

2023-102. elnöki utasítás

az Etikai Kódexről¹

Az Etikai Kódexről szóló elnöki utasítás (a továbbiakban: Etikai Kódex) célja, hogy a Magyar Nemzeti Bankban (a továbbiakban: MNB) meghatározásra kerüljenek olyan magatartásbeli és erkölcsi követelmények, amelyek az MNB etikai normáknak megfelelő működését, az etikus vállalati kultúra fenntartását szolgálják. A fentiek érdekében, az igazgatóság 45/2023. (04. 18.) számú határozatában foglaltak alapján, az Etikai Kódex szabályait az alábbiak szerint állapítom meg.

I. PREAMBULUM

Az MNB Magyarország központi bankjaként kulcsszerepet tölt be a hazai pénzügyi intézményrendszerben, működésével irányt mutat valamennyi ágazati szereplő számára, így alapvető fontosságú, hogy tevékenységét az Alapokmányában megfogalmazott tervszerűség, jogszerűség, átláthatóság, hitelesség, szabályozottság, takarékoság, hatékonyság, eredményesség és fenntarthatóság mellett magas szintű etikai elvárásoknak való megfelelés is jellemezze.

Az MNB igazgatósága elkötelezett az etikus vállalati működés mellett, vallja, hogy a Magyar Nemzeti Bankról szóló sarkalatos törvényben, valamint az MNB Alapokmányában megfogalmazott két legfőbb alapértéket, a függetlenséget és felelősséget szem előtt tartva a vonatkozó jogszabályok és belső szabályok rendelkezéseinek betartásával együtt a jegybank működése során alapkövetelmény az etikai normáknak való megfelelés is. Az MNB alkalmazásában állóknak kimagasló szintű szakmai ismereteik kamatoztatásán túl erkölcsi értelemben is kötelességük az intézmény reputációjának fenntartása oly módon, hogy munkahelyi és magánéletükben egyaránt példamutató magatartást tanúsítanak.

Az Etikai Kódex értékek és elvek átfogó gyűjteménye, az MNB-nél történő munkavégzés tekintetében irányadó magatartásformák és viselkedési normák foglalatja, melynek célja, hogy iránytűként szolgáljon a munkatársak számára a mindennapokban, segítve eligazodásukat a folyamatosan elvárt, illetve az egyes helyzetek, események bekövetkezése esetén követendő, helyes magatartásformák bemutatásával. Az MNB vezetői irányába fokozott elvárások kerültek megfogalmazásra, melyeken túlmenően esetükben alapvető követelmény, hogy folyamatosan figyelmet fordítsanak az irányításuk alá tartozó terület munkatársai tekintetében is az Etikai Kódexben rögzített szabályok betartására, illetve betartatására. Ezt elsősorban a beosztott kollégák részére biztosított iránymutatással, valamint példamutatással kívánatos elősegíteniük.

Az MNB igazgatósága bízik abban, hogy az Etikai Kódex megfelelő támogatást nyújt majd a mindennapi működés során valamennyi munkatárs számára, és alkalmazása hozzájárul a vállalati kultúra további fejlődéséhez, mely által az intézmény hagyományosan magas szintű erkölcsi elismertségét is sikerül tovább öregbíteni.

E közös vállalás elérésének azonban csak az alapját jelentheti az etikai szabályok lefektetése, a gyakorlati megvalósításhoz természetesen minden munkatárs hozzájárulása szükséges.

II. AZ ETIKAI KÓDEX ALKALMAZÁSA

1. § (1) Az Etikai Kódex az MNB munkavállalói (a továbbiakban: munkatárs) számára fogalmazza

¹ Megjelenés dátuma: 2023. IV. 25.

meg azon kötelező érvényű szabályokat, amelyek betartása az etikus működés fenntartásához, illetve a vállalati értékek megőrzéséhez elengedhetetlenül szükséges. Az MNB kiemelt fontosságúnak tartja, hogy munkatársai mindenkor jogszerű, etikus magatartást tanúsítsanak, tevékenységük, illetve döntéseik meghozatala során mindig tisztességesen, részrehajlástól mentesen járjanak el.

(2) Fentiek figyelembevételével az Etikai Kódex arra helyezi a hangsúlyt, hogy az általános elvárások mellett az etikus vállalati működés szempontjából kockázatot hordozó situációk, helyzetek kerüljenek benne minél szélesebb körben megjelenítésre, nem célja ugyanakkor valamennyi etikus magatartásforma meghatározása, illetve számbavétele.

