



# ETIKAI KÓDEX



# Kedves Munkatársunk, Üzleti Partnerünk!

A MOL-csoport sikereinek és elismertségének egyik legfontosabb összetevője az emberi tényező: jól képzett kollégáink kiemelkedő teljesítménye, elkötelezettsége, és nem utolsósorban tisztességes viselkedése. Büszkék vagyunk arra, hogy a MOL vállalataiban az etikus magatartás igen komoly múltra tekint vissza – mára kialakult kultúrája, rendszere van. Vállalatunk stratégiai céljai tehát erős etikai alapra épülnek, melyet munkatársaink magatartása nap mint nap megerősít. Fontos számunkra, hogy Etikai Kódexünk tartalmát minden dolgozónk és üzleti partnerünk megismerje, annak értékeit, elvárásait munkájába, életébe beépítse.

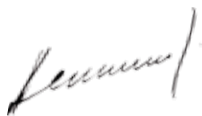
Az Etikai Kódex célja, hogy a benne rögzített elvek útmutatóul szolgáljanak az etikai problémák megoldásában. Az itt megfogalmazott értékek és hozzáfűződő szabályok a csoport vállalatainak minden alkalmazottjára, szerződött munkatársára és üzleti partnerére érvényesek. Az Etikai Kódex nem ad választ minden felmerülő problémára, csak egy eleme annak az etikus kultúrát támogató rendszernek, melyben kiemelkedő szerepe van a vezetők személyes példamutatásának, akik minden döntésükben és magatartásukban kifejezik értékeink melletti elkötelezettségüket.

A minket körülvevő versenypiac kihívásainak hosszú távon csak úgy tudunk megfelelni, ha egyéni és vállalati szinten is alávetjük magunkat a morális felelősségvállalásból fakadó követelményeknek. Vállalatunk jó hírét ugyanis csak a tisztességre épülő feddhetetlen üzleti magatartással és a jogszabályok maradéktalan betartásával őrizhetjük meg. Ugyanakkor az Etikai Kódex megalkotása és alkalmazása nem külső kényszer, hanem a MOL-csoport belső igényének eredménye. Felelőségünk nem érhet véget a vállalat határainál: A MOL-csoport tudatosan vállalja a vállalati felelősséget minden belső és külső érintettje irányába, ugyanakkor elvárjuk, hogy munkatársainkhoz hasonlóan üzleti partnereink is betartsák a kódexben foglalt szabályokat. Törekszünk arra, hogy a számunkra fontos értékeket mások felé is közvetítsük.

A MOL-ba vetett bizalmat akár egyetlen munkatárs tisztességtelen magatartása vagy annak akár a látszata is veszélyeztetheti, ezért személyesen is elkötelezték vagyunk abban a tekintetben, hogy az Etikai Kódex megsértése szigorú következményeket vonjon maga után. A kódex ezért követelményeket is megfogalmaz, amelyek betartását nemcsak elvárjuk, de ellenőrizzük is. Természetesen ez egyformán érvényes mindenkire, a szervezetben betöltött beosztástól függetlenül.

Üzleti működésünk etikai alapjainak erősítése és megőrzése, a kódexben foglalt értékek védelme közös érdekünk és alapvető közös célunk.

Személyes példamutatásunkkal kívánunk élen járni az etikus magatartásban, és kérjük minden munkatársunkat, és partnerünket, hogy csatlakozzon azokhoz az erőfeszítésekhez, melyet e közös cél elérése érdekében teszünk!



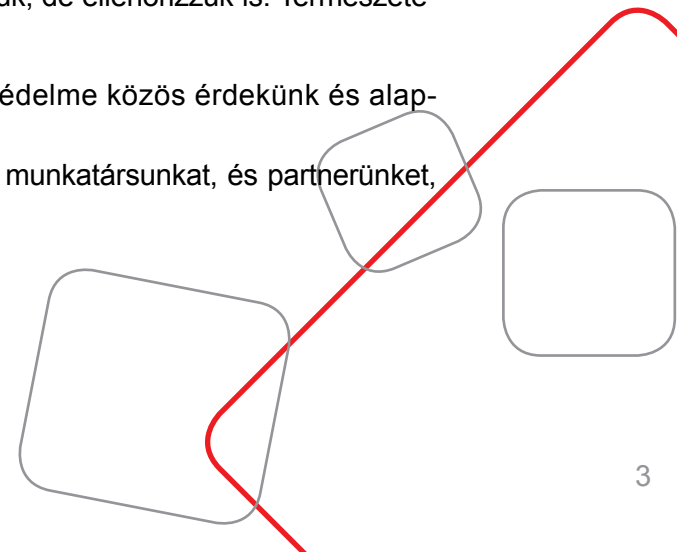
**Hernádi Zsolt**

elnök-vezérigazgató



**Molnár József**

vezérigazgató





# TARTALOMJEGYZÉK

1. A MOL-CSOPORT ETIKAI KÓDEX CÉLJA	6
2. AZ ETIKAI KÓDEXRŐL ÁLTALÁBAN	6
3. A KÓDEX SZEMÉLYI HATÁLYA	7
4. SZERVEZETI ELKÖTELEZETTSÉGEK, ELVÁRÁSOK, EGYÉNI MAGATARTÁSI NORMÁK	9
4.1 Vevők	9
4.2 Részvényesek	6
A pénzügyi-számviteli információk és jelentések átláthatósága	9
Vállalati tulajdon	10
Szellemi tulajdon és egyéb védett információk	10
Bennfentes kereskedelem	11
Digitális rendszerek	11
4.3 Munkavállalóink	12
A hátrányos megkülönböztetés tilalma	12
Zaklatás	13
A magánszféra és a bizalmas információk védelme	13
A kikényszerített és a gyermekmunka	14
4.4 Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem (EBK), valamint vagyonvédelem	15
4.5 Kormányzati kapcsolatok, politikai szerepvállalás	16
Politikai szerepvállalás	17
4.6 Helyi közösségek és civil társadalom	17
4.7 Beszállítók, üzleti partnerek	18
Összeférhetetlenség	19
4.8 Versenytársak	20
5. HOVÁ FORDULHAT KÉRDÉSEIVEL, AGGÁLYAIVAL, BEJELENTÉSEIVEL?	21



1

## A MOL-csoport Etikai Kódex Célja

Az Etikai Kódex megalkotásának célja, hogy minden érintettel ismertesse azon etikai normákat, melyeket a MOL-csoport mind a csoporton belüli, mind a csoporton kívüli működése során kiemelten fontosnak tekint. A MOL-csoport Etikai Kódexének kiinduló pontja az alapvető emberi jogok valamint a tisztesség, a becsületesség, a bizalom, a tisztelet, az emberségesség, a tolerancia és a felelősség etikai alapelveinek tiszteltben tartása.

A MOL-csoport tudatosan vállalja a vállalati felelősséget minden belső és külső érintettje irányába. A MOL-csoport érintettjeitől elvárja az etikai normák betartását, illetve követését, továbbá támogatást nyújt az etikai problémák felismerésében és kezelésében, valamint az etikai ügyek bejelentésének folyamatában.

