

ETIKAI KÓDEX

Tartalom

1. Cél.....	3
2. A szabályzat hatálya	3
2.1 Időbeli hatály.....	3
2.2 Személyi hatály.....	4
2.3 Tárgyi hatály	4
3. Hivatkozások	4
4. Meghatározások.....	4
5. Az Etikai Kódex tartalma	4
5.1 Értékeink.....	4
5.2 A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalása	5
5.2.1 Emberi jogok védelme	5
5.2.2 Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem	6
5.2.3 Egyenlő bánásmód.....	6
5.2.4 A magánszféra és a személyes adatok védelme	6
5.2.5 Az állami, önkormányzati és egyéb közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás	7
5.2.6 Beszállítók, üzleti partnerek.....	7
5.2.7 Versenytársak	8
5.2.8 Társadalmi felelősségvállalás.....	8
5.3 A Társaság munkavállalóitól elvárt magatartási normák.....	8
5.3.1 Törvényesség, szabálykövetés	9
5.3.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése	9
5.3.3 Tisztességes, átlátható működés	9
5.3.4 Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása.....	9
5.3.5 Információvédelem	10
5.3.6 Összeférhetetlenség.....	11
5.3.7 A bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályok.....	12
5.3.8 Vállalati tulajdon védelme	12
5.3.9 Közéleti szereplés, Társaság képviselője.....	13
5.4 A Társaság vezetőitől elvárt további etikai követelmények	13
5.4.1 Személyes példamutatás	13
5.4.2 Beosztottakkal való kapcsolat	13
5.4.3 Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel	14
5.5 Etikai Bizottság	14
5.6 Visszaélés-bejelentési rendszer működtetése	14
5.7 Az Etikai Kódex megsértésének jogkövetkezményei	15
5.8 Az Etikai Kódex oktatása és megismerésének igazolása	15
5.9 Kapcsolódó folyamatutasítások	16
6. Hatályon kívül helyezés.....	16
7. Mellékletek és formanyomtatványok	16

1. Cél

Az MVM CEEnergy Zrt.-nek (a továbbiakban: Társaság) a magyar földgáz-ellátás biztonságának fő letéteményeseiként 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 etikai kérdésekben is ugyanolyan magas szintű elvárásokat támaszt munkatársai 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 erkölcsi 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 való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól,
- e) a jogszabályok, valamint a jelen Etikai Kódex szerinti magatartási szabályok megsértésének bejelentésére vonatkozó visszaélés-bejelentési rendszer (a továbbiakban: 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.

Jelen Etikai Kódex a KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexe alapján készült, az abban rögzített előírásoknak teljes körűen megfelel, annak 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 képviselőjében 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.)
- A panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény (a továbbiakban: Pkbtv.)
- Az energiahatékonyságról szóló 2015. évi LVII. törvény
- Az energiahatékonyságról szóló törvény végrehajtásáról szóló 122/2015. (V. 26.) Korm. rendelet
- KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexe
- Az MVM CEEnergy Zrt. Alapszabálya (a továbbiakban: Alapszabály)
- 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

Nincsenek külön meghatározások.

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 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 magatartásban **PÉLDAMUTATÓAN**,
- feladataik elvégzésében a munkavállalókat **TÁMOGATVA**,
- jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalóktól következetesen **SZÁMON KÉRVE**,
- vezetői döntéseikben **SZAKMAI 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, 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,
- 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.

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 tevékenysége során eleget tesz a jogszabályokban, engedélyekben, szabályzatokban és szabványokban rögzített környezetvédelmi követelményeknek, és ezt üzleti partnereitől is elvárja. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztése érdekében előtérbe helyezi az energiahatékonyságot, energiatakarékosságot. 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 energiai irányítási 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 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.

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 naprakésztsége 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 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 vállalatokkal lép üzleti kapcsolatba, amelyek Etikai Kódexben foglalt követelményeknek való megfeleléséről meggyőződik.

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.

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 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 képviseletét. A képviseletet ellátó munkavállalók előzetes vezetői felhatalmazás alapján végzik tevékenységüket.

