



**64/2023. számú
vezérigazgatói utasítás**

Az MNV Zrt. Etikai Kódexe

2023.

Tartalomjegyzék

I. Az Etikai Kódex célja	3
II. Az Etikai Kódex tárgyi és személyi hatálya, tartalma és annak betartatása	3
III. Az MNV alapértékei	4
1. Tisztességes eljárás és esélyegyenlőség	4
2. Átláthatóság	4
3. Feddhetetlenség.....	4
4. Együttműködés, kommunikáció, csapatmunka	5
5. Kommunikációs etika – információ megosztása	6
IV. Etikai követelmények.....	6
1. Etikai követelmények az MNV belső viszonyaiban	6
1.1. Emberi jogok tisztelete.....	6
1.2. Egyenlő bánásmód követelménye	6
1.3. A szervezkedési szabadság biztosítása, érdekvédelmi szervezetek szabadsága	7
1.4. Egészségvédelem	7
2. Munkavállalóktól elvárt szervezeti elkötelezettségek	7
2.1. A hatályos jogszabályok és etikai normák betartása, visszaélés tilalma	7
2.2. Adatvédelem és titoktartási kötelezettség	8
2.3. A Társaság jó hírnevének védelme	8
2.4. Társadalmi kapcsolatok.....	8
2.5. A vezetők speciális felelőssége	9
2.6. Társadalmi felelősségvállalás.....	10
3. A munkavállalók és az MNV tulajdonosi jogok gyakorlója, üzletfelei, partnerei közötti kapcsolat, érdekütközés.....	10
3.1. Az MNV tulajdonosi jogok gyakorlójával, hatóságokkal, közigazgatási szervekkel való kapcsolat.....	10
3.2. Az MNV ügyfeleivel, partnereivel való kapcsolat.....	10
3.3. Vendégek fogadása	11
3.4. Ajándék (ajándékozás, ajándék elfogadása).....	11
4. Az elfogulatlanság megőrzése	12
5. Kerülendő, tiltott magatartások.....	12
V. Az etikai vétségek, visszaélések bejelentése és az Etikai Bizottság működése	13
1. A bejelentés módja.....	13
2. A bejelentők védelme.....	14
3. Az etikai vétségek és visszaélések kezelése, lehetséges következmények.....	14
4. Az etikai vétség fogalma és az Etikai Bizottság	14
5. Adatvédelem az etikai eljárásban	15
VI. Záró rendelkezések	15
1. számú melléklet.....	16
2. számú melléklet.....	22
3. számú melléklet.....	23

I. Az Etikai Kódex célja

1. Az Etikai Kódex általános célja rögzíteni a jogszabályi megfeleléssel, emberi jogokkal és etikai kérdésekkel kapcsolatos irányelveket, valamint az etikus és társadalmilag felelős működés iránti elkötelezettséget. Az Etikai Kódex egyes nevesített céljai:

- rögzítse az MNV Zrt. (továbbiakban: Társaság vagy MNV) munkavállalóira (a továbbiakban: munkavállalók) vonatkozó erkölcsi és magatartási szabályokat, etikai elvárásokat,
- segítséget nyújtson a munkatársak számára az etikai kockázatok azonosításához, megelőzéséhez,
- kinyilvánítsa a visszaélések teljes tilalmát, védje a munkatársakat a visszaélésekbe történő bevonási kísérletektől,
- útmutatásul szolgáljon a nyilvánosság (az MNV-vel szerződő partnerek, hatóságok, természetes személyek, stb.) részére az MNV-s munkatársakkal történő kapcsolatfelvételkor és a kapcsolattartás során követendő etikai elvárásokról,
- védje a munkavállalókat az önkényes vezetői intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól,
- meghatározza az etikai vétség fogalmát és szabályozza az elkövetett etikai vétségek bejelentésének és kezelésének rendjét, azok lehetséges következményeit,
- elősegítse az MNV működése során kialakult szervezeti értékek és magas színvonalú munkakultúra megőrzését,
- meghatározza a munkavállalók közötti együttműködés során alkalmazandó alapvető normákat,
- meghatározza továbbá a munkavállalóknak az MNV üzletfeleivel, partnereivel szemben tanúsítandó magatartásának irányát a Társaság jó hírnevének megőrzése érdekében.

II. Az Etikai Kódex tárgyi és személyi hatálya, tartalma és annak betartatása

1. Az Etikai Kódex és a benne foglalt alapértékek, irányelvek, elvárások és szabályok (továbbiakban együtt: „Szabályok”) a Társaság vezető tisztségviselőire, felügyelő bizottsági tagjaira, munkavállalóira és a munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személyekre vonatkozik. A Szabályokra munkaidőben és azon kívül is figyelemmel kell lenni, azokat a fent felsorolt személyek mindig kötelesek betartani.

2. Az Etikai Kódex etikai irányelvek, elvárások és szabályok általános összefoglalója, nem törekszik valamennyi etikus/nem etikus magatartásforma egyedi és nevesített meghatározására, csupán a legfontosabb jogi és társadalmi elvárásokat rögzíti és iránymutatást ad a követendő magatartásra, ezzel segítve az etikai problémák azonosítását és kezelését. Az Etikai Kódexben foglaltakat a belső szabályzatokkal összhangban szükséges figyelembe venni és értelmezni.

3. Az MNV a szerződéses partnereitől is elvárja, hogy megismerjék és tiszteletben tartsák az Etikai Kódexben foglalt irányelveket, továbbá törekedjenek azok betartására a szerződés teljesítése során.

4. Az MNV vezető állású munkavállalói (továbbiakban: vezető/vezetők) a saját szakterületükön felelősek az Etikai Kódexben meghatározott elvek alkalmazásáért és azok betartásáért. Az etikus magatartás iránti elkötelezettséget tükrözi a Társaságunknál létrehozott belső visszaélés-

jelentési rendszer, illetve az etikai vétségek független Etikai Bizottság általi kivizsgálásának lehetősége.

5. Az Etikai Kódexben foglaltakból minden munkavállaló a belépésekor, ezt követően évente egy alkalommal kötelezően e-learning vizsgát tesz. A vizsga alkalmával a munkavállalók az ismeretek megszerzése után a biztosított informatikai háttér használatával, az egyedi felhasználói névvel és jelszóval elérhető felületen, a rendelkezésre álló kérdéssoron jelölik be a helyes válaszokat. Az e-learning rendszerben elérhető vizsga anyagának módosításáért, illetve aktualizálásáért a Compliance és Adatvédelem szakterület felelős, az e-learning vizsga lebonyolítását a HR Igazgatóság látja el. vizsga eredményét az elektronikus rendszer rögzíti.

