

GOMÉP Ipari és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság

Etikai, magatartási kódex

1. számú kiadás

2023.12.17. napjától hatályos verzió

**A Szabályzatot jóváhagyta, a jelen dokumentum által meghatározott szabályokat
elrendeli:**

Kelt: 2023.december 17.



Törökné dr. Gombkötő Dóra
ügyvezető

Bevezető

A kódex célja

A Kódex célja, hogy rögzítse a GOMÉP Kft. munkatársaira vonatkozó erkölcsi, magatartási szabályokat, tájékoztassa a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról, védje a munkatársait a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Az összefoglalt irányelvek célja, hogy a dolgozók kiváló munkájuk mellett kifogástalan üzleti magatartásukkal is hozzájáruljanak a Társaság üzleti hírnevének megőrzéséhez.

A kódex hatálya

Az Etikai Kódexben megfogalmazott értékek és a hozzájuk fűződő szabályok a GOMÉP Kft. tulajdonosaira, munkavállalóira, ügyvezetőire egyaránt kiterjed, vonatkozik.

A kódex 2023.12.17. napjától hatályos rendelkezéseket tartalmaz.

Általános elvárások, szabályok

Törvényi megfelelés

A GOMÉP Kft. valamennyi munkatársától, partnerétől, beszállítójától elvárja, hogy a mindenkori jogszabályoknak megfelelően, jelen Etikai Kódexben megfogalmazott etikai szabályokat betartva járjon el.

Minden munkavállalónak ismernie kell a szakmai felelősségi körébe tartozó területen alkalmazandó szabályokat, ide értve a tevékenységét szabályozó törvényeket és rendeleteket.

Emberi jogok tiszteletben tartása

A GOMÉP Kft. támogatja és tiszteletben tartja a nemzetközileg kinyilatkoztatott emberi jogok védelmét és meggátolja az emberi jogok megsértését.

Korrupció- és vesztegetés-ellenesség

Üzletvitelünkben a becsületesség és a feddhetetlenség érvényesül. Ugyanezt várjuk el üzletfeleinktől is. A jogtalan előny nyújtását vagy elfogadását minden formájában elítéljük.

Az érintettek (alkalmazottak, üzleti partnerek, beszállítók) munka-, illetve üzletvitelük során kötelesek tartózkodni a csalárd magatartástól, illetve a zsarolástól. Tehát nem kínálhatnak fel, fizethetnek, kérhetnek vagy fogadhatnak el vesztegetési összegeket üzletszerzés vagy üzletvisszatartás érdekében, még akkor sem, ha ez bizonyítékszerzés céljából történne.

A GOMÉP Kft. nem tolerálja a korrupció semmilyen formáját, így a vesztegetést és a zsarolást sem.

Kivételt képez: reprezentatív ajándékok, ügyféltől kapott figyelmességi ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása.

A GOMÉP Kft. fontosnak tartja a tisztességes magatartást, így munkatársaitól elvárja, hogy a munkahelyen és azon kívül is példamutatóan járjanak el a vonatkozó jogi és morális követelményeknek megfelelően, ezzel biztosítva a GOMÉP Kft. jó hírnevének megőrzését.

Panaszok kezelése

A GOMÉP Kft. a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 9. § (2) bekezdése, A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról 2023. évi XXV. törvény alapján a Társaságnál hatályos Etikai kódexbe foglalt valamint a Társaság működése során betartani elvárt magatartási szabályok követése, azoknak való megfelelés érdekében visszaélés-bejelentési rendszert vezet be.

A Társaság szabályai, előírásai betartatása és azok végrehajtása érdekében, valamint, hogy a vonatkozó jogszabályok vagy belső szabályzatok megsértése ellen is fel tudjon lépni a visszaélés-bejelentési rendszere az objektivitáson, esélyegyenlőségen és szakmaiságon alapul.

