

Magyar Gazdaságfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

10/2025 (09.29.) számú

**ETIKAI KÓDEX
MÓDOSÍTÁSA**

– a módosult részek jelölésével egységes szerkezetbe foglaltan –

Hatályba lépés napja: 2025. 09. 29.

W

Tartalom

I.FEJEZET ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
Preambulum	4
1. § A Kódex célja	4
2. § A Kódex hatálya, tartalma	5
3. § Alapelvek	5
4. § Fokozott felelősségvállalás vezetői szerepben, a munkavállalók felelősségvállalása	6
II.FEJEZET A TÁRSASÁGON BELÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁSOK	7
5. § A munkavállalókkal és a Társasággal szemben elvárt, illetve etikátlannak minősülő magatartások 7	
6. § Együttműködési és kommunikációs kötelezettség	7
7. § Egészség- és környezetvédelem	8
8. § A visszaélések bejelentése	8
9. § Az elfogultlanság megőrzése	9
10. § A munkával összeegyeztethetetlen tevékenységektől való tartózkodás	10
11. § Tisztességes eljárás követelménye munkahelyváltás esetén	10
12. § A köz bizalmára méltó magatartás	11
III.FEJEZET A TÁRSASÁGON KÍVÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁSOK	12
13. § A Társaság hírneve	12
14. § A partnerekkel szemben tanúsítandó magatartás	12
15. § Ajándék és reprezentáció	13
16. § A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása	13
17. § Vesztegetés és korrupció	14
18. § Mások befolyásának elkerülése	15
19. § A munkahelyi helyzettel való visszaélés elkerülése	15
20. § Pénzmosás elkerülése és antiterrorizmus	15
21. § Közélet és politika	16
IV.FEJEZET	16

A TÁRSASÁG VAGYONVÉDELMEVEL KAPCSOLATOS ETIKAI KÉRDÉSEK	16
22. § A Társaság anyagi és szellemi értékei.....	16
23. § A munkahelyi és közforrások felelős felhasználása.....	16
24. § A köz és mások adataival való visszaélés elkerülése	17
V.FEJEZET ELJÁRÁSI RÉSZ	18
25. § Etikai vétség, Etikai Bizottság, az etikai panaszok elbírálásának fórumrendszere	18
26. § Az etikai normák megsértésének bejelentése.....	19
27. § Az etikai vétségeket vizsgáló és bíráló testület, az Etikai Bizottság eljárása	19
28. § Az etikai normák megsértésének szankciói.....	21
VI.FEJEZET ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	22
DOKUMENTUMTÖRTÉNET	23

31

A Magyar Gazdaságfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság. (továbbiakban: Társaság) különleges felelősséget visel azért, hogy az etikus viselkedés normáit betartsa és betartassa. Ezek a szabályok szigorúbb követelményeket és magasabb elvárásokat jelentenek azoknál az előírásoknál, amelyeket a jogszabályok és a Társaság belső szervezetszabályozó eszközei a jogkövetés minimumaként meghatároznak. A Társaság fontosnak tartja, hogy az etikai elvek a Társaság valamennyi döntésében megjelenjenek, és azok áthassák a Társaság egészének működését és gyakorlatát. Ennek érdekében a Társaság az alábbi Etikai Kódexet (a továbbiakban: Kódex) alkotja meg:

I. Fejezet

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Preambulum

A köz szolgálata – beleértve a többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál végzett munkát is – önmagában erkölcsi értékkel bír, de magas erkölcsi követelményeket is támaszt az arra vállalkozóval szemben. Ez egyrészt az általánosnál szigorúbb mércét jelent az általános erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében, másrészt azonban olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgálatában állókra vonatkoznak.

1. §

A Kódex célja

- (1) A Társaság– az Alapító Okiratában foglaltakat, valamint a gazdasági-, fejlesztési- és innovációs közéletben betöltött szerepvállalását figyelembe véve – szükségesnek tartja, hogy munkavállalói a napi munkavégzésük során a szakmai tevékenységükben, valamint az egymás közötti és a Társasággal összefüggő külső kapcsolataikban, a másokkal történő érintkezés során is etikusan járjanak el.
- (2) Jelen Kódex olyan, a munkavállalókkal szemben támasztott erkölcsi követelményrendszer, amely a Társaság érdekeinek megfelelő, helyesnek és követendőnek tartott magatartás normáit fogalmazza meg.
- (3) Jelen Kódex célja különösen, hogy:
 - a) rögzítse a Társaság munkavállalóira vonatkozó erkölcsi és magatartási szabályokat, hogy a Társaság értékeivel és jó hírével összhangban álló, etikus döntések születhessenek,
 - b) segítséget nyújtson a munkavállalók számára ezen szabályok betartásához, támogatást és iránymutatást nyújtson számukra, hogy tetteik és viselkedésük megfeleljen az elvárt magas követelményeknek,
 - c) tájékoztassa a nyilvánosságot a munkavállalóktól elvárható magatartásról,
 - d) védje a Társaság munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói és vezetői intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól,
 - e) meghatározza az etikai vétség fogalmát és szabályozza az elkövetett etikai vétségek bejelentésének vagy az etikai vétség elkövetésének megalapozott gyanújára vonatkozó bejelentéseknek és azok kezelésének rendjét, lehetséges következményeit.
 - f) elősegítse a Társaság működése során kialakult szervezeti értékek és magas színvonalú munkakultúra megőrzését.
 - g) meghatározza a munkavállalók közötti együttműködés során alkalmazandó alapvető normákat.

h) meghatározza a munkavállalóknak a Társaság partnereivel szemben tanúsítandó magatartásának irányát a Társaság jó hírnevének megőrzése érdekében.

2. §

A Kódex hatálya, tartalma

- (1) A Kódex **személyi hatálya** kiterjed a Társaság valamennyi szervezeti egységére, valamint a Társasággal munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalójára, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott személyekre (a továbbiakban együttesen: munkavállalók).
- (2) A Kódex **tárgyi hatálya** kiterjed a Társaság munkavállalóinak minden olyan tevékenységére, magatartására – a megvalósítás helyszínétől függetlenül –, amellyel a Társaság nevében, érdekében vagy képviseletében eljárnak, dolgoznak vagy ügyeket intéznek és amely kihat az Társaság társadalmi megítélésére, hírnevére, továbbá mindazon cselekményekre, magatartásokra is, amelyekhez jogszabály vagy a Társaság belső szervezetszabályozó eszközei hátrányos jogkövetkezményeket fűznek. A Kódex kiterjed mindazokra a viselkedési szabályokra, amelyeket a munkavállalóknak munkavégzésük során be kell tartaniuk az egymással és a Társasággal, az ügyfelekkel és üzleti partnerekkel, beszállítókkal és versenytársakkal, az állami szervekkel, hatóságokkal, valamint a közvéleményt formáló médiával (a továbbiakban együttesen: partnerek) fennálló kapcsolatokban.
- (3) A Kódexben foglaltakat a belső szabályzatokkal összhangban szükséges figyelembe venni és értelmezni.

