

ETIKAI KÓDEX

Tartalom

1. Cél.....	4
2. A szabályzat hatálya.....	5
2.1 Időbeli hatály	5
2.2 Személyi hatály	5
2.3 Tárgyi hatály	5
3. Hivatkozások	5
4. Meghatározások.....	5
5. Az Etikai Kódex tartalma.....	6
5.1 Értékeink	6
5.2 A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása	7
5.2.1 Emberi jogok védelme	7
5.2.2 Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem.....	8
5.2.3 Egyenlő bánásmód.....	9
5.2.4 A magánszféra és a személyes adatok védelme	9
5.2.5 Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás	10
5.2.6 Beszállítók, üzleti partnerek.....	10
5.2.7 Versenytársak.....	10
5.2.8 Társadalmi felelősségvállalás	11
5.2.9 Átvilágítás.....	11
5.3 A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák	12
5.3.1 Törvényesség, szabálykövetés.....	12
5.3.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése	12
5.3.3 Tisztességes, átlátható működés és az antikorrupciós tevékenység.....	12
5.3.4 Üzleti ajándék elfogadása és viszonzása.....	13
5.3.5 Információvédelem	14
5.3.6 Összeférhetetlenség a munkaviszony vonatkozásában és a munkakör keretében	15
5.3.7 Összeférhetetlenség a vezető tisztségviselők esetében	16
5.3.8 Összeférhetetlenség a Megfelelést támogató szervezet tagjai esetében	16
5.3.9 A bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályok	16
5.3.10 Vállalati tulajdon védelme	17
5.3.11 Közéleti szereplés, Társaság képviselők	17
5.4 A Társaság vezetőitől elvárt további etikai követelmények.....	17
5.4.1 Személyes példamutatás.....	18
5.4.2 Beosztottakkal való kapcsolat.....	18
5.4.3 Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel	18
5.5 Etikai Bizottság	19
5.6 Visszaélés-bejelentési rendszer működtetése	19
5.6.1 A bejelentők és az integritást sértő események köre	19

5.6.2	A bejelentő jogai és védelme	19
5.6.3	A bejelentés megtétele és az eljárás	20
5.6.4	Jogkövetkezmények	21
5.7	Az Etikai Kódex oktatása és megismerésének igazolása.....	21
5.8	Kapcsolódó folyamatutasítások	21
6.	Hatályon kívül helyezés	21
7.	Mellékletek és formanyomtatványok	21

1. Cél

Az MVM CEEnergy Zrt.-nek (a továbbiakban: Társaság) a magyar földgázellátás biztonságának fő letéteményeseként szigorú erkölcsi elvárásoknak kell megfelelnie és a legmagasabb fokú etikai követelményszintet kell képviselnie.

A Társaság akkor tud sikeres, nemzeti, illetve regionálisan meghatározó társaságként számottevő értéket létrehozni, ha – az Integrált Irányítási Rendszere, valamint az ennek részét képező Antikorrupciós Irányítási Rendszere (a továbbiakban: AKIR) keretében – az etikai és a szervezeti integritást érintő kérdésekben (különösen a korrupció megelőzése és üldözése terén) is ugyanolyan magas szintű elvárásokat támaszt munkatársai és vezetői (a továbbiakban együttesen: munkatársak) felé, mint szakmai téren.

A Társaság működése a tisztesség, a törvényeknek 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, az MVM Csoport, azon belül is a Társaság iránti elkötelezettsége és a cégcsoport által vallott értékek érvényesítése. Az üzleti partnereivel, 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, a CEEnergy-BSz-025 Etikai Kódex (a továbbiakban: Etikai kódex) útján 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 és MVM Csoport saját hagyományainak, jó hírnevének, szakmai és intézményi integritásának megővéséhez és növeléséhez.

Az Etikai Kódex célja, hogy

- a) rögzítse a munkavállalókra vonatkozó, a közérdeket vagy a nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat,
- b) rögzítse a Társaság vezető beosztást betöltő és vezető tisztségviselőire (a továbbiakban együttesen: vezetők) vonatkozó további követelményeket,
- c) segítséget nyújtson a munkavállalók számára a fentiek betartásához,
- d) védje a Társaság munkavállalóit a visszaélésekbe, különösen a korrupcióba való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól,
- e) az integritást sértő események bejelentésére vonatkozó visszaélés-bejelentési rendszer (a továbbiakban: visszaélés-bejelentési rendszer) működését rögzítse.

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

Az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések természetesen nem helyettesítik a jogszabályokban, illetve a Társaság belső szabályozásában foglaltaknak való megfelelést. Minden esetben a szigorúbb normáknak kell megfelelni.

A Társaság elismeri magára nézve kötelezőnek a KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexét, valamint a KIE-19-M-04 Az MVM Csoport Antikorrupciós Politikáját, amelyre tekintettel a jelen szabályzat értelmében Etikai Kódex alatt értjük a KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexét

is, illetve Antikorrupciós Politika alatt pedig a KIE-19-M-04 Az MVM Csoport Antikorrupciós Politikáját is.

A jelen szabályzat, valamint a CEEnergy-POLITIKA-03-IIR Az MVM CEEnergy Zrt. Antikorrupciós Politikája az említett központi szabályozók alapján készült, az azokban rögzített előírásoknak teljes körűen megfelel, azok hatályát, hatáskörét nem szűkíti, illetve nem csorbítja.

2. A szabályzat hatálya

2.1 Időbeli hatály

A szabályzat a hatályba helyezés napjától annak hatályon kívül helyezéséig hatályos.

2.2 Személyi hatály

A szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság minden munkavállalójára, a Társaság vezető tisztségviselőire, a munkaerő-kölcsönzés alapján az Társaságnál foglalkoztatásra kerülő személyre, továbbá minden olyan személyre, amellyel a Társaság egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, vagy amely a Társaság képviseletében eljár (a továbbiakban együttesen: munkavállaló vagy munkavállalók).

