



HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves felmérése, 2013

Dr. Szegedi Krisztina

egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Üzleti Vállalkozási Tanszék

MOL-csoport Etikai Tanács elnök
HBLF Üzleti etika és átláthatóság munkacsoport tag

Dr. Szilágyi Roland

egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Üzleti Statisztika és Előrejelzési Tanszék

A kutatásról

- A kutatás célja a Figyelő TOP 200 lista alapján a magyarországi legnagyobb árbevételű vállalatok etikai intézményesítettségének vizsgálata volt.
- A kérdőív tesztelését és a kérdőíves felmérés lebonyolítását a Hungarian Business Leaders Üzleti etika és átláthatóság munkacsoportja végezte.
- A kutató munka a Miskolci Egyetem stratégiai kutatási területén működő Mechatronikai és Logisztikai Kiválósági Központ keretében valósult meg. (Azonosító szám: TÁMOP-4.2.1.B-10/2/KONV-2010-0001)

Kutatási kérdések

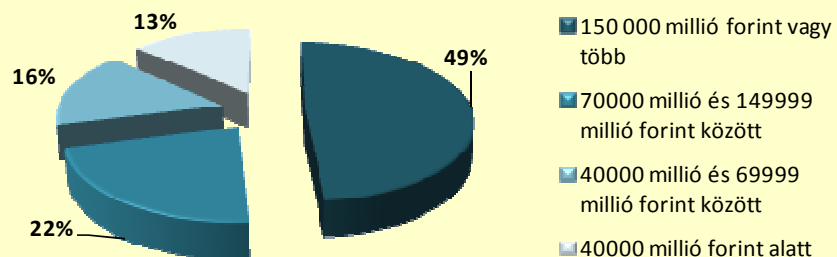
- Mennyire tekinthető fejlettnak az etika intézményesítése a legnagyobb vállalatok körében Magyarországon?
- Mennyire elterjedtek az egyes etikai intézmények?
- Milyen sajátosságai vannak az egyes etikai intézményeknek?
- Milyen tényezők hatnak a magyarországi nagyvállalatok etikai intézményesítési folyamatára?
- Milyen hatásai vannak az intézményesítési folyamatnak?
- Mik az etikai intézményesítés folyamatának korlátai?

Az elemzésről

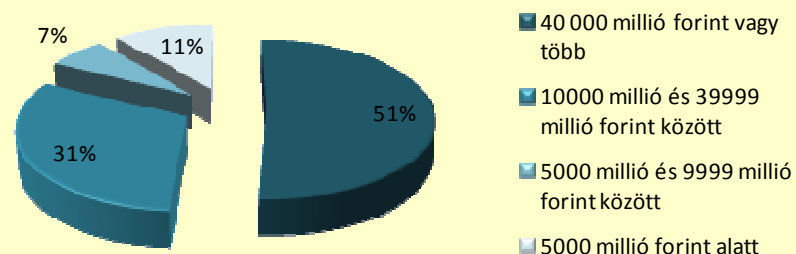
- Az Evasys rendszerből nyert adatokat SPSS program és Excel segítségével dolgoztuk fel.
- A mintába 47 vállalat került (23,5%).
- Az utólagos rétegzés módszerét alkalmaztuk a felmérés eredményeinek általánosíthatóvá tételéhez.
- A megállapítások az etikai kódexszel rendelkező magyarországi vállalatokra vonatkoznak.

A minta összetétele

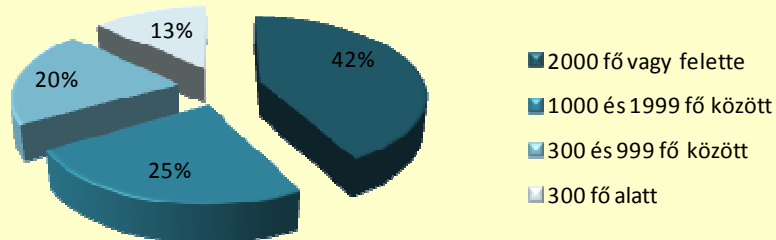
Mennyi volt a vállalat nettó árbevétele 2011-ben?



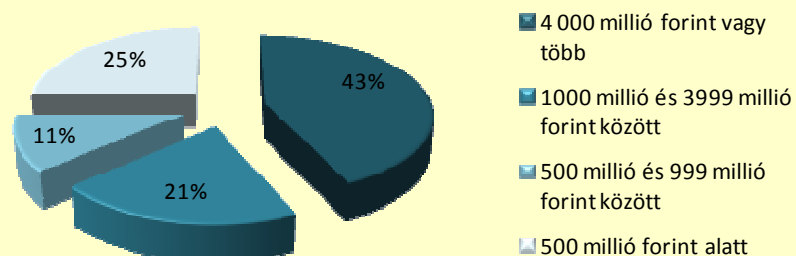
Mennyi volt vállalata saját tőkéje 2011-ben?



Mennyi volt a vállalat átlagos statisztikai létszáma 2011-ben?



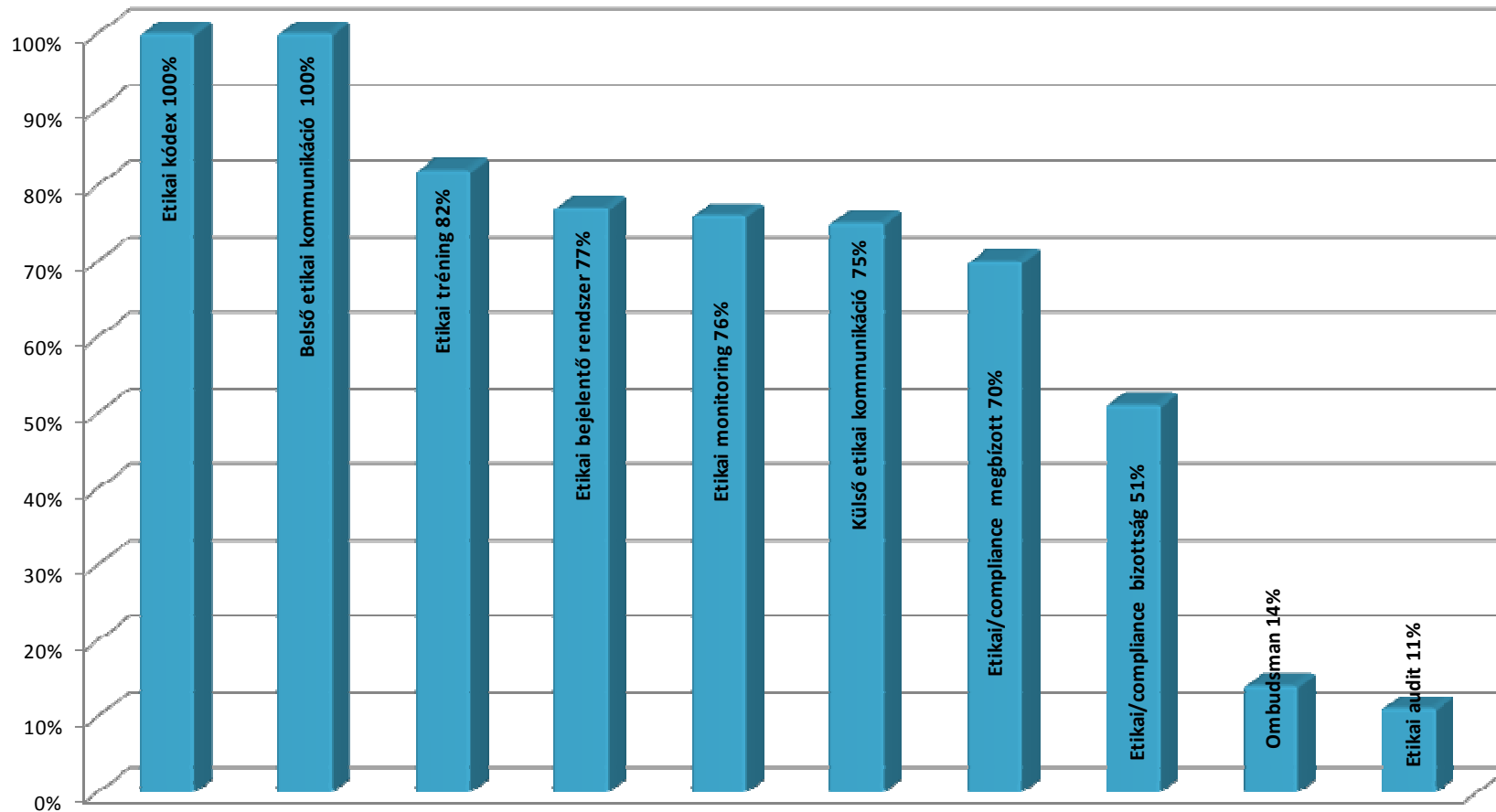
Mennyi volt vállalata adózott eredménye 2011-ben?



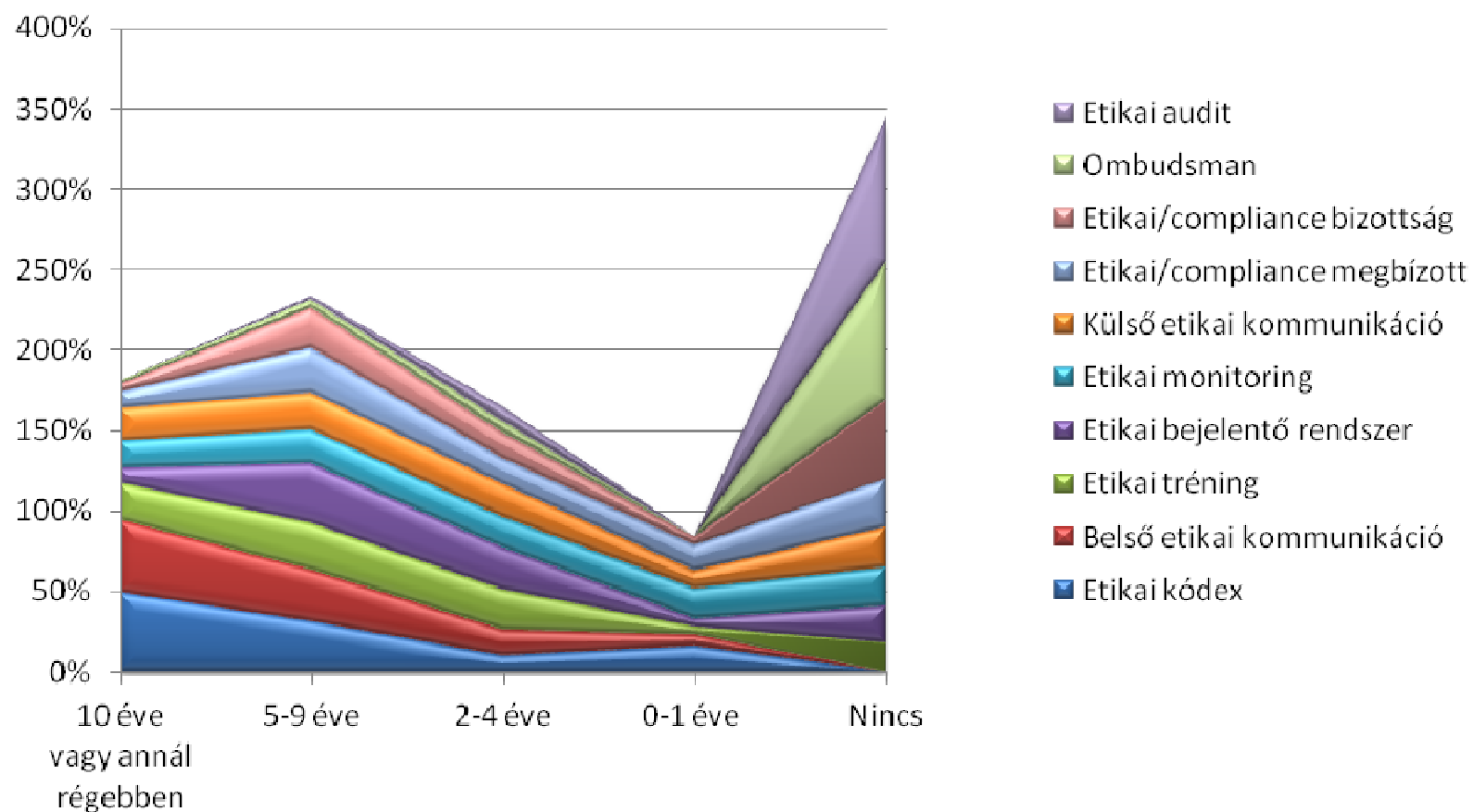
Etikai intézmények

Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Etikai intézmények elterjedtsége a kódexszel rendelkező nagyvállalatok körében



