

BAKONYERDŐ KÖZP.

B 1 8 4 0 7 6 0 6



Irat

**BAKONYERDŐ ERDÉSZETI ÉS FAIPARI
ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**



Etikai kódexe

Hatályos: 2020.10.01.

Bakonyerdő Zrt	2/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

Tartalomjegyzék

I. HATÁLYBA HELYEZÉS, ZÁRADÉKOK.....	3
II. BEVEZETÉS.....	4
III. ETIKAI KÖVETELMÉNYEK:.....	6
IV. ETIKAI JELLEGŰ KÉRDÉSEK, VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE, VIZSGÁLATA:	12

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	3/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

I. Hatályba helyezés, záradékok

A Szabályzat 2020. 10.01. napján lép hatályba.

Változások nyomon követése

<i>Kiadás száma</i>	<i>Dátuma</i>	<i>Változás rövid leírás</i>
1.	2020.10.01.	Belső kontrollrendszer kialakítása keretében új szabályzat kiadása

A szabályzatot:

Készítette:

Aláírás



Név

dr. Panyor Anett

Beosztás: jogi és megfelelőségi osztályvezető

Dátum: 2020.08.04.

Ellenőrizte.

Aláírás



Név

Kovács Zoltánné

Beosztás: gazdasági vezérigazgató-helyettes

Dátum: 2020.09.21.

A szabályzatot jóváhagyom, és 2020. 10.01. napjával hatályba helyezem:


Aláírás



Név

Varga László

Beosztás: vezérigazgató

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	4/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

II. Bevezetés

Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban a Társaság) elkötelezett aziránt, hogy az Alapszabályában részletezett főtevékenységét és egyéb feladatait maradéktalanul és valamennyi jogszabálynak és előírásnak megfelelően lássa el. Társaság felmérve, hogy a tartósan sikeres gazdálkodás fontos feltétele valamennyi tevékenység integritása, és az üzleti életben a feddhetetlen viselkedés érezhető hatással van a Társaság megítélésére, tükrözi a Társaság kultúráját, bizalmat teremt az üzleti partnerekben, az ügyfelekben és magában a Társaságban, jelen szabályzattal (továbbiakban Etikai Kódex) kíván útmutatást nyújtani a munkatársak számára az etikus magatartáshoz, és meghatározza a felelős, etikus és jogkövető üzleti magatartás során követendő általános irányelveket.

I. Etikai kódex célja, hogy

- a Társaság működésével kapcsolatban irányadó hatályos jogszabályok, belső szabályzatok előírásain túlmenően rögzítse és összefoglalja a Társaság munkatársaival szemben támasztott etikai elvárásokat, erkölcsi magatartási követelményeket,
- segítséget nyújtson a munkatársak számára, hogy kifogástalan magatartásukkal is hozzájáruljanak a Társaság stratégiai céljainak és jövőképének megvalósításához, üzleti hírneve megőrzéséhez és erősítéséhez,
- tájékoztassa a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról,
- védje a Társaság munkatársait a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Jelen Etikai Kódexnek nem célja, hogy minden lehetséges helyzetre megoldást adjon, amely a munkavégzés során előfordulhat. A cél sokkal inkább az, hogy olyan irányelveket fogalmazzon meg, amelyekhez a napi munkavégzés során a munkavállalók kötelesek igazodni. Így lehet legjobban hozzájárulni ahhoz, hogy a Társaság elérje céljait: elégedett ügyfelei legyenek, gazdaságosan működjön, és vonzó munkáltató legyen.

1. Etikai kódex hatálya:


Személyi, szervezeti hatály kiterjed a Társaság minden szervezeti egységére, minden munkavállalójára.

Időbeli hatály: az Etikai Kódex „Hatályba helyezés, Záradékok” címszó alatt megjelölt időponttól módosításig vagy visszavonásig.