2

## Az Etikai Kódexről általában

A MOL-csoport Etikai Kódexe (a továbbiakban: Kódex) a MOL-csoport által elfogadott azon etikai normákat tartalmazza, amelyeket az üzleti működésünk során a MOL-csoporton belül, továbbá a MOL-csoporton kívüli érintettekkel szemben is alkalmazunk.

A Kódex összefoglalóan tartalmazza egyrészt a betartandó etikai normákat, másrészt felhívja a figyelmet az etikai kockázatokra is, támogatást nyújt az etikai problémák felismerésében és kezelésében, valamint tartalmazza az etikai ügyek bejelentésének folyamatát.

A Kódex egyes részeinek és az itt tárgyalt témák némelyikének nagyobb jelentősége van bizonyos üzleti területeken és szervezeti egységeknél. Fontos kiemelni ugyanakkor, hogy akár egyetlen személy etikai vétsége is veszélyeztetheti a vállalatcsoport nehezen megszerzett jó hírét, valamint megrendítheti az iránta érzett bizalmat, ezért minden érintettől elvárjuk a Kódex ismeretét és betartását.

A Kódex elfogadásának célja, hogy mind a Csoporton belül, mind pedig a Csoporton kívül erősödjön az etikus magatartáson alapuló szervezeti kultúra és együttműködés.

A Kódex kapcsán fontos továbbá kiemelni, hogy

- a Kódex nem tartalmazhat és nem is tartalmaz útmutatást minden lehetséges helyzetre és témára. Amennyiben egy helyzet megítélésével kapcsolatban valakinek kétségei támadnak, érdemes segítséget kérnie. A segítségkérés módját a Kódex 5. pontja tartalmazza;
- a Kódexben tárgyalt témák egy részére a Csoportnál érvényben lévő jogszabályok és/vagy szabályzatok (a továbbiakban együtt: szabályok) is elvárásokat fogalmaznak meg, illetve azokkal kapcsolatban útmutatást adnak; ennek megfelelően fontos és elvárt a szabályok ismerete és betartása is;
- a Kódex ismerete nem helyettesíti a szabályoknak való megfelelést;
- a Kódex nem tartalmaz minden, egy adott magatartás szabályozására vonatkozó normát. Amennyiben a Kódex szigorúbb elvárásokat támaszt az adott országban érvényes szabályoknál, úgy a Kódex előírásait kell követni.

Azokban az esetekben, amikor egy-egy magatartásra vonatkozóan nem egyértelmű az elvárás, a döntés előtt az 5. pontban írtak szerint segítséget kell kérni.

## A Kódex személyi hatálya

A Kódexben foglaltak betartása minden MOL-csoport tagvállalatnál – mely jelenti a MOL Nyrt-t mint anyavállalatot és minden olyan gazdasági társaságot, melyet a MOL Nyrt. irányít – kötelező mind a vezető tisztségviselők, mind a munkavállalók részéről.

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a Csoport töltőállomásein dolgozó munkatársak is megismerjék és alkalmazzák az Etikai Kódexben foglaltakat.

A MOL Nyrt. által tulajdonolt, de nem irányított társaságok esetében törekszünk az etikai normáink elfogadtatására. Ezen túlmenően a Kódexben foglalt normák betartását várjuk el az egyéb érintettektől is.

A Kódex elsősorban az üzleti tevékenység során elvárt magatartásokat szabályozza, ugyanakkor a Csoport minden munkavállalójától munkaidőn túl, magánemberként is olyan magatartást és kommunikációt vár el, amely megfelel a Kódexben foglaltaknak.

Csoporton belül a mások munkáját irányító vezetőknek különleges felelősségük van az etikus működés kultúrájának kialakításában és fenntartásában:

- személyes példát kell mutatniuk az etikus magatartással;
- mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy biztosítsák a Kódex megismerését, az abban foglalt elvárások pontos értelmezését;
- folyamatosan figyelemmel kísérik az etikai elveknek való megfelelést beosztottaik magatartásában;

- betartassák a Kódexben és a többi társaság-irányítási dokumentumban foglalt szabályokat;
- támogassák azon beosztottaikat, akik a Kódexben foglaltakkal kapcsolatban kérdéseket tesznek fel, és jó szándékkal problémát vetnek fel. Ez azt is jelenti, hogy elsősorban a vezetők felelőssége, hogy a problémát jelző munkatársnak soha, semmilyen módon ne származhasson hátránya a problémák felvetéséből;
- a munkatársak értékelése során az etikus magatartási normáknak való megfelelést is figyelembe vegyék;
- azonnal jelezzék a felelősségi szintjükön túlmutató, etikai vizsgálatot igénylő etikai ügyeket – az etikai eljárási rendnek megfelelően, a személyes adatok továbbítása nélkül - az Etikai Tanácsnak.

Az Etikai Kódex felépítése a Csoport működésének érintettjei szerint veszi sorra a legfontosabb etikai normákat.

A Kódex az alábbi érintettekkel és etikai kérdésekkel foglal-

kozik részletesen:

- Vevők;
- Részvényesek (A pénzügyi-számviteli információk és jelentések átláthatósága; Vállalati tulajdon; Szellemi tulajdon és egyéb védett információk; Belföldes kereskedelem; Digitális rendszerek);
- Munkatársak (A hátrányos megkülönböztetés tilalma; Zaklatás; A magánszféra és a bizalmas információk védelme; Gyermekek- és kényszermunka);
- Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem (EBK), valamint vagyonvédelem;
- Kormányzati kapcsolatok és politikai szerepvállalás;
- Helyi közösségek és civil társadalom;
- Beszállítók, üzleti partnerek (Összeférhetetlenség);
- Versenytársak.

A Kódexben foglalt etikai normák meghatározásánál figyelembe vettük az érintettek véleményét is.



## Szervezeti elkötelezettségek, elvárások, egyéni magatartási normák

### 4.1 VEVŐK

**A vevőkkel (a külső vevőkkel, valamint a MOL-csoporton belüli szervezetekkel) kialakított őszinte és korrekt viselkedés a sikeres és tartós üzleti kapcsolat alapja.**

Ennek megvalósulása érdekében a Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- legyenek érzékenyek a vevők szükségleteire. Folyamatosan figyeljék, értékeljék és fejlesszék termékeinket, szolgáltatásainkat, technológiáinkat és üzleti folyamatainkat annak érdekében, hogy vevőinknek a fejlesztési, termelési és értékesítési folyamatok minden szakaszában minőségi, biztonságos és innovatív megoldásokat nyújthassunk;
- a vevőkkel való szóbeli és írásos kommunikációban a legszigorúbb magatartási elvárásokat kövessék;
- termékeinkről és szolgáltatásainkról a megfelelő időben nyújtsanak elégséges, pontos és érthető információkat;
- a kommunikációban mindig igaz információkat mutassanak be. A kommunikációs eszközök sem szövegükkel, sem képi elemeikkel, sem összhatásukban nem lehetnek megtévesztésre alkalmasak, valamint a helyi társadalom általános közösségi normáival, ízlésével ellentétesek;
- bizalmasan kezeljék a vevőkkel kapcsolatos információkat;
- a hivatalosan szervezett és meghirdetett nyereményjátékok kivételével jelentősebb értékű ajándékok nem adhatók a vevőknek, annak érdekében, hogy a céget válasszák.