6. Az MNV Zrt. vezérigazgatója a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvényben (a továbbiakban: Panasztv.) foglalt követelményeknek megfelelően külön szabályzat keretében rögzíti a visszaélés-bejelentési rendszer szabályait és működését, valamint meghatározza a visszaélés-bejelentési rendszeren keresztül érkezett bejelentések rögzítésére, kivizsgálására és az ehhez kapcsolódó intézkedésekre vonatkozó szabályokat. A belső visszaélés-bejelentési rendszer elkülönül az Etikai Kódexben és az MNV Zrt. a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjében foglalt bejelentésektől. Az Etikai Kódexben foglalt visszaélések bejelentése az etikai elvek sérülésének, érvényesülésük hiányának bejelentésére vonatkozik minden érintett számára, aki ennek tanúja vagy áldozata volt. Az MNV Zrt. a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjében foglalt bejelentés pedig különös tekintettel a nevezett szabályzatban feltüntetett integritást sértő események bejelentésre vonatkozik és bejelentést az MNV Zrt. munkavállalói tehetnek.

III. Az MNV alapértékei

1. Tisztességes eljárás és esélyegyenlőség

Az MNV Zrt. Részvényesi Jogok Gyakorlója (a továbbiakban: MNV tulajdonosi jogok gyakorlója), illetve a Társaság vezetése által megfogalmazott stratégiai és üzleti célokat tisztességesen és felelősségteljesen kell elérni, tiszteletben tartva a jogszabályi környezetet és a szakmai etikát. Társaságunk elkötelezte magát az igazságosság, az egyéneket és partnereket megillető egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség mellett.

2. Átláthatóság

Az MNV elkötelezett amellett, hogy a Társaság minden tevékenysége megfeleljen az átláthatóság követelményének, a transzparenciát fontos értéknek, az információszabadságot pedig kiemelkedő alkotmányos értéknek tekinti.

A munkavállaló a feladatai ellátása során köteles biztosítani az ellenőrizhetőséget, a nyomon követhetőséget, melyhez Társaságunk biztosítja a szükséges technikai, személyi és szabályozási feltételeket.

3. Feddhetetlenség

A Társaság jó hírnevét a II. 1 pontban felsorolt személyek magatartása és cselekedetei határozzák meg, ezért a fentnevezett személyek felé elvárás, hogy minden körülmények között

tisztességesen, becsületesen, a jogszabályok és belső szabályzatok rendelkezéseit betartva, felelősségteljesen és feddhetetlenül járjanak el.

4. Együttműködés, kommunikáció, csapatmunka

4.1.A minőségi szervezeti kultúra része a munkahelyi közösség egészének összetartó ereje, az egymás iránti bizalom és tisztelet, amely a munkavégzés hatékonyságát is növeli.

A fentiek biztosítása érdekében a II. 1 pontban felsorolt személyek egymás közötti kapcsolataikban kötelesek:

- kölcsönösen együttműködni,
- egymás munkáját segíteni,
- tiszteletben tartani a másik emberi méltóságát, magánélethez, magántitokhoz fűződő jogát, személyiségi jogait,
- az alapvető udvariassági és illemszabályokat be - és megtartani,
- egymás közötti konfliktusait maguk között rendezni úgy, hogy az ne legyen hatással a munkahelyi környezetükre,
- tartózkodni a hátrányos megkülönböztetéstől,
- tartózkodni az agresszív, félelemkeltő vagy mások megbotránkoztatására alkalmas magatartástól.

4.2. Magatartásunkat a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg. A hatékony csapatmunka alapja, hogy a feladatok megosztása és végrehajtása során a munkavállalók a Társaság érdekeinek elsődleges figyelembevételével törekedjenek a más szervezeti egységekkel való együttműködésre, a problémák egymás érdekeire is tekintettel levő közös megoldására. Mindenkinek szem előtt kell tartania, hogy egy csapatban dolgozunk. Ebből következően az MNV céljainak eléréséhez a szervezetten belül elengedhetetlen mind a vertikális, mind a horizontális kooperációs összhang megteremtése, ezen belül is a beosztottak és vezetők közötti együttműködésre épülő légkör, valamint a munkavállalók közötti jó csapatmunka. Ezeknek az értékeknek a közvetlen munkakapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

4.3. Az MNV alapvető elvárása munkavállalói felé, hogy tartsák tiszteletben egymás szakmai véleményét, a vélemények egyeztetése során törekedjenek a konfliktusok elkerülésére, az indulatoktól mentes kompromisszumos megoldás kialakítására és az esetleges véleménykülönbségeket kulturált körülmények között tisztázzák.

4.4. A Társaság fontosnak tartja, hogy a munkavállalók egymást segítve, pozitívan és aktívan álljanak hozzá a tevékenységük során felmerülő feladatokhoz és nehézségekhez, törekedjenek a mindenkori feladat lehető leghatékonyabb, legeredményesebb és biztonságos megoldására, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást.

4.5.A Társaság elvárja a proaktív munkavégzést: a munkavállalók ne várják meg az általuk észlelt várható probléma jelentkezését, mások általi kezelését, hanem önállóan is kezdeményezzék azok megelőzését és megoldását.

4.6. Tilos a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállás, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálata vagy a munkatársak félrevezetése.

5. Kommunikációs etika – információ megosztása

5.1. Minden munkavállaló köteles a tőle elvárható és indokolt mértékben részt venni a Társaságon belüli kommunikációban. A Társaságon belüli együttműködés alapja az információ közös erőforrásként történő megosztása. Fontos, hogy a munkavállalók a mindennapi együttműködés során biztosítsák egymás számára a munkavégzéshez szükséges információkat, valamint a szervezeti szintű célok elérése érdekében egyéni tudásuk, tapasztalatuk, ismereteik megosztásával segítsék elő a közös döntések eredményességét, a munkatársak szakmai fejlődését. Tilos a munkavégzéshez szükséges információk visszatartása, részben vagy egészben történő elhallgatása, figyelemmel arra, hogy ez a magatartás a munkatársak eredményes munkavégzését, továbbá Társaságunk céljainak megvalósítását akadályozhatja.

5.2. A munkavállalók kötelesek egymást tényszerűen, tárgyilagosan, időszerűen és teljeskörűen, az információ jellegéhez szükséges bizalmassággal tájékoztatni a munkavégzésükhöz szükséges információkról. Ehhez Társaságunk többféle kommunikációs eszközt, módot és eljárást biztosít (HírKör, intranet, mobil és vezetékes telefon, e-mail, egyéb).

5.3. Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a Társaság munkavállalói mindig nyíltan, őszintén, az alapvető udvariassági szabályokat betartva kommunikáljanak egymással.

5.4. A Társaság megfelelő időben és módon tájékoztatja az érintett munkavállalókat a változásokról, folyamatosan tájékoztatja a munkavállalókat a munkavégzéshez szükséges információkról.

5.5. A Társaság elvárja, hogy a vezetők és munkavállalók a Társaság hivatalos közleményeit kivéve az internetes oldalakon semmilyen, az MNV-re vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé, a Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

IV. Etikai követelmények

1. Etikai követelmények az MNV belső viszonyaiban

1.1. Emberi jogok tisztelete

A Társaság védi és tiszteletben tartja minden munkavállalója emberi méltóságát. Az MNV minden munkavállalójától megköveteli, hogy tiszteletben tartsa a másik munkavállaló emberi jogait. A Társaság elutasítja a megalázó, megfélemlítő, fenyegető, rágalmazó, mentális vagy fizikális zaklatás és bántalmazás minden megjelenési formáját.

