
AZ FGSZ ZRT. ETIKAI KÓDEXE

Szabályzat kidolgozásáért és karbantartásáért felelős:

*Szervezetfejlesztés és Integrált Irányítás
vezető*

Szabályzat kiadásáért felelős:

Társasági Támogatás igazgató

Jóváhagyók:

*Elnök-vezérigazgató
Vezérigazgató*

Tartalomjegyzék

1.	Az Etikai Kódex célja	3
2.	Az Etikai Kódex hatálya	3
2.1.	Személyi hatály	3
2.2.	Időbeli hatály	3
2.3.	Hozzáférés	3
2.4.	Nyilatkozat kitöltése	3
3.	Az Etikai Kódex tartalma	4
4.	Etikai Bizottság	4
5.	A vezetés erkölcsi felelőssége.....	5
6.	Követendő etikai normák	5
6.1.	A Társaság által a társadalom irányában vállalt kötelezettségek.....	5
6.2.	A Társaság által a piaci környezet irányában vállalt kötelezettségek.....	6
6.3.	A Társaság által a kormányzat irányában vállalt kötelezettségek	6
6.4.	A Társaság által a tulajdonos irányában vállalt kötelezettségek	7
6.5.	A Társaság által a munkavállalók irányában vállalt kötelezettségek	7
6.5.1.	Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem	7
6.5.2.	Társasági vagyon védelme.....	7
6.5.3.	Minőségközpontúság- Integrált Irányítási Rendszer	7
6.5.4.	Munkahelyi környezet.....	7
6.5.5.	A magánszféra és a bizalmas információk védelme	8
6.5.6.	Gyermek- és kényszermunka	8
6.6.	A munkavállalóktól a kormányzat, hatóságok irányában elvárt magatartás	8
6.7.	A munkavállalóktól a tulajdonos irányában elvárt magatartás.....	9
6.7.1.	A pénzügyi – számviteli információk és jelentések átláthatósága	9
6.7.2.	Bennfentes kereskedelem.....	9
6.8.	A munkavállalóktól a vevők irányában elvárt magatartás	10
6.9.	A munkavállalóktól a beszállítók irányában elvárt magatartás	10
6.10.	A munkavállalóktól a Társaság irányában elvárt magatartás.....	11
6.10.1.	Társasági tulajdon védelme.....	11
6.10.2.	Szellemi tulajdon védelme	12
6.10.3.	A Társasági digitális rendszerek, hálózatok védelme.....	12
6.10.4.	Kormányzati kapcsolatok, politikai szerepvállalás	12
6.10.5.	Összeférhetetlenség.....	13
6.10.6.	Egészség-központúság és biztonságvédelem követelményeinek való megfelelés	14
6.11.	Az egyes munkavállalóktól a többi munkavállaló irányában elvárt magatartás.....	14
6.11.1.	A hátrányos megkülönböztetés tilalma	14
6.11.2.	Az ember tisztelete – A Társaságon belüli emberi kapcsolatok.....	15
7.	Hová fordulhat bejelentéssel?.....	16
8.	Mellékletek.....	16
9.	A szabályzatban történt legfőbb változások	16

1. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA

Az Etikai Kódex (továbbiakban: Kódex, EK, vagy Etikai Kódex) célja, hogy erkölcsi iránymutatásul szolgáljon az FGSZ Földgázszállító Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: FGSZ Zrt. vagy Társaság) működése során a munkavállalói, valamint üzleti partnerei részére a tőlük az adott helyzetben általában elvárható magatartások tekintetében, morális alapot biztosítson a felmerülő szakmai döntésekhez, egyben védelmet nyújtson mindazok számára, akik normakövető módon járnak el, továbbá normaként szolgáljon a kifogásolható, méltatlan magatartások felismeréséhez.

2. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

2.1. Személyi hatály

Etikai Kódex alanyai:

- a Társaság valamennyi munkavállalója;
- a Társaság minden, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottja, beleértve a vezető tisztségviselőket is;
- a Társaság nevében és/vagy javára eljáró külsős személy, vállalkozás és a velük szerződéses kapcsolatban álló minden természetes személy és szervezet; illetve a rendszerhasználók (továbbiakban: egyéb érintettek).

2.2. Időbeli hatály

A szabályzat hatálybalépése a dokumentumjövőhagyó alkalmazásban a döntési hierarchia legfelsőbb szintjén álló jóváhagyó jóváhagyásának időpontja, mely időpont megjelenik a Társaság belső és külső honlapján a szabályzat hatálybalépésének dátumaként. Ettől a naptól a szabályzat rendelkezései kötelezőek minden érintett, a 2.1. pontban meghatározott személyre, illetve szervezetre.

Az Etikai Kódex időbeli hatálya a Társaság munkavállalóira vonatkozóan a munkaviszony, illetve a Társasággal létesített munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony fennállásának időtartamára terjed ki.

2.3. Hozzáférés

Jelen szabályzathoz a Társaságon belüli hozzáférés nem korlátozott.

Jelen szabályzathoz a külső fél általi hozzáférés nem korlátozott.

Az Etikai Kódex a társaság külső honlapján is – a 2. sz. melléklet kivételével - közzétételre kerül.

2.4. Nyilatkozat kitöltése

Az FGSZ Zrt.-vel munkaviszonyt/megbízási jogviszonyt létesítő új belépőknek a munkaszerződésük megkötését követő 5 munkanapon belül ki kell tölteniük az 1. sz. melléklet szerinti Nyilatkozatot és a HR Ügyfélszolgálat részére megküldeni, amely azt csatolja a munkavállaló/megbízott irattárazott személyi anyagához.

3. AZ ETIKAI KÓDEX TARTALMA

Az Etikai Kódex a Társaság egyik Fő Társaságirányítási Dokumentuma.