2.3 Tárgyi hatály

A szabályzat tárgyi hatálya kiterjed a Társaságnál megvalósuló valamennyi tevékenységre.

3. Hivatkozások

- A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.)
- Az energiahatékonyságról szóló 2015. évi LVII. törvény
- Az energiahatékonyságról szóló törvény végrehajtásáról szóló 122/2015. (V. 26.) Korm. rendelet
- A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Gtbr.)
- KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexe
- KIE-06-M-09 Az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe (a továbbiakban: Üzleti Partneri Etikai Kódex)
- KIE-19-M-04 Az MVM Csoport Antikorrupciós Politikája
- KIE-21-M-11 Az MVM Csoport egyesülési szabadságról szóló politikája
- Az MVM CEEnergy Zrt. Alapszabálya (a továbbiakban: Alapszabály)
- CEEnergy-POLITIKA-03-IIR Az MVM CEEnergy Zrt. Antikorrupciós Politikája (a továbbiakban: Antikorrupciós Politika)
- CEEnergy-BSz-040 Integrált irányítási rendszer működtetéséről szóló szabályzat (a továbbiakban: IIR szabályzat)
- CEEnergy-BSz-016 Adatvédelmi szabályzat (a továbbiakban: Adatvédelmi szabályzat)
- CEEnergy-BSz-048 Adatszolgáltatási és jogi megfelelési szabályzat (a továbbiakban: Megfelelési szabályzat)
- CEEnergy-BSz-054 Információbiztonsági szabályzat
- CEEnergy-BSz-056 Versenyjogi, valamint a bennfentes kereskedelem és piacbefolyásolás tilalmáról szóló szabályzat (a továbbiakban: Versenyjogi szabályzat)

4. Meghatározások

- **Átvilágítás:** A Társaság által alkalmazott, a jelen szabályzatban részletezett folyamat a korrupciós kockázat jellegének és mértékének felmérésére, valamint a korrupció

megelőzésére vagy csökkentésére adott tranzakcióval, projekttel, tevékenységgel, üzleti partnerrel vagy a munkavállalókkal kapcsolatos döntések meghozatalában.

- **Integritást sértő esemény:** Minden olyan emberi cselekmény vagy mulasztás, annak kísérlete vagy gyanúja, illetve ehhez kapcsolódó bármilyen magatartás, amely a Társaságra vonatkozó jogszabályoktól, az MVM Csoport központi szabályozóitól vagy a Társaság belső szabályzataitól, valamint a Társaság célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő működéstől eltér, ideértve különösen
 - a) az Etika Kódexbe ütköző magatartásokat, azaz az Etikai Kódexben foglalt alapértékekkel és magatartási normákkal ellentétes, szándékos vagy súlyosan gondatlan cselekményeket vagy mulasztásokat (a továbbiakban együttesen: etikai vétségek);
 - b) a korrupciót, illetve a korrupciós eseményeket, a pénzügyi jellegű visszaéléseket, csalást, megvesztegetést;
 - c) az antikorrupciós kontrollok megsértését, azaz az Antikorrupciós Politika, illetve az AKIR-nak a megsértését;
- **Korrupció:** Bármilyen értékű (pénzbeli vagy nem pénzbeli) jogtalan előny közvetlen vagy közvetett felajánlása, ígérete, adása, elfogadása vagy kérése, az alkalmazandó magyar jogszabályok, európai uniós aktusok és nemzetközi egyezmények megsértésével, amely befolyásol valakit vagy jutalmat jelent valaki számára, aki kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatban eljár vagy tartózkodik attól, hogy eljárjon, függetlenül az elkövetés helyszínétől (helyszíneitől);
- **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. Ez esetben a munkahelyi és a magánérdekek között olyan összeütközés áll fenn vagy alakul ki, amely negatív hatással lehet az üzleti, munkahelyi döntéshozatalra, teljesítményre, érdekérvényesítésre;
- **Üzleti ajándék:** Az üzleti partner elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket kifejező olyan figyelmesség, amely a munkavállaló részére – a körülmények figyelembevételével mellett – tárgyi formában kifejezetten ajándékozási céllal vagy szolgáltatás (pl. reprezentáció vagy rendezvény) esetében az iparágban szokásos üzleti reprezentációs gyakorlatban vagy szokások szerinti mértéken felül vagy azon kívül kerül nyújtásra.

5. Az Etikai Kódex tartalma

5.1 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, munkaerő-kölcsönzés, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottól, vezető tisztségviselőtől, valamint a Társaság képviseletében eljáró személytől (a továbbiakban együttesen: munkavállaló) elvárt.

Az etikai kultúra kialakításában kiemelkedő szerepe van a Társaság minden 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, 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 olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgálatában állókra vonatkoznak.

A Társaság vezetői így az előző pontban foglaltakon túlmenően kötelesek feladataikat:

- a munkavállalóktól elvárt magatartások tekintetében **PÉLDAMUTATÓAN**,
- feladataik elvégzésében a munkavállalókat **TÁMOGATVA**,
- jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalóktól következetesen **SZÁMON KÉRVE**,
- vezetői döntéseikben a **SAKMAI ÉS ÜZLETI ETIKAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE**

teljesíteni.

5.2 A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása

5.2.1 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 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) iránymutatásai alapján, többek között az alábbiakat:

- az emberi méltósághoz való jogot,
- az élethez való jogot,
- a személyes 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 véleménynyilvánítási 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.

A fentiekben túlmenően a Társaság elfogadja és egyért az KIE-21-M-11 Az MVM Csoport egyesülési szabadságról szóló politikája című központi szabályozó dokumentumban foglaltakkal, azokat támogatja. Ennek alapján elismeri és tiszteletben tartja az egyesülési szabadságot, a szakszervezet létrehozásának és a szakszervezethez való csatlakozásnak a jogát, valamint a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződéskötéshez való jogot. Lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy tárgyalásokat folytassanak a megfelelő döntési hatáskörrel rendelkező menedzsmenttel.