1.2. Egyenlő bánásmód követelménye

A Társaság minden munkavállalója részére biztosítja az egyenlő bánásmódot és minden munkavállalójától elvárja, hogy az egymás közötti kapcsolataikban tartózkodjanak a hátrányos megkülönböztetés minden formájától.

Az MNV különös gondot fordít az egyenlő bánásmód életkor, nem, családi állapot, nemzeti-nemzetiségi hovatartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, érdekképviselőhez való tartozás, szexuális irányultság, foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellege vagy határozott időtartama alapján és egyéb alapokon történő megkülönböztetés elleni védelmére, amely minden munkavállalót megillető alapvető emberi jog.

1.3. A szervezkedési szabadság biztosítása, érdekvédelmi szervezetek szabadsága

A Társaság minden munkavállalója részére biztosítja a szervezkedés szabadságát, az érdekképviselői szervezethez való tartozás, csatlakozás, attól való távolmaradás jogát.

A Társaság biztosítja, hogy a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei szabadon, a jogszabályok, felek közötti megállapodások által előírt keretek között gyakorolhassák tevékenységüket.

A Társaság a jogszabályok, felek közötti megállapodások által előírt keretek között biztosítja az üzemi tanács létesítésének és működésének feltételeit, támogatja a működését és tevékenységének szabad kifejtését.

1.4. Egészségvédelem

Társaságunk törekszik arra, hogy a munkavállalói számára biztonságos munkakörülményeket teremtsen a szükségtelen kockázatok elkerülése érdekében. Az egészségvédelem keretében az MNV éves foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot biztosít a vezetők és munkavállalók részére. E tekintetben az irányadó belső szabályzatok szerint szükséges eljárni.

2. Munkavállalóktól elvárt szervezeti elkötelezettségek

2.1. A hatályos jogszabályok és etikai normák betartása, visszaélés tilalma

2.1.1. A hatályos jogszabályok és a Társaság belső szabályzatainak betartása minden munkavállaló számára alapkövetelmény. A cél, hogy az Etikai Kódexben foglaltaknak megfelelő magatartást a Társaság minden munkavállalója önkéntesen tanúsítsa. Ehhez elengedhetetlenül szükséges, hogy valamennyi munkavállaló tisztában legyen az etikai jellegű elvárásokkal, amelyhez a Compliance és Adatvédelem szakterület is minden eszközzel hozzájárul. A szabálykövető magatartás önmagában is kockázatcsökkentő tényező, ezért kiemelt jelentőséggel bír a mindennapi munka során.

2.1.2. A Társaság minden szükséges intézkedést megtesz annak érdekében, hogy a munkavállalói megismerjék a rájuk vonatkozó szabályokat és azoknak megfelelően járjanak el, ezen túlmenően azonban mindenkinek egyéni kötelessége, hogy a saját feladatához és felelősségi köréhez tartozó hatályos jogi kötelezettségekről, belső szabályzatokról tájékozódjon és azokat betartsa.

2.1.3. Az MNV elutasítja a visszaélések (korrupció) minden formáját, törekszik annak megelőzésére. A visszaélés-gyanús magatartásokat minden esetben kivizsgálja, szankcionálja. Alapelv a „zéró tolerancia”.

2.2. Adatvédelem és titoktartási kötelezettség

Az MNV nagy jelentőséget tulajdonít a személyes adatok védelmének, megfelelő módon történő kezelésének, melynek érvényesíthetőségét a vonatkozó jogszabályokkal összhangban az MNV Zrt. adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzata segíti elő. Tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától, továbbá nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkavállalónak joga és feladatainak ellátásához szüksége van. Minden munkavállaló köteles a munkáját úgy végezni, hogy az általa kezelt üzleti titkok, bizalmas információk, személyes adatok, minősített adatok, döntés-előkészítés tárgyát képező információk, egyéb védendő adatok illetéktelen személy tudomására ne juthassanak. Amennyiben bármilyen oknál fogva illetéktelen személy tudomására jutottak vagy juthattak védendő adatok, vagy ennek veszélye fennáll, köteles a munkavállaló azt felettesének haladéktalanul írásban jelezni, továbbá adatvédelmi incidens bekövetkezése esetén az MNV adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában foglaltaknak megfelelően eljárni.

A munkavégzés során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel a munkavállalók saját anyagi, vagy mások haszonszerzésének céljára.

2.3. A Társaság jó hírnevének védelme

A munkavállaló köteles munkáját úgy végezni, kommunikációjában arra törekedni, hogy azzal ne sértse a Társaság jó hírnevét. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek az MNV jó hírnevének, tekintélyének megóvására, valamint tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti a Társaság érdekeit.

Az MNV elvárja, hogy a munkavállalói a Társaság mindenkor hatályos szabályzataival és a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, legyenek azokra figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk tekintetében is (bejegyzések, képek, adatok).

2.4. Társadalmi kapcsolatok

2.4.1. A munkavállaló szabadon csatlakozhat társadalmi szervezetekhez, azok tevékenységében részt vehet azzal, hogy a tagsági jogviszonya időtartama alatt és a szervezetben végzett tevékenysége során mindvégig nem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a Társaság szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

2.4.2. Amennyiben a társadalmi tevékenységével kapcsolatban nyilatkozik, nyilatkozatában köteles úgy eljárni, hogy egyértelmű legyen, nem az MNV munkavállalójaként nyilatkozik, azzal sem a tevékenysége, sem a nyilatkozattétele nem áll összefüggésben. Köteles kerülni annak látszatát, hogy a Társaságot képviseli. A munkavállaló nem lehet tagja olyan társadalmi szervezetnek, amelyet a bíróság jogerősen feloszlott.

2.5. A vezetők speciális felelőssége

2.5.1. A vezetők kiemelkedő felelősség hárul a Szabályok érvényre juttatásában. A vezetők megtesznek minden tőlük elvárható intézkedést annak érdekében, hogy a munkatársak munkája e célkitűzéseknek és követelményeknek megfeleljen, a mulasztások, szabálytalanságok és visszaélések időben megelőzhetőek legyenek, a korrupciós kockázatok csökkenjenek.

2.5.2. A vezetők feladatellátásuk során kötelesek az egyenlő bánásmód betartására, különösen a munkaszervezés, az utasítás, az ellenőrzés, a jutalmazás, a teljesítményértékelés terén.

2.5.3. A vezető különösen nagy figyelmet fordít a szervezeti egységébe tartozó munkavállalók emberi jogainak tiszteletben tartására (magánélet, személyhez fűződő jogok, emberi méltósághoz való jog, tartózkodás a rágalmozó, becsületsértő, egyéb megalázó megnyilvánulásoktól).

2.5.4. A vezető kiemelt figyelmet fordít a vezetői tevékenysége és szakterülete tevékenysége átláthatóságára, a vezetői magatartás becsületességére és a vezetői funkciók (utasítás, irányítás, döntéshozatal, ellenőrzés) során tanúsítandó következetességre.

2.5.5. A vezető köteles a munkavállalót tájékoztatni a feladat-ellátáshoz szükséges valamennyi információról, melynek során tekintettel van a tájékoztatás időszerűségére, pontosságára és alaposságára.