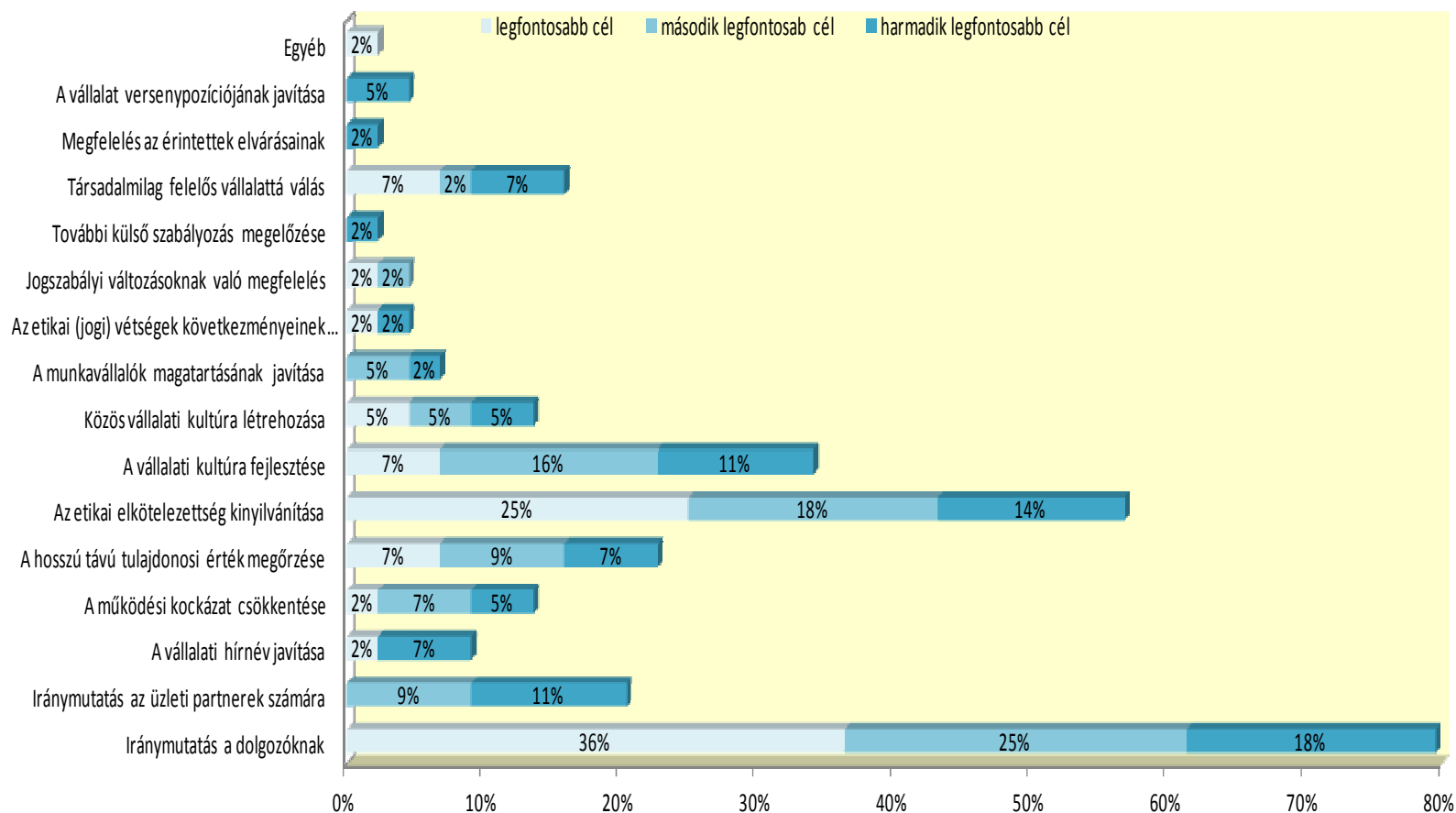
Mikor vezették be az etikai intézményeket?



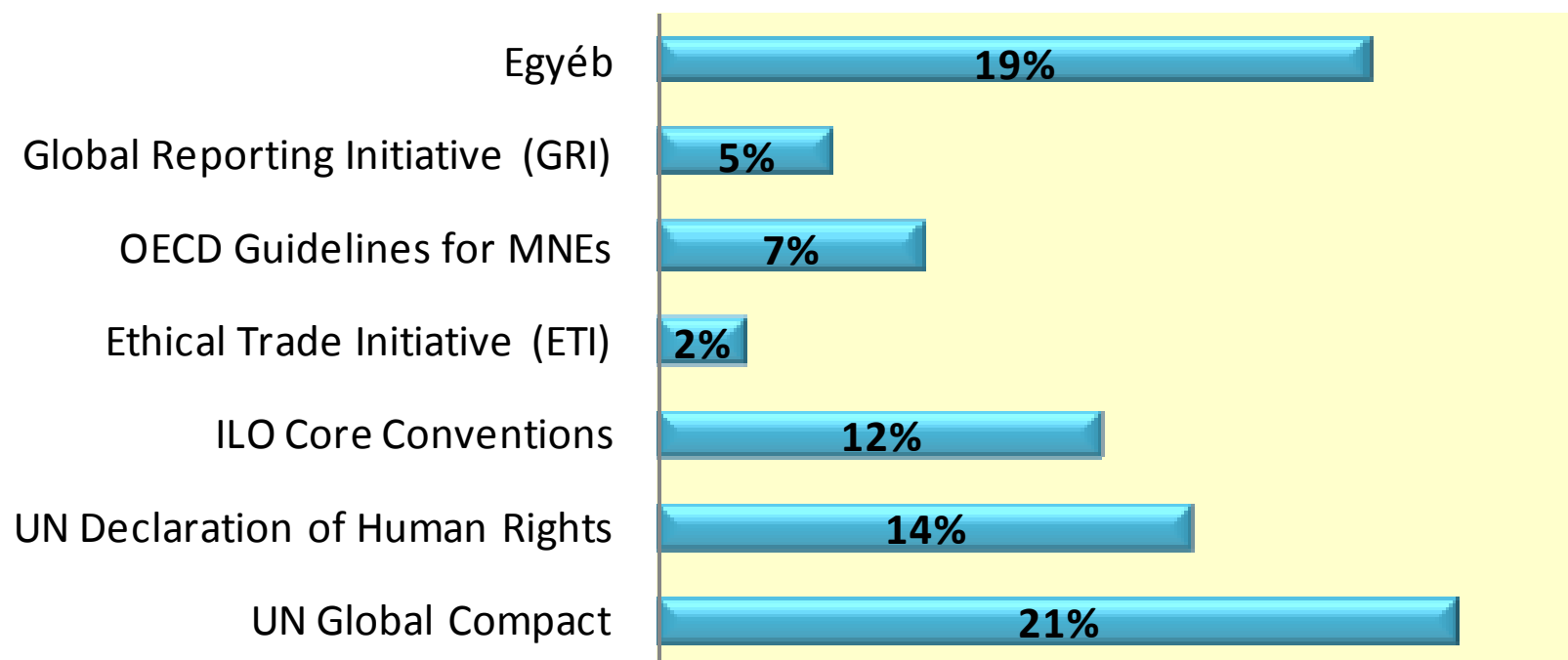
Etikai kódex

Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

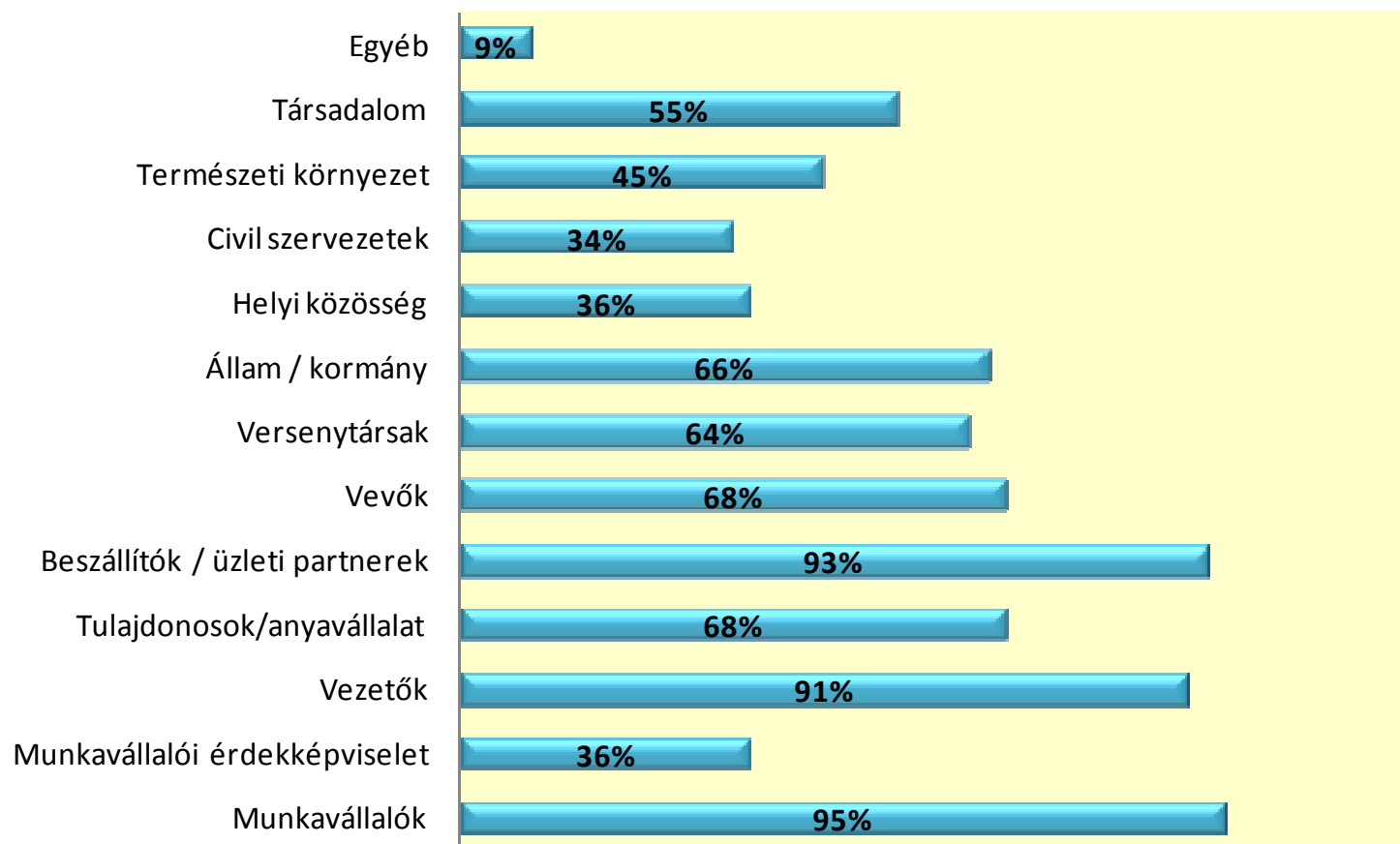
Mi volt a kódex bevezetésének célja?