Különösen súlyos etikai vétségnek számít a vevő megkárosítása, valamint biztonságának veszélyeztetése.

**Kérdés:** Töltőállomás kezelőként dolgozom a MOL-csoport egy partner benzinkútjánál. Egy forgalmas napon a vevő azt állította, hogy számlát kért, de én nem hallottam. Ki van írva, hogy a vevőnek kell kérnie a számlát, én úgy érzem, nem hibáztam. Jól gondolom?

**Válasz:** Nem. A jogszabály szerint ugyan a vevőnek kell kérnie a számlát, de a MOL-csoport etikai felelőssége kiterjed arra, hogy a töltőállomás kezelőnek minden esetben rá kell kérdeznie, hogy kér-e a vevő számlát.

### 4.2 RÉSZVÉNYESEK

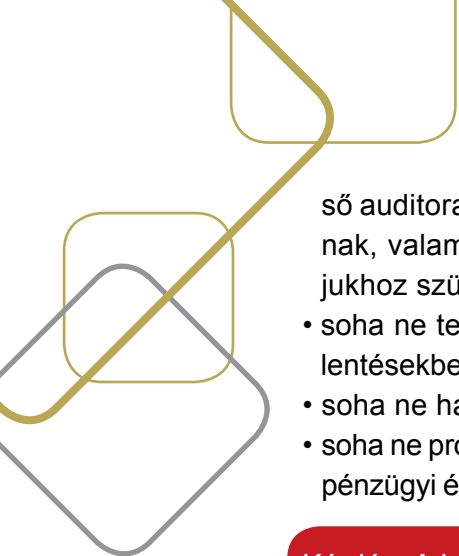
**Felelősek vagyunk részvényeseink befektetéseinek védelméért és azért, hogy számukra hosszú távon az iparág legjobb vállalataival versenyképes megtérülést biztosítsuk.**

**A pénzügyi-számviteli információk és jelentések átláthatósága**

Részvényeseinknek teljes és átlátható információt nyújtunk működésünkről, felvetéseikre érzékenyek vagyunk. A vonatkozó tőzsdei szabályoknak teljes mértékben meg kívánunk felelni, jelentéseinkben működésünkről pontos képet adunk.

Ennek megvalósulása érdekében a Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- biztosítsák a pénzügyi műveletek megfelelő felhatalmazáson alapuló végrehajtását és teljes körű elszámolását, valamint azt, hogy a pénzügyi-számviteli rendszerben ne keletkezessenek nem kimutatott ügyletek és eszközök;
- teljes mértékben működjenek együtt a Csoport belső és kül-



ső auditoraival, számukra megbízható információkat nyújtsanak, valamint biztosítsák számukra a hozzáférést a munkájukhoz szükséges minden dokumentumhoz;

- soha ne tegyenek téves és/vagy félrevezető bejegyzést a jelentésekben, a kimutatásokban és a költségelszámolásokban;
- soha ne hamisítsanak meg egyetlen kimutatást sem;
- soha ne próbáljanak meg másokat rávenni arra, hogy a Csoport pénzügyi és számviteli kimutatásait, jelentéseit meghamisítsák.

**Kérdés:** A külföldi utamra a hétvége miatt olcsóbban jutok repülőjegyre. Ha a feleségemet is elvinném az útra, a két olcsóbb repülőjegy ugyanannyiba kerülne, mint eredetileg az egy drágább repülőjegy nekem. A szállodában is kérném, hogy egy főre állítsák ki a számlát. Az olcsóbb jegy miatt öszszességében nem károsítanám meg a céget, igaz?

**Válasz:** Ön meghamisítaná az elszámolást, ezzel megszegné a valós elszámolás követelményét, ami szigorúan tilos. Ráadásul egyik partnerünket is valótlán számla kiállítására kérné, ezzel a vállalat rossz hírét keltené.

### **Vállalati tulajdon**

A Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- vállaljanak felelősséget a Csoport tulajdonában lévő eszközök épségéért, azok célszerű és takarékos használatáért;
- ne használják a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló vezető a vonatkozó szabályok alapján erre kifejezetten engedélyt ad. A hordozható vagy az otthoni munkavégzést elősegítő eszközök (pl. laptopok, mobiltelefonok stb.) a Csoport tulajdonában vannak, ezért ezek használatakor is megfelelő gondosságot kell tanúsítani;
- a munkaidőt ne használják magáncélokra.

### **Szellemi tulajdon és egyéb védett információk**

A Csoportban rendszeresen keletkező értékes, nem közcélú ötletek, stratégiák és egyéb üzleti információk a vállalat tulajdonában vannak és azokat meg kell védenünk. Ezek az információk a Csoport munkájának eredményeként keletkeznek, egyes esetekben pedig a szabályok lehetővé is teszik ezen eredmények szellemi tulajdonként történő oltalmát.

Ennek megvalósulása érdekében a Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- munkahelyükön ne tegyenek közzé semmilyen bizalmas információt, amely előző munkaadójuk vagy bármilyen más fél tulajdona;
- csak olyan számítógépes programokat töltsenek fel a Csoport tulajdonában álló számítógépekre, amelyeknek licenclátását a vállalat kifizette;
- ne használjanak fel mások tulajdonában álló bizalmas információkat, kivéve, ha arra szerződés ad lehetőséget, vagy azt a Csoport jogi szervezete 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 jogszerűen nem szerezték meg azok tulajdonosától;
- tudatosan ne sértsék meg mások szellemi alkotáshoz fűződő jogát;
- csak olyan dokumentumokat másoljanak és töltsenek le/mentsenek el, amelyekre engedélyük van.

A Csoport erőforrásai segítségével előállított vagy vásárolt szellemi tulajdon a Csoport tulajdona és nem kezelhető egyéni/személyes tulajdonként.

## Bennfentes kereskedelem

A bennfentes kereskedelem bennfentes információk jogszerűtlen felhasználása anyagi előnyszerzés céljából. Bennfentes kereskedelemnek számít azzal az értékpapírral vagy tőzsdei termékkel folytatott kereskedelem, amelyre a bennfentes információ vonatkozik, akár a bennfentes személy, akár annak megbízottja követi el. Ezzel azonos megítélés alá esik a bennfentes információ továbbadása olyan személynek, akiről feltételezhető, hogy azt kereskedelemben felhasználja. Bennfentesnek számít minden olyan információ, amely a Csoporttal, annak értékpapírjaival, más vállalatokkal, azok értékpapírjaival van kapcsolatban, a köz számára nem hozzáférhető és lényeges. Lényegesnek számít minden olyan információ, amelyet egy ésszerűen eljáró befektető fontosnak minősítene egy értékpapír megvásárlásakor vagy eladásakor. A Csoport elkötelezett a nyilvános kereskedelemben forgó értékpapírok tisztességes kereskedelme mellett. Azon országok többségében, ahol a Csoportnak érdekeltségei vannak, az értékpapírokkal való bennfentes kereskedelmet a büntetőjog szigorúan tiltja. Emiatt nemcsak a vonatkozó jogszabályok betartását várjuk el munkatársainktól, hanem azt is, hogy a látszatát is kerüljék el az értékpapírokkal való bennfentes kereskedelemnek.

A Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- ne vásároljanak, és ne adjanak el MOL- vagy egyéb vállalati részvényeket, ha bennfentes információ van birtokukban;
- ne adjanak ki bennfentes információt a Csoporthoz nem tartozó személyeknek, kivéve, ha erre írásos felhatalmazásuk van;
- még a Csoport munkavállalóinak körén belül is legyenek óvatosak a bennfentes információk megosztásával, információkat csak engedély birtokában és a munkavégzéshez szükséges mértékben az arra jogosultaknak adjanak át;
- megvédjék a bennfentes információkat azok véletlenszerű nyilvánosságra kerülésétől.

## Digitális rendszerek

A számítógépes hardverek, a szoftverek, a Csoport digitális rendszerein, valamint a munkavállalók személyes vagy más tulajdonában lévő számítógépein a Csoporttal kapcsolatban tárolt minden információ a vállalat tulajdonában van.

A Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- legyenek tisztában a Csoportnak az internet-használatra vonatkozó rendelkezéseivel;
- ne használják a vállalat elektronikus kommunikációs rendszereit olyan adatok 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, mások intoleranciáját kedvező fényben tüntetik fel; zaklatóak, obszcénak vagy fenyegetőek. Amennyiben ilyen tartalmú dokumentumhoz jutnak – pl. e-mailen keresztül –, azt haladéktalanul töröljék számítógépükről.



A magánszférára és az adatvédelemre vonatkozó szabályok által lehetővé tett keretek közt a Csoport fenntartja magának a jogot arra, hogy karbantartási, üzleti vagy jogszabályi kötelezettségből származó célból a vállalati tulajdonban lévő számítógépekhez, az azokon tárolt adatokhoz hozzáférjen.

A részvényesekkel szemben különösen súlyos etikai vétségnek minősül minden fajta vállalati tulajdon hűtlen, gondatlan kezelése.

**Kérdés:** Egy barátomtól romavicceket tartalmazó e-mail-t kaptam. Az Etikai Kódex szerint nem továbbíthatom a munkatársaimnak?

**Válasz:** Nem, mivel ez magáncélú levelezés lenne, ezen kívül tartalma sértő lehet egyes munkatársak számára.



### 4.3 Munkavállalóink

**Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy a Csoport munkavállalói a kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán alapuló munkakörnyezetben dolgozhassanak.** Tiszteletben tartjuk munkavállalóink vallásszabadsághoz való jogát, gyülekezési jogát, pihenéshez, szabadidőhöz és rendszeres fizetett szabadsághoz való jogát. Különös figyelmet fordítunk munkatársaink személyes és szakmai fejlődésére. A Csoport elkötelezi magát a méltányos és a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatás és bérezés elve mellett. Az elbocsátásokat humánus módon kezeljük, lehetőség szerint segítve volt munkavállalóinkat.

#### **A hátrányos megkülönböztetés tilalma**

A Csoport elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés tiltása és megelőzése mellett. Munkatársaink különböző országok állampolgárai, támogatjuk a kulturális sokszínűséget, a nemzetközi csapat kiépülését.

#### **Ennek megvalósulása érdekében a Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy**

- nem diszkriminálhatnak a nem, a családi állapot, az életkor, az etnikai származás, a bőrszín, a vallási és politikai meggyőződés, a fogyatékoság, a szexuális orientáció alapján;
- döntéseiket csak az érdemek, a teljesítmény, a 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 építsék;
- legyenek nyitottak és fogékonyak a kulturális sokszínűsége (diverzitás), és támogassák külföldi munkatársaikat a helyi körülményekhez való alkalmazkodásban;
- ne adjanak közre és ne terjesszenek olyan dokumentumokat és vicceket, amelyek másokat sérthetnek;

- politikai és vallási tevékenységet csak a munkahelyen kívül végezzenek;
- lépjenek fel határozottan a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

**Kérdés:** Olyan munkatársat szeretnék felvenni, akire hosszú távon számíthatok. Az üzleti érdek így azt kívánja meg, hogy inkább a férfiakat részesítsem előnyben a várhatóan hamarosan gyereket vállaló hölgyekkel szemben. Jól gondolom?

**Válasz:** Nem, mivel ez nemi alapú diszkrimináció lenne. A hátrányos megkülönböztetés minden formáját szigorúan tiltja az Etikai Kódex.

### Zaklatás

Minden munkavállaló felelős azért, hogy támogassa a bizalom és egymás kölcsönös tiszteletén alapuló munkahelyi légkört, amely nélkül nem lehetséges a kimagasló üzleti sikereket eredményező együttműködés. A Csoport minden munkavégzési helyen tiltja a munkatársak, a szerződéses partnerek, a beszállítók, a vevők és egyéb érintettek elleni erőszakot és zaklatást.

Ennek megvalósulása érdekében a Csoport munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- ne viselkedjenek úgy, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek, rossz szándékúnak vagy sértőnek tekinthesse;
- tartózkodjanak a szexuális zaklatástól. A szexuális zaklatás a nemi alapú diszkrimináció egyik fajtája, mely magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, pornográf képek mutatása, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel. A zak-

latás diszkriminatív, amennyiben az azt elszenvedő fél okkal feltételezheti, hogy ha visszautasítja, akkor hátrányos helyzetbe kerül foglalkoztatása, felvétele vagy előmenetelle szempontjából, vagy, hogy emiatt ellenséges munkahelyi légkör alakul ki körülötte;

- tartózkodjanak a zaklatás minden formájától, amelynek célja vagy hatása:
  - az ellenségeskedő, megfélemlítésre alapozott munkakörnyezet, 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, az életkorral vagy a szexualitással összefüggő viccek mesélésétől;
- ne terjesszenek vagy tegyenek közzé erőszakos tartalmú anyagokat;
- ne éljenek vissza másokra vonatkozó személyes információkkal;
- ne terjesszenek rossz szándékú pletykákat és ne használják az elektronikai eszközöket sértő vagy hátrányos megkülönböztetéshez vezető információk továbbítására.

**Kérdés:** A feladatok kiadását vagy értékelését sokszor egy-egy „nyomdafestéket nem tűrő” kifejezéssel zárom le. Ez gondot jelenthet?

**Válasz:** Igen. A káromkodás a verbális zaklatás egy formája, amely sérthet másokat, még akkor is, ha ezt nem jelzik Önnek.

