

Folyamatszponzor:	Peczник János Zsolt	Ügyvezető
Folyamatgazda:	dr. Prátser Anita	Medior Compliance szakértő
Ellenőrizte:	dr. Bogdán Edit	Jogi, compliance és társasági szabályozási osztályvezető
Ellenőrizte:	Eklics Gyöngyi	Üzletági HR Partner vezető

MVM ÜK-MU-T-19-00-01

AZ MVM ÜGYFÉLKAPCSOLATI KFT.

ETIKAI KÓDEXE

Peczник János Zsolt az MVM
Ügyfélszolgálati Kft.
ügyvezetője
(hatályba helyező)

Ezen szabályozás mindenkor érvényes, ellenőrzött példánya az MVM Csoport számítógépes hálózatának MVM Ügyfélszolgálati Kft Minőségirányítási és Szabályozási Dokumentumtárában található.

A korábban kinyomtatott példányok érvényességét használat előtt összehasonlítással 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.	AZ ETIKAI KÓDEX TARTALMA.....	4
4.1.	Értékeink.....	4
4.2.	A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása.....	5
4.2.1.	Emberi jogok védelme.....	5
4.2.2.	Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem.....	6
4.2.3.	Egyenlő bánásmód.....	6
4.2.4.	A magánszféra és a személyes adatok védelme.....	6
4.2.5.	Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás.....	7
4.2.6.	Beszállítók, üzleti partnerek kiválasztása.....	7
4.2.7.	Versenytársak.....	7
4.2.8.	Társadalmi felelősségvállalás.....	8
4.2.9.	A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák.....	8
4.2.10.	Törvényesség, szabálykövetés.....	8
4.2.11.	A Társaság jó hírnevének megőrzése.....	8
4.2.12.	Tisztességes, átlátható működés.....	9
4.2.13.	Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása.....	9
4.2.14.	Információ- és adatvédelem.....	9
4.2.15.	Összeférhetetlenség.....	10
4.2.16.	Vállalati tulajdon védelme.....	10
4.2.17.	Közéleti szerepvállalás.....	11
4.3.	A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények.....	11
4.3.1.	Személyes példamutatás.....	11
4.3.2.	Beosztottakkal való kapcsolat.....	11
4.3.3.	Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel.....	12
5.	HATÁLYON KÍVÜL HELYEZÉS.....	12
6.	MELLÉKLETEK ÉS FORMANYOMTATVÁNYOK.....	12

1. CÉL

Az MVM Ügyfélkapcsolati Kft. (a továbbiakban: **Társaság**) felelősségteljes szereppel bír, feladata, hogy a nemzeti érdekeket megvédve, törvényi kötelezettségeinek eleget téve, az MVM Csoport etikai normáit elfogadva és azokhoz maximálisan igazodva, 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 elismertségének, jó hírnevének záloga a vezetőinek és a munkavállalóinak tudása, tapasztalata, tehetsége, kiemelkedő teljesítménye, és a Társaság iránti elkötelezettsége. Az üzleti partnereinkkel (vevőinkkel, beszállítóinkkal és szolgáltatóinkkal), valamint a kormányzati és felügyeleti szervekkel kialakult bizalmi kapcsolatot is csak a vezetők és a munkavállalók kötelezettségvállalásával, magas szintű teljesítményével és személyes tisztességével lehet hosszú távon megőrizni.

A Társaság jelen Etikai Kódex (a továbbiakban: **Etikai Kódex**) megalkotásával is kifejezésre juttatja, hogy magáénak tekinti, és követésre ajánlja mindazon morális értékeket és elveket, amelyek hozzájárulnak az emberi kapcsolatok megerősítéséhez, a legjobb tudás szerinti szakmai munkavégzéshez, a közös célok megvalósításához, valamint a Társaság saját hagyományainak, jó hírnevének, szakmai és intézményi integritásának megóvásához és növeléséhez.