2.5.6. A vezető különös gondot fordít az új belépők zökkenőmentes beilleszkedésére.

2.5.7. A vezető:

- alkalmazza a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, a példamutatás, az elismerés eszközeit,
- biztosítja a munka megfelelő ellátásához szükséges képzéseket és az azokon való részvételt,
- folyamatosan figyelemmel kíséri a munkavégzést,
- kialakítja és működteti a kontrollrendszereket, gondoskodik a személyi kockázatot jelentő feladatok esetében más munkatárs megbízásáról, a vonatkozó szabályok betartásáról. E tekintetben az MNV Zrt. Belső kontroll kézikönyve és a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendje az irányadó.

2.5.8. A vezető személyes példamutatással, ráhatással motiválja beosztottjait az általa vezetett szervezeti egységre vonatkozóan előírt kötelezettségek teljesítésében, törekszik a bizalmon alapuló, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatrendszer kialakítására. A vezetőkkel szemben elvárás, hogy saját példamutató hozzáállásukkal igyekezzenek olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség erősödésének, támogatja az egy szervezethez tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását.

2.5.9. A vezetővel szemben elvárás az arra való törekvés, hogy növekedjen az általa vezetett szervezeti egység tekintélye, elismertsége, szakmai színvonala, ezzel együtt kerüljön minden olyan megnyilvánulást vagy magatartás tanúsítását, amely más szervezeti egységet rossz

színben tüntet fel. A vezető beosztottjaival szemben tegyen mindig korrekt, határozott, egyértelmű észrevételeket a jó modor és a kulturált hangnem kereteit megtartva, kerülve a sértő és udvariatlan megnyilvánulásokat.

2.5.10. A vezető legyen toleráns, megértő és segítőkész beosztottjai és munkatársai munkahelyi vagy magánéleti problémái iránt, továbbá ne adjon teret az intrikus, rosszindulatú, kétes érdekből történő megnyilvánulásoknak. Védje meg beosztottjait az illetéktelen, oktalan támadásoktól és lejáratásoktól, kivéve, ha a dolgozó adott esetben valóban elmarasztható.

2.5.11. A vezető a számára biztosított utasítási joggal élve mindig legyen körültekintő és megfontolt, törekedjék beosztottjai tulajdonságainak és képességeinek széles körű megismerésére. A vezető valamely dolgozó anyagi és erkölcsi elismerésének kifejezésében kerülje a szubjektív, egyéni érzelmeitől vezérelt elismerést vagy elmarasztalást, az objektív és tárgyilagos megítélést helyezze előtérbe.

2.6. Társadalmi felelősségvállalás

Az MNV elkötelezett támogatója a szociális, tudományos, kulturális-művészeti és sport területeknek. A Társaság mindennapi tevékenysége során figyelembe veszi a döntések közvetlen és közvetett társadalmi és környezeti hatásait, valamint következményeit.

Az MNV hangsúlyt helyez a természeti környezet megóvására, így a munkavállalóitól elvárja, hogy legyenek környezettudatosak, és a napi munkavégzés során legyenek figyelemmel a környezetvédelmi szempontokra (lsd. szelektív hulladékgyűjtés, 2 oldalas nyomtatás, stb.), melyhez a szükséges feltételeket a Társaság biztosítja.

3. A munkavállalók és az MNV tulajdonosi jogok gyakorlója, üzletfelei, partnerei közötti kapcsolat, érdekütközés

3.1. Az MNV tulajdonosi jogok gyakorlójával, hatóságokkal, közigazgatási szervekkel való kapcsolat

A munkavállaló az MNV tulajdonosi jogok gyakorlójával, hatóságokkal, közigazgatási szervekkel a Társaság által meghatározott szabályok és a közvetlen felettes utasításai szerint tartja a kapcsolatot.

Az MNV kiemelt figyelmet fordít a megfelelő kormányzati kapcsolattartás és kommunikáció kialakítására, fenntartására, fejlesztésére annak érdekében, hogy a döntéshozók széleskörű és megfelelő részletességű információval rendelkezzenek.

A kapcsolattartás során be kell tartani az alapvető udvariassági szabályokat, kerülni kell az olyan kommunikációt, amely a jogellenes befolyásolás szándékára, nyomásgyakorlásra vagy más kényszerítő szándékra utal. Tiszteletben kell tartani a kapcsolattartó személyek emberi méltóságát, a közigazgatási, hatósági szervek méltóságát, belső működési rendjét.

3.2. Az MNV ügyfeleivel, partnereivel való kapcsolat

3.2.1. Az MNV nevében eljáró vezetők, munkavállalók, illetve képviselők az MNV belső és külső kapcsolataiban az általános etikai alapelvek szerint, az MNV érdekeit szem előtt tartva kötelesek eljárni, valamint kötelesek megőrizni és erősíteni a Társaság és a maguk jó hírét, feddhetetlenségét. Ennek érdekében a munkavállalók minden esetben kötelesek gondoskodni arról, hogy a magatartásuk megfeleljen az etikai alapelvek által támasztott követelményeknek.

A Társaság bármely kapcsolatában úgy kell eljárni, hogy annak eredménye, valamint az azokból származó tapasztalatok az MNV-n belül is megosztásra kerüljenek a további eredményes munka érdekében.

3.2.2. A Társaság jogos gazdasági érdekeinek érvényesítése érdekében az MNV minden munkavállalója – beosztására való tekintet nélkül – köteles ügyelni a külső partnerekkel való kapcsolatában a teljes körű, hosszú távú bizalmat eredményező kapcsolat kialakítására. Ennek érdekében viselkedésében, tájékozottságában és szakmai felkészültségében, valamint megjelenésében is köteles megfelelni annak a képnek, amelyet az MNV a külső felek számára magáról nyújtani kíván.

3.2.3. A feladatellátás során törekedni kell a partnerek gondos kiválasztására, a kapcsolódó jogszabályi és belső szabályozók szerinti előírások betartására, az egyenlő versenyfeltételek biztosítására. A partnerekkel, üzletfelekkel, ügyfelekkel való kapcsolat fenntartása során törekedni kell az ésszerű, takarékos gazdálkodásra, a költségek indokolt és szükségszerű mértéken belüli tartására. A munkavállaló köteles az üzletfelekkel, partnerekkel, ügyfelekkel kapcsolatos információt bizalmasan kezelni, ide nem értve a közérdekű és közérdekből nyilvános adatokat.

3.3. Vendégek fogadása

A vendégek fogadásakor nyújtott szolgáltatások színvonalát, értékét a vendég munkaköréhez, a szervezetben betöltött pozíciójához, rangjához, a fogadás céljához, alkalmához mérten kell meghatározni. Tartózkodni kell a hivalkodó, az indokolt és szükségszerű költségmértéket meghaladó, a visszaélés látszatát keltő vagy arra alkalmas szolgáltatás nyújtásától.