A Kódex megfelelő támpontokat, útmutatásokat ad a munkavállalók és egyéb érintettek számára az etikailag kifogásolható magatartások, a szankcionálandó cselekedetek felismeréséhez, azok elfogulatlan megítéléséhez és minősítéséhez.

A rendelkezései megismerése és betartása, betartatása meghatározó jelentőséggel bír, hiszen akár egyetlen munkavállaló etikai vétsége is veszélyeztetheti a Társaság megszerzett jó hírét, valamint megrendítheti a tevékenységébe vetett bizalmat.

A Társaság munkavállalóinak tisztában kell lenniük azzal, hogy:

- A vétkes magatartás felelősségre vonást von maga után, ha a Kódexben rögzített normákat szándékosan vagy akár gondatlanságból adódóan megsérti.
- A Kódex nem tartalmaz, nem is tartalmazhat teljes körű útmutatást, normát minden lehetséges élethelyzetre. Kétség esetén az érintettől elvárható magatartás, hogy előzetesen tájékozódjon, kérjen állásfoglalást adott tárgykör etikusságát érintően (pl. munkahelyi vezető, Etikai Bizottság, Szervezetfejlesztés és Integrált Irányítás, Társasági Biztonság, Jog).
- A Kódex normáinak egy részével kapcsolatban az FGSZ Zrt. más belső szabályzatai is elvárásokat fogalmaznak meg, illetve adnak további útmutatásokat.
- Önmagában a Kódex ismerete nem helyettesíti a jogszabályoknak és a belső szabályoknak való megfelelést. Amennyiben a vonatkozó jogszabály vagy belső szabály szigorúbb elvárásokat támaszt, úgy a szigorúbb feltételeknek kell megfelelni.
- A Kódexben foglaltak megszegése nem mentesít az Munka Törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.), illetve a Kollektív Szerződésében foglalt lehetséges jogkövetkezmények alól.

A Kódex elsősorban az FGSZ Zrt. működési tevékenysége során, illetve azzal összefüggésben elvárt magatartásokat tartalmazza, ugyanakkor a Társaság minden munkavállalójától munkaidőn kívül is elvárja a Társaság jogos érdekeit nem sértő, méltó magatartás tanúsítását.

4. ETIKAI BIZOTTSÁG

Az Etikai Bizottság fő feladata annak biztosítása, hogy a személyi hatállyal érintett minden természetes és jogi személy maradéktalanul betartsa, betartassa a Kódex előírásait.

A bejelentés, a vizsgálat lefolytatásának menetét, a döntéshozatal és a szankcionálási javaslat folyamatát jelen Kódex 3. sz. melléklete szabályozza.

Az Etikai Bizottság a 3. sz. melléklet szerinti eljárási szabályok alapján jár el az alábbiakra figyelemmel:

- lefolytatja az etikai ügyekben a bejelentések alapján indult vizsgálatokat;
- jóváhagyja az éves etikai oktatások tematikáját és a Kódexszel kapcsolatos belső-külső kommunikációt;
- támogatást, irányítást nyújt a Kódex előírásainak betartásához, rendelkezések értelmezéséhez, magatartások értékeléséhez;
- évente összefoglalást készít az Igazgatóság részére a Kódexben foglalt szabályok érvényesüléséről, a lefolytatott vizsgálatok eredményeiről, tapasztalatairól, valamint javaslatairól;

- az éves összgezést kivonatoltan (személyes adatok nélkül) közzéteszi a társasági Intraneten.

Az etikai ügyek kivizsgálása akkor a leghatékonyabb, ha az esettel kapcsolatban a bejelentő személy minden rendelkezésére álló, az ügy szempontjából releváns adatot, információt megoszt, és a nevét is adja a bejelentéshez.

Névtelen bejelentéseket az Etikai Bizottság csak akkor vizsgál ki, ha a bejelentés tárgya a döntése alapján súlyos etikai szabályszegésnek minősül és a rendelkezésre bocsátott adatok alapján alapos az etikai vétség gyanúja.

Jóhiszemű bejelentőt a bejelentés megtétele miatt semmilyen joghátrány nem érhet.

A Társaság etikai eljárást kezdeményez minden olyan munkavállaló ellen, aki felelős olyan másik munkavállaló, külsős személy ellen elkövetett megtorlásért, aki helytelen magatartást vagy más üzleti kockázat gyanúját jelentette.

A megalapozatlan, szándékos hátrány okozására irányuló bejelentés önmagában etikai vétség.

5. A VEZETÉS ERKÖLCSI FELELŐSSÉGE

A Társaság vezetőinek (elnök-vezérigazgató, vezérigazgató és az SZMSZ szerinti II-IV. szintű szervezeti egységek vezetői, továbbá az Mt. és a VIG-HR-33 szabályzat szerinti, a kiemelkedő jelentőségű, illetve fokozottan bizalmi munkakört/pozíciót betöltő munkavállalók) kiemelt felelősségük van az etikus működés kultúrájának kialakításában és fenntartásában, így különösen az alábbiakban:

- személyes példamutatás az etikai normák betartásában;
- a Kódex megismerésének biztosítása, és a benne foglalt elvárások közös értelmezése;
- annak figyelemmel kísérése, hogy a beosztottak magatartásukkal megfelelnek-e a Kódex elveinek;
- a munkavállalók értékelése során az elvárt etikus magatartási normáknak való megfelelés figyelembevétele;
- az etikai vizsgálatot igénylő események haladéktalan jelzése a Bizottságnak.

Minden vezető felelős azért, hogy megkövetelje és biztosítsa a közölt információk teljességét és korrekt tartalmát, pontosságát, jogszerűségét azokban a dokumentumokban, amelyeket a Társaság külső és belső fórumokon közzétesz.

A vezető munkája során nem hamisíthatja meg a tényeket. Köteles gondoskodni arról, hogy a Társaság minden munkavállalója jóhiszeműen és becsületesen betartson minden olyan jogszabályt és belső szabályzatot, amely a Társaság üzleti tevékenységére érvényes.

