

# ETIKAI KÓDEX

A NEMZETI LOTTÓTÁRSASÁG  
ÁLTAL KITŰZÖTT ÉRTÉKREND  
ÉS ENNEK MEGVALÓSÍTÁSÁT  
SEGÍTŐ MAGATARTÁSI  
NORMÁK GYŰJTEMÉNYE

BUDAPEST  
2015



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

# TARTALOM

ELŐSZÓ	2
PREAMBULUM	3
I. A SZERENCSEJÁTÉK ZRT. MINT TÁRSASÁG VÁLLALÁSAI, ÉRTÉKEI	4
II. A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK	8
III. AZ ETIKAI BIZOTTSÁG ÉS AZ ETIKAI ELJÁRÁS	18
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	19

## ELŐSZÓ

A Szerencsejáték Zrt. (továbbiakban: Társaság) 2007-ben fogadta el az első nyilvános Etikai Kódexét. Ebben lefektette a Társaság által vallott értékeket, megfogalmazta küldetését, rögzítette a külső kapcsolataira irányadó törekvéseit, valamint deklarálta a munkavállalói iránti belső elkötelezettségét. Együttal meghatározta a Társaság nevében eljáró személyektől, munkatársaktól és vezetőktől elvárt magatartási szabályokat, a velük szemben támasztott magas szintű etikai elvárásokat. Az Etikai Kódexben foglaltak érvényesítése érdekében Etikai Bizottság jött létre.

2013-ban a Társaság felett tulajdonosi jogokat gyakorló Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. Ajánlasként megküldte az állam többségi befolyása alatt álló gazdasági társaságok számára kidolgozott Minta Etikai Kódexet. Az Ajánlás szerint a köz szolgálata – beleértve a többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál végzett munkát is – önmagában erkölcsi értékkel bír, de az általánosnál szigorúbb követelményeket is támaszt az arra vállalkozóval szemben. A Társaság az eddigi pozitív hagyományaira építve, azokat megőrizve kívánja átvenni a köz szolgálatára vonatkozó Ajánlás adaptálható rendelkezéseit.

A 2014. január 1-jével megújított Etikai Kódex az alkotók szándékai szerint ötvözi a két normagyűjtemény fontos és lényeges elvárásait, felhasználja továbbá a nemzeti lottótársaságokat tömörítő világszervezet, a World Lotteries Association által kidolgozott irányelveket. Ennek során igyekszik összhangot teremteni a Társaság speciális, társadalmi kockázatokat is hordozó tevékenységéből, valamint az állami felhatalmazásából eredő elvárások között.

2015. február 1-jétől két helyen egészül ki a megújított Kódex szövege: az esélyegyenlőségi terv tartalmát és az ajándékozás szabályait érinti a módosítás.

Budapest, 2015. január



## PREAMBULUM

A Szerencsejáték Zrt., mint az állami monopóliumot megtestesítő nemzeti lottótársaság a játékosok vágyait, a társadalom elvárásait és a profitérdekeket összehangoló, felelős és törvényi előírásoknak megfelelő üzleti magatartást folytat. Az Etikai Kódex megalkotásával kifejezi, hogy magáénak tekinti és követésre ajánlja mindazon értékeket és morális elveket, amelyek hozzájárulnak a társadalmi elkötelezettség erősítéséhez, a felelős játékszervezés normáinak a gyakorlatba történő átültetéséhez, a játékosok bizalmának megőrzéséhez, a szolgáltatás minőségének javításához, a legjobb tudás szerinti munkavégzéshez, a szervezeten belüli emberi-szakmai kapcsolatok megerősítéséhez. A Társaság arra törekszik, hogy valamennyi megnyilvánulása segítse elő a nemzeti lottótársaság iránti bizalom fenntartását és megerősítését.

Az Etikai Kódexben lefektetett normák érvényesítése valamennyi munkatárs, a vezetők és beosztottak együttműködését igényli. A Kódex megismerése minden munkavállaló számára kötelező, az abban foglalt normák elfogadásáról írásban nyilatkozni kell.

Az Etikai Kódex célja a munkavállalók vonatkozásában, hogy

- rögzítse a rájuk vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat,
- segítséget nyújtson ezek betartásához,
- tájékoztassa a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról,
- védje a Társaság munkatársait a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

Az Etikai Kódex nyilvános, a Társaság honlapján elolvasható.