3. §

Alapelvek

- (1) A Társaság munkavállalói feladataikat Magyarország Alaptörvényéhez **HŰEN**,
 - a) mindenekelőtt a **NEMZET ÉRDEKÉBEN**,
 - b) a köz érdekének előmozdítása iránt **ELKÖTELEZETTEN**,
 - c) döntéseik, nyilatkozataik és cselekedeteik súlyának tudatában **FELELŐSEN**,
 - d) a legjobb tudásuk szerint **SZAKSZERŰEN**,
 - e) a rá bízott erőforrások kezelésében **HATÉKONYAN**,
 - f) döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben **TISZTESSÉGESEN**,
 - g) megjelenésükben és magaviseletükben **MÉLTÓSÁGGAL**,
 - h) az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében **PÁRTATLANUL**,
 - i) a jog és az erkölcs szerint is **IGAZSÁGOSAN**,
 - j) a valós körülmények mérlegelése alapján **MÉLTÁNYOSAN**,
 - k) a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában **ARÁNYOSAN**,
 - l) az érintettek jogait és jogos érdekeit **VÉDVE**,
 - m) emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó **ELŐÍTÉLETEKTŐL MENTESEN**,
 - n) vezetőik és az állampolgárok számára **ÁTLÁTHATÓAN**,
 - o) minden jóhiszemű érintettel **EGYÜTTMŰKÖDVE**kötelesek ellátni.

- (2) A Társaság ügyvezetője, valamint a Társaság szervezeti egységeinek vezetői az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően kötelesek feladataikat:
- a) a munkavállalóktól elvárt magatartásban **PÉLDAMUTATÓAN**,
 - b) feladataik elvégzésében a munkavállalókat **TÁMOGATVA**,
 - c) jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalókat következetesen **SZÁMON KÉRVE**,
 - d) vezetői döntéseikben **SZAKMAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE** teljesíteni.
- (3) A jelen Kódex, valamint az etikai normák betartásáért a Társaság valamennyi munkavállalója felelős. A Társaság kiemelt törekvése, hogy kizárólag olyan partnerekkel kerüljön kapcsolatba, akik/amelyek a jogszabályi és etikai követelményeket maguk is alkalmazzák saját szervezetükön belül. Ennek kontrollálása a Társaság valamennyi érintett munkavállalójának feladata.

4. §

Fokozott felelősségvállalás vezetői szerepben, a munkavállalók felelősségvállalása

- (1) Más munkavállalók irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén ezt a tevékenységet a Társaság célkitűzéseivel és az arra vonatkozó jogszabályokkal, valamint hivatásetikai és szakmai követelményekkel összhangban kell végezni. Meg kell tenni minden elvárható intézkedést, hogy a munkavállalók munkája e célkitűzéseknek és követelményeknek megfeleljen, és a mulasztások és visszaélések időben megelőzhetőek legyenek.
- (2) Más munkavállalók irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén minden lehetségest meg kell tenni a munkavállalók munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében. Ennek megfelelően kiegyensúlyozottan alkalmazni szükséges a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, a példaadás, az elismerés, a munka megfelelő ellátásához szükséges képzések biztosítása, a munka folyamatos figyelemmel kísérése, a kontrollrendszerek kialakítása és működtetése, a személyi kockázatot jelentő feladatokkal más munkavállaló megbízása, a vonatkozó szabályok betartatása, valamint a szabálysértések kivizsgálása és szankcionálása eszközeit.
- (3) A munkavállalók felelősek azért, hogy elsajátítsák a Kódex tartalmát és minden tőlük telhetőt megtegyenek a Kódex betartása érdekében. Amennyiben valamely ügyben kétségük támadna azzal kapcsolatban, hogy a Kódexből milyen magatartás következik, tanácsot és segítséget kérhetnek a közvetlen felettesüktől.
- (4) Az Etikai Kódexben foglaltakból minden munkavállaló belépéskor tájékoztatást kap, majd ezt követően évente egyszer – az éves compliance vizsga keretein belül – kötelezően vizsgát tesz. A vizsga lebonyolításáért a megfelelési tanácsadó felelős.
- (5) Gondoskodni kell arról, hogy az új munkavállalók megismerhessék a Kódexben rögzített elveket és rendelkezéseket ezen túlmenően azonban minden munkavállalónak egyéni kötelessége, hogy a saját feladatahoz és felelősségi köréhez tartozó hatályos jogi kötelezettségekről, belső szabályzatokról tájékozódjon és azokat betartsa és a többi munkavállalóval betartassa. A munkavállalóktól szükséges elvárni és számon kérni a Kódexben foglalt elvek és rendelkezések betartását és a konkrét rendelkezések megszegése, etikai vétség esetén a közvetlen feletteshez, vagy szükség esetén az Etikai Bizottsághoz szükséges fordulni, valamint szükség esetén etikai eljárást vagy egyéb, a cselekmény súlyának megfelelő eljárást kell kezdeményezni.

- (6) Az etikus magatartás iránti elkötelezettséget tükrözi a Társaságnál létrehozott belső visszaélés-bejelentési rendszer, illetve az etikai vétségek független Etikai Bizottság általi kivizsgálásának lehetősége.
- (7) Gondoskodni kell a Kódex rendszeres felülvizsgálatáról.

II. Fejezet

A TÁRSASÁGON BELÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁSOK

5. §

A munkavállalókkal és a Társasággal szemben elvárt, illetve etikátlannak minősülő magatartások

- (1) A Társaság valamennyi munkavállalója köteles munkája során etikus magatartást tanúsítani. Az etikus magatartás alapvetően a munkakapcsolatok becsületességében és korrektségében nyilvánul meg. A Társaság tisztességének és jó hírének letéteményesei a munkavállalói. Ha a munkavállaló tudomást szerez a Társaságnál előforduló jogszerűtlen vagy etikátlan helyzetről, kötelessége erre felhívni az érintett munkavállaló, súlyosabb esetben a közvetlen felettes, illetve az ügyvezető figyelmét.
- (2) Azt a munkavállalót, aki az etikai normákba ütköző magatartást tanúsít, a munkáltatói jogkör gyakorlója kivizsgálás, jegyzőkönyvezett munkavállalói meghallgatás és az eset mérlegelése után hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálhatja.
- (3) A Társaságnál a munkahelyi légkörnek mentesnek kell lennie mindennemű megkülönböztetéstől, és zaklatástól. A diszkrimináció tilalma olyan alapvető jogelv, amelyet az emberi érintkezésben mindenkor érvényesíteni kell. Senkit nem érhet hátrány bőrszíne, vallása, neme, kora, családi vagy fogyatékos állapota, anyasága, nemzeti vagy etnikai hovatartozása, politikai meggyőződése, valamint érdekképviselőhez tartozása miatt. Jogszerűtlen, ezért tilos minden olyan magatartás – így különösen faji vagy vallási gúnyolódás, gyalázkodás stb. –, amely rossz munkahelyi légkör kialakulásához vezethet. Tilos és zaklatásnak minősül a Társaságnál minden olyan tartalmú megkülönböztetés, megjegyzés, megnyilvánulás vagy ilyen célzatú magatartás, amely a másik felet frusztrálja, sérti vagy kellemetlenül érinti.
- (4) Mindenki köteles tiszteletben tartani a privát szférát. Minden munkavállalónak joga van a magánélet és a munkahelyi tevékenység szétválasztásához és egyensúlyához.

6. §

Együttműködési és kommunikációs kötelezettség

- (1) A Társaság munkavállalói, valamint szervezeti egységei között a szoros együttműködés elengedhetetlen. A Társaság minden munkavállalójának magatartását a kölcsönös tisztelet és a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg. A kimagasló teljesítmény egyik alappillére a csapatmunka, ez teszi a Társaságot sikeressé.
- (2) Nem etikus a munkavállalók vagy a szervezeti egységek között egyéni érdekből versengést kelteni, mert a társasági érdek megkívánja a munkavállalók kölcsönös bizalmon alapuló együttműködését.
- (3) Az együttműködés keretében a Társaság minden munkavállalójának törekednie kell a konkrét problémák megoldására. Nem etikus a felmerülő problémákkal kapcsolatban tett

általánosságban elmarasztaló megnyilvánulás, megoldásra való törekvés nélkül, akár személyekre, akár szervezeti egységekre is vonatkozik. Ezeknek az értékeknek a közvetlen munkapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

- (4) A Társaság 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.
- (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.
- (6) Tilos a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállás, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálata vagy a munkatársak félrevezetése.
- (7) 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.
- (8) 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 (mobiltelefon, e-mail, egyéb).
- (9) 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.

