

Szerepkör	Név	Pozíció
Folyamatszponzor:	Hiezl Gábor	Vezérigazgató
Folyamatgazda:	Lantos Éva	Vezérigazgatói Kabinetvezető
Ellenőrizte:	dr. Márkusfalvi-Tóth Ádám	Jogi, Compliance és Szabályozási Igazgató
Ellenőrizte:	Barta Ferenc	senior szabályzatmenedzsmet szakértő

Next-BSz-043

Az MVM Next Energiakereskedelmi Zrt.

Etikai kódex Belső szabályzata

Hiezl Gábor
Vezérigazgató
(jóváhagyó és hatályba helyező)

Ezen szabályozás mindenkor érvényes, ellenőrzött példánya az MVM Csoport számítógépes hálózatának MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. belső szabályzatait tartalmazó dokumentumtárában található.

A kinyomtatott példányok hatályosságát használat előtt ellenőrizze!

Tartalom

1.	Cél	3
2.	A szabályzat hatálya	3
2.1	Időbeli hatály	3
2.2	Személyi hatály	3
2.3	Tárgyi hatály	4
3.	Hivatkozások.....	4
3.1	Jogszabályok.....	4
3.2	Központi szabályzatok.....	4
3.3	Belső Szabályzatok	4
4.	Meghatározások.....	4
5.	A szabályzat tartalma	5
5.1	A Társaság etikai értékei, alapelvei	5
5.2	A köz szolgálata és a vezetői elvárások	5
5.3	A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása.....	5
5.3.1	Az Emberi jogok védelme	5
5.3.2	Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem	6
5.3.3	Egyenlő bánásmód	6
5.3.4	A magánszféra és a személyes adatok védelme	7
5.3.5	Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás....	7
5.3.6	Beszállítók, üzleti partnerek kiválasztása	7
5.3.7	Versenytársak.....	7
5.3.8	Társadalmi felelősségvállalás	8
5.4	A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normái.....	8
5.4.1	Törvényesség, szabálykövetés	8
5.4.2	A Társaság jó hírnevének megőrzése.....	8
5.4.3	Tisztesség, átlátható működés.....	9
5.4.4	Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása	9
5.4.5	Információ- és adatvédelem.....	9
5.4.6	Összeférhetetlenség	10
5.4.7	Vállalati tulajdon védelme	10
5.4.8	Közéleti szerepvállalás	11
5.5	A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények.....	11
5.5.1	Személyes példamutatás.....	11
5.5.2	Beosztottakkal való kapcsolat.....	12
5.5.3	Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel	12
5.6	Kapcsolódó folyamatutasítások.....	12
6.	Mellékletek és formanyomtatványok.....	12

1. Cél

Az MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. (a továbbiakban: **Társaság**) felelősségteljes szereppel bír, feladata, hogy a nemzeti érdekeket megvédve, törvényi kötelezettségeinek eleget téve megbízhatóan lássa el a tevékenységét és szolgálja ki ügyfeleit.

A Társaság működése a tisztesség, a jogszabályoknak és a tulajdonosi elvárásoknak való szigorú megfelelés és az egyén tiszteletének alapelveire épül. Eredményes tevékenységének, valamint hazai és nemzetközi elismertségének, jó hírnevének záloga munkavállalóinak tudása, tapasztalata, tehetsége, kiemelkedő teljesítménye, és az Társaság iránti elkötelezettsége. Az üzleti partnerekkel (vevőkkel, beszállítókkal és szolgáltatókkal), valamint a kormányzati és felügyeleti szervekkel kialakult bizalmi kapcsolatot is csak a munkavállalók kötelezettségvállalásával, magas szintű teljesítményével és személyes tisztességével lehet hosszú távon megőrizni.

A Társaság magára nézve kötelezőnek ismeri el az MVM Csoport Etikai Kódexét (KIE-19-M-03), emellett jelen Etikai Kódex (a továbbiakban: **Szabályzat, Etikai Kódex**) megalkotásával is kifejezésre juttatja, hogy magáénak tekinti mindazon morális értékeket és elveket, amelyek hozzájárulnak a legjobb tudás szerinti szakmai munkavégzéshez, a közös célok megvalósításához, valamint az MVM cégcsoport és benne a Társaság hagyományainak, jó hírnevének, szakmai és intézményi integritásának megóvásához és növeléséhez.