A SZERENCSEJÁTÉK ZRT.  
MINT TÁRSASÁG  
VÁLLALÁSAI, ÉRTÉKEI



## KÜLDETÉS

A Szerencsejáték Zrt. **küldetése**, hogy a hazai felnőtt lakosság szerencsejáték alapú szórakozási igényét professzionálisan kielégítse, és eközben hozzájáruljon a társadalmi értékteremtés folyamatához.

## KIEMELT ÉRTÉKEK

A Társaság kiemelt értékei közé tartozik a felelős játékszervezés, a kiváló termék- és szolgáltatásminőség, a fogyasztói igény orientáció, a megbízhatóság és a társadalmi felelősség, amelyek együttesen megermentik a fenntartható, mértéktartó növekedés alapját.

## TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS, FELELŐS JÁTÉKSZERVEZÉS

Az Etikai Kódex a társadalmi felelősségvállalás és a felelős játékszervezés megvalósításának egyik eszköze.

A Szerencsejáték Zrt., összhangban a Lottótársaságok Világszövetsége (World Lotteries Association) által kidolgozott irányelvekkel, a következőkben foglalja össze idekapcsolódó kötelezettségvállalását.

**1. Egyensúlyra törekvés.** A szerencsejátékok speciális jellegéből kiindulva a Társaság egyensúlyra törekszik a játékosok szórakozás iránti igényének kielégítése, a közrendi, közegészségügyi, társadalmi kockázatok mérséklése, valamint az adó- és profitérdekek között.

**2. Felelős játékfejlesztés.** A szolgáltatások fejlesztése során a közrendi, közbiztonsági és közegészségügyi kockázatok mérséklése érdekében felhasználja a kapcsolódó kutatási eredményeket, nemzetközi tapasztalatokat.

**3. A piac kontrollálhatóságának megőrzése.** A társadalmilag kontrollált szerencsejáték piac fenntartása érdekében együttműködik a játékszokások alakulásában érdekelt más intézményekkel, beleértve a kormányzati és a felügyeleti szerveket, a szerencsejátékok mentális hatását vizsgáló kutatóintézeteket, gyógyító intézményeket.

**4. Törvénytisztelet.** Tevékenysége minden elemében megfelel az érvényes hazai és európai szabályoknak. Csak jogszerűen szervezhető és tisztességes játékot kínál. Fellép az illegális szerencsejátékok ellen, korrektt a legális versenytársakkal.

**5. A nemzeti piac védelme.** Az EU szolgáltatási irányelveivel összhangban védi a nemzeti szerencsejáték piac integritását. Tiszteletben tarja más országok szerencsejáték piaci szabályozását.

6. **Társadalmi hasznosság.** A szerencsejátékokból származó állami bevételek biztosítása révén a Társaság hozzájárul a nemzeti közkiadások finanszírozásához, munkahelyeket teremt, felkarolja a köz érdekeit szolgáló kezdeményezéseket.
7. **A játékosok védelme a káros hatásoktól.** Megakadályozza a 18 éven aluli fiatalok játékát, felhívja a játékosok figyelmét a túlzásba vitt játék veszélyére. Törekszik a káros játékszenvedély kialakulásának megelőzésére.
8. **Adat- és titokvédelem.** Védi a nyertesek és a regisztrált játékosok személyi adatait.
9. **Visszaélések kockázatának csökkentése.** Fellép a szerencsejátékokhoz köthető csalásokkal szemben, ennek érdekében kész együttműködni más hazai és külföldi szervezetekkel.
10. **Etikus kapcsolat a játékosokkal.** Szolgáltatása etikus és biztonságos, lehetővé teszi a reklamációk kezelését. Fellép az etikátlan üzleti magatartással szemben.
11. **Tisztességes reklám.** A játékokkal kapcsolatban pontos tájékoztatást nyújt, reális képet ad a nyerési esélyekről, nem sugallja, hogy a szerencsejáték a munkavégzés alternatívája, és így a pénzügyi problémák megoldója vagy a munkából származó jövedelem helyettesítője lehet. Nem célozza a 18 éven aluliakat, a hátrányos helyzetű lakossági csoportokat, nem ösztönzi a játékosokat anyagi lehetőségeiket meghaladó költsékezésre.
12. **Oktatás.** Képzési rendszerében gondoskodik arról, hogy saját munkavállalói, valamint az értékesítési hálózatban dolgozó eladók tisztában legyenek a szerencsejátékok kockázatával és a játékosok iránti felelősségükkel. Az etikus magatartást megköveteli üzleti partnereitől is.
13. **Garantált nyeremény kifizetés.** Kizárólagos állami tulajdonban álló, a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.-hez tartozó társaságként garantálja a játékosok nyereményeinek kifizetését. A fel nem vett nyeremények arányának csökkentése érdekében erre irányuló szolgáltatásokat fejleszt ki a játékosoknak.
14. **Felelős egyéni magatartás.** Valamennyi munkavállalójától, illetve a társasággal jogviszonyban lévő személytől elvárja a társaság értékrendjét tiszteletben tartó felelős egyéni magatartást.
15. **Nemzetközi együttműködés.** Részt vesz a nemzetközi szövetségek munkájában, más nemzeti lottótársaságokkal együttműködve nyitott közös játékok szervezésére.