Tárgyi hatály: Az Etikai Kódex megfogalmazza mindazon erkölcsi alaptételeket, és általános irányelveket, amelyek alapján a Társaság tevékenységét folytatja, és amelyek a szervezeti kultúrájának alapvető elemeit jelentik. Rögzíti az alapvető elvárásokat, amelyeknek- a jogszabályi keretektől függetlenül- mindenképpen meg kell felelni. Amennyiben a jogszabályi előírások szigorúbbak, úgy azokat kell alkalmazni.

Az Etikai Kódexben foglalt szabályokat mindig az alkalmazandó részletszabályokat tartalmazó belső szabályzatokkal és utasításokkal együtt kell figyelembe venni, azokkal összhangban kell értelmezni, ideértve a felügyeleti és ellenőrző szervek határozatait, állásfoglalásait is.

Az Etikai Kódexben foglalt szabályok betartása nem mentesít a részletszabályokat tartalmazó előírások megsértése miatti felelősség alól

Készítő szignó: .....

Bakonyerdő Zrt	5/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

2. Etikai kódex kihirdetése, közzététele, felülvizsgálata:

Az Etikai kódex kihirdetése akként történik, hogy azt az elfogadást követően a Társaság dokumentumkezelő rendszerében a belső szabályzatban foglaltak szerint iktatásra kerül oly módon, hogy minden felhasználói jogosultsággal rendelkező munkavállaló megtekinthesse, valamint e-mailben megküldésre kerül valamennyi szervezeti egység vezetőjének.

Az illetékes vezető kötelessége gondoskodni arról, hogy munkavállaló, egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állók a szabályzatot megismerjék, illetve biztosítja annak lehetőségét, hogy az Etikai Kódexet bármely munkavállaló megtekinthesse.

Az Etikai Kódexről valamennyi újfelveteles munkavállalónak tájékoztatást kell kapnia a munkaszerződés megkötésével egyidőben és tudomásulvételét aláírással kell igazolni.

A mindenkor hatályos Etikai Kódex a Társaság honlapján (www.bakonyerdo.hu) közzétételre kerül.


Megfelelésért felelős a tapasztalatok alapján, szükség szerint javaslatot tesz a vezérigazgató felé az Etikai kódex felülvizsgálatára, módosítására.

3. Felelőségek:

A vezetők saját területükön felelősek az Etikai Kódex alkalmazásáért és betartatásáért. A munkatársak felelősek azért, hogy elsajátítsák az Etikai kódex tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek az etikai kódex betartása érdekében.

4. Értelmező rendelkezések:

- a) **ajándék:** bármilyen értékkel bíró harmadik félnek adott vagy harmadik féltől kapott dolog. Ilyen pl.: a készpénz, ajándékutalvány, logózott tárgyak (nap-tár, toll), palackozott bor, ajándékosár, belépőjegy valamilyen eseményre (elsősorban abban az esetben, ha a meghívó/ajándékozó fél nem vesz részt az eseményen, annak tehát nincsen kapcsolatépítési célja).
- b) **juttatás:** A jelen Etikai Kódexben juttatások alatt bármilyen jellegű, így anyagi és nem anyagi természetű teljesítéseket egyaránt értünk, amelyekre a munkavállaló törvényesen nem jogosult. A fogalomba nem csupán a hagyományos értelemben vett pénzbeli és tárgyi ajándékok tartoznak, hanem minden, ami a munkavállaló számára hasznos lehet, vagy előnyösebb helyzetbe hozhatja – még ha csak annyiban is, hogy növekedhet általa a társadalmi elismertsége. A juttatások elfogadásai közé tartoznak a különféle meghívások (éttermekbe, és mindenféle rendezvényekre), kedvezmények, jóváírások, adományok, de ide sorolandó bizonyos ügyek gyorsabb vagy kivételező intézése (pl. hatósági kérelmek stb.) is.
- c) **szóró ajándék:** Szóró ajándéknak tekintendők a valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy nemzetközi kapcsolatokban az ajándékozó államára, szervezetére más módon utaló készpénznek, vagy készpénzt helyettesítő fizetőeszköznek nem minősülő ajándékok.
- d) **figyelmességi ajándék:** minden a munkatárs munkájával vagy Társasággal összefüggésbe hozható, szóróajándéknak, illetve készpénznek, készpénzt helyettesítő eszköznek nem minősülő, de ugyanakkor nem lekötendő mértékű ajándék.