A rendszer egy belső bejelentő hálózaton alapul, mely központi kapcsolattartási pontként áll minden olyan munkavállaló, üzleti partner vagy más érdekelt fél rendelkezésére, aki bizalmasan kíván bejelentést tenni szabálytalanságokról.

A Társaság célkitűzése a visszaélés-bejelentő rendszer működtetésével, hogy mind a munkavállalók, mind a partnerek részére biztosítva legyen a jóhiszemű és tisztesség eljárás, rendeltetésszerű joggyakorlás, a Társaság által elvárt magatartási szabályok betartása, betartatása. A Társaság komoly hangsúlyt fektet a partnerek magas színvonalú kiszolgálására és a munkavállalók elégedettségére, így mindent megtesz annak érdekében, hogy a panaszokat szakszerűen és határidőben kivizsgálja, elejét vegye a visszaéléseknek. Szabályozott eljárás keretében feltárja a panasz okát, indokát és a megalapozott panaszt mihamarabb orvosolja.

A panaszkezelés részleteit a Panaszkezelési Szabályzat tartalmazza.

Összeférhetlenség

A munkavégzés során mindig a GOMÉP Kft. érdekeit szem előtt tartva kell eljárniuk a munkavállalóknak.

A munkatársak nem folytathatnak semmilyen más olyan tevékenységet, amely összeegyeztethetetlen a Társaságnál végzett munkával, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását.

A munkán kívüli kereső tevékenységről tájékoztatni kell a közvetlen felettest. Amennyiben a közvetlen felettes úgy ítéli meg, hogy a beosztott munkán kívüli kereső tevékenysége összeférhetetlen a GOMÉP Kft. politikájával, azonnal tájékoztatja a kereső tevékenységről a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki a felülvizsgálat után megteszi a szükséges intézkedéseket.

Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül a munkavállaló nem vállalhat a munkáltatón kívüli társaságnál vezető tisztségviselői megbízatást és felügyelőbizottsági tagi megbízatást.

Titoktartás

A munkavállaló köteles megőrizni a munkáltató cég tevékenységére és tulajdonosára vonatkozó alapvető információkat, üzleti titkot. A munkavállaló ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan információt, mely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, s melynek közlése hátrányos következménnyel járna a GOMÉP Kft. -re.

Üzleti titok a GOMÉP Kft. gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára 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 a GOMÉP Kft., mint jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli.

Az üzleti titokkal azonos védelemben részesül az azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása (védett ismeret), ha a jóhiszeműség és tisztesség elvét sértő módon szerzik meg, hasznosítják, közlik mással vagy hozzák nyilvánosságra.

Tilos a GOMÉP Kft. üzleti titkait, bizalmas információit jogosulatlanul mással közölni, nyilvánosságra hozni, tisztességtelen módon megszerezni és felhasználni.

A GOMÉP Kft. és a hozzá tartozó társaságok szempontjából a munkaviszony bizalmi viszonynak minősül, amelynek keretében a munkavállaló a munkáltatóra vonatkozó alapvető információk, üzleti titkok birtokába jut, ezért a munkavállaló ezeket az információkat nemcsak a munkaviszony fennállása alatt, hanem azt követően is, időkorlát nélkül köteles megőrizni.

Az üzleti kapcsolatok során a bizalmas információnak, üzleti titoknak minősülő céges információk bizalmas kezelését a GOMÉP Kft. a partnereitől is elvárja.

A GOMÉP Kft. elvárja munkáltatóitól, hogy munkahelyváltás esetén is törekedjenek a tisztességes magatartásra. A munkavállaló köteles megőrizni a munkáltató cég tevékenységére és tulajdonosára vonatkozó alapvető információkat. A munkavállaló ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan információt, mely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, s melynek közlése hátrányos következménnyel járna a GOMÉP Kft-re

Tisztességes foglalkoztatás, esélyegyenlőség

A GOMÉP Kft. kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás, a berendelés megszüntetése és egyéb a foglalkoztatással összefüggő esetekre. A Társaság diszkriminációmentesen alkalmaz embereket és bánik munkatársaival. A Társaság alkalmazottai irányába a korrekt, kiszámítható magatartás jellemzi, amelyet kölcsönösségi elven minden dolgozójától elvár.