## A MUNKAVÁLLALÓK IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉG

1. A Szerencsejáték Zrt. elengedhetetlennek tartja, hogy munkavállalói munkaviszonyukat jogbiztonságban, a hatályos törvényi és egyéb jogszabályok betartásával létesítsék és tartják fenn. Ennek megerősítéseként Kollektív Szerződésben rögzíti a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, teljesítésének módját és az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét.

2. A munkavállalók közösségét a munkaügyi kapcsolatokban megillető részvételi jog nem csorbulhat. Ennek érdekében mindenkor korrekt kapcsolatot tart fenn az erre hivatott intézményekkel, érdekképviseleti szervekkel. A munkavállalói érdekvédelmi szerveződések szabadon tevékenykedhetnek a törvényes keretek között.

3. A munkaerő toborzás folyamatában mindenkor tisztességes elvek betartásával kezeli a meghirdetett állás betöltésére irányuló folyamatot. A feladatra legalkalmasabb jelölt(ek) kiválasztását kontrollálhatóan, az érintettek korrekt tájékoztatásával oldja meg.

4. Az egyenlő értékűnek ítélt munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíti.

5. Partnernek tekinti munkavállalóit a szakmai fejlődést szolgáló képzés, fejlesztés tekintetében, a kölcsönösen elfogadható érdekek szem előtt tartásával.

6. Fontosnak tartja a szervezeti célokkal való azonosulás elősegítését, ehhez a munkakörülményeket pozitívan befolyásoló intézkedésekkel, jóléti ellátásokkal és a vállalati kultúra formálásával járul hozzá.

7. A Társaság törekszik a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyeinek kiegyenlítésére. A Társaság ilyen munkavállalói csoportként kezeli a játékfüggőség veszélyeinek kitett munkavállalóit, és védelmük érdekében az esélyegyenlőségi tervben külön intézkedéseket fogalmaz meg.

8. A Társaság biztosítja munkavállalói számára az eredményes munkavégzés tárgyi feltételeit, a kulturált munkakörnyezetet.

9. A Társaság biztosítja a munkavállalók tájékoztatását. Ehhez a belső tájékoztató anyagok, a vállalati intranet, illetve a vállalati közös rendezvények nyújtanak segítséget.

10. Az Etikai Kódexet a Társaság rendszeresen, legalább háromévente felülvizsgálja. Az Etikai Kódex elfogadásáról vagy módosításáról az Igazgatóság dönt. Az Etikai Kódex módosítására az Etikai Bizottság javaslatot tehet, és a vezérigazgató terjeszti elő.



# A MUNKAVÁLLALÓKTÓL ELVÁRT ETIKAI KÖVETELMÉNYEK





## ÁLTALÁNOS ELVÁRÁSOK

A Társaság munkavállalói feladataikat a Társaság, mint nemzeti lottótársaság érdekeit szem előtt tartva:

- a legjobb tudásuk szerint szakszerűen,
- az erőforrások kezelésében hatékonyan,
- döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben tisztességesen,
- minden jóhiszemű érintettel együttműködve

kötelesek ellátni.

A Társaság vezetői az előzőeken túlmenően feladataikat:

- a munkatársaiktól elvárt magatartásban példamutatónan,
- feladataik elvégzésében a munkatársakat támogatva,
- köteleiségeik teljesítését a munkatársaktól következetesen számon kérve,
- vezetői döntéseikben a szakmai szempontok elsődlegessége mellett emberi szempontokat is érvényesítve

kötelesek teljesíteni.

## RÉSZLETES ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

### Bevezető

Amennyiben a Társaság korábban született belső szabályzásai az Etikai Kódexben foglaltaktól eltérő rendelkezéseket tartalmaznak, úgy törekedni kell az ellentmondás feloldására. Az újonnan készülő belső szabályozások megszövegezése során az Etikai Kódexben foglaltakat figyelembe kell venni.