7. §

Egészség- és környezetvédelem

- (1) A Társaság munkavállalói munkájukkal és magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársaik és mások egészségét, biztonságát, valamint az épített és természetes környezet állapotát. Ennek keretében kiemelten fontos a Társaság számára munkavállalóinak egészsége és munkahelyi jóléte, erre tekintettel a Társaság támogatja munkavállalói egészségtudatos létezését és mindent megtesz a munkavállalók munkakörülményeinek javítása érdekében.

8. §

A visszaélések bejelentése

- (1) Ha a munkavállaló jogellenes, hivatásetikával vagy a szakmaisággal alapvetően ellenkező, vagy olyan utasítást kap, amely visszaéléshez vezethet, akkor erre, a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően felhívja az utasítás kiadójának figyelmét. Ha ő az utasítást változtatlanul fenntartja, a visszaélés kockázatát – amennyiben erre a munkavállalót jogszabály kötelezi – írásban kell bejelenteni a közvetlen felettes felé. Az arra feljogosítottól kapott utasításokat – ha jogszabály alapján nem kell megtagadni azok végrehajtását, az utasítás adójának az utasítás jogszerűtlenségére, vagy jelen Kódexszel való ütközésére való figyelmeztetését követően – akkor is végre kell hajtani, ha azokat, mint visszaéléseket vagy visszaélési kockázatot jelentőket egyébként be kell jelenteni.

- (2) Ha egy munkavállaló azt tapasztalja, hogy egy másik munkavállaló megsértette a jogszabályokban foglalt követelményeket, ezt – amennyiben erre jogszabály kötelezi – be kell jelenteni a közvetlen felettes felé.
- (3) A munkavállalóknak a tudomásukra jutott bűncselekményekre és más súlyosan jogellenes cselekményekre vonatkozó bizonyítékokról, tényekről és gyanúkról – jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában a közvetlen felettesük útján – tájékoztatniuk kell az illetékes hatóságokat, szerveket.
- (4) A munkavállalók a jogszabályokban foglalt bejelentési kötelezettségeiket megfontoltan és felelősen, az érintettek emberi méltóságát és a vezetői tekintélyt tiszteletben tartva teljesítik.
- (5) A munkavállalók a tőlük telhető módon biztosítják, hogy a visszaélést, vagy annak kockázatát jóhiszeműen, a jelen Kódexszel és a jogszabályokkal összhangban bejelentő személyt a bejelentése miatt semmiféle hátrány ne érhesse. Támogatják és biztatják a munkavállalókat a visszaélések és kockázatok jóhiszemű bejelentésében, különösen, ha a visszaélés gyanújával érintett munkavállaló vezetői szerepet tölt be hozzájuk képest. A Társaság minden olyan munkavállalója ellen, aki megtorlást vagy bármilyen hátrányt alkalmaz olyan személy ellen, aki jóhiszeműen tett bejelentést, megfelelő eljárás indul. Mindazonáltal a Társaság munkavállalói a bejelentéseket a 26. § (1) bekezdésére figyelemmel anonim módon, névtelenül is megtehetik, vagy kérhetik nevük nyilvánosságra hozásának mellőzését vagy adataik zártan történő kezelését.

9. §

Az elfogulatlanság megőrzése

- (1) Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy a magyar államszervezeten kívüli szervezetekhez való lojalitás akadályozzák vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.
- (2) Elfogultsághoz vezető személyes érdeknek tekintendők mind a munkavállalók számára, mind a családjukra, rokonaikra, valamint minden más hozzátartozóikra, barátaikra és azok hozzátartozóira, továbbá a politikai, gazdasági vagy más érdekszövetségben lévő személyekre és szervezetekre vonatkozó előny és hátrány.
- (3) A munkavállalóknak tartózkodniuk kell attól, hogy feladataik vagy pozíciójuk miatt (a munkavégzés normál ellentételezésén kívül) további személyes hasznot húzzanak/szerezzenek.
A munkavállalóknak tartózkodniuk kell továbbá attól, hogy saját vagy hozzátartozóik tekintetében a munkaköri kötelezettségeiket és a Társasággal szemben fennálló kötelezettségeiket, felelősségüket, döntéseiket ne a Társaság érdekeit szem előtt tartva, hanem saját vagy személyével összefüggésbe hozható szervezet, gazdasági társaság vagy partner előnyeinek figyelembevételével gyakorolja.
- (4) Minden munkavállalónak el kell kerülnie azokat a helyzeteket, amelyek ellentétesnek tűnhetnek a Társaság érdekeivel.
- (5) A munkavállalóknak különösen tartózkodniuk kell családtagjaik, rokonaik, egyéb hozzátartozóik, barátaik, azok hozzátartozói és politikai, gazdasági vagy egyéb szövetségeseik állami szerveknél történő alkalmazásának kijárásától vagy kikényszerítésétől.
- (6) Egy adott helyzetben feltételezni kell az elfogultságot, ha az lehetővé teszi a személyes haszonszerzést, függetlenül attól, hogy a haszonszerzés valójában megtörtént-e.

- (7) Ha más még nem, de a munkavállaló már felismerte, hogy valamely ügyben elfogultságba került vagy kerülhet, akkor
- a) a lehető legnagyobb körültekintéssel számba vesz minden tényleges vagy lehetséges elfogultsági okot,
 - b) igyekszik az elfogultsági okot elhárítani,
 - c) haladéktalanul tájékoztatja felettes vezetőjét és a Társaság megfelelési tanácsadóját az őt érintő elfogultsági körülményekről,
 - d) elfogad minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.
- (8) Kérésre is, a munkavállalóknak egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények, és nem tekintik zaklatásnak az erre vonatkozó jogszerű kéréseket és utasításokat. Új munkakörbe kerülésük előtt még az erre vonatkozó okirat aláírása előtt megszüntetik az esetleg felmerülő elfogultsági körülményeiket.
- (9) Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkavállalót, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, valamint az ez ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően haladéktalanul köteles bejelenti ezt a feladatot kiosztó személy számára a közvetlen munkahelyi vezető egyidejű tájékoztatásával.

10. §

A munkával összeegyeztethetetlen tevékenységektől való tartózkodás

- (1) A munkavállalóknak különös gondot kell fordítaniuk arra, hogy a Társaságnál végzett munkájuk teljes időtartama alatt maradéktalanul eleget tegyenek a jogszabályokban és a belső szervezetszabályozó eszközökben előírt összeférhetetlenséggel kapcsolatos bejelentési kötelezettségeiknek.
- (2) Az egyéb szerzői jogi vagy szellemi tevékenységek (pl. előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek elfogadásra a munkavállaló által olyan felkérések, amelyek alapján bárki is a meghívó vagy felkérő fél lekötöztettségének tekinthető.

11. §

Tisztességes eljárás követelménye munkahelyváltás esetén

- (1) A hivatást és a munkahelyet nem lehet felhasználni más állás, munka vagy tisztség megszerzéséhez.
- (2) Ha egy munkavállaló jelzi más munkavállaló számára, hogy más munkahelyen való elhelyezkedésre vonatkozó tárgyalásokat folytat, tartózkodni kell mindenféle hátrány okozásától, különösen elbocsátásának erre tekintettel való kezdeményezésétől, kivéve azokat a feltétlenül szükséges jogszerű biztonsági intézkedéseket, amelyek az ügyek befolyásmentes intézésének biztosításához szükségesek.
- (3) A munkavállaló nem használhatja fel és nem hozhatja nyilvánosságra a korábbi munkahelyen birtokába került bizalmas információkat.
- (4) A munkavállalók elhelyezkedését követően is tiszteletben kell tartaniuk a vonatkozó jogszabályokat, különösen azokat, amelyek a volt munkahelynél történő korábbi foglalkoztatásra tekintettel vonatkoznak a munkavállalókra, és továbbra is be kell tartani a rájuk korábban vonatkozó Kódexnek a rájuk továbbra is értelmezhető rendelkezéseit.