Az Etikai Kódex kiadásának célja, hogy:

- rögzítse a Társaság munkavállalóira vonatkozó alapvető erkölcsi és magatartási szabályokat,
- rögzítse a Társaság vezetőire vonatkozó további követelményeket,
- segítséget nyújtson a munkavállalók számára ezek betartásához,
- védje a Társaság munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Az Etikai Kódex nem tartalmazza teljes körűen a Társaság tisztségviselőitől és munkavállalóitól elvárható valamennyi magatartási normát, csupán a fontosabb etikai kérdésekben rögzíti a főbb elvárásokat.

Az Etikai Kódex rendelkezésein felül, a csoportszintű belső ellenőrzési szervezet munkavállalóira vonatkozó további alapelveket és viselkedési elvárásokat a Belső Ellenőrök Nemzetközi Szervezetének (IIA, Institute of Internal Auditors) Etikai Kódexével összhangban az MVM Csoport KIE-09 számú Belső Ellenőrzési Irányelve tartalmazza.

Az Etikai Kódexben foglalt elvárásokkal ellentétes magatartás felelősségre vonást vonhat maga után, nemcsak szándékosság, hanem gondatlanság esetében is.

2. A szabályzat hatálya

2.1 Időbeli hatály

Jelen Szabályzat a Társaság vezérigazgatója által történő hatályba helyezés napjától, a hatályon kívül helyezés napjáig alkalmazandó.

2.2 Személyi hatály

Jelen Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi szervezeti egységére és munkavállalójára.

2.3 Tárgyi hatály

Jelen Szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a Társaság teljes működésére, ugyanakkor az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések természetesen nem helyettesítik

- a jogszabályokban,
- a Társaság tevékenységére irányadó jogerős és végrehajtható hatósági és bírósági döntésekben,
- a Társaságra személyi hatályában kiterjesztett csoportszintű szabályozókban,
- illetve a társasági belső szabályozókban foglaltaknak való megfelelést.

Minden esetben a magasabb szintű szabályozásnak kell megfelelni, a szabályozási hierarchiában egyenlő szinten elhelyezkedő szabályok esetén pedig a szigorúbb norma alkalmazása az irányadó; ekként jelen Szabályzat elvárásai szubszidiárius, kiegészítő jellegűek.

3. Hivatkozások

A Szabályzat alkalmazása során az alábbi hivatkozások az irányadók:

3.1 Jogszabályok

- [2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről](#) (a továbbiakban: **Ptk.**)
- [2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről](#) (a továbbiakban: **Taktv.**)
- [339/2019. \(XII. 23.\) Korm. rendelet a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről](#) (a továbbiakban: **Vhr.**)

3.2 Központi szabályzatok

- KIE-19 Az MVM Csoport Compliance központi irányelve
- KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexe
- KIE-06-M-09 Az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe

3.3 Belső Szabályzatok

- Next-BSz-071 Az MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. Compliance Szabályzata

4. Meghatározások

A Szabályzat alkalmazása kiemelkedő jelentőségű fogalmak az alábbiak:

- **munkavállaló:** a Társaság munkavállalója; továbbá a Társaság által munkaerő-kölcsönzés, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott személy és a Társaság tisztségviselője.
- **közreműködő:** a Társasággal, mint munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a Társaság tevékenységéhez hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaság korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkavállalója, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója, munkavállalója.

5. A szabályzat tartalma

A Társaság etikai értékei, alapelvei

Az Etikai Kódex olyan magatartási szabályokat rögzít melyek betartása a Társaság valamennyi munkavállalójától elvárt. Az etikai kultúra kialakításában kiemelkedő szerepe van a Társaság minden egyes munkavállalójának, illetve a vezetők személyes példamutatásának.

Annak érdekében, hogy a Társaság megfelelhessen a tulajdonos és a társadalom által, valamint saját magával szemben támasztott elvárásoknak, az alábbi értékeket képviseli:

- **Felelősség:** Felelősségvállalás az eredményekért, bátor kiállás nehéz helyzetekben is. Megfelelő és időbeni döntések meghozatala, amelyek segítik a szervezet fejlődését.
- **Együttműködés és bizalom:** Partneri kapcsolatok kiépítése és másokkal történő együttműködés a közös célok elérése érdekében. Mások bizalmának elnyerése becsületesség, integritás és hitelesség révén.
- **Ügyfélközpontúság:** Szoros, stabil külső és belső ügyfélkapcsolatok kiépítése és ügyfélközpontú megoldások javaslata.
- **Elköteleződés:** Elköteleződés a jövőkép és stratégia iránt. Motiváló légkör teremtése, ahol az emberek a legjobbjukat adják, hogy segítsék a szervezeti célok elérését.