5.2.8 Társadalmi felelősségvállalás

A Társaság célja, hogy a magyar gazdasági életben betöltött súlyának megfelelően felelősséget vállaljon a társadalomért, a környezetért, 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.

5.3 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 eljárni. 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 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

A Társaság a tisztességes, átlátható működést fontos értéknek tartja. Határozottan ellenzi a korrupció 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 korrupciós jellegű cselekményeket jelezze, akár a jelen Etikai Kódex szerint a bejelentésére rendelkezésre álló csatorna, akár közvetlen felettese útján, vagy a törvény által biztosított egyéb módon.

5.3.4 Üzleti ajándék, figyelmesség nyújtása, elfogadása, viszonzása

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

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

Üzleti ajándék, meghívás és szívdesség felajánlásánál, illetve 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).

Semmilyen esetben sem fogadható el vagy nyújtható ajándékként:

- a) készpénz;
- b) bármilyen ajándék, amelyről okkal feltételezhető, hogy annak célja jogszabályba ütköző tevékenység tanúsításának elérése (pl. korrupció vagy vesztegetés, 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).

Az üzleti ajándékozás értéke (akár annak adása, akár annak elfogadása esetén külön-külön) nem haladhatja meg a bruttó 30.000 Forint összeghatárt munkavállalónként és évente azzal, hogy az adott üzleti ajándékok esetében ebbe nem számít bele a Társaság által az üzleti partnerek részére szervezett rendezvénnyel összefüggésben történő üzleti ajándékozás. Ez utóbbira is figyelemmel az egy munkavállaló által adott üzleti ajándékok mértékét a fenti összeghatáron belül a lehető legalacsonyabbra kell szorítani.

Az üzleti partnerektől kapott üzleti ajándékot, figyelmességet az adott szakterületi asszisztensnél elérhető CEEnergy-BSz-025-NY-02 Ajándékregiszter című formanyomtatványon haladéktalanul rögzíti a munkavállaló. A formanyomtatvány asszisztensek részére évenként történő biztosításáról a Compliance és Folyamatmenedzsment Osztály (a továbbiakban: CFMO) vezetője gondoskodik. A formanyomtatvány az elektronikus aláírási joggal rendelkező vezetők esetében elektronikusan is kitölthető (tehát adott esetben a szakterületen külön papír alapú, valamint elektronikus nyilvántartás is vezethető egyidejűleg).

A fenti meghatározott tilalmakba ütköző ajándék esetén a közvetlen felettes dönt az etikailag megfelelő lépésről (pl. az ajándék visszautasítása, felajánlás) az alábbi eljárások figyelembe vételével. Amennyiben egy ajándék elfogadásával az éves keretösszeg egy adott személy vonatkozásában meghaladásra kerülne, az ajándékot nem lehet elfogadni, azt vissza kell utasítani. Azonban ha az ajándékot udvariasságból vagy gyakorlati megfontolásból mégsem lehet visszautasítani (például már leszállították és visszaküldése ésszerűen nem megoldható), a felettes vezető feladata eldönteni, hogy engedélyezi-e az ajándék megtartását, vagy azt jótékony, illetve közösségi célra kell felajánlani.

Az érintett szakterületi asszisztens az adott évet követően január 31-ig eljuttatja az adott szakterületen kitöltött formanyomtatványokat a CFMO vezetője részére, amely gondoskodik azok megőrzéséről.

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 Összeférhetetlenség

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

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

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 összeférhetetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni a pályázat illetékes döntéshozójának és ezt követően 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 a Társaságon belüli munkakörével összefüggésben is kapcsolatban áll.

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

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

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;

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-01 Összeférhetetlenségi nyilatkozat című formanyomtatványon szereplő minta alapján írásbeli összeférhetetlenségi nyilatkozatot köteles tenni. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállalót az adott ügyben, feladatban való közreműködésből a munkáltatói jogokat gyakorló vezető kizárhatja.