### A magánszféra és a bizalmas információk védelme

A Csoport elkötelezett a munkavállalók személyes informáci-

óinak bizalmas kezelése mellett. Munkatársainkra vonatkozóan csak olyan adatokat szerzünk meg és tárolunk, amelyeket a jogszabályok megkövetelnek, illetve lehetővé tesznek, és amelyek elengedhetetlenek a Csoport hatékony működéséhez. A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott munkatársaink férhetnek hozzá, és ők is csak az üzleti célok által meghatározott okokból. Ha valakinek nincs ilyen felhatalmazása, vagy nincs ilyen üzleti cél, ne próbálja meg hozzáférni személyes adatokhoz. A munkatársak személyes adataihoz való hozzáférésre feljogosított munkatársak csak az adatok begyűjtésének céljához illő okból és csak a legnagyobb fokú titoktartás mellett juthatnak hozzá a vonatkozó információkhoz.

#### **A kikényszerített és a gyermekmunka**

A Csoport nem tolerálja a kényszer-, a kikényszerített, a rabszolgamunka és a gyermekmunka semmilyen formáját. A Csoport minden munkavállalójának és szerződéses partnerének tisztában kell lennie ezekkel az elvekkkel, és azokat munkája során alkalmaznia kell.

**A munkavállalókkal szemben különösen jelentős etikai vétésnek számít az emberi jogok megsértése és a diszkrimináció bármely formája.**



#### 4.4 Egészségvédelem, munkabiztonság és környezetvédelem (EBK), valamint vagyonvédelem

A fenntartható fejlődés melletti elkötelezettségünkkel összhangban az egészségvédelmi, a biztonsági és a környezetvédelmi (EBK) kérdéseket rendszerszerűen kezeljük annak érdekében, hogy teljesítményünket ezeken a területeken is folyamatosan javítani tudjuk. **Biztonságos munkakörülmények megteremtésével és környezetvédelmi teljesítményünk folyamatos fejlesztésével csökkentjük a tevékenységünkől adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat.** A minőségközpontúság tevékenységünk egyik alapeleme. Környezetvédelmi programokat indítunk azokban a régiókban, ahol jelen vagyunk. Működésünkben minden érvényes technológiai és ökológiai irányelvet figyelembe veszünk, és támogatjuk a szigorúbb elvárásokat támogató szabványok elfogadását, hogy csökkenjenek azok a kockázatok, amelyek a tevékenységünkől fakadó kedvezőtlen környezeti hatásokból adódnak.

A Csoport minden munkavállalója – és a telephelyein tevékenykedő más cégek alkalmazottai – számára biztonságos munkakörnyezetet biztosítunk, hogy senki ne legyen szükségtelen kockázatnak kitéve. Tudatában vagyunk annak, hogy a biztonságos működéshez nem elég a technikailag kifogástalan felszerelés, ahhoz szakszerűen eljáró munkatársakra és aktív EBK-kultúrára is szükség van.

A MOL-csoport munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- mindig feleljen meg az EBK követelményeknek a munkavégzés helyén;
- hagyjon abba minden olyan tevékenységet, amely már nem biztonságos, és ezt azonnal jelentse felettesének;
- kizárólag olyan munkát végezzen, amelyhez megfelelő szakértelme van, amelyre egészségügyileg is alkalmas, és amely-

nek elvégzéséhez elég kipihent és éber;

- ismerje azokat az előírásokat, amelyek alapján üzemzavar esetén el kell járnia;
- azonnal jelentsen közvetlen felettesének, illetve munkáltatói jogkört gyakorló vezetőjének minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt, a környezetre káros anyag kiömlését annak érdekében, hogy a helyreállítást, a megelőzést és a felügyeletet célzó intézkedések azonnal megindulhassanak;
- soha se kezdjen munkába, ha alkohol hatása alatt áll, vagy bármilyen gyógyszer, esetleg kábítószer vagy más, bódító hatású szer hátráltatja munkája elvégzésében. Másokat is gátoljon meg abban, hogy ilyen állapotban dolgozzanak;
- sose tartson magánál, használjon, illetve adjon át illegális kábítószert vállalati területen, és jelentse, ha más így cselekszik;
- tartsa be a munkahelyi dohányzást korlátozó szabályozásokat.

Értékeink biztonsága mindannyiunk érdeke és felelőssége. Ebben döntő szerepet játszik a Csoport biztonsági előírásainak ismerete, azok betartása, és betartatása a Csoport területére lépő üzleti partnerekkel, vendégekkel.

A Csoport munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- minden esetben a biztonsági előírásoknak megfelelően végezze munkáját;
- vegye figyelembe és hívja fel a külsős partnerek figyelmét is arra, hogy a Csoport területére tilos lőfegyvert behozni, kivételt képeznek az erre törvényben felhatalmazott személyek (fegyveres testület, fegyveres biztonsági őrseg tagjai) feladatuk ellátása során;
- a társaság bizalmas információit, értékeit ne hagyja őrizetlenül;



- bizalmas témájú beszélgetéseket ne folytasson nyilvános helyen, sem a társaság közösségi helységeiben, sem a társaság létesítményein kívül;
- a biztonsággal kapcsolatos eseményeket (pl.: bűncselekmények, fenyegető hívások, bizalmas információ elvesztése) minden esetben jelezze a Társasági Biztonság munkatársának, a helyi biztonsági szolgálatnak, illetve munkáltatójának.

Az egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem területén különösen súlyos etikai vétségnek számít a másokat veszélyeztető magatartás.

**Kérdés:** A MOL-csoport töltőállomás partnereként hétvégén takarítottam a töltőállomást, amiben önkéntes alapon részt vett néhány munkavállaló is. Az egyik munkatárs könyvében megsérült, a mentők ellátták, néhány nap múlva már munkaképes volt, így az ügyet nem jelentettem a MOL-csoport felé. Ez így helyes volt?

**Válasz:** Nem. A balesetet minden esetben haladéktalanul jelenteni kell a MOL-csoport illetékes munkatársának.

**4.5 Kormányzati kapcsolatok, politikai szerepvállalás**  
Tevékenységünk során jóhiszeműen és becsületesen, az adott ország vonatkozó jogszabályait betartva működünk, és csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használjuk. **A Csoport elkötelezi magát amellyel, hogy az államhoz, a kormányzati és helyi szervekhez, a régiókhoz és a társadalomhoz felelős szervezatként viszonyul.** A Csoport pontosan fizeti adóit és ügyel pénzügyi műveleteinek átláthatóságára.