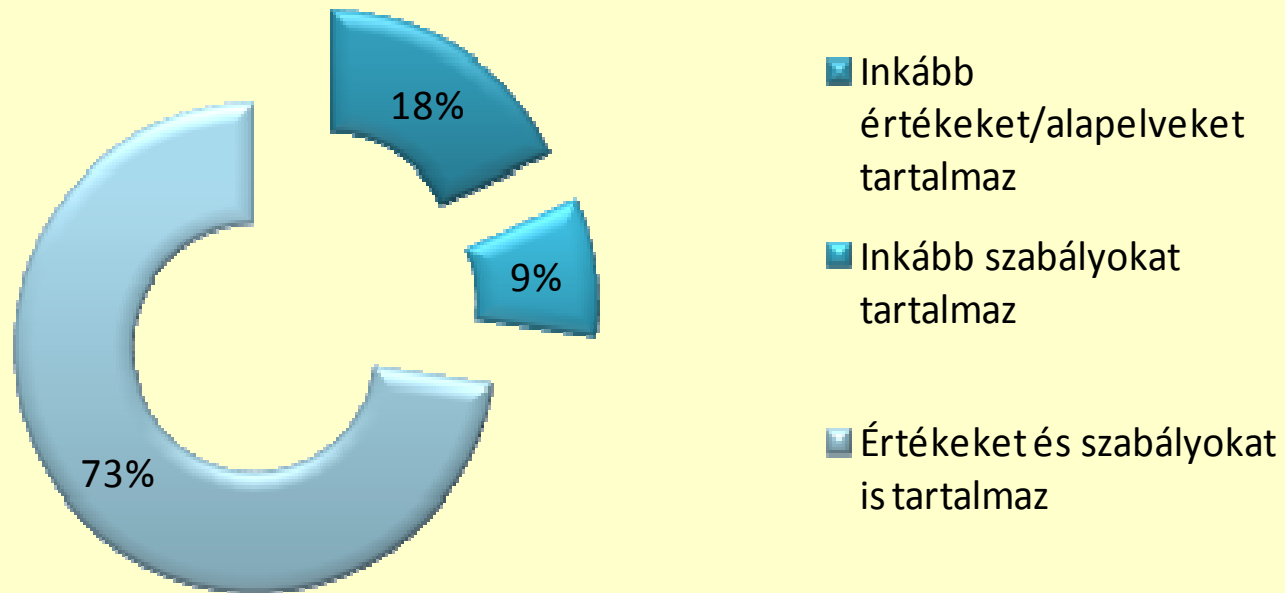
Milyen külső irányelvre utal a vállalati kódex?



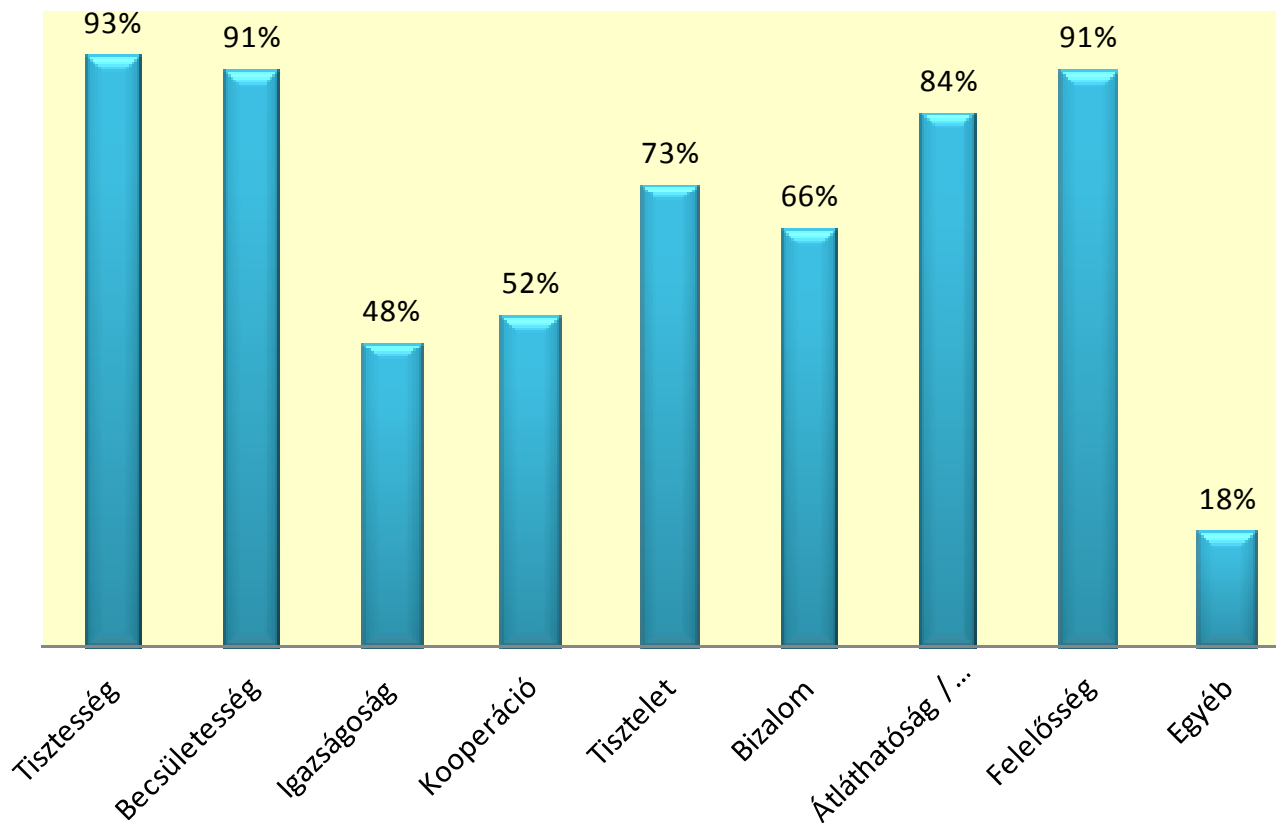
Milyen vállalati érintettek vannak nevesítve a kódexben?



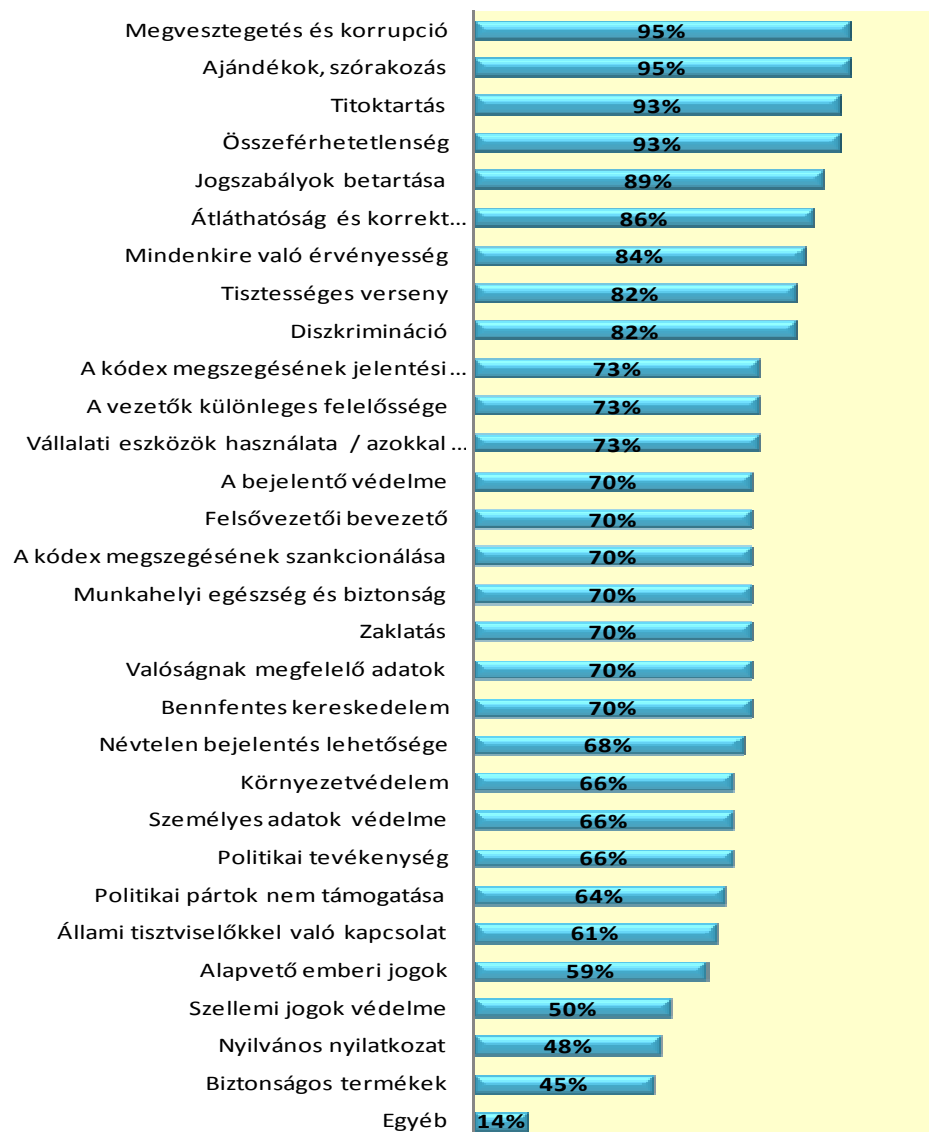
Milyen jellegű a kódex?



Milyen alapértékek jelennek meg a kódexben?

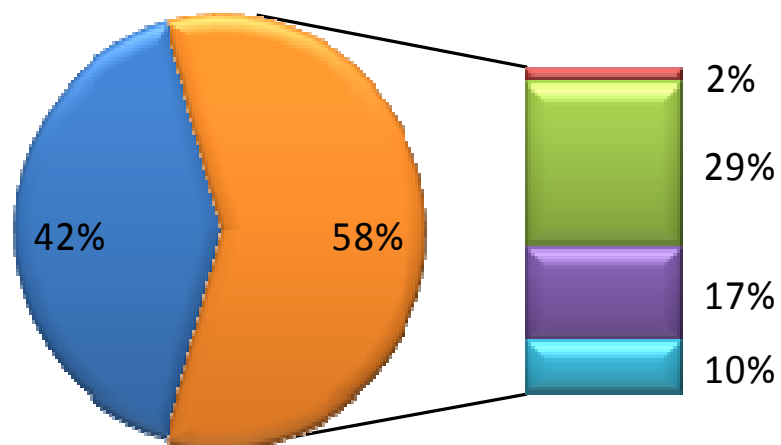


Milyen témák jelennek meg a kódexben?