A legalább osztályvezetői munkaköri besorolással rendelkező munkavállaló évente – a Megfelelést támogató szervezet által – meghatározott egy alkalommal köteles a CEEnergy-BSz-025-NY-01 Összeférhetetlenségi nyilatkozat című formanyomtatványon szereplő minta alapján írásbeli összeférhetetlenségi nyilatkozatot tenni. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló a munkáltatói jogokat gyakorló vezető munkajogi jogkövetkezmények alkalmazásáról dönthet.

Ha a nyilatkozat alapján összeférhetetlenség 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 összeférhetetlenség fennáll-e, illetve annak fennállása esetén az összeférhetetlenség kezeléséről a szükséges intézkedések meghatározásával [pl. munkáltatói utasítás az összeférhetetlenség haladéktalan, de legkésőbb 15 (tizenöt) napon belüli megszüntetésére.]

A munkavállalók kötelesek együttműködni az összeférhetetlenségek és érdekonfliktusok gyors és hatékony kezelésében, feloldásában.

5.3.7 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.

5.3.8 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.

5.3.9 Közéleti szereplés, Társaság képvisellete

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 érdekképviselői 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 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 normákat a 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.

5.4.2 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.

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, beosztottaik tevékenységének értékelését csak az érdemek, 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

A Társaság visszaélés-bejelentési rendszert (a továbbiakban: bejelentési rendszer) működtet, amelynek keretei között a munkavállalók, valamint a Társasággal szerződéses viszonyban álló vagy olyan természetes vagy jogi személyek tehetnek bejelentést az integritás sérülése, azaz a jelen Etikai Kódex megsértésére hivatkozással, akiknek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához vagy megszüntetéséhez méltányolható jogos érdekük fűződik (a továbbiakban együttesen: bejelentő).

Integritást sértő esemény minden olyan esemény, amely a Társaságra vonatkozó jogszabályoktól, belső szabályzatoktól, valamint a Társaság célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő működéstől eltér, különösen a jelen Etikai Kódexbe ütköző magatartások.

A bejelentést postai úton, illetve e-mail útján, valamint telefonon lehet a Társasághoz megtenni névvel vagy anonim módon. A Társaság biztosítja ugyanakkor azt is, hogy a munkavállalók a bejelentést – választásuk szerint – akár a szolgálati út betartásával és ne a bejelentési rendszerben jelezzék.

A visszaélés bejelentőjét nem értheti hátrány a bejelentés megtétele miatt, ugyanakkor a Társaság fenntartja annak lehetőségét, hogy a nyilvánvalóan vagy bizonyíthatóan rosszhiszemű bejelentés, illetve bejelentő vonatkozásában a szükséges jogi lépéseket megtegye.

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

A bejelentési rendszer biztosítja, hogy a nem anonim bejelentő személyét az Etikai Bizottság tagjain kívül más ne ismerhesse meg.

A bejelentést – akár a bejelentési rendszerben vagy a szolgálati úton érkezett – 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 vizsgálat eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről tájékoztatja. A bejelentés kivizsgálása alól kivételt képeznek a nyilvánvalóan alaptalan, ismétlődő bejelentések.

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

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

5.7 Az Etikai Kódex megsértésének jogkövetkezményei

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 intézkedni kell a feljelentés megtételéről.

Ha magatartás a vizsgálat alapján nem bűncselekmény, de sérti az Etikai Kódexben foglalt magatartási szabályokat, a Társaság a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően a munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat.

5.8 Az Etikai Kódex oktatása és megismerésének igazolása

A jelen Etikai Kódex tartalmát az 5. 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.

A jelen Etikai Kódexben foglaltak tudomásul vételét az adott munkavállalók esetében az erre a célra készített oktatási (jelenléti) ív aláírása vagy az oktatás megtörténtéről az érintett informatikai rendszer által elektronikus úton generált jelenléti ív igazolja.

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

5.9 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
- CEEnergy-BSz-025-M-02 Etikai kódexhez kapcsolódó DHL mátrix című melléklet
- CEEnergy -BSz-025-NY-01 Összeférhetetlenségi nyilatkozat című formanyomtatvány
- CEEnergy -BSz-025-NY-02 Ajándékregiszter című formanyomtatvány
- CEEnergy -BSz-025-NY-03 Bejelentőlap etikai vizsgálat érdekében című formanyomtatvány