vagy érdekeltségeit;
- f) a Társaság eszközeinek felhasználása nem a Társaság tevékenysége érdekében;
- g) a Társasággal való versengés vagy erre való felkészülés a munkavégzésre irányuló, vagy bármely más jogviszony időtartama alatt.

Ha Ön bármilyen összeférhetlenségi helyzetben találja magát, haladéktalanul értesítse felettesét, illetve az erre vonatkozó bejelentő nyomtatványt kérjük, hogy töltsse ki és juttassa el a HR-hez.

A vezetőknek gondoskodniuk kell arról, hogy az összeférhetlenséggel kapcsolatos ügyek a szervezetükön belül eljussanak az arra illetékesekhez. Ön kizárólag akkor cselekedhet, ha az összeférhetlenséget kivizsgálták és a felettes vezetője – a HR tájékoztatásával - írásban jóváhagyta azt.

Ha kérdései vannak azzal kapcsolatban, hogy mi vezethet összeférhetlenséghez, kérje az Társaság jogászának tanácsát. Ha olyan ügyletről vagy kapcsolatról értesül, amelyben joggal valószínűsíthető összeférhetlenség, vagy ha bármilyen helyzettel kapcsolatos aggályai vannak, az „Etikai sérelmek bejelentése” című rész alapján járjon el.

15. További munkavégzésre irányuló jogviszonyok létesítése, bejelentése

Amennyiben Ön további munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni (továbbiakban: „másodállás”) vagy olyan munkavégzésre irányuló jogviszony létesít egy másik gazdasági Társaságnál, amely egyúttal a Társaság versenytársa, üzleti partnere, vagy ügyfelévé válhat, vagy egyéb módon sértheti vagy veszélyeztetheti a Társaság gazdasági érdekeit, abban az esetben Ön köteles a vonatkozó formanyomtatványon értesíteni felettes vezetőjét, aki továbbítja azt a HR és a vezérigazgató felé, hogy a vezérigazgató az esetleges összeférhetlenség esetében döntsön.

Munkavégzésre irányuló jogviszonynak minősülnek különösen: munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági Társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás.

Megengedett az olyan másodállás, amely nem okoz összeférhetlenséget, és nem zavarja az Ön munkaköri feladatainak ellátását.

16. Tisztességtelen magatartás, csalás

A tisztességtelen magatartás olyan szabálytalanságokat és jogellenes cselekedeteket jelent, melyeket általában

a szándékos félrevezetés jellemez. Senkinek sincs joga jogellenes magatartást tanúsítani a Társasággal kapcsolatban. A tisztességtelen magatartás nem csupán a Társaságnak okoz kárt, hanem az esetlegesen érintett harmadik személyeknek is. Szigorúan tilos bármilyen magatartás tanúsítása, amely bármilyen tulajdonnal kapcsolatos csalást, lopást, sikkasztást vagy hűtlen kezelést foglal magában, beleértve a Társaság, bármely Alkalmazottja, beszállítója és ügyfele tulajdonát.

A Társasággal kapcsolatos tisztességtelen magatartást azonnal az etikai forródrótra be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és szükség esetén a vonatkozó jogszabályok alapján hatósághoz vagy bírósághoz kell fordulni.

Néhány példa a tisztességtelen magatartásra:

- a) pénzügyi nyilvántartások meghamisítása, a bevételek és veszteségek nagyságának tisztességtelen módosítása, illetve a pénzügyi adatok közzétételének elmulasztása;
- b) csúszópénz vagy egyéb viszonzás elfogadása, lásd az „Ajándékok, reprezentáció” és a „Korrupció és megvesztegetés” című részt;
- c) potenciálisan hasznot hajtó tranzakciók kivitele a Társaságból;
- d) olyan szolgáltatásokért vagy termékekért benyújtott követelések, amelyeket a Társaság vagy harmadik személy ténylegesen nem vett igénybe;
- e) hűtlen kezelés;
- f) események vagy információk szándékos eltitkolása vagy hamis beállítása, beleértve a költségtérítéssel kapcsolatos információkat is.