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	6/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

- e) **lekötelező mértékű ajándék:** általában jelentős értékű ajándék, amely adásának célja a megajándékozottban lekötelezettség érzésének keltése, megajándékozott szolgáltatásainak megvásárlása ellenszolgáltatásért, előnyért.
- f) **szokásos vendéglátás:** Szokásos vendéglátásnak tekintendő 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 lekötelező mértékű ellátás.
- g) **közeli hozzátartozó:** Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény szerinti fogalom.
- h) **gazdálkodó szervezet:** a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény szerinti fogalom.
- i) **etikai vétség:** az Etikai kódexben rögzített etikai normák megsértése.
- j) **megfelelésért felelős:** a Társaságnál működő a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII.23.) Korm. rendelet 9.§ -a szerinti megfelelésért felelős.

III. Etikai követelmények:

Jelen fejezet azon etikai normákat rögzíti, amelyek szerint a Társaság munkatársai végzik feladatukat.

1. Megvesztegethetőség és megvesztegetés:

A Társaság elkötelezetten és kompromisszumok nélkül tartja magát a korrupció elleni küzdelmet szolgáló nemzeti rendelkezésekhez és nemzetközi irányelvekhez, illetve ajánlásokhoz. A Társaság ebből adódóan nem fogad el semmilyen cselekvésmódot, amely során az ügyletek bonyolítása tisztességtelen eszközökkel történik. A Társaság tevékenysége azonban nemcsak a törvényi rendelkezéseken alapszik. Nem minden törvényileg (még) nem tiltott tevékenység helyes erkölcsileg is és elfogadható a Társaság számára.


2. Az elfogultatlanság megőrzése

Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.

Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintendők olyan előny vagy hátrány, amely a munkatársakhoz és azok közeli hozzátartozóikhoz, továbbá azon gazdálkodó szervezetekhez, amelyekben a munkavállaló tag, vagy vezető tisztségviselő, kapcsolódik.

Ha más még nem, de a munkatárs már felismerte, hogy valamely ügyben elfogultságra került vagy kerülhet, akkor

- haladéktalanul tájékoztatja felettes vezetőjét és a szervezetben erre a feladatra kijelölt személyt az őt érintő elfogultsági körülményekről,
- elfogad minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	7/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

Munkáltató kérésre is a munkatársaknak egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények, és nem tekintik zaklatásnak az erre vonatkozó jogszerű kéréseket és utasításokat.

Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkatársat, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, valamint az ez ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően haladéktalanul köteles bejelenteni ezt, a feladatot kiosztó személy számára a közvetlen munkahelyi vezető egyidejű tájékoztatásával. A közvetlen munkahelyi vezető ilyen bejelentés esetén gondoskodik más munkavállaló kijelöléséről.

3. A munkával összeegyeztethetetlen tevékenységektől való tartózkodás

A munkatársaknak különös gondot kell fordítaniuk arra, hogy a Társaságnál végzett munkájuk teljes időtartama alatt maradéktalanul eleget tegyenek a külső és belső szabályok által előírt összeférhetlenséggel kapcsolatos bejelentési kötelezettségeiknek.

A munkatársak nem folytathatnak semmilyen más, akár kereső, akár nem kereső tevékenységet, nem tölthetnek be olyan tisztséget, beosztást, foglalkozást, amely – jogszabályok vagy a Társaság belső szabályzatai alapján – összeegyeztethetetlen a Társaságban folytatott munkával, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását.

Az egyéb szerzői jogi vagy szellemi tevékenységek (pl. előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek elfogadásra a munkatárs által olyan felkérések, amelyek alapján bárki is a meghívó vagy felkérő fél lekötelezettjének tekinthető.

