



Oroszlányi Ingatlankezelő
és Hasznosító Zrt.

U 033

Etikai kódex

Hatályos: 2022. december 15. napjától

Bevezetés

Az Oroszlányi Ingatlankezelő és Hasznosító Zártkörűen Működő Részvénytársaság (röv. neve: Oroszlányi Ingatlankezelő és Hasznosító Zrt, székhelye: 2840 Oroszlány, Bánki Donát utca 2/J, adószáma: 25804478-2-11, cégjegyzékszám: 11-10-001726, a továbbiakban: Társaság), mint köztulajdonban álló gazdasági társaság a köz szolgálata érdekében végzett munkája során elkötelezett az etikus magatartás, a szilárd etikai alapok, illetve a korrekt, etikai kultúrán és megfelelésen alapuló üzleti működés iránt. Erre figyelemmel az általános etikai elvárásokon túl egyes hivatásetikai elveknek is való megfelelés biztosítása érdekében a jelen etikai kódexet (a továbbiakban: Kódex) alkotja meg.

A Társaság munkavállalói munkaköri feladataik ellátása során mindig kötelesek törvényesen és etikusan, a Társaság legjobb érdekét szem előtt tartva eljárni. Jelen Kódex az alapvető irányelveket határozza meg, ugyanakkor nem szabályozza részletesen az elvárt etikus viselkedés minden formáját.

A Kódex olyan magatartási szabályokat, elveket rögzít, amelyek elősegítik a Társaság hiteles és felelősségteljes működését és amelyek általános igazodási pontként a jogi normákon túlmutató követelményeket jelentenek, valamint betartásuk valamennyi munkavállalótól elvárt.

A Kódex nem ad választ minden felmerülő jelenségre, problémára. A rögzített elvek és magatartási szabályok ugyanakkor irányadóak és alkalmazandóak. Az etikai kultúra kialakításában kiemelkedő szerepe a Társaság minden egyes munkavállalójának, illetve a vezetők személyes példamutatásának.

A Társaság a zéró tolerancia elvét vallja a korrupció minden létező formájával szemben.

1. A Kódex célja

A Kódex célja, hogy megállapítsa a Társaság munkavállalóira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat, segítséget nyújtson számukra ezek betartásához, tájékoztassa a nyilvánosságot a Társaság munkavállalóitól elvárható magatartásról, megvédje a Társaság munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonás alól.

A munkavállalók feladataikat

- a köz érdekének előmozdítása iránt elkötelezetten,
- döntéseik, nyilatkozataik és cselekedeteik súlyának tudatában felelősen,
- a legjobb tudásuk szerint szakszerűen,
- a rá bízott erőforrások kezelésében hatékonyan,
- döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben tisztességesen,
- megjelenésükben és magaviseletükben méltósággal,
- az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében pártatlanul,
- a jog és az erkölcs szerint is igazságosan,
- a valós körülmények mérlegelése alapján méltányosan,
- a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában arányosan,
- az érintettek jogait és jogos érdekeit védve,
- emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentesen,
- vezetők és az állampolgárok számára átláthatóan,
- minden jóhiszemű érintettel együttműködve

kötelesek ellátni.

Az etikus magatartás legfontosabb ismérvei:

- korrektség, megbízhatóság a cégen belül, valamint az üzleti kapcsolatokban,
- felelősségtudat és lelkiismeretesség a munkavégzés során,
- a személyi és munkahelyi érdekellentétek kizárása,
- jogkövető magatartás tanúsítása,
- a betöltött munkakörhöz általában elvárható magatartás tanúsítása,
- a jóhiszeműség és tisztesség megtartása a munkahelyi együttműködésben,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartása,
- a személyhez fűződő jogok tiszteletben tartása, személyes adatok védelme,
- titoktartás a jogszabályokban, belső szabályzatokban és utasításokban, valamint a Kódexben meghatározott körben.

A Társaság vezetői az előző pontban foglaltakon túlmenően kötelesek feladataikat

- a munkavállalóiktól elvárt magatartásban példamutatóan,
- feladataik elvégzésében a munkavállalókat támogatva,
- jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkavállalóktól következetesen számon kérve,
- vezetői döntéseikben szakmai szempontokat érvényesítve

teljesíteni.

2. A Kódex hatálya

Jelen Kódex 2022. december 15. napjától visszavonásig, illetve módosításáig hatályos.

A Kódexet 3 év múlva, majd azt követően 5 évenként felül kell vizsgálni.

A Kódex hatálya kiterjed a Társaság valamennyi szervezeti egységére és munkavállalójára. A Társaság a rá vonatkozó esetekben és mértékben köteles betartani a szabályzat előírásait, amennyiben azok nem ütköznek a Társaság működési engedélyében vagy a vonatkozó jogszabályokban foglaltakkal. A Társaság által megkötött szerződések, a Társaság által kialakított belső szabályzatok, eljárásrendek, belső utasítások nem állhatnak ellentétben a szabályzat előírásaival, annak tartalmát, hatályát, hatáskörét nem szűkíthetik, illetve csorbíthatják.

Mindazonáltal az Alapító a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112.§ (3) bekezdésében foglaltak alapján, indokolt esetben felmentést adhat a Társaság részére a Kódex valamely előírása teljesítése alól.