A munkavállalók felelősek azért, hogy elsajátítsák az Etikai Kódex tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek a betartása érdekében. Amennyiben valamely ügyben kétségük támadna azzal kapcsolatban, hogy az Etikai Kódexből milyen magatartás következik, tanácsot és segítséget kérhetnek az Etikai Bizottság tagjaitól.

Vezetői szerepben a munkatársaktól elvárható, hogy a konkrét rendelkezések megszegése esetén etikai eljárást kezdeményezzenek.

### 1. FEJEZET

## VISELKEDÉS A JÁTÉKOSOKKAL ÉS A VÁSÁRLÓKKAL

**1.** Minden, az értékesítési hálózatban dolgozó munkavállaló a játékok és más termékek forgalmazása során a Társaságot képviseli, ezért kötelessége feladatát a legnagyobb szakmai hozzáértéssel ellátni.

**2.** Az eladó öltözködése legyen kulturált, bizalmat ébresztő, viselkedése udvarias és előzékeny.

**3.** Kerülendő a vásárlókkal kapcsolatos bárminemű félreérthető célzás, és az eladónak az üzleti tevékenység során tartózkodniuk kell a politikai jellegű véleménynyilvánítástól.

4. Figyelmet kell fordítani az üzlethelyiség rendezett megjelenésére, az arculati előírások betartására, a plakátok és információs táblák elhelyezésére, aktualizálására.
5. Tilos a vásárlók kollektív játékaiban részt venni, e kollektívák elszámolásait, vagy értékeit kezelni.
6. Az eladónak tisztában kell lennie a szerencsejátékok kockázataival, kötelessége a felelős játékszervezéssel kapcsolatos elvárásoknak eleget tenni.
7. Segíteni kell a játékosokat a részvételi szabályok megismerésében.
8. Tilos 18 év alatti fiatalok számára szerencsejátékot kiszolgálni, nem egyértelmű esetben az életkor igazolását kell kérni.
9. Kiugró módon túlzásba vitt szerencsejáték tevékenység tapasztalása esetén az eladó tapintatosan, a konfliktust lehetőleg kerülve az érintett játékos részére javasolja a játék megszakítását, szünet beiktatását.
10. Tilos a szerencsejátékot hitelbe eladni, vagy a nyeremény megosztására a játékosal bármilyen megállapodást kötni.
11. Tilos a játékosok részére a szerencsejátékra pénzt kölcsönözni.
12. A vásárlókkal való kommunikációnak konfliktuskerülőnek kell lennie. Tilos a hangos vita, veszekedés. Az esetleges jogtalan reklamációkra is türelemmel kell reagálni. A vásárló erőszaka fellépése esetén a biztonsági előírásoknak megfelelően kell eljárni.
13. A vásárlóknak nyújtott felvilágosításokért, vagy bármilyen egyéb tevékenységért (pl. nyeremény kifizetése alkalmával) készpénzt, ajándékot vagy egyéb előnyt tilos elfogadni.
14. Tilos a vásárlók jelenlétében a Társaság nem nyilvános belső ügyeivel, munkaügyi konfliktusokkal és személyes problémákkal foglalkozni. A vásárlók jelenlétében etikátlan a Társaság negatív minősítése.
15. A vásárlók telefonos érdeklődésére rövid, udvarias válaszokat kell adni, vagy az ügyfélszolgálathoz kell irányítani. Nem szabad a telefonos érdeklődőt segítségnyújtás nélkül elutasítani.

## 2. FEJEZET

### MAGATARTÁS A BELSŐ KAPCSOLATOKBAN

1. Minden munkatárssal szemben alapvető elvárás a szakmai kompetencia, a munkakörtől függően a felelős játékszervező magatartás.

2. Kerülendő az együttműködéstől való elzárkózás minden formája, különösen a munka végzéséhez szükséges információk eltitkolása vagy a közös döntés-előkészítés késleltetése.
3. Minden munkatárssal szemben elvárás, hogy segítse elő az új belépők, különösen a fiatal pályakezdők munkahelyi beilleszkedését.
4. Elvárt a vállalat iránti lojalitás. Megengedhetetlen, hogy belső munkatársak a döntés-előkészítési folyamatot, illetve az abban résztvevőket a Társaság érdekeivel és céljaival ellentétes módon befolyásolják.
5. Minden munkatárs személyes felelőssége tudásának gyarapítása, személyiségének fejlődése, egyéni életpályájának alakítása. A Társaság arra törekszik, hogy ez tartósan és harmonikusan összeegyeztethető legyen a társasági érdekekkel.
6. Tiltott a munkatársak emberi méltóságát sértő, szexuális vagy egyéb természetű zaklatása.
7. Tiltott a beosztással és a munkatársi viszonytal kapcsolatos visszaélés minden formája. Minden munkatárssal szembeni elvárás, hogy a többiekkel való kapcsolatát, magatartását a segítőkészség, egymás személyiségének, emberi méltóságának tiszteletben tartása jellemezze.