6. KÖVETENDŐ ETIKAI NORMÁK

6.1. A Társaság által a társadalom irányában vállalt kötelezettségek

A Társaság tevékenységét a társadalom iránti felelősséggel végzi. Fontosnak tartja a társadalom életminőségének javítását és lehetőségei szerint szerepet vállal a helyi közösségek céljainak támogatásában. A Társaság elkötelezi magát amellet, hogy tevékenységéről és törekvéseiről a médiumokon keresztül részletes és hiteles információkat közöl a nyilvánossággal. Nyílt, átlátható párbeszédre és konzultációra törekszik a civil társadalom képviselőivel. Bátorítja munkavállalóinak részvételét a helyi civil közösségi programokban, kezdeményezésekben.

Mivel az FGSZ Zrt. tevékenysége hatással van a természeti környezetre és a helyi közösségek fejlődésére, ezért a Társaság aktívan együttműködik üzleti partnereivel és a földgázipari szereplőkkel a közös társadalmi és környezeti felelősségvállalás elősegítése érdekében.

A Társaság minden lehetőséget megragad, hogy etikai elkötelezettségének hangot adjon azokban a szakmai és iparági szövetségekben, szervezetekben, valamint az általa támogatott helyi, regionális és globális együttműködésekben, amelyek a fenntartható fejlődés érdekében tevékenykednek.

A minőségközpontúság az FGSZ Zrt. tevékenységének egyik alapeleme, ezért a Társaság különös figyelmet fordít a természeti értékek megőrzésére. A tevékenységéből fakadó negatív környezeti hatások csökkentése érdekében működésében minden újszerű technológiai és ökológiai irányelvet figyelembe vesz és elősegíti a szigorúbb elvárásokat támaztó standardok elfogadását. A Társaság működése során törekszik olyan anyagok és készítmények használatára, amelyek előállítása, felhasználása és hulladékként való kezelése a környezeti elemeket nem károsítja.

Az FGSZ Zrt. elvárása, hogy munkatársai támogassák a társadalmi felelősségvállalási programokat, így a munkavégzés során vegyék figyelembe a társadalmi és környezeti szempontokat azon elvek mentén, amelyeket jelen Etikai Kódex is tartalmaz.

6.2. A Társaság által a piaci környezet irányában vállalt kötelezettségek

A Társaság a magyarországi nagynyomású földgázszállítóvezeték-hálózat tulajdonosaként és üzemeltetőjeként a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályoknak megfelelően végzi tevékenységét és tartózkodik piaci pozíciójának bármilyen tiltott kihasználásától. A Társaság - a szolgáltatását igénybe vevő - üzleti partnereivel az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség elveinek megfelelően, a jogszabályokat betartva működik együtt.

Az FGSZ Zrt. üzleti partnereiről és beszállítóiról csak jogszerűen szerez információt és ennek során csak közzétett, nyilvános forrásokat, közhiteles nyilvántartásokat használ.

A Társaság kapcsolata beszállítóival és egyéb üzleti partnereivel a kölcsönös bizalmon, tiszteleten és tisztességen alapul.

Az FGSZ Zrt. bizalmasnak tekint minden olyan adatot és információt, amelyet tulajdonosi, üzleti, etikai, titoktartási megfontolásból védeni kell az illetéktelen hozzáféréstől, módosítástól, átadástól, tárolástól és egyéb illetéktelen felhasználástól.

6.3. A Társaság által a kormányzat irányában vállalt kötelezettségek

A Társaság semmilyen formában nem vesz részt politikai tevékenységben, nem alkot véleményt politikai kérdésekben, semmilyen politikai pártot, egyesületet és más szervezetet sem anyagilag, sem szolgáltatások keretében, sem más módon nem támogat. Tevékenységét szigorúan a rá irányadó jogszabályi és szakmai szempontok alapján, a politikától függetlenül végzi.

Tevékenysége során jóhiszeműen és átlátható módon, a vonatkozó jogszabályokat és előírásokat betartva működik, és csak a jogszabályok által nem tiltott eszközöket használja. A Társaság elkötelezi magát amellett, hogy az államhoz, a kormányzati és önkormányzati szervekhez felelős együttműködőként viszonyul. A Társaság eleget tesz költségvetési befizetési kötelezettségeinek és ügyel pénzügyi műveleteinek átláthatóságára.

A Társaság nem korlátozza munkavállalói munkahelyen kívüli és munkaidőn túli politikai szerepvállalását, de ilyen irányú fellépésük során azok nem használhatják a Társaság nevét, eszköztrendszerét, továbbá tevékenységük nem állhat ellentétben a Társaság érdekeivel.

6.4. A Társaság által a tulajdonos irányában vállalt kötelezettségek

A Társaság eredményes és hatékony irányítási és működési rendszer létrehozásával, annak működtetésével biztosítja a tulajdonos befektetéseinek védelmét.

Ennek érdekében a Társaság a vonatkozó földgázipari és számviteli jogszabályok szerint szabályozott körben, módon és rendszerességgel ad információt működéséről a tulajdonos részére.

6.5. A Társaság által a munkavállalók irányában vállalt kötelezettségek

6.5.1. Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem

A Társaság a fenntartható fejlődés melletti elkötelezettségével összhangban következetes egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi menedzsmentet tart fenn teljesítményének folyamatos javítása érdekében. A tevékenységéből adódó egészségvédelmi, biztonsági és környezeti kockázatokat az alkalmazott technológia fejlesztésével, biztonságos munkakörülmények megteremtésével és környezetvédelmi teljesítményének javításával folyamatosan csökkenti.

A Társaság elkötelezett, hogy minden munkavállalója – és a területén tevékenykedő beszállítók alkalmazottai - számára biztonságos munkakörnyezetet biztosítson, ahol senki nincs szükségtelen kockázatnak kitéve. A Társaság tudatában van annak, hogy a biztonságos működéshez nem kizárólag műszakilag kifogástalan technológiákra és eszközökre, hanem jól képzett, kompetens munkavállalókra és proaktív egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi (EBK) kultúrára is szükség van.