A Kódexben foglaltak betartása kötelező valamennyi természetes- és jogi személy számára, aki a Társaságot bármilyen módon, akár közvetlenül vagy közvetve képviselni jogosult.

A Társaság a Kódexben foglaltak betartását kötelezőnek tekinti a vele szerződéses kapcsolatban álló valamennyi természetes- és jogi személy számára is, melyről az érintetteket tájékoztatja.

A Kódex kiterjed a Társaságnál megvalósuló valamennyi munkafolyamatra, tevékenységre.

A Társaság által megkötött szerződések, a kialakított belső szabályzatok, eljárásrendek, belső utasítások nem állhatnak ellentétben a szabályzat előírásaival, annak tartalmát, hatályát, hatáskörét nem szűkíthetik, illetve csorbíthatják.

3. A Társaság által követett etikai normák

A Társaságnak, mint köztulajdonban álló gazdasági társaságnak a közfeladatok ellátása megvalósítása miatt szigorú erkölcsi elvárásoknak kell megfelelnie. A Társaság akkor tud sikeres, számottevő értéket létrehozni, ha etikai kérdésekben is ugyanolyan magas szintű elvárásokat támaszt munkavállalói felé.

A Társaság működése a tisztesség, a törvényeknek és az alapítói elvárásoknak való szigorú megfelelés és az egyén tiszteletének alapelveire épül. Eredményes tevékenységének, valamint jó hírvének záloga munkavállalóinak tudása, tapasztalata, tehetsége, kiemelkedő teljesítménye, a Társaság iránti elkötelezettsége és a Társaság által vallott értékek érvényesítése. Az üzleti partnerekkel (vevőkkel, beszállítókkal és szolgáltatókkal), valamint az alapítóval, alapítói szervekkel kialakult bizalmi kapcsolat is csak a munkavállalók kötelezettségvállalásával, magas szintű teljesítményével és személyes tisztességével lehet hosszú távon megőrizni.

A Társaság a jelen Kódex megalkotásával is kifejezésre juttatja, hogy magáénak tekinti és zsinórmértékként követésre ajánlja mindazon morális értékeket és elveket, amelyek hozzájárulnak az emberi kapcsolatok megerősítéséhez és minőségének javításához, a legjobb tudás szerinti szakmai munkavégzéshez, a közös célok megvalósításához, saját hagyományai és jó hírve, szakmai integritásának megővéséhez és növeléséhez.

Annak érdekében, hogy a Társaság megfelelhessen a magával szemben támasztott elvárásoknak, elismeri munkavállalói, a társadalom és a környezet fontosságát, valamint az alábbi értékeket képviseli:

- megbízhatóság,
- hitelesség,
- biztonság,
- stabilitás,
- értékteremtés,
- nyitottság,

- kölcsönös tisztelet,
- társadalmi felelősségvállalás,
- integritás,
- kreativitás,
- kitartás,
- csapatszellem,
- korrupcióellenesség.

3.1. Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem

A Társaság valamennyi munkavállalója számára biztonságos munkakörnyezetet biztosít. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztésével csökkenti a speciális tevékenységéből adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat, emellett nagy hangsúlyt fektet arra, hogy minden munkavállalója megismerje és betartsa a biztonsági, balesetvédelmi és környezetvédelmi előírásokat.

A Társaság feladatainak ellátása során a fenntarthatóság alapelveivel azonosulva közös célul tűzi ki a környezeti elemekre és az ökológiai rendszerekre gyakorolt hatások mérséklését, a szennyező anyagok kibocsátásának csökkentését, a korábban bekövetkezett környezeti károk megszüntetését és a további környezeti károk megelőzését. Tevékenysége során eleget tesz a jogszabályokban, engedélyekben, szabályzatokban és szabványokban rögzített környezetvédelmi követelményeknek, és ezt üzleti partnereitől is elvárja. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztése érdekében előtérbe helyezi az energiatakarékosságot, valamint a természeti erőforrások felhasználásának ésszerűsítését.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít arra, hogy fokozza munkavállalói környezeti érzékenységet, környezetvédelmi felkészültségét, a fenntartható fejlődés és így a környezet védelme iránti elkötelezettségét. Ennek érdekében a munkavállalóktól elvárta, hogy azonnal jelentsenek közvetlen felettesüknek vagy az illetékes felelősnek minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, környezetkárosítást annak érdekében, hogy a megelőzés, a beavatkozás, a helyreállítás, illetve az egyéb szükséges intézkedések azonnal megindulhassanak.

3.2. Egyenlő bánásmód

A Társaság minden munkavállalójával szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. A Társaság olyan munkahelyi feltételeket teremt, amely mentes bármiféle megkülönböztetéstől, történjen az faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzetre tekintettel.

A Társaság kiáll az egyenlő bánásmód elve mellett és arra ösztönzi munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.

3.3. A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes információinak bizalmas kezelése mellett. A Társaság a személyes adatok kezelése során a vonatkozó törvények és előírások betartásával jár el a dolgozói adatok esetében, csak olyan adatokat szerez meg és tárol, amelyek elengedhetetlenek a Társaság hatékony működéséhez, vagy amelyeket a jogszabályok megkövetelnek.