Tiltja a megtorlást, megfélemlítést, zaklatást vagy erőszakot a szakszervezeti tagokkal, a szakszervezeti képviselőkkel és az e jogokat gyakorolni kívánó munkavállalókkal szemben. A Társaság pozitív munkakapcsolatokat ápol a szakszervezeti képviselőkkel, a szakszervezetek a működést érintő minden jelentős változás előtt – a jogszabályi követelményeknek megfelelően, valamint a kollektív szerződésekben foglaltak szerint – tájékoztatást kapnak a tervezett változásról.

A fentieket a Társaság a Munka Törvénykönyvével és egyéb jogszabályokkal, valamint a vonatkozó nemzetközi egyezményekkel összhangban alkalmazza, beleértve az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezményt, a felülvizsgált Európai Szociális Chartát, az Európai Unió Alapjogi Chartáját és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeit.

5.2.2 Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem

A Társaság valamennyi munkavállalója számára biztonságos munkakörnyezetet biztosít. Nagy hangsúlyt fektet arra, hogy minden munkavállalója megismerje és betartsa a biztonsági, munkavédelmi 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.

A Társaság tevékenysége során eleget tesz a jogszabályokban, engedélyekben, szabályzatokban és szabványokban rögzített környezetvédelmi követelményeknek, és ezt üzleti partnereitől is elvárja (a KIE-06-M-09 Az MVM Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe szerint).

A Társaság 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 energiahatékonyságot, energiatakarékosságot, valamint a természeti erőforrások felhasználásának ésszerűsítését.

A Társaság az energiahatékonyságról szóló 2015. évi LVII. törvény, illetve az annak végrehajtásáról szóló 122/2015. (V. 26.) Korm. rendelet előírásainak megfelelően földgázkereskedelmi tevékenységére az ISO 50001 szabvány előírásainak megfelelően az Integrált Irányítási Rendszere keretében energiairányítási rendszert működtet, amelyet független harmadik fél által tanúsított.

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 munkavállalótól elvárt, hogy azonnal jelentsenek közvetlen felettesüknek vagy az illetékes felelősnek minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, környezetkárosítást vagy természetkárosítást annak érdekében, hogy a megelőzés, a beavatkozás, a helyreállítás, illetve az egyéb szükséges intézkedések azonnal megindulhassanak.

5.2.3 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, amelyek mentesek bármiféle megkülönböztetéstől, történjen az faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, szexuális irányultság, 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 munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.

A Társaság továbbá biztosítja az ügyfelekkel való tisztességes bánásmód követelményének érvényesülését, a fogyasztóvédelemmel kapcsolatos jogszabályok betartását.

5.2.4 A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók és más érintettek személyes adatainak bizalmas kezelése mellett. A Társaság a személyes adatok kezelése során a vonatkozó törvények és előírások betartásával jár el. Személyes adatokat a Társaság az alábbiaknak megfelelően kezel:

- a) a személyes adatokat jogszerűen és tisztességesen, valamint az érintett számára átlátható módon;
- b) csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célhoz kötötten;
- c) csak az adatkezelés célja szempontjából megfelelő és releváns személyes adatok kezelésére kerül sor, a szükséges mértékben, biztosítva az adattakarékosságot;
- d) a személyes adatok pontossága és szükség esetén azok naprakészsége biztosított, továbbá minden ésszerű intézkedésre sor kerül annak érdekében, hogy az adatkezelés céljai szempontjából pontatlan személyes adatok haladéktalanul törlésre vagy helyesbítésre kerüljenek;

- e) a személyes adatok tárolása olyan formában történik, amely az érintettek azonosítását csak a személyes adatok kezelése céljainak eléréséhez szükséges ideig teszi lehetővé, biztosítva a korlátozott tárolhatóságot;
- f) az integritás és bizalmas jelleg alapelveinek megfelelő technikai és szervezési intézkedésekre kerül sor az adatbiztonság érdekében, azaz a személyes adatok kezelése során azok védelmére kerül sor a jogosulatlan vagy jogellenes kezeléssel szemben, a véletlen elvesztéssel szemben, a megsemmisítéssel vagy károsodással szemben;
- g) a személyes adatok kezelését az elszámoltathatóság alapelveinek megfelelően olyan módon végzi, hogy a fenti alapelveknek való megfelelés igazolható.

A személyes adatkezelésre vonatkozó társasági szabályokat az Adatvédelmi szabályzat tartalmazza.

5.2.5 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.

Az e szervekkel, intézményekkel jogviszonyban álló személyekkel való kapcsolattartás csak a jogszabályok által lehetővé tett módon, formában és eszközökkel történhet. A kapcsolattartást dokumentálni szükséges a Társaság végső tulajdonosi joggyakorlójának képviselőivel való, a napi működéshez szükséges kapcsolattartás kivételével.

A Társaság elkötelezi magát amellet, 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.

5.2.6 Beszállítók, üzleti partnerek

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 vállalatokkal lép üzleti kapcsolatba, amelyek Etikai Kódexben és Üzleti Partneri Etikai Kódexben foglalt követelményeknek való megfeleléséről meggyőződik.

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

A Társaság a jogszabályoknak megfelelően kezeli az üzleti partnerek, szállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

5.2.7 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 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 az MVM Csoport érdekeinek képviselését. A képviselést ellátó munkavállalók előzetes vezetői felhatalmazás alapján, a vonatkozó jogszabályi kereteket és etikai elvárásokat szigorúan betartva végzik tevékenységüket.

5.2.8 Társadalmi felelősségvállalás

A Társaság célja, hogy a magyar gazdasági életben betöltött súlyának megfelelően felelősséget vállaljon a társadalomért, a környezetért, 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 a szociális problémák iránti érzékenységének kifejezése, illetve a kiemelkedő tehetségek és rendezvények támogatása érdekében felelős szponzorációs, támogatási és adományozásai tevékenységet folytat, amelyet az MVM Csoporttal összehangoltan végez.