4. Megvesztegethetőség és megvesztegetés

A Társaság elkötelezetten és kompromisszumok nélkül tartja magát a korrupció elleni küzdelmet szolgáló nemzeti rendelkezésekhez és nemzetközi irányelvekhez, illetve ajánlásokhoz. A Társaság ebből adódóan nem fogad el semmilyen cselekvésmódot, amely során az ügyletek bonyolítása tisztességtelen eszközökkel történik.


5. Juttatások /ajándékok nyújtásának és elfogadásának megengedett keretei:

Az Etikai Kódex összefoglalja ezen gyakorlatok korlátait, amelyeket ismerni és következetesen alkalmaznia kell.

Az olyan előnyök, amelyek rokoni / baráti kapcsolatokra épülnek és csak a magánszférára terjednek ki, nem tartoznak a jelen Etikai Kódex hatálya alá. A rokoni / baráti kapcsolat semmi esetben sem igazolja az olyan előnyök nyújtását vagy elfogadását, amelyek valójában üzleti kapcsolaton alapulnak, azzal a céllal, hogy valaki megkerülje jelen Etikai Kódex rendelkezéseit.

Mire kell általában ügyelni az üzleti életben a juttatások tekintetében?

- Juttatásokat követelni / kérni nem szabad.
- Tilos készpénzt, illetve készpénzt helyettesítő fizetőeszközt elfogadni,
- A juttatások tekintetében az érték nem számottevő.
- A juttatások jogi formájának ugyancsak nincs jelentősége. A jelen Etikai Kódex értelmezésében az olyan teljesítések is a juttatások körébe tartoznak, mint az adományozás, szponzorálás, illetve a ténylegesen nem teljesített (látszat-) szolgáltatások ellenértéke.

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	8/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.


- A juttatások nyújtása és elfogadása tekintetében a jelen Etikai Kódex alapelvei a Társaság minden munkavállalójára, üzleti partnerére és „hozzátartozóikra” vonatkoznak.
- Gondoskodni kell a lehető legnagyobb átláthatóságról: kétség esetén a munkavállaló köteles konzultálni felettesével, mielőtt a Társaság részére nyújtott tevékenysége során juttatást kínálna fel, vagy fogadna el.
- Ha csak a legcsekélyebb kétely is felmerül egy juttatás elfogadhatóságával vagy megfelelőségével kapcsolatban, a munkavállalónak azt vissza kell utasítania. A magatartásáért végső soron mindenki saját maga viseli a felelősséget.
- A munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szóró ajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során célszerű hasznosítani.

Milyen feltételekkel fogadhat el a munkavállaló a Társaság részére folytatott tevékenysége során valamely juttatást?

- Csak akkor fogadható el juttatás vagy arra vonatkozó ígéret, amennyiben ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak.
- Az olyan juttatásokra, amelyek esetében nem meghívásokról van szó, az alábbiak érvényesek: ezek alapvetően csak akkor fogadhatók el, ha nem jogosulatlan juttatásról van szó. Nem jogosulatlan a juttatás
 - ha szóró ajándék, figyelemességi ajándékról van szó;
 - ha a tisztelet és udvariasság általánosan szokásos kifejezéséről van szó;
 - ha a kritikus, objektív megfigyelő számára nem kelti azt a benyomást, hogy a juttatást nyújtó cserébe valamely magatartást, vagy ellenszolgáltatást vár el;
 - ha a juttatást nyújtótól nem részesül rendszeresen, rövidebb időközönként juttatásokban;
 - ha a munkavállaló úgy ítéli meg, bármely tetszőleges személy is részesülne ebben az ajándékban akkor is, ha a juttatás nyújtójának nem lenne érdeke, hogy elnyerje a juttatás címzettjének jóindulatát.
- Szokásos vendégajándékokat, amelyeket kizárólag a szervezetek kapnak, a vezetők elfogadhatják, amennyiben ezek visszautasítása ellentmondana a vendégszeretet és az udvariasság szokásainak.
- Étkezéssel egybekötött üzleti megbeszélésre és céges rendezvényekre (karácsonyi ünnepek, előadások stb.) vagy az üzleti partner egyéb rendezvényére akkor fogadható el meghívás, ha ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak, és a részvételéhez ténylegesen megalapozott érdek fűződik. A társadalmi szokások és a megfelelőség szempontjából végzett mérlegelésnél különösen a meghívások indokát és gyakoriságát, valamint a szervezetnél betöltött pozíciót kell figyelembe venni.