A köz szolgálata és a vezetői elvárások

A köz szolgálata – beleértve a többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál végzett munkát is – önmagában erkölcsi értékkel bír, de magas erkölcsi követelményeket is támaszt a munkavállalókkal szemben. Ez egyrészt az általánosnál szigorúbb mércét jelent az általános erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében, másrészt azonban olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgálatában állókra vonatkoznak.

A Társaság vezetői az előző pontban foglaltakon túlmenően kötelesek feladataikat:

- a munkavállalóitól elvárt magatartás tekintetében **PÉLDAMUTATÓAN**,
- feladataik elvégzésében a munkavállalókat **TÁMOGATVA**,
- jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalóitól következetesen **SZÁMON KÉRVE**,
- vezetői döntéseikben **SZAKMAI ÉS ÜZLETI ETIKAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE** teljesíteni.

A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása

5.3.1 Az Emberi jogok védelme

A Társaság elkötelezett minden érintett fél emberi jogainak tiszteletben tartása mellett.

Az emberi jogok számos polgári-, politikai-, gazdasági-, szociális- és kulturális jogot foglalnak magukban, a vonatkozó jogszabályok, illetve az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), valamint az OECD¹ iránymutatásai alapján többek között az alábbiakat:

- az emberi méltósághoz való jogot,
- az élethez való jogot,
- a személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jogot,
- az elérhető legmagasabb szintű egészséghez való jogot,

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

- az igazságos és kedvező munkakörülményekhez való jogot, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre,
- a tisztességes bérekhez és rendes életkörülményekhez való jogot,
- a megfelelő életszínvonalhoz való jogot,
- a szakszervezetek alapításának és a hozzájuk való csatlakozás jogát, a kollektív tárgyalások jogát,
- a kényszer- vagy kötelező munka minden formájától való mentesség jogát,
- a gyermekmunkától való mentesség jogát,
- a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség jogát,
- a véleménynyilvánítás jogát.

A Társaság nem csupán tiszteletben tartja az emberi jogokat, hanem aktívan támogatja is ezek érvényesülését saját működésében, és pozitív hatásra törekszik társadalmi szinten is.

5.3.2 Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem

A Társaság valamennyi munkavállalója számára biztonságos munkakörnyezetet biztosít. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztésével csökkenti a speciális tevékenységéből adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat, emellett nagy hangsúlyt fektet arra, hogy minden munkavállalója megismerje és betartsa a biztonsági, balesetvédelmi és környezetvédelmi előírásokat. A Társaság kiemelten figyel a munkavállalók egészségi állapotának megóvására, egészségügyi szűrővizsgálatokat biztosít, szabadidős és sport tevékenységeket szervez.

A Társaság feladatainak ellátása során a fenntarthatóság alapelveivel azonosulva közös célul tűzi ki a környezeti elemekre és az ökológiai rendszerekre gyakorolt hatások mérséklését, a szennyező anyagok kibocsátásának csökkentését, a korábban bekövetkezett környezeti károk megszüntetését és a további környezeti károk megelőzését. Tevékenysége során eleget tesz a jogszabályokban, engedélyekben, szabályzatokban és szabványokban rögzített környezetvédelmi követelményeknek, és ezt a magatartást üzleti partnereitől is elvárja. Támogatja és elősegíti a közösségi és nemzeti klímapolitikai célok megvalósítását, továbbá lehetőségeihez mérten elébe megy a hazai és európai igényeknek. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztése érdekében előtérbe helyezi az energiatakarékosságot, valamint a természeti erőforrások felhasználásának ésszerűsítését.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít arra, hogy fokozza munkavállalói környezeti érzékenységét, környezetvédelmi felkészültségét, a fenntartható fejlődés és így a környezet védelme iránti elkötelezettségét. Ennek érdekében a munkavállalóitól elvárta, hogy azonnal jelentsenek közvetlen felettesüknek vagy az illetékes felelősnek minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, környezetkárosítást, természetkárosítást annak érdekében, hogy a megelőzés, a beavatkozás, a helyreállítás, illetve az egyéb szükséges intézkedések azonnal megindulhassanak.