3.4. Ajándék (ajándékozás, ajándék elfogadása)

Az MNV minden vezetője és munkavállalója köteles tartózkodni minden olyan ajándék elfogadásától, amely esetében vélelmezhető az ajándékozó befolyásolási szándéka. Kizárólag olyan üzleti ajándékokat lehet kínálni vagy elfogadni, amelyek értéke szerény és nem befolyásol üzleti döntéseket vagy nem is kelti befolyásolás látszatát. Tilos készpénzt vagy készpénzzel egyenértékű dolgot felkínálni vagy elfogadni.

Az ajándékozás és az ajándék elfogadása nem tiltott. Az ajándékot adó és azt elfogadó személy munkaköréhez, szervezetben betöltött pozíciójához, rangjához, az ajándékozás céljához, alkalmához mérten az ilyenkor általában szokásos értékű ajándék adható és fogadható el. Döntés befolyásolására, valamilyen döntés meghozatalára vagy meg nem hozatalára, intézkedés megtételére vagy meg nem tételére, jogellenes vagy az MNV belső szabályzataival ellenkező magatartás kifejtése céljából ajándékozni vagy ajándékot elfogadni, illetve arra utaló magatartást tanúsítani kifejezetten tilos.

4. Az elfogulatlanság megőrzése

4.1. Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy a Társaságon kívüli más szervezetekhez való lojalitás akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.

4.2. Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintendők mind a munkatársak számára, mind a hozzátartozóikra vagy más személyekre és szervezetekre vonatkozó előny és hátrány.

4.3. A munkatársaknak különösen tartózkodniuk kell hozzátartozóik MNV-nél és annak üzleti partnereinél történő alkalmazásának előmozdítását célzó bármilyen jellegű befolyásolástól, vagy annak látszatát keltő magatartástól, ide nem értve a belső munkatársi ajánlási programot.

4.4. Ha egy munkatárs úgy ítéli meg, hogy valamely ügyben saját maga elfogultságba került vagy kerülhet, akkor köteles:

- a) a lehető legnagyobb körültekintéssel számba venni minden tényleges vagy lehetséges elfogultsági okot,
- b) haladéktalanul tájékoztatja felettes vezetőjét és a feladatra kijelölt szervezeti egységet az őt érintő elfogultsági körülményekről,
- c) elfogadni minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.

4.5. A munkatársaknak a Munkáltató kérésére egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények.

4.6. Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkatársat, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt haladéktalanul köteles ezt bejelenteni a közvetlen munkahelyi vezetője felé.

5. Kerülendő, tiltott magatartások

5.1. Az MNV tiltja és nem fogad el olyan magatartást, amely a munkatársak megfélemlítésén alapul, különösen, ha ezt kihasználva vesz rá másokat a jogszabályokkal nem összeegyeztethető magatartás tanúsítására.

5.2. A munkatársaknak tilos minden olyan magatartásforma, amely szóbeli, metakommunikációs vagy egyéb fizikai módon valósul meg olyan céllal vagy hatással, amely sérti valamely személy méltóságát, számára megfélemlítő, ellenséges, megalázó, támadó, megszegényítő vagy sértő környezetet teremt.

5.3. Az MNV munkatársainak mind munkavégzésük során törekedniük kell arra, hogy saját és mások méltóságát tiszteletben tartó, erkölcsi-etikai szempontból az általánosan elvárt etikai normáknak megfelelő, kifogástalan magatartást tanúsítsanak, hogy méltók maradjanak a Társaságon keresztül beléjük vetett bizalomra. Ugyanakkor a Társaság a munkavállalók állampolgári jogon kifejtett közéleti tevékenységét nem korlátozza.

5.4. A munkavállalót méltatlanná teszi a Társaságnál végzett munkára minden olyan tevékenység, illetve magatartásforma, amely ennek a bizalomnak a csorbítására lehet alkalmas, így különösen például, ha:

- a Társaság megbecsülésének, vagy azok bármely munkatársa becsületének csorbítására alkalmas kifejezést munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt használ vagy ilyen cselekményt követ el, valótlan tényt állít vagy híresztel, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezést használ,
- nagy nyilvánosság előtt neki felróhatóan, az MNV-s munkaviszonyának egyértelmű beazonosítására alkalmas módon ittas vagy más bódult állapotban botránnyosan viselkedik, vagy ilyen bódultságában az öntudatlanságig jut,
- munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt a szexuális vágy kielégítésére vagy felkeltésére közvetlenül irányuló tevékenységet végez, másokat szexuálisan zaklat, vagy a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz másokat,
- viselkedésével másokat rettegésben tart, agresszív, másokban fizikai támadástól való félelmet keltő módon viselkedik, munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt mással kapcsolatban nemére, faji hovatartozására, eredetére, bőrszínére, nemzeti, nemzetiségi, etnikai hovatartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai véleményére vagy pártállására, családi állapotára, anyaságára, terhességére vagy apaságára, szexuális irányultságára, nemi identitására, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, vagy az érdek-képviselői szervezeti tagságára tekintettel becsületének csorbítására alkalmas kifejezést használ vagy ilyen cselekményt követ el, mást – a jogos védelem esetét ide nem értve – tettelesen bántalmaz,
- az összeférhetlenségre vagy a vagyonyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti,
- jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytató társadalmi vagy politikai szervezet tagjaként az MNV-s munkaviszonyának egyértelmű beazonosítására alkalmas módon nyilvánul meg, illetve tevékenykedik,
- egyéni haszonszerzés céljából szándékosan és súlyosan megsérti a szerzői jogokat, vagy tudományos kutatás során tudományetikai vétséget követ el (például plagizál),
- munkavégzésével összefüggésben előnyért cserébe bármely módon jogtalan előnyt ígér vagy juttat, illetve kér, kap vagy elfogad,
- munkavégzésével összefüggésben tudomására jutott üzleti titok, bizalmas információ vagy személyes adat kezelésével visszaél, azt arra nem jogosult számára hozzáférhetővé, vagy arra jogosult számára hozzáférhetetlenné teszi.

V. Az etikai vétségek, visszaélések bejelentése és az Etikai Bizottság működése

1. A bejelentés módja

1. Az MNV bárki számára lehetővé teszi, hogy a fenti elvek egyéni vagy vállalati szintű megsértéséről, annak veszélyéről közvetlen bejelentéssel éljen, és erről az MNV Etikai Bizottságát tájékoztassa. Ez a lehetőség fennáll minden érintett számára, aki tanúja vagy áldozata volt a fenti etikai elvek sérülésének, érvényesülésük hiányának.

A bejelentés módjai:

- az Etikai Bizottság online bejelentő felületén az alábbi e-mail címen:
etikaibizottsag@mnv.hu
- az Etikai Bizottság tagjai részére zárt borítékban,

- anonim bejelentési rendszer útján
 - az anonimbejelentés@mnv.hu e-mail címen,
 - papír alapon az MNV Zrt. székházában (1133 Budapest, Pozsonyi út 56.) a 8. emeleten, az étteremben lévő, anonim bejelentések fogadására létrehozott postaládába történő elhelyezéssel.

A bejelentővel szemben elvárás, hogy minden releváns információt bocsásson rendelkezésre annak érdekében, hogy segítse az ügy természetének, terjedelmének és sürgősségének helyes megítélését és kivizsgálását.