A személyes adatok kezelését azokra az adatokra korlátozza, amelyek a megfelelő szintű HR-adminisztrációhoz egyéni- és szervezetfejlesztéshez, a hatékony humán erőforrás gazdálkodáshoz és a biztonsági feladatok ellátásához szükségesek. A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott munkavállalók férhetnek hozzá, ők is csak a szakmai célok által meghatározott okokból.

A Társaság köteles gondoskodni az általa kezelt személyes adatok biztonságáról. Az adatokat védeni kell különösen a jogosulatlan hozzáférés, megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint a véletlen megsemmisülés és sérülés ellen.

A Társaság a magánszféra, illetve a személyes adatok védelme érdekében mindenkor figyelembe veszi a hatályos *Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában* foglaltakat.

3.4. Állami szervekkel való kapcsolat

A Társaság kapcsolatot tart és együttműködik az állami szervekkel, intézményekkel. E kapcsolatok során jóhiszeműen és tisztességes módon, a törvényeket és előírásokat betartva jár el, csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használja.

A Társaság pontosan fizeti a közterheket és ügyel pénzügyi műveleteinek átláthatóságára.

3.5. Beszállítók, üzleti partnerek

A Társaság arra törekszik, hogy szállítóival és egyéb üzleti partnereivel olyan kapcsolatot alakítson ki, amely a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Ennek érdekében csak jó hírű, megfelelő képességekkel és referenciákkal bíró személyekkel és vállalatokkal lép üzleti kapcsolatba, akik megfelelnek a Társaság Kódexében foglalt követelményeknek.

A szállítók kiválasztása azok üzleti ajánlatainak tartalma és korábbi referenciáik alapján történik, kerülve az összeférhetetlenséget, illetve bármilyen, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést.

A Társaság olyan üzleti partnerrel, aki Társasággal, leányvállalatával vagy alapítójával szemben jogvitában vagy elszámolási vitában áll, a jogvita, illetve elszámolási vita jogerős lezárásáig, illetve aki bizonyíthatóan megszegi a Kódex szabályait, kizárólag a Társaság Alapítója előzetes hozzájárulásával köt újabb szerződést.

A Társaság kezeli az üzleti partnerek, szállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

3.6. Versenytársak

A Társaság támogatja a tisztességes és nyílt versenyt. Tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályokat tiszteletben tartva végzi. A versenytárs-elemzésekhez, piaci előrejelzésekhez felhasznált adatokat, információkat csak jogszerűen, tisztességes úton, illetve a nyilvánosan közzétett elemzéseket felhasználva szerzi be. A Társaság képviselteti magát a szakmai szervezetekben, együttműködésekben.

3.7. Helyi közösségek, civil társadalom, tudományos élet, társadalmi felelősségvállalás

A Társaság nyílt és átlátható párbeszédre és konzultációra törekszik a helyi közösségekkel, a civil társadalom és a tudományos élet képviselőivel, bátorítva munkavállalóit is abban, hogy e közösségek és civil kezdeményezések munkájában, illetve fejlesztésében aktívan részt vegyenek.

A Társaság megalkotta *A társadalmi-, civil-, sport-, és egyéb szervezetek támogatási szabályzatát*, mely alapján helyi jelentőségű szervezeteket kíván támogatni.

Társadalmi kapcsolataiban elkötelezett emellett, hogy tevékenységéről és törekvéseiről a médián keresztül teljes, érthető, rendszeres és hiteles információt közöl a közvéleménnyel, illetve általánosságban pozitív és magas színvonalú szakmai kapcsolatot alakít ki és ápol a médiával.

3.8. A munkavállalóktól elvárt magatartási normák

A munkavállalóknak munkavégzésük során a Társaság értékeit és érdekeit figyelembe véve a legjobb szakmai tudásuk szerint kell eljárni. Amennyiben hibát észlelnek, haladéktalanul tegyenek meg mindent a hibamentes állapot helyreállítására, a következmények és az esetlegesen bekövetkező, illetve előre felmérhető károk kiküszöbölésére, mérséklésére.

A Társaság elvárja, hogy munkavállalói aktívan részt vegyenek a szakmai továbbképzésüket célzó, a Társaság által szervezett vagy igénybe vett programokon.

A Társaság a munkahelyen szakmai presztíziséhez igazodó, a környezet, a partnerek és a munkavállalók tiszteletét egyaránt kifejező viselkedést és megjelenést vár el azon munkakörök esetén is, ahol a munkavégzés jellege munka- vagy formaruha viselését indokolja.

3.9. Törvényesség, szabálykövetés

A Társaság minden munkavállalójától jogkövető magatartást, a jogszabályok, a belső szabályzatok, utasítások rendelkezéseinek betartását, valamint az Alapító érdekeivel és etikai normáival összhangban álló tevékenységet vár el.

3.10. A Társaság jó hírnevének megőrzése

A Társaság minden munkavállalójának érdeke és egyben kötelessége a Társaság jó hírnevének képviselete és megőrzése. A Társaság külső megítélését, szakmai céljainak elérését nagymértékben támogatja a munkavállalók munkája és magatartása révén a Társaságról összességében a partnerekben, ügyfelekben és a közvéleményben kialakuló kedvező kép.

