

**Zuglói Sport- és Rendezvényszervező Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (1149 Budapest, Kövér Lajos utca 5-9.)**

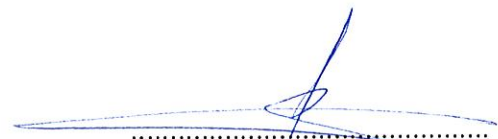
Adószám: 23088441-2-42

Bejegyző szerv: Fővárosi Törvényszék Cégbírósága

Regisztrációs szám: 0109952368

**Az összeférhetetlenséget kizáró szabályozás, különös tekintettel a munkatársak gazdasági összeférhetetlenségét kizáró szabályozásra**

Hatálybalépés: 2020. február 17.



A gazdálkodó képviselője





## **ÁLTALÁNOS RÉSZ**

### **A Szabályzat célja és hatálya**

A jelen Szabályzat célja egy olyan összeférhetlenséget kizáró szervezeti szabályozás, amely biztosítja a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, valamint olyan egyértelmű normákat és elvárásokat tartalmaz, amelyek valamennyi munkavállaló számára egyértelműek és közérthetőek.

A jelen Szabályzat célja továbbá, hogy biztosítsa a Társaságban munkaviszony vagy megbízási jogviszony alapján munkát végző munkavállalók (a továbbiakban: munkavállaló/munkavállalók), valamint a Társaságnál megbízási jogviszony alapján egyéb tisztséget ellátó személyek (a továbbiakban: tisztségviselő/tisztségviselők) közötti összeférhetlenség elkerülésének szabályait, valamint esetleges felmerülésük esetén a követendő eljárásrendet.

A Társaságon belüli összeférhetlenségi szabályok világos és egyértelmű lefektetése biztosítja az objektív, a Társaság érdekeit szem előtt tartó munkavégzést, a beosztottakkal való méltányos elbánást és az egyenlő bánásmód alapelveinek az érvényesülését, ezáltal még jobban elősegítve a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, illetve minden munkavállaló és tisztségviselőszámára a világos, érhető, követhető normák felállítását.

A jelen Szabályzat hatálya a Társaság valamennyi - teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére, továbbá mindazon természetes személyre kiterjed, akivel a Társaság - különösen - megbízóként, megrendelőként szerződéses kapcsolatba kerül, vagy olyan együttműködési vagy egyéb megállapodást köt, amely a Társaság számára kötelezettséget keletkeztet.

A Szabályzat hatálya nem terjed ki a Munkavállaló azon magatartására, amellyel kapcsolatban más jogszabály szerint kijelölt szerv jogosult és köteles eljárni (pl.: bűncselekmény esetén rendőrség, bíróság).

### **Vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok**

A Társaság az összeférhetlenség szabályozása során az alábbi jogszabályokat, hatályos belső szabályzatait veszi figyelembe:

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.),
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.),
- a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata és Etikai Kódexe

## Értelmező rendelkezések

*Érintett személyek:* egymással hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály által megállapított összeférhetlenségi viszonyban álló munkavállalók/tisztségviselők.

*Hierarchikus kapcsolat:* a munkavállalók/tisztségviselők között egy szervezeti egységen belül létrejött, közvetve, vagy közvetlenül fennálló vezető-beosztott kapcsolat.

*Hozzá tartozó:* a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

*Közeli hozzátartozó:* házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér.

*Összeférhetlenség* - a hivatali felelősség és az egyéni érdek ütközése, ahol az egyénnek személyes érdekei vannak, melyek rossz befolyással lehetnek a hivatali felelősségének és kötelezettségeinek gyakorlására. Gazdasági összeférhetlenség: minden olyan tevékenység, illetve magatartás, amely sértheti vagy veszélyeztetheti a Társaság jogos gazdasági érdekeit, piaci pozícióit, továbbá működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. E körben tartoznak különösen a tervbe vett beruházásokkal, üzletkötőkkel (üzleti partnerekkel, üzleti ajánlatok), stratégiákkal, belső újításokkal, új technológiákkal, műszaki-gazdasági fejlesztési célokkal, eszközökkel, módszerekkel, stb. kapcsolatos információk. összeférhetetlen, ha valaki a verseny tisztességét veszélyezteti, azaz feladatainak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági érdek vagy az eljárásban résztvevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes.