A Társaság energiahatékonyságra törekszik működése során, elvárja minden munkatársától az energiatudatos munkavégzést, az energiaforrások takarékos felhasználását.

Az egészség-, munka- és tűzvédelem; továbbá az energia- és integrált irányítási rendszerekre a Társaság mindenkor hatályos belső szabályzatai az irányadók.

5.3.3 Egyenlő bánásmód

A Társaság minden munkavállalójával, a munkavállalók csoportjaival szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével jár el. A Társaság olyan munkahelyi feltételeket teremt, amely mentes bármiféle megkülönböztetéstől,

történjen az faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzetre tekintettel.

A Társaság kiáll az egyenlő bánásmód elve mellett, és arra ösztönzi a munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.

5.3.4 A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelése mellett. A Társaság a személyes adatok kezelése során a vonatkozó jogszabályok betartásával jár el: csak olyan személyes adatokat szerez meg, kezel és tárol, amelyek elengedhetetlenek a Társaság működéséhez, vagy amelyeket a jogszabályok megkövetelnek.

A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott munkavállalók férhetnek hozzá, ők is csak a szakmai célok által meghatározott okokból és csak a szükséges terjedelemben.

A Társaság megfelelően gondoskodik az általa kezelt személyes adatok biztonságáról; az adatokat megelőző biztonsági intézkedésekkel védi, különösen a jogosulatlan hozzáférés, megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint a véletlen megsemmisülés és sérülés ellen.

A személyes adatok kezelésére és az adatvédelemre a Társaság mindenkor hatályos belső szabályzatai az irányadók.

5.3.5 Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás

A Társaság folyamatosan kapcsolatot tart és együttműködik az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel, intézményekkel. E kapcsolatok során jóhiszeműen és tisztességes módon, a jogszabályokat és előírásokat betartva jár el, csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használja.

A Társaság elkötelezi magát amellett, hogy az állami, az önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekhez felelős szervezetként együttműködő módon viszonyul. A Társaság pontosan fizeti a közterheket és ügyel pénzügyi műveleteinek átláthatóságára.

5.3.6 Beszállítók, üzleti partnerek kiválasztása

A Társaság arra törekszik, hogy szállítóival és egyéb üzleti partnereivel olyan kapcsolatot alakítson ki, amely a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Ennek érdekében csak üzletileg jó hírű, megfelelő képességekkel és referenciákkal bíró személyekkel és társaságokkal lép üzleti kapcsolatba, akik megfelelnek a Társaság Etikai Kódexében és az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexében foglalt követelményeknek.

A szállítók kiválasztása azok üzleti ajánlatainak tartalma és korábbi referenciáik alapján történik, kerülve az összeférhetetlenséget, illetve bármilyen, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést.

A Társaság a jogszabályoknak és az adott partnerrel, szállítóval megkötött szerződésnek megfelelően kezeli az üzleti partnerek, szállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

5.3.7 Versenyversenyek

A Társaság támogatja a tisztességes és nyílt versenyt valamennyi piacon, belföldön és külföldön egyaránt. Tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályokat tiszteletben tartva végzi. A versenyverseny-elemzésekhez, piaci előrejelzésekhez felhasznált adatokat, információkat csak jogszerűen, tisztességes úton, illetve

a nyilvánosan közzétett adatokat, elemzéseket felhasználva szerzi be. A Társaság képviselteti magát a szakmai és iparági szövetségekben, szervezetekben, együttműködésekben, azok működésében aktívan részt vesz, egyidejűleg szem előtt tartva a Társaság érdekeinek képviseletét. A képviseletet ellátó munkavállalók előzetes vezetői felhatalmazás alapján, a vonatkozó jogszabályi kereteket és etikai elvárásokat szigorúan betartva végzik tevékenységüket.