A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Társaság a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a Társaság számára a másiknál. Társaságunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségét.

Zaklatás tilalma

A Társaság szigorúan elutasítja az erőszak, megfélemlítés vagy zaklatás minden formáját. A Munkavállaló kötelessége, hogy a fentiekbe ütköző erőszakos megnyilvánulás bármilyen formájának észlelése esetén ez ellen fellépjen, és az esetről bejelentést tegyen a közvetlen felettese felé.

Kényszer- és gyermekmunka tilalma

A Társaság elítéli a gyermekmunkát, valamint a gyermekek (munkavállalóink minimum életkora a kötelező iskola elvégzésének megfelelő életkor) és kisebbségek kizsákmányolásának egyéb formáit, nem végeztet sem kényszer-, sem rabszolga-, sem gyermekmunkát, és ilyen tevékenységet egyetlen partnerétől sem fogad el.

Társaságunknál nincs kialakított gyereksarok, gyerekszoba, így a dolgozók gyermekeinek elhelyezése nem biztosított.

A portaszolgálatot teljesítő kolléga 16 éven aluli gyermeket nem engedhet be a Telephelyre. Kivételt képeznek azok a Tanulók, akik Társaságunknál gyakorlati képzésen vesznek részt. A gyakorlati oktatók feladata, hogy a tanulókat a gyakorlati foglalkozás kezdetén a tanüzemből a portára kísérik.

A gyakorlati képzésen lévő tanulókat a foglalkozás során védeni kell minden olyan munkától, ami sértheti biztonságukat, egészségüket, fizikai, szellemi és erkölcsi, valamint szociális fejlődésüket.

Kivételes esetekben szigorúan szülői felügyelettel gyermek is belátogathat a Társaság telephelyére (üzemlátogatások, nyílt napok, GYES-en lévő kolléga belátogat a Társasághoz tartozó társasághoz gyermekével, stb.).

Amennyiben a Társaság egyik alkalmazottja gyermeket talál a telephelyen, azt azonnal jeleznie kell a közvetlen felettese részére. Az ügy kivizsgálását követően, amennyiben semmilyen ésszerű magyarázat nem indokolja a gyermek Társaság telephelyén való tartózkodását, a rendőrséget kell értesíteni, s a további intézkedés az ő hatáskörükbe tartozik.

Egészség- és munkavédelem

A Társaság minden munkavállalója számára egészséges és biztonságos munkakörnyezetet biztosít.

A Társaság a Munkavállalótól elvárja, hogy tartózkodjanak minden olyan tevékenységtől, mellyel mások egészségét vagy biztonságát veszélyeztetnék.

A Társaság a munkahelyi balesetek és az egészségkárosodások megelőzését tartja szem előtt.

Munkabérek

A Társaság bérezési rendszerének versenyképességet kell biztosítania a területi viszonyok között. A Társaság erőforrásaihoz mértén megpróbálja szinten tartani, vagy fejleszteni a reálbéreket.

A munkavállalók munkabérei, egyéb juttatásai bizalmas információként, üzleti titokként kezelendők!

Egyesületi szabadság, érdekképviselő

A Társaság tiszteletben tartja az egyén méltóságát és a munkavállalók társulási jogát, ennek értelmében nem korlátozza az alkalmazottak egyesületi, gyülekezési szabadságát és kollektív szerződési jogát.

Munka hatékonysága, munkatársak fejlődése

A munka hatékonyságának növelése érdekében a Társaság egyértelmű feladatokat határoz meg.