Ennek érdekében a Társaság elvárja, hogy munkavállalói a munkahelyen kívüli magatartásukkal általánosságban is járuljanak hozzá a Társaság jó hírnevének védelméhez.

3.11. Ajándékok és egyéb juttatások elfogadása

A Társaság mindenkor hatályos *Ajándékok és egyéb juttatások elfogadásának szabályzata* rendelkezik az ajándékok és egyéb juttatások elfogadásáról és azok feltételeiről.

3.12. Információ- és adatvédelem

Az információk, az adatvagyon védelme a munkavállalók együttes felelőssége. A munkavállalók a belső dokumentumokat, illetve a munkavégzés során tudomásukra jutott adatokat, információkat, működési mechanizmusokat kizárólag a Társaságnál betöltött munkakörükből adódó feladatok ellátása érdekében használják fel, azokat harmadik félnek nem adhatják tovább, kivéve, ha erre a közvetlen felettes írásban utasítást adott vagy (pl. a Társasággal kapcsolatos információt tartalmazó publikációk, stb. esetén) hozzájárult.

A munkavégzés során megismert személyes adatokat, különleges adatokat a munkavállalók kizárólag a konkrét feladat ellátása érdekében, az elengedhetetlenül szükséges mértékben, a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően kezelik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem teszik megismerhetővé és különösen kerülnek azok munkavállalók közötti terjesztését, megvitatását.

A Társaság munkavállalói kötelesek az információk és adatok védelme érdekében a Társaság hatályos *Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatában* foglaltakat figyelembe venni és betartani.

3.13. Összeférhetetlenség

A Társaság munkavállalói munkakörüknek megfelelően kerülnek a munkaköri összeférhetetlenséget, illetve annak látszatát.

A munkavállalók kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőnek, ha ők vagy közeli hozzátartozójuk (Ptk. 8:1. §(1). bek. 1. pont) a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkavállalója, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója (egységesen: közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni.

A Társaság nem köthet vállalkozói-, alvállalkozói-, illetőleg megbízási szerződést

- a. a saját munkavállalójával vagy annak vele egy háztartásban élő közeli hozzátartozójával,
- b. olyan gazdálkodó szervezettel, amelyben a munkavállaló vagy vele egy háztartásban élő közeli hozzátartozója tulajdoni részesedéssel rendelkezik, vagy annak vezető tisztségviselője, illetőleg felügyelő bizottsági tagja.

Minden vezetői és más meghatározott munkakörökben, valamint egyedi esetekben a munkáltató jogosult az érintett munkavállalótól írásbeli nyilatkozatot kérni arról, hogy a munkavállaló személyében, illetve közeli hozzátartozója vonatkozásában az adott munkakör, ügy, feladat esetén összeférhetetlenség nem áll fenn. A nyilatkozattételt megtagadó munkavállaló az adott ügyben, feladatban való közreműködésből kizárható, illetve a Társaságon belül vezető tisztséget nem tölthet be.

A Társaság munkavállalója e minőségében nem vehet részt olyan gazdasági társaság vagy egyéb szervezet pályázatának elbírálásában, amelyben neki vagy hozzátartozójának tulajdonosi vagy egyéb érdekeltsége, illetve vezető tisztsége van. Az érintett az összeférhetlenségi ok keletkezését haladéktalanul köteles bejelenteni és az összeférhetlenséget megvalósító cselekménytől, intézkedéstől tartózkodni.

A Társaság munkavállalója munkaviszonyának fennállása alatt nem dolgozhat együtt, illetve nem végezhet szolgáltatást azon társaságok, vagy személyek számára, akivel a Társaságon belüli munkakörével összefüggésben is kapcsolatban áll.

Minden olyan, a versenytársakkal, az ügyfelekkel vagy a beszállítókkal tervezett üzleti kapcsolathoz, amely kapcsán felmerülhet az összeférhetlenség gyanúja, a közvetlen felettes írásos, előzetes engedélyre van szükség.

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

Jelen pontban szabályozottak nem vonatkoznak a Társaság kapcsolt vállalkozásaiban foglalkoztatottakra, illetve megbízottakra.

3.14. Társasági tulajdon védelme

A Társaság munkavállalói felelősséget vállalnak a Társaság tulajdonában álló, illetve az általa biztosított eszközök megfelelő kezeléséért, azok állagának megóvásáért, valamint célszerű és takarékos használatáért.

A munkavállalók a Társaság eszközeit és ingatlanait, továbbá az általa hasznosított létesítményeit magáncélra csak külön engedéllyel és a vezérigazgató által meghatározott módon és feltételek szerint használhatják.

3.15. Közéleti szereplés, társaság képvisellete

A Társaság támogatja a munkavállalók minden olyan közéleti szereplését, amely a Társaság hírnevét, szakmai fejlődését elősegíti. Különösen támogatja a munkáltató, hogy a munkavállalók szakterületükön részt vegyenek a tudományos életben, a szakmai érdekképviseleti körökben, továbbá közreműködjenek olyan civil szerveződésekben, ahol a munkáltató pozitív megítélését erősíthetik.