*Munkajogi összeférhetlenség:* összeférhetetlennek minősül: minden olyan további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, mely a munkavállaló munkavégzésével összeegyeztethetetlen, és ezáltal hátrányt okozhat a Társaságnak (pl. többes munkaviszony azonos munkaidőben), így különösen a versenyhelyzetben levő (konkurens) munkáltatónál.

*Vezető tisztségviselő:* a vezérigazgató, aki önállóan jogosult a Társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak az Alapító hatáskörébe.

*Vezetők:* vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője (vezérigazgató), valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető). A Társaságnál vezető állású munkavállalók munkaköreinek felsorolását a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

## **A szabályzat alapelvei**

Az ügyvezető és a munkatársak a hivatalos megbízásuk keretében, döntéseik meghozatalánál és tanácsadásaik során nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot pénzügyi, szakmai szempontokon kívüli, politikai, etnikai, hozzátartozóik által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciáik által.

Az ügyvezetőnek és a munkatársaknak el kell kerülniük, illetve meg kell szüntetniük minden olyan személyes érdekeltséget, amely esetlegesen kompromittáló lenne hivatalos kötelezettségeik vagy felelősségük teljesítésénél.

Minden érdekeltséget, mely tényleges vagy vélt összeférhetetlenséghez vezethet az ügyvezető, a munkatársak vagy az ő hozzátartozóik által, be kell jelenteni a Társaság részére.

Hozzátartozók alkalmazása: Megfelelő képzettséggel és képességekkel rendelkező hozzátartozók alkalmazása lehetséges, de nem közvetlen beosztotti viszonyban vagy azonos területen való olyan együttműködésben, amely esetleges hatással lehet a belső kontrollra.

## **AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG SZABÁLYOZÁSA**

### **Összeférhetetlenség a Munka Törvénykönyve alapján**

A munkavállaló köteles bejelenteni a további jogviszony létesítésére irányuló szándékát a munkáltató felé.

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) 211. §-a értelmében a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

A vezető:

- a) nem szerezhethet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
- c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Az összeférhetetlenség kérdését - eltérő megállapodás hiányában - a Társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni. Az összeférhetetlenség fennállásának megítélése tekintetében a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít, az közömbös, hogy főtevékenységről van-e szó, illetve, hogy a konkrét tevékenységet ténylegesen folytatja-e a Társaság.

Amennyiben a vezetők és a munkavállalók esetében a munkáltató, az ügyvezető esetében a tulajdonosi joggyakorló úgy ítéli meg, hogy a másik társaságban való részesedés, az adott szerződéskötés és/vagy a hozzátartozóval kapcsolatos összeférhetlenség a Társaság gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, eltérhet az Mt.-ben foglalt összeférhetlenségi szabályoktól, azaz külön megállapodásban a felek az Mt.-ben foglalt szabálytól eltérően is megállapodhatnak.

### **Összeférhetlenség a Ptk. 3:115. § alapján**

A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő (ügyvezető) nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető

tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

A vezető tisztségviselő és hozzátartozója - a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével - nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

### **Felügyelő Bizottság tagjaira vonatkozó összeférhetlenségi szabályok**

Felügyelőbizottság tagja nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő, Felügyelőbizottsági tag olyan jogi személyben, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint a Társaság, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul. Amennyiben a vezető tisztségviselő vagy a Felügyelőbizottság tagja új vezető tisztségviselői vagy Felügyelőbizottsági tagsági megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt (15) napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy Felügyelőbizottsági tag;

Felügyelőbizottságának tagja, valamint hozzátartozójuk - a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével - nem köthet saját nevében vagy saját javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó szerződéseket, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul.

### **A MUNKAVÁLLALÓK GAZDASÁGI ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK**

#### **Az érdekellentét kerülésének, valamint az összeférhetlenség jelentésének kötelezettsége**

A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Munkaviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti, üzemi vagy egyéb tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal. Erre vonatkozó további rendelkezést tartalmazhat a munkaszerződés is.

El kell kerülni, hogy a személyes és hivatalos kapcsolatokban a magánérdekek összeütközésbe kerüljenek a Társaság érdekeivel. Akkor is előállhat összeférhetlenség, ha valamely munkavállaló olyan intézkedést tesz, vagy olyan érdekek motiválják, amelyek megnehezítik számára, hogy a Társaságnál végzett munkáját objektíven és hatékonyan lássa el.