5.3.8 Társadalmi felelősségvállalás

Az MVM Csoport részeként a Társaság célja, hogy a magyar gazdasági életben betöltött súlyának megfelelően felelősséget vállaljon a társadalomért, a környezetért, a természetért és a fenntartható fejlődésért. Ennek érdekében nyílt és átlátható párbeszédre és konzultációra törekszik a helyi közösségekkel, a civil társadalom, a sport és a tudományos élet képviselőivel, bátorítva munkavállalóit is abban, hogy e közösségek és civil kezdeményezések munkájában, illetve fejlesztésében aktívan részt vegyenek.

A Társaság a szociális problémák iránti érzékenységének kifejezése, illetve a kiemelkedő tehetségek és rendezvények támogatása érdekében felelős, csoportszinten összehangolt szponzorációs, támogatási és adományozási tevékenységet folytat. Keresi a lehetőségeket, hogy az energetikai iparág hosszú távú működőképességének fenntartása érdekében a nemzeti felsőoktatási és szakképző intézményekkel együttműködést alakítson ki. Társadalmi kapcsolataiban elkötelezett amellett, hogy tevékenységéről és törekvéseiről a médián keresztül teljes, érthető, rendszeres és hiteles információt közöl a közvéleménnyel, illetve általánosságban pozitív és magas színvonalú szakmai kapcsolatot alakít ki és ápol a médiával.

A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normái

A munkavállalók munkavégzésük során a Társaság értékeit és érdekeit, a stratégiai célokat figyelembe véve a legjobb szakmai tudásuk szerint kell eljárjanak. Amennyiben hibát észlelnek, haladéktalanul meg kell tenniük mindent a hibamentes állapot helyreállítására, a következmények és az esetlegesen bekövetkező, illetve előre felmérhető károk kiküszöbölésére, mérséklésére.

A Társaság elvárja, hogy a munkavállalók a munkaidejüket munkahelyi feladataik ellátására fordítsák, és tegyék azt a lehető legmagasabb szakmai színvonalon, legjobb tudásuk szerint, felelősségteljesen, hatékonyan eljárva.

A Társaság elvárja, hogy munkavállalói aktívan részt vegyenek a szakmai továbbképzésüket célzó programokon, illetve önképzéssel is járuljanak hozzá szakmai ismereteik szinten tartásához és fejlesztéséhez.

A Társaság a munkahelyen a szakmai presztízséhez igazodó, a környezet, a partnerek és a munkavállalók tiszteletét egyaránt kifejező viselkedést és megjelenést vár el azon munkakörök esetén is, ahol a munkavégzés jellege munka- vagy formaruha viselését nem indokolja.

5.4.1 Törvényesség, szabálykövetés

A Társaság minden munkavállalójától jogkövető magatartást, a jogszabályok, a csoportszintű és belső szabályozó dokumentumok rendelkezéseinek betartását, a Társaság érdekeivel és etikai normáival összhangban álló magatartást és tevékenységet vár el.

5.4.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése

A Társaság minden munkavállalójának érdeke és egyben kötelessége a Társaság jó hírnevének képviselete és megőrzése. A Társaság külső megítélését, szakmai céljainak elérését nagymértékben támogatja a munkavállalók munkája és magatartása révén a Társaságról összességében a partnerekben, ügyfelekben és a közvéleményben kialakuló kedvező kép.

Ennek érdekében a Társaság elvárja, hogy munkavállalói a munkahelyen kívüli magatartásukkal általánosságban is járuljanak hozzá a Társaság jó hírnevének védelméhez, beleértve a személyes és a digitális vagy közösségi média megnyilvánulásokat is.

5.4.3 Tisztességes, átlátható működés

A Társaság a tisztességes, átlátható működést értéknek tartja. Határozottan ellenzi a korrupció, a pénzügyi jellegű visszaélések, a csalás, a megvesztegetés valamennyi formáját, melyek aláássák a vállalat törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítják a versenyt és rontják a Társaság hírnevét. Valamennyi munkavállalóval szemben elvárás, hogy munkája során, vagy munkájával összefüggésben nem kérhet, nem fogadhat el, illetve nem ajánlhat fel, vagy nem adhat jogosulatlan előnyt sem saját, sem a vállalat, sem harmadik fél érdekében. Továbbá a Társaság minden munkavállalójától elvárta, hogy a tudomásukra jutott korrupciós jellegű cselekményeket, jogszabálysértést jelezze az etikai vétségek bejelentésére rendelkezésre álló csatornákon a Társaság Megfelelést Támogató Szervezete felé.