Tilos a Társaság nevében bármely fórumon – beleértve a munkahelyet is - politikai nézetet kifejezni, állásfoglalást tenni, illetve jogszabályban, belső szabályozásban és megállapodásokban foglaltakkal össze nem egyeztethető ígéretet tenni, valamint pontatlan információt adni.

A Társaság nem korlátozza a munkavállalók politikai szerepvállalását, de ilyen esetekben nem használhatják a Társaság nevét, elérhetőségeit, kommunikációs csatornáit és a politikai tevékenység nem állhat ellentétben a Társaság érdekeivel.

Amennyiben politikai pártok képviselői bármely munkavállalónál az illető munkavégzésével összefüggésben közvetlen találkozót vagy beszélgetést kezdeményeznek, a megkeresett munkavállalók kötelesek erről a vezérigazgatót haladéktalanul tájékoztatni és a továbbiakban az ő utasítása szerint eljárni.

3.16. Árusítási tilalom

A Társaság területén tilos a tevékenységi körrel össze nem függő, üzleti céllal történő árusítást, illetve bárminemű ügynöki tevékenységet folytatni. Kivételt képeznek e tilalom alól a Társaság vezérigazgatója által engedélyezett szervezett vagy támogatott akciók (pl. jóléti programok, kikapcsolódást, regenerációt segítő programok, stb.).

4. Vezetőktől elvárt fokozott etikai követelmények

Az etikai normák a Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkoznak, a vezető beosztásban lévőkkel szemben azonban különleges elvárások érvényesülnek.

A vezető beosztásban lévő munkavállalóknak a szakmai irányító jogosítványok gyakorlása közben a munkavállalókkal igazságosnak, következetesnek és méltányosnak kell lenniük, tartózkodni kell a beosztottak emberi méltóságát bármilyen módon sértő magatartástól.

4.1. Személyes példamutatás

A Társaság vezető munkavállalóinak példaértékű és iránymutató magatartást kell tanúsítani, és gondoskodni kell a jó közösségi szellem, valamint az együttműködésre nyitott, hatékony munkavégzés lehetővé tevő légkör kialakításáról. A munkavállalók számára az elvárt színvonalú szakmai munka elvégzéséhez megfelelő körülményeket kell biztosítani, elő kell segíteni a beosztottak hatékony együttműködését, és az elért eredményeket rendszeresen értékelni kell. A Társaság vezetősége köteles támogatni a korrupcióellenességet az általa irányított terület valamennyi tevékenysége esetében.

A személyes példamutatás kiemelkedően fontos, hiszen a vezetők felelőssége a Társaság, illetve az egyes szervezeti egységek tevékenységének tervezése, a munkafolyamatok szervezése, a végrehajtás irányítása és az ehhez kapcsolódó ellenőrzés. A felelős, méltányos és előretekintő vezetői munka jelentheti a kiemelkedő színvonalú szakmai munka bázisát.

4.2. Beosztottakkal való kapcsolat

A vezető munkavállalókkal szemben elvárás, hogy az általuk irányított szervezeti egységnél törekedjenek beosztottaik megismerésére, személyiségük feltárására, alkalmassági szintjük feltérképezésére, szakmai ismereteik folyamatos fejlesztésére, illetve a konfliktushelyzetek érintettek személyes közreműködésével történő feloldására. A vezetők a tudomásukra jutott információt a megfelelő gondossággal bizalmasan kezelik. Emellett személyes példával is törekedjenek jó közösségi szellemet, együttműködést, hatékony munkavégzést elősegítő légkör kialakítására, az esetleges konfliktushelyzetek érdekelt személyes közreműködésével történő feloldására.

A vezető munkavállalóktól elvárt, hogy ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse. Elvárt, hogy tartózkodjanak a munkavállalók szexuális zaklatásától. A szexuális zaklatás magában foglalja az olyan nemkívánatos szexuális viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel.

A Társaság vezetői személyi döntéseiket, beosztottaik tevékenységének értékelését csak az érdek, a teljesítmény, illetve a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatják meg.

4.3. Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel

A Társaság elvárja, hogy a Társaság vezetői a stratégiai célok és érdekek érvényesítésén túl törekedjenek a Társaság más szervezeti egységével, annak vezetőjével a megfelelő szintű együttműködés kialakítására, a szükséges információk pontos és gyors cseréjére, illetve általánosságban a hatékony közös munkavégzésre.

5. A közfeladatok ellátásával összefüggésben elvárt erkölcsi követelményekből következő hivatás etikai követelmények

5.1. A Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkozó követelmények:

A feladatok köz érdekében történő előmozdítása iránti elkötelezettség és a vezetők által ennek érdekében meghatározott szervezeti célokkal.

A feladatoknak a döntések, nyilatkozatok és cselekedetek súlyának tudatában történő felelős teljesítése, azaz

- a munka megfelelő komolysággal és odaadással végzése, tekintettel arra, hogy a munkavégzés mások sorsára jelentős befolyást gyakorol,
- a döntések és a feladatok ellátása azok belátható társadalmi, gazdasági és környezeti következményeinek figyelembevételével,
- folyamatos törekvés a munka színvonalának javítására.

