

Etikai kódex

Bevezető

Az etika az emberi cselekedeteket irányító erkölcsi értékek és társadalmi normák összessége. Az etika morális értékhatározó, a társadalmi értékeket, az erkölcsöt előtérbe helyező szemlélet, viselkedés.

Az etika neveltetésünk alapja, az a mérce, ami a tudatunk alatt működve irányítja cselekedeteinket, segít eligazodni a jó és a rossz, a helyes és a helytelen között – akkor is, ha olyan helyzet adódik, amelyre nem vonatkozik írott szabályozás.

Az etikus viselkedés nem szabályzatokra, hanem a belső értékrendünkre épül.

Magatartásunk akkor etikus, ha nem csupán az írott, de az íratlan szabályokat is betartjuk, s ha nem egyszerűen a szabályoknak, de a szabályok szellemének is meg akarunk felelni.

Az etikus viselkedés nem külső kényszerből, hanem belső igényből ered.

A helyes magatartást ne a szankcióktól való félelem, hanem a sajátunk mellett a közösség

érdekeinek szem előtt tartása és az ezek harmonizálására való törekvés jellemezze. A társadalmi szükségleteknek való megfelelés az atomerőmű szempontjából alapvető fontosságú. Hosszú távon csak úgy tudunk sikeresen szembenézni felgyorsult világunk kihívásaival, ha egyéni és vállalati szinten is alávetjük magunkat a morális felelősségvállalásból fakadó követelményeknek. Kizárólag etikus magatartással és a jogszabályi előírások teljes körű tiszteletben tartásával őrizhetjük meg a társadalom bizalmát, és öregbíthetjük hírnevünket.

Paks, 2021. szeptember 30.

Pékarik Géza
vezérigazgató

Az Etikai kódex célja

Az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. Etikai kódexe, szoros összhangban az MVM Csoport Etikai kódexével, a társaság valamennyi munkavállalója számára rögzíti azokat az etikai, erkölcsi alapértékeket és magatartási normákat, amelyek elősegítik a társaság hiteles és felelősségteljes működését.

Az Etikai kódex iránymutatást ad társaságunk minden munkavállalója, valamint a társaság nevében eljáró megbízottak számára. Olyan magatartási normákat rögzít, amelyek általános igazodási pontként a jogszabályokban, illetve a belső szabályozásokban foglaltakon túlmutató követelményeket jelentenek. Az etikai normák többletet jelentenek a kötelező külső és belső előírásokhoz képest, ugyanakkor nem mentesítenek azok betartása alól.

Társaságunk jó hírnevének, anyagi és szellemi értékeinek megőrzése, gyarapítása

Társaságunk jó hírneve a nukleáris biztonságra, a magas színvonalú szakmai tevékenységre, a korszerű, gazdaságos villamosenergia-termelésre, a munkatársak megbecsülésére, a proaktív, őszinte, közérthető kommunikációra és a környezet iránti felelősségteljes magatartásra épül. Minden kérdésben tárgyilagos szakmai megnyilatkozással, kulturált viselkedéssel, közös érdekeink megfelelő képviselésével szolgáljuk ezt a célt. Munkahelyen kívüli magatartásunkkal is mindannyian társaságunk jó hírnevét ápoljuk.

A társaságunk fennállása óta felhalmozódott szakmai és szervezeti tudás, a dolgozók által alkotott szellemi javak felbecsülhetetlen értéket jelentenek, amelyek megóvása, gyarapítása és továbbadása mindannyiunk feladata.

Társaságunk szellemi és tárgyi értékeinek védelmét a körültekintő, rendeltetészerű, takarékos és gazdaságos használat is szolgálja.

Minden munkavállaló felelős az általa betöltött munkakör kapcsán tudomására jutott, általa előállított és kezelt információk, adatok biztonságáért, gondos megőrzéséért. Minden munkatársunk és partnerünk tudatában van annak, hogy aki az atomerőműben vagy az atomerőmű számára dolgozik – beosztástól, munkakörtől, végzettségtől függetlenül –, azt a közvélemény véleményvezéréként fogadja el az atomenergiát és az atomerőművet érintő kérdésekben. Az ezzel kapcsolatos magánjellegű megnyilvánulások során is fontos ezen felelősség tudata, és olyan magatartás tanúsítása, ami tárgyilagos, korrekt képet mutat az erőműről, kifejezi továbbá azt, hogy az itt dolgozók tudatában vannak a saját felelősségüknek, megfelelően képzettek, tapasztaltak és elkötelezettek ahhoz, hogy egy ilyen különleges odafigyelést igénylő üzemet működtessenek.