2. Az anonim bejelentések feladóit Társaságunk semmilyen módon nem azonosítja, számukra a bejelentéshez kapcsolódóan teljes sérthetlenséget és anonimitást garantál. Anonim bejelentés esetén a vizsgálat eredményéről a névtelen bejelentőt nem tudjuk értesíteni.

Az Etikai Bizottság fenntartja a jogot arra, hogy a névtelen vagy álnéven benyújtott bejelentéseket figyelmen kívül hagyja, amennyiben azok alátámasztására semmilyen hitelt érdemlő dokumentum, információ nem áll rendelkezésre. Az Etikai Kódexben rögzített Szabályok értelmezésével kapcsolatban felmerülő kérdésekkel bárki a Compliance és Adatvédelem szakterület munkatársaihoz fordulhat az alábbi e-mail címen:

compliance@mnv.hu

2. A bejelentők védelme

Társaságunk célja olyan vállalati kultúra kialakítása, ahol a munkavállalók nem félnek bejelentést tenni, ha etikátlan magatartással találkoznak.

Az MNV a bejelentő által közölt információkat, illetve a bejelentő személy adatait minden esetben bizalmasan kezeli. Alapelv, hogy a bejelentőt a bejelentése miatt semmilyen megtorlás vagy hátrány nem érheti.

3. Az etikai vétségek és visszaélések kezelése, lehetséges következmények

Az etikai vétség, valamint annak következményei a jogszabályi előírások keretein belül kerülnek megállapításra, és a szóbeli figyelmeztetéstől egészen a munkaviszony vagy az üzleti kapcsolat megszüntetéséig terjedhetnek.

4. Az etikai vétség fogalma és az Etikai Bizottság

Etikai vétség: etikai vétséget követ el, aki a jelen Etikai Kódexben foglalt Szabályok valamelyikét megsérti és ezen vétsége nem esik a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendje, illetve a Munkaügyi szabályzat hatálya alá, továbbá szabálysértési vagy büntetőeljárás körébe.

Etikai Bizottság: az etikai vétség kivizsgálása céljából az MNV-nél Etikai Bizottság működik. A Szabályok megsértését a jelen Etikai Kódex rendelkezései szerint haladéktalanul jelezni kell az Etikai Bizottság részére. Az Etikai Bizottság eljárásrendje jelen szabályzat elválaszthatatlan mellékletét képezi.

5. Adatvédelem az etikai eljárásban

Az etikai eljárásban részt vevő személyek kötelesek a tevékenységük során tudomásukra jutott személyes és különleges adatokat a mindenkori jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, így különösen a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. sz. rendelete (továbbiakban: Rendelet), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info tv.) – az ún. különleges adatok kapcsán különös tekintettel az Info tv. 5. § (2) bek. a) pontjára is –, továbbá az MNV Zrt. adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatának rendelkezései szerint kezelni.

VI. Záró rendelkezések

1. Jelen vezérigazgatói utasítás az aláírást követő 15. napon lép hatályba, ezzel egyidejűleg az ugyanezen tárgyban kiadott 21/2022. számú vezérigazgatói utasítás hatályát veszti. Az Etikai Kódex minden munkavállaló, ügyfél, üzleti partner számára hozzáférhető. Az Etikai Kódex hatályos változatát a Társaság belső kommunikációs felületén (intranet), valamint – az ügyfelek és üzleti partnerek általi elérés biztosítása érdekében – a külső honlapon (<http://www.mnv.hu>) elérhetővé kell tenni.

2. A Jogi és Beszerzési Igazgatóság Compliance és Adatvédelem szakterülete három évente felülvizsgálja az Etikai Kódex rendelkezéseit és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására.

Budapest, 2023.

dr. Lakner Zsuzsa
vezérigazgató

A Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Etikai Bizottságának

ELJÁRÁSRENDJE

1.) Az Etikai Bizottság jogállása

Az Etikai Bizottság feladata az MNV munkavállalói – a vezérigazgató kivételével – és az MNV-vel munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban lévő személyek vonatkozásában felmerült esetleges etikai vétség kivizsgálása.

2.) Az Etikai Bizottság létszáma

Az Etikai Bizottság hat állandó tagból áll. Öt tagot az MNV vezérigazgatója jelöl ki a Jogi és Beszerzési Igazgatóság, a Kabinet, a HR Igazgatóság, az ingó- és ingatlanvagyonért felelős vezérigazgató-helyettes, valamint a gazdasági és társaságokért felelős vezérigazgató-helyettes munkavállalói közül, egy tagot az Üzemi Tanács jelöl ki a tagjai közül.

A vezérigazgató a tagokon kívül – a fenti szakterületekről – egy-egy (összesen öt) póttagot is kijelöl.

Az Etikai Bizottsági tag megbízatásának megszűnése, valamint a 4. pontban jelzett összeférhetetlenség esetén a póttag lép a kieső tag helyére, távolléte esetén pedig a távollévő tagot a póttag helyettesíti. Az Etikai Bizottsági tag megbízatásának megszűnése esetén a póttag állandó tagként történő megbízatása a többi tagéval megegyező időpontban jár le. E póttag helyére a vezérigazgató új póttagot jelöl ki.

3.) Az Etikai Bizottság megbízatásának időtartama

Az Etikai Bizottság tagjait hároméves időtartamra választják.

Az Etikai Bizottság tagjainak részleges cseréje vagy új tagokkal való kiegészítése esetén az új tagok megbízatása az etikai bizottsági tagok eredeti megbízatásának időpontjáig szól. Az Etikai Bizottság tagjai az MNV vezérigazgatója által bármikor visszahívhatók, megbízatásuk lejártá után újra megválaszthatók. Az Üzemi Tanács által jelölt tag esetében a visszahívás jogát az Üzemi Tanács gyakorolja.

4.) Az Etikai Bizottság tagjainak jogállása, felelőssége

Az Etikai Bizottság tagja az a személy lehet, aki:

- a megbízást a vezérigazgató felé intézett írásos nyilatkozatával elfogadja, és
- titoktartási nyilatkozatot tesz.

Összeférhetlenség:

Az adott eljárásból ki van zárva az Etikai Bizottság azon tagja,

- aki az adott eljárás kezdeményezője,
- aki az adott eljárás alá vont személy,
- aki ellen etikai eljárás van folyamatban,
- akiről korábban – etikai eljárás során – megállapították, hogy etikai vétséget követett el,
- aki a felsorolt személyek hozzátartozói,
- akitől bármely oknál fogva nem várható el az ügy tárgyilagos megítélése (elfogultság).

Az eljárás során felmerült összeférhetlenséget az Etikai Bizottság tagjai az Etikai Bizottság elnökének, a tudomásukra jutást követően haladéktalanul kötelesek bejelenteni. Az Etikai Bizottság elnöke a saját összeférhetlenségét az MNV Zrt. vezérigazgatójának köteles haladéktalanul bejelenteni.

Az Etikai Bizottság tagjai felelősséggel tartoznak azért, hogy az Etikai Bizottság ülésein – akadályoztatás hiányában – megjelenjenek, az Etikai Bizottsági tagi minőségükben tudomásukra jutott információkat bizalmas kezeljék.