A feladatok legjobb tudás szerinti szakszerű teljesítése, azaz

- a jogi és morális követelmények betartásán túl a szaktudás megfelelő alkalmazásáért és a közérdekű célok, a szakma szabályainak megfelelő megvalósításáért történő felelősségvállalás,
- a szakmai ismeretek és tudás folyamatos karbantartása és fejlesztése, a tapasztalatok átadásával a munkatársak szakmai fejlődésének támogatása.

A feladatok hatékony teljesítése az erőforrások kezelésében, azaz

- takarékos bánásmód az emberi, társadalmi, gazdasági vagy környezeti erőforrással, amely felhasználására a munkavégzés közvetve vagy közvetlenül hatást gyakorolhat,
- törekvés arra, hogy a felhasznált erőforrások a köz érdekében a lehető legjobban hasznosuljanak.

A feladatoknak a döntésekben, nyilatkozatokban és cselekedetekben tisztességes teljesítése, azaz

- a munkahelyen és azon kívül is a vonatkozó jogi és morális követelmények példamutató módon történő betartása,
- a jogi és morális követelmények megsértőivel szembeni elutasítás,
- minden olyan helyzet elkerülése, amely illetéktelen befolyás alá kerüléshez vezethetne.

A feladatoknak a megjelenésben és magaviseletben méltósággal teljesítése, azaz

- a munkahelyen olyan módon történő öltözködés, viselkedés és beszélgetés, hogy az erősítse a munkahely megbecsültségét, és ezáltal javítsa annak feladatellátási képességét,
- a munkahelyen kívül is - a szélsőségeket kerülve – olyan viselkedés, amely erősíti a Társaságba és annak munkavállalóiba vetett bizalmat.

A feladatok az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében történő pártatlan teljesítése, azaz

- jogszabályi és morális követelményeknek megfelelő, tényeken és bizonyítékokon alapuló – személyes, politikai rokon- vagy ellenszenvek és magánérdektől független – eljárás,
- a munkahely fel nem használása politikai vagy egyéb előnyszerzésre, tartózkodás minden olyan, különösen politikai tevékenységtől vagy állásfoglalástól, amely kétséget ébreszthetne a részrehajlástól mentes és etikus munkavégzés iránt,

- az érdekképviselői vagy társadalmi szervezetben való tevékenység munkahelyi tevékenységtől egyértelmű elkülönítése, azon helyzetek elkerülése, amelyekben, azonos témában más-más oldalon történik a szervezet képviselője,
- olyan társadalmi vagy politikai szervezetbe belépés tilalma, amely jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytat, illetve olyan szervezethez csatlakozás tilalma, amely a munkára vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai köteleességekkel összeegyeztethetetlen kötelezettségvállalást eredményez.

A feladatoknak a jog és az erkölcs szerint is igazságos teljesítése, azaz a jogszabályok adta keretek között a jogszabályok eredeti céljainak és erkölcsileg is helyes jogalkalmazásnak a biztosítása.

A feladatoknak a valós körülmények mérlegelése alapján méltányos teljesítése, azaz a jogszabályok adta keretek között olyan döntéshozatal, amely – a legjobb szaktudás szerint felmért – valós körülményeken, a józanész és az emberiség alapján történik.

A közérdekű célok megvalósítása során ellátandó feladatokhoz olyan eszközök megválasztása, amelyek indokoltak az adott célok megvalósításához, de sem a köz, sem pedig mások számára nem okoznak indokolatlan terheket vagy károkat.

A feladatok az érintettek jogait és jogos érdekeit védve történő teljesítése, azaz

- az érintettek jogainak tiszteletben tartása és védelme abban az esetben is, ha azok nehezítik a köz érdekét szolgáló célok megvalósítását,
- a köz érdekének érvényesítése során, annak csorbítása nélkül, az érintettek jogos érdekeinek érvényesítésére törekvés.

A feladatok emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentes teljesítése, azaz

- a személyekkel kapcsolatos magatartás és döntések jóhiszemű, az érintett cselekedetei alapján történő kialakítása, az érintettre vagy a csoportjára vonatkozó benyomástól és esetleg már meglévő nézetektől mentesen,
- egyenlő bánásmód tanúsítása az ügyfelekkel, munkahelyi köteleességek teljesítése során a munkatársakkal, továbbá – magánjellegű személyes kapcsolatokon kívül – mindenkivel szemben.

A feladatoknak a vezetők és az állampolgárok számára átlátható módon történő teljesítése, azaz

- a munkavégzés során megfelelő dokumentáltság, a vezetők számára a munkavégzés könnyű áttekinthetősége, követhetősége, valamint a munkavállalók számára a munkavégzés módja a munkájukat segítő mértékben megismerhető legyen,
- az állampolgárok részére a munkával kapcsolatos közérdekű és közérdekből nyilvános adatokhoz a lehető legegyszerűbben, ingyenesen és egyenlő feltételekkel történő hozzáfuttatása.

