

A

Raaberlog Nemzetközi Szállítmányozási Korlátolt Felelősségű Társaság

**ÁLTAL KÖVETETT ETIKAI NORMÁKRÓL SZÓLÓ SZABÁLYZAT
(ETIKAI KÓDEX)**

Ezen szabályzatot a

Raaberlog Nemzetközi Szállítmányozási Korlátolt Felelősségű Társaság

ügyvezetője jóváhagyta 2020. július 1-én.



.....

Iszak Tibor
ügyvezető

Tartalom

1.	Az Etikai Kódex célja	3
2.	A szabályzat hatálya.....	3
2.1.	Időbeli hatály	3
2.2.	Személyi hatály	3
2.3.	Tárgyi hatály	3
3.	Hivatkozások.....	3
4.	A szabályzat tartalma.....	3
4.1.	A Társaság által követett etikai normák	3
4.1.1.	Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem	4
4.1.2.	Egyenlő bánásmód.....	5
4.1.3.	A magánszféra és a személyes adatok védelme.....	5
4.1.4.	Beszállítók, üzleti partnerek	5
4.1.5.	Versenytársak	5
4.1.6.	Helyi közösségek, civil társadalom, tudományos élet, társadalmi felelősségvállalás	6
4.2.	A munkatársaktól elvárt magatartási normák.....	6
4.2.1.	Törvényesség, szabálykövetés.....	6
4.2.2.	A Társaság jó hírnevének megőrzése	6
4.2.3.	Üzleti ajándék, meghívás nyújtása, elfogadása, viszonzása	6
4.2.4.	Információ- és adatvédelem.....	7
4.2.5.	Összeférhetetlenség	7
4.2.6.	Vállalati tulajdon védelme	8
4.2.7.	Közéleti szereplés, társaság képvisellete.....	8
4.3.	Vezetőktől elvárt fokozott etikai követelmények	9
4.3.1.	Személyes példamutatás	9
4.3.2.	Beosztottakkal való kapcsolat	9
4.3.3.	Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel	9
4.4.	A Társaság valamennyi munkatársára vonatkozó követelmények	10

1. Cél

A jelen etikai normákról szóló szabályzat (a továbbiakban: „**Szabályzat**”) célja, hogy szabályozza a Raaberlog Nemzetközi Szállítmányozási Korlátolt Felelősségű Társaság („**Társaság**”) célja, hogy rögzítse a Társaság munkavállalóira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat, segítséget nyújtson számukra azok betartásához, egyúttal védje a munkavállalókat.

2. A szabályzat hatálya

2.1 Időbeli hatály

Jelen Szabályzat az elfogadás napján lép hatályba és mindaddig hatályban marad, amíg azt a Társaság ügyvezetője hatályon kívül nem helyezi, illetve amíg a Társaság jogutód nélkül meg nem szűnik.

2.2 Személyi hatály

A Társaság minden munkavállalója köteles betartani a szabályzat előírásait, amennyiben azok nem ütköznek a vonatkozó jogszabályokban foglaltakkal.

2.3 Tárgyi hatály

A jelen szabályzat kiterjed a Társaságnál megvalósuló valamennyi tevékenységre.

3. Hivatkozások

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény („**Ptk.**”)
- az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény („**Infotv.**”)
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („**Mt.**”)

4. A szabályzat tartalma

4.1 A Társaság által követett etikai normák

A Társaságnak szigorú erkölcsi elvárásoknak kell megfelelnie és a legmagasabb fokú etikai követelményszintet kell képviselnie. A Társaság akkor tud sikeres, nemzeti, de akár regionálisan is meghatározó értéket létrehozni, ha etikai kérdésekben is ugyanolyan magas szintű elvárásokat támaszt munkatársai felé, mint szakmai, biztonságtechnikai vagy környezetvédelmi téren.

A Társaság működése a tisztesség, a törvényeknek és a tulajdonosi elvárásoknak való szigorú megfelelés és az egyén tiszteletének alapelveire épül. Eredményes tevékenységének, jó hírnevének záloga munkatársainak tudása, tapasztalata, tehetsége, kiemelkedő teljesítménye, a Társaság iránti elkötelezettsége és a Társaság által vallott értékek érvényesítése.