(3) Alkalmazása szempontjából fontos kiemelni, hogy az Etikai Kódex számos esetben csak a főszabályokat jeleníti meg, melyek az irányadó, vonatkozó belső szabályokban és egyéb szabályozási eszközökben foglalt részletszabályokkal együttesen alkalmazandók. (Erre legtöbbször magában a szövegben is található utalás.)

(4) Az Etikai Kódex alkalmazásakor nem csak annak betűjét, hanem a szabályok célját, belső lényegét, szellemét is figyelembe kell venni, és ennek megfelelő magatartást tanúsítani. A munkatársak magatartása nem irányulhat az Etikai Kódexben szereplő elvek, szabályok megkerülésére.

(5) Az Etikai Kódexben foglalt elvárások érvényesülését az MNB a Compliance és védelmi főosztály és Etikai Bizottság működtetésével, valamint etikai biztos alkalmazásával segíti. A Compliance és védelmi főosztály oktatással, tanácsadással, szabályozással és ellenőrzéssel segíti elő az MNB integritásalapú működését, részletes feladatait az MNB Szervezeti és Működési Szabályzata határozza meg. Az Etikai Bizottság az etikai vétségekre vonatkozó bejelentések kezelésével és kivizsgálásával megbízott testület, melynek működési rendjét a tárgykörben alkalmazandó részletszabályokat is megállapító, külön belső utasítás szabályozza. Az MNB etikai biztosa tanácsadói tevékenységet végez, feladatairól, illetve a tisztség betöltőjének személyéről az Etikai Kódex IV. része rendelkezik.

III. ETIKAI SZABÁLYOK

1. Általános etikai szabályok

2. § (1) Az emberi méltóság sérthetetlen, feltétlen tiszteletét, védelmét és elsőbbségét biztosítani kell minden körülmények között. Leghatározottabban fel kell lépni az emberi méltóságot sértő magatartással szemben.

(2) Elvárás a munkatársakkal szemben, hogy az MNB eredményes működésének elősegítése és fejlesztése érdekében, valamint a közjó szolgálatában munkájukat becsületesen, elfogulatlanul, pártatlanul, illetéktelen befolyásolástól mentesen, a lehető legmagasabb szakmai színvonalon, a legjobb tudásuk szerint, felelősségteljesen végezzék.

(3) Az MNB-ben elvárt, hogy a munkatársak a munkavégzésükhöz szükséges naprakész ismereteken túl az MNB jogállását, feladat- és hatáskörét, szervezetrendszerét meghatározó jogszabályokat és belső szabályokat, valamint etikai követelményeit megismerjék és azok szerint járjanak el.

(4) Az önálló magyar jegybank 1924-ben történt megalapítása óta a működés stabil alapját jelentős részben elődeink személyes integritása, magas szintű szakmai felkészültsége, nem egyszer a történelem viharaiiban értékeink, jegybanki vívmányaink védelmében tanúsított helytállása biztosította. Popovics Sándor (1862 - 1935), az MNB első elnöke munkássága vezérfonalául fogalmazta meg, hogy „konzervatívnak kell lenni az elvekben és haladónak a feladatok felismerésében és teljesítésében”. Ez jól kifejezi azt a szoros összetartozást, ami a stabil értékrendi

alap és az adott kor kihívásaira felelni képes innováció között fennáll. A jegybank küldetésének teljesítése folyamatosan elvégzendő feladat, egy olyan út, amelyen együtt járunk, amennyiben az MNB küldetését szem előtt tartva elköteleződünk a történeti gyökerekkel rendelkező értékrend mellett.

(5) Magyarország Alaptörvényének 28. cikke a jegybanki működés során is vallott értékalapozott jogalkalmazás követelményét fogalmazza meg, amely szerint „az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak”.

(6) A megfelelés nem kizárólag jogi fogalom, hanem kultúra és értékrend. Az MNB - figyelembe véve sajátos alkotmányos státuszát és autonómiáját - a rendelkezésére álló eszközökkel mindent megtesz az értékalapú működés megerősítése érdekében.

(7) Az Etikai Kódex nem tud minden élethelyzetre alkalmazható részletes etikai szabályrendszert felrajzolni, ezért mindenkinek magának is fejlesztenie kell saját integritását, etikus életvitelét. Az MNB is kiemelt feladatának tekinti a képzéseket, amelybe természetesen beletartozik az értékek világába való gyökereztetés, hogy a munkatársak szilárd belső integritással rendelkező személyiségként felelősséggel lássák el feladataikat.

2. Alapvető szakmai és üzletviteli etikai szabályok

3. § (1) Az Etikai Kódexben megfogalmazott szakmai, üzletviteli etikai szabályokon túlmenően az egyes szakterületek feladatellátására vonatkozó belső szabályok a munkafolyamatokhoz kapcsolódóan határozhatnak meg további etikai követelményeket, valamint az egyes szakterületek a munkájuk során figyelembe veszik az önszabályozó szakmai testületek rájuk vonatkozó üzletviteli etikai, magatartási kódexeinek rendelkezéseit is.