6.5.2. Társasági vagyon védelme

Az FGSZ Zrt. értékeinek, vagyonának biztonsága minden munkavállaló érdeke és felelőssége. Ebben döntő szerepet játszik a Társaság biztonsági előírásainak ismerete és azok betartása, betartatása a Társaság területére belépő üzleti partnerekkel, vendégekkel is.

Minden munkavállaló kötelessége, hogy:

- minden esetben a biztonsági előírásoknak megfelelően végezze munkáját;
- a Társaság bizalmas információit arra illetéktelen számára ne tegye hozzáférhetővé;
- társasági tulajdonú értéket a vonatkozó előírásoknak megfelelően, illetve a tőle elvárható módon óvja;
- a biztonsággal kapcsolatos eseményeket minden esetben a Társaság biztonsági előírásai szerint kezelje és haladéktalanul jelezze munkahelyi vezetőjének, illetve a Társasági Biztonságnak.

6.5.3. Minőségközpontúság- Integrált Irányítási Rendszer

A Társaságunkat működési tevékenysége során a minőségközpontúság jellemzi.

Társaságunk Integrált Irányítási Rendszerét (MIR, MBIR, IBIR, KLIR, HIR) a vonatkozó jogszabályok, továbbá az ISO 9001:2008, ISO 27001:2005, ISO 17025:2005, MSZ EN ISO 3834-2:2006, az EN ISO 3834-2:2005 szabványok előírásai alapján vezette be, működteti, és a vevői elvárások figyelembevételével folyamatosan fejleszti.

6.5.4. Munkahelyi környezet

A Társaság elkötelezett amellett, hogy munkavállalói kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán alapuló munkakörnyezetben dolgozhassanak. Elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés tiltása és megelőzése mellett, így minden munkavégzési helyén tiltja a

munkatársak, a szerződéses partnerek képviselői és egyéb érintettek elleni erőszakot, fenyegetést és zaklatást.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkatársak személyes és szakmai fejlődésére, továbbá elkötelezett a méltányos és a jogszabályoknak megfelelő bérezés elve mellett.

6.5.5. A magánszféra és a bizalmas információk védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes adatainak és információinak bizalmas kezelése mellett. Munkavállalóira vonatkozóan csak olyan adatokat szerez meg, kezel, tárol és dolgoz fel, amelyek elengedhetetlenek a Társaság biztonságos működéséhez, vagy amelyeket a jogszabályok megkövetelnek. A személyes adatokhoz csak az arra feljogosított munkatársak férhetnek hozzá, de csak a szükséges mértékben és a célhoz kötöttség elvének betartásával. Ha valakinek nincs ilyen jogosultsága, vagy a célhoz kötöttség elve nem érvényesül, nem áll jogában hozzáférni személyes adatokhoz.

A Társaság magánszférára és adatvédelemre vonatkozó belső szabályai, valamint a jogszabályok által lehetővé tett keretek közt fenntartja magának a jogot arra, hogy karbantartási, üzleti, biztonsági vagy jogszabályi kötelességből származó célból a társasági tulajdonban lévő számítógépekhez, az azokon tárolt adatokhoz, információkhoz hozzáférjen.

6.5.6. Gyermek- és kényszerszermunka

A Társaság nem tolerálja a kényszer-, a kikényszerített, és a gyermekmunka semmilyen formáját. A Társaság minden munkavállalójának és üzleti partnerének tisztában kell lennie ezekkel az elvekkkel és ezeket munkája során érvényre is kell juttatnia.

6.6. A munkavállalóktól a kormányzat, hatóságok irányában elvárt magatartás

A közigazgatási szervekkel és hatóságokkal történő kapcsolattartás során a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy:

- nem részesíthetnek jogosulatlan juttatásban, sem annak ígéretében állami vagy önkormányzati tisztviselőket, vagy velük kapcsolatban álló természetes vagy jogi személyeket, és ilyen juttatás nyújtására nem adhatnak felhatalmazást sem;
- nem kísérelhetnek meg rávenni állami vagy önkormányzati tisztviselőt, hogy bármilyen ügyben jogszabályokba ütközően járjon el;
- nem ajánlhatnak fel, illetve fogadhatnak el pénzt vagy bármely más előnyt, sem ezek ígéretét üzletszerzés, illetve bármely más szerződéskötési jog elnyerésének érdekében;
- másokat nem készíthetnek arra, vagy nem segíthetnek abban, hogy a Kódex szabályait megsértsek;
- nem vezethetik félre a közigazgatási hatóság vagy felügyeleti szerv tisztviselőjét;
- semmilyen módon nem akadályozhatják az arra feljogosított állami, önkormányzati vagy felügyeleti szervek képviselőit abban, hogy adatokat gyűjtsenek a vonatkozó jogszabályi keretek között;
- nem rejthetnek el, nem módosíthatnak vagy semmisíthetnek meg vizsgálat vagy nyomozás tárgyát képező tárgyi bizonyítékokat;
- nem akadályozhatnak meg más munkavállalót abban, hogy pontos információkat szolgáltatson a közigazgatási szervek részére.