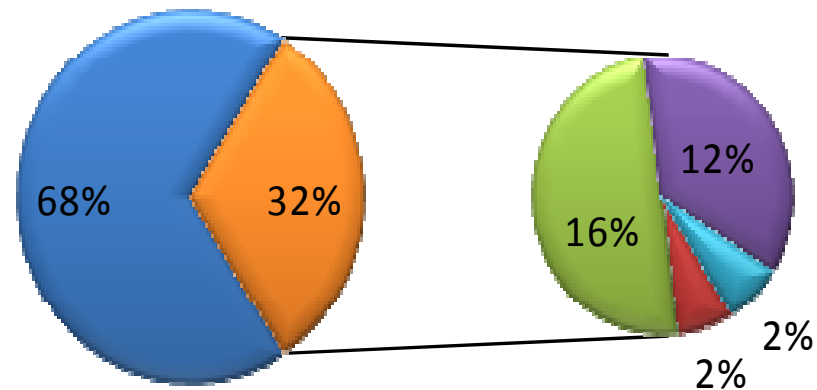
Az etikai kódex része-e a beszállítói, üzleti partneri szerződéseknek?

■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben

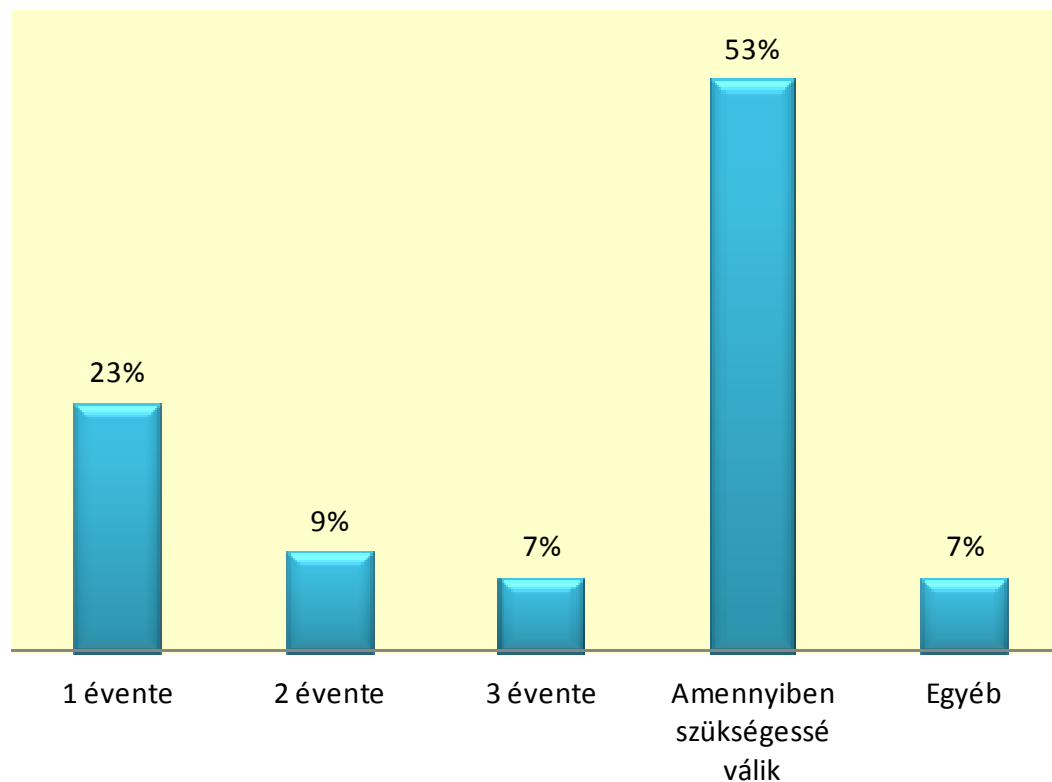


Van-e a vállalatnak külön etikai kódexe (vagy hasonló) a beszállítókra, üzleti partnerekre?

■ nincs ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



Milyen gyakran tervezik az etikai kódex felülvizsgálatát?



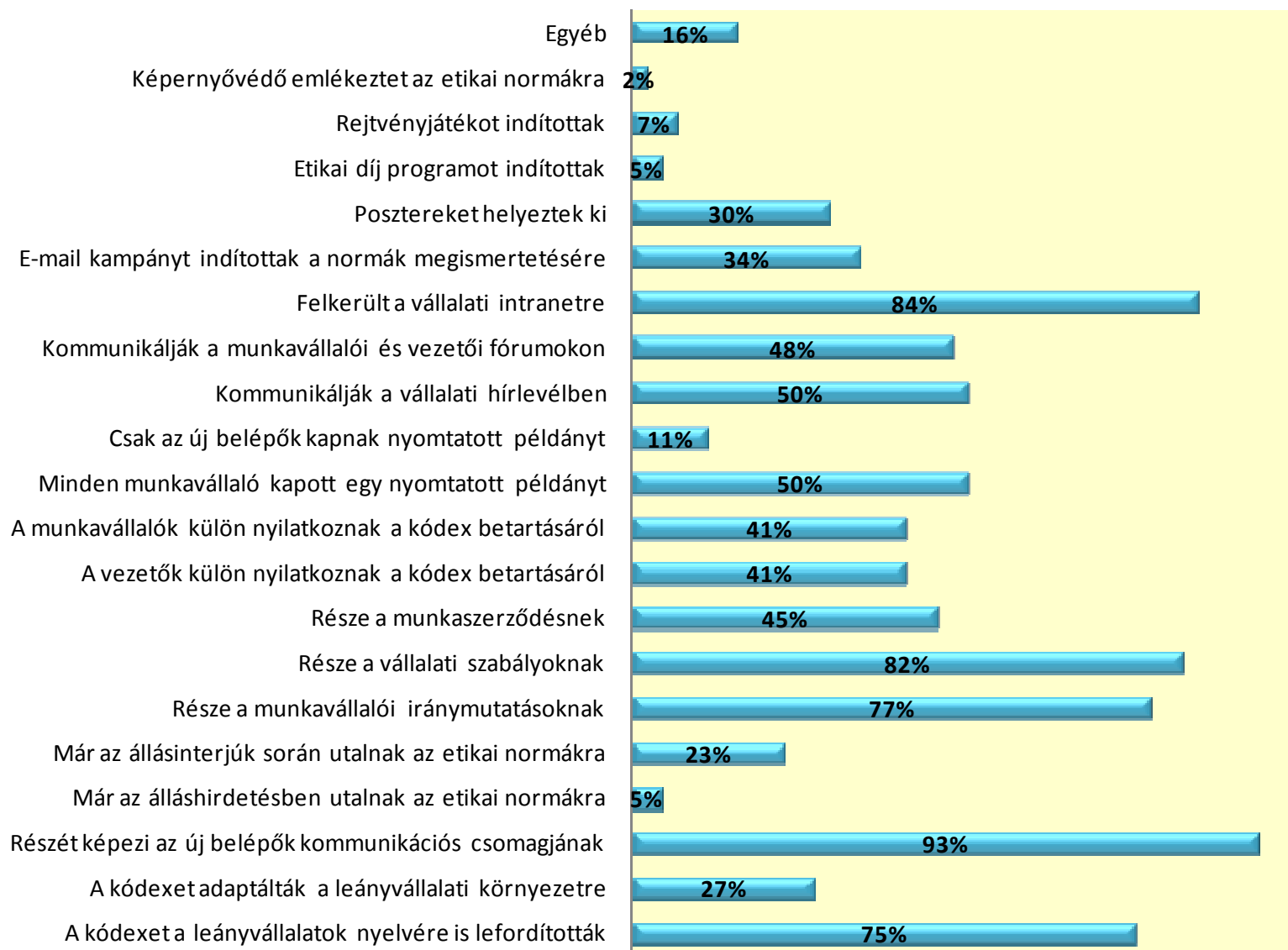
Mit vesznek figyelembe a kódex felülvizsgálatakor?



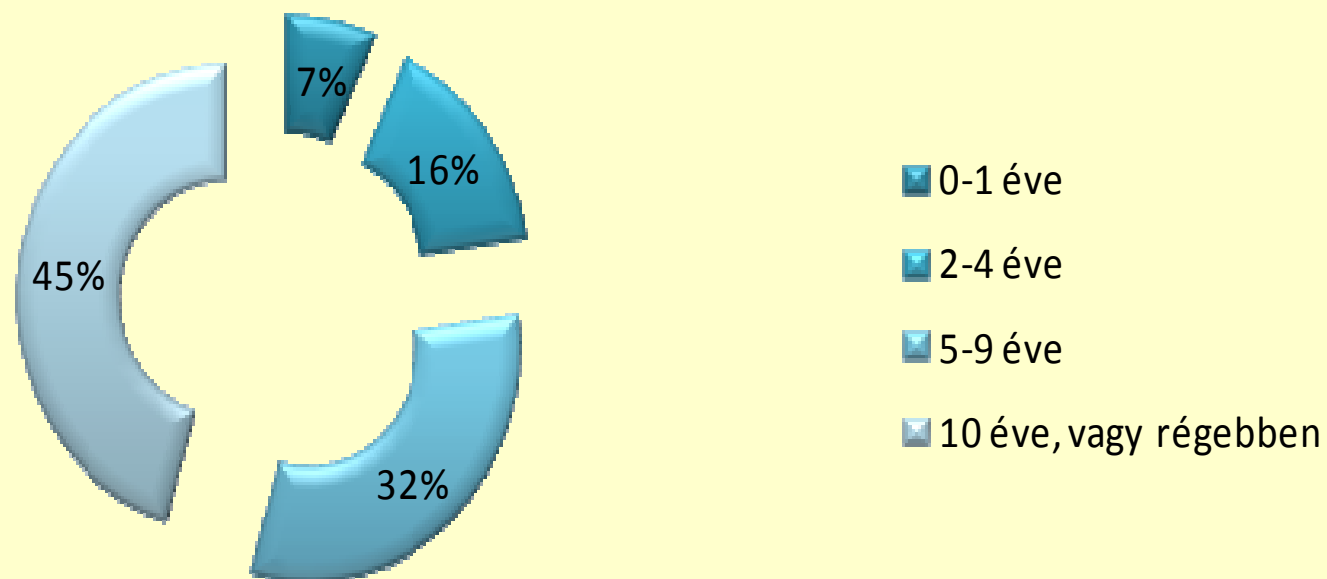
Etikai kommunikáció

Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Hogyan kommunikálja a vállalat az etikai kódexet a munkavállalóknak?