(2) A gazdasági, pénzügyi tevékenység nem etikailag semleges terület, az emberi tevékenység része, ezért szükségszerű, hogy etikai szempontok is az üzleti kultúra részévé váljanak. A tisztesség, felelősség, átláthatóság követelményét szem előtt tartva egyetlen üzleti döntés nem pusztán gyakorlati cselekvés, hanem egyúttal emberi és ezáltal etikai cselekedet is. A gazdaság és a pénzügyek területén a tevékenységek etikus jellege ne csak külsődleges „címke” legyen, hanem e tevékenységek saját belső természete szerint azok lényegéből fakadjon. Szakmaiság és etika elválaszthatatlan követelmények a helyes üzletvitel megvalósításában.

(3) Szakmai döntések meghozatala során legalább az alábbi szempontoknak való megfelelésre kell figyelmet fordítani:

a) Jogszerű-e, vagyis az alkalmazandó jogszabályoknak, egyéb jogi normáknak, belső szabályoknak, szakmai követelményeknek megfelelő-e?

b) Milyen a belső minősége, etikus-e?

c) Milyen a viszonya az emberek és a közjó szolgálatának követelményével?

d) Összhangban áll-e az MNB küldetésével, céljával, alapértékeivel, stratégiáival, miként hat az MNB megítélésére?

e) Milyen hatást vált ki az MNB partnereire, harmadik felekre?

(4) Az MNB-nél végzett munka során becsületesen kell eljárni, a helyes magatartást kell tanúsítani. Amennyiben kétség, kérdés merül fel valamely helyzetben, tanácsot kell kérni a szakmai felettől, illetve a témától függően a jogi vagy a compliance szakterületről, vagy az etikai biztostól. A problémák, hibák elfedése, elhallgatása csak növeli a bajt. A problémák, hibák feltárása, a kölcsönös bizalomra épülő őszinte kommunikáció, a megoldás keresésében való együttműködés, a hibák kijavítása, a hibákból való tanulás erősíti a szervezet integritását is.

3. Egyes tevékenységekhez kapcsolódó etikai szabályok

Belső kapcsolatokban tanúsított magatartások

4. § (1) Az MNB eredményes működésének alapja, hogy a munkatársak szorgalmasan, lelkiismeretesen, felelősséggel, a többi munkatárssal együttműködve, egymást tiszteletben tartva végezzék a munkájukat. A döntés-előkészítési folyamatokat a munkatársak az MNB érdekeivel és céljaival ellentétes módon nem befolyásolhatják.

(2) Az MNB elvárja, hogy a munkatársak a munkahelyen, illetve munkaidőn kívül is az MNB-hez méltó magatartást kövessenek. A munkatárs sem a munkahelyen, sem azon kívül, illetve sem a munkaidő alatt, sem azon kívül nem tanúsíthat olyan magatartást, amely alkalmas az MNB negatív megítélésére.

(3) Az MNB, mint a magyar nemzet jegybankja és kiemelkedő nemzeti intézménye komoly hangsúlyt helyez arra, hogy munkatársai ne kerüljenek kompromittáló, etikailag megkérdőjelezhető helyzetbe, mely növelheti a megvesztegethetőség kockázatát. Az MNB elvárja, hogy a munkatársa magánemberként is tartózkodjon minden olyan magatartás tanúsításától, amely etikai szempontból megkérdőjelezhető.

Vezetőkkel szemben támasztott további elvárások

5. § (1) A vezetőknek a vezetésük alatt álló munkatársakra partnerként kell tekinteniük.

(2) Elvárás a vezetőkkel szemben, hogy hatékonyan alkalmazzák a munkatársak szaktudását és képességeit, biztosítsák a munkatársak elégedettségét, munkahelyükkel kapcsolatos pozitív szemléletüket, törekedjenek a jó munkahelyi légkör és az általános munkatársi elégedettség, a kölcsönös bizalom megteremtésére. A vezetés szolgálat. Elvárt, hogy a vezetők támogassák az innovációt, hallgassák meg munkatársaikat, segítsék a problémák megoldását, a munka sikeres elvégzését, munkatársaik fejlődését.

(3) A vezetőknek cselekedeteikkel példát kell mutatniuk a munkatársak számára.

(4) A vezetőknek a munkatársak irányítása, ellenőrzése és értékelése során, valamint a munkatársakkal való mindennapi kapcsolattartás során objektívnek kell lenniük.

