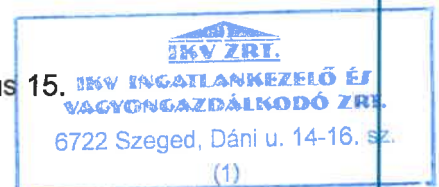




**IKV Ingatlankezelő és Vagyongazdálkodó
Zártkörűen Működő Részvénytársaság**

ETIKAI KÓDEX

Hatálybalépés dátuma: 2022. augusztus 15.




Csarnó Zsuzsanna
elnök-vezérigazgató

TARTALOMJEGYZÉK

I.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	3
1	A KÓDEX CÉLJA	3
2	A KÓDEX HATÁLYA.....	3
3	A KÓDEX FELÜLVIZSGÁLATA	4
II.	RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK.....	4
4	ÁLTALÁNOS ALAPELVEK	4
5	AZ EGYES ETIKAI KÖVETELMÉNYEK RÉSZLETSZABÁLYAI	5
5.1	<i>Társasági tulajdon védelme.....</i>	<i>5</i>
5.2	<i>A Társaság munkatársaival szembeni magatartási követelmények</i>	<i>5</i>
5.3	<i>Jogsabályi megfelelés</i>	<i>6</i>
5.4	<i>Adatvédelem és titoktartási kötelezettség.....</i>	<i>6</i>
5.5	<i>Hiteles és közérthető kommunikáció.....</i>	<i>6</i>
5.6	<i>Érdekkonfliktusok kezelése</i>	<i>7</i>
5.7	<i>Ajándékok, egyéb nem anyagi ellenszolgáltatások.....</i>	<i>7</i>
5.8	<i>Antikorrupciós klauzula</i>	<i>8</i>
5.9	<i>Hatósági megkeresések intézése.....</i>	<i>8</i>
5.10	<i>Fenntarthatóság és etika.....</i>	<i>8</i>
5.11	<i>Személyiségi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének elve.....</i>	<i>8</i>
5.12	<i>Felelősségvállalás</i>	<i>9</i>
5.13	<i>Pártsemlegesség.....</i>	<i>9</i>
5.14	<i>Politikai szerepvállalás</i>	<i>9</i>
6	AZ ETIKAI VÉTSÉG BEJELENTÉSE	9
7	ESETI ETIKAI BIZOTTSÁG ÉS JOGKÖVETKEZMÉNYEK	9
III.	ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	10

BEVEZETŐ RÉSZ

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Gtbr.) 4.§ (1) bekezdése értelmében a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője olyan kontrollkörnyezetet alakít ki, amelyben az etikus működést és a jogszabályoknak való megfelelést célul kitűző szervezeti kultúra jön létre, továbbá az etikai elvárások meghatározottak, ismertek és elfogadottak.

Az IKV Ingatlankezelő és Vagyongazdálkodó Zártkörűen Működő Részvénytársaság (a továbbiakban: a Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény és a Gtbr. vonatkozó rendelkezései alapján, valamint az állami vagyon felügyeletéért felelős miniszter által az államháztartásért felelős miniszter egyetértésével közzétett irányelv figyelembevételével, jelen Etikai kódexben (a továbbiakban: Kódex) határozza meg a Társaságnál alkalmazandó etikai alapelveket, annak érdekében, hogy a Társaság működése etikus és a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő legyen, hozzájárulva ezzel a Társaság pozitív társadalmi megítéléséhez.

A köztulajdonban lévő társaságokkal szemben a jogi normák, valamint a társadalom az átlagosnál magasabb erkölcsi követelményeket támasztanak. A fentiekre figyelemmel, Társaságunknál, mint köztulajdonban álló, tényleges gazdasági tevékenységet folytató, külső üzleti partnerekkel és munkaszervezettel rendelkező önkormányzati tulajdonban álló Társaságnál kifejezetten indokolt a Társaság által képviselt, illetve elvárt etikai alapelvek megfogalmazása és rögzítése.

I.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1 A KÓDEX CÉLJA

A Kódex célja, hogy szakmai-etikai normagyűjteményként összefoglalja és rendszerezze a Társaság minden munkavállalójától, megbízási jogviszony alapján munkát végző megbízottjától, valamint az Igazgatóságának és a Felügyelőbizottságának tagjaitól elvárt magatartási normákat, mind a Társaságon belüli, mind külső kapcsolataikban, ezáltal hozzájárulva a Társaság jó hírnevének fenntartásához, céljai megvalósításához, elősegítve a korrekt, kölcsönösségen alapuló partneri- és munkakapcsolatok kialakítását és működését. A Kódex célja továbbá, hogy segítséget nyújtson az etikai problémák felismerésében és kezelésében, valamint elősegítse a Társaságon belüli egységes etikai kultúra kialakulását.