5.4.4 Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása

Az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyiasult formában kifejező üzleti ajándékok, meghívások, szívésségek tudomásul vétele mellett a Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy az elfogadás és viszonzás lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelynek adójogi következményei mind az ajándékozóra, mind az ajándékot elfogadóra nézve a vonatkozó adójogszabályoknak megfelelően kezelendők.

Üzleti figyelmességnek minősülő, jelentősebb anyagi értéket nem képviselő ajándék vagy vendéglátás felajánlásának, adásának célja soha nem lehet a döntéshozatal tisztességtelen befolyásolása. Szem előtt kell tartani azt is, hogy bizonyos külföldi országok külön szabályozzák a tisztségviselők által elfogadható ajándékok és vendéglátás értékét és jellegét.

Üzleti ajándék, meghívás és szívésség elfogadásánál messzemenő körültekintéssel kell eljárni. A munkavállalók nem fogadhatnak el ajándékot vagy más juttatást akkor, ha feltételezhető, hogy annak célja az üzleti döntések befolyásolása vagy tisztességtelen előnyszerzés (megvesztegetésként befolyásolási szándékként értelmezhető, illetve nincs összhangban a szokásos üzleti gyakorlattal, normákkal).

Az üzletfelektől kapott üzleti ajándékot, figyelmességet éves szinten, személyenként, partnereknél maximum 50 000 Ft-ot nem meghaladó értékben lehet elfogadni azzal, hogy az ajándékot Ajándékregiszterben kell rögzíteni és minden esetben a közvetlen felettes dönt az etikailag megfelelő lépésről (pl. az ajándék visszautasítása, felajánlása jótékony célra). Amennyiben egy ajándékot udvariasságból, vagy gyakorlati megfontolásból nem lehet visszautasítani (például már leszállították és visszaküldése ésszerűen nem megoldható), és az elfogadása meghaladja az éves keretösszeget, a felettes vezető feladata eldönteni, hogy engedélyezi-e az ajándék megtartását, vagy azt jótékony, illetve közösségi célra kell felajánlani.

5.4.5 Információ- és adatvédelem

Az információk, az adatvagyon védelme a munkavállalók együttes felelőssége. A munkavállalók a belső dokumentumokat, illetve a munkavégzés során tudomásukra jutott adatokat, információkat, működési mechanizmusokat kizárólag a Társaságnál betöltött pozíciójukból adódó feladatok ellátása érdekében használják fel, azokat harmadik félnek nem adhatják tovább, nem tehetik hozzáférhetővé, kivéve, ha erre a közvetlen felettes írásban utasítást adott, vagy (pl. az Társasággal kapcsolatos információt tartalmazó publikációk, stb. esetén) hozzájárult. A munkavégzés során megismert személyes adatokat, különleges adatokat a munkavállalók kizárólag a konkrét feladat ellátása érdekében, az elengedhetetlenül szükséges mértékben, a vonatkozó jogszabályi és belső szabályozói előírásoknak megfelelően kezelhetik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem tehetik megismerhetővé, és különösen kerülnek azok munkavállalók közötti terjesztését, megvitátását.

A személyes adatok kezelésére és az adatvédelemre a Társaság mindenkor hatályos belső szabályzatai az irányadók.

5.4.6 Összeférhetetlenség

A Társaság munkavállalói beosztásuknak megfelelően kerülnek a munkaköri összeférhetetlenséget, illetve annak látszatát is.

Az összeférhetetlenség olyan helyzet, amikor üzleti, pénzügyi, családi, politikai vagy személyes indíttatású érdekek megzavarhatják a szervezet számára munkaviszonyból vagy más, munkavégzésre irányuló jogviszonyból fakadó kötelezettséget ellátó személyek ítélőképességét, feladatellátását, teljesítményét, illetve döntéshozatalát. A Társaság összeférhetetlenségnek tekinti azokat a helyzeteket, amikor a munkahelyi és a magán érdekek között olyan összeütközés áll fenn vagy alakul ki, amely negatív hatással lehet az üzleti, munkahelyi döntéshozatalra, teljesítményre, érdekérvényesítésre.

A munkavállaló köteles írásban bejelenteni az üzletági HR partner vezetőnek, ha ő a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, vagy a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkavállalója, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója, munkavállalója (egységesen: közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni.