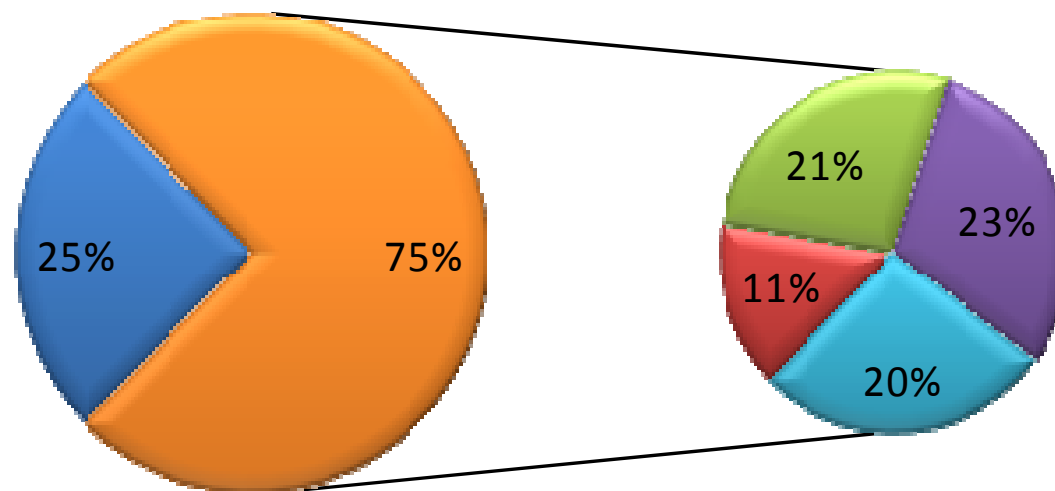


Mióta kommunikálja a vállalat az etikai normákat a munkavállalóknak?

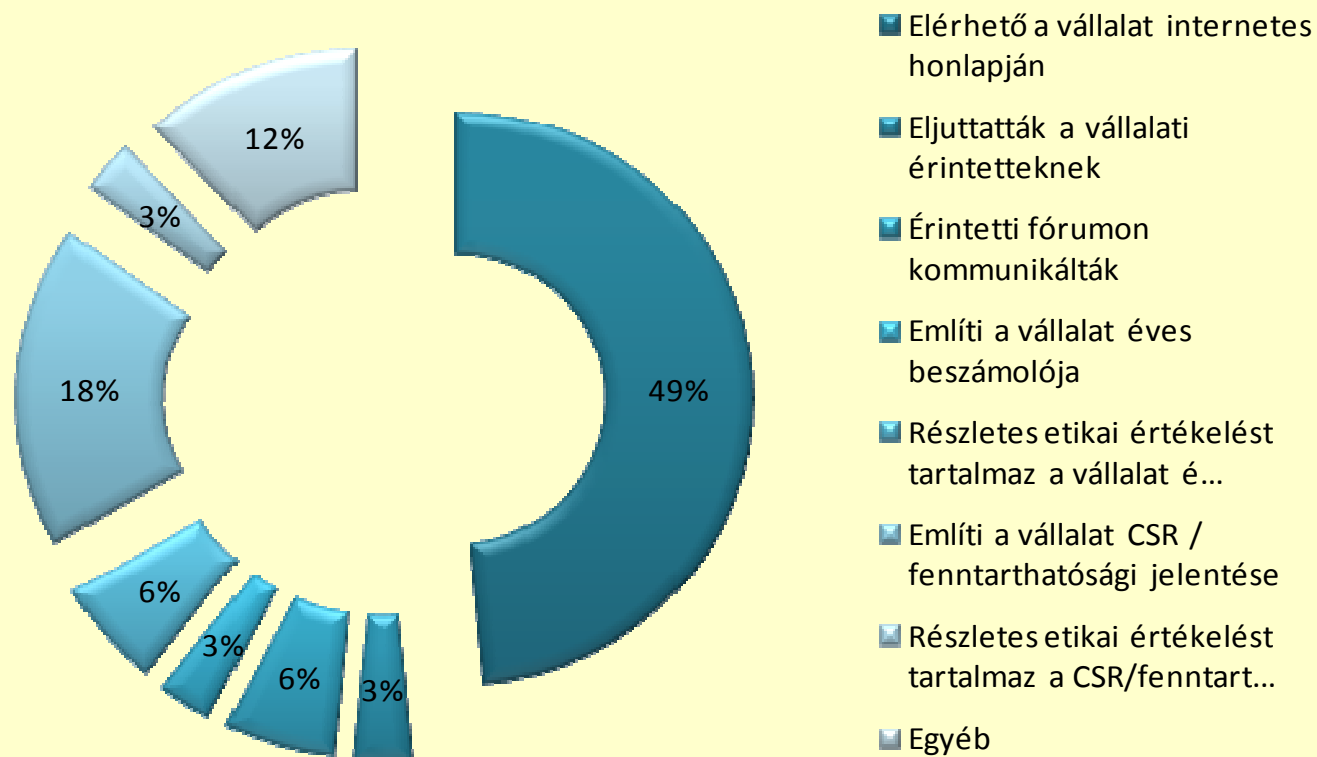


Kommunikálja a vállalat az etikai normákat a vállalaton kívül?

■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



Hogyan kommunikálja a vállalat az etikai kódexet a vállalaton kívül?

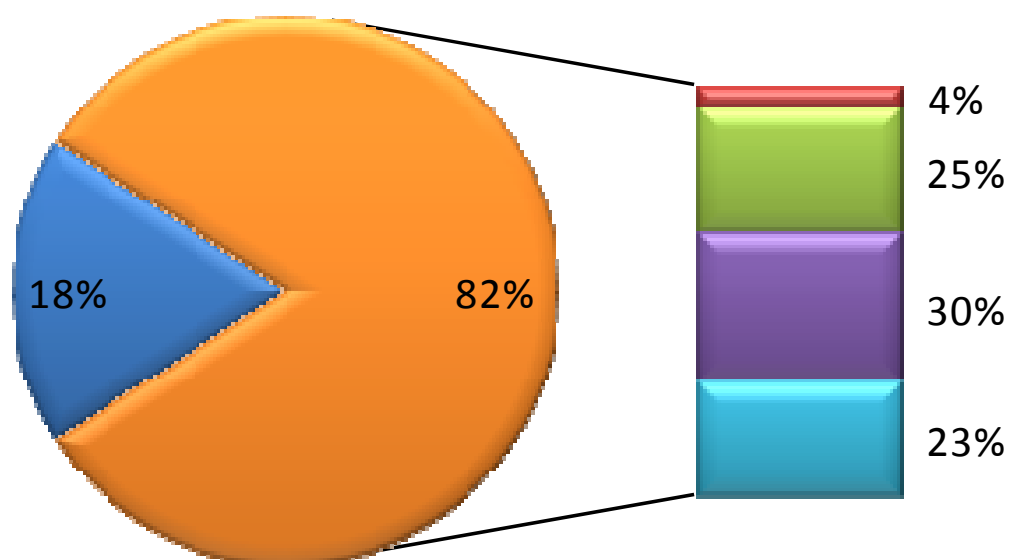


Etikai oktatás

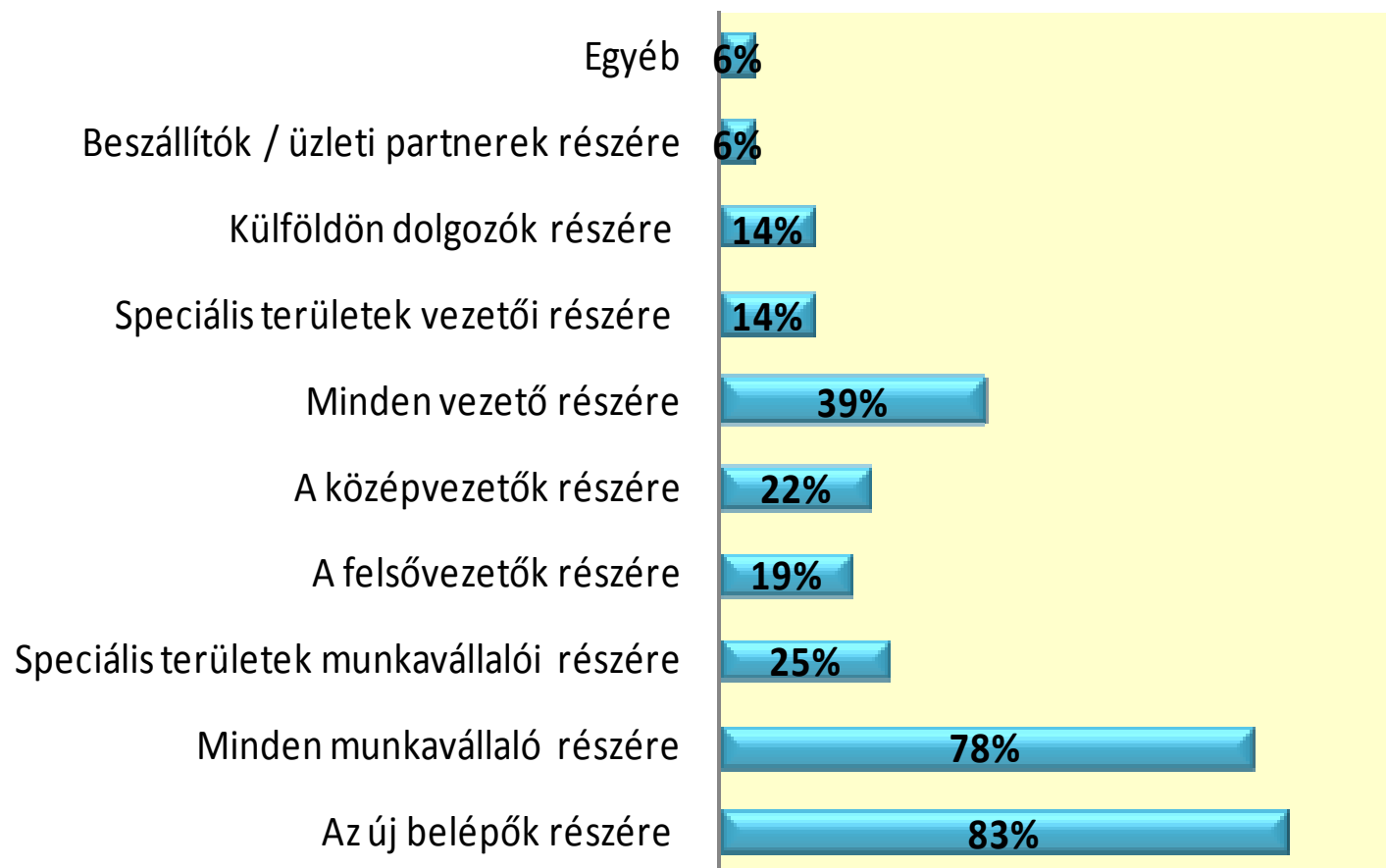
Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Van-e a vállalatnál etikai oktatás/ tréning?

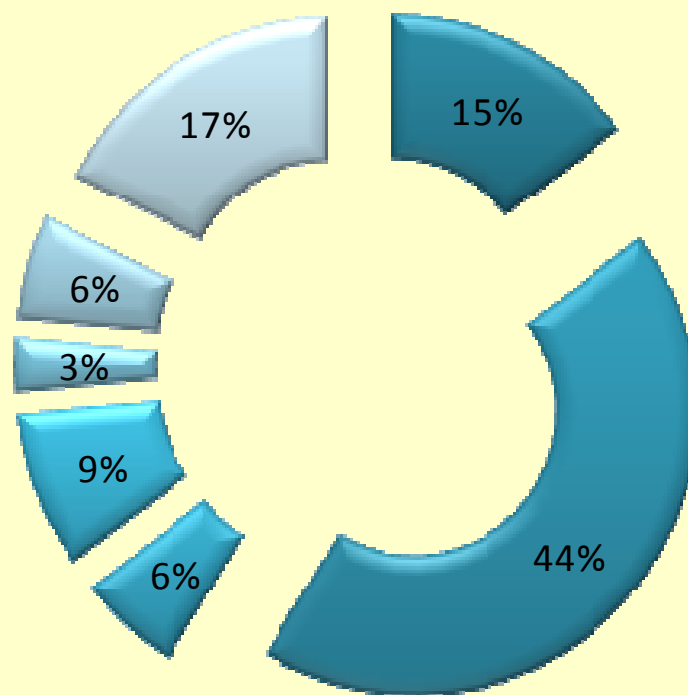
■ nincs ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



Kiknek van etikai oktatás?