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

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

- Megbízhatóság
- Hitelesség
- Biztonság
- Stabilitás
- Értékteremtés
- Nyitottság
- Kölcsönös tisztelet
- Társadalmi felelősségvállalás
- Integritás
- Kreativitás
- Kitartás
- Csapatszellem
- Korruptióellenesség

4.1.1 Egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem

A Társaság valamennyi munkatársa számára biztonságos munkakörnyezetet biztosít. Környezetvédelmi teljesítményének folyamatos fejlesztésével csökkenti a speciális tevékenységéből adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat, emellett nagy hangsúlyt fektet arra, hogy minden munkatársa megismerje és betartsa a biztonsági, balesetvédelmi és környezetvédelmi előírásokat. A Társaság kiemelten figyel a munkavállalók egészségi állapotának megóvására, szabadidő és sport tevékenységeket biztosít és szervez.

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

A Társaság figyelmet fordít arra, hogy fokozza munkatársai környezeti érzékenységet, környezetvédelmi felkészültségét, a fenntartható fejlődés és így a környezet védelme iránti elkötelezettségét. Ennek érdekében a munkatársaktól elvárja, hogy azonnal jelentsenek közvetlen felettesüknek vagy az illetékes felelősnek minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos

vagy egészségtelen körülményt, környezetkárosítást annak érdekében, hogy a megelőzés, a beavatkozás, a helyreállítás, illetve az egyéb szükséges intézkedések azonnal megindulhassanak.

4.1.2 Egyenlő bánásmód

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

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

4.1.3 A magánszféra és a személyes adatok védelme

A Társaság elkötelezett a munkavállalók személyes információinak bizalmas kezelése mellett. A Társaság a személyes adatok kezelése során a vonatkozó törvények és előírások betartásával jár el a munkavállalói adatok esetében.

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

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

4.1.4 Beszállítók, üzleti partnerek

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

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

A Társaság a vonatkozó jogszabállyal összhangban kezeli az üzleti partnerek, szállítók bizalmas üzleti információit és egyéb adatait.

4.1.5 Versenytársak

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

szövetségekben, szervezetekben, együttműködésekben, azok működésében aktívan részt vesz, egyidejűleg szem előtt tartva a Társaság érdekeinek képviselését.

4.1.6 Helyi közösségek, civil társadalom, tudományos élet, társadalmi felelősségvállalás

A Társaság célja, hogy a magyar gazdasági életben betöltött súlyának megfelelően felelősséget vállaljon a társadalomért, a környezetért, illetve a fenntartható fejlődésért. Ennek érdekében nyílt és átlátható párbeszédre és konzultációra törekszik a helyi közösségekkel, a civil társadalom és a tudományos élet képviselőivel, bátorítva munkavállalóit is abban, hogy e közösségek és civil kezdeményezések munkájában, illetve fejlesztésében aktívan részt vegyenek.

4.2 A munkatársaktól elvárt magatartási normák

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

A Társaság elvárja, hogy munkatársai aktívan részt vegyenek a szakmai továbbképzésüket célzó programokon, illetve önképzéssel is járuljanak hozzá szakmai ismereteik szinten tartásához és fejlesztéséhez.

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

4.2.1 Törvényesség, szabálykövetés

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

4.2.2 A Társaság jó hírnevének megőrzése

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

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

4.2.3 Üzleti ajándék, meghívás nyújtása, elfogadása, viszonzása

Az üzletfelek elégedettségét, illetve a szakmai eredményeket tárgyiasult formában kifejező üzleti ajándékok, meghívások, szívességek tudomásul vétele mellett a Társaság elvárja munkatársaitól, hogy az elfogadás és viszonzás lehetőleg formalitás, egyszerű figyelmesség legyen, amelynek adójogi

következményei mind az ajándékozó, mind a megajándékozotti oldalon a vonatkozó adójogszabályoknak megfelelően kezelendők.

Üzleti ajándék, meghívás és szíveség felajánlásánál, illetve elfogadásánál messzemenő körültekintéssel kell eljárni. A munkatársak nem fogadhatnak el ajándékot vagy más juttatást akkor, ha feltételezhető, hogy annak célja az üzleti döntések befolyásolása vagy tisztességtelen előnyszerzés (megvesztegetésként, elszámolásként értelmezhető, illetve nincs összhangban a szokásos üzleti gyakorlattal, normákkal). A 10.000,- Ft értéket meghaladó ajándékokról minden esetben értesíteni kell a munkavállaló közvetlen felettesét, aki saját hatáskörben dönt a szükséges lépésekről (pl. felajánlás más szervezeti egységeknek, sorsolás a munkavállalók között, az ajándék visszautasítása, stb.).