A Csoport alkalmazottjaként ön

- nem részesíthet jogosulatlan és helytelen kifizetésben helyi vagy külföldi állami tisztviselőt, vagy velük kapcsolatban álló természetes vagy jogi személyt, és ilyen kifizetésre nem adhat felhatalmazást;
- nem kísérelhet meg rávenni helyi vagy külföldi állami tisztviselőt, hogy bármilyen ügyben illegálisan járjon el;
- nem ajánlhat fel, illetve fogadhat el pénzt (vagy bármilyen értéket), ajándékot vagy jutalékot üzletszerzés vagy egy szerződés elnyerésének érdekében;
- nem készíthet vagy segíthet másokat abban, hogy ezen szabályokat megsértse;
- nem vezetheti félre a rendőrség képviselőjét, sem egyéb állami vagy felügyeleti szerv tisztviselőjét;
- semmilyen módon nem akadályozhatja az arra feljogosított állami vagy felügyeleti szervek képviselőit abban, hogy információkat, adatokat, bizonyítékokat vagy kimutatásokat gyűjtsenek;
- nem rejthet el, nem módosíthat, vagy semmisíthet meg vizsgálat vagy nyomozás tárgyát képező dokumentumokat;
- nem akadályozhat meg más munkavállalót abban, hogy pontos információkat szolgáltasson.

### Politikai szerepvállalás

Nem korlátozzuk munkavállalóink politikai szerepvállalását, de ilyen irányú fellépésük során nem használhatják a Csoport nevét, és tevékenységük nem állhat ellentétben a MOL-csoport érdekeivel.

A Csoportban dolgozó vezetőként önnek kötelessége, hogy

- ismerje meg és tartsa be a Csoport tevékenységi területén fekvő országok lobbizásra vonatkozó törvényeit és előírásait;
- megfelelően informálódjon a lobbizással foglalkozó cégről vagy

tanácsadóról a megbízás előtt. Bizonyosodjon meg arról, hogy a cég vagy tanácsadó jogszerűen működik, és nem fog egy másik megbízás miatt ellentétes lobbicélokot képviselni.

A Csoport munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- politikai szerepvállalás esetén fokozottan ügyeljen arra, hogy ilyen irányú tevékenysége során
  - nem használhatja a Csoport nevét,
  - ne keltse azt a képzetét, hogy a Csoport elkötelezettséget vállalt valamely párt vagy politikai irányzat mellett,
  - ne csatlakozzon olyan csoportokhoz, amelyeknek céljai, illetve tevékenységük ellentétes a Csoport érdekeivel,
  - ne használja a Csoport eszközeit (pl. fax, számítógép, internet, telefon, fénymásoló, szkennel, fejléces papír stb.);
- tartózkodjon attól, hogy munkahelyén politikai tevékenységet végezzen.

**A kormányzati kapcsolatok, politikai szerepvállalás kapcsán különösen súlyos etikai vétségnek minősül a korrupció.**

### 4.6 Helyi közösségek és civil társadalom

**A Csoport hozzájárul a gazdasági növekedéshez és az életszínvonal javításához azon régiókban, ahol tevékenykedik.** A közjót a munkahelyteremtésen túl különböző tevékenységeken keresztül szolgáljuk, melyek többsége az egészség, a kultúra és az oktatás fejlesztését célozza. Elkötelezzük magunkat a korrupció- és megvesztegetés-mentes társadalmi adományozás és szponzorálás mellett. Csoportunkat felelős kommunikáció jellemzi: tevékenységünkről és törekvéseinkről minden médiumon keresztül teljes, érthető, rendszeres és hiteles információt közlünk a közvéleménnyel. Célunk, hogy pozitív és magas színvonalú szakmai kapcsolatot fejlesszünk ki a médiával. A Csoport nyílt és átlátható párbeszédre és konzultációra törekszik azokkal a kö-

zösségekkel és a civil társadalom egyéb képviselőivel, amelyek legitim érdekeltséggel bírnak működésünkben. Bátorítjuk munkavállalóink részvételét a helyi közösségek fejlesztésében, a civil kezdeményezésekben.

A Csoport munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- a helyi törvényeknek és szabályoknak eleget téve működjön minden közösségben és országban, melyekben tevékenykedünk;
- tartsa tiszteletben az alapvető emberi jogokat, a helyi közösségek és országok kultúráját, valamint a különböző üzleti szokásokat mindaddig, amíg azok nem ütköznek az Etikai Kódexben lefektetett irányelvekkel;
- törekedjen arra, hogy lehetőség szerint megfelelően képzett helyi munkaerőt alkalmazzon.

**A helyi közösségek és civil társadalom kapcsán különösen súlyos etikai vétségnek minősül az emberi jogok megsértése, helyi közösségek félrevezető informálása, valamint a korrupció.**

**Kérdés:** Tudomásomra jutott, hogy a MOL-csoporttal szerződéses kapcsolatban álló egyik vállalkozás feketén foglalkoztat munkavállalókat, ami nem szokatlan az adott országban. Mit tegyek?

**Válasz:** Az információt ossza meg közvetlen felettesével. A MOL-csoport alapvető érdeke, hogy olyan partnerekkel dolgozzon, amelyek betartják a jogszabályokat és az Etikai Kódexben foglaltakat.

#### 4.7 Beszállítók, üzleti partnerek

Kapcsolatunk szállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely a Csoport és a szállítói közötti viszonytal kapcsolatos. Piaci pozíciókkal nem élünk vissza és elkötelezzük magunkat amellett, hogy minden üzleti

partnerünk számára egyforma esélyeket teremtsünk és betartjuk a megállapodás által szabott feltételeket.

Amikor a munkavállalónk a Csoport nevében jár el, kötelessége támogatni szállítóinkat abban, hogy megismerjék és megértsék a Csoport etikai elveit, elvárásait.

#### A Csoport nevében eljárva

- csak jó hírű, megfelelő képességekkel bíró személyeket és vállalatokat választhat;
- arra kell törekednie, hogy olyan szállítókkal dolgozzunk, akik mind a jogi, mind a Csoport jelen Kódexe szerint megfogalmazott etikai elvárásoknak eleget tesznek;
- az ön különleges felelőssége, hogy segítse szállítóinknak értelmezni a Csoport minőségi és etikai követelményeit;
- értesítse közvetlen felettesét, ha a szállítók részéről olyan megnyilvánulást észlel, amely nincs összhangban ezen követelményekkel;
- semmiféle juttatást nem kérhet az üzleti partnertől. A jogtalan előny felajánlását minden munkavállaló köteles haladéktalanul bejelenteni felettesének, és egyidejűleg kezdeményeznie kell az üzleti partnerrel vagy szállítóval az üzleti kapcsolat megszüntetését;
- a szállítókat érdemeik alapján kell kiválasztani, kerülve az összeférhetetlenséget, a döntés befolyásolását célzó ajándékok és szórakoztatás elfogadását vagy bármilyen egyéb, a kiválasztás befolyásolását célzó kivételezést; A nem befolyásoló szándékkal adott, kis értékű (50 euro alatti) reklámtárgyak (pl. toll, kulcstartó, naptár, mappa) egyéb üzleti ajándékok, üzleti étkezés, valamint rendezvényen való részvétel elfogadhatók;
- az 50 eurót meghaladó értékű ajándékokról értesítenie kell közvetlen felettesét, aki dönt arról, hogy megtarthatja-e az ajándékot, jótékony célra kell-e felajánlania, vagy vissza kell-e juttatnia az ajándékot adónak. A Csoport lehetővé teszi partnerei szá-

mára, hogy a munkatársaknak szánt ajándékok helyett jótékony célú vállalati kezdeményezéseket támogassanak;