A munkavállalóknak haladéktalanul jelenteniük kell minden olyan, tudomásukra jutott helyzetet, lényeges személyes vagy hivatalos kapcsolatot, amelyről valószínűsíthető, hogy látszólagos vagy tényleges összeférhetlenség kialakulásához vezethet.



A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni az illetékes vezetőt, és annak jóváhagyását kérni. A vezető az egyes helyzetekben a Jogi Főosztály vezetőjének iránymutatását is kérheti.

Összeférhetetlenség állhat elő a főálláson kívüli tevékenység folytatása esetén is. Minden főállás melletti tevékenység megkezdésekor a Társaság munkatársának haladéktalanul tájékoztatnia kell erről az vezérigazgatót, és a tevékenység elvállalásához szükséges az ügyvezető írásbeli engedélye.

A Társaság munkavállalója akkor is köteles tájékoztatni az ügyvezetőt, ha a Társaság az ő vagy közeli hozzátartozója üzleti érdekeltségi körébe tartozó, azaz a Ptk. 8:2. § szerinti többségi befolyása alatt álló vállalkozással kíván üzleti kapcsolatot létesíteni. Ezen információ elhallgatása etikai vétségnek minősül,

amely esetben a Társaság Etikai kódexében foglalt rendelkezései szerint kell eljárni.

A munkáltató a bejelentés elbírálásakor az összeférhetetlenség megállapítását követően az eset összes körülményének figyelembevétele mellett felmentést adhat az összeférhetetlenség következményeinek alkalmazása alól, vagy a munkavállalót felhívhatja az összeférhetetlenség okának megszüntetésére, és/vagy megtilthatja az összeférhetetlenséggel érintett tranzakció lefolytatását.

## **A TÁRSASÁG SZERVEZETÉN BELÜLI ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG TÍPUSAI ÉS FELMERÜLÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁSREND**

### **A szervezeten belüli összeférhetetlenség típusai**

#### Személyi összeférhetetlenség

Személyi összeférhetetlenség keletkezik, amennyiben a Társaság munkavállalói úgy dolgoznak hierarchikus kapcsolatban egymással, hogy egyik a másiknak hozzátartozója, vagy jogszabály alapján megállapított egyéb összeférhetetlenségi kapcsolat áll fenn közöttük.

A Társaság tisztségviselője, vezető állású munkavállalója s a Társaság munkavállalója között személyi összeférhetetlenség alakul ki, amennyiben egymásnak hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály alapján összeférhetetlen állapot keletkezik közöttük.

#### Szakmai összeférhetetlenség

Szakmailag összeférhetetlen a Társaság munkavállalója, amennyiben a munkakörébe tartozó rábízott feladat tárgyilagos végrehajtása tőle bármilyen okból nem várható el. összeférhetetlenségi körülmény keletkezhet jogszabályban, vagy a Társaság szabályzataiban meghatározott körülmény alapján is.

A szakmai összeférhetetlenség elkerülése érdekében törekedni kell a Társaság szervezeti egységeinek és azok tevékenységeinek elhatárolására, amelyet a Társaság szervezeti felépítése biztosít. A Társaság különböző funkciót ellátó szervezeti egységeket, személyeket elhelyezésüket illetően fizikailag, illetve informatikai hozzáférésüket tekintve logikailag is elkülöníti. A Társaság munkavállalói számára előírt munkakörök esetében figyelemmel kell lenni arra, hogy az más munkavállalótól elkülönüljön, az adott munkavállaló munkaköre pontosan, követhetően, s ellenőrizhetően legyen meghatározva, és munkaköri leírása ne adjon lehetőséget összeférhetetlenségi helyzet felmerülésére.

## **A szervezeten belüli összeférhetetlenség fennállása esetén megteendő intézkedések, követendő eljárás**

### Felismerés

Bármely, a jelen Szabályzatban ismertetett összeférhetetlenségi, vagy lehetséges összeférhetetlenségi eset felismerése a Társaság érintett munkavállalóinak, tisztségviselőinek feladata.