Külső kapcsolatokban tanúsított magatartás

6. § (1) Az MNB a külső kapcsolataiban arra törekszik, hogy maradéktalanul érvényesítse az MNB érdekeit, valamint, hogy függetlenségének megőrzése mellett elősegítse az ügyfelekkel, a társintézményekkel, a hatóságokkal és az üzleti partnerekkel történő eredményes együttműködését. Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy az MNB munkatársai a külső kapcsolatok során mindenkor az MNB-től kapott felhatalmazás keretei között járjanak el, a banki előírásokat, törekvéseket következetesen követeljék meg, de tartózkodjanak minden olyan megnyilvánulástól, amely illetéktelen beavatkozásnak tekinthető és rontja az MNB hírnevét.

(2) A hatósági kapcsolattartás során a hatósági munka elősegítése az elsődleges szempont. Ennek keretében az érintett munkatársaknak együtt kell működniük a hatósági eljárás során, a legjobb szakmai tudásuk szerint kell annak eredményességét elősegíteniük.

(3) Szintén fontos az üzleti partnerekhez fűződő kapcsolat színvonala, hiszen a mindennapi működés során számos üzleti partner szolgáltatását kell igénybe venni. Befolyásoló tényező az üzleti partnerek minősége, így különösen azok tisztességessége, megbízhatósága, pontossága, szakmai munkája, gyakorlati tapasztalata. Az üzleti partnerek költséghatékony megválasztása során mindezen szempontok figyelembevételével, körültekintően kell eljárni. A kiválasztási folyamatban több lehetséges partner közül a jogszabályi keretek figyelembevételével a leginkább megfelelőt kell kiválasztani.

(4) Az üzleti kapcsolat fennállása alatt a kölcsönös és hatékony együttműködésnek, a bizalomnak,

a tisztességgnek, valamint a magas színvonalú szolgáltatásnyújtásnak kell a szakmai munkát meghatároznia. A tisztességtelen partnerekkel szemben határozottan fel kell lépni.

Kommunikáció

7. § (1) Az MNB kommunikációs stratégiája az MNB céljainak elérését kívánja hatékonyan támogatni. A tudatos, tervezett kommunikáció eredményesen segíti az MNB működéséről kialakított kép pozitív befolyásolását.

(2) Az MNB független, sikeres kommunikációs tevékenységét áthatja a stabilitás, a bizalom, a jogszerűség, az átláthatóság, a felkészültség, a fogyasztóközpontúság és a partnerség előtérbe helyezése.

(3) A munkatársaknak kötelességük hiteles, az MNB kedvező hírnevét maximálisan szem előtt tartó kommunikációt folytatniuk. A nyilvánosság felé történő kommunikáció során az MNB munkatársai nem biztosíthatnak információs előnyt a piac egyes szereplői, csoportjai számára.

Adat-, információ- és titokvédelem

8. § (1) Az MNB feladataiból és funkciójából következik, hogy nem publikus információkkal, minősített, illetve más, törvény által védett adatokkal is rendelkezik. A leghatározottabb elvárás, hogy a munkatársak a munkavégzésük során tudomásukra jutott információkat hatáskörükön belül felelősen kezeljék, azokat illetéktelen módon ne használják fel. A nyilvános adatokon kívül az MNB rendelkezésére álló minden egyéb adat harmadik fél részére történő átadására csak szabályozott keretek között, meghatározott adatfajták esetében kizárólag az MNB jóváhagyásával kerülhet sor. A nyilvános adatok kivételével a munkatársakat a hozzátartozóikkal szemben is titoktartási kötelezettség terheli a munkavégzésük során tudomásukra jutott információk tekintetében.

(2) Az MNB munkatársát titoktartási kötelezettség terheli minden olyan tényt és adatot (ideértve különösen a személyes adatot, minősített adatot, banktitkot, fizetési titkot, értékpapírtitkot, biztosítási titkot, pénztártitkot, foglalkoztatói nyugdíjtitkot, üzleti titkot és a nem nyilvános adatot) illetően, amelyről a szakmai munkájának ellátása során vagy munkaköre betöltésével összefüggésben szerzett tudomást.

(3) Az MNB munkatársa köteles a bennfentes információt szigorúan bizalmasan kezelni, azt semmilyen körülmények között tovább nem adhatja. Az MNB munkatársa nem használhatja fel a tudomására jutott bennfentes információt arra, hogy a saját, illetve a hozzátartozója ügyleteivel (bárminemű gazdasági, különös tekintettel tőzsdei ügyletekkel) kapcsolatban előnyhöz jusson. Az MNB munkatársának minden körülmények között az MNB jó hírnevét kell szem előtt tartania, így azt a bennfentes információ felhasználásának látszatával sem csorbíthatja.