A vezetői példamutatás etikai elvárásai

A vezetőkre kiemelt etikai felelősség hárul, rájuk fokozottan igaz a „nem elég tisztességesnek látszani, annak is kell lenni” mondás. Életvitelükkel, magatartásukkal, tevékenységükkel vívják ki környezetük tiszteletét és megbecsülését. Példamutató magatartásuk legyen meghatározó az irányításuk alá tartozó munkatársak hozzáállására és a szervezeti kultúrára.

A vezetőkkel szembeni etikai elvárások:

- * Elkötelezettség a társaság célkitűzéseiről, az aktuális célok következetes képviselése, a célok elérése érdekében szükséges közösségi szellem erősítése.
- * Udvarias beszédstílus, tárgyilagos kommunikáció.
- * Olyan munkahelyi légkör megteremtése, melyben a kritikai vagy a többségitől eltérő vélemények korrekt értékelése és kezelése a mindennapi tevékenység elválaszthatatlan része.
- * A feladatok ellátásához szükséges feltételek és információk biztosítása.
- * A munkavállalók egyéni teljesítménye és képessége fejlesztésének ösztönzése és következetes, a tényeknek megfelelő teljesítményértékelés.
- * Az új munkavállalók beilleszkedésének támogatása.
- * A pénzügyi és tárgyi eszközök feletti rendelkezés során a gazdaságosság szem előtt tartása.
- * A társaság nyújtotta szolgáltatások mértéktartó és rendeltetésszerű igénybevétele.
- * Elhatárolódás és tartózkodás mindenfajta zaklatástól és fenyegető magatartástól.

A munkahelyi magatartás és kapcsolattartás etikai elvárásai

Társaságunk minden munkavállalójától elvárja:

- * az egymás iránti toleranciát, nemem, koron, származáson, felekezeti, politikai hovatartozáson, munkavállalói érdekképviselési tevékenységen, vagy – a munkakör által nem kizárt – testi fogyatékoságon alapuló megkülönböztetéstől mentes munkahelyi légkör elősegítését;
- * a korrekkt információcserét és együttműködést a vezetők és munkatársak között a szervezeti egységen belül, valamint a szervezeti egységek között;
- * egymás munkájának, eredményeinek elismerését, tiszteletét és megbecsülését;
- * a hatékony és eredményes munkavégzést gátló tényezők időben való jelzését, törekvést az újításra és a jobbításra;
- * az egyéni képességek és ismeretek folyamatos fejlesztésére való törekvést, a mindenkorri szakmai, társasági és társadalmi elvárásoknak megfelelően;
- * az udvarias hangnemet, tárgyilagos stílust és világos, pontos, közérthető fogalmazást az egymás közötti érintkezésben;
- * a társaságunkhoz méltó megjelenést, ápoltt, kulturált, diszkrét, munkahelyhez illő viseletet;
- * a munkahelyek és munkakörnyezet rendezettségét, tisztán tartását;
- * hamis információk vagy ellenőrizetlen szóbeszéd terjesztésének, negatív hangulat keltésének, olyan nyilvános megnyilatkozásoknak vagy cselekedeteknek az elkerülését, amelyek a társaság tevékenységét, munkavállalóit, hírnevét sérti, vagy azokat rossz színben tünteti fel;
- * egyéni előnyök megszerzése érdekében senki ne használja fel a társaságunk szellemi javait, tárgyi eszközeit és szolgáltatásait;
- * a társaság döntéseit hátrányosan befolyásoló vagy érdekeit sértő magatartásnak, illetve az arra vonatkozó alapos gyanúnak a jelentését.



A munkahelyen kívüli magatartás és kapcsolattartás etikai elvárásai

A munkahelyen kívüli magatartás és kapcsolattartás alapvető elvárása társaságunk érdekeinek érvényesítése és megfelelő szintű képviselete.

Külső partnereinkkel való kapcsolatunk a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul, társaságunk nem él vissza piaci pozíciójával, és vállalja, hogy partnerei számára egyenlő feltételeket biztosít.

A külső partnereinkkel történő érintkezésben fokozottan kívánatos azoknak a tárgyalási, viselkedési és érdekérvényesítési normáknak a betartása, amelyeket belső munkakapcsolataink terén egymástól is elvárunk:

- * A külső kapcsolatok résztvevőinek törekedni kell arra, hogy a társaságunk céljainak elérését az együttműködés, kölcsönös előnyökre való törekvés jegyében, a partnerek méltányolható érdekeinek tiszteletben tartásával mozdítsák elő.
- * A külső partnerekkel való együttműködésben elengedhetetlen az azonos elbírálásra és a társaságunk érdekeinek következetes érvényesítésére

vonatkozó elvek betartása, az elvárt minőségi és szakmai követelmények folyamatos fenntartása.