Adományt, szponzorációt csak a vonatkozó jogszabályi követelmények betartása mellett lehet felajánlani vagy juttatni. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy:

- a) Az adomány, szponzoráció a belső szabályzatok szerint jóváhagyásra kerüljön azzal, hogy egy személy adományt vagy szponzorációt nem engedélyezhet;
- b) Az adomány, szponzoráció okát és célját minden esetben dokumentálni kell azzal, hogy adományt, szponzorációt (akár közvetett) ellenszolgáltatás reményében nem lehetséges nyújtani.

A Társaság keresi a lehetőségeket, hogy az energetikai iparág hosszú távú működőképességének fenntartása érdekében a nemzeti felsőoktatási és szakképző intézményekkel is együttműködést alakítson ki. Társadalmi kapcsolataiban elkötelezett amellett, hogy tevékenységéről és törekvéseiről a médián keresztül teljes, érthető, rendszeres és hiteles információt közöljön a közvéleménnyel, illetve általánosságban pozitív és magas színvonalú szakmai kapcsolatot alakít ki és ápol a médiával.

5.2.9 Átvilágítás

A Társaság a korrupciós kockázatfelmérésével összhangban, a korrupciós kockázatok kezelése érdekében a belső szabályozásban foglaltak szerint átvilágítást végez. Ennek keretében kifejezetten a következőket végzi, alapvetően annak érdekében, hogy az észszerűség határain belül megállapítsa, miszerint az adott természetes vagy jogi személyről feltételezhető-e az Antikorrupciós Politika elfogadása, illetve követése, és/vagy az AKIR követelményeinek betartása:

- a) partner-átvilágítás (KYC) az adott üzleti partnerrel való kapcsolat létesítésekor vagy a fennálló üzleti kapcsolatban bekövetkező jelentős változás esetén;
- b) munkavállalók átvilágítása a foglalkoztatás előtt, illetve áthelyezés vagy előléptetés esetén.

Az ilyen módon szerzett információkat a Társaság nyilvántartja, illetve meghatározott gyakorisággal újjakkal frissíti.

5.3 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. 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, az ügymenet lassítása nélkül.

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 az MVM Csoport 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.

5.3.1 Törvényesség, szabálykövetés

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

5.3.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése

A Társaság minden munkavállalójának érdeke és egyben kötelessége a Társaság és MVM Csoport jó hírnevének képviselése és megőrzése. A Társaság és az MVM Csoport külső megítélését, szakmai céljainak elérését nagymértékben támogatja a munkavállalók munkája és magatartása révén a Társaságról és az MVM Csoportról 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 és az MVM Csoport jó hírnevének védelméhez, beleértve a személyes és a digitális vagy közösségi média megnyilvánulásokat is.

5.3.3 Tisztességes, átlátható működés és az antikorrupciós tevékenység

A Társaság a tisztességes, átlátható működést fontos értéknek tartja. Mint ahogyan az az Antikorrupciós Politikában is kifejeződik, a Társaság határozottan ellenzi a korrupciót, a pénzügyi jellegű visszaéléseket, csalást, megvesztegetést valamennyi formáját, amelyek aláássák a vállalat törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítják a versenyt és rontják az MVM Csoport hírnevét. valamennyi formáját, mely aláássa a vállalat törvényes működésébe vetett bizalmat, torzítja a versenyt és rontja a Társaság és az MVM Csoport 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 a Társaság minden munkavállalójával szemben elvárás, hogy a tudomására jutott korrupciót, valamint korrupciós eseményt jelezze akár a jelen Etikai Kódex szerinti visszaélés-bejelentési rendszer, akár közvetlen felettese útján, vagy a törvény által biztosított egyéb módon.

Az adott munkavállalót nem érheti hátrány, diszkrimináció vagy fegyelmi intézkedés (pl. fenyegetés, elszigetelés, alacsonyabb beosztásba sorolás, előmenetel megakadályozása, áthelyezés, elbocsátás, megfélemlítés, bárminemű megtorlás vagy a zaklatás más formája) azért, mert megtagadja a részvételt egy tevékenységben vagy egy tevékenységet visszautasít, mert megalapozottan feltételezi, hogy az a Társaság által kezelt vagy kezelendő korrupciós kockázatot hordoz magában.

A vezető tisztségviselők és a munkavállalók – a korrupció kockázatának való kitettségük arányában – a belépéskor, valamint áthelyezéskor vagy előléptetéskor, továbbá a belső szabályozásban az antikorrupciós tevékenységgel összefüggő előírások érdemi vagy jelentős mértékű változása esetében – a CEEnergy-BSz-025-NY-01 Nyilatkozat Antikorrupciós Politikának való megfelelésről című formanyomtatvány kitöltésével (megfelelő használatával) – nyilatkozatban erősítik meg a társasági Antikorrupciós Politikának való megfelelésüket. Az említett formanyomtatvány az adott vezető tisztség vagy munkakör vonatkozásában előzetesen megfelelően átdolgozásra kerül.

A Megfelelést támogató szervezet – mint az Antikorrupciós megfelelésért felelős funkciót betöltő szervezet – vezetője gondoskodik arról, hogy a Társaság munkavállalója részére annak erre irányuló megkeresése esetén legfeljebb 8 (nyolc) munkanapon belül tanácsot adjon korrupcióval kapcsolatos aggály vagy helyzet esetén a teendőkkel kapcsolatban.

5.3.4 Üzleti ajándék elfogadása és viszonzása

A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy az üzleti ajándék elfogadása és viszonzása lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelynek adójogi következményei mind az ajándékozóra, mind az ajándékot elfogadóra nézve a vonatkozó adójozsabályoknak megfelelően kezelendők.

Az üzleti ajándék 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.

Az üzleti ajándék felajánlásánál, illetve elfogadásánál messzemenő körültekintéssel kell eljárni. A munkavállalók nem fogadhatnak el ajándékot 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).