2 A KÓDEX HATÁLYA

a) Tárgyi hatály

A Kódex tárgyi hatálya kiterjed a Kódex személyi hatálya alatt álló személyek minden olyan magatartásának, tevékenységének szabályozására, amely során a Társaság nevében, érdekében vagy képviseletében járnak el, valamint minden olyan tevékenységükre vagy nyilatkozatukra, amely a Társaságot érinti.

b) Területi hatály

A Kódex területi hatálya kiterjed a Társaság székhelyére, telephelyeire, valamint fióktelepére, azokon belül működő minden szervezeti egységre, továbbá a Társaság által végzett tevékenység helyszíneire.

c) Személyi hatály

A Kódex személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi munkavállalójára, megbízási jogviszony alapján munkát végző megbízottjára, valamint az Igazgatóságának és a Felügyelőbizottságának tagjaira (továbbiakban: a Társaság munkatársai).

3 A KÓDEX FELÜLVIZSGÁLATA

A Kódexet jogszabályváltozás, vagy a Kódex rendelkezéseit érintő, bármely külső tényező jelentős változása esetén a jogszabálmódosítás hatályba lépésétől, vagy a külső tényező jelentős változásától számított 60 napon belül módosítani kell. A fenti eseteken kívül a Kódexet évente felül kell vizsgálni.

A Kódexben foglalt rendelkezéseket érintő változásokról az egyes szervezeti egységek vezetői a változástól számított 15 napon belül kötelesek értesíteni a Társaság megfelelési tanácsadóját a Kódex módosítása érdekében.

II. RÉSZLETES RENDELKEZÉSEK

ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

4 ÁLTALÁNOS ALAPELVEK

Az etikai normákat a Társaság munkatársai elsősorban a munkavégzés során, de az általános magatartási szabályok vonatkozásában a munkavégzésen túl is kötelesek betartani.

A Társaság elfogadja és magára nézve kötelezőnek tartja Szeged Megyei Jogú Város szakmai és etikai sztenderdjeit, szabályait.

A Kódex tartalmazza a legfontosabb etikai, jogi és társadalmi elvárásokat és előírja az azok betartása érdekében követendő magatartást. A Kódexben foglalt szabályokat mindig az alkalmazandó részletszabályokat tartalmazó belső szabályzatokkal, utasításokkal együtt kell figyelembe venni. A Kódex általános alapelveket tartalmaz, a részletszabályokat a Társaság további belső szabályzatai állapítják meg.

A Kódexben foglalt szabályok betartása nem mentesít a részletszabályokat tartalmazó előírások megsértése miatti felelősség alól.

Az elvárt magatartási normákat nem csupán a Társaság belső eljárásai során, hanem ügyfelek és szerződő partnerek vonatkozásában is be kell tartani.

A Kódex alapvető elvei útmutatásul szolgálnak a speciális szabályok alkalmazásához. Ezek az alapelvek a tisztességes és felelősségteljes eljárás elve.

A Kódex nem tartalmaz útmutatást minden lehetséges, az etikai szempontok mérlegelését igénylő helyzetre vonatkozóan, hanem alapelveket fogalmaz meg, amelyeket minden munkatársnak a munkája során értelemszerűen alkalmaznia kell.

Amennyiben nem egyértelmű, hogy a munkavállaló döntése, vagy bármely cselekedete megfelel-e a Kódex elvárásainak, a döntéshozatal során az alábbi szempontok figyelembevételével kell mérlegelni:

- a döntés mindenben megfelel-e a jogszabályoknak és a Társaság belső szabályzatainak,
- a munkavállaló tud-e elfogultság nélkül, a Társaság érdekeit szem előtt tartva objektív döntést hozni,

- a tevékenység sérti-e a Társaság jó hírnevét, összhangban áll-e a Társaság társadalmi felelősségvállalásával.

Amennyiben olyan kérdés merül fel, amelyet a munkavállaló nem tud eldönteni a Kódex iránymutatásai alapján, köteles azt jelezni a közvetlen felettesének és/vagy a saját szakági igazgatójának, vele/velük egyeztetni, továbbá szükség esetén egyeztetni a belső ellenőrzési vezetővel, a megfelelési tanácsadóval és az elnök-vezérigazgatóval.