12. §

A köz bizalmára méltó magatartás

- (1) A munkavállalóknak a munka és a magánélet során is meg kell őrizni a méltóságot és tisztességet, hogy méltóak maradhassanak a köz (vezetők által közvetített) bizalmára. Hacsak jogi vagy hivatásetikai indokokkal nem tudja magát kimenteni, nem méltó a köz bizalmára különösen az a munkavállaló,
- a) akit bűncselekmény miatt jogerősen elítéltek, a büntetett előéletéhez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléséig, de legalább egy évig,
 - b) aki nagy nyilvánosság előtt – rendszeresen – vagy munkahelyén neki felróható ittas vagy más bódult állapotban botránnyosan viselkedik, vagy ilyen bódultságában az öntudatlanságig jut,
 - c) aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt a szexuális vágy kielégítésére vagy felkeltésére közvetlenül irányuló tevékenységet végez,
 - d) aki munkahelyén másokat szexuálisan zaklat, vagy szokásszerűen a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz másokat,
 - e) aki szokásszerűen arra törekszik, hogy más munkatársat állandó rettegésben tartson,
 - f) aki 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,
 - g) aki mást – a munkaköri kötelességeként, jogszerűen alkalmazott kényszer, valamint a jogos védelem esetét ide nem értve – tettelesen bántalmaz,
 - h) aki agresszív, másokban fizikai támadástól való félelmet keltő módon viselkedik,
 - i) aki az összeférhetetlenségre vagy a vagyonyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti,
 - j) aki olyan társadalmi vagy politikai szervezet tagja, amely jogszabályokkal vagy az Alaptörvénnyel ellentétes tevékenységet folytat, vagy amely tagjaival szemben az állami szervek munkatársaira vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai kötelezettségekkel összeegyeztethetetlen kötelezettséget támaszt,
 - k) aki egyéni haszonszerzés céljából szándékosan és súlyosan megsérti a szerzői jogokat, vagy tudományos kutatás során tudományetikai vétséget követ el,
 - l) aki állami szerv munkatársának közszolgáltatásért vagy más előnyért cserében csúszópénzt vagy hálapénzt fizet, vagy egyébként jogtalan előnyt ígér vagy juttat.

III. Fejezet

A TÁRSASÁGON KÍVÜL TANÚSÍTANDÓ MAGATARTÁSOK

13. §

A Társaság hírneve

- (1) A Társaság hírneve a Társaság valós érdemein alapul. Minden munkavállalónak erkölcsi kötelessége ezen érdemek képviselése és megismertetése a külvilággal. A Társaságnak oly módon kell végeznie a tevékenységét, hogy méltó maradjon a bizalomra. Emiatt mindannak, amit a Társaság munkavállalója a Társaság képviselőjében vagy nevében tesz, meg kell felelnie a jelen Kódexben rögzített etikai elvárásoknak.
- (2) A Társaság üzletpolitikájának szerves része, hogy a Társaság tevékenységének értékelését annak előnyeire és ne a versenytársak tevékenységének esetleges gyengeségeire alapozzák.
- (3) Minden külső szervezetnek vagy természetes személynek, amellyel/akivel a Társaság üzleti vagy más kapcsolatba lép, joga van ahhoz, hogy a Társaságot képviselő munkavállaló vele szemben megkülönböztetés nélkül, korrekt módon, tisztességesen járjon el, és kulturált magatartást tanúsítson.
- (4) Amennyiben a Társaság valamely munkavállalója – akár a Társaság képviselőjeként, akár bármilyen más céllal – külföldön tartózkodik, köteles az ottani szabályokat betartani. Ezen túlmenően szem előtt kell tartania, hogy a magánemberként tanúsított jó benyomást keltő magatartásával is öregbítheti a Társaság jó hírnevét.
- (5) A Társaság elvárja, hogy a munkavállalói a Társaság mindenkor hatályos szabályzataival és a jelen Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, legyenek azokra figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk tekintetében is (bejegyzések, képek, adatok).
- (6) A Társaság elvárja, hogy a munkavállalók a Társaság hivatalos közleményeit kivéve, az internetes oldalakon, social media felületeken semmilyen, a Társaságra vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé, a Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

14. §

A partnerekkel szemben tanúsítandó magatartás

- (1) A Társaság és a partnerek kapcsolatát úgy kell létrehozni és fenntartani, hogy a partnerek és a Társaság elégedettsége egyaránt maximális legyen. Ennek érdekében a munkavállalóknak ismerniük és érteniük kell a Társaság stratégiáját, hosszú távú céljait és ezekkel azonosulniuk is kell. A munkavállalóknak szakmai felkészültségre és információkra van szükségük ahhoz, hogy a partnerekkel szemben tanúsítandó magatartás kívánalmainak gyorsan és hatékonyan tudjanak eleget tenni. A partnerek igényeinek kielégítése, a problémák feltárása és megoldása érdekében a magas színvonalú belső együttműködés kialakítása és fenntartása nélkülözhetetlen.
- (2) A partnerek maximális elégedettsége érdekében a Társaság nagy hangsúlyt fektet arra is, hogy a kapcsolattartás és a közös munka során a Társaságot képviselő munkavállalók a legjobb tudásuk szerint, teljes körűtekintéssel, rugalmassággal, tapintattal, következetesen, türelmesen, udvariasan és barátságosan járjanak el.
- (3) A Társaság képviselőjében mindig az a cél, hogy előnyös kép alakuljon ki a Társaságról. Nem etikus a Társaságra vagy a többi munkavállalóra elmarasztaló kijelentést tenni, olyan szakmai értesülést megemlíteni, amelynek alapján negatív megítélés alakulhatna ki a Társaságról, tevékenységének színvonaláról.

- (4) Etikátlan a Társaság képviseletében üzleti kapcsolat kialakítása olyan partnerrel, amelyben a munkavállaló személy szerint közvetlen vagy közvetett üzleti érdekeltséggel rendelkezik, vagy amelynek irányításában a munkavállaló közeli hozzátartozója szerepet játszik.
- (5) A munkavállalóknak a partnerekkel szemben tanúsítandó magatartásuk során törekedniük kell arra, hogy
 - a) az érintettek betartsák a Kódex előírásait, ideértve többek között a szerződéses kötelezettségvállalást is, illetve annak előírását, hogy a Kódex szabályai szerint járjanak el mindaddig, amíg a Társaság részére végeznek munkát, látnak el feladatokat. Minden érintettnek saját példájával kell elől járnia és biztosítani a Kódexben előírtak magas szintű betartását, saját magatartásával kell bizonyítani az integritás megvalósítását.
 - b) meggyőződjenek a partnerek által kiadott etikai kódex tartalmáról vagy a mindennapjaikban megvalósuló etikai normák gyakorlatáról, a tudomására jutott információkat pedig megosszák a közvetlen felettesükkel.