Minden vezetői és más meghatározott munkakörökben, valamint egyedi esetekben a munkáltató jogosult az érintett munkavállalótól írásbeli nyilatkozatot kérni arról, hogy a munkavállaló személyében az adott munkakör, ügy, feladat esetén összeférhetetlenség nem áll fenn. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló az adott ügyben, feladatban való közreműködésből kizárható és a Társaságon belül vezető tisztséget nem tölthet be.

A Társaság munkavállalója e minőségében nem vehet részt olyan gazdasági társaság vagy egyéb szervezet pályázatának elbírálásában, amelyben neki vagy hozzátartozójának (Ptk. 8.1. (1) bek. 2. pont) tulajdonosi vagy egyéb érdekeltsége, illetve vezető tisztsége van. Az érintett az összeférhetetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni és az összeférhetetlenséget megvalósító cselekménytől, intézkedéstől tartózkodni.

A Társaság munkavállalója munkaviszonyának fennállása alatt nem dolgozhat együtt, vagy nem végezhet szolgáltatást azon társaságok, vagy személyek számára, akivel a Társaságon belüli munkakörével összefüggésben is kapcsolatban áll.

Minden olyan, a versenytársakkal, az ügyfelekkel vagy a beszállítókkal tervezett üzleti kapcsolathoz, amely kapcsán felmerülhet az összeférhetetlenség gyanúja, a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásos, előzetes engedélyre van szüksége.

Az egyéb szerzői jogi vagy szellemi tevékenységek (pl. előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek elfogadásra a munkavállaló által olyan felkérések, amelyek alapján bárki is a meghívó vagy felkérő fél elkötelezettjének tekinthető.

A Társaság munkavállalói kötelesek együttműködni az összeférhetetlenségek és érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében, feloldásában.

5.4.7 Vállalati tulajdon védelme

A Társaság munkavállalói felelősséget vállalnak a Társaság tulajdonában álló, illetve az általa biztosított eszközök megfelelő kezeléséért, azok állagának megóvásáért, valamint célszerű és takarékos használatáért.

A munkavállalók a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra csak külön engedéllyel használhatják, figyelemmel a Társaság eszköz- és vagyongazdálkodási szabályozóinak rendelkezéseire.

5.4.8 Közéleti szerepvállalás

A Társaság támogatja a munkavállalók minden olyan közéleti szereplését, amely a Társaság hírnevét, szakmai fejlődését elősegíti. Különösen támogatja a munkáltató, hogy a munkavállalók szakterületükön részt vegyenek a tudományos életben, a szakmai érdekképviseleti körökben, ahol a munkáltató pozitív megítélését erősíthetik.

Tilos a Társaság nevében bármely fórumon – beleértve a munkahelyet is – politikai nézetet kifejteni, állásfoglalást tenni, illetve jogszabályban, belső szabályozásban és megállapodásokban foglaltakkal össze nem egyeztethető ígéretet tenni, valamint pontatlan információt adni.

A Társaság nem korlátozza a munkavállalók – munkahelyen kívüli és munkaidőn túli – politikai szerepvállalását, de ilyen esetekben nem használhatják a Társaság nevét, elérhetőségeit, kommunikációs csatornáit, és a politikai tevékenység nem állhat ellentétben a Társaság érdekeivel.

A munkavállalók mindenkor kötelesek az alábbi alapelveket betartani a közösségi média használata során:

- A munkavállalók kötelesek a Társaság, a korábbi és a jelenlegi munkavállalókat, beszállítókat, ügyfeleket, versenytársakat és az MVM Csoport jó hírnevét tiszteletben tartani.
- A munkavállalók számára tilos bármilyen bizalmas vagy a nyilvánosság számára nem elérhető információt közzétenni vagy felfedni, ideértve különösen a munkavégzésre, az ügyfelekre, partnerekre vagy beszállítókra vonatkozó információkat is. A munkavállalók kötelesek a munkavégzésükkel kapcsolatban a Társaság informatikai és a levelezési rendszerét használni a titoktartás biztosítása érdekében.
- A munkavállalók nyilvános fórum előtt kizárólag magánemberként nyilvánulhatnak meg, és nem kelthetik azt a látszatot, hogy az MVM Csoport bármely társasága nevében járnak el. Kizárólag az erre felhatalmazott munkavállalók jogosultak sajtóközleményt tenni az MVM Csoport vagy a Társaság nevében.