(4) Az adatok kezelésére - adatvédelemre, titokvédelemre, minősített adatok védelmére, információbiztonságra - vonatkozó jogszabályok, illetve belső szabályok rendelkezéseinek ismerete, valamint azok megfelelő gyakorlati alkalmazása minden munkatárs tekintetében alapkövetelmény.

Összeférhetetlenség elkerülése

9. § (1) Az MNB hatósági eljárásaiban való részvétel vonatkozásában a jogszabályban rögzített összeférhetetlenségi és kizárási szabályokon túl, amennyiben a munkatárs hatósági ellenőrzés keretében olyan pénzügyi intézményt vizsgál, amelynél hitellel (ideértve a pénzforgalmi számlához kapcsolódó hitelkeretet és a pénzügyi lízinget is), kölcsönrel, betétrel vagy pénzforgalmi számlával rendelkezik, köteles ennek tényét az MNB-nek bejelenteni.

(2) Az MNB munkatársa lehetőség szerint ne rendelkezzen olyan piaci hitellel, kölcsönrel, amely típusú hitel- vagy kölcsönterméket az MNB is biztosíthat részére, és lehetőség szerint törekedjen

arra, hogy a fennálló kölcsönét az MNB által nyújtott kedvezőbb kondíciójú munkáltatói kölcsönrel kiváltsa. A személyes pénzügyi tranzakciók igazodjanak a munkatárs jövedelmi és vagyoni viszonyaihoz. Személyes pénzügyi döntés esetén is megfontoltan, gondosan, jóhiszeműen, etikusan kell eljárni, kerülni kell még a látszatát is az MNB tevékenységével való érdekütközésnek. Egyes, konkrét feladatok teljesítése során is ki kell zárni az olyan helyzeteket, amelyek nem teszik lehetővé az elfogulatlan munkavégzést, ideértve a döntés-előkészítést és a döntéshozatalt is. Az MNB munkatársa köteles haladéktalanul jelezni, ha vele szemben az adott (hatósági vagy egyéb) ügyben kizáró ok áll fenn, vagy az ügyben bármely módon érintett, illetve az ügy tárgyilagos megítélése tőle nem elvárható.

(3) Az MNB-ben nem létesíthető, illetve nem tartható fenn olyan jogviszony, amelynek eredményeként az MNB munkatársa közeli hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

(4) Az összeférhetetlenség és az érintettség bejelentését minden esetben a vonatkozó belső szabályban foglaltaknak megfelelően kell teljesíteni.

Felajánlott üzleti ajándék és reprezentáció (vendéglátás) kezelése

10. § (1) Minden munkatársnak tartózkodnia kell attól, hogy az MNB-re, vagy az MNB-vel fennálló jogviszonyára hivatkozással saját vagy mások személyes ügyében közbenjárjon, vagy bármely pénzügyi intézménnyel a piaci feltételnél kedvezőbb feltételekkel kössön szerződést, ide nem értve a munkavállaló által az MNB-nél betöltött munkaviszonyára tekintettel igénybe vehető kedvezményes számlavezetési csomagot.

(2) Az MNB elvárja a munkatársaitól, hogy a munkakapcsolataik során az ajándékok, reklám- és propagandaanyagok elfogadása és viszonzása csak formalitás, figyelmesség legyen, ne csorbitsa, ne befolyásolja az MNB munkatársainak tárgyilagosságát, függetlenségét, pártatlanságát, ne teremtsen lekötöttséget, ne keletkeztessen elvárást, illetve ne is kelthesse ezt a látszatot. Az üzleti ajándék, valamint a reprezentáció² (a továbbiakban: vendéglátás) mint pl. munkaebéd, rendezvényre meghívás elfogadása kizárólag az általános üzleti szokások keretein belül lehet tisztességes, de akkor is kizárólag olyan esetekben, ha abban a befolyásolási szándék jele nem látható. A befolyásolási szándék jele például az is, ha az MNB munkatársa a többi, azonos besorolású partnerhez képest nagyobb mértékű vendéglátásban vagy ajándékban részesül.

(3) Az MNB szakmai és üzleti partnereitől vendéglátást a szokásoknak megfelelő, lekötöttséggel nem járó mértékben szabad elfogadni.

(4) Az MNB munkatársa munkakapcsolatai során a nagyobb összegű (25.000 Ft feletti értékkel bíró) ajándék elfogadását, továbbá az MNB szakmai és üzleti partnereitől a 25.000 Ft feletti értékkel bíró vendéglátás elfogadását köteles a - legalább szervezetiegység-vezető szintű - vezetője részére írásban bejelenteni, aki a Compliance és védelmi főosztály bevonásával soron kívül meghatározza, majd jelzi az érintettnek az ajándék, illetve vendéglátás kezelésével kapcsolatos, további teendőket.