15. §

Ajándék és reprezentáció

- (1) Szóró ajándékok, partnertől kapott figyelmességi ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása kivételével a munkavállalók nem kérhetnek és nem fogadhatnak el, nem adhatnak, ígérhetnek vagy ajánlhatnak fel olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, számukra, családtagjaik, rokonaik, barátaik, vagy az általuk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkájukkal vagy munkahelyükkel bármely módon is összefüggésbe hozható.
- (2) Ajándéknak számít e Kódex tekintetében bármilyen pénzösszeg, áru vagy szolgáltatás, amelyet személyes célra ajánlanak fel a piaci értéknél alacsonyabb áron vagy díjmentesen.
- (3) Szóró ajándéknak tekintendők e Kódex vonatkozásában a valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy nemzetközi kapcsolatokban az ajándékozó államára, szervezetére más módon utaló ajándékok. A munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szóró ajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során célszerű hasznosítani.
- (4) A reprezentáció vagy szórakoztatás e Kódex tekintetében az adott eseményen való nagylelkű vagy bőkezű fogadást, illetve az eseményre való meghívást jelenti, továbbá olyan szolgáltatás felajánlását vagy biztosítását foglalja magában, amely eseti jellegnél (például ital vagy frissítő nyújtásánál) többet jelent.
- (5) Szokásos vendéglátásnak tekintendő e Kódex vonatkozásában elsősorban a szakmai rendezvény keretében valamennyi résztvevő részére biztosított, a meghívottak beosztási szintjének megfelelő mértékű ellátás. Szokásos vendéglátásnak tekintendő még a külföldi állami szerv munkatársától, vagy bármely külfölditől hivatalos utakon, külföldi munkával kapcsolatban kapott, a társaság hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötöztető mértékű ellátás. Az üzleti célú, partnerekkel történő étkezés (pl. üzleti ebéd) megengedett.
- (6) Az ajándékok elfogadásának és a reprezentációnak a szabályait egyebekben a Társaság mindenkor hatályos Összeférhetetlenségi és ajándékozási szabályzata tartalmazza.

16. §

A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása

- (1) Ha bárki jogtalan előnyt ígér a munkavállaló számára – tisztessége kétséget kizáró megőrzése érdekében – a következő magatartási elveket kell követni.

- a) Vissza kell utasítani a felkínált jogtalan előnyt, és még bizonyítékszerzés céljából sem fogadható el semmi, ami jogtalan.
 - b) Igyekezni kell azonosítani a jogtalan előnyt ígérő személyt.
 - c) El kell kerülni a hosszabb kapcsolatfelvételt. Még az ügy felderítése érdekében sem lehet érintkezni a feltétlenül szükségesnél tovább egy tisztességet, személyes integritást veszélyeztető személlyel.
 - d) Igyekezni kell további tanúkat keresni a jogtalan előny felkínálásával kapcsolatban, akár munkavállalókat, akár más a közelben tartózkodó személyeket.
 - e) A lehető legrövidebb időn belül iktatott írásos jelentést kell készíteni az eseményről, és azt eljuttatni a közvetlen feletteshez, bűncselekmény gyanúja esetén, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a közvetlen felettes útján pedig az illetékes nyomozó hatósághoz.
 - f) A közvetlen felettest a jogtalan előny felajánlásáról való tudomásszerzést követően haladéktalanul értesíteni kell, még az iktatott írásos jelentés megküldése előtt, ha annak elkészítése és megküldése késedelemhez vezethetne.
 - g) Kezdeményezni kell, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkavállalót jelöljenek ki.
 - h) A munkát a rendes munkamenetnek megfelelően kell tovább folytatni, de különös figyelmet kell fordítani arra az ügyre, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, annak érdekében, hogy az adott ügyvel kapcsolatos eljárás minden szempontból támadhatatlan legyen.
- (2) Ha a munkavállalók tudtán kívül más olyan juttatást vagy más előnyt biztosít számukra, amelyet nem fogadhatnak el, arról a lehető legrövidebb időn belül feljegyzés formájában értesíteniük kell ügyvezetőt, és a juttatást a lehető legrövidebb időn belül vissza kell szolgáltatni annak, akitől származik.
- (3) Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták, hogy a munkavállaló munkáját jogellenesen befolyásolják, az ügyvezető értesítése után a jogszabályokban és a jelen Kódexben foglalt előírások szerint kell eljárni.

17. §

Vesztegetés és korrupció

- (1) A Társaság zero toleranciát alkalmaz vesztegetés ellen. A vesztegetés jogtalan előny adását vagy odaígérését jelenti a Társaság részére vagy a Társaság érdekében tevékenységet végző munkavállalónak vagy rá tekintettel másnak, annak érdekében, hogy kötelességét megszegje. A vesztegetés tehát bármilyen meg nem érdemelt jutalom vagy előny felajánlását, odaígérését, odaadását, elfogadását, átvételét vagy igénylését jelenti adott személytől vagy személynek, annak érdekében, hogy befolyásolják viselkedését, rávegyék jogtalan cselekedetre vagy bizalommal való visszaélésre, valamint amely ellentétes azzal az elvárással, hogy jóhiszeműen vagy pártatlanul cselekedjen.
- (2) A vesztegetés bűncselekmény. A vesztegetés és a korrupciós bűncselekmények akár szabadságvesztéssel is járhatnak. Amennyiben kiderül, hogy a Társaság is részt vett vesztegetésben, akkor a büntetésen kívül követelhetik tőle az adott szerződésen realizált nyereség visszafizetését, kizárhatják közbeszerzési pályázatokból, illetve hírneve is csorbát szenvedhet.
- (3) A Társaság elkötelezett amellett, hogy tevékenységét tisztességes és etikus módon folytassa és különösen amellett, hogy ne kövessen el vagy fogadjon el vesztegetést. Alapvető cél és elvárás,

hogy a Társaság becsületesen és tisztességesen járjon el minden tevékenységben és kapcsolatban, illetve, hogy hatékony folyamatokat alakítson ki és juttasson érvényre a megvesztegetés megakadályozására.

- (4) A vesztegetés és a korrupció egyéb formáinak megelőzése, észlelése és bejelentése a Társaság munkavállalóinak és a Társaság irányítása alatt dolgozók felelőssége. Minden munkavállaló köteles betartani a Társaság vesztegetésre vonatkozó szabályait. E szabályokat megszegő munkavállalóval szemben a munkáltatói jogkör gyakorlója eljárást indíthat, amely hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, illetve munkáltatói felmondást is maga után vonhat.
- (5) Az a munkavállaló, akit bármilyen módon megkeresnek vagy bátorítanak arra, hogy ajánljon fel vagy fogadjon el megvesztegetést, illetve aki úgy gondolja, hogy ilyen esemény következett vagy következik be, köteles értesíteni a közvetlen felettesét, ha bizonytalan, hogy mi számít megvesztegetésnek, köteles közvetlen felettesétől útmutatást kérni.
- (6) A Társaság elkötelezett amellett, hogy egyetlen munkavállalót sem lehet alacsonyabb beosztásba helyezni, megbüntetni, vagy egyéb hátrányos következményekkel sújtani azért, amiért nem hajlandó részt venni megvesztegetésben, még akkor sem, ha azzal a Társaság pénzügyi veszteséget szenvedhet.
- (7) A vesztegetésre, valamint az ajándékokra vonatkozó további szabályokat a Társaság *mindenkor hatályos Összeférhetetlenségi és ajándékozási szabályzata tartalmazza.*

18. §

Mások befolyásának elkerülése

Minden olyan helyzetet el kell kerülni, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására készítse a munkavállalót. A munkavállalók sem magánéletünkben, sem esetleges politikai jellegű kapcsolataikban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

19. §

A munkahelyi helyzettel való visszaélés elkerülése

Senkinek semmiféle olyan előnyt nem lehet nyújtani, amely a hivatással vagy munkahellyel összefüggésbe hozható, kivéve, ha erre jogszabály felhatalmazást ad.