A dolgozók folyamatos képzésének fenntartása érdekében a Társaság célkitűzéseivel összhangban biztosított a munkatársak szakmai fejlődése, továbbképzése, tanulási lehetősége.

A Társaság a kollégákkal szemben különösen megköveteli a lojalitást, a Társaság célkitűzéseinek, normáinak támogatását, viselkedésükben a méltányos és tisztességes magatartást.

A vezető minden cselekedete hatással van a beosztott kollégáira. A munkatársak pontos munkakezdése, munkaidejük munkával történő eltöltése, a rendelkezésre állás, a fegyelmezett magatartás a vezető példamutatásától is függ.

A vezetőnek különös gondot kell fordítania az új belépők zökkenőmentes beilleszkedésére.

A vezető kollégáknak arra kell törekedniük, hogy az általuk irányított beosztottak emberileg, szakmailag elfogadják, tiszteljék őt, velük a folyamatos konzultációt fenntartsák. A vezető kollégáknak fokozott felelősségük van abban, hogy a munkavállalók jogos gazdasági érdekeit ne csorbítsák, érdekérvényesítési lehetőségeiket ne korlátozzák. Minden vezető kollégának feladata olyan kultúra megteremtése, amelyben a munkatársak elismerik, értékelik és példatékúnak tekintik az etikus magatartást.

Szakember-utánpótlás

A Társaság aktív szerepet vállal a térség szakember-utánpótlásának biztosításában, ezért már 2024 - től kezdődően gyakorlati képzőhelyként is működik. Tanulószerződéses tanulók mellett az együttműködési szerződéses és hallgatói munkaszerződéses tanulók is részt vesznek gyakorlati foglalkozásokon.

Politikai és vallási tevékenység

A Társaság dolgozói tiszteletben tartják egymás világnézetét, politikai, vallási meggyőződését, azt semmilyen eszközzel nem befolyásolják.

Amennyiben a Társaság bármely munkavállalója politikai tevékenységben vesz részt, arról haladéktalanul tájékoztatja a közvetlen felettesét. A munkavállalónak egyértelművé kell tennie, hogy világnézetével összefüggő tevékenységgel nem képviseli a Társaságot.

A Társaság pártatlanságot képvisel politikai pártok és jelöltek tekintetében. Sem a Társasághoz tartozó társaságok neve, sem a vagyona nem használható fel politikai pártok vagy jelöltek érdekében előmozdításában.

Környezetvédelmi alapelvek

A Társaság üzleti filozófiájának fontos eleme a környezet védelme. A Társaság kerüli az erőforrások pazarlását, a keletkező melléktermékeket, hulladékokat a jogszabályoknak megfelelően kezeli.

A Társaság bevezette és alkalmazza működése során a generálkivitelezési területen a minőség-, környezetközpontú valamint munkahelyi egészségvédelem és

biztonság irányítási rendszert, mely megfelel az ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 szabványok követelményeinek. Az irányítási rendszert működteti és rendszeresen auditáltatja.

A beruházások eldöntése során előnyt élveznek azok a technológiák, amelyek nagyobb energiahatékonysággal és kisebb veszteségekkel üzemeltethetőek. A Társaság elkerüli azon anyagok és eljárások alkalmazását, amik környezeti és egészségi kockázatokat jelentenek mind a jelenbeli, mind a jövőbeli termelésben.

Vállalati tulajdon

A tulajdon tisztelete

A Társaság munkavállalói felelősséggel használják a Társaság tulajdonában/használatában álló eszközöket, berendezéseket, gépeket, szem előtt tartva azok célszerű és takarékos használatát, azokat magáncélra csak az GOMÉP Kft. ügyvezetője/tulajdonosa engedélyével használhatják, akkor is szem előtt tartva a takarékos és célszerű használatot.

A Társaság tulajdonához tartoznak ezen kívül a technológiák, koncepciók, belső folyamatok, szabályozások, dokumentumok is, melyet a munkavállalóknak bizalmas információként, üzleti titokként kell kezelniük mind a munkaviszony fennállása, mind a munkaviszony megszűnése után is.