17. Ajándékok, reprezentáció

A Társaság elvárja Alkalmazottjaitól, hogy a Társaság üzleti ügyeit becsületesen és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban kezeljék, olyan módon, hogy ne merülhessen fel a személyes előny- vagy haszonszerzés gyanúja. Az Alkalmazottaknak a legszigorúbb etikai követelményeknek kell megfelelniük a Társaság üzleti ügyeinek intézése közben.

Ha Önnek harmadik fél (ügyfél, leendő ügyfél, szerződéses partner, beszállító stb.) bármilyen értékkel bíró dolgot (például készpénzt, különleges kedvezményt, ingyenes jegyeket egy sporteseményre, kedvezményes nyaralást vagy egyéb cikket) kínál vagy ad, ami túlságosan fényűzőnek minősül, nem fér bele a Társaság által megengedett keretekbe, vagy megkérdőjelezhető, kérjük, hogy azonnal tudassa ezt felettes vezetőjével.

Ha bármelyik alkalmazottnak kérdése merül fel az adható vagy elfogadható ajándékokkal, illetve reprezentációval kapcsolatban, forduljon a felettes vezetőjéhez.

18. Korrupció és megvesztegetés

A Társaság a korrupció semmilyen formáját nem tűri (beleértve a vesztegetést, a hivatalos személyeknek adott csúszópénzt, a visszaosztást, a zsarolást, a hatalommal való visszaélést személyes előnyszerzés céljából, a befolyással üzérkedést, a befolyásolási szándékkal biztosított jogtalan előnyöket és ajándékokat) sem a magán/versenyszférában, sem állami vagy önkormányzati szektor területén tevékenységet végzők tekintetében.

A Társaság szigorúan tiltja Alkalmazottai és a Társaság nevében vagy képviselőjében eljáró bármely személy számára, hogy jogtalan előnyt ajánljon fel, adjon, kérjen, fogadjon el vagy vegyen át. Ezen személyek nem ajánlhatnak fel vagy adhatnak át pénzüsszeget vagy más előnyt (és azt nem engedélyezhetik), ha annak célja az, hogy jogtalan befolyást gyakoroljon valamely hivatalos személyre vagy jogtalan üzleti előnyt biztosítson vagy ezek látszatát keltse.

Ha bárkinek a tudomására jut, hogy egy Alkalmazott bármilyen vesztegetést, lefizetést, ingyenes juttatást vagy csúszópénzt felajánl, kifizet, elfogad vagy szerez, azt jelenteni kell az etikai forródrótra. A csúszópénz vagy vesztegetés arra az esetre is vonatkozik, ha jogtalanul jutna kedvező bánásmódhoz. Azon felül, hogy ezzel megsérti a Kódex rendelkezéseit, az ilyen viselkedés a Társaság és az érintett személyeket is büntetőeljárásnak teheti ki.

19. Politikai szerepvállalás

Az Európai Unió Alapjogi Chartája és a magyar jogszabályok szerint mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához és a békés célú gyülekezés szabadságához, ezért a Vállalatcsoport támogatja munkavállalóit, hogy választójoguk gyakorlásával részt vegyenek a politikában, elismeri munkavállalóinak politikai szerepvállaláshoz való jogát és nem tiltja, hogy politikai tevékenységet végezzenek.

Ugyanakkor nem folytathatnak politikai tevékenységet a Vállalatcsoport eszközeivel és munkaidőben, illetve tilos a Vállalatcsoport nevében politikai szerepvállalásról nyilatkozni.

Politikai szerepvállalás esetén fokozottan ügyeljen arra, hogy ilyen irányú tevékenysége során

- nem használhatja a Vállalatcsoport nevét;
- ne keltse azt a képzetet, hogy a Vállalatcsoport elkötelezettséget vállalt valamely párt vagy politikai irányzat mellett
- tartózkodjon attól, hogy munkahelyén politikai tevékenységet végezzen.