6.7. A munkavállalóktól a tulajdonos irányában elvárt magatartás

6.7.1. A pénzügyi – számviteli információk és jelentések átláthatósága

A pénzügyi-számviteli információk és jelentések átláthatóságának megvalósulása érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy:

- biztosítsák a pénzügyi műveletek megfelelő felhatalmazáson alapuló engedélyezését és teljes körű elszámolását, valamint azt, hogy a pénzügyi-számviteli rendszerben ne keletkezessenek nem kimutatott ügyletek és eszközök;
- teljes mértékben működjenek együtt a Társaság belső ellenőrzésével, könyvvizsgálójával és külső auditoraival, nyújtsanak számukra valós információkat, valamint biztosítsák számukra a hozzáférést a munkájukhoz szükséges minden dokumentumhoz;
- a pénzügyi-számviteli dokumentációs műveletek során kizárólag a valóságnak megfelelő adatokat, információkat rögzítsenek;
- a Társaság működésére vonatkozó jelentések és beszámolók készítése során pontosan, a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően végezzék munkájukat – különös tekintettel a GET. 125.§ (12) bekezdésében foglalt üzleti titok védelmére, illetve a 125/A. §-ban az integrált energiaiipari vállalkozáson belüli érzékeny információk megosztásának tilalmára.

6.7.2. Bennfentes kereskedelem

Bennfentes kereskedelem a bennfentes információk illegális felhasználása vagyoni haszonszerzés céljából. Bennfentes kereskedelemnek minősül az azon értékpapírral vagy tőzsdei termékkel folytatott kereskedelem, amelyre a bennfentes információ vonatkozik, függetlenül attól, hogy a bennfentes személy, vagy annak megbízottja követi-e el. Ezzel azonos megítélés alá esik a bennfentes információ továbbadása arra jogosulatlan személynek. Bennfentesnek számít minden olyan adat, információ, amely a Társaság, annak tulajdonosa (MOL Nyrt.), továbbá a tulajdonos által közvetlen irányítás, és többségi befolyás alatt álló társaságok értékpapírjaival, működésével van kapcsolatban, a köz számára nem hozzáférhető és lényeges. Lényegesnek számít minden olyan adat, információ, amelyet egy észszerűen eljáró befektető fontosnak minősítene egy értékpapír megvásárlásakor vagy eladásakor. A Társaság elkötelezett a nyilvános kereskedelemben forgó értékpapírok tisztességes kereskedelme mellett.

A Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy:

- nem rendelkezhetnek a MOL Nyrt., vagy a vertikálisan integrált földgázipari vállalkozáshoz tartozó társaságok értékpapírjaival (sem közvetlen, sem közvetett érdekeltséggel);
- ne adjanak ki bennfentes információt a Társasághoz nem tartozó külsős személyeknek, kivéve, ha erre írásos felhatalmazásuk van;
- még a Társaság munkavállalóinak körén belül is körültekintően járjanak el a bennfentes információk megosztásával, információkat csak engedély birtokában és a munkavégzéshez szükséges mértékben adjanak át;
- védjék meg a bennfentes információkat azok jogosulatlan nyilvánosságra kerülésétől.

A Társaság a vonatkozó uniós jogi előírások és hazai jogszabályokban meghatározottak (a nagykereskedelmi energiapiacok integritásáról és átláthatóságáról szóló 2011. október 25-i, 1227/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 4. cikk (1) (a továbbiakban: REMIT), a GET., valamint a GET. Vhr., és a bennfentes információk közzétételével kapcsolatos részletszabályokról szóló

NFM rendelet) alapján a bennfentes információk közzétételi kötelezettségének a vonatkozó szerződések révén, valamint belső szabályozás által tesz eleget.

6.8. A munkavállalóktól a vevők irányában elvárt magatartás

A Társaság szolgáltatásait igénybe vevőkkel kialakított őszinte és korrekt együttműködés a sikeres és tartós üzleti kapcsolat alapja.

Ennek megvalósulása érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- legyenek érzékenyek a Társaság szolgáltatásait igénybe vevők szükségleteire, folyamatosan figyeljék, értékeljék és fejlesszék a Társaság szolgáltatásait, technológiáit és üzleti folyamatait annak érdekében, hogy az azokat igénybe vevőknek a fejlesztési, üzemeltetési és karbantartási, valamint az értékesítési folyamatok minden szakaszában minőségi, biztonságos és innovatív megoldásokat nyújthassanak;
- a Társaság termékeiről és szolgáltatásairól kellő időben nyújtsanak megfelelő, pontos és érthető információkat;
- mindig valós információkat közöljenek;
- kommunikációjuk során az általuk használt márkajelzéseket illetően a Társaság soha ne legyen összetéveszthető a tulajdonos társasággal;
- a Társaság által értékesített szolgáltatások kapcsán fokozottan ügyeljenek a Társaság vonatkozásában irányadó hazai és nemzetközi jogszabályokra, különös tekintettel az európai uniós rendeletekben és irányelvekben megfogalmazott szabályozott piaci működés követelményeire;
- fokozottan ügyeljenek arra, hogy a nyújtott szolgáltatások az egyenlő bánásmód elvére épüljenek, diszkriminációmentesek és transzparenssek legyenek;
- az ellátásbiztonság fenntartása érdekében döntéseik meghozatala során elsődlegesen tartsák szem előtt, hogy az együttműködő földgázrendszer folyamatos és biztonságos üzemvitele biztosított legyen.

A Társaság a vevők magas színvonalú, megelégedett kiszolgálására törekszik, hogy a teljesítményünkről, szolgáltatásunkról kedvező kép alakuljon ki.

A vevői elégedettséget folyamatosan és magas szintű szolgáltatások biztosításával nyerjük el és tartjuk fenn, illetve időszakosan mérjük.