Az üzleti kapcsolatok során az üzleti titoknak minősülő céges információk bizalmas kezelését a Társaság a partnereitől is elvárja.

Adatvédelem

A személyes adatokat az adatvédelmi előírásoknak megfelelően kell kezelni, azok rögzítése, feldolgozása és megosztása kizárólag meghatározott, törvényes céllal történhet, és csak olyan mértékben, amennyire az feltétlenül szükséges.

Hatósági kapcsolat

A Társaság vállalja, hogy társadalmilag felelős magatartást tanúsít a hatóságokkal szemben.

A Társaság betart minden törvényt, és a jogszabályoknak megfelelően jár el. Gondoskodik valamennyi pénzügyi tranzakció átláthatóságáról, továbbá betartja a pénzmosással kapcsolatos törvényeket.

Partnerkapcsolat

A Társaság alapvető politikája, hogy a korrekt viselkedés, a kölcsönös bizalom és tisztelet a sikeres és tartós üzleti kapcsolat alapja.

A Társaság elkötelezi magát amellet, hogy minden üzleti partnere számára egyforma esélyeket teremt, üzleti partnereivel tisztességes bánásmódot alakít ki. Partnereit pontosan, korrektül tájékoztatja a közös tevékenységükről, az elvégzett vagy elvégzendő munkarészek állapotáról, a várható jövőbeli helyzetről. Elvárásai hasonlóak üzleti partnereivel szemben, kapcsolatait a kölcsönösség jellemzi.

Az üzletpartnerek kéréseit a lehetőségeihez képest maximálisan figyelembe veszi, szem előtt tartva a Társaság tulajdonosainak az érdekeit. Vállalásaiban szigorúan a szerződéses kötelezettségeit tartja szem előtt, pótigények vagy kiegészítő kérések csak azok pontos költségvetésének tisztázása és érvényesítése után válhatnak kötelezettséggé.

Üzletpartnerek szerződészegő magatartása esetén hasonló mértékű és jellegű, arányos, de minden esetben kizárólag jogszerű ellenlépéseket tesz.

A Társaság kapcsolatait a nyílt és udvarias kommunikáció jellemzi, az üzletszerzés folyamán nem alkalmaz nem megfelelő eszközöket.

A Társaság az ügyfelekről a birtokába jutott, valamint az üzleti partnerekről bekért titkos és bizalmas információk védelmét kötelességének tartja.

Karitatív tevékenység

A Társaság a közjót a munkahelyteremtésen túl különböző tevékenységeken keresztül szolgálja, melynek többsége a kultúra és a sport fejlesztését célozza. Elkötelezettnek érzi magát a korrupció- és megvesztegetés-mentes társadalmi adományozás és szponzorálás mellett.

A Társaság a kultúra területén elsődlegesen az igényes, társadalmi és kulturális értékeket képviselő rendezvényeket, programokat és kezdeményezéseket támogatja szívesen. A támogatott eseményekről, ill. a támogatás mértékéről egyszemélyben az GOMÉP Kft. ügyvezetője dönt.

Elvárt magatartási szabályok munkavállalókkal szemben

Távollét bejelentése

A Munkavállaló köteles a munkából való távolmaradását és ennek indokait a Munkáltatónak/Közvetlen felettesnek előzetesen (személyesen, emailben, telefonon), illetve váratlan akadályoztatás esetén, annak megszűnését követően haladéktalanul, de legkésőbb az akadályoztatás megszűnését követő munkanapon bejelenteni igazolva a távollét okát és a távollét okának megszűnését követően azonnal munkavégzésre jelentkezni. A Munkavállaló távollétét minden esetben megfelelően igazolni köteles.