A Társaság részére folytatott tevékenység során vissza kell utasítani

- az olyan juttatásokat, amelyek túlmennek a mindennapos figyelemességen, és amelyek a csekélynél nagyobb értéket testesítenek meg, vagy csekély érték mellett is aránytalanok, vagy nem helyénvalók;
- azokat a juttatásokat, amelyek kritikus, objektív megfigyelés esetén olyan benyomást keltenek, hogy azok által valaki a munkavállalót egy bizonyos magatartásra szeretné ösztönözni;

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	9/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

o az olyan személyektől kapott juttatásokat, akik a munkavállalónak a múltban már rendszeresen, rövidebb időközönként nyújtottak - ha csekély értékben is - juttatásokat.

Milyen körülmények között nyújtható a Társaság részére folytatott tevékenység során másoknak juttatás?

o Csak akkor ajánlható fel, ígérhető vagy adható juttatás, ha ezek a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak.

o Az olyan juttatások, amelyek esetében nem meghívásokról van szó, más személyeknek csak akkor ajánlható fel, ígérhető és nyújtható juttatás, ha nem jogosulatlan juttatásról van szó.:

- a juttatás csekély értékű mindennapos figyelmesség;
- a juttatás nem pénzbeli kifizetésben nyilvánul meg, függetlenül annak nagyságától;
- a juttatás saját elhatározásból és udvariasságból történik és nem azért, mert a juttatásban részesülő – akár rejtett formában is – megkövetelte azt, vagy azért, mert Ön valamely magatartásformát akar azzal elérni;
- a kritikus objektív szemlélő számára nem kelti azt a benyomást, hogy azzal a juttatásban részesülőt egy bizonyos magatartásra kívánja ösztönözni;
- nem részesíti a személyeket rendszeresen rövidebb időközönként juttatásokban akkor sem, ha azok csekély értékűek;

Amennyiben a fent felsorolt pontok közül akár csak egyre is nem kétségtelen „igen” a válasz, a tervezett juttatást sem felajánlani, de legfőképpen ténylegesen megvalósítani nem szabad.

o Az üzleti partnereknek szánt szokásos vendégajándékok, - amelyek megfelelnek a vendégszeretet és az udvariasság szokásainak - beszerzéséről Társaság vezetése intézkedik.


o Étkezéssel egybekötött üzleti megbeszélésre és céges rendezvényekre (karácsonyi ünnepek, előadások stb.) vagy a Társaság egyéb rendezvényére, akkor nyújthat meghívást, ha azok a társadalmilag megszokott, megfelelő kereteken belül maradnak, és a meghíváshoz ténylegesen megalapozott érdek fűződik. A társadalmi szokások és a megfelelőség mérlegelésénél különösen a meghívások indokát és gyakoriságát, valamint az üzleti partner beosztását kell figyelembe venni. Ténylegesen megalapozott érdek akkor áll fenn, ha a meghíváshoz fűződő érdek a Társaság alapvető feladatain alapul. Közeli hozzátartozók (házastárs, élettárs stb.) meghívása előtt minden esetben előzetesen egyeztetni kell a megfelelésért felelőssel.

o Megengedett az üzleti életben szokásos vállalati kedvezmények, valamint a belső szabályzatot követve térítésmentesen szolgáltatás nyújtása.

A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása

Ha bárki jogtalan előnyt ígér a munkatárs számára – tisztessége kétséget kizáró megőrzése érdekében – a következő magatartási elveket kell követni.

