

Szerepkör	Név	Pozíció	Aláírás
Folyamatszponzor:	Hiezl Gábor	Vezérigazgató	
Folyamatgazda:	Lantos Éva	Vezérigazgatói Kabinetvezető	
Ellenőrizte:	dr. Márkusfalvi-Tóth Ádám	Jogi és Szabályozási Igazgató	
Ellenőrizte:	Barta Ferenc	senior szabályzatmenedzsment 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 .....	3
3.	Hivatkozások.....	4
4.	Meghatározások.....	4
5.	A szabályzat tartalma .....	4
5.1	A Társaság etikai értékei, alapelvei .....	4
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 .....	6
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 .....	7
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	Tisztességes, átlátható működés.....	8
5.4.4	Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása .....	8
5.4.5	Információ- és adatvédelem.....	9
5.4.6	Összeférhetetlenség .....	9
5.4.7	Vállalati tulajdon védelme .....	10
5.4.8	Közéleti szerepvállalás .....	10
5.5	A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények.....	11
5.5.1	Személyes példamutatás.....	11
5.5.2	Beosztottakkal való kapcsolat .....	11
5.5.3	Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel .....	11
5.6	Kapcsolódó folyamatutasítások.....	12
6.	Mellékletek és formanyomtatványok.....	12
7.	MÓDOSÍTÁS NYILVÁNTARTÓLAP .....	13

## 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, szállítókkal 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 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 megővéséhez 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 CsSz-09 számú Csoportszintű Belső Ellenőrzési Szabályzata 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:

- [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.**)
- [Az MVM Csoport Etikai Kódexe](#)
- [CsFU-21-11 Az MVM Csoport Etikai Kódexéhez kapcsolódó eljárásrend című folyamatutasítás](#) (a továbbiakban: **folyamatutasítás**)

### 4. Meghatározások

A Szabályzat alkalmazása során irányadó alapvető meghatározásokat a 4. számú, Meghatározások fejezet tartalmazza; az ekként nem definiált, vagy a Szabályzat alkalmazása során 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

#### 5.1 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.

## 5.2 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 munkavállalótól elvárt magatartásban **PÉLDAMUTATÓAN**,
- feladataik elvégzésében a munkavállalókat **TÁMOGATVA**,
- jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalótól következetesen **SZÁMON KÉRVE**,
- vezetői döntéseikben **SZAKMAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE** teljesíteni.

## 5.3 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, 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,
- az igazságos és kedvező munkakörülményekhez való jogot,
- 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 tevékenységből 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 érzékenységet, 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 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 Társasági 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 társasági 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 amellelt, 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 beszállítóival 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 foglalt követelményeknek.

A beszállítók 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, beszállítóval megkötött szerződésnek megfelelően kezeli az üzleti partnerek, beszállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

### **5.3.7 Versenytársak**

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 versenytárs-elemzésekhez, piaci előrejelzésekhez felhasznált adatokat, információkat csak jogszerűen, tisztességes úton, illetve a nyilvánosan közzétett 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 képviselését. A képviseletet ellátó munkavállalók előzetes vezetői felhatalmazás alapján 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, 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.

#### **5.4 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 tegyenek meg 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 tevékenységet vár el.

##### **5.4.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése**

A Társaság minden munkavállalójának érdeke és egyben kötelessége a Társaság jó hírnevének képviselése 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 valamennyi formáját, mely aláássa a vállalat törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítja a versenyt és rontja 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, szívességek tudomásul vétele mellett a Társaság elvárja



munkavállalótól, hogy az elfogadás és viszonzás lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelynek adójogi következményei mind az ajándékozóra, mind az ajándékot elfogadóra nézve a vonatkozó adó jogszabályoknak 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 maximum 30 000 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, felajánlás). Amennyiben egy ajándékot udvariasságból, vagy gyakorlati megfontolásból nem lehet visszautasítani (például már leszállították és visszaküldése ésszerűen nem megoldható), és az elfogadással 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, megvitatását.

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.

A munkavállaló köteles írásban bejelenteni az 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 azok kívánnak 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 összeférhetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni és az összeférhetlenséget 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 összeférhetlenség 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 összeférhetlenségek 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 munkáltatót, 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 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.

## **5.5 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 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 normákat az általa irányított társaság valamennyi tevékenységi területén.

A személyes példamutatás 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 előretekintő 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 érdekeltek személyes közreműködésével történő feloldására.

A vezetőktől elvárt, hogy ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse.

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 és bejelentő vonal fenntartására.

A bejelentő vonalra a folyamatutasítás 5.2. bekezdése az irányadó.

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.

### **5.6 Kapcsolódó folyamatutasítások**

A jelen Szabályzatnak alkalmazása során irányadó kapcsolódó folyamatokat a folyamatutasítás tartalmazza.

## **6. Mellékletek és formanyomtatványok**

Jelen Szabályzathoz nem tartozik melléklet vagy formanyomtatvány.

**7. MÓDOSÍTÁS NYILVÁNTARTÓLAP**

<b>MÓDOSÍTÁSOK</b>		
<b>MÓDOSÍTÁS SZÁMA</b>	<b>MÓDOSÍTÁS DÁTUMA</b>	<b>MÓDOSÍTÁS LEÍRÁSA (JELLEGE)</b>
2.0		A Társaság cégneve változásának átvezetése, valamint az Ajándékregiszterrel való kiegészítés.