Semmilyen esetben sem fogadható el vagy nyújtható üzleti ajándékként:

- a) készpénz, készpénzhelyettesítő eszköz, korlátozás nélkül beváltható utalvány;
- b) bármilyen ajándék, amelyről okkal feltételezhető, hogy annak célja jogszabályba ütköző tevékenység tanúsításának elérése (pl. korrupció, szerződés megszerzése vagy megtartása, vagy jogtalan előnyhöz való hozzáférés érdekében);
- c) az ügyfelek, beszállítók vagy egyéb üzleti partnerek hozzátartozói által vagy számukra felajánlott ajándékok, értéktől függetlenül;
- d) az erkölcsi normákba ütköző ajándék (pl. szexuális jelentéstartalmat hordozó ajándék, vallási meggyőződést esetlegesen sértő, gúny tárgyává tevő ajándék);
- e) jövőbeli szolgáltatás, vagy más, nem pénzbeli juttatás (pl. állás ígérete).

A Társaság az üzleti ajándékozást főszabály szerint üzleti rendezvény vagy reprezentáció keretei között végzi, amelynek során az adott üzleti ajándék, mint figyelmesség mértékét az észszerűség

keretei között – az adott esemény jellegétől függően – a lehető legalacsonyabbra szorítja – a tárgyban egyeztetve a Compliance Osztályvezetővel is –, figyelemmel az üzleti rendezvény vagy reprezentáció céljára.

Az elfogadható üzleti ajándékok összmértéke egy adott munkavállaló esetében évente nem haladhatja meg a bruttó 50.000 (azaz ötvenezer) Forint összeghatárt, amelyet minden egyes munkavállaló esetében üzleti partnerenként kell számítani. Üzleti partner alatt annak valamennyi képviselőjét, valamint munkatársait együtt kell érteni.

Az üzleti partnertől kapott üzleti ajándékot a munkavállalónak a lehető leghamarabb be kell jelentenie a Compliance Osztály által megadott elektronikus levelezési címen a következő adatok megadásával: a munkavállaló neve, az üzleti partner jogi személy neve, az üzleti ajándék tárgya, valamint az üzleti ajándék becsült értéke, amelynek megállapítása a munkavállaló felelőssége az üzleti ajándék tekintetében nyilvánosan elérhető vagy közzétett információk, illetve az üzleti partnertől rendelkezésre álló adatok alapján. A Compliance Osztály a bejelentéseket az általa a fájlszerveren erre a célra kialakított ajándékregiszter nyilvántartásban rögzíti.

Ha a bejelentett üzleti ajándék a fentiek szerinti valamely tilalomba ütközik, akkor a Compliance Osztályvezető dönt az etikailag megfelelő lépésről (pl. az ajándék visszautasítása, felajánlása jótékony célra), amelyet az adott munkavállaló végrehajtani köteles.

Amennyiben az üzleti ajándék, illetve annak elfogadása révén az fenti éves keretösszeg egy adott munkavállaló vonatkozásában meghaladásra kerülne, a Compliance Osztályvezető erre felhívja a munkavállaló figyelmét, valamint felszólítja, hogy az ajándékot nem fogadhatja el, azt vissza kell utasítania, illetve adnia, amelyet az adott munkavállaló végrehajtani köteles.

Ha az üzleti ajándékot mégsem lehet visszautasítani (például udvariasságból, gyakorlati megfontolásból vagy a visszaküldés észszerűen nem megoldható), a Compliance Osztályvezető dönt arról, hogy engedélyezi-e az ajándék megtartását, vagy azt jótékony, illetve közösségi célra kell felajánlani.

5.3.5 Információvédelem

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 és munkakörükből adódó feladatok ellátása érdekében használhatják fel, azokat harmadik félnek nem adhatják tovább, nem tehetik hozzáférhetővé, kivéve ha erre a közvetlen felettes írásban utasítást adott vagy hozzájárult (pl. a Társasággal kapcsolatos információt tartalmazó publikációk stb. esetén). A munkavégzés során megismert adatokat a munkavállalók kizárólag a konkrét feladat ellátása érdekében, az elengedhetetlenül szükséges mértékben, a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően kezelik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem teszik megismerhetővé és különös kerülik azok munkavállalók közötti terjesztését, megvitatását, ha az nem konkrét feladat ellátása érdekében elengedhetetlenül szükséges.

Az információvédelemre vonatkozó társasági szabályokat a CEEnergy-BSz-054 Információbiztonsági szabályzat tartalmazza.

A Társaság belső szabályzataiban olyan információbiztonsági szabályrendszert alakított ki, amelynek kiemelt célja a Társaság információtechnológiai rendszerei biztonságának, az informatikai rendszerek által kezelt adatok, információk bizalmosságának, sértetlenségének, rendelkezésre állásának kialakítása, megőrzése, az adatbiztonsággal kapcsolatos szerepek, felelősségi és jogkörök rögzítése. A munkavállalók kötelesek a vonatkozó szabályzatok szerint

eljárni, illetve munkavégzésük során az irodateret a vállalat adatainak védelmét biztosító módon használni.

5.3.6 Összeférhetlenség a munkaviszony vonatkozásában és a munkakör keretében

A Társaság munkavállalói beosztásuknak megfelelően kerülnek a munkaköri összeférhetlenséget, illetve annak látszatát. A munkavállalók kötelesek együttműködni az összeférhetlenségek és érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében, feloldásában.

A munkavállaló köteles írásban bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőnek, ha ő vagy közeli hozzátartozója [Ptk. 8:1. § (1) bekezdés 1. pont¹] a Társasággal vagy annak leányvállalatával, továbbá közös tulajdonban álló vállalatával rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a Társasághoz vagy annak leányvállalatáéhoz, továbbá közös tulajdonban álló vállalatához hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi vagy meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkatársa, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója (egységesen: közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni.

A Társaság munkavállalója e minőségében nem vehet részt olyan gazdasági társaság vagy egyéb szervezet pályázatának elbírálásában, amelyben neki vagy hozzátartozójának [Ptk. 8.1. (1) bekezdés 2. pont²] tulajdonosi vagy egyéb érdekeltsége, illetve vezető tisztsége van. Az érintett az összeférhetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni a pályázat illetékes döntéshozójának és ezt követően az összeférhetlenséget megvalósító cselekménytől, intézkedéstől tartózkodni.