- Vissza kell utasítani a felkínált jogtalan előnyt, és még bizonyítékszerzés céljából sem fogadható el semmi, ami jogtalan.
- Igyekezni kell azonosítani a jogtalan előnyt ígérő személyt.
- El kell kerülni a hosszabb kapcsolatfelvételt. Még az ügy felderítése érdekében sem lehet érintkezni a feltétlenül szükségesnél tovább egy tisztességet, személyes integritást veszélyeztető személlyel.

Készítő szignó: 

Bakonyerdő Zrt	10/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

- Igyekezni kell további tanúkat keresni a jogtalan előny felkínálásával kapcsolatban, akár munkatársakat, akár más a közelben tartózkodó személyeket.
- 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.
- A közvetlen felettést a jogtalan előny felajánlásáról való tudomásszerzést követően haladéktalanul értesíteni kell, még az iktatott írásos jelentés megküldése előtt, ha annak elkészítése és megküldése késedelemhez vezethetne.
- 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.

Ha a munkatársak tudtán kívül más olyan juttatást vagy más előnyt biztosítanak számukra, amelyet nem fogadhatnak el, arról a lehető legrövidebb időn belül értesíteniük kell közvetlen felettesüket, és a juttatást a lehető legrövidebb időn belül vissza kell szolgáltatni annak, akitől származik.

Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták, hogy a munkatárs munkáját jogellenesen befolyásolják, a közvetlen felettes értesítése után a jogszabályban foglalt előírások szerint kell eljárni.

6. 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 munkatársat. Sem magánéletükben, sem esetleges politikai jellegű kapcsolataikban a munkatársak nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

7. A munkahelyi helyzettel való visszaélés elkerülése

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


8. Adatokkal való visszaélés elkerülése

A munkatársaknak 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.

Nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkatársnak joga és feladatainak ellátásához szüksége van. És tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.

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.

A munka során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel a munkatársak saját anyagi vagy más haszonszerzés céljára.

Készítő szignó: .....

Bakonyerdő Zrt	11/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

Az adatok jogszabályok szerinti védetté (pl.: szigorúan titkossá, titkossá, bizalmasá, korlátozott terjesztésűvé) minősítésének eszközét csak akkor lehet alkalmazni, ha a közjó szempontjából valamely, a közpénzek felhasználására vagy a közhatalom gyakorlására vonatkozó információk nyilvánosságához fűződő érdeknél súlyosabb érdek fűződik az adatok bizalmas kezeléséhez, és az a hozzáférhetőség kisebb fokú korlátozásával nem valósítható meg.

9. Vezetői szerepben fokozott felelősségvállalás

Más munkatársak 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 munkatársak munkája e célkitűzéseknek és követelményeknek megfeleljen, és a mulasztások és visszaélések időben megelőzhetőek legyenek.

Más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén minden lehetségest meg kell tenni a munkatársak 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 munkatárs megbízása, a vonatkozó szabályok betartatása, valamint a szabálysértések kivizsgálása és szankcionálása eszközeit.

10. Munkahely váltás esetén is tisztességesen kell eljárni

A hivatást és a munkahelyet nem lehet felhasználni más állás, munka vagy tisztség megszerzéséhez.

Ha a munkatárs más munkahelyen való elhelyezkedésre vonatkozó tárgyalásokat folytat, erről tájékoztatja felettesét, kivéve, ha alapos oka van feltételezni, hogy emiatt jogtalan hátrány érne.

Ha egy munkatárs jelzi más munkatárs 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.


Más munkahelyen való elhelyezkedést követően a munkatárs nem használhatja fel, és nem hozhatja nyilvánosságra Társaságnál birtokába került bizalmas információkat.

Más munkahelyen való elhelyezkedést követően is tiszteletben kell tartani a vonatkozó jogszabályokat, különösen azokat, amelyek a volt munkahelynél történő korábbi foglalkoztatásra tekintettel vonatkoznak a munkatársakra, és továbbra is be kell tartani a rájuk korábban vonatkozó etikai kódexnek a rájuk továbbra is értelmezhető rendelkezéseit.