Szabadság kiadása, igénybevétele, munkaidőbeosztás betartása

A Munkavállalót az Mt. 115-117. §-a szerinti éves rendes szabadság illeti meg. A szabadság kiadásának időpontját a Munkáltató határozza meg akként, hogy a Munkavállaló évi 7 nap szabadságról rendelkezhet. A 7 napot a munkaviszony első három hónapját kivéve, legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a Munkáltató. A Munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A 7 nap feletti szabadság kiadásáról a Munkáltató rendelkezik.

A Munkavállaló köteles a Munkáltató által közölt munkaidő-beosztás szerint munkát végezni, így köteles a Munkáltató által meghatározott napokon szabadságon lenni.

A Munkavállaló kötelezettségszegést követ el, ha nem tartja be a közölt munkaidő-beosztást, munkarendet, mely munkajogi szankcióval súlytható.

A Munkavállaló ez irányú kötelezettségszegése a működést is veszélyeztetheti, ezért kiemelt fontosságú a munkafegyelem megtartása.

Titoktartás

Munkavállaló köteles a munkája során birtokába jutott üzleti adatokat, bizonylatokat, információkat üzleti titokként kezelni és azt munkaviszonya alatt és azt követően megőrizni. Azokat nem használhatja fel saját vagy harmadik személy javára. Üzleti titoksértés esetén a Munkáltató kártérítési igénnyel léphet fel a Munkavállalóval szemben.

A titoktartási kötelezettség részét képezi kiemelten a munkaviszonya során megállapított alaphér és egyéb juttatások (cafetéria, mozgó bér, szociális juttatás) összege. Az alaphér összegét a Munkavállaló a Munkáltatókon kívüli 3. személlyel, különösen a munkatársakkal,

üzleti partnereknek, nem kommunikálhatja, nem teheti megismerhetővé. Az alapbér, egyéb juttatások összege, mértéke a cég üzleti titkának is minősül, így nem csak magántitokként, hanem üzleti titokként is kezelendő a cég versenyképessége és belső feszültségek elkerülése érdekében.

Amennyiben az alapbére összegéről jogosulatlan személy tudomást szerez, a Munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti és kártérítési igénnyel is felléphet.

Jó hírnév védelme

A Munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A Munkavállaló magatartása az Mt. 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható.

Jó hírnév sérelmét valósítja meg a Munkáltató működésére, üzletpolitikájára, munkaügyi politikájára, gazdasági helyzetére vagy a tulajdonosokra, ügyvezetőkre vonatkozó hírek, információk, vélemények 3. személy felé való közlése, híresztelése, függetlenül attól, hogy az információnak van e valóságalapja.

Jó hírnév sérelme esetén a Munkáltató becsületsértés, rágalmazás jogcímén polgári jogi, büntetőjogi eljárást indíthat a munkajogi szankciók alkalmazása mellett.

A jó hírnév védelmét a munkavállalóknak egymással szemben is be kell tartaniuk, a kollégák rossz hírnevét sem lehet kelteni sem cégen belül, sem cégen kívül, a Munkáltató elítél minden pletykát, szóbeszédet a munkatársakról.

A munkatársak rossz színben való feltüntetése a Munkáltatóra is kihat, annak rossz megítélését is előidézhetheti.

Minőségi munkavégzés

A Munkavállaló köteles a Munkáltató egészének sikeres és eredményes működése érdekében munkakörében a legjobb tudása, a törvényes előírások és a Munkáltató érdekei szerint mindezt megtenni, tudását, szakértelmét és minden erejét a Munkáltató célkitűzéseinek megvalósítására fordítani.

Munkatársaink egymás közötti normarendszere

Ha probléma merül fel munkatársaink között, azt minden esetben először személyesen, négy szemközt kell megbeszélniük. Munkatársaknak asszertív módon, tárgyilagosan és tényekre alapozva kell kommunikálniuk egymással, és konszenzusra kell törekedniük.