A Társaság munkavállalója munkaviszonyának fennállása alatt nem dolgozhat együtt, illetve 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, a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásos, előzetes engedélye szükséges.

A 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 a meghívó vagy felkérő fél lekötelezettjévé válhat vagy annak tekinthető. Az ezzel összefüggő további szabályokat az 5.3.9. pont tartalmazza.

Belépéskor minden új munkavállaló, valamint egyedi esetekben – a munkáltatói jogokat gyakorló vezető felhívására – az adott munkavállaló a CEEnergy-BSz-025-NY-02 Összeférhetlenségi nyilatkozat című formanyomtatványon szereplő minta alapján írásbeli összeférhetlenségi nyilatkozatot köteles tenni. Ha a munkavállaló tekintetében a későbbiekben a CEEnergy-BSz-025-NY-02 Összeférhetlenségi nyilatkozat című formanyomtatványon szereplő összeférhetlenségi ok keletkezik, köteles azt haladéktalanul, de legkésőbb 8 (nyolc) napon belül, írásban – az említett formanyomtatvány megfelelő felhasználásával (a cél szerinti átszerkesztéssel) – bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezető felé.

A nyilatkozattételt megtagadó munkavállalót az adott ügyben, feladatban való közreműködésből a munkáltatói jogokat gyakorló vezető kizárhatja.

¹ közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér

² hozzátartozó: a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa;

A legalább osztályvezetői munkaköri besorolással rendelkező munkavállaló évente – a Megfelelést támogató szervezet által – meghatározott egy alkalommal köteles a CEEnergy-BSz-025-NY-02 Összeférhetetlenségi nyilatkozat című formanyomtatványon szereplő minta alapján írásbeli összeférhetlenségi nyilatkozatot tenni. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló a munkáltatói jogokat gyakorló vezető munkajogi jogkövetkezmények alkalmazásáról dönthet.

Ha a nyilatkozat alapján összeférhetlenség felmerülhet vagy annak gyanúja fennáll, akkor a bejelentést követően a munkáltatói jogokat gyakorló vezető – az Etikai Bizottság vagy a Megfelelést támogató szervezet vezetőjének bevonása mellett – legkésőbb 15 napon belül indoklással ellátott döntést hoz arról, hogy az összeférhetlenség fennáll-e, illetve annak fennállása esetén az összeférhetlenség kezeléséről a szükséges intézkedések meghatározásával [pl. munkáltatói utasítás az összeférhetlenség haladéktalan, de legkésőbb 15 (tizenöt) napon belüli megszüntetésére.]

5.3.7 Összeférhetlenség a vezető tisztségviselők esetében

A vezető tisztségviselők esetében az összeférhetlenség bejelentése és ellenőrzése vonatkozásában a Ptk., valamint az Alapszabály megfelelő rendelkezései az irányadók.

5.3.8 Összeférhetlenség a Megfelelést támogató szervezet tagjai esetében

A Megfelelést támogató szervezet vezetőjére és a megfelelési tanácsadókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályokat a Gtbr., különösen annak 9. § (5)-(6) bekezdése tartalmazza.

A Megfelelést támogató szervezet vezetője és a megfelelési tanácsadó az erre a feladat-, illetve szerepkörre történő kijelölését követően a CEEnergy-BSz-025-NY-03 Összeférhetlenségi nyilatkozat a Megfelelést támogató szervezet tagja esetében című formanyomtatvány kitöltésével és aláírásával köteles nyilatkozni arról, hogy személyében a Gtbr.-ben meghatározott összeférhetlenségi okok fennállnak-e. A Megfelelést támogató szervezet vezetője a Vezérigazgató, a megfelelési tanácsadó pedig a Megfelelést támogató szervezet vezetője részére, mint kijelölő vezető részére nyilatkozik az adott feladat-, illetve szerepkörrel való megbízását megelőzően.

Ha a Megfelelést támogató szervezet tagja tekintetében a feladat-, illetve szerepkörrel történt megbízását követően a Gtbr.-ben meghatározott összeférhetlenségi ok keletkezik, köteles azt haladéktalanul, de legkésőbb 8 (nyolc) napon belül írásban – az említett formanyomtatvány megfelelő felhasználásával (a cél szerinti átszerkesztéssel) – a kijelölő vezető részére bejelenteni.

Ha a Gtbr.-ben meghatározott összeférhetlenségi ok

- a) a kijelöléskor fennáll, akkor az adott feladat-, illetve szerepkör ellátásával az érintett munkavállalót a kijelölő vezető nem bízhatja meg,
- b) a megbízást követően bekövetkezik, akkor az érintett munkavállaló ebben a feladat-, illetve szerepkörben tovább nem járhat el, a kijelölő vezető köteles a megbízását visszavonni és a lehető leghamarabb az adott feladat-, illetve szerepkörre más munkavállaló kijelöléséről gondoskodni.

5.3.9 A bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályok

Minden munkavállaló köteles betartani a bennfentes kereskedelemre vonatkozó, a Versenyjogi szabályzatban foglalt szabályokat. E szabályok értelmében a munkavállalók számára tilos bennfentes információval visszaélni, tőzsdei és napi opciós kiegyensúlyozó gázügyletek

megkötése vagy az azokra vonatkozó ajánlatok adása során piaci manipulációt végrehajtani, illetve azt megkísérelni. Szintén tilos bennfentes információ felhasználásával részvényeket eladni vagy megvenni, ajánlásokat tenni ilyen részvényekre vonatkozólag, vagy harmadik személyeket bármilyen módon arra bátorítani, hogy ilyen részvényeket adjanak vagy vegyenek.

Bennfentes információ az olyan konkrét információ, amelyet nem hoztak nyilvánosságra, és amely közvetlenül vagy közvetve egy vagy több nagykereskedelmi energiatermékkel kapcsolatos, és amelynek nyilvánosságra hozatala valószínűsíthetően jelentős hatást gyakorolna az említett nagykereskedelmi energiatermékek árára. Általában a Társaság saját kereskedési terveire és stratégiáira vonatkozó információk nem minősülnek bennfentes információnak.