6.9. A munkavállalóktól a beszállítók irányában elvárt magatartás

A munkavállalóknak kötelességük támogatni a Társaság beszállítóit abban, hogy megismerjék és megértsék az FGSZ Zrt. etikai elveit, elvárásait. A Társaság nevében eljárva a Társaság munkavállalói:

- felelősek azért, hogy a beszállítókat diszkriminációmentes és transzparens eljárások során válasszák ki, kizárva az összeférhetetlenséget, vagy bármilyen egyéb, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést;
- semmilyen módon nem hozhatnak előnybe beszállítót más beszállítókkal szemben. Amennyiben bármilyen eljárás során, bármely beszállító előnyt jelentő információhoz jut, úgy azt minden egyes beszállítónak meg kell adni;
- csak jó hírű, megfelelő képességekkel, referenciákkal rendelkező személyeket és társaságokat választhatnak üzleti partnerül;

- törekedniük kell arra, hogy a Társaság olyan beszállítókkal dolgozhasson, akik mind a jogi, mind a Kódex szerint megfogalmazott etikai elvárásoknak eleget tesznek;
- kiemelten felelősek azért, hogy segítsék a beszállítóknak értelmezni a Társaság etikai követelményeit;
- kötelesek értesíteni munkahelyi vezetőjüket, ha a beszállítók részéről olyan megnyilvánulást észlelnek, amely nincs összhangban e követelményekkel (pl. vesztegetés kísérlete);
- semmiféle juttatást nem kérhetnek és nem fogadhatnak el üzleti partnertől. A jogtalan előnyt felajánló üzleti partnerrel vagy beszállítóval azonnal meg kell szüntetni az üzleti kapcsolatot, és ezt a tényt be kell jelenteni munkáltatói jogkört gyakorló vezetőjüknek;
- üzleti célú rendezvényre, vevőtalálkozóra szóló meghívásokról értesíteniük kell munkáltatói jogkört gyakorló vezetőjüket, előzetes jóváhagyását kérve, hogy a meghívás elfogadása a Társaság üzleti érdekeit szolgálja-e;
- nem fogadhatnak el a Társaság üzleti partnereitől utazási-, nyaralási-, és szállásajánlatot, reprezentációs-, ajándéktárgyat vagy bármely más vagyoni vagy nem vagyoni jellegű előnyt. Amennyiben az üzleti partnertől a reprezentációs-, vagy ajándéktárgy illetve ajánlat olyan csatornán keresztül érkezik, amelynek során előre nem látható, hogy ilyen jellegű előnyről van szó (pl. csomagküldő szolgálattal vagy postán) és emiatt megtörténik a küldemény átvétele; vagy az ajándék visszautasítása – kultúrkörnyezet okán – sérelemmel járhat, abban az esetben a munkavállalónak a küldeményt haladéktalanul a Társasági Biztonság osztályhoz kell eljuttatnia, aki gondoskodik az ajándék karitatív célú felajánlásáról vagy megsemmisítéséről;
- a beszállítók bizalmas üzleti információit (ajánlati érték, árajánlat stb.) nem adhatják ki másnak;
- adott szolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódó, belső bizalmas információkat nem adhatják át a beszállító részére.

Elvárt továbbá a Társaság üzleti partnereitől az Etikai Kódex – a Társaság honlapján (www.fgsz.hu) elérhető – teljes nyilvános tartalmának megismerése és betartása, az egyébként irányadó szerződéses jogkövetkezmények alkalmazása nélkül.

6.10. A munkavállalóktól a Társaság irányában elvárt magatartás

6.10.1. Társasági tulajdon védelme

A Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- vállaljanak felelősséget a Társaság tulajdonában lévő anyagi-tárgyi eszközök épségéért, azok rendeltetésszerű, célszerű és takarékos használatáért;
- ne használják a Társaság anyagi-tárgyi eszközeit, szellemi termékeit és létesítményeit magáncélra. (A magáncélú felhasználást a munkáltatói jogkör gyakorlója - kivételes esetben - írásban engedélyezheti.) A hordozható vagy az otthoni munkavégzést elősegítő eszközök (pl. laptopok, mobiltelefonok stb.) a Társaság tulajdonában vagy bérletében vannak, ezért ezek használata, megőrzése során is elvárt a kellő gondosság és a vonatkozó belső biztonsági és használati szabályok betartása;
- a munkahelyen ne folytassanak magáncélú (pl. üzleti, ügynöki) tevékenységet.

6.10.2. Szellemi tulajdon védelme

A Társaság működése során rendszeresen keletkező értékes, nem közcélú ötletek, stratégiák és egyéb üzleti adatok (megjelenési formájuktól függetlenül) a Társaság tulajdonában vannak és azokat meg kell védeni. Mivel ezek az információk a Társaság munkájának eredményei, a különböző jogszabályok lehetővé teszik e szellemi tulajdon oltalmát.

A szellemi tulajdon védelme érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- munkahelyükön ne tegyenek közzé, ne hagyjanak elől semmilyen bizalmas információt, adatot;
- csak olyan számítógépes programokat töltsenek fel a Társaság tulajdonában álló számítógépekre, amelyeknek licencciját az FGSZ Zrt. kifizette;
- ne használjanak fel mások tulajdonában álló bizalmas információkat, kivéve, ha arra szerződés ad lehetőséget, vagy azt a Jogi osztály engedélyezte;
- munkájukban soha ne használjanak fel olyan anyagokat vagy mások által birtokolt védjegyet (pl. audio- és videofelvétel-részletet, internetről vagy máshonnan származó hangfelvételt stb.), amelyeknek felhasználási engedélyét előzetesen nem szerezték meg azok tulajdonosától;
- szándékosan vagy gondatlanságból adódóan ne sértsék meg mások szabadalmi jogát;
- csak olyan dokumentumokat, adatokat másoljanak le, amelyekre engedélyük van.

A Társaság erőforrásai segítségével előállított vagy vásárolt szellemi tulajdon a Társaság tulajdona és nem kezelhető, használható egyéni/személyes tulajdonként, illetve magáncélokra.

6.10.3. A Társasági digitális rendszerek, hálózatok védelme

Valamennyi számítógépes hardver, szoftver a Társaság digitális rendszerein, hálózatain, valamint a munkavállalók személyes vagy más tulajdonában lévő számítógépein (engedélyezetten) a Társasággal kapcsolatban tárolt minden információ az FGSZ Zrt. tulajdonában van.