Az Etikai Bizottság tagjai kinevezésüket követően továbbá a 13. pontban rögzített jegyzőkönyvvezető (jegyzőkönyvvezetői feladatai ellátását megelőzően, legkésőbb az ülés megkezdéséig) titoktartási nyilatkozatot tesznek arra vonatkozóan, hogy a megbízatásukkal összefüggésben tudomásukra jutott információkat nem hozzák illetéktelen személy tudomására. A fentiek megsértése munkáltatói intézkedést von maga után.

5.) Az Etikai Bizottsági tagság megszűnése

Az Etikai Bizottsági tagság megszűnik:

- a) a tag munkaviszonyának megszűnése/megszüntetése esetén,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a tag lemondásával,
- d) a tag halálával,
- e) a tag etikai elmarasztalása esetén,
- f) a tag a titoktartási kötelezettségét bizonyíthatóan megszegi.

Az Etikai Bizottság tagja a tisztségéről bármikor lemondhat. Az Etikai Bizottság tagja lemondását köteles az MNV vezérigazgatójának, és ezzel egyidejűleg az Etikai Bizottság elnökének, illetve Üzemi Tanács által választott tag esetén az Üzemi Tanácsnak megküldeni.

Az Etikai Bizottság munkájának adminisztratív támogatását a HR Igazgatóság kijelölt munkatársa látja el,

6.) **Az Etikai Bizottság elnöke**

Az Etikai Bizottság elnökét az MNV vezérigazgatója jelöli ki a jogi és beszerzési igazgató javaslata alapján a Jogi és Beszerzési Igazgatóság jogi végzettségű munkavállalói közül.

7.) **Az Etikai Bizottság elnökének feladatai**

Az Etikai Bizottság elnöke:

- szervezi az Etikai Bizottság tevékenységét;
- gondoskodik az MNV vezérigazgatójával való kapcsolattartásról, ennek körében évente egyszer tájékoztatja az MNV vezérigazgatóját az Etikai Bizottság munkájáról;
- vezeti az Etikai Bizottság üléseit, összefoglalja a vitát, elrendeli a szavazást, megállapítja a szavazás eredményét;
- az Etikai Bizottság képviselőjében egy személyben ír alá;
- aláírásával hitelesíti az Etikai Bizottság üléséről készült jegyzőkönyvet;
- ellátja mindazon egyéb feladatokat, amelyeket az Etikai Kódex esetlegesen az Etikai Bizottság elnökének hatáskörébe utal.

8.) **Az Etikai Bizottság tagjainak kötelességei**

Az Etikai Bizottság tagjai az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal kötelesek eljárni.

Az Etikai Bizottság tagjai személyesen kötelesek eljárni, képviselőnek nincs helye. Az Etikai Bizottság tagját e minőségében az MNV vezetői, illetve az Üzemi Tanácsa nem utasíthatja.

Az Etikai Bizottság tagjai az Etikai Bizottság előtt folyamatban lévő ügyekről szerzett értesüléseiket bizalmasan kötelesek kezelni.

9.) **Az Etikai Bizottság üléseinek összehívása, az Etikai Bizottság eljárása**

Az Etikai Bizottság üléseit szükség szerint kell összehívni. Az összehívás az Etikai Bizottság elnökének a feladata.

Az Etikai Bizottság elnöke köteles az Etikai Bizottságot összehívni az etikai vétségre vonatkozó bejelentést követő 15 napon belül.

Az Etikai Bizottság ülésének összehívásáról szóló meghívót az Etikai Bizottság elnöke (akadályoztatása esetén az elnök által kijelölt Etikai Bizottsági tag) a tervezett ülésnap előtt legalább 3 munkanappal köteles e-mail-ben megküldeni a tagoknak. Sürgős döntéshozatalt igénylő vagy egyéb különösen indokolt esetben e határidő lerövidíthető, illetve szóbeli előterjesztésre is sor kerülhet – a sürgősség, illetve a különös indok alátámasztása mellett.

A meghívónak kötelezően tartalmaznia kell az Etikai Bizottsági ülés helyét, időpontját, valamint a javasolt napirendjét.

Abban az esetben, amennyiben az Etikai Bizottság a bejelentés alapján úgy látja, hogy etikai vétségnek még a gyanúja sem merül fel, úgy jogosult a bejelentést visszautasítani és az adott ügyet eljárás megindítása nélkül lezárni.

Az Etikai Bizottság jogosult a vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, illetve tanúkat meghallgatni. A vétség miatt eljárás alá vont munkatárs meghallgatása kötelező. Az Etikai Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges.

Az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.

10.) **Az Etikai Bizottsági ülés meghívottjai**

Az Etikai Bizottság elnöke az ülésre – tanácskozási joggal – meghívhatja az etikai bizottsági vizsgálattal érintett munkavállaló szervezeti egységének vezetőjét.

Az Etikai Bizottság tagjai javaslatot tehetnek egyéb meghívottak személyére (pl.: aki az adott ügyben releváns információval rendelkezik, stb.), melyről az Etikai Bizottság egyszerű szótöbbséggel dönt. A titoktartási kötelezettség a meghívottakra is kiterjed, melyre vonatkozóan legkésőbb az ülés megkezdésekor titoktartási nyilatkozatot kötelesek tenni.

11.) **Az Etikai Bizottsági ülés lefolytatása**

Az Etikai Bizottsági ülést levezető elnök a tanácskozás megkezdése előtt megállapítja az ülés határozatképességét. Az etikai bizottsági ülés határozatképes, ha arra minden tagot kellő időben és előírt módon meghívtak, és az ülésen az Etikai Bizottság legalább öt tagja jelen van. Ha a megjelentek száma a határozatképességhez szükséges arányt nem éri el, úgy az ülést 5 napon belüli időpontra ismételten össze kell hívni. A megismételt ülésre vonatkozó meghívás módjára és a határozatképességre vonatkozó előírások megegyeznek az eredeti ülés összehívásánál előírtakkal.

A határozatképesség megállapítása után az Etikai Bizottság tagjai a meghívóban előterjesztett, valamint az ülésen elhangzó javaslatok alapján egyszerű többséggel döntenek az ülés napirendjéről. Az Etikai Bizottság egyszerű többséggel meghozott határozatával olyan kérdést is napirendre tűzhet, amely a meghívóban nem szerepelt. A kisebbségi véleménynek is – korlátozás nélkül – helyt kell adni és ezeket az ülés jegyzőkönyvében is rögzíteni kell. A meghívottak a vitában az elnök kérésére fejtik ki véleményüket.

A hozzászólások lezárása után az Etikai Bizottság elnöke összefoglalja az elhangzottakat.

A vita lezárása és a határozati javaslatok megfogalmazása után kerül sor a szavazásra, határozathozatalra.

12.) **Határozathozatal az Etikai Bizottság ülésén**

Az Etikai Bizottság a napirendi pontok kapcsán (kivéve az ügyrendi kérdéseket, illetve a tájékoztató jellegű napirendi pontokat) véleményét, intézkedési javaslatát hivatalos határozatba foglalja. A határozathozatal során az Etikai Bizottság tagjai és a jegyzőkönyvvezető vannak jelen, de az elnök a meghívottak jelenlétében is elrendelheti a határozathozatalt.