5.3.10 Vállalati tulajdon védelme

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

A munkavállalók a vállalati eszközöket magáncélra csak külön engedéllyel használhatják, figyelemmel a Társaság belső szabályozó dokumentumainak rendelkezéseire.

5.3.11 Közéleti szereplés, Társaság képviselete

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

Minden munkavállaló feladata, hogy tájékoztassa felettes vezetőjét, illetve a Társaság Kommunikációs Szakértőjét arról, ha szakmai fórumokon, konferenciákon szakmai vagy szakértői funkcióban vesz részt. Ilyen funkciónak minősül különös tekintettel az aktív szerepvállalás (előadás tartása, részvétel kerekasztal beszélgetésen, moderátori megjelenés, köszöntő mondása, védnökség stb.) a rendezvényen, illetve az aktív részvételhez kapcsolódó anyagok (pl. prezentációk, beszédtervek) készítése a rendezvényre.

Tilos az MVM Csoport, illetve 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 az MVM Csoport, illetve Társaság nevét, elérhetőségeit, kommunikációs csatornáit, és a politikai tevékenység nem állhat ellentétben az MVM Csoport és a Társaság érdekeivel.

5.4 A Társaság vezetőitől elvárt további etikai követelmények

Az elvárt magatartási normák a Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkoznak, a vezetőkkel szemben azonban különleges elvárások érvényesülnek.

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

5.4.1 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 támogatja az MVM Csoport és a Társaság által vállalt etikai és üzleti etikai normákat a 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.

5.4.2 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 konfliktushelyzeteknek az érintettek személyes közreműködésével történő feloldására. A vezetők a tudomásukra jutott információt kötelesek a megfelelő gondossággal, bizalmasan kezelni. Emellett személyes példával is törekedniük kell a jó közösségi szellemet, együttműködést, hatékony munkavégzést elősegítő légkör kialakítására.

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 egyrészt 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. Másrészt pedig a munkahelyi ún. mobbing, azaz a gyakran ismétlődő pszichológiai terror, amely legalább egyszer egy héten és legalább fél éven keresztül tartó cselekedetek sorozata a munkahelyen egy egyén vagy egy közösség részéről. Az ilyen természetű visszaélések elkerülésének és felderítésének céljából a Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók tájékoztatására és az esetleges visszaélések felderítésére a jelen Etikai Kódex szerinti eljárásrend szerint.

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

A vezető közvetlen beosztottjával nem állhat élettársi, bejegyzett élettársi vagy házassági kapcsolatban.

5.4.3 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.

5.5 Etikai Bizottság

A Társaság a jelen Etikai Kódexben foglalt magatartási szabályok gyakorlatba történő átültetésének elősegítése, az 5.6. pont szerinti bejelentések kivizsgálása és az Etikai Kódexben foglalt szabályok megsértésének megállapítása céljából Etikai Bizottságot működtet. Az Etikai Bizottság elnöke a Társaság Megfelelést támogató szervezetének vezetője. Az Etikai Bizottság tagjai hatáskörükbe utalt ügyeket pártatlanul, munkaviszonyukból, vagy testületi jogviszonyukból fakadó érdekeiktől függetlenül, az Etikai Kódexben lefektetett elvek maradéktalan tiszteletben tartásával ítélik meg.

Az Etikai Bizottság tagjait és ügyrendjét a CEEnergy-BSz-025-M-01 Az Etikai Kódex megsértésének vizsgálatára vonatkozó eljárásrend című melléklete tartalmazza.

5.6 Visszaélés-bejelentési rendszer működtetése

5.6.1 A bejelentők és az integritást sértő események köre

A Társaságban a Megfelelést támogató szervezet visszaélés-bejelentési rendszert (a továbbiakban: visszaélés-bejelentési rendszer) működtet. Ennek keretei között bárki tehet bejelentést (azaz jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt) az integritást sértő eseményre vagy annak gyanújára hivatkozással, különösen

- a) a munkavállalók vagy a Társaság volt munkavállalói, továbbá a Társaságnál gyakornokként vagy önkéntesként foglalkoztatott személy;
- b) az a személy, aki a Társaság munkaviszony létesítésére irányuló eljárása keretében jelentkezését a meghatározott kommunikációs csatornán a Társaság rendelkezésére bocsátotta;
- c) a Társasággal szerződéses viszonyban álló egyéni vállalkozó vagy egyéni cég,
- d) a Társaságban tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy,
- e) a Társaság vezető tisztségviselője (a Felügyelőbizottság tagja),
- f) a Társasággal szerződéses jogviszony létesítésére irányuló, vagy a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló vállalkozó vagy beszállító felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- g) a Társasággal a c-f) szerinti jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, akinek az esetében e jogviszony létrehozására irányuló eljárás megkezdődött, vagy akinek az esetében az említett jogviszonya a Társasággal megszűnt.

(a továbbiakban együttesen: bejelentő).

A bejelentővel szemben elvárás, hogy a bejelentést jóhiszeműen, illetve ésszerű meggyőződés alapján tegye meg, és minden általa ismert, releváns információt közöljön az eset megfelelő megítéléséhez és kivizsgálásához.

5.6.2 A bejelentő jogai és védelme

A bejelentés megtételekor a bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valóságosak.

A visszaélés bejelentőjét nem érheti hátrány vagy megtorlás a bejelentés megtétele miatt. Különösen a Társaság munkavállalóját nem érheti hátrány, diszkrimináció, hátrányos intézkedés vagy megtorlás azért, mert jóhiszeműen vagy észszerű meggyőződésen alapuló aggályának adott hangot, bejelentést tett vagy információt szolgáltatott integritást sértő eseményről kivéve, ha annak elkövetésében ő maga is részt vett. A bejelentőt abban az esetben sem érheti hátrány, ha az általa jóhiszeműen tett bejelentés a vizsgálat során megalapozatlannak bizonyul.