A digitális rendszerek és hálózatok megóvása érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy:

- legyenek tisztában a Társaság internethasználatára vonatkozó rendelkezéseivel és munkavégzésük során tartsák be azokat;
- ne használják az FGSZ Zrt. elektronikus kommunikációs rendszereit olyan adatok, információk letöltésére, továbbítására, amelyek kezelésére nincs felhatalmazásuk;
- ne keressenek, tároljanak, küldjenek és tegyenek közzé pornográf képeket, szövegeket, film- és videofelvételeket; olyan anyagokat, amelyek az erőszakot, a gyűlöletet, a terrorizmust, a holokauszttagadást, mások intoleranciáját kedvező fényben tüntetik fel; zaklatóak, obszcének vagy fenyegetőek. Amennyiben ilyen tartalmú dokumentumhoz jutnak - pl. e-mailen keresztül -, azt haladéktalanul törölgék számítógépükről;
- kiemelt felelősséggel és jó gazda módjára kezeljenek és használjanak minden, a Társaság tulajdonát képező, fontos, esetlegesen védett információk hozzáférhetőségét lehetővé tevő mobil eszközt, ideértve mobiltelefont, mobilinternetet stb.

6.10.4. Kormányzati kapcsolatok, politikai szerepvállalás

A Társaság minden munkavállalójának kötelessége, hogy

- politikai szerepvállalás esetén fokozottan ügyeljen arra, hogy ilyen irányú tevékenysége során

- nem használhatja a Társaság nevét;
- ne keltse azt a képzetet, hogy a Társaság elkötelezettséget vállalt valamely párt vagy politikai irányzat mellett;
- ne csatlakozzon olyan csoportokhoz, amelyeknek céljai, illetve tevékenységük ellentétes a Társaság, valamint tulajdonosának érdekeivel, illetve jelen Kódexben megfogalmazott értékekkel és elvárásokkal;
- politikai tevékenysége során ne használja a Társaság anyagi-tárgyi eszközeit (pl. fax, számítógép, internet, telefon, fénymásoló, nyomtató, szkennel, fejlees papír stb.).

6.10.5. Összeférhetetlenség

A Társaság minden munkavállalója

- köteles betartani a Társaság összeférhetetlenségre vonatkozó VIG-TÁT-14 szabályzatában foglaltakat;
- magánemberként se dolgozzon együtt, végezzen szolgáltatást senki számára, illetve ne vásároljon szolgáltatást attól, akivel munkakörével összefüggően is dolgozik;
- a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőtől előzetes írásos engedélyt kell, hogy szerezzon minden olyan ügyféllel vagy beszállítóval, illetve a Társaság tevékenységével összefüggő területen működő vállalkozással való kapcsolat kialakításához, amely esetén az összeférhetetlenség gyanúja felmerülhet;
- ha megtudja, hogy egy, a Ptk. szerinti hozzátartozója a Társaság tevékenysége révén üzleti kapcsolatban álló vállalkozásnál ügyfél, vagy valamely beszállítónál dolgozik, vagy annak számára szolgáltatást végez, a vonatkozó belső szabályok betartásával azonnal értesítenie kell a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy az eldönthesse, szükséges-e beavatkozni;
- nem vállalhat olyan munkakört, ahol lehetősége van bármely közeli hozzátartozóját alkalmazni, felügyelni, irányítani, munkaviszonyának feltételeit befolyásolni, arra való tekintet nélkül, hogy az illető a Társaság vagy valamely szerződéses partner munkavállalója. Ez alól felmentést csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélye biztosíthat;
- a belső szabályozások által megkövetelt írásos jóváhagyást kell kérni a munkáltatói jogkör gyakorlójától, mielőtt valamely igazgatósági vagy felügyelőbizottsági vagy más testületi (ideértve a nonprofit szervezeteket is) tagságot fogad el;
- ügyeljen arra, hogy befektetései miatt ne alakuljon ki olyan összeférhetetlenség, amely következtében a Társaság érdekében meghozandó döntéseinek objektivitása sérülne. Összeférhetetlenséghez vezethet, ha befektetésével beszállítók vagy ügyfelek vagyonát gyarapítja. Az ilyen vállalkozásokba történő befektetés előtt, amelyek befolyásolhatják döntését, vagy akár csak ezt a látszatot keltik, kérje munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli engedélyét. Az alábbi befektetések semmilyen körülmények között nem engedélyezhetők:
 - nem szerzhető részesedés olyan beszállító társaságban, amely részt vesz a Társaság beszerzési pályázatán, és a kiválasztásában, értékelésében, a beszállítóval való megállapodásban az adott munkavállaló bármilyen szerepet játszott, illetve, ha beosztottjának van ilyen felelőssége;
 - nem szerzhető részesedés olyan üzleti partner társaságában, melynek a FGSZ Zrt.-vel való ügyleteiért adott munkavállaló vagy beosztottja felelős;

- kell, hogy ismerje azokat a jogszabályokat és belső szabályzatokat, amelyek a Társaságon kívüli megbízási, illetőleg munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését tartalmazzák. Ilyen jogviszony létesítése előtt írásban kell értesítenie a munkáltatói jogkört gyakorlót, aki dönt az összeférhetetlenség tárgyában.

6.10.6. Egészség-központúság és biztonságvédelem követelményeinek való megfelelés

A Társaság tevékenységével összefüggő egészségügyi és biztonsági kockázatokat a biztonságos munkafeltételek kialakításával, folyamatos javításával végezzük.