A feladatoknak minden jóhiszemű érintettel együttműködve történő teljesítése, azaz

- a jogszabályok adta lehetőségeken belül a lehető legszorosabb együttműködés kialakítása más munkavállalókkal és önkormányzati vagy állami szervekkel, a közérdek hatékonyabb és eredményesebb érvényesítése és szolgálata érdekében – ha a feladat jellege ezt nem zárja ki – a közvetlenül érintettekkel együttműködve,
- érdemi párbeszéd folytatása minden olyan társadalmi csoport képviselőivel, amelyekre a munka jelentős hatással lehet,
- feladatellátás során külső munkakapcsolatokkal, ügyfelekkel nyílt kommunikáció, döntések, cselekedetek – kivéve ha az titoktartási kötelezettséget sértene – a szükséges mértékben történő indoklása, a felmerült szakmai és személyes konfliktusok konstruktív rendezésére történő törekvés.

5.2. A Társaság vezetőire vonatkozó további követelmények

Vezetői pozíció betöltése esetén a feladatoknak a munkavállalóktól elvártaknak megfelelően példamutató teljesítése, azaz

- a munkavállalókkal szemben érvényesített jogi és morális követelményeknek fokozottabban történő megfelelés,
- a munkavállalók jogi és morális követelményeknek megfelelő magatartásának mindennél inkább személyes példamutatással biztosítása,

- vezetői felelősségükből fakadó sajátos köteleességek olyan módon teljesítése, hogy az a felelősségvállalás, a köteleességteljesítés és az emberségesség példája legyen azok számára is, akiket ugyanilyen kötelezettségek nem terhelnek.

Vezetői pozíció betöltése esetén a feladatok elvégzésében munkavállalókat támogatva teljesítik feladataikat, azaz

- munkavállalóit ellátja a hatékony munkavégzéshez szükséges információkkal és világos, megvalósítható célokat tűz ki eléjük,
- elismeri munkavállalóinak teljesítményeit, biztatja őket teljesítményük, készségeik és szaktudásuk fejlesztésére, és a tőle telhető módon biztosítja az ehhez szükséges feltételeket,
- megvédi munkavállalóit minden olyan jogtalan vagy etikátlan támadástól, amely munkájuk miatt éri őket.

Vezetői pozíció betöltése esetén jogi és morális köteleességeiket munkavállalóitól következetesen számon kérve teljesíti feladatait, azaz

- munkavállalói számára szóban és írásban is nyilvánvalóvá teszi, hogy jogi és morális köteleességeikkel kapcsolatban milyen magatartást vár el tőlük,
- munkavállalói jogi és morális köteleességeiknek való megfelelését a rendelkezésére álló jogszerű és etikus eszközökkel rendszeresen ellenőrzi,
- a jogi és morális köteleességeiket megszegő munkavállalókkal szemben részrehajlás nélkül, elvszerűen és következetesen érvényesíti a köteleességszegés indokolt és arányos szankcióit.

Vezetői pozíció betöltése esetén feladatait vezetői döntéseiben szakmai szempontokat érvényesítve teljesíti, azaz

- munkavállalóit érintő döntéseket kizárólag szakmai szempontból jelentőséggel bíró szempontok alapján hozza meg, és nem érvényesít politikai vagy önkényes szempontokat,
- a felettes vezetői döntéseinek meghozatalát a végrehajthatóság és célravezetőség biztosítása érdekében szakmai szempontok képviselőjével támogatja,
- a felettes vezetői által kijelölt feladatok végrehajtása és a kitűzött célok elérése érdekében meghozandó saját döntéseiben kizárólag szakmai szempontokat érvényesít, a kapott feladatok és a kitűzött célok felülbírálása és veszélyeztetése nélkül.

6. Etikai Bizottság

A Társaság a Kódexben foglalt irányelvek gyakorlatba történő átültetésének elősegítése, a Kódex rendszeres felülvizsgálata, a vitatott esetek eldöntése érdekében, illetve a szabályok megsértésének megállapítása céljából Etikai Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) hoz létre. A Bizottság 3 főből áll, melynek tagjai a Társaság egyéb vezetői (az üzletágvezetők és a gazdasági vezető). Amennyiben az etikai ügyben a Bizottság egyik tagja érintett, úgy ideiglenesen helyette a vezérigazgató által kijelölt más személy tölti be a bizottsági tagságot.

A munkavállalók kötelesek jelezni, ha olyan cselekedet jut a tudomásukra, amely kapcsán felmerül a Kódex megsértésének gyanúja. Bármilyen etikai jellegű kérdéssel elsősorban a közvetlen feletteshez, annak érintettsége esetén pedig a vezérigazgatóhoz vagy közvetlenül a Bizottsághoz kell fordulni. Az ily módon bevont vezetők saját hatáskörükben dönthetnek úgy, hogy az ügyel kapcsolatban a Bizottság állásfoglalását kérik. Ekkor az állásfoglalás iránti igényt a vezérigazgató Titkárságán, írásban tudják bejelenteni.

Gondos megfontolás után a munkavállaló is dönthet úgy, hogy közvetlenül a vezérigazgatóhoz vagy a Bizottsághoz fordul. Ezt névvel ellátott módon az alábbi csatornán keresztül teheti meg:

- elektronikus úton a bejelentések@oihzt.hu e-mail címre küldött levél útján vagy
- papír alapon, postai úton a Társaság Vezérigazgatója részére, a Társaság nevére és székhelyére (2840 Oroszlány, Bánki Donát utca 2/J.) címezve. A boríték címezését „SAJÁT KEZEIHEZ” jelzéssel kell ellátni.