Munkatársainkkal szemben elvárás, hogy fontos célkitűzésüknek tekintsék a folyamatos fejlődést. Törekedniük kell arra, hogy a rájuk bízott feladatokat minél hatékonyabban végezzék el.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy csak akkor fogalmazzanak meg kritikát egymással szemben, ha az érintett kollégák jelen vannak, és ennek betartására egymást is ösztönözniük kell.

Munkatársainktól elvárjuk, hogy a problémák megbeszélése mellett pozitív visszajelzéseket is közvetítsenek egymás felé.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy ha hibáznak, vállalják érte a felelősséget és ne próbálják azt másra áthárítani.

Ha munkatársaink több témában adnak visszajelzést, mellőzniük kell az általánosságokat és felváltva kell megfogalmazniuk a pozitív és a negatív véleményüket.

Ha munkatársainknak segítségre van szükségük, számítunk rá, hogy bátran fordulnak egymáshoz. Mindezt nem utasítva, hanem udvarias formában teszik, és nem feledkeznek meg a köszönetről sem.

Munkatársaink elfogadják egymás egyéni munkastílusát, törekszenek egymást megérteni. Kérdésekkel és folyamatos visszajelzéssel segítik elő ezt a folyamatot.

Ha segítségért fordulnak munkatársainkhoz, egyértelműen jelezniük kell, hogy eleget tudnak-e tenni a kérésnek. Ha nincs lehetőségük személyesen segíteni, igyekezniük kell útbaigazítást adni, hogy kihez célszerű fordulni az adott kérdésben.

Etikai kódex alkalmazása, betartása

Etikai kódex betartása

A Társaság vezetői, alkalmazottai és partnerei felelősséggel tartoznak a fenti alapelvek és előírások betartásáért és betartatásáért, felelősek továbbá munkavégzésük során a Társaság érdekében folytatott, gondos, figyelmes és hatékony munkavégzésért és együttműködésért.

A Kódex előírásainak megszegése az eset körülményeitől függően munkajogi (ez lehet figyelmeztetés, kártérítési kötelezettség vagy akár munkaviszony megszüntetés is), polgári, vagy büntetőjogi felelősségre vonással is járhat.

Etikai vétség bejelentése

Amennyiben a Társaság bármely alkalmazottja, üzleti partnere a diszkrimináció, a korrupció, illetve az etikai kódex tartalmába ütköző magatartás bármely formáját észleli, akkor bizonyítékaival együtt akár névtelenül is köteles ezen észrevételét bejelenteni.

Az Etikai Kódex megsértésével kapcsolatos bejelentést az alábbi e-mail címen lehet megtenni:

panasz@gomep.hu

Az etikai vétség bejelentésével kapcsolatos e-maileket a címzettek bizalmasan kezelik, s kötelesek a bejelentő személyének anonimitását megőrizni.

A Társaság tiltja, hogy bárki hátrányos megkülönböztetésben részesüljön azért, mert a Kódex megsértésével kapcsolatban bejelentést tett.

Elfogadó nyilatkozat

A GOMÉP Kft. ügyvezetője az Etikai kódex célkitűzéseit és elveit elfogadta, helyesbítés vagy módosítás csak az ő engedélyével történhet.

Jelen Kódex érvényes és kötelező a vezetőség minden tagjára és a Társasághoz tartozó társaságok minden alkalmazottjára és partnerére.

11

Az Etikai kódex az aláírás napjától lép hatályba.

Az Etikai kódex megtalálható a Társaság honlapján, ahol az bárki számára elérhető.

A Társaság dolgozói aláírásukkal igazolják a Kódex megismerését, melyet az 1. számú melléklet tartalmaz.

Minden új belépő munkavállaló a belépés napján köteles megismerni a Társaság Etikai kódexét, melyet aláírásával igazol.

Lajosmizse, 2023. december 17.



Törökné dr. Gombkötő Dóra
ügyvezető