Az Etikai Kódex szabályainak megsértése munkajogi, polgári jogi vagy büntetőjogi következményekkel járhat.

5 AZ EGYES ETIKAI KÖVETELMÉNYEK RÉSZLETSZABÁLYAI

5.1 Társasági tulajdon védelme

Köztulajdonban álló gazdasági társaságként a Társaság kiemelt gondossággal bánik a társasági tulajdonnal.

Minden munkatárs felelős azért, hogy a társasági tulajdont és a Társaság egyéb anyagi, vagy nem anyagi értékét megvédje az elvesztéstől, lopástól, károsodástól, vagy az azzal való visszaéléstől, valamint felel azok rendeltetésszerű és gondos használatáért.

A Társaság munkaeszközeit és egyéb tárgyait csak társasági célokra lehet használni. A Társaság területéről társasági tulajdont képező eszközt engedély nélkül kivinni tilos.

Valamennyi munkatárs felelős azért, hogy a munkavégzése során a Társaság tulajdonában lévő eszközöket és erőforrásokat csak a szükséges mértékben vegye igénybe, továbbá ezek felhasználásakor az észszerű takarékoság elvét mindenkor tartsa szem előtt és érvényesítse azt.

5.2 A Társaság munkatársaival szembeni magatartási követelmények

A Társaság a szakmai tevékenységét szakszerűen, magas színvonalon, a vonatkozó jogszabályoknak, szabványoknak, szakmai iránymutatásoknak és etikai elvárásoknak megfelelően végzi.

A Társaság a munkatársaival szemben, illetve a munkatársak egymás közötti kapcsolataiban megköveteli a megbecsülésen és kölcsönös tiszteleten alapuló egyenlő bánásmódot. A Társaság a munkatársaival szemben elvárja, hogy munkájukat becsületesen és tisztességesen végezzék, kerülve a személyes és szakmai kapcsolatokban az összeférhetlenséget. A Társaság elutasítja a kirekesztő magatartást.

A Kódex előírásai a Társaság valamennyi munkatársára vonatkoznak, akiknek kötelességük, hogy a Kódexben megfogalmazott elveknek és szabályoknak megfelelően járjanak el munkájuk során.

A Társaság vezető beosztású munkavállalóinak példamutatóan kell eljárniuk, hogy másokat is ösztönözzenek az etikus és szabálykövető magatartásra. A vezető beosztású munkavállalókkal szemben is elvárás, hogy a közvetlen beosztottaikkal szemben a kölcsönös tiszteletet megadva, a munkavállalók munkáját megbecsülve járjanak el. A vezetők biztosítják továbbá a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges szabályok és egyéb információk megismerését, annak érdekében, hogy a munkavégzésük során azoknak megfelelően járjanak el.

5.3 Jogsabályi megfelelés

A hatályos jogsabályi rendelkezések betartása kötelező a Társaság valamennyi munkatársa számára.

A Társaság minden szükséges intézkedést megtesz annak érdekében, hogy munkatársai megismerjék a rájuk vonatkozó jogsabályokat, valamint a hatályos jogsabályi rendelkezéseken alapuló, azokkal összhangban álló belső szabályzatokat, vezérigazgatói utasításokat, körleveleket és azoknak megfelelően járjanak el.

Minden munkatársnak kötelessége, hogy a saját feladat- és felelősségi köréhez tartozó hatályos jogsabályi rendelkezésekről, szabályzatokról, utasításokról és szerződéses kötelezettségekről tájékozódjon és azokat önként betartsa. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megfelelően kell eljárni. A szándékos és súlyosan gondatlan jogsértések jogi következményeket vonnak maguk után.

A munkavállalók közvetlen felettese köteles tájékoztatni a munkavállalókat az őket érintő jogsabályváltozásokról, továbbá a Társaság honlapján is elérhetők a hatályos jogsabályok, valamint a Társaság belső hálózatán, az Intraneten a társasági belső szabályzatok, vezérigazgatói utasítások és körlevelek.

5.4 Adatvédelem és titoktartási kötelezettség

A Társaság munkatársai a Társaság működése során tudomásokra jutott információkat kötelesek bizalmasan kezelni, azokat más személy, vagy szervezet javára vagy sérelmére, illetve saját érdekükben nem használhatják fel.