Az Etikai Kódex kiadásának célja, hogy

- rögzítse a Társaság vezetőire és munkavállalóira vonatkozó erkölcsi és magatartási szabályokat, valamint a vezetőkre vonatkozó további etikai követelményeket,
- segítséget nyújtson a fentiek betartásához,
- védje a Társaság vezetőit és munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Az Etikai Kódex nem tartalmazza teljeskörűen a Társaság tisztségviselőitől és munkavállalóitól elvárható valamennyi magatartási normát, csupán a fontosabb etikai kérdésekben rögzíti a főbb elvárásokat. Az Etikai Kódex rendelkezései nem helyettesítik a jogszabályokban, illetve a Társaságra irányadó egyéb szabályzatokban foglaltaknak való megfelelést. Minden esetben a szigorúbb normáknak kell megfelelni.

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

2. A SZABÁLYZAT HATÁLYA

2.1. Időbeli hatály

Az Etikai Kódex a Társaság Ügyvezetője által történő hatályba helyezés napjától, a hatályon kívül helyezés napjáig alkalmazandó.

2.2. Személyi hatály

Az Etikai Kódex hatálya kiterjed a Társaság minden munkavállalójára.

2.3. Tárgyi hatály

Az Etikai Kódex tárgyi hatálya kiterjed a Társaság munkavállalóira vonatkozó etikai normákra és követelményekre.

3. HIVATKOZÁSOK

- KIE-19-M-03 Az MVM Csoport compliance központi irányelv részét képező, az MVM Csoport Etikai Kódexe
- KIE-06-M-09 Az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe
- MVM ÜK_SZAB-38 Az MVM Ügyfélkapcsolati Kft. Személyes adatkezelési és adatvédelmi belső szabályzata
- MVM ÜK- MU-T-19-00-03 Az MVM Ügyfélkapcsolati Kft. Ajándékozáshoz kapcsolódó belső szabályzata
- MVM ÜK_SZAB-70 MVM Ügyfélkapcsolati Kft. Összeférhetetlenségi belső szabályzata

4. AZ ETIKAI KÓDEX TARTALMA

4.1. Értékeink

Az Etikai Kódex olyan magatartási szabályokat, elveket rögzít, amelyek elősegítik a Társaság hiteles és felelősségteljes működését, és amelyek általános igazodási pontként, a jogi normákon túlmutató követelményeket jelentenek, valamint betartásuk valamennyi munkavállalótól, munkaező-kölcsönzés, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottól, tisztségviselőktől, valamint a Társaság képviseletében eljáró személytől (a továbbiakban: **munkavállaló**) 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 mindenkori tulajdonos(ok) 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 – 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 ÉS ÜZLETI ETIKAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE** teljesíteni.

4.2. A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása

4.2.1. 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 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 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,
- 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 célja nem csupán az emberi jogok tiszteletben tartása, hanem aktívan támogatja is ezek érvényesülését saját működésében, és pozitív hatásra törekszik társadalmi szinten is.

A Társaság támogatja az emberi jogok védelmét és elítéli az emberi jogok megsértésének minden formáját.

4.2.2. 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, szabadidő és sport tevékenységeket biztosít és 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 üzleti partnereitől is elvárja (a részletes elvárásokat a KIE-06-M-09 Az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe tartalmazza). 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 észszerűsítését.

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.

4.2.3. Egyenlő bánásmód

A Társaság minden munkavállalójával, a munkavállalók csoportjaival szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. 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.

4.2.4. A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelése mellett, a személyes adatok kezelése során a vonatkozó törvények és előírások 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.

4.2.5. 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.

4.2.6. 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 és az MVM Csoport Üzleti Partneri 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 megfelelően kezeli az üzleti partnerek, beszállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

4.2.7. 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 az MVM Csoport tagjaként képviseltetheti magát a szakmai és iparági szövetségekben, szervezetekben, együttműködésekben, azok működésében aktívan részt vehet, 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.

4.2.8. Társadalmi felelősségvállalás

Az MVM Csoport tagjaként, a Társaság célja, hogy a magyar gazdasági életben betöltött súlyának megfelelően felelősséget vállaljon a társadalomért, a környezetért, a természetért, illetve 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, mint az MVM Csoport tagja a szociális problémák iránti érzékenységének kifejezése, illetve a kiemelkedő tehetségek és rendezvények támogatása érdekében felelős, csoportszinten összehangolt szponzorációs, támogatási és adományozási tevékenységet folytathat.