(5) Minden olyan ajándékot, illetve vendéglátást, amelynek értékéről nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a (4) bekezdésben előírt határérték alatt van, illetve minden olyan ajándékra és vendéglátásra vonatkozó ajánlatot, amelynek elfogadása tiltott, az MNB munkatársa indokolatlan késedelem nélkül köteles a - legalább szervezetiegység-vezető szintű - vezetője részére írásban bejelenteni, aki a Compliance és védelmi főosztály bevonásával soron kívül meghatározza, majd jelzi az érintettnek az ajándék, illetve vendéglátás kezelésével kapcsolatos, további teendőket.

(6) Azonos együttműködő partnertől rendszeresen érkező ajándékok, vendéglátások elfogadása nem megengedett.

² reprezentáció: a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti rendezvény, esemény keretében, továbbá az állami, egyházi ünnepek alkalmával nyújtott vendéglátás (étel, ital) és a rendezvényhez, eseményhez kapcsolódó szolgáltatás (utazás, szállás, szabadidőprogram stb.)

(7) A jelenlegi vagy potenciális szállítóktól csak a szokásoknak megfelelő, lekötelezéssel nem járó, csekély mértékű ajándékot vagy vendéglátást szabad elfogadni és csak abban az esetben, ha visszautasítása sérelmet okozna, vagy súlyosan veszélyeztetné az üzleti kapcsolatot.

(8) A (2)-(4) bekezdésekben és a (7) bekezdésben rögzített megengedő szabályok nem vonatkoznak a hatósági eljárásban, valamint a közbeszerzési eljárásban felajánlott ajándéokra, illetve vendéglátásra, mivel ezek egyáltalán nem fogadhatóak el.

(9) Pénz, készpénzt helyettesítő fizetőeszköz és utalvány egyáltalán nem fogadható el, kivéve, ha annak jelentése, elfogadása szimbolikus jellegű.

(10) Az MNB munkatársa az MNB-vel fennálló jogviszonyát maga és mások számára, sem a magán-, sem az üzleti életben előny szerzésére nem használhatja fel. Előny bármely pénzbeli vagy nem pénzbeli jellegű juttatás, amely az MNB munkatársának, vagy rá tekintettel más személynek a pénzügyi, jogi vagy személyes helyzetét ténylegesen javítja, és amelyre jogszabály erejénél fogva nem jogosult.

Beszerezések - Közbeszerzések

11. § (1) Kiemelt elvárás egyrészt a tisztességes verseny fenntartása érdekében a beszerzési eljárások átláthatósága és tisztasága, másrészt, hogy a beszerzések során az MNB céljai és érdekei - a vonatkozó jogszabályi rendelkezések feltételeire figyelemmel - mindig előnyt élvezzenek.

(2) A beszerzésben résztvevők jogkövető magatartása, valamint a folyamatok átláthatóságának biztosítása mellett kiemелendő szempont a szükséges és elégséges információk megfelelő dokumentálása és kommunikálása. Emellett több, egymástól független szállítói ajánlat bekérése szükséges úgy, hogy a kiírásokban ne legyenek versenykorlátozó feltételek.

(3) A szerződő feleknek meg kell felelniük az Etikai Kódexben rögzített elvárásoknak. Az Etikai Kódexben szabályozottakon túl a beszerzésben és közbeszerzésben résztvevőknek az ezen tevékenységekre vonatkozó jogszabályok és belső szabályok szerint kell eljárniuk.

Társadalmi és politikai tevékenység

12. § (1) A munkatársak munkaviszonyhoz nem kapcsolódó - mind jogi, mind közösségi szempontból elfogadható, észszerű keretek között maradó - társadalmi - különösen önkéntes karitatív és szociális - elkötelezettsége támogatandó. Az ilyen keretek között elkötelezettséget vállaló munkatársak magánemberként vesznek részt e tevékenységben, ennek megfelelően társadalmi szerepvállalásuk nem tükrözi az MNB álláspontját.

(2) Az MNB a legteljesebb mértékben tiszteletben tartja a munkatársak lelkiismereti- és vallásszabadsághoz fűződő jogait, ezt a munkatársaktól az egymás közötti kapcsolatokban is elvárja.

(3) A munkatársak a politikai jogaikat saját meggyőződésük szerint, szabadon gyakorolják, ebből fakadóan a munkahelyen sem előny, sem pedig hátrány őket nem érheti. Munkaidőben vagy a munkahelyen nem végezhető és nem gyakorolható politikai-, vallási- vagy más világnézettel kapcsolatos meggyőzésre irányuló tevékenység.