A jelen Szabályzat személyi hatálya alá tartozó személyek számára tilos az ügymenetkönnyítő juttatások felajánlása és/vagy elfogadása.

A korrupciós szándékra utaló körülményeket haladéktalanul, írásban kell jelezni a közvetlen vezető és a biztonsági vezető felé. A bejelentést tevő munkatárs, és az érintett munkatársak adatait bizalmasan kell kezelni. A Társaság vállalja, hogy egyetlen munkavállalót sem érhet státuszbeli hátrány, zaklatás, vagy bármilyen egyéb diszkrimináció annak következtében, hogy jóhiszemű módon szolgáltat ilyen információt.

Üzleti ajándék felajánlásánál, adásánál szintén a fenti elvek figyelembe vételével kell eljárni, szem előtt tartva az etikus, visszafogott, a Társaság súlyának megfelelő színvonalú ajándékozást.

4.2.4 Információ és adatvédelem

Az információk, az adatvagyon védelme a munkavállalók együttes felelőssége. A munkatársak a belső dokumentumokat, illetve a munkavégzés során tudomásukra jutott adatokat, információkat, működési mechanizmusokat kizárólag a Társaságnál betöltött pozíciójukból adódó feladatok ellátása érdekében használják fel, azokat harmadik félnek nem adhatják tovább, kivéve, ha erre a közvetlen felettes írásban utasítást adott, vagy hozzájárult. A munkavégzés során megismert személyes adatokat, különleges adatokat a munkatársak kizárólag a konkrét feladat ellátása érdekében, az elengedhetetlenül szükséges mértékben, a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően kezelik. Az így megismert adatokat harmadik fél számára nem tehetik megismerhetővé, és különösen kerülnek azok munkatársak közötti terjesztését, megvitatását.

4.2.5 Összeférhetetlenség

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

A munkavállalók kötelesek írásban bejelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőnek, ha ők vagy közeli hozzátartozójuk (Ptk. 8:1. §(1). bek. 1. pont) a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a

teljesítésbe bevont munkatársa, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója (egységesen: közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni.

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

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

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

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

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

4.2.6 Vállalati tulajdon védelme

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

A dolgozók a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra csak külön engedéllyel használhatják.

4.2.7 Közéleti szereplés, társaság képvisellete

A Társaság támogatja a munkatársak olyan közéleti szereplését, amely a Társaság hírnevét, szakmai fejlődését elősegíti. Különösen támogatja a munkáltatót, hogy a munkavállalók szakterületükön részt vegyenek a tudományos életben, a szakmai érdekképviseleti körökben, továbbá közreműködjenek olyan civil szerveződésekben, ahol a munkáltató pozitív megítélését erősíthetik. Tilos a Társaság nevében bármely fórumon – beleértve a munkahelyet is - politikai nézetet kifejteni, állásfoglalást tenni, illetve jogszabályban, belső szabályozásban és megállapodásokban foglaltakkal össze nem egyeztethető ígéretet tenni, valamint pontatlan információt adni.

A Társaság nem korlátozza a munkavállalók politikai szerepvállalását, de ilyen esetekben nem használhatják a Társaság nevét, elérhetőségeit, kommunikációs csatornáit.

Amennyiben politikai pártok képviselői bármely munkatársnál az illető munkavégzésével összefüggésben közvetlen találkozót vagy beszélgetést kezdeményeznek, a megkeresett munkatársak kötelesek erről a munkáltató első számú vezetőjét haladéktalanul tájékoztatni, és a továbbiakban az ő utasítása szerint eljárni.