Elvárás az is, hogy a munkatársak kerüljék a felesleges konfliktushelyzeteket, tanúsítsanak önmérsékletet, igyekezzenek méltányolni mások cselekedeteit, indítékait. Bármely szituációban kerüljék a személyeskedést, beosztástól függetlenül vállalják fel esetleges tévedésük elismerését.

## 8. A VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE

Ha a munkatárs jogellenes, a hivatásetikával vagy a szakmaisággal alapvetően ellenkező, vagy olyan feladatot/utasítást kap, amely visszaéléshez vezethet, akkor erre felhívja a feladat/utasítás kiadójának figyelmét. Ha ő a feladatot/utasítást változatlanul fenntartja, a visszaélés kockázatát írásban kell bejelenteni a feladatot/utasítást kiadó közvetlen felettese felé. Az arra feljogosítottól kapott utasításokat – ha jogszabály alapján nem kell megtagadni azok végrehajtását – figyelemztetését követően akkor is végre kell hajtani, ha azokat bejelentették.

A munkatársaknak a tudomásukra jutott bűncselekményekre és más súlyosan jogellenes cselekményekre vonatkozó bizonyítékokról, tényekről és gyanúkról – jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában a szolgálati út betartásával, közvetlen felettese útján – tájékoztatniuk kell az illetékes hatóságokat, szerveket.

A munkatársak a jogszabályokban foglalt bejelentési kötelezettségeiket megfontoltan és felelősen, az érintettek emberi méltóságát és a vezetői tekintélyt tiszteletben tartva teljesítik.

A Társaság biztosítja, hogy a visszaélést, vagy annak kockázatát jóhiszeműen bejelentő személyt a bejelentése miatt semmiféle hátrány ne érhesse.

### 3. FEJEZET

## MAGATARTÁS A KÜLSŐ KAPCSOLATOKBAN, TÁJÉKOZTATÁS

1. A Társaság iránti bizalom megőrzésének legfőbb alappillére a játékok tisztasága, ezért kerülendő minden olyan megnyilatkozás, amely alkalmas lehet a vásárlói bizalom megingatására.
2. A Társaság működéséről, közérdekű aktivitásáról csak az arra felhatalmazást kapott munkatársak nyilatkozhatnak.
3. A nemzetközi kapcsolatokban résztvevő munkatársaknak – a Társaság érdekeinek szem előtt tartására vonatkozó általános elvárásra fokozottabban ügyelve, mindenkor a Társaság érdekeinek megfelelően kell eljárni.
4. A Társaság által szervezett, pályázati jelentkezéshez kötött sorsolásokon, valamint a megszólításos típusú különsorsolásokban a Társaság munkavállalói és azok közeli hozzátartozói nem vehetnek részt, illetve nyereményjogosultságot nem szerezhetnek.
5. Megengedhetetlen a Társasóggal fennálló munkaviszonyra hivatkozás a saját vagy mások ügyében történő közbenjárás céljából.

## 6. AZ ELFOGULATLANSÁG MEGŐRZÉSE

Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy más szervezetekhez való kapcsolat akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.

Ha a munkatárs már felismerte, hogy valamely ügyben elfogultságba került vagy kerülhet, akkor

- igyekszik az elfogultsági okot elhárítani,
- haladéktalanul tájékoztatja felettes vezetőjét és a szervezetben erre a feladatra kijelölt személyt az őt érintő elfogultsági körülményekről,
- elfogad minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.

A munkatársaknak nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények, és nem tekintik zaklatásnak az erre vonatkozó jogszerű kéréseket és utasításokat.

Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkatársat, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, valamint az ez ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően haladéktalanul köteles bejelenteni ezt, a feladatot kiosztó személy számára a közvetlen munkahelyi vezető egyidejű tájékoztatásával.