A Társaság minden munkavállalójának kötelessége, hogy

- mindig megfeleljen a munkavégzés helyén előírt EBK követelményeknek;
- hagyjon abba minden olyan tevékenységet, amely már nem biztonságos és ezt azonnal jelentse munkahelyi vezetőjének;
- kizárólag olyan munkát végezzen, amelyhez megfelelő szakértelme van, amelyre egészségügyileg is alkalmas;
- ismerje azokat az előírásokat, amelyek alapján üzemzavar vagy más rendkívüli esemény során el kell járnia;
- azonnal jelentsen közvetlen felettesének vagy munkáltatójának minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészséget veszélyeztető körülményt, illetve környezetre káros anyag kiömlését, annak érdekében, hogy a kármegelőzést, elhárítást, helyreállítást és a felügyeletet célzó intézkedések azonnal megindulhassanak;
- soha ne kezdjen munkába, ha alkohol vagy bármely más bódító szer hatása alatt áll, és másokat is gátoljon meg abban, hogy ilyen állapotban dolgozzanak;
- munkahelyén ne tartson magánál alkoholt vagy más bódító hatású szert, és jelentse, ha más így cselekszik;
- tartsa be a munkahelyi dohányzást korlátozó szabályozásokat;
- tartsa és tartassa be a munkahelyére vonatkozó Biztonsági házirend előírásait;
- mindenkor a munkavédelmi előírásoknak megfelelő öltözékben jelenjen meg a munkavégzése helyén.

A Társaság környezettudatos magatartással végzi tevékenységét annak érdekében, hogy a környezetét a lehető legkisebb mértékben terhelje, hozzájáruljon a következő generációk számára a tiszta, élhető környezet biztosításához.

A társasági célok megvalósítása során a Társaság számára a működési területén élők környezetszemléletének tudatos formálása éppúgy lényeges, mint a környezetkímélő technológiák alkalmazása és népszerűsítése.

6.11. Az egyes munkavállalóktól a többi munkavállaló irányában elvárt magatartás

6.11.1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma

A hátrányos megkülönböztetés megelőzésének érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- nem diszkriminálhatnak családi állapot, nem, életkor, etnikai származás, bőrszín, valamint faji, vallási és politikai meggyőződés, fogyatékoság, illetve szexuális orientáció alapján;
- döntéseiket csak érdek, teljesítmény, végzettség és más, a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatják meg;
- munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építik;
- legyenek nyitottak és fogékonyak a kulturális sokszínűsége és támogassák külföldi, külföldi származású munkatársaikat a helyi körülményekhez való alkalmazkodásban;
- ne adjanak közre és ne terjesszenek olyan dokumentumokat és vicceket, amelyek másokat sérthetnek;
- lépjenek fel határozottan a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

6.11.2. Az ember tisztelete – A Társaságon belüli emberi kapcsolatok

Minden munkavállaló felelős azért, hogy támogassa a bizalmon és egymás kölcsönös tiszteletén alapuló munkahelyi légkör kialakulását, amely nélkül nem lehetséges a kimagasló üzleti sikereket eredményező együttműködés.

Ennek megvalósulása érdekében a Társaság munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse;
- tartózkodjanak munkahelyi szexuális zaklatás minden formájától. A szexuális zaklatás leggyakoribb fajtája a nemi alapú diszkrimináció, amely akkor tárgyasul, amikor az azt elszenvető fél okkal feltételezheti, hogy ha a szexuális közeledést visszautasítja, akkor hátrányos helyzetbe kerül felvétele, foglalkoztatása vagy épp az előmenetele szempontjából, illetve, hogy emiatt ellenséges munkahelyi légkör alakul ki körülötte (pl: a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, pornográf képek küldése, mutatása, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettel.);
- tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amelynek célja vagy hatása:
 - az ellenségeskedő, megfélemlítésre alapozott munkakörnyezet kialakítása, ideértve azon magatartásokat, amelyek arra irányulnak, hogy a beilleszkedni kívánó munkatársakat helytelen munkahelyi gyakorlatokra vegyék rá;
 - a munkatársak munkahelyi teljesítményébe való túlzott beavatkozás;
 - a munkatársak elhelyezkedési lehetőségének befolyásolása;
- tartózkodjanak mások megalázásától és megsértésétől;
- tartózkodjanak a származással, az etnikai hovatartozással, a vallási meggyőződéssel, életkorral vagy szexualitással összefüggő viccek mesélésétől;
- a Társaság területén és azon kívül is tartózkodjanak a mentális, fizikális és szexuális zaklatás minden formájától;
- az FGSZ Zrt. működési területén tartózkodjanak a magáncélú ügynöki tevékenység minden formájától;
- ne terjesszenek vagy tegyenek közzé erőszakos tartalmú anyagokat;
- politikai és vallástérítési tevékenységet csak munkahelyen kívül, és munkaidőn túl végezzenek;

- ne éljenek vissza a munkavégzésük során kezelt, másokra vonatkozó személyes adatokkal, információkkal;
- ne terjesszenek rossz szándékú pletykákat és ne használják az elektronikai eszközöket sértő vagy hátrányos megkülönböztetéshez vezető információk továbbítására.

7. HOVÁ FORDULHAT BEJELENTÉSEL?

Ha olyan adat, információ jut a munkavállaló tudomására, mely felveti a Kódex megsértésének, vagy annak előkészületének gyanúját, azt köteles bejelenteni munkahelyi vezetőjének, munkáltatói jogkör gyakorlójának, egyéb érintett személy pedig az FGSZ Zrt.-s kapcsolattartójának, továbbá mindkét esetben az Etikai Bizottságnak is a 3. sz. mellékletében részletesen leírt módokon.

8. MELLÉKLETEK

Melléklet száma	Melléklet címe
1. sz. melléklet	Nyilatkozat
2. sz. melléklet	Az Etikai Bizottság tagjainak elérhetőségei
3. sz. melléklet	Etikai Kódex eljárási szabályzata

9. A SZABÁLYZATBAN TÖRTÉNT LEGFŐBB VÁLTOZÁSOK

	Változás leírása
2.1 pont Személyi hatály	Kiegészítésre került a rendszerhasználókkal.
1. sz. melléklet	A „HR Ügyfélszolgálat” módosításra került „Humán Erőforrásra”.
2. sz. melléklet	Az Etikai Bizottság tagjai aktualizálásra kerültek (HR vezető).