A Társaság munkatársai az információk kezelése során kötelesek figyelemmel lenni az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. számú Rendelete 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 (általános adatvédelmi rendelet, a továbbiakban: GDPR rendelet) vonatkozó rendelkezéseire is.

A Társaság munkatársai a személyes adatok kezelésével járó tevékenységük során a Társaság Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában rögzített alapelvek (jogszerűség és tisztességes eljárás, átláthatóság, adattakarékosság, pontosság, korlátozott tárolhatóság, integritás és bizalmas jelleg, valamint az elszámoltathatóság elve) szerint kötelesek eljárni.

A Társaság munkatársai a személyes adatok védelme érdekében kötelesek eleget tenni a vonatkozó jogsabályokban, valamint a Társaság szabályzataiban és egyéb adatvédelmi tárgyú dokumentumaiban előírt elveknek. Az adatvédelemmel és jogszerű adatkezeléssel kapcsolatos további információk a Társaság Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában található. Adatvédelemmel és adatkezeléssel kapcsolatos kérdések esetén a Társaság adatvédelmi tisztviselőjéhez lehet fordulni (e-mail cím: adatvedelem@ikv.hu).

5.5 Hiteles és közérthető kommunikáció

A Társaság a releváns információk korrekt és átlátható módon történő átadását szem előtt tartva, tisztességes és egyértelmű tájékoztatást nyújt a társasági adatokról, történésekről, valamint szolgáltatásokról.

A pénzügyi beszámolók hitelességéért a Társaság elnök-vezérigazgatója felelős, azonban az azok létrehozásában résztvevő munkatársak kötelessége gondoskodni az általuk adott adatok, információk pontosságáról, helyállóságáról és teljességéről, a levont következtetések szakmai megfelelőségéről.

A Társaság működéséről, tevékenységéről az elnök-vezérigazgató, vagy az általa kijelölt munkavállaló jogosult tájékoztatást adni – Szeged Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatal előzetes tájékoztatását követően – a tömegtájékoztató szervek részére.

A nyilatkozattétel során biztosítani kell, hogy csak olyan tájékoztatás kerüljön nyilvánosságra, amely megfelel a Társaság hivatalos álláspontjának, üzleti titkot nem sért és a Társaság jó hírnevét nem rontja.

A Társaság munkavállalói a munkakörükkel és a munkavégzésükkel kapcsolatos kérdésekre még magánemberként sem adhatnak nyilatkozatot, ugyanis a nyilatkozatuk mindenkor a Társaság hivatalos nyilatkozatának minősül.

Az ügyfelek széles körét érintő tájékoztatást a Társaság a saját honlapján a www.ikv.hu oldalon teszi közzé. A Társaság a honlapján minden olyan adatot és információt szerepeltet, amelynek közzétételére vonatkozóan a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, illetve a cég honlapján való közzétételéről szóló 50/2007. (XI. 14.) IRM rendelet kötelezettséget állapít meg, valamint tájékoztatást nyújt az ügyfelek részére az általános eljárásrendről, a Társaság működéséről, a Társaság szolgáltatásairól, a gyakran ismételt kérdésekről, elérhetőségekről, panaszkezelésről és elérhetővé teszi a letölthető dokumentumokat.

5.6 Érdekkonfliktusok kezelése

A Társaság munkatársai a jogviszonyuk fennállása alatt a Társaság jogos gazdasági érdekeinek szem előtt tartásával kötelesek eljárni, magatartásuk nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

A Társaság munkatársainak kerülniük kell az összeférhetlenséghez vezető helyzeteket.

Összeférhetlenség felmerülése esetén az érintett munkatárs nem helyezheti saját érdekeit a Társaság érdekei elé.

A Társaság munkatársai a feladataik ellátása során, a döntéseik meghozatalánál és tanácsadásaik alkalmával, nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot politikai, etnikai, hozzátartozóik által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciáik által, a döntéseiket kizárólag szakmai, gazdasági és pénzügyi szempontok figyelembevételével hozhatják meg.

Minden érdekeltiséget, mely tényleges vagy vélt összeférhetlenséghez vezethet, be kell jelenteni a Társaság elnök-vezérigazgatója részére.

A Társaságon belüli összeférhetlenségre vonatkozó részletes szabályokat és az összeférhetlenség felmerülése esetén követő eljárásrendet a Társaság Összeférhetlenségi szabályzata tartalmazza.