Közösségi médiában való megjelenés

13. § (1) A közösségi média alkalmazások használata során a munkatársaknak figyelemmel kell lenniük arra, hogy tevékenységük az MNB jó hírnevét, illetve társadalmi megbecsültségét nem veszélyeztetheti.

(2) Minden körülmények között fontos tiszteletben tartani mások jogait, emberi méltóságát és értékeit, ezért az online közösségi terekben zajló kommunikációban is kerülni kell minden olyan megnyilvánulást, amely mások számára bántó lehet, illetve amely alkalmas lehet mások emberi

méltóságának, illetve jogainak megsértésére.

(3) Tartózkodni kell a hamis, valótlan, mások félrevezetésére alkalmas tartalmak közzétételétől, illetve minden olyan információ, adat megosztásától, amelynek a közzététele mások számára jogsérelmet okozhat.

(4) A közösségi média felületeken - a mindennapi élethez hasonlóan - kerülendő az illetlen, vulgáris kifejezések használata, és mellőzni kell az illetlen képi- vagy hangi elemeket megjelenítő tartalmak megosztását is.

Érdekképviselések

14. § (1) Az MNB elismeri, segíti és tiszteletben tartja az érdekképviselések, a Szakszervezet, az Üzemi Tanács, valamint a munkavédelmi képviselők érdekképviseleti és érdekvédelmi tevékenységét.

(2) Az érdekképviselésekkel folytatott egyeztetések során a felek ugyan saját nézőpontjukból szemlélik a munkatársak érdekeit, de a közös cél az, hogy a létrejövő megállapodások a hosszú távú érdekeket szolgálják.

(3) Az együttműködés során tiszteletben kell tartani egymás jogait és jogos érdekeit. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kell eljárni.

Tudományos és publikációs tevékenység

15. § (1) Az MNB fontosnak tartja, hogy magasan képzett, széleskörű ismeretekkel, magas szintű szaktudással rendelkező, motivált munkatársak dolgozzanak számára, ezért ösztönzi a képzési rendszerében való képzéseken túl a munkatársak önképzését, és biztosítja számukra a szakmai önmegvalósítás lehetőségét.

(2) Az MNB támogatja munkatársait, hogy munkaköri feladataikon túlmenően is folytassanak tudományos, illetve oktatási tevékenységet, publikáljanak. Az előadó, publikáló munkatársaknak a vonatkozó belső szabályok szerint, ennek hiányában a munkáltatói jogkört gyakorló felsővezetővel (elnök, alelnök, főigazgató) előzetesen, írásban jóvá kell hagyatniuk minden olyan oktatási anyagot, illetve publikációt, amely az MNB-re vonatkozó, illetve az MNB feladatkörével kapcsolatos még nyilvánosságra nem hozott információt tartalmaz.

(3) Az egyéni és csoportos vélemények nem tekinthetők MNB véleménynek, így azokat ekként közölni nem lehet. A hivatalos és egyéni álláspontot mindenkor világosan el kell különíteni egymástól.

MNB-n kívüli díjak, elismerések és kitüntetések

16. § (1) A munkatársaknak engedélyt kell kérniük az MNB elnökétől az MNB részére végzett tevékenységükkel összefüggésben odaítélt - nem az MNB által alapított, adományozott - díjak, elismerések és kitüntetések elfogadása előtt.

(2) Az engedélykérelmet a Compliance és védelmi főosztály vezetőjén keresztül írásban kell előterjeszteni az MNB elnökéhez.

Környezettudatos működés

17. § (1) Az MNB társadalmi felelősségvállalása keretében példaértékű és élenjáró gyakorlat kialakítására törekszik a környezetvédelem terén, ideértve a természeti és épített környezettel szembeni felelősséget is.

(2) Az MNB épületének megóvása, a közösségi terek kulturált használata és tisztaságának megóvása a munkatársak felelőssége. Az MNB hangsúlyt helyez a természeti környezet megóvására is, így munkatársaitól elvárja, hogy legyenek környezettudatos gondolkodásúak, és a napi munkavégzés során legyenek figyelemmel a környezetvédelmi szempontokra.

Munkakörülmények és munkaeszközök védelme

18. § (1) Az MNB hatékony gazdálkodásának felelős gazdálkodással kell párosulnia. Ehhez többek között szükséges, hogy a munkatársak a feladatok hatékony ellátása érdekében biztosított korszerű eszközöket és informatikai szolgáltatásokat rendeltetésszerűen, kíméletesen és takarékosan használják.