A Vállalatcsoport nem támogat politikai pártokat, illetve olyan szervezeteket, amelyek tevékenysége politikai vagy pártérdekeket szolgál.

20. Jogszabályoknak való megfelelés

Az üzleti tevékenység során a Társaságnak és Alkalmazottainak be kell tartaniuk a vonatkozó jogszabályokat, és egyéb belső előírásokat. Minden munkavállaló feladata, hogy odafigyeljen a munkájával kapcsolatos szabályok betartására.

Ha bármilyen kérdése van a vonatkozó jogszabályokkal vagy irányelvekkel kapcsolatban, haladéktalanul vegye fel a kapcsolatot a Társaság jogászaival és a HR-rel.

A Kódex betartása az Alkalmazottak személyes felelőssége. A Társaság elkötelezett annak biztosítása iránt, hogy minden általa tett intézkedés teljes mértékben megfeleljen a jogszabályoknak, és összhangban legyen az etikai követelményekkel. Etikai sérelmek bejelentése

Ha etikai sérelem gyanújáról szerez tudomást, akár előre, akár a megtörténte után, kérjük, hogy jelentse azt az etikai forródróton (lásd 1. sz. mellékletben foglalt eljárásrendet, ami a Visszaélés bejelentési rendszer része). Az etikai sérelemmel kapcsolatos aggályait megkeresheti felettesét, a Társaság Igazgatóságát, valamint a HR vezetőt is.

Az etikai sérelmeket bizalmasan kezeljük, a Társaság által végzett vizsgálathoz és a szükséges lépések

megtételéhez szükséges mértékben. Az Alkalmazottainktól is elvárjuk, hogy bizalmasan kezeljék ezeket a kérdéseket, és vizsgálat esetén együttműködést tanúsítsanak.

A Társaság garantálja, hogy a Kódex megsértését vagy más jogellenes, illetve etikátlan magatartást jóhiszeműen bejelentő alkalmazottat semmilyen szankció nem érheti. Ha azonban az alkalmazott hamis bejelentést tesz állítólagos jogsértéssel vagy etikátlan viselkedéssel kapcsolatban, a bejelentő a megfelelő munkáltatói intézkedés hatálya alá esik.

21. Záró rendelkezések

Minden Alkalmazott felelős a Társaság etikai és üzleti jóhírének védelméért. Természetesen nem mindig könnyű helyesen cselekedni. Számos helyzet rendkívül összetett, és olyan részletek merülnek fel benne, amelyek megnehezíthetik a választást.

Ha kétségei vannak, próbálja meg egy kívülálló szemével felmérni, hogy az adott helyzetben nincs-e valami visszás, és gondolja át, nincs-e cselekedetében olyasmi, ami nem állná ki egy esetleges vizsgálat próbáját. Szükség esetén olvassa el figyelmesen a Kódex vonatkozó részét, vagy forduljon útmutatásért feletteséhez és kollégáihoz. Cselekedetei még látszólag sem lehetnek helytelenek. Biztosnak kell lennie abban, hogy cselekedetei miatt nem kell később szégyenkeznie, és kollégái, valamint a Társaság ügyfelei, partnerei véletlenül sem szembesülnek Ön miatt semmilyen botrányal.

Minden alkalmazott, aki figyelmen kívül hagyja vagy megsérti a Kódex valamely előírását és minden vezető, aki a Kódex megszegésére utasítja beosztottját, azonnal a megfelelő munkáltatói intézkedés alanya lesz, a vonatkozó jogszabályokkal és egyéb szabályokkal összhangban.

Egyszóval a Társaság olyan személyek alkalmazására törekszik, akik szerint a tisztességes és etikus magatartás nemcsak kifizetődő üzlet, hanem személyes meggyőződésükből fakad.

Gyermely, 2024.11.23

Tóth Béla
vezérigazgató
Gyermelyi Zrt