Amennyiben a munkavállaló, vagy tisztségviselő nem tudja az adott esetről eldönteni, hogy azzal kapcsolatban az összeférhetetlenség eshetősége fennáll-e, úgy a saját közvetlen feletteséhez, vagy amennyiben ezen felettesével kapcsolatban áll fenn az összeférhetetlenség, a felettese közvetlen feletteséhez, vagy az ügyvezetőhöz köteles fordulni.

### Bejelentés

Az egymással a munkaviszonyukban, vagy tisztségük ellátása során hierarchikus kapcsolatban álló hozzátartozók, vagy egyéb okból összeférhetetlen személyek esetében a jogviszony létrejötte előtt, illetve annak fennállása alatt is az összeférhetetlenséget a tudomásszerzést követő lehető legrövidebb időn belül be kell jelenteni.

Az összeférhetetlenségi helyzet elkerülése érdekében:

- a) valamennyi munkavállaló, tisztségviselő köteles a jogviszony létesítését megelőzően nyilatkozaton nyilatkozni arról, ha hozzátartozója munkaviszonyban áll a munkáltatóval, vagy ellát-e megbízási szerződés alapján egyéb tisztséget;
- b) a közvetlen alá-fölrendeltségi viszonyban a munkaviszony fennállása alatt történő létrejöttét, valamint egyéb szakmai összeférhetetlenség felmerülését az érintett munkavállalók kötelesek haladéktalanul, de legkésőbb a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül bejelenteni a közvetlen felettesnek, illetve amennyiben az összeférhetetlenség a közvetlen feletessel szemben áll fenn, az ő felettesének, vagy amennyiben ilyen személy nincs az ügyvezetőnek;
- c) a Társaság tisztségviselői, vezető állású munkavállalói az összeférhetetlenség bekövetkezését a Társaság ügyvezetőjénél kötelesek bejelenteni.

Közvetlen alá-fölrendeltségi viszony kialakulására a jelen Szabályzat hatálya alatt az alábbi esetekben kerülhet sor:

- d) a hozzátartozók szervezeti változások vagy átalakulások miatt egymással hierarchikus kapcsolatba kerülnek, vagy
- e) egymással közvetlen alárendeltségben dolgozó munkavállalók között hozzátartozói viszony alakul ki.

Ellenőrzés; az összeférhetetlenség bekövetkezése esetén teendő intézkedések

Az összeférhetetlenségi nyilatkozatok, bejelentések elbírálásának célja annak

megítélése, hogy a Társaságra nézve összeférhetlenség okán fennáll-e, illetve előállhat-e jogos gazdasági érdek, piaci pozíció, működéssel összefüggő érdekek, üzleti titkok, alapvető fontosságú információk kezelésének, a verseny tisztaságának sérelme, illetve veszélyeztetése, és e megítélés alapján a szükséges intézkedések kezdeményezése.

A közvetlen felettes a Társaság jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával a jelen Szabályzat szerinti bejelentést megvizsgálja és eldönti, hogy valóban összeférhetlenségről van-e szó, illetve miként szükséges megfelelően kezelni az esetet.

A Társaságon belüli összeférhetlenség nem tartható fenn, arra vonatkozóan azonnal megfelelő intézkedést kell tenni, amelynek előkészítésében aktívan

kötelesek közreműködni az érintett munkavállalók, tisztségviselők, a közvetlen felettesük, valamint egy jogi szakértelemmel rendelkező személy.

Az intézkedés előkészítésében résztvevő előző pont szerinti felek az összeférhetlenség megszüntetésére kilátásba helyezett intézkedéseket az érintettekkel megvitatják, mely alapján megoldási javaslatot készítenek, pl. az egyik érintett személy áthelyezésével, vagy a munkavállaló munkakörének megváltoztatásával. A megoldási javaslatban arra kell törekedni, hogy az összeférhetlenséggel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonya, megbízási jogviszonya lehetőség szerint fennmaradjon. Amennyiben ez nem lehetséges úgy a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett munkavállalókkal történt előzetes egyeztetést követően az összeférhetlenségi helyzettel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők munkaviszonyát, megbízási jogviszonyát rendes felmondással megszüntetik.

A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles 30 napon belül elbírálni a munkavállaló munkaviszonyon kívüli jogviszonyáról tett nyilatkozatait. Előzetes bejelentés esetén a munkavállaló indoklással kérheti a bejelentések gyorsított elbírálását. Ebben az esetben a bírálati határidő 15 nap.