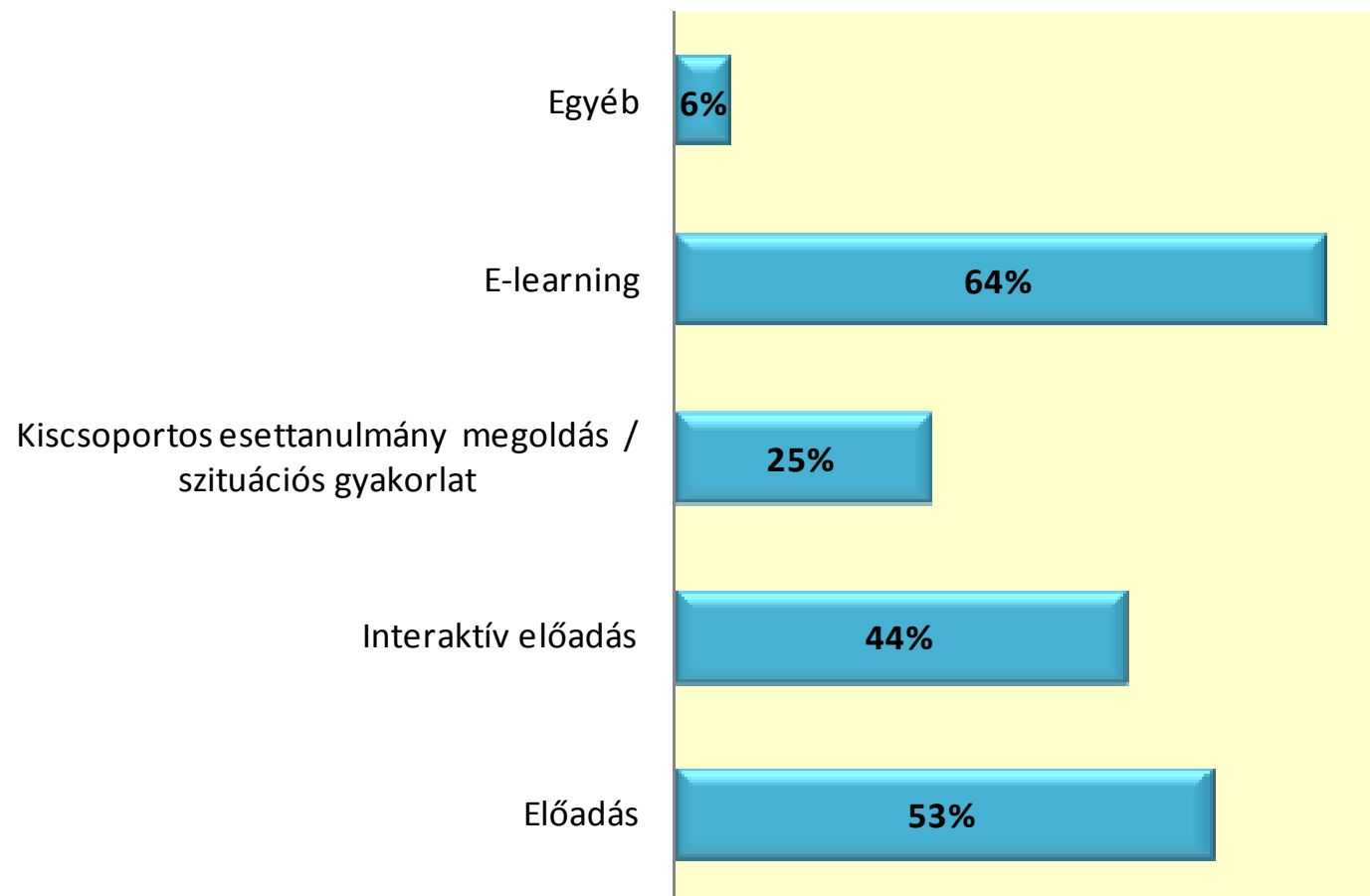


Milyen gyakran van etikai oktatás?

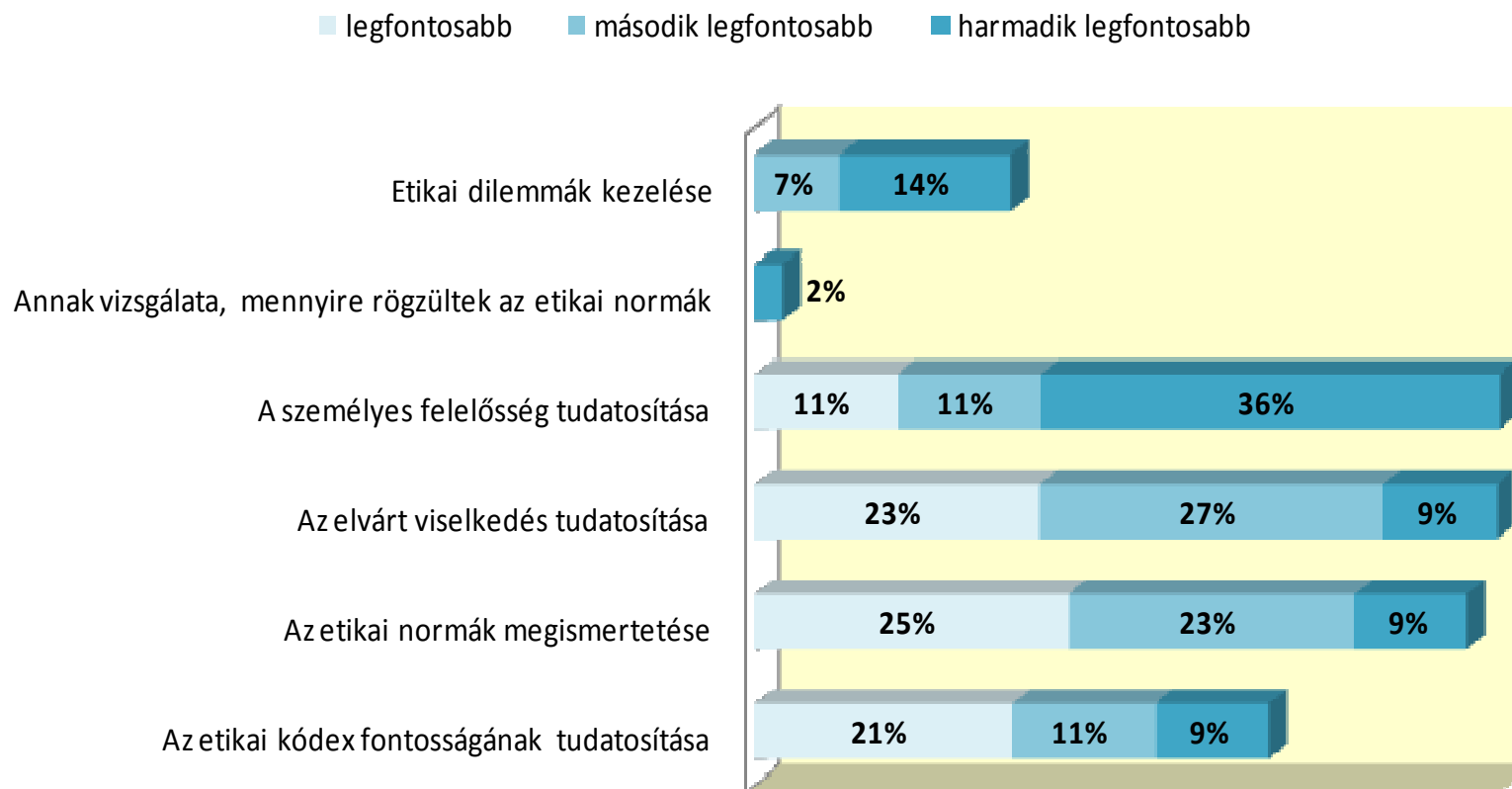


- Egyszer (belépéskor/a kódex bevezetésekor)
- Évente
- Kétévente
- Háromévente
- Ha szükséges
- A kódex nagyobb módosításakor
- Egyéb

Milyen formában van etikai oktatás?



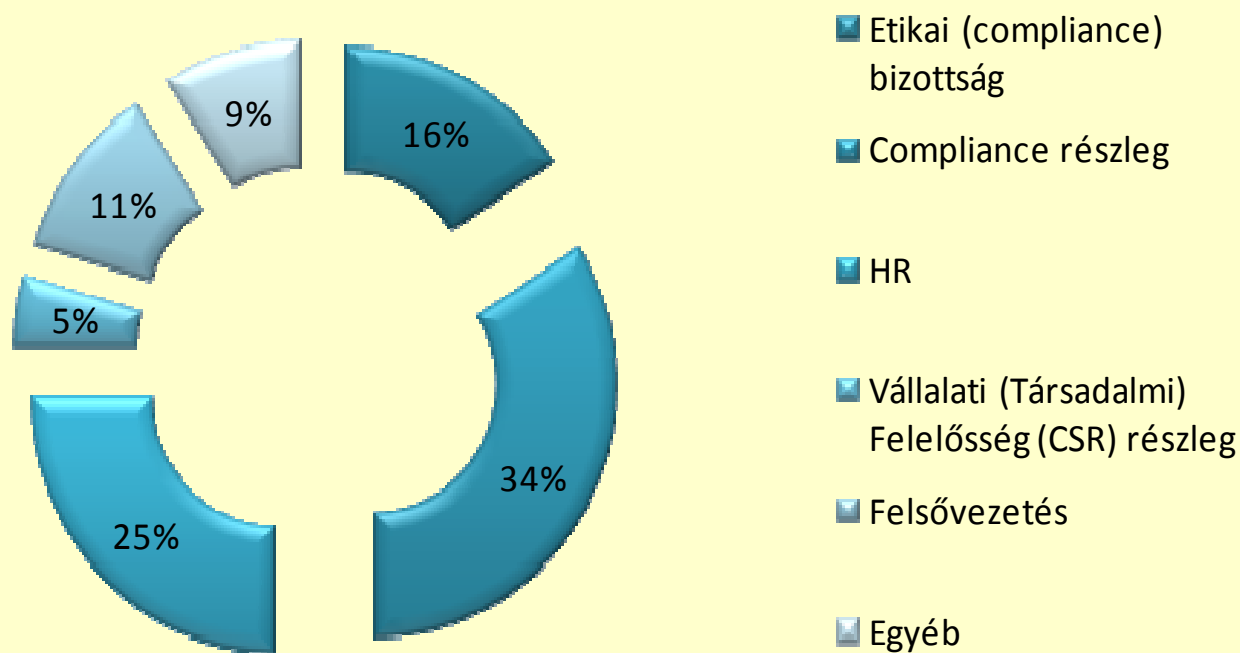
Mik az etikai oktatás céljai?