A Társaság ugyanakkor fenntartja annak lehetőségét, hogy a nyilvánvalóan vagy bizonyíthatóan rosszhiszemű bejelentés, illetve bejelentő vonatkozásában a szükséges jogi lépéseket megtegye.

A visszaélés-bejelentési rendszer biztosítja, hogy a nem anonim, azaz a személyazonosságát felfedő bejelentő személyét a bejelentést vizsgáló személyeken (azaz az Etikai Bizottság tagjai, az etikai vizsgálat során az Etikai Bizottságba meghívottként bevont személyek, továbbá a döntéshozó Vezérigazgató) kívül más ne ismerhesse meg.

A bejelentő által közölt információkat, illetve a bejelentő személy személyes adatait a Társaság minden esetben szigorúan bizalmasan, a mindenkor hatályos személyes adatvédelemre vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, az Adatvédelmi szabályzatban meghatározott előírások szerint kezeli.

A bejelentő jogosult tájékoztatást kérni adatainak kezeléséről, adatainak módosítását és törlését, illetve zárolását kérni, továbbá adatainak kezelésével összefüggésben panasszal élni a Társaságnál, mint adatkezelőnél.

A Társaság biztosítja, hogy a bejelentésben érintett valamennyi személy esetében maradéktalanul érvényesüljön az ártatlanság vélelme, az esetlegesen megállapított szankciók pedig arányosak és következetesek legyenek.

5.6.3 A bejelentés megtétele és az eljárás

A bejelentő a bejelentést írásban vagy szóban teheti meg.

A szóbeli bejelentést személyesen vagy telefonon lehet megtenni. Az írásbeli bejelentést – a CEEnergy-BSz-025-NY-04 Bejelentőlap című formanyomtatvány kitöltésével – postai úton vagy e-mail útján lehet a Társaság részére megtenni.

A bejelentés minden esetben névvel vagy anonim módon is megtehető. Bejelentés magyar vagy angol nyelven tehető.

A bejelentést a Társaság Etikai Bizottsága a CEEnergy-BSz-025-M-01 Az Etikai Kódex megsértésének vizsgálatára vonatkozó eljárásrend című melléklete szerinti eljárásrendben vizsgálja ki és a bejelentőt a Megfelelés támogató szervezet vezetője a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről tájékoztatja.

A visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok más államba vagy nemzetközi szervezet részére nem kerülnek továbbításra.

A visszaélés-bejelentési rendszer működésének további szabályait a CEEnergy-BSz-025-M-01 Az Etikai Kódex megsértésének vizsgálatára vonatkozó eljárásrend című melléklete tartalmazza.

A Társaság a honlapján magyar és angol nyelvű, részletes tájékoztatást tesz közzé a visszaélés-bejelentési rendszer működéséről azzal, hogy a Társaság bejelentési csatornáin túl feltünteti az MVM Zrt. bejelentési csatornáiról szóló tájékoztatást is.

5.6.4 Jogkövetkezmények

A Társaság biztosítja, hogy az esetlegesen megállapított szankciók arányosak és következetesek legyenek.

Az Etikai Kódexben foglalt magatartási szabályokkal ellentétes magatartás felelősségre vonást (ezek között büntetőintézkedést, munkajogi, illetve egyéb jogi intézkedést) vonhat maga után, nemcsak szándékosság, hanem gondatlanság esetében is.

Ha a magatartás miatt a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor a Társaság intézkedik a feljelentés megtételéről.

Ha a magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti az Etikai Kódexben foglalt magatartási szabályokat, a Társaság a munkavállalóval szemben a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően alkalmazhat munkáltatói intézkedést, ennek keretében hátrányos jogkövetkezményt vagy hátrányos jogkövetkezménynek nem minősülő intézkedést.

5.7 Az Etikai Kódex oktatása és megismerésének igazolása

A jelen Etikai Kódex tartalmát a 3. kiadás hatályba lépésének évében a Társaság minden munkavállalója részére oktatás keretében ismertetni kell és az oktatás megtörténtét dokumentálni kell.

Ezt követően az Etikai Kódexet dokumentáltan legalább évente egy alkalommal ugyancsak oktatni kell, valamint a Társaságba új munkavállaló belépése esetén a belépő számára.

Az Etikai Kódex oktatásának részeként vagy attól elkülönülve, viszont az említett ütemezettséggel ugyancsak oktatni kell a Társaság Antikorrupciós Politikáját, az AKIR-t, az utóbbi keretében pedig az antikorrupciós kontrollokat.

Az említett oktatás(ok) dokumentálására az IIR szabályzatban foglalt rendelkezések az irányadók.

Az oktatások megszervezéséről, a képzési anyag összeállításáról a Compliance Osztályvezető gondoskodik azzal, hogy az oktatás tartalmának a Társaság tevékenységéhez és a Megfelelési szabályzat szerint felmért ún. Compliance Kockázatokhoz is igazodnia kell.

5.8 Kapcsolódó folyamatutasítások

Nincs kapcsolódó folyamatutasítás.

6. Hatályon kívül helyezés

Nincs hatályon kívül helyezendő dokumentum.

7. Mellékletek és formanyomtatványok

- CEEnergy-BSz-025-M-01 Az Etikai Kódex megsértésének vizsgálatára vonatkozó eljárásrend című melléklet
- CEEnergy-BSz-025-M-02 Etikai kódexhez kapcsolódó DHL mátrix című melléklet
- CEEnergy-BSz-025-NY-01 Nyilatkozat Antikorrupciós Politikának való megfelelésről című formanyomtatvány
- CEEnergy-BSz-025-NY-02 Összeférhetetlenségi nyilatkozat című formanyomtatvány

- CEEnergy-BSz-025-NY-03 Összeférhetlenségi nyilatkozat a Megfelelést támogató szervezet tagja esetében című formanyomtatvány
- CEEnergy-BSz-025-NY-04 Bejelentőlap című formanyomtatvány