20. §

Pénzmosás elkerülése és antiterrorizmus

- (1) A pénzmosás a büntetendő cselekményből származó vagyon eredetének, a vagyonon fennálló jognak, a vagyon helyének, ezek változásának elfedését vagy elleplezését jelenti. A pénzmosás tehát magában foglalja a büntetendő cselekményből származó haszon birtoklását vagy bármilyen felhasználását, továbbá a jogellenesen megszerzett pénz eredetének eltitkolására irányuló eljárást annak érdekében, hogy úgy tűnjön, a pénz törvényes forrásból származik. A Társaság nem támogatja és nem segíti a pénzmosást.
- (2) A Társaság munkavállalóinak tilos részt venniük olyan tranzakciókban, amelyekről tudják, vagy sejtik, hogy büntetendő cselekményből származó jövedelemmel kapcsolatos, tilos egyéb módon tudatosan vagy közvetlenül vagy közvetve részt venni bármely pénzmosási tevékenységben.
- (3) A Társaság és a munkavállalók kötelesek biztosítani, hogy tudatosan nem vesznek részt terrorista tevékenységek finanszírozásában és azt semmilyen formában nem támogatják, és olyan gyakorlatot folytatnak, amelyek alapján tevékenységük nem ütközik terrorizmus elleni intézkedésekkel.

21. §

Közélet és politika

- (1) A munkavállalók állampolgári jogon kifejtett – Társaságon kívüli – társadalmi, politikai tevékenységét a Társaság nem gátolja. Ha a Társaság bármely munkavállalója közérdekű témáról nyilvánosan tart beszédet vagy más közszereplést vállal, mindenki számára nyilvánvalóvá kell tenni, hogy azt magánemberként teszi, a munkavállaló még csak a látszatát sem keltheti annak, hogy a Társaság nevében beszél vagy cselekszik.
- (2) A Társaság munkavállalói sem hatalmi, sem más eszközzel nem befolyásolhatják egymás politikai nézetét, meggyőződését.

IV. Fejezet

A TÁRSASÁG VAGYONVÉDELMEVEL KAPCSOLATOS ETIKAI KÉRDÉSEK

22. §

A Társaság anyagi és szellemi értékei

- (1) A Társaság nagy értékű vagyonnal rendelkezik, amely magában foglalja a Társaság fizikai vagyonát, valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró „know-how” jellegű, minősített információkat is. Ez utóbbi körbe sorolhatók a Társaság munkavállalóinak munkakörük gyakorlása során létrehozott szellemi terméke, a megszerzett tudás, továbbá azon bizalmas adatok, amelyeket a munkavállalók kezelnek munkájukkal összefüggésben.
- (2) Mindezen vagyoni értékek védelme rendkívül fontos. Minden munkavállaló személyesen felelős a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Társaság anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért. A Társaság vagyonát érintő sérelemről, a sérelem bekövetkezésének közvetlen veszélyéről a közvetlen felettest haladéktalanul tájékoztatni kell.
- (3) Jogszabályba ütközik és kártérítési felelősséggel jár minden olyan, a Társaság vagyoni érdekeit sértő magatartás, amely nemcsak a munkavállalóktól elvárt viselkedés normáit sérti, hanem a Társaságnak is kárt okoz.

23. §

A munkahelyi és közforrások felelős felhasználása

- (1) A munkavállalók munkaerejének, a köztulajdonban álló eszközöknek, berendezéseknek és egyéb javaknak, közpénzből megrendelt szolgáltatásoknak, továbbá a költségvetési, valamint egyéb közösségi célú pénzügyi forrásoknak hasznos, hatékony és gazdaságos kezelésére és felhasználásra különös gondot szükséges fordítani.
- (2) Különös gondot szükséges fordítani arra is, hogy az irodai eszközöket, berendezéseket (írószer, papír, fénymásoló, nyomtató, számítógép, telefon stb.) magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben azok károsodása vagy állományának érdemi csökkenése nélkül használják fel a munkavállalók. Az otthoni munkavégzést is szolgáló, magánhasználatot is lehetővé tevő eszközök (mobiltelefon, laptop, táblagép stb.) használatában is gondosan és takarékosan kell eljárni.
- (3) A Társaság vagyontárgyainak elvesztése, eltulajdonítása, megrongálása, rendeltetéstől eltérő módon és célra való felhasználása sérti a Társaság érdekeit. Tilos a Társaság tulajdonában, használatában (kezelésében) lévő vagyontárgyat felhatalmazás nélkül kölcsönadni, azzal bármilyen, nem engedélyezett és nem a Társaság céljait szolgáló műveletet végezni.

- (4) Munkaidőben tartózkodni szükséges az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyok javára, érdekében végzett tevékenységektől.
- (5) A hivatalos utazások tekintetében kiemelt figyelmet szükséges fordítani arra, hogy – amennyiben ez befolyásolható – se a munkavállaló, se más, közpénzből ne vegyen részt olyan utazáson, amelynek szükségessége és hatékonysága előzetes, dokumentált, az út költségéhez képest megfelelő mélységű megfontolás alapján nem igazolható.
- (6) A jogszabályi előírások alapján szabadon végezhető tevékenységek (például előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében a munkaköri köteleességek keretében létrehozott és szabadon végezhető tevékenységek során elemeiben vagy egészében felhasználható szellemi javakért ellenérték nem fogadható el. Szabadon végezhető tevékenység során nem tüntethetők fel sajátként más munkavállalók által előállított szellemi javak, és nem használhatók fel a nyilvánosság vagy külső kutatók számára nem hozzáférhető információk.

24. §

A köz és mások adataival való visszaélés elkerülése

- (1) A munkavállalóknak minden tőlük telhetőt meg kell tenni a tudomásukra jutott adatok biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmosságának megőrzése érdekében. Más számára adatok csak a vonatkozó jogszabályok és munkahelyi előírások betartásával adhatók át.
- (2) Nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkavállalónak joga és feladatainak ellátásához szüksége van, és tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.
- (3) Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhető, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.
- (4) A munka során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel a munkavállalók saját anyagi, vagy más haszonszerzésük céljára. A titkos és bizalmas információk harmadik személyekkel, információs kapcsolatok révén történő, jóhiszemű közlése épp oly károkat okozhat a Társaságnak, mint azok szándékos továbbítása. Fontos tehát, hogy a munkavállalók a birtokukban lévő védett információkat ne tárják fel illetéktelen személyek előtt, de lehetőleg a családtagokkal, barátokkal folytatott beszélgetések során sem, mert ők azt minden szándékosság nélkül is tovább adhatják.
- (5) Megkülönböztetett gondossággal kell kezelni mindazon iratokat, adatokat, amelyek a Társaságra, annak tevékenységére vonatkozó információkat tartalmaznak, és amelyek a munkavállaló munkakörével kapcsolatban készültek vagy kerültek hozzá. A munkavállalónak kötelessége, hogy munkaviszonya bármely okból történő megszűnése esetén minden bizalmas információt tartalmazó iratot, adathordozót, egyéb eszközt visszaszolgáltasson a Társaságnak.
- (6) A Társaság munkavállalói nem alkalmazhatnak tisztességtelen eszközöket a partnerek üzleti titkainak vagy egyéb titokvédelem alatt álló információinak megszerzése érdekében. Emiatt tilos a partnerek védett információinak jogellenes (például lopás, illegális belépés, megvesztegetés, megfélemlítés stb.), jogtalan vagy etikátlan módon, a partner alkalmazottjaitól vagy bármely más úton történő megszerzése.