5.7 Ajándékok, egyéb nem anyagi ellenszolgáltatások

Amennyiben felmerülhet a Társaság befolyásolásának érdeke vagy szándéka, a Társaság munkatársai semmiféle ajándékot, vagy egyéb, nem anyagi ellenszolgáltatást nem fogadhatnak el magánszemélyektől, gazdasági társaságoktól, egyéb szervezetektől.

Amennyiben nem merülhet fel és nem is feltételezhető a Társaság befolyásolásának érdeke vagy szándéka, a Társaság munkatársai a Társaság képviselőjeként legfeljebb bruttó 10.000,- Ft, azaz tízezer forint értékhatárig fogadhatnak el ajándékot, vagy egyéb nem anyagi ellenszolgáltatást magánszemélyektől, gazdasági társaságoktól, egyéb szervezetektől.

5.8 Antikorrupciós klauzula

A Társaság munkatársai a munkaviszonyuk alatt, a munkakörükből eredő feladataik teljesítése során és azzal összefüggésben hatósági szervezettel vagy tisztségviselővel kizárólag a feladat- és hatáskörükön belül, a jogszabály által előírt módon és mértékben, a munkaköri feladatuk jogszerű teljesítése érdekében létesíthetnek és tarthatnak fenn hivatalos kapcsolatot.

A Társaság munkatársai a munkaviszony teljesítése során, illetve azzal közvetlen, vagy közvetett összefüggésben, nem nyújthatnak olyan pénzbeli, vagy egyéb vagyoni értékkel bíró juttatást más személyek részére, amely ellentétes Magyarország és az Európai Unió korrupcióellenes jogszabályaival.

Tilos bármilyen pénzeszköz, vagy vagyoni értékkel bíró juttatás közvetlen, vagy közvetett teljesítése bármely hatósági tisztségviselő, nemzetközi szervezet vagy annak tisztségviselője, politikai párt, vagy párttisztségviselő, illetve politikai megbízatásra vagy tisztségre pályázó személy részére, annak céljából, hogy a juttatás címzettje más személy részére üzletet szerezzen vagy tartson fenn, vagy egyébként jogtalan anyagi vagy üzleti előnyt biztosítson.

5.9 Hatósági megkeresések intézése

A Társaságnak a hatóságokkal történő kapcsolattartás során együttműködően és átláthatóan kell eljárni.

5.10 Fenntarthatóság és etika

A Társaság elkötelezett a fenntartható fejlődés iránt.

A Társaság a működése során figyelemmel van az ökológiai, gazdasági és társadalmi környezetre, kíméletesen és takarékosan bánva az értékes erőforrásokkal, ezáltal elkerülve a környezetre negatívan ható folyamatokat. A Társaság a felelős bánásmódot elvárja az egyes munkatársaktól. A fenntarthatósági szempontokat figyelembe kell venni a Társaság mindennapi belső működése során és az üzleti kapcsolatokban.

A Társaság tevékenységében érvényesülő szempontok megfelelnek az etikai és szociális sztenderdeknek és ezen állapot fenntartását a Társaság kötelezőnek tartja magára nézve.

5.11 Személyiségi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének elve

A Társaság tiszteletben tartja a munkatársak, az ügyfelek és partnerek személyiségi jogait, a munkatársak magánélethez való jogát.

A Társaság kiemelten fontosnak tartja az egyenlő bánásmód követelménye elvének betartását és ezáltal tiltja bármely társadalmi, vallási stb. csoport hátrányos megkülönböztetését.

Az Alaptörvényben megnevezettek mellett az egyenlő bánásmód megsértését jelenti többek között a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, a fogyatékos, az egészségi és a családi állapot, az anyaság (terhesség) vagy apaság, a nemi identitás, valamint az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A Társaság a munkaviszonnyal kapcsolatban is megtartja az egyenlő bánásmód követelményét.

5.12 Felelősségvállalás

A Társaság minden munkavállalója, de különösen a Társaság vezetői felelősséget vállalnak az általuk végzett munkáért, a munkatársaikért, valamint a Társaság sikeréért és eredményeiért. Felelősséget vállalnak továbbá egy olyan munkakörnyezetért, amelyet a kölcsönös tisztelet, valamennyi munkatárs által végzett munka értékének elismerése és a bizalom jellemez.

A Társaságban elfogadott vezetési alapelvek a vezetőkre kiemelt felelősséget ruháznak, amely megköveteli a saját felelősségvállalásukat és az elkötelezettséget a Társaság irányában.

A Társaság támogatja a munkavállalók folyamatos képzését, továbbtanulását és továbbképzését.