- az üzleti célú meghívásokról értesítenie kell közvetlen felettesét, és annak előzetes jóváhagyását kell kérnie. Felettesének joga van eldönteni, hogy a meghívás elfogadása a cég üzleti érdekeit szolgálja-e;
- tilos utazási, nyaralási és szállásajánlatot elfogadni üzleti partner-től vagy olyan külső szállítótól, magánszemélytől, aki a Csoportnak dolgozik (tanácsadók, ügynökök, franchise partnerek stb.). Bizonyos esetekben (pl. szakmai képzés, felkérés prezentációra) az utazási és szállásajánlat engedélyezett, ha azt a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban jóváhagyta;
- minden 50 eurót meghaladó értékű ajándékot, üzleti étkezést, rendezvényt rögzíteni kell az érintett szervezeti egység ajándék nyilvántartásában, függetlenül attól, hogy elfogadták vagy elutasításra került. A nyilvántartásban nem rögzített 50 eurót meghaladó értékű ajándékok, üzleti étkezések, rendezvényeken való részvétel megvesztegetésnek minősülhetnek.
- beszállítóink bizalmas üzleti információit (ajánlati érték, árajánlat) ne adja ki másnak.

**Kérdés:** Abban az országban, ahol dolgozom, az ajándék visszautasítása sértésnek számít. Az egyik partnerünk különleges ajándékkal lepett meg. Mit tegyek?

**Válasz:** Az 50 eurót meghaladó értékű ajándékokról értesítenie kell közvetlen felettesét, aki dönt arról, hogy megtarthatja-e az ajándékot, jótékony célra kell-e felajánlania, vagy vissza kell-e juttatnia az ajándékot adónak. Minden 50 eurót meghaladó értékű ajándékot, üzleti étkezést, rendezvényt rögzíteni kell az érintett szervezeti egység ajándék nyilvántartásában, függetlenül attól, hogy elfogadták vagy elutasításra került. E nélkül ugyanis megvesztegetésnek minősülhet.

**Kérdés:** Az egyik jelentős üzleti partner szakmai konferenciára küldött meghívást. Tudom, hogy a nehéz gazdasági körülmények között vissza kell fogni a költségeket. Mivel a partner felajánlotta a részvételt és a szállást is, úgy gondolom, hogy szabadságot kivéve részt veszek a rendezvényen, így hasznos információkhoz juthatok. Ezzel mindenki jól jár, nem igaz?

**Válasz:** Nem. Ha így tesz, Ön megszegi az Etikai Kódexet. Az üzleti célú meghívásokról minden esetben értesítenie kell közvetlen felettesét, és előzetesen írásbeli jóváhagyását kell kérnie. Ha ez meghaladja az 50 eurót, rögzíteni kell a szervezeti egység ajándék nyilvántartásában.

### **Összeférhetetlenség**

A Csoport munkavállalójaként léteznek olyan összeférhetetlenségi helyzetek, melyeket teljes mértékben kerülnie kell, más esetekben előzetes engedélyt kell kérnie a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőjétől, további esetekben értesítenie kell a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőt.

Teljes mértékben összeférhetetlenek az alábbi esetek, ezért

- magánemberként ne dolgozzon együtt vagy végezzen szolgáltatást senki számára, akivel a Csoport munkakörével összefüggően is foglalkozik;
- sose fektessen tőkét olyan beszállító vagy ügyfél vállalatba, melynek kiválasztásában, értékelésében, a vállalattal való megállapodásban bármilyen szerepet játszott, illetve, ha beszállító volt ilyen felelőssége. Kivételt képeznek a nyilvános gazdasági társaságokba történő befektetések.

Előzetes írásos engedélyt kell kérnie a munkáltatói jogok gyakorlójától az alábbi esetekben:

- minden olyan, versenytársakkal, vásárlókkal vagy beszállítókkal való kapcsolathoz, amely kapcsán felmerülhet az összeférhetetlenség gyanúja;



- mielőtt elfogadna vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági vagy bármely testületi tagságot egy vállalkozásban vagy nonprofit szervezetben;
  - mielőtt egy nem Csoport tulajdonában álló üzleti vállalkozás ellenőrző tulajdonosa lesz;
  - versenytársak, beszállítók vagy ügyfelek vállalkozásába történő jelentős befektetés előtt. Jelentős befektetésnek minősül minden olyan befektetés, amely befolyásolhatja az Ön döntését, vagy akár csak ezt a látszatot kelti.
- Írásban értesítenie kell a munkáltatói jogok gyakorlóját az alábbi

esetekben annak érdekében, hogy eldönthesse (projekt esetén a projektvezetővel konzultálva), hogy összeférhetetlenek-e a Csoportban végzett munkájával:

- amennyiben a Csoporton kívül végez munkát, akár munkaviszony keretében akár egy vállalat ügynökeként vagy képviselőjeként.
- amennyiben munkakörében lehetősége van bármely közeli hozzátartozóját felvenni, felügyelni, irányítani, munkaviszonyának feltételeit befolyásolni, arra való tekintet nélkül, hogy az illető a Csoport vagy valamely szerződéses partner munkavállalója.
- ha megtudja, hogy egy közeli hozzátartozója egy versenytárs, ügyfél vagy beszállító vállalatnál dolgozik, vagy annak számára szolgáltatást végez, amennyiben Ön az adott versenytársat, ügyfelet vagy beszállítót érintő döntéshozatalban részt vesz, szerződéskötésre irányuló eljárásban közreműködik.

A beszállítók és üzleti partnerek vonatkozásában különösen súlyos etikai vétségnek minősül a korrupció.

**Kérdés:** A MOL-csoport dolgozójaként egyben szeretném segíteni a feleségem vállalkozását. A cég képviselőjeként tárgyalásokat kellene folytatnom. Ez összeférhetetlen a munkámmal?

**Válasz:** Előzetesen írásos engedélyt kell kérnie a munkáltatói jogok gyakorlójától, aki eldönti, hogy az adott esetben fennáll-e az összeférhetetlenség.

#### 4.8 Versenytársak

Bár a Csoport határozott versenytársként kíván működni, tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályoknak megfelelően végzi. Versenytársainkról csak jogszerűen gyűjtünk információt, és csak nyilvánosan közzétett forrásokat használunk arra, hogy megértsük az üzleti, fogyasztói, beszállítói és technológiai trende-

ket, a jogszabály-előterjesztéseket, valamint a beszállítók és versenytársak akcióit. A Csoport ezen információkat csak jogszerűen és tisztességes úton szerezheti be.

A Csoport kiemelt figyelmet fordít arra, hogy semmilyen kartell-megállapodást ne kössön, magatartását ne hangolja össze sem közvetlenül sem közvetve a versenytársakkal az árak rögzítése, a piac felosztása vagy termelési, eladási kvóták meghatározása érdekében.