V. Fejezet ELJÁRÁSI RÉSZ

25. §

Etikai vétség, Etikai Bizottság, az etikai panaszok elbírálásának fórumrendszere

- (1) **Etikai vétség** a jelen Kódexben rögzített etikai normák megsértése. Etikai vétséget követ el, aki a jelen Kódexben megfogalmazott szabályokat (normákat), elvárásokat, követelményeket szándékosan nem teljesíti, figyelmen kívül hagyja, vagy a Kódexben tiltott cselekményeket, magatartásokat szándékosan megvalósítja.
- (2) A Kódex nem tartalmaz előírást a mindennapi gyakorlatban előforduló valamennyi helyzetre. A konkrét esetre alkalmazandó szabály hiánya azonban nem mentesíti a munkavállalókat, hogy az adott helyzetben mindenkor az elvárható módon járjanak el, magatartásukat tisztesség, korrektség és kulturáltság jellemezze. A munkavállalóknak saját belátásuk és megítélésük szerint kell kiegészíteniük a Kódex előírásait, biztosítva ezzel a Kódex szellemének és tartalmának betartását.
- (3) Az etikai panaszok ügyében lefolytatandó eljárás foganatosítása, az esetleges etikai vétség kivizsgálása céljából a Társaságnál **Etikai Bizottság** működik. Az Etikai Bizottság etikai vétség gyanúja, észlelése esetén hivatalból vagy írásbeli bejelentés alapján jár el.
- (4) Az Etikai Bizottság három tagból áll. A tagokat (beleértve az elnököt is) a Társaság ügyvezetője jelöli ki az egyes szakterületek – különösen a jogi szakterület és a humán erőforrás szakterület – által jelölt munkavállalók közül, három éves időtartamra.
- (5) Az ügyvezető a tagokon kívül egy-egy póttagot is kijelöl.
- (6) Az Etikai Bizottság elnöke
 - a) összehívja és vezeti az Etikai Bizottság üléseit,
 - b) figyelemmel kíséri az Etikai Bizottság határozatainak végrehajtását,
 - c) évente egyszer tájékoztatja a Társaság ügyvezetőjét az Etikai Bizottság munkájáról.
- (7) Az Etikai Bizottság akkor határozatképes, ha minden tag jelen van. Az Etikai Bizottság határozatait szavazás útján, egyszerű többséggel hozza meg.
- (8) Nem vehet részt az etikai panaszok elbírálásában az a személy:
 - a) aki az ügyben érintett,
 - b) akit eljárás alá vontak (a továbbiakban: bepanaszolt),
 - c) aki a vizsgált cselekmény sértettje,
 - d) aki az a)-c) pontokban megjelölt személyek közeli hozzátartozója,
 - e) akitől az ügy tárgyilagossága elbírálása nem várható el.
- (9) Az Etikai Bizottsági tagság megszűnik:
 - a) a tag munkaviszonyának, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának megszűnése/megszüntetése esetén,
 - b) a határozott idő lejártával,
 - c) a tag lemondásával,

- d) a tag halálával,
 - e) a tag etikai elmarasztalása esetén.
- (10) Amennyiben az Etikai Bizottság bármely tagja egy konkrét vizsgálat kapcsán elfogult, ennek tényét köteles az Etikai Bizottság elnökének – az elnök esetében az ügyvezetőnek – és megfelelési tanácsadónak bejelenteni. Helyére az adott ügy vonatkozásában és kivizsgálásának időtartamára a póttag lép. Ha az Etikai Bizottság bármely tagja ellen etikai eljárás indul, az Etikai Bizottság munkájában az érintett tag nem vehet részt.
- (11) Az Etikai Bizottsági tag megbízatásának – 25. § (9) bekezdésében foglaltak szerinti – megszűnése, illetve a tag tartós távolléte esetén a póttag lép a kieső tag helyére. Ha a póttag a megbízatás 25. § (9) bekezdésében foglaltak szerinti megszűnése esetén lép egy tag helyére, megbízatása lejártának időpontja a többi tagéval megegyezik, ebben az esetben a Társaság ügyvezetője új póttagot jelöl ki. Ha a póttag egy tag tartós távolléte miatt lép a helyére, megbízatása a tag akadályoztatásának idejére szól. Tartós távollétnek minősül a 30 napot – bármely okból – meghaladó távollét.
- (12) Az Etikai Bizottság munkájának adminisztratív támogatását – így különösen a bizottsági ülések jegyzőkönyveinek vezetését – az ügyvezető által kijelölt munkatárs látja el.

26. §

Az etikai normák megsértésének bejelentése

- (1) Etikai vétség gyanúja, etikai vétség észlelése esetén az etikai normák megsértését bejelentheti a sértett, vagy bárki, aki e tényről hitelt érdemlően tudomással bír (a továbbiakban: bejelentő). A bejelentő kérheti neve nyilvánosságra hozásának mellőzését vagy adatainak zártan történő kezelését, ha alapos okkal tarthat attól, hogy a bejelentés megtétele miatt valamilyen hátrány érheti.
- (2) Etikai normasértés ügyében a cselekményről történt tudomásszerzéstől számított 30 napon belül lehet bejelentéssel élni.
- (3) Nincs helye etikai eljárás lefolytatásának, ha a sérelmezett cselekmény megtörténtének időpontja óta több mint 6 hónap eltelt. Folytatólagosan elkövetett etikai vétség esetén a határidő szempontjából a legutoljára megvalósult cselekmény időpontja az irányadó, azonban a vétség elbírálásánál az egymással összefüggő, korábban történt cselekmények is figyelembe veendők.
- (4) A bejelentést írásban, az Etikai Bizottság elnökének címezve lehet megtenni.
- (5) A bejelentésnek a lehetőség szerinti mértékben konkrétan kell lennie: meg kell jelölni az etikai norma ellen vétő személy(ek) nevét, a cselekmény helyét és időpontját, továbbá a cselekmény megtörténtének rendelkezésre álló bizonyítékait (pl. tanúk, tárgyi bizonyítékok stb.).

27. §

Az etikai vétségeket vizsgáló és bíráló testület, az Etikai Bizottság eljárása

- (1) Az Etikai Bizottság köteles minden etikai ügyben érkezett panaszt, bejelentést (a továbbiakban együttesen: bejelentés) kivizsgálni, és a bejelentés tárgyában legkésőbb – a bejelentésnek az Etikai Bizottság elnökéhez történt beérkezésétől számított – 60 napon belül döntést hozni, azt legkésőbb 60 napon belül be kell fejezni.
- (2) A bejelentést annak beérkezését követő 10 napon belül az Etikai Bizottság elnöke vagy az általa kijelölt tag megvizsgálja abból a szempontból, hogy tartalmaz-e más szervezeti egység vagy hatóság eljárását megalapozó körülményt (pl.: büntetőeljárás, mindenkor hatályos „A szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről” szóló szabályzat szerinti eljárások stb.), amely esetben a bejelentést elutasítja, megteszi a szükséges intézkedéseket és