Az Etikai Bizottság határozatait egyszerű szótöbbséggel, nyílt szavazással hozza (kivéve abban az esetben, ha az Etikai Bizottság egyszerű többséggel titkos szavazást rendel el). A szavazat lehet „igen” vagy „nem”.

Az egyes napirendi pontokkal kapcsolatos határozati javaslatokat az elnök külön-külön bocsátja szavazásra és minden szavazás után megállapítja a szavazatok számát és ennek alapján a határozati javaslat elfogadását vagy elutasítását, továbbá a leadott szavazatok arányát.

Az Etikai Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz, határozatáról 5 napon belül értesíti az MNV vezérigazgatóját és a bejelentőt - kivéve, ha anonim bejelentés alapján indult a vizsgálat -, továbbá az érintettet.

A határozatban az Etikai Bizottság az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja.

Amennyiben az Etikai Bizottság az etikai vétség elkövetését megállapította, és az etikai vétség súlya ezt indokolja, az Etikai Bizottság a vezérigazgató felé javaslattal él a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (írásbeli figyelmeztetés, stb.). Az Etikai Bizottság döntése a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti.

13.) **Az Etikai Bizottság üléseinek jegyzőkönyve**

Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül. A jegyzőkönyv vezetője a HR Igazgatóság részéről az adminisztrációs feladatok ellátásával megbízott személy.

A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- az etikai bizottsági ülés helyét és idejét,
- a megtárgyalt napirendi pontok felsorolását,
- a jelenlévők felsorolását, amely történhet a jegyzőkönyvhöz csatolt jelenléti ív útján is,
- az etikai bizottsági ülést vezető elnöknek, a jegyzőkönyv vezetőjének nevét,
- az Etikai Bizottság ülésén elhangzott indítványokat,
- a vita lényegét, az egyes felszólalásokat, állásfoglalásokat és egyéb lényeges körülményeket,
- a határozatokat, az azokra leadott szavazatok és ellenszavazatok számát (a szavazástól esetleg tartózkodók számát is),
- az Etikai Bizottsági tag esetleges tiltakozását valamely határozat ellen.

A határozatokat évente kezdődő sorszám, évszám, valamint a meghozatal hónapja és napja szerint kell nyilvántartani.

A meghozott határozatokról külön nyilvántartást kell vezetni, melynek vezetéséről a HR Igazgatóság kijelölt munkatársa gondoskodik.

A jegyzőkönyvet a jegyzőkönyvvezető és az Etikai Bizottság elnöke (távolléte esetén a levezető elnök) írja alá.

A jegyzőkönyv egy aláírt példányát a jegyzőkönyvvezető az ülést követő 15 napon belül köteles e-mailben megküldeni az Etikai Bizottság minden tagjának.

A jegyzőkönyvet a jegyzőkönyvvezető elkülönítetten, zárható iratszekrényben tárolja és csak az Etikai Bizottság elnöke által meghatározott személyek részére enged betekintést. jegyzőkönyvvezető az eljárás alá vont személy munkaviszonyának megszűnését követő 5 évig őrzi az MNV jogos érdekeinek védelme érdekében.

14.) **Zárt Etikai Bizottsági ülés**

Az Etikai Bizottság – egyszerű szótöbbséggel hozott határozatával – zárt ülést rendelhet el, illetőleg egyes napirendi pontok zárt ülésen való megtárgyalásáról dönthet.

Amennyiben az adott eljárás a Rendelet szerinti különleges adatot érint, úgy minden esetben kötelező zárt ülést elrendelni.

A zárt etikai bizottsági ülésen kizárólag az Etikai Bizottság tagjai, valamint azok vehetnek részt, akiknek részvételét az Etikai Bizottság egyszerű szótöbbséggel jóváhagyja. A zárt ülés jegyzőkönyvét az Etikai Bizottság egy tagja vezeti és e tag, valamint az ülést levezető elnök írja alá.

Az Etikai Bizottság zárt üléséről külön jegyzőkönyv készül, melybe – az Etikai Bizottság tagjain kívül – kizárólag az Etikai Bizottság tagjainak egyszerű szótöbbséggel hozott döntése alapján tekinthet be más személy. A zárt ülésről készült jegyzőkönyvet az Etikai Bizottság elnöke tárolja a következő feltételek szerint: A zárt ülésről készült jegyzőkönyvet elkülönítetten, zárható iratszekrényben, zárt borítékban kell tárolni. Annak felbontásáról minden esetben külön jegyzőkönyvet kell felvenni, amely tartalmazza a bontás helyét, idejét, a betekintő személyek nevét és a betekintés indokoltságát.

15.) **Az Etikai Bizottság működésének tárgyi feltételei**

Az Etikai Bizottság tevékenységének tárgyi feltételeit az MNV biztosítja.

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI NYILATKOZAT
Az MNV Zrt. Etikai Bizottságának elnöke/tagjai¹ számára

Alulírott

Név:

Lakcím:

Személyi ig. szám:

Tel./Fax:

MNV Zrt. szervezeti egység

MNV Zrt. munkakör:

kijelentem, hogy az MNV Zrt. Etikai Bizottsága előtt indult
„.....”
eljárásban az MNV Zrt. Etikai Kódexében rögzített összeférhetlenségi okok személyemmel
szemben nem állnak fent.

Az eljárás során felmerült összeférhetlenséget az MNV Zrt. mindenkor hatályos Etikai
Kódexében meghatározott előírások szerint haladéktalanul jelentem.

Tanúsítom, hogy a fentebb írtak megfelelnek a valóságnak.

Budapest, 20....

.....

aláírás

Etikai Bizottság elnöke/tagja²

¹ Megfelelő kiválasztandó

² Megfelelő kiválasztandó

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott

név:

anyja neve:

születési helye és ideje:

lakcíme:

személyi igazolvány száma:

MNV Zrt. szervezeti egység:

MNV Zrt. munkakör:

ezúton nyilatkozom arról, hogy az **Etikai Bizottsági tagsági / elnöki ³tisztségemmel** kapcsolatban, vagy azzal összefüggésben írásban vagy szóban tudomásomra jutott adatokat, tényeket, tájékoztatás(oka)t, körülményeket, információkat, egyéb adatokat és az azokról készült összeállítás(oka)t köteles vagyok megőrizni, azokat illetéktelen harmadik személy tudomására nem hozhatom.

Nem minősülnek „illetéktelen harmadik személynek” az MNV Zrt. azon munkavállalói, akik az Etikai Bizottsági eljárással kapcsolatos döntés előkészítésében és/vagy a döntéshozatalban vesznek részt, valamint, azon személyek, akik az adott ügyre vonatkozó eljárásban az Etikai Bizottsági ülés meghívottjai.

Jelen kötelezettség az Etikai Bizottsági tagsági megbízatással összefüggésben, a megbízatás teljes terjedelmére vonatkozik. Tudomásom van arról, hogy ezen kötelezettség megszegése munkáltatói intézkedést von maga után.

Budapest, 20....

.....
aláírás

Etikai Bizottság tagja

³ megfelelő aláhúzendó