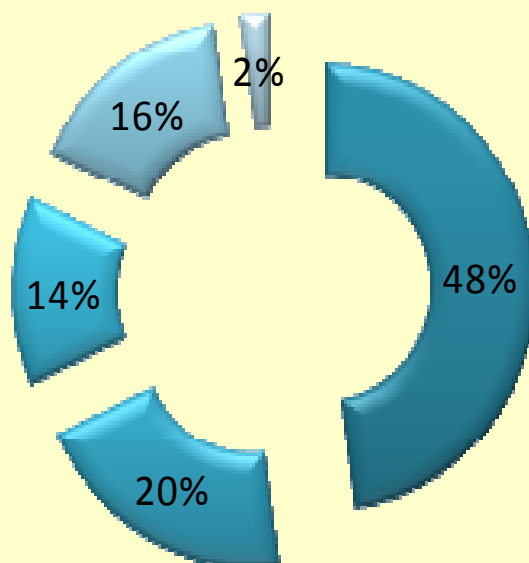
Etikai bizottság, etikai megbízott

Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Milyen szervezeti egység / személy felelős a vállalat etikai kódexéért, etikai programjáért?



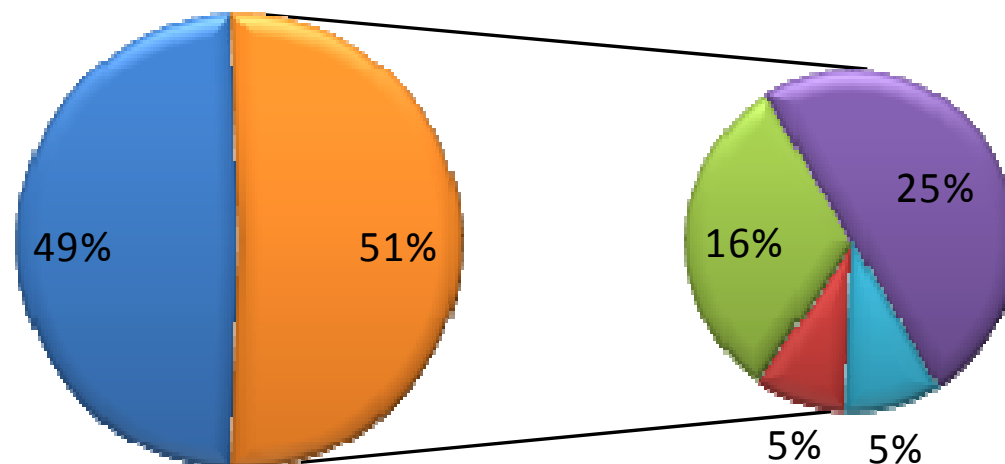
Milyen kapcsolat van az etikai és a compliance (megfelelőség) funkció között a vállalatnál?



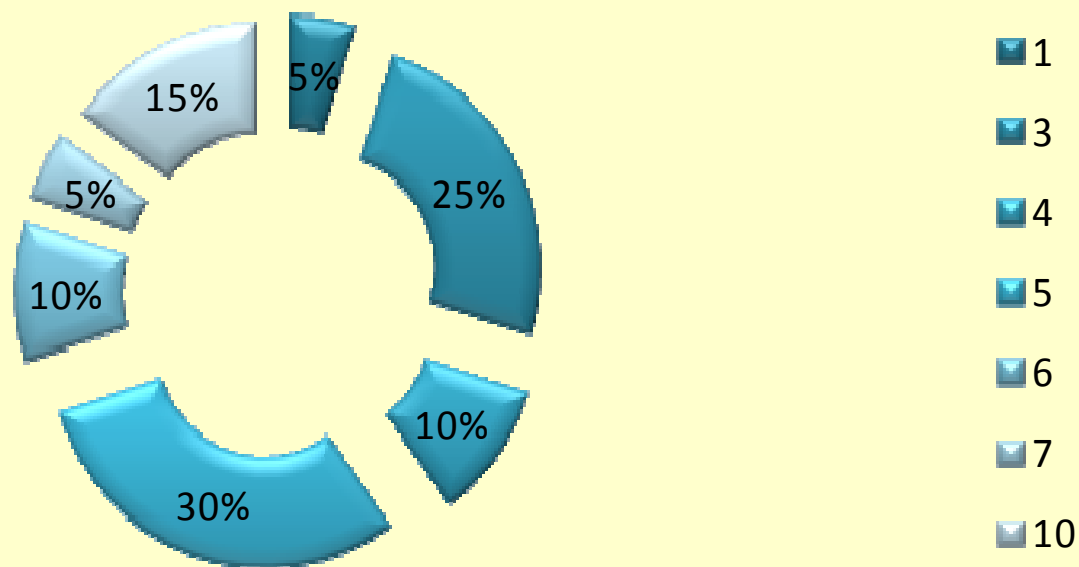
- A kettőt együtt kezelik
- Létezik mindkettő külön-külön
- Csak compliance funkció létezik
- Csak etikai funkció létezik
- Nincsenek ilyen funkciók

Van-e vállalatnál etikai (compliance) bizottság?

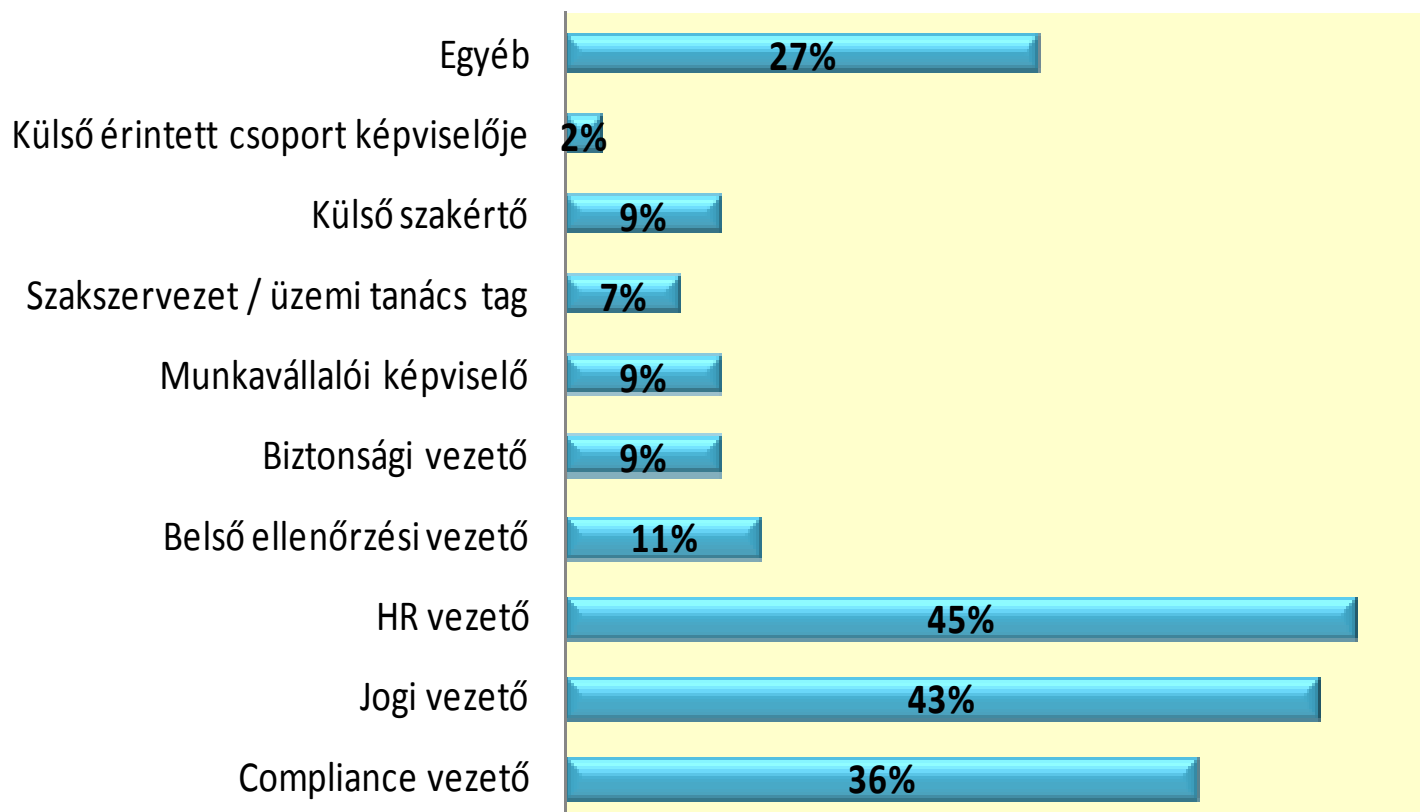
■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



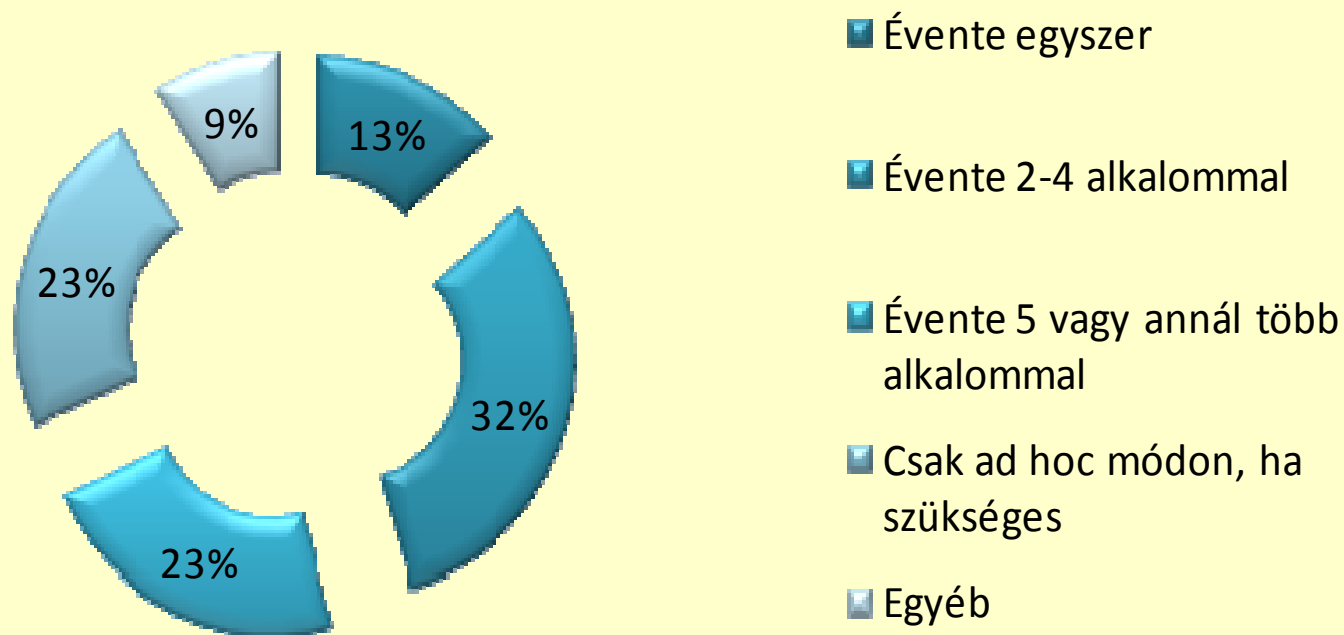
Hány főből áll az etikai (compliance) bizottság?