11. Régi munkatársakkal sem lehet kivételezni

Magánérdekből nem lehet biztosítani előnyöket, sem különleges elbánást sem az állami szervek, sem a többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságok jelenlegi, sem pedig korábbi munkatársai számára.

12. Vagyoni értékkel való bánásmód:

Készítő szignó: .....

Bakonyerdő Zrt	12/12 oldal
Etikai kódexe	Hatályos: 2020.10.01.

A Társaság munkavállalója köteles a Társaság tulajdonával, illetve vagyonkezelésében lévő vagyoni értékkel gondosan, a rendeltetésüknek megfelelően, kíméletesen bánni, és azok hatékony használatát biztosítani. Ezen felül köteles a Társaság tulajdonát megővni az elvesztéstől, sérüléstől, visszaélésektől, lopástól, eltulajdonítástól és megsemmisítéstől. Minden, a felsoroltak valamelyikét eredményező helyzetet és esetet haladéktalanul jelenteni kell a felettesének.

A Társaság tárgyi eszközeit (pl. számítógépet, telefonkészüléket, fénymásolót, irodaszert, szolgálati autót, szolgálati mobiltelefont) az azok használatára vonatkozó szabályzatok, illetve írásbeli megállapodások szerint szabad használni.

IV. Etikai jellegű kérdések, visszaélések bejelentése, vizsgálata:

A Társaság elvárja a munkavállalótól, hogy folyamatosan feddhetetlen magatartást tanúsítsanak, valamint a törvényeket, belső szabályzatokat, illetve az Etikai Kódexben foglaltak betartsák. Amennyiben egy adott helyzet megítélését illetően a munkatársnak etikai jellegű kétségei, valamely ügyben kérdései vagy észrevételei merülnek fel, vagy kétsége támadna azzal kapcsolatban, hogy az Etikai kódexből milyen magatartás következik, tanácsot és segítséget kérhetnek közvetlen felettesétől vagy a megfélemlésért felelőstől.

Munkavállaló köteles bejelenteni, amennyiben törvénysértő, csaló, vagy etikátlan magatartást tapasztal. Ebből a célból megfélemlésért felelős áll rendelkezésre. Amennyiben etikai aggályait jelenti, lehetséges, hogy szükség lesz az együttműködésére, hogy a Társaság adekvát módon reagálhasson a bejelentésére. A Társaság semminemű szankciót nem tűr el azon munkavállalóival szemben, akik őszinte aggályaiknak adnak hangot.

Az Etikai Kódex ellen elkövetett vétségek akár munkavállalói vétkes kötelezettségszegésnek is minősülhetnek. Az ilyen vétségek a Társaság és dolgozói számára hírnév kockázatot is jelentenek és ezáltal azok jogi és gazdasági értelemben is hátrányt szenvedhetnek. Ennek alapján ezek a vétségek alapvetően elfogadhatatlanok és a jogi lehetőségek keretén belül megfelelően büntetendők.

Ezek a vétségek mind büntetőjogi, mind munka- és polgárjogi következményekkel is járhatnak. A büntetőbíróság által kiszabott pénz- vagy börtönbüntetés mellett a munkaadó – a vonatkozó szabályok szerint – fegyelmi eljárást folytathat le. Ennek következményei a vétkes kötelezettségszegés mértékétől függően a Kollektív Szerződésben és a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően szolgálati megrovás, munkabért érintő vagyoni hátrány vagy más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés. Legsúlyosabb következmény pedig a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése lehet. A fentiekben túlmenően a munkaadó vagy harmadik személy polgárjogi kártérítési igényvel is élhet.

Az etikai visszaélés bejelentésének és vizsgálatának részletszabályait a Társaság szervezeti integritást sértő eseményekre vonatkozó bejelentések fogadása és kivizsgálása tárgyban kiadott belső szabályzata tartalmazza.

Készítő szignó: 