4.3 Vezetőktől elvárt fokozott etikai követelmények

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

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

4.3.1 Személyes példamutatás

A Társaság vezető munkavállalóinak példaértékű és iránymutató magatartást kell tanúsítani, és gondoskodni kell a jó közösségi szellem, valamint az együttműködésre nyitott, hatékony munkavégzést lehetővé tevő légkör kialakításáról. A munkatársak számára az elvárt színvonalú szakmai munka elvégzéséhez megfelelő körülményeket kell biztosítani, elő kell segíteni a beosztottak hatékony együttműködését, és az elért eredményeket rendszeresen értékelni kell. Felelős, méltányos és előretekintő vezetői munka jelentheti a kiemelkedő színvonalú szakmai munka bázisát.

4.3.2 Beosztottakkal való kapcsolat

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

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

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

4.3.3 Kapcsolat más szervezeti egységekkel, vezetőkkel

A Társaság elvárja, hogy vezető munkatársai a stratégiai célok és érdekek érvényesítésén túl törekedjenek a többi szervezeti egységgel a megfelelő szintű együttműködés kialakítására, a szükséges információk pontos és gyors cseréjére, illetve általánosságban a hatékony közös munkavégzésre.

4.4 A Társaság valamennyi munkavállalójára vonatkozó követelmények

Felelősség

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

- a munka megfelelő komolysággal és odaadással végzése,
- a döntések és a feladatok ellátása azok belátható társadalmi, gazdasági és környezeti következményeinek figyelembe vételével,
- folyamatos törekvés a munka színvonalának javítására.

Szakszerűség

A feladatok legjobb tudás szerinti szakszerű teljesítése, azaz

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

Hatékonyság

A feladatok hatékony teljesítése az erőforrások kezelésében, azaz

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

Tisztességesség

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

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

Méltóság

A feladatoknak a megjelenésben és magaviseletben méltósággal teljesítése, azaz

- a munkahelyen olyan módon történő öltözködés, viselkedés és beszélgetés, hogy az erősítse a munkahely megbecsültségét, és ezáltal javítsa annak feladat ellátási képességét.

Pártatlanság

A feladatoknak az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében pártatlan teljesítése, azaz

- jogszabályi és morális követelményeknek megfelelő, tényeken és bizonyítékokon alapuló – személyes, politikai rokon- vagy ellenszenvet és magánérdektől független – eljárás,
- a munkahely fel nem használása politikai vagy egyéb előnyszerzésre,
- az érdekképviselési vagy társadalmi szervezetben való tevékenység munkahelyi tevékenységtől egyértelmű elkülönítése, azon helyzetek elkerülése, amelyekben, azonos témában más-más oldalon történik a szervezet képviselése,
- olyan társadalmi vagy politikai szervezetbe belépés tilalma, amely jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytat, illetve olyan szervezethez csatlakozás tilalma, amely a munkára vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai köteleességekkel összeegyeztethetetlen kötelezettségvállalást eredményez.

Igazságosság

A feladatoknak a jog és az erkölcs szerint is igazságos teljesítése, azaz

- a jogszabályok adta keretek között a jogszabályok eredeti céljainak és erkölcsileg is helyes jogalkalmazásnak a biztosítása.

Méltányosság

A feladatoknak a valós körülmények mérlegelése alapján méltányos teljesítése, azaz

- a jogszabályok adta keretek között olyan döntéshozatal, amely – a legjobb szaktudás szerint felmért – valós körülményeken, a józan ész és az emberiség alapján történik.

Védelem

A feladatoknak az érintettek jogait és jogos érdekeit védve teljesítése, azaz

- az érintettek jogainak tiszteletben tartása és védelme abban az esetben is, ha azok nehezítik a köz érdekét szolgáló célok megvalósítását.

Előítélet-mentesség

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

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

Átláthatóság

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

- a munkavégzés során megfelelő dokumentáltság, a vezetők számára a munkavégzés könnyű áttekinthetősége, követhetősége, valamint a munkatársak számára a munkavégzés módja a munkájukat segítő mértékben megismerhető legyen.

Együtműködés

A feladatoknak minden jóhiszemű érintettel együttműködve történő teljesítése, azaz

- a jogszabályok adta lehetőségeken belül a lehető legszorosabb együttműködés kialakítása más munkatársakkal,
- feladatellátás során külső munkakapcsolatokkal, ügyfelekkel nyílt kommunikáció, döntések, cselekedetek – kivéve, ha az titoktartási kötelezettséget sértene – a szükséges mértékben történő indoklása, a felmerült szakmai és személyes konfliktusok konstruktív rendezésére történő törekvés.