- * Társaságunk külső képviseletében teljes mértékben el kell zárkózni egyéni előnyök megszerzésétől. Nem megengedhető ajándék, jutalom, szolgáltatás vagy bármilyen más személyes előny elfogadása a részvénytársasággal érdekeltségi kapcsolatban álló külső partnertől, kivételt képeznek az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyiasult formában kifejező üzleti ajándékok, meghívások, szíveskések. Ezek tudomásulvétele mellett az MVM Csoport és a munkáltató elvárja munkavállalóitól, hogy az elfogadás és viszonzás lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelyeknek adójogi következményei mind az ajándékozóra, mind az ajándékot elfogadóra nézve a vonatkozó adójogszabályoknak megfelelően kezelendők.
- * Üzleti figyelmességnek minősülő, jelentősebb anyagi értéket nem képviselő ajándék vagy vendéglátás



felajánlásának, adásának célja soha nem lehet a döntéshozatal tisztességtelen befolyásolása. Szem előtt kell tartani azt is, hogy bizonyos külföldi országok külön szabályozzák a tisztségviselők által elfogadható ajándékok és vendéglátás értékét és jellegét.

- * Üzleti ajándék, meghívás és szívesség elfogadásánál messzemenő körültekintéssel kell eljárni.
- * A munkavállalók nem fogadhatnak el ajándékot vagy más juttatást akkor, ha feltételezhető, hogy annak célja az üzleti döntések befolyásolása vagy tisztességtelen előnyszerzés (megvesztegetésként, befolyásolási szándékként értelmezhető, illetve nincs összhangban a szokásos üzleti gyakorlattal, normákkal).
- * Az üzletfelektől kapott üzleti ajándékot, figyelmességet éves szinten maximum 30 000 Ft-ot nem meghaladó értékben lehet elfogadni azzal, hogy az ajándékot Ajándékregiszterben kell rögzíteni, és minden esetben a közvetlen felettes dönt az etikailag megfelelő lépésről (pl. az ajándék

visszautasítása, felajánlás). Amennyiben egy ajándékot udvariasságból, vagy gyakorlati megfontolásból nem lehet visszautasítani (például már leszállították, és visszaküldése észszerűen nem megoldható), és az elfogadással meghaladja az éves keretösszeget, a felettes vezető feladata eldönteni, hogy engedélyezi-e az ajándék megtartását, vagy azt jótékony, illetve közösségi célra kell felajánlani.

Közéleti és munkahelyen kívüli bármilyen tevékenysége során minden munkavállalónk erősítse a társaság jó hírnevét, segítse a feleslegesen keltett félelmek eloszlását, és lehetőségeihez mérten növelje a lakosság bizalmát cégünk iránt.

Társaságunk nem korlátozza munkavállalóinak az alkotmányos rendnek megfelelő társadalmi és politikai tevékenységét, valamint vallási hovatartozását. A politikai szerepvállalás vagy a vallási hovatartozás gyakorlása vagy népszerűsítése azonban nem történhet a munkavégzés helyén és idejében, illetve sehol és semmikor a társaság eszközeinek felhasználásával.



Összeférhetetlenség elkerülése

Mindannyiunk érdeke törekedni az összeférhetetlenség elkerülésére.

Az MVM Csoport, így annak tagjaként az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. is a zéró tolerancia elvét vallja a korrupció minden létező formájával szemben.

Az összeférhetetlenség jogi vonatkozásait A munka törvénykönyve, a Polgári törvénykönyv és a Kollektív szerződés tartalmazza.

Az összeférhetetlenséggel kapcsolatban az alábbiakban kiemelünk néhány etikai elvárást:

- * Minden munkavállalónak kerülnie kell a munkaköri összeférhetetlenséget, illetve annak még a látszatát is.
- * Társaságunk minden munkavállalójával szemben alapvető erkölcsi igény és

követelmény a személyes befolyásolástól való tartózkodás.

- * Személyhez kapcsolódó döntést hozó bizottságok vagy vezetőtestületek munkájában nem vehet részt az, aki az érintett féllel közeli hozzátartozói viszonyban van, vagy akitől a tárgyilagos elbírálás nem várható el.
- * El kell kerülni minden, a társaság érdekkörébe tartozó ügyletet, amelyben saját vagy közeli családtagnak érdekeltsége van.
- * Kerülendő az a befektetések, amelyek a versenytársak, beszállítók vagy ügyfelek vagyonát gyarapítják. Ilyennek minősül minden befektetés, amely befolyásolhatja az érintett döntését, vagy akár csak ezt a látszatot kelti.