4.2.9. A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák

A munkavállalóknak munkavégzésük során a Társaság értékeit és érdekeit, a stratégiai célokat figyelembe véve, a legjobb szakmai tudásuk szerint kell eljárniuk. Ha hibát észlelnek, haladéktalanul meg kell tenni 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, az ügymenet lassítása nélkül.

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

A munkahelyen a Társaság 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.

4.2.10. 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.

4.2.11. 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 munkavállalókkal szembeni elvárás, hogy a munkahelyen kívüli magatartásukkal általánosságban is járuljanak hozzá a Társaság jó hírnevének védelméhez, beleértve a személyes és a digitális vagy közösségi média megnyilvánulásokat is.

4.2.12. Tisztességes, átlátható működés

A Társaság a tisztességes, átlátható működést fontos értéknek tartja. Határozottan ellenzi a korrupció, a pénzügyi jellegű visszaélések, csalás, megvesztegetés valamennyi formáját, mely aláássa a Társaság törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítja a versenyt és rontja a Társaság hírnevét. Valamennyi munkavállalóval szemben elvárás, hogy munkája során, vagy munkájával összefüggésben nem kérhet, fogadhat el, illetve nem ajánlhat fel, vagy adhat jogosulatlan előnyt sem saját, sem a Társaság, sem harmadik fél érdekében. Továbbá minden munkavállalóval szemben elvárás, hogy a tudomására jutott korrupciós jellegű cselekményeket jelezze, akár az etikai vétségek bejelentésére rendelkezésre álló csatornák, akár közvetlen felettesük útján, vagy a törvény által biztosított egyéb módon.

4.2.13. 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 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 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, 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.

4.2.14. 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 MVM Ügyfélkapcsolati Kft.-vel 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 kezelik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem teszik megismerhetővé és különösen kerülnek azok munkavállalók közötti terjesztését, megvitatását.

4.2.15. Összeférhetetlenség

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

A munkavállalók kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőnek, ha ők vagy közeli hozzátartozójuk (Ptk. 8:1. § (1) bek. 1. pont) a Társasággal rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a Társasághoz 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, illetve közeli hozzátartozója vonatkozásában az adott munkakör, ügy, feladat esetén összeférhetetlenség nem áll fenn. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló az adott ügyben, feladatban való közreműködésből kizárható, illetve a Társaságnál 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, illetve nem végezhet szolgáltatást azon társaságok, vagy személyek számára, akivel az 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 engedélye szükséges.

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 lekötöztetettjének tekinthető.

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

4.2.16. 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 szabályozó dokumentumainak rendelkezéseire.

4.2.17. Közéleti szerepvállalás

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

Tilos a Társaság nevében bármely fórumon – beleértve a munkahelyet is – politikai nézetet kifejezni, 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.

4.3. A Társaság minden vezetőjétől elvárt további etikai követelmények

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

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

4.3.1. 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 Ügyvezetője köteles támogatni a Társaság által vállalt etikai és üzleti etikai normákat az általa irányított vállalat valamennyi tevékenységi területén.

A személyes példamutatás ennek keretében az etikus vezetői magatartás kiemelkedően fontos, hiszen a vezetők felelőssége a Társaságnak, 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.

4.3.2. 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 és magatartásukkal mutassanak példát beosztottjaik 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 és bejelentő vonal fenntartására.

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

4.3.3. 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. HATÁLYON KÍVÜL HELYEZÉS

- MVM ÜK_SZAB-39 Az MVM Ügyfélkapcsolati Kft. Etikai kódexe

6. MELLÉKLETEK ÉS FORMANYOMTATVÁNYOK

- Nincsenek.

MÓDOSÍTÁS NYILVÁNTARTÓ LAP

MÓDOSÍTÁSOK		
MÓDOSÍTÁS SZÁMA	MÓDOSÍTÁS DÁTUMA	MÓDOSÍTÁS LEÍRÁSA (JELLEGE)
0 előzmény: MVM ÜK_SZAB-39	2024. július 31.	Aktualizálás éves felülvizsgálat keretében, az ügyfelektől elfogadható üzleti ajándék értékének módosítása az MVM Csoport Etikai kódexében (KIE-19 M-03) rögzítettekhez igazodva, szervezeti változások átvezetése, azonosító módosítás az új névkonvenció alapján