## 7. ÖNKÉPZÉS, PUBLIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉG

A Társaság ösztönzi és támogatja munkatársait, hogy munkaköri feladataikon túlmenően is képezzék magukat, jelenjenek meg szakmai fórumokon, publikáljanak. Minden színvonalas előadás, publikáció a Társaság tekintélyét, szakmai presztízsét is növeli.

Az illetékes vezetővel előzetesen írásban jóvá kell hagyatni minden olyan publikációt, amely a Társaság üzleti tevékenységére vonatkozó – még nyilvánosságra nem hozott – információt tartalmaz.

## 8. KÖZÉLETI TEVÉKENYSÉG

Valamennyi munkatárs folytathat közéleti tevékenységet. Etikai elvárás, hogy az ne befolyásolja kedvezőtlenül a Társaság megítélését.

A munkaszervezetben belül tilos mindenfajta nyilvános politikai agitáció (gyűlés, plakát, szórólap stb.). Mindenkivel szemben elvárás mások politikai, vallási meggyőződésének tiszteletben tartása. A munkahelyi béke megőrzése érdekében kerülni kell a politikai véleményeltérésből eredő konfliktusokat.

## 9. A MUNKÁVAL ÖSSZEEGYEZTETHETLEN TEVÉKENYSÉGEKTŐL VALÓ TARTÓZKODÁS

A munkatársak nem folytathatnak olyan tevékenységet, nem tölthetnek be olyan tisztséget, amely összeegyeztethetetlen a Társaságban folytatott munkával, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását.

A munkán kívüli kereső tevékenységről előzetesen tájékoztatni szükséges a felettest.

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

## 10. AJÁNDÉK NYÚJTÁSA, ELFOGADÁSA

Külső személyekkel fenntartott munkakapcsolat esetén az elégedettség kifejezése, illetve a szakmai partnerség elismerése érdekében, különösen ünnephez, külföldi kiküldetéshez vagy meghíváshoz kapcsolódóan adható és elfogadható ajándék, ha egyéb rendelkezés kifejezetten nem tiltja.

Az adható ajándékok jellegéről külön belső szabályzat rendelkezik, és pénzügyi keretének meghatározása évente történik.

Az ajándékok elfogadása és viszonzása lehetőleg formalitás, figyelmesség legyen, amelyben önmérsékletet kell tanúsítani.

Szóró ajándéknak tekintendők, és így elfogadhatóak a valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával ellátott, vagy a szervezetre más módon utaló ajándékok. A munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szóró ajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során célszerű hasznosítani.

A Társaság szakmai és üzleti partnereitől vendéglátást a szokásoknak megfelelő, lekötelezéssel nem járó mértékben szabad elfogadni.

Szokásos vendéglátásnak tekintendő elsősorban a szakmai rendezvény keretében valamilyen résztvevő részére biztosított, a meghívottak beosztási szintjének megfelelő mértékű ellátás. Szokásos vendéglátásnak tekintendő még a külföldi hivatalos utakon, külföldi munkával kapcsolatban kapott, a társaság hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötelező mértékű ellátás.

Érdemleges értékkel bíró ajándékok elfogadása akkor megengedett, ha a visszautasítás jelentősen rontaná az adott munkakapcsolatot. Ez esetben az ajándék sorsáról – annak bejelentését követően – a munkáltatói jogokat gyakorló vezető dönt.

Amennyiben az ajándékozó üzleti partner egy Társaságunknál folyamatban lévő pályázatban érintett, a pályázat eredményének kihirdetéséig az általa nyújtott vagy felkínált ajándékot minden esetben vissza kell utasítani.

## 11. A FELKÍNÁLT JOGTALAN ELŐNYÖK VISSZAUTASÍTÁSA

Ha bárki jogtalan előnyt ígér a munkatárs számára a következő magatartási elveket kell követni.

- Vissza kell utasítani a felkínált jogtalan előnyt, és még bizonyítékszerzés céljából sem fogadható el semmi, ami jogtalan.
- A közvetlen felettest a jogtalan előny felajánlásáról való tudomásszerzést követően haladéktalanul értesíteni kell.
- Kezdeményezni kell, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkatársat jelöljenek ki.

Ha a munkatársak tudtán kívül más olyan juttatást vagy más előnyt biztosít számukra, amelyet nem fogadhatnak el, akkor a tudomásszerzést követően arról a lehető legrövidebb időn belül értesíteniük kell közvetlen felettesüket, és a juttatást a lehető legrövidebb időn belül vissza kell szolgáltatni annak, akitől származik.

Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adják, hogy a munkatárs munkáját jogellenesen befolyásolják, a közvetlen felettes és az Etikai Bizottság elnökének értesítése után a jogszabályokban és az Etikai Kódexben foglalt előírások szerint kell eljárni.

## 12. MÁSOK BEFOLYÁSÁNAK ELKERÜLÉSE

Minden olyan helyzetet el kell kerülni, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéréssel vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására készítse a munkatársat. Sem magánéletünkben, sem esetleges politikai jellegű kapcsolatainkban a munkatársak nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

## 13. A KÖZ ÉS MÁSOK ADATAIVAL VALÓ VISSZAÉLÉS ELKERÜLÉSE

A munkatársaknak minden tőlük telhető meg kell tenni a tudomásukra jutott adatok biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmosságának megőrzése érdekében. Más számára adatok csak a vonatkozó jogszabályok és munkahelyi előírások betartásával adhatók át.

Nem lehet betekinteni bizalmas adatokba, kivéve, ha erre a munkatársnak joga és feladatainak ellátásához szüksége van, és tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.

Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhető, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.

A munka során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel a munkatársak saját anyagi vagy más haszonszerzésük céljára.

## 14. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének megsértése diszkrimináció, ami elfogadhatatlan.

Valamennyi embert megilleti nemének tiszteletben tartása. Az ezzel ellentétes viselkedés sérti az emberi méltóságot, ezért elítélendő.

## 15. KÖRNYEZET, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

Kártérítési felelősség mellett elvárt a munkahelyi berendezési tárgyak, a személyes használatba adott eszközök megóvása, a környezeti rend és tisztaság megőrzése, a közös használatra kijelölt helyek rendeltetésszerű használata.

Mindenki köteles mások egészségére tekintettel lenni. A vonatkozó szabályok betartásával dohányozni csak az erre kijelölt helyen lehet.

A Társaság munkavállalói közül a vállalat eszközeinek magáncélú igénybevételére jogosultak ezeket az eszközöket a gondos gazda körültekintésével kell használniuk.

## 16. A MUNKAHELYI FORRÁSOK FELELŐS FELHASZNÁLÁSA

A munkatársak munkaerejének, a társasági tulajdonban álló eszközöknek, berendezéseknek és egyéb javaknak, hasznos, hatékony és gazdaságos kezelésére és felhasználásra különös gondot szükséges fordítani, főként akkor, ha azok felhasználásában jelentős döntési szabadsággal rendelkezik a munkatárs.

Különös gondot szükséges fordítani arra is, hogy az irodai eszközöket, berendezéseket (írószer, papír, fénymásoló, nyomtató, számítógép, telefon stb.) magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben használják fel a munkatársak. Az otthoni munkavégzést is szolgáló, magánhasználatot is lehetővé tevő eszközök (mobiltelefon, laptop, táblagép stb.) használatában is gondosan és takarékosan kell eljárni.

Munkaidőben tartózkodni szükséges az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyok javára, érdekében végzett tevékenységektől.

## 17. BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ

Az alapvető kommunikációs eszközök, az internet, intranet, az elektronikus levelezőrendszer, a telefax és telefon elérhető mindenki számára, akiknél ezt a munkakör indokolja. Ezeket alapvetően a munkavégzéssel összefüggésben lehet használni.

A munkatársak az internet használata során tartózkodjanak a munkavégzésükhöz közvetlenül nem kapcsolódó honlapok látogatásától. A Társaság az etikai szempontból kifogásolható internetes honlapok látogatását sem támogatja. Adatvédelmi okból az internet használat bizonyos funkciói (letöltések) tiltva vannak.

Munkakörnyezetünkben és az intraneten több olyan felület van, amely szakmai információk tárolására, illetve közzétételére hivatott. Tilos ezeken magánjellegű hirdetéseket elhelyezni.

## 18. MUNKAHELYI MEGJELENÉS, MAGATARTÁS

A munkatársak ruházata legyen kulturált, alkalmazkodjon az általuk betöltött munkakör elvárásaihoz.

Azokban a munkakörökben, ahol munkaruha, illetve előírt öltözék viselése van előírva, ezek használata kötelező.

Alkoholos állapotban, illetve egyéb tudatmódosító szer befolyásoltsága alatt lévő munkavállaló munkát nem végezhet. Munkahelyen kívül is elvárható, hogy a munkatársak tartózkodjanak a személyiségromboló, tudatmódosító szerek használatától.