A munkáltató az összeférhetlenséget eredményező jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti, ha azt a Társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

A munkáltatói jogkört gyakorlója a munkavállalót az összeférhetlenség bírálatának eredményéről írásban értesíti.

Az összeférhetlenség megállapítása ellen a munkavállaló az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhet. A kifogás elbírálásáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót, amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, határidő megjelölésével felhívja az összeférhetlenség megszüntetéséhez szükséges intézkedések megtételére. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kifogás elbírálásának eredményével, a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

Amennyiben a munkavállaló bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot vagy bejelentést tesz, illetve jogtalanul tart fenn (összeférhetlenség megszüntetésére vonatkozó felszólításnak határidőben nem tesz eleget) további munkaviszonyt, illetve egyéb jogviszonyt, és azt a munkáltatói jogkört gyakorló írásos felszólítása ellenére - a meghatározott időn belül sem tesz eleget - akkor, végső esetben a munkáltató a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére jogosult.

A munkáltatói jogkör gyakorló a megállapításaival és intézkedéseivel szemben a munkavállaló a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

**A szervezeti összeférhetlenséggel érintett vezető tisztségviselőkre vonatkozó speciális eljárási rendelkezés**

Amennyiben az összeférhetlenséggel érintett egyik munkavállaló a Társaság ügyvezetője, úgy a bejelentést követően a gazdasági és szolgáltatási igazgató, szükség esetén az Alapító bevonásával teszi meg a szükséges intézkedéseket az összeférhetlenségi állapot megszüntetése iránt.

**Az összeférhetlenség esetén lefolytatható méltányossági eljárás és az engedélyezett esetek Társaság általi nyilvántartása**

A belső összeférhetlenség kivételes méltányolást érdemlő esetben engedélyezhető.

Az engedély iránti kérelmet a Társaság Gazdasági és Szolgáltatási Igazgatóságának előzetes írásbeli értesítését követően a vezérigazgatónál írásban

kell előterjeszteni, aki az eset összes körülményének mérlegelését követően 15 napon belül dönt az engedély megadásáról, illetve az engedély iránti kérelem elutasításáról. Az előterjesztésben meg kell jelölni minden olyan körülményt/ intézkedést (pl.: közvetlen vezető fokozott felügyelete), amely alapján/amelynek betartásával az objektív, szakmai alapokon nyugvó munkavégzés biztosítható, valamint az összeférhetetlenségből adódó kockázatok kiküszöbölhetőek.

Az ügyvezető az engedélyt megadó, indoklással ellátott döntésében előterjesztésben foglaltakon túlmenően további intézkedéseket, ellenőrzést határozhat meg.

Az ügyvezetővel kapcsolatban felmerülő összeférhetlenség tárgyában az Alapító jogosult dönteni.

Az engedélyezett összeférhetlenségi helyzetekről a Társaság Gazdasági és Szolgáltatási Igazgatósága elektronikus nyilvántartást vezet, ennek során gondoskodik a szükséges ellenőrzési intézkedések megtételéről is.

Azokban az esetekben, amelyekben nem kivitelezhető az összeférhetlenség elkerülése vagy megszüntetése, az ügyvezetőnek és a munkatársaknak tartózkodniuk kell a hivatalos döntéshozatalban való bármely szinten történő részvételtől, mely kompromittációt jelentene személyes érdekeik, érdekeltségeik miatt. A vonatkozó eset dokumentálása során a részvétel eme korlátozását rögzíteni szükséges.

Az ügyvezetőnek, a menedzsment tagjának vagy a munkatársnak fizikailag távol kell tartania magát a megbeszéléstől, konferenciahívástól, e-mailtől vagy más kommunikációs formától (kizárás). A vonatkozó megbeszéléseken készült jegyzőkönyvnek tükröznie kell, hogy az összeférhetlenség bejelentésre került, tartalmaznia kell annak tényét, hogy az érintett személy a megbeszéléseken jelen volt-e, illetve ismertetnie kell a témában hozott döntést.

### **Záró rendelkezések**

A jelen Szabályzatban foglaltak betartása a Társaság valamennyi munkavállalójára és tisztségviselőjére nézve kötelező.