A Társaság támogatja a munkatársait abban, hogy a munkájukat és a magánéletüket észszerű egyensúlyban tarthassák, ezáltal a munkahelyi elégedettségüket is növelje. A Társaság fontosnak tartja, hogy a család és a munkavállalás, illetve a szakmai előmenetel összeegyeztethető legyen, viszonzásként a Társaság elvárja a munkatársaitól, hogy óvják egészségüket és munkaerejüket. Az egészséges és veszélymentes munkakörnyezet kialakítása a Társaság elsődleges feladatai közé tartozik, amire fokozott figyelmet fordít.

5.13 Pártsemlegesség

A Társaság pártsemlegesen tevékenykedik, politikai pártokhoz semmilyen formában nem kötődik, azok befolyása alatt nem áll, napi pártpolitikai vitákban, ügyekben nem vesz részt.

5.14 Politikai szerepvállalás

A Társaság munkatársai politikai szerepvállalás, vagy ilyen irányú fellépés során nem élhetnek vissza a Társaság nevével. Politikai szerepvállalás, vagy fellépés nem állhat ellentétben a Társaság, illetve a tulajdonos Szeged, Megyei Jogú Város Önkormányzata érdekeivel.

6 AZ ETIKAI VÉTSÉG BEJELENTÉSE

A Társaság valamennyi munkatársa köteles jelenteni a Kódexben foglalt követelmények megsértését közvetlen felettesének, valamint a megfelelési tanácsadó részére az etikaibejelentés@ikv.hu e-mail címen.

A bejelentő kérheti, hogy az eljárás során a személye ne kerüljön nyilvánosságra. Amennyiben a bejelentő kéri a személyének bizalmasan történő kezelését, a Társaság köteles annak eleget tenni. A bejelentő személyét védelem illeti meg a bejelentés megtételének ténye miatt, a jóhiszemű bejelentőt munkajogi, vagy egyéb hátrányos következmény nem érheti a bejelentés megtétele miatt. Amennyiben a munkavállaló bejelentése miatt őt hátrány éri, a hátrányt okozó munkatárs ellen hátrányos jogkövetkezmények alkalmazandók.

A bejelentési kötelezettség megtétele során a munkatársak megfontoltan, felelősen az érintettek emberi méltóságát tiszteletben tartva kötelesek eljárni. Valótlan, szándékosan lejárató céllal tett bejelentés esetén a bejelentővel szemben hátrányos jogkövetkezmények alkalmazandók.

7 ESETI ETIKAI BIZOTTSÁG ÉS JOGKÖVETKEZMÉNYEK

Az etikai vétség kivizsgálása érdekében három tagú eseti etikai bizottságot kell felállítani.

Az eseti etikai bizottság tagja az érintett közvetlen munkahelyi vezetője vagy az illetékes szervezeti egység igazgatója, a belső ellenőrzési vezető és a megfelelési tanácsadó.

Az eseti etikai bizottság az eset kivizsgálását követően jelentést tesz az elnök-vezérigazgatónak. Etikai vétség megállapítása esetén az elnök vezérigazgató dönt a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról.

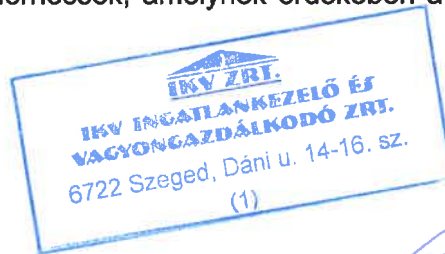
Etikai vétség megállapítása esetén a Kollektív szerződésben rögzített feltételek fennállásakor az abban foglalt hátrányos jogkövetkezmények alkalmazandók.

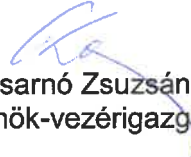
III. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen Kódex 2022. augusztus 15. napján lép hatályba. Hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti a Társaság 2019. november 26. napján kiadott Etikai Kódexe.

A Kódex hatályba lépését követően gondoskodni kell arról, hogy annak tartalmát a Társaság munkavállalói megismerhessék, amelynek érdekében a Kódexet az Intraneten közzé kell tenni.

Szeged, 2022. augusztus 09.




Csarnó Zsuzsanna
elnök-vezérigazgató


Dr. Kára Edit
megfelelési tanácsadó


Ördög Balázs
belső ellenőrzési vezető


Dr. Kiss Henriett
jogi igazgató


Csarnó Zsuzsanna
elnök-vezérigazgató