Ugyanakkor, mivel iparágaink jelentős hatással vannak a természeti környezetre és a helyi közösség fejlődésére, a Csoport aktívan együttműködik versenytársaival a közös társadalmi és környezeti felelősségvállalás elősegítése érdekében. A Csoport minden lehetőséget megragad, hogy etikai elkötelezettségeinek hangot adjon azokban a kereskedelmi és iparági szövetségekben, többszereplős szervezetekben, valamint helyi, regionális és globális együttműködésekben, amelyek a fenntartható fejlődés érdekében tevékenykednek.

**A versenytársak vonatkozásában különösen súlyos etikai vétségnek minősül a kartell-megállapodás.**

**Kérdés:** Egy szakmai konferencián összefutottam néhány korábbi kollégámmal, akik más cégeknél, de az enyémhez hasonló területen dolgoznak. A szünetben egyikük javasolta, hogy osszuk meg egymással a termékekre és árakra vonatkozó információkat, hiszen ezzel csak segítjük egymás munkáját. Mit tegyek?

**Válasz:** Utasítsa vissza a javaslatot. A versenytársakkal összehangolt magatartás nemcsak az Etikai Kódexbe, de jogszabályba is ütközik. A kísérletet jelentse felettesének.

## Hová fordulhat kérdéseivel, aggályaival, bejelentéseivel?

**Jelentse, ha olyan cselekedet jut tudomására, melynek kapcsán felmerül a Csoport Etikai Kódexe megsértésének gyanúja, akár önt, akár közvetlen beosztottját, akár felettesét vagy bárki mászt érint az ügy. Kérjen tanácsot, ha bizonytalan a helyes eljárásban.**

A bejelentések megtétele során a bejelentőnek is tiszteletben kell tartania a bepanaszolt személyhez fűződő jogait, így tilos a bepanaszolt személyes adatait az etikai ügyben nem érintett MOL-csoport tagvállalat vagy más harmadik személy részére továbbítani.

Bármely etikai jellegű kérdéssel elsősorban közvetlen feletteséhez forduljon. Segítséget vagy tanácsot kérhet HR-partnerétől és a Csoport jogi szervezetétől is. Ha kényelmetlennek találja, hogy ezeket a csatornákat vegye igénybe, bármikor kapcsolatba léphet a Csoport Etikai Tanácsával vagy az adott MOL-csoport tagvállalatnál kijelölt etikai megbízottal.

Az Etikai Tanács fő feladata annak biztosítása, hogy a Csoport valamennyi munkavállalója betartsa a Kódex előírásait. Az Etikai Tanács

- időről időre áttekinti és személyes adatok nélkül nyilvánosságra hozza azokat az eljárásokat, amelyek a Kódex megszegőivel szembeni fellépést szabályozzák;
- irányítja az etikai tréningeket és az Etikai Kódexszel kapcsolatos kommunikációt;
- lefolytatja, illetve az adott MOL-csoport tagvállalatnál kijelölt etikai megbízottal lefolytatja az etikai ügyekben indított vizsgálatokat;
- folyamatosan értékeli a nem jogszerű működés kockázatait és biztosítja, hogy a szabályzatok ezen kockázatok csökkentését céllozzák;

- támogatást nyújt a munkavállalóknak az Etikai Kódex előírásainak betartásában;
- jelentéseket készít a MOL Nyrt. elnök-vezérigazgatója és a MOL Nyrt. Igazgatósága részére a Kódexben foglalt szabályok betartásáról.

A vizsgálatokat és az etikai eljárásokat az erre vonatkozó „Etikai kódex eljárási szabályzat” szabályozza. Amennyiben ön jelenteni kíván egy helytelen magatartást, vagy kényelmetlennek találja a fentiekben említett egyéb csatornák használatát, lépjen kapcsolatba az Etikai Tanáccsal, vagy a munkáltatójánál kijelölt etikai megbízottal. Írhat e-mailt az [ethicscouncil@mol.hu](mailto:ethicscouncil@mol.hu) címre, vagy írhat személyesen az Etikai Tanács elnökének a MOL-csoport Etikai Tanács 1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18. címre. A Tanács működtet egy üzenetrögzítő telefont is. A vonal mindennap 24 órában üzemel. Az Etikai Tanács telefonszáma: (+36 1) 464-1725 (külső vonalról) vagy 21-725. Bármely említett csatornát anyanyelvén használhatja. Felhívjuk figyelmét, hogy az etikai ügyek kivizsgálása akkor lehet a leghatékonyabb, ha az esettel kapcsolatban minden rendelkezésre álló információt megoszt, beleértve a nevét is. Névtelen bejelentéseket az Etikai Tanács csak akkor vizsgál ki, ha a Kódex különösen súlyos megsértése valószínűsíthető.

Bármely munkavállaló, aki jóhiszeműen tanácsot kér, hangot ad aggodalmának, vagy helytelen magatartást jelent be, a Kódex szerint cselekszik. Amennyiben az etikai vétség bejelentője tudta, hogy a bejelentett cselekményt nem követték el, vagy azt nem az általa megjelölt személy követte el, abban az esetben vele szemben etikai eljárásnak van helye.

**A Csoport a jóhiszemű bejelentővel szemben semmiféle megtorlást nem tűr el.** Ha valaki úgy érzi, hogy megtorlást szenvedett el, ezt be kell jelentenie. Az Etikai Tanács, vagy adott esetben az eti-

kai megbízott minden ilyen esetet kivizsgál és megteszi a szükséges lépéseket. Etikai eljárás indul minden munkatárs ellen, aki felelős olyan személy ellen elkövetett megtorlásért, aki helytelen magatartást vagy más üzleti kockázat gyanúját jelentette. Ha azt gyanítja, hogy önt vagy ismerőseit megtorlásban részesítették, amiért etikai ügyet jelentett, haladéktalanul értesítse az Etikai Tanácsot!

**Kérdés:** Attól tartok, hogy a közvetlen főnököm megsértette az Etikai Kódexet. Félek attól, ha jelentem az ügyet, annak rám nézve hátrányos következményei lesznek. Mit tegyek?

**Válasz:** Vegye igénybe a kódexben leírt etikai csatornákat vagy forduljon közvetlenül a MOL-csoport Etikai Tanácsához. A Csoport a jóhiszemű bejelentővel szemben semmiféle megtorlást nem tűr el, sőt mindenkitől elvárjuk a bejelentésben megnyilvánuló felelős magatartást.



**AZ ETIKAI TANÁCS ELÉRHETŐSÉGEI:**

**Cím:** MOL-csoport Etikai Tanács 1117 Budapest,  
Október huszonharmadika u. 18.

**Email:** [ethicscouncil@mol.hu](mailto:ethicscouncil@mol.hu)

**24 órás üzenetrögzítő telefon:**

(+36 1) 464-1725 (külső vonalról) vagy 21-725.