A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények

Az elvárt magatartási normák az Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkoznak, a vezető munkakörben dolgozókkal szemben azonban további különleges elvárások érvényesülnek.

A vezetői beosztásban lévő munkavállalónak a szakmai irányító jogosítványok gyakorlása közben a beosztott munkavállalókkal igazságosnak, következetesnek és méltányosnak kell lenniük, tartózkodni kell a beosztottak emberi méltóságát bármilyen módon sértő magatartástól.

5.5.1 Személyes példamutatás

A Társaság vezetőinek példaértékű és iránymutató, etikus magatartást kell tanúsítaniuk, és gondoskodniuk kell a jó közösségi szellem, valamint az együttműködésre nyitott, hatékony munkavégzést lehetővé tevő légkör kialakításáról. A munkavállalók számára az elvárt színvonalú szakmai munka elvégzéséhez megfelelő körülményeket kell biztosítani, elő kell segíteni a beosztottak hatékony együttműködését, és az elért eredményeket rendszeresen értékelni kell. A Társaság vezetősége köteles támogatni a Társaság által vállalt etikai és üzleti etikai normákat az általa irányított társaság valamennyi tevékenységi területén.

A személyes példamutatás, ennek keretében az etikus vezetői magatartás kiemelkedően fontos, hiszen a vezetők felelőssége a Társaság, illetve az egyes szervezeti egységek tevékenységének tervezése, a munkafolyamatok szervezése, a végrehajtás irányítása, és az ehhez kapcsolódó ellenőrzés. Felelős, méltányos és előrettekintő vezetői munka jelentheti a kiemelkedő színvonalú szakmai munka bázisát.

5.5.2 Beosztottakkal való kapcsolat

A vezetőkkel szemben elvárás, hogy az általuk irányított szervezeti egységnél törekedjenek beosztottaik megismerésére, személyiségük feltárására, alkalmassági szintjük feltérképezésére, szakmai ismereteik folyamatos fejlesztésére, illetve a konfliktushelyzetek érintettek személyes közreműködésével történő feloldására. A vezetők a tudomásukra jutott információt a megfelelő gondossággal bizalmasan kezelik. Emellett személyes példával is törekedjenek jó közösségi szellemet, együttműködést, hatékony munkavégzést elősegítő légkör kialakítására, az esetleges konfliktushelyzetek érdekelt személyes közreműködésével történő feloldására.

A vezetőktől elvárt, hogy ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse, és magatartásukkal mutassanak példát beosztottaik számára.

A Társaság teljes mértékben elítéli a zaklatás minden formáját. Különösen kiemelendő a szexuális természetű zaklatás, amely magában foglalja az olyan nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel. Az ilyen természetű visszaélések elkerülésének és felderítésének céljából a Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók tájékoztatására. A munkavállalók az ilyen természetű visszaéléseket a Társaság Megfelelést Támogató Szervezete részére jelezhetik.

A Társaság vezetői személyi döntéseiket, beosztottaik tevékenységének értékelését csak a szakmai érdekek, a teljesítmény, illetve a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatják meg.

5.5.3 Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel

A Társaság elvárja, hogy vezetői a stratégiai célok és érdekek érvényesítésén túl törekedjenek az MVM Csoport többi vállalatával, szervezeti egységével a megfelelő szintű együttműködés kialakítására, a szükséges információk pontos és gyors cseréjére, illetve általánosságban a hatékony közös munkavégzésre.

Kapcsolódó folyamatutasítások

A szabályzathoz nem tartozik folyamatutasítás.

6. Mellékletek és formanyomtatványok

A szabályzathoz nem tartozik melléklet vagy formanyomtatvány.

MÓDOSÍTÁS NYILVÁNTARTÓLAP

MÓDOSÍTÁSOK		
MÓDOSÍTÁS SZÁMA	MÓDOSÍTÁS DÁTUMA	MÓDOSÍTÁS LEÍRÁSA (JELLEGE)
1.	2021.04.15.	A Társaság cégneve változásának átvezetése, valamint az Ajándékregiszterrel való kiegészítés.
2.	2023. december 15.	KIE-19 módosításából eredő módosítások átvezetése (5.4.4.)