- erről a bejelentőt tájékoztatja. Indokolt esetben kezdeményezi a bejelentés közérdekű bejelentésként történő vizsgálatát. Amennyiben a bejelentés elutasításának – más eljárás szükségességének hiányában – nincs helye, az Etikai Bizottság elnöke vagy az általa kijelölt tag megvizsgálja a bejelentést abból a szempontból is, hogy az – annak tartalma szerint – valamely etikai norma megsértésére irányul-e, illetve az abban előadottak (a megjelölt normasértés és annak indokolása) alkalmasak-e a bizottság eljárásának megindítására.
- (3) Az etikai eljárás megindításának vagy a bejelentés elutasításának tényéről a bejelentőt értesíteni kell.
 - (4) Azokat a bejelentéseket, amelyek nem utalnak konkrét etikai normasértésre, vagy azok bizonyítékát nem jelölik meg, az Etikai Bizottság elnöke írásban - indoklással ellátva - elutasítja azzal a felhívással, hogy a bejelentő egy ízben ismét benyújthatja bejelentését az elutasításban közölt hiányosságok pótlása mellett. Ez esetben a bejelentés megtételére nyitva álló, a 26. § (2) bekezdésében meghatározott határidőbe az elutasított bejelentés megtételétől a bejelentés elutasításáról szóló értesítésig terjedő időszak nem számít bele.
 - (5) Amennyiben a bejelentés elutasításának nincs helye, az Etikai Bizottság elnöke – a bejelentés kézhezvételétől számított 10 napon belül – a bejelentés másolatának megküldésével – tájékoztatja a bepanaszoltat az eljárás megindításáról, és a bizottsági ülés pontos időpontjának és helyszínének megjelölésével felhívja a bepanaszoltat és a bejelentőt, hogy az Etikai Bizottság ülésén jelenjenek meg. Az Etikai Bizottság ülését a bejelentés kézhezvételét követő 15 napon belüli időpontra kell kitűzni.
 - (6) Az Etikai Bizottság jogosult az etikai vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni.
 - (7) Az Etikai Bizottság szükség esetén – amennyiben az ügy eldöntéséhez olyan szakkérdést kell tisztázni, amelyben szakértelemmel az Etikai Bizottság tagjai nem rendelkeznek – független és érdektelen szakértő közreműködését veheti igénybe. Szakértő elsősorban a Társaság munkavállalója lehet, mely szakértőt az etikai eljárásban díjazás nem illeti meg.
 - (8) A bejelentő a bejelentésében tanúkat, további sértetteket jelölhet meg, akiknek a meghallgatását az Etikai Bizottság elnöke rendeli el a 27. § (5) bekezdésében rögzített módon.
 - (9) A bepanaszoltnak is joga van tanúkat megjelölni vagy más bizonyítékot bejelenteni az Etikai Bizottság elnökénél, a kitűzött ülés napját megelőző 3. munkanapig. A határidő elmulasztása esetén a tanú bizottsági ülésen való megjelenéséről, valamint a bizonyíték rendelkezésre állásáról a bepanaszolt köteles gondoskodni.
 - (10) Az Etikai Bizottság ülései nem nyilvánosak, azokon kizárólag a bizottsági tagok, a jegyzőkönyvvezető és a meghívottak vehetnek részt.
 - (11) Az Etikai Bizottság az ülésén – az elnök vagy az általa az ügy előadására felkért bizottsági tag előterjesztésére – értékeli a rendelkezésre álló bizonyítékokat: ennek keretében a bejelentés tartalmát és a bepanaszolt nyilatkozatát összeveti a tanúk vallomásával, továbbá az egyéb sértettek nyilatkozatával és a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékokkal.
 - (12) A bepanaszolt meghallgatása az Etikai Bizottság ülésén kötelező. A tanúk, valamint a sértett(ek) meghallgatása nem kötelező, arra az Etikai Bizottság akkor kerít sort, ha az az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges. Az Etikai Bizottság a tanúkat és a sértetteket egyesével, egymás távollétében hallgatja meg. Ellentmondás esetén az Etikai Bizottság elnöke a tanúk és egyéb sértettek, valamint más bizonyítékok bepanaszolttal vagy a bejelentővel való szembesítését rendelheti el.



- (13) A Társaság valamennyi munkavállalója köteles együttműködni az Etikai Bizottsággal, és akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges, az Etikai Bizottság felhívására kötelesek megjelenni az Etikai Bizottság előtt és – az önmagukra terhelő adatokon kívül – mindazon információkat közölni, amelyek az eljárás tárgyát képező üggyel kapcsolatban a birtokukba jutottak.
- (14) A bejelentés tanulmányozása és a meghallgatások lefolytatása után az Etikai Bizottság békéltetést kezdeményez, amennyiben az a sértett és a bepanaszolt viszonyában – különösen figyelembe véve a bepanaszolt ezzel kapcsolatos nyilatkozatát – elegendőnek mutatkozik.
- (15) Amennyiben a békéltetés nem mutatkozik elegendőnek vagy az nem vezet eredményre, az Etikai Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz. Az Etikai Bizottság a határozatáról 5 napon belül értesíti a Társaság ügyvezetőjét, a bejelentőt és a bepanaszoltat. Az Etikai Bizottság a határozatában az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja. Az Etikai Bizottság a határozatában – a tényállás megállapításánál figyelembe vett bizonyítékok megjelölésével és értékelésével – állást foglal arról, hogy:
- a) történt-e etikai normasértés,
 - b) a normasértést a bepanaszolt követte-e el, és
 - c) milyen intézkedés megtételét vagy szankciók alkalmazását tartja indokoltnak.
- (16) Az Etikai Bizottság határozata ellen jogorvoslatnak nincs helye.
- (17) Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, amelynek egy eredeti példányát – az eljárás egyéb dokumentumaival és a határozattal együtt – a Társaság Jogi Osztályán egy évig kell megőrizni, majd megsemmisíteni. Egyebekben az Iratkezelési és Irattározási Szabályzatban rögzítettek szerint kell eljárni.

28. §

Az etikai normák megsértésének szankciói

- (1) A szükséges bizonyítékokkal alá nem támasztott gyanú esetén semmiféle olyan intézkedés nem tehető vagy jogkövetkezmény nem alkalmazható, amely a bepanaszoltnak hátrányt okozhat.
- (2) Az Etikai Bizottság a bejelentésben megjelölt etikai normasértés tárgyában az alábbi jogkövetkezmények alkalmazásáról dönthet:
- a) az eljárást megszünteti, ha az etikai normasértés megtörténte vagy az elkövető személye nem állapítható meg, vagy
 - b) megállapítja az etikai normasértés megtörténtét és felhívja a normasértőt arra, hogy a jövőben tartózkodjék a Kódex rendelkezéseinek megsértésétől, vagy
 - c) az etikai normasértés megállapítása mellett a normasértés súlyának megfelelő nem anyagi jellegű elégtétel (pl.: bocsánatkérés) adására kötelezi a normasértőt, vagy
 - d) az etikai normasértés megállapítása mellett – amennyiben az etikai vétség súlya ezt indokolja – javaslattal él a Társaság ügyvezetője felé a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (pl.: írásbeli figyelmeztetés, munkaviszony megszüntetése stb.) azzal, hogy az Etikai Bizottság döntése e körben a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti, vagy
 - e) amennyiben a bejelentés közérdekű bejelentést tartalmaz, vagy az eljárás adatai szerint a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárás(ok)nak lehet helye, a döntés meghozatala mellett felhívja az eljárás lefolytatására jogosultat a szükséges intézkedések megtételére.

VI. Fejezet

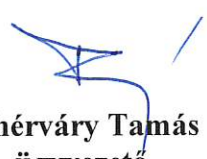
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- (1) Jelen Kódex az aláírás napján lép hatályba. Ezzel egyidejűleg hatályát veszti a Társaság 8/2023 (VIII.1.) számú Etikai Kódexe.
- (2) Jelen Kódex megtalálható a T:\0_DOKUMENTUMTÁR\1_BELSŐSZABÁLYZATOK elérési útvonalon.
- (3) A Kódexet a Társaság mindenkori Megfelelési tanácsadója gondozza.

Budapest, 2025. SEPT 29.

MELLÉKLET:

1. számú melléklet: FOLYAMATÁBRA



Fehérváry Tamás
ügyvezető

DOKUMENTUMTÖRTÉNET

Verzió	Hatálybalépés/ változás dátuma	A belső szervezetszabályozó eszköz iktatószáma	A szabályozás/módosítás rövid leírása (indoklása)
1.0	2016.09.30	5/2016. (IX. 30.)	Első kiadás.
2.0	2023.08.01.	8/2023 (VIII.1.)	Második kiadás
2.1	2025.09.29.	10/2025.(09.29.)	Második, módosított kiadás