Az eljárás megindításáról vagy a bejelentés elutasításáról a bejelentő értesítést kap a Bizottságtól.

7. Az Etikai Bizottság eljárásrendje

7.1. A Bizottság általános feladatai:

- a Társaság etikai követelményei érvényesülésének nyomon követése,
- a munkavállalók etikai tudatosságának és magatartásának előmozdítása,
- a Kódex és háttéranyagai elektronikus elérhetőségének biztosítása,
- a felmerülő problémákkal, esetekkel, bejelentésekkel kapcsolatos állásfoglalások kialakítása, iránymutatás megadása,
- a hozzá fordulókat útbaigazítása, támogatása etikai ügyekben,
- a tudomására jutott pozitív és negatív etikai jelenségek kivizsgálása,
- a Kódex gondozása, javaslatok tétele kiegészítésére, módosítására.

7.2. A Bizottság tevékenysége

A Bizottság fő tevékenysége a Kódexben rögzített feladatok ellátása, így

- a hozzá benyújtott etikai tárgyú panaszok elbírálása és döntések meghozatala,
- elvi állásfoglalások kialakítása,
- vitás kérdésekben a Kódex értelmezése, szükség esetén javaslattétel annak módosítására.

7.3. A Bizottság működési rendje

A Bizottság rendszeres üléseket nem tart, összehívását indokolt esetben elektronikus úton, a vezérigazgató rendeli el alkalmanként, a bejelentést, észlelést követő legkésőbb 15 napon belül az ülés megtartása előtt legalább 5 nappal a helyszínen, az időpont és az összehívás indoka megjelölése mellett. A Bizottság dönthet úgy, hogy a személyes jelenlét helyett telefonon vagy más telekommunikációs fórumon keresztül tartja meg ülését.

A tagok számára a lehetőségekhez mérten minden esetben biztosítani kell a biztonságos, zárt kommunikáció feltételeit.

A Bizottság akkor határozatképes, ha a Bizottság tagjainak legalább két tagja jelen van. Határozatait nyílt szavazás útján, egyszerű szótöbbséggel hozza meg. A határozatképes ülésen megvitatott döntések akkor emelkednek jogerőre, ha azt a bizottsági tagok - személyes megjelenés esetén - aláírásukkal, vagy - elektronikus kommunikáció esetén megbízhatóan a tagtól eredő - egyértelmű, ráutaló magatartásukkal hitelesítik.

7.4. A Bizottság döntéshozatala

Etikai vétség gyanúja, észlelése esetén vagy írásbeli bejelentés alapján a Bizottság eljárást indít.

Névtelen bejelentések alapján a Bizottság nem indít eljárást.

Olyan etikai vétség miatt, amelynek elkövetésétől számítva hat hónap eltelt, eljárás nem indítható.

Az eljárás megindításának vagy elutasításának tényéről a vezérigazgatót és a bejelentőt értesíteni kell.

Az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.

A Bizottság ülései nem nyilvánosak, azokon kizárólag a tagok, a jegyzőkönyvvezető és a meghívottak vehetnek részt.

A Bizottság jogosult az etikai vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, illetve tanúkat meghallgatni. Az etikai vétség miatt eljárás alá vont munkavállaló meghallgatása kötelező. A Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében a Bizottság szerint szükséges.

A Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz, melytől számított 5 napon belül értesíti a Társaság vezérigazgatóját, a bejelentőt és az érintettet. A határozatban a Bizottság az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja.

Amennyiben a Bizottság az etikai vétség elkövetését megállapította és az etikai vétség súlya ezt indokolja, a Bizottság a Társaság vezérigazgatója felé javaslattal él a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (írásbeli figyelmeztetés, munkaviszony megszüntetése, stb.). A Bizottság döntése a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti.

A Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, amelyet – az eljárás egyéb dokumentumaival és a határozattal együtt – a vezérigazgatói titkárságon egy évig kell megőrizni, majd megsemmisíteni.

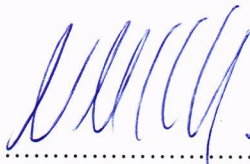
A Bizottságnak törekednie kell arra, hogy a lehetőségekhez mérten döntése előtt meghallgasson minden érintettet. A Bizottság döntéseit pártatlanul, a Kódex szellemében, a tőle elvárható legnagyobb gondossággal hozza meg.

8. Záró rendelkezések

E szabályzat alkalmazásában vezetőnek minősül a Társaság vezető tisztségviselője, a vezérigazgató, az egyéb vezetők (üzletágvezetők, gazdasági vezető) és a csoportvezetők.

Jelen szabályzat 2022. december 15. napján lép hatályba.

Oroszlány, 2022. december 14.



Németh Gábor vezérigazgató

Lly.

1. számú melléklet

.....
Társaság szervezeti egysége megnevezése

Megismerési nyilatkozat

Alulírott aláírással igazolom, hogy az U 033 számú, az Oroszlányi Ingatlankezelő és Hasznosító Zrt. 2022. december 15. napjától hatályos Etikai Kódexét megismertem, az abban foglaltakat tevékenységem ellátása során köteles vagyok alkalmazni.

Név	Beosztás	Megismerés dátuma	Aláírás