(2) A színvonalas, eredményes és hatékony munkavégzés érdekében az MNB az internetet, az elektronikus levelezőrendszert és a telefont, mint kommunikációs eszközöket elérhetővé teszi mindazok számára, akiknél a használatot a munkaköri feladatok ellátása indokolja, ugyanakkor elvárja, hogy ezeket a munkatársak a munkavégzésükkel összefüggésben használják.

Egészség- és munkavédelem

19. § (1) Az MNB célja a biztonságos és egészséges munkakörnyezet megteremtése valamennyi munkavállaló számára. A munkatársak iránti felelősségérzet alapján a munkatársak biztonságának, egészségvédelmének, mentális épségének megóvása, az egészséges és biztonságos munkakörülmények kialakítása részben a fizikai környezet megfelelőségére, részben személyesen a munkatársakra koncentrál. A munkavégzésre, illetve a munkahelyek létesítésére vonatkozó munkabiztonsági és foglalkozásegészségügyi előírásokat belső szabály rögzíti.

Egyenlő bánásmód követelménye

20. § (1) Nem megengedett a munkatársakkal szembeni hátrányos megkülönböztetés, így különösen a nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (várandósság) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző alapján történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés.

(2) Kifejezetten tiltott továbbá minden olyan magatartás, amely valamely munkatárs zaklatására, jogellenes elkülönítésére, vagy vele szemben megtorlás alkalmazására irányul.

Viselkedés, megjelenés

21. § (1) Az MNB a munkavégzéssel összefüggésben elvárja az intézmény szakmai presztízséhez igazodó, a környezet, a partnerek és a munkatársak tiszteletét egyaránt megjelenítő viselkedést és megjelenést. A munkatársak munkahelyi kapcsolataikban toleranciával és elvárható türelemmel viseltetnek egymás iránt, kerülnek minden olyan megnyilvánulást, amelyet a másik fél sértőnek vagy bántónak vélhet.

(2) Az online megbeszélések során a személyesen megtartott megbeszéléseken elvárt viselkedési és megjelenési elvárásokhoz kell igazodni.

(3) Összhangban az MNB szakmai presztízséhez igazodó öltözködési elvekről szóló útmutatóban foglaltakkal, a munkakapcsolatok során elvárható a munkatársaktól, hogy öltözetük alapvetően

üzleti, esztétikus és ápoltság legyen. Elvárt, hogy a munkatársak mellőzzék a feltűnő, kihívó vagy elhanyagolt ruhák viselését, valamint a kihívó és merész testdísztetések láthatóvá tételét.

IV. ETIKAI BIZTOS

22. § (1) Az etikai biztosi tisztséget az MNB belső ellenőrzési területének vezetője tölti be. Az etikai biztos tanácsadói tevékenységet végez, a tisztségéből eredő feladatainak ellátása során szakmailag független, sem közvetlenül, sem közvetve nem utasítható.

(2) Az etikai biztos tanácsadás keretében segíti elő az Etikai Kódexben rögzített szabályok gyakorlati alkalmazását, illetve az elvárásokkal ellentétes magatartásformák beazonosítását és feltárását. Az MNB munkatársai iránymutatást kérhetnek tőle az Etikai Kódexben foglaltak betartásával kapcsolatos bármely kérdéssről, illetve a munkavégzésük során tapasztalt helyzetek, cselekmények etikai megítéléséről. Az etikai biztos véleménye, iránymutatása nem köti az Etikai Bizottságot, amennyiben azonban valamely ügy kapcsán etikai vizsgálati eljárás megindítására kerül sor, annak lefolytatása során az etikai biztosnak az ügyben korábban kifejtett véleményét, iránymutatását figyelembe kell venni.

(3) Az etikai tárgyú belső szabályokra és egyéb szabályozási eszközökre vonatkozó feladatai körében az etikai biztos:

a) részt vesz az Etikai Kódex és a vonatkozó belső szabályozók, illetve azok módosításának véleményezésében,

b) szükség esetén bármikor kezdeményezheti az Etikai Kódex vagy a vonatkozó belső szabályozók módosítását,

c) véleményezőként részt vesz az Etikai Kódex tartalmának átfogó felülvizsgálatában.

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

23. § (1) A gyakorlati tapasztalatokat, illetve a hazai és a nemzetközi ajánlásokat figyelembe véve a Compliance és védelmi főosztály legalább két évente elvégzi az Etikai Kódex tartalmának átfogó felülvizsgálatát és az eredményről írásban beszámol az MNB igazgatósága számára.

(2) Jelen utasítás a közzétételét követő napon lép hatályba.

(3) Jelen utasítás hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti az Etikai Kódexről szóló 2021-105. elnöki utasítás.