## 19. AZ ELADÓKKAL SZEMBENI SPECIÁLIS ELVÁRÁSOK

Az eladónak óvnia kell magát a túlzásba vitt szerencsejáték veszélyeitől, ezért saját értékesítőhelyén, saját munkaideje alatt játékot nem adhat fel, sorsjegyet nem kaparhat le. A Társaság folyamatosan lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló a játékfüggőségre való esetleges hajlamát önteszttel bármikor ellenőrizhesse.

## 20. A VEZETŐKKEL SZEMBENI FOKOZOTT ELVÁRÁSOK

Az általános normákon túl a vezetők azok, akik az elvart színvonalú szakmai munka elvégzéséhez szükséges körülményeket biztosítják, illetve személyes példamutatással is hozzá kell járulniuk a társasági értékrend elfogadtatásához.

A vezetők felelőssége a beosztottak hatékony együttműködésének elősegítése, munkájuk eredményének értékelése.

Valamennyi szakmai irányítótól elvart, beleértve a munkahelyi feladatai ellátásából adódóan ideiglenesen fölérendeltségi viszonyba kerülőt is (pl. vizsgáztató, projektvezető, a gyakornok patronálója, stb.), hogy a munkatársakkal igazságos, következetes és méltányos legyen, tartózkodjék a beosztottak és az ideiglenesen alárendelt viszonyba kerülők (pl. vizsgázók, projekttagok, gyakornokok, stb.) emberi méltóságát bármilyen módon sértő magatartástól.

Jó együttműködés kialakítására kell törekedni a többi szervezeti egységgel, beleértve a szükséges információk pontos és gyors cseréjét is. Tilos a szervezetek közötti preszízis okból folyó versengés, a munkatársak közötti ellentét szítása.

A vezető irányítása alatt álló területen harmonikus, indokolatlan feszültségtől mentes munkahelyi légkört kell fenntartani, a megfelelő szervezeti, emberi és tárgyi munkafeltételek szavatolása a vezető felelőssége.

A vezető ismerje el a jól végzett munkát, szorgalmazza és támogassa a munkavégzés tökéletesítésére irányuló képzési, önképzési törekvéseket.

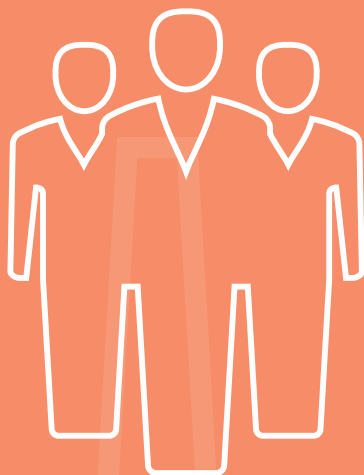
A vezető tartózkodjék a hatásköri túllépéstől, kerülje az elvtelen szívességnyújtást, illetve annak elfogadását.

A vezetők nem hunyhatnak szemet az etikátlan viselkedés felett.

Más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén mindent meg kell tenni a munkatársak munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében. Ennek megfelelően a rendelkezésre álló eszközöket (pl. tájékoztatás, figyelemfelhívás, meggyőzés, példaadás, elismerés, kivizsgálás, szankcionálás) kiegyensúlyozottan kell alkalmazni.



AZ ETIKAI  
BIZOTTSÁG  
ÉS AZ ETIKAI  
ELJÁRÁS



Az Etikai Kódexben foglalt követelmények teljesítésének figyelemmel kísérése az Etikai Bizottság feladata. A Bizottság tagjait a vezérigazgató nevezi ki.

A Bizottság összetételéről, feladatköréről, eljárásáról valamint működésének egyéb szabályairól külön vezérigazgatói utasítás rendelkezik.

Az Etikai Kódexben foglaltak megsértésével kapcsolatban bárki bejelentést tehet közvetlenül a Bizottságnál, valamint a vezérigazgató is felkérheti a Bizottságot. A bejelentéseket a Társaság bizalmasan kezeli, a jóhiszemű bejelentő nem szankcionálható. A konkrét ügyben indult eljárás végén a Bizottság állásfoglalásában megállapítja, hogy a Kódex előírásait megsértették, vagy megállapítja, hogy a Kódex előírásait nem sértették meg.

## ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Etikai Kódexben foglaltak megismerése minden munkavállaló kötelessége. Ennek érdekében a Kódexet nyomtatott formában és elektronikus formában is elérhetővé kell tenni.

A Kódex megismeréséről és elfogadásáról a munkavállalóknak írásban nyilatkozniuk kell.

ek



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.