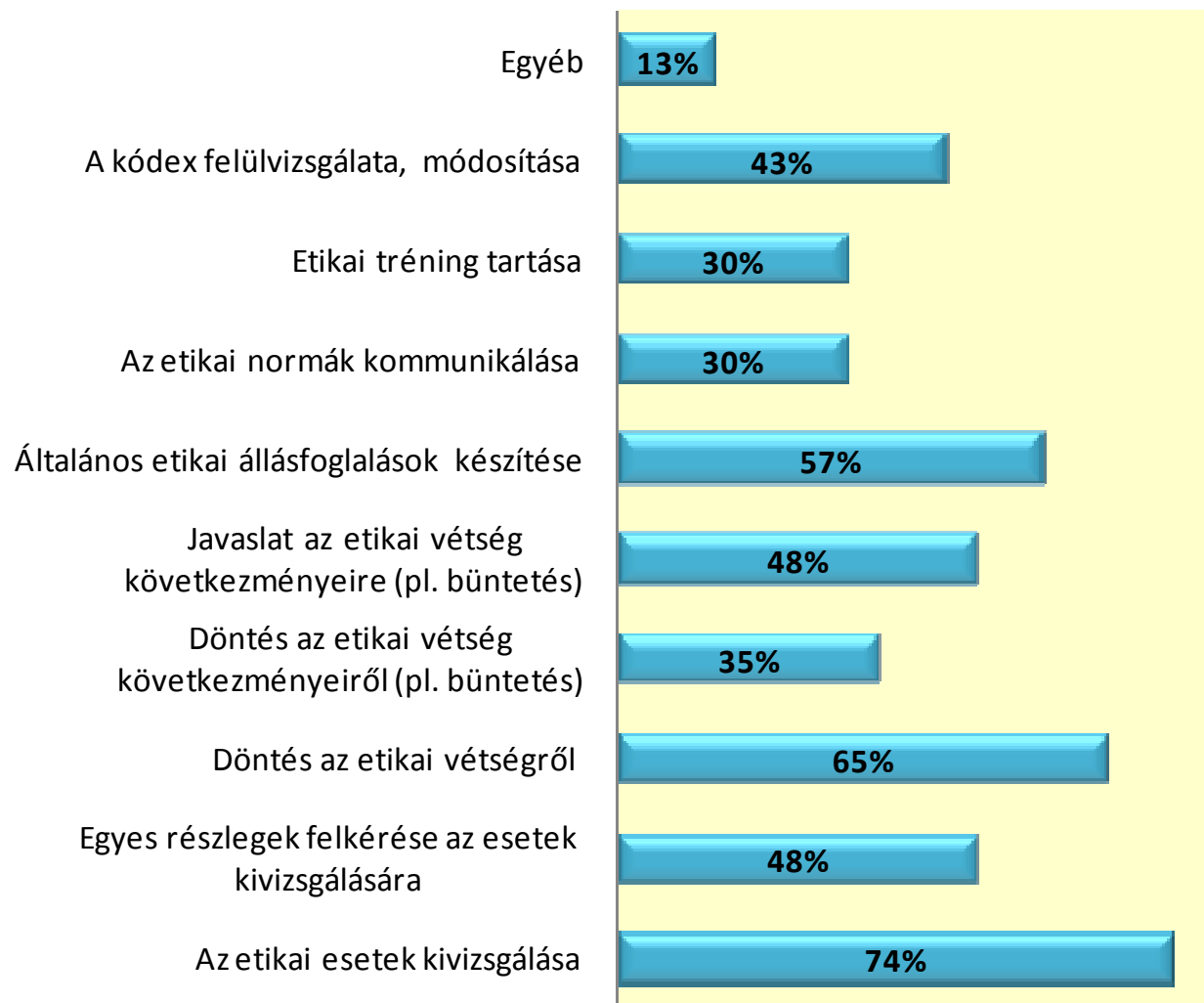
Kik a tagjai az etikai (compliance) bizottságnak?



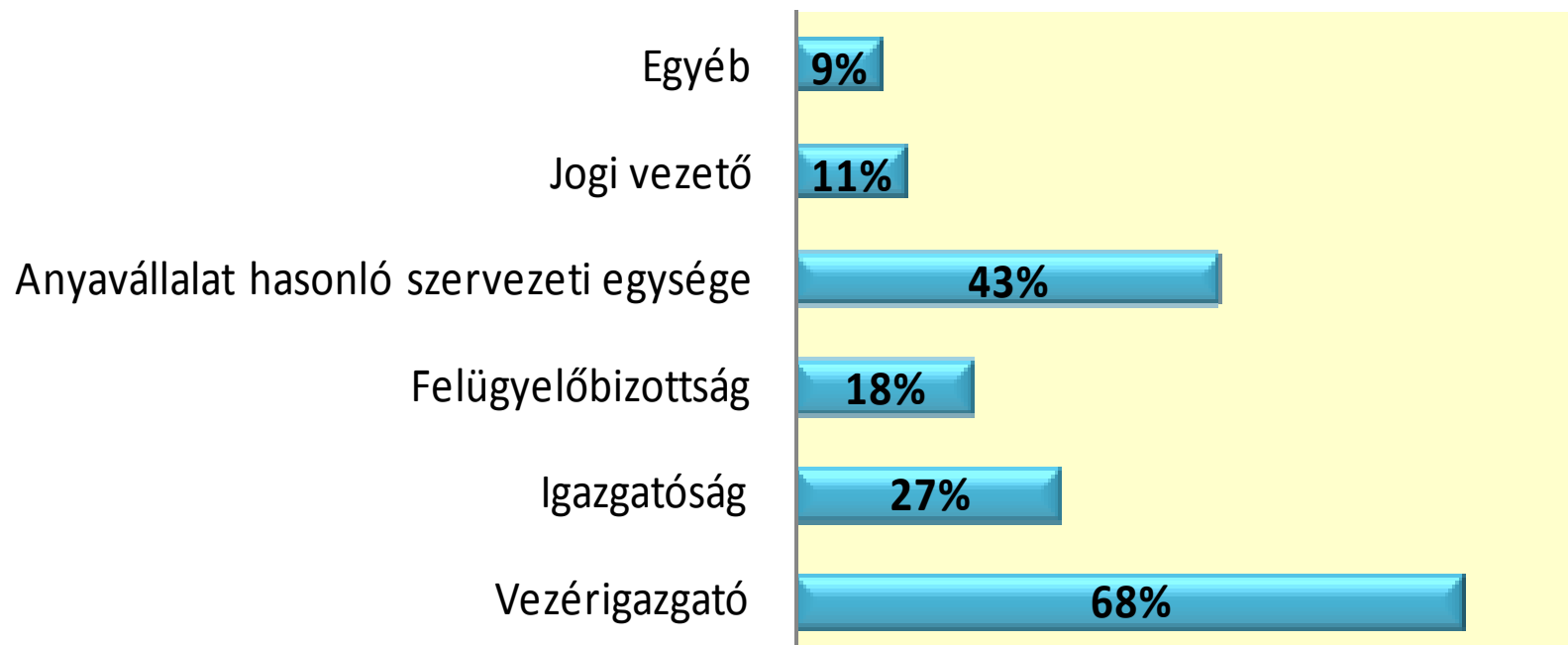
Milyen gyakran ülésezik az etikai (compliance) bizottság?



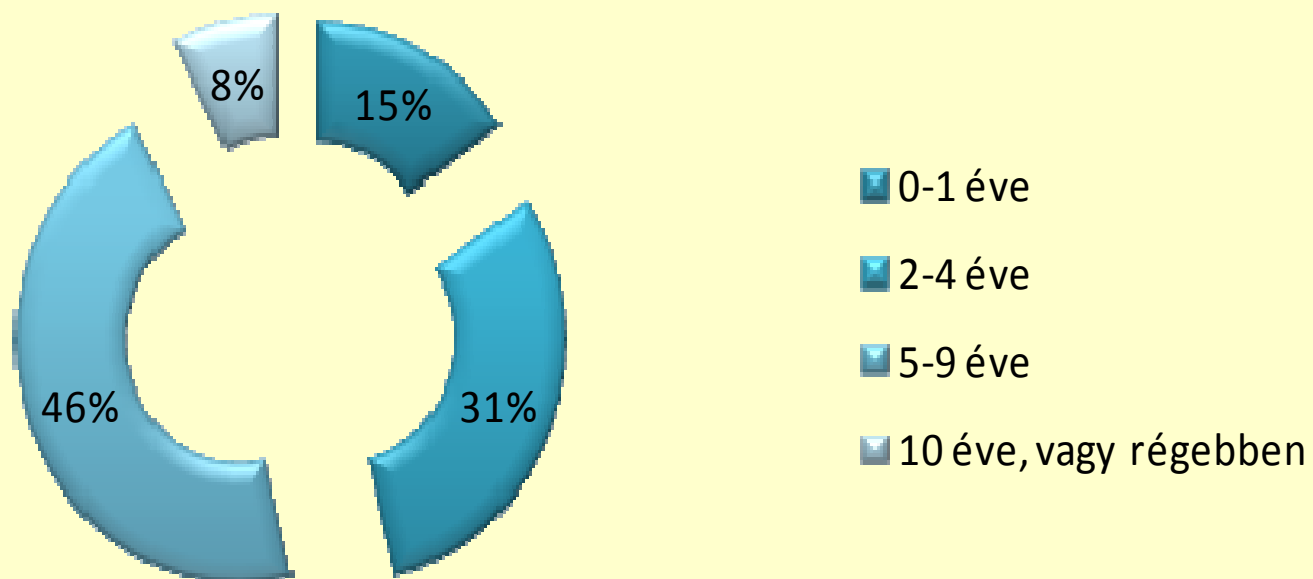
Milyen feladata van az etikai (compliance) bizottságnak?



Ki felé van az etikai programért felelős szervezeti egységnek beszámolási kötelezettsége?

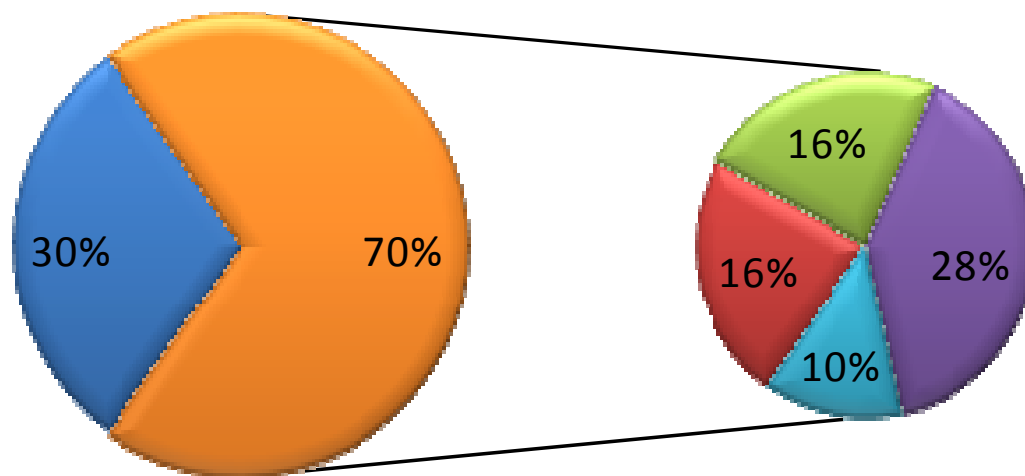


Mióta van a vállalatnál elkülönített etikai/compliance költségvetés?



Van-e vállalatnál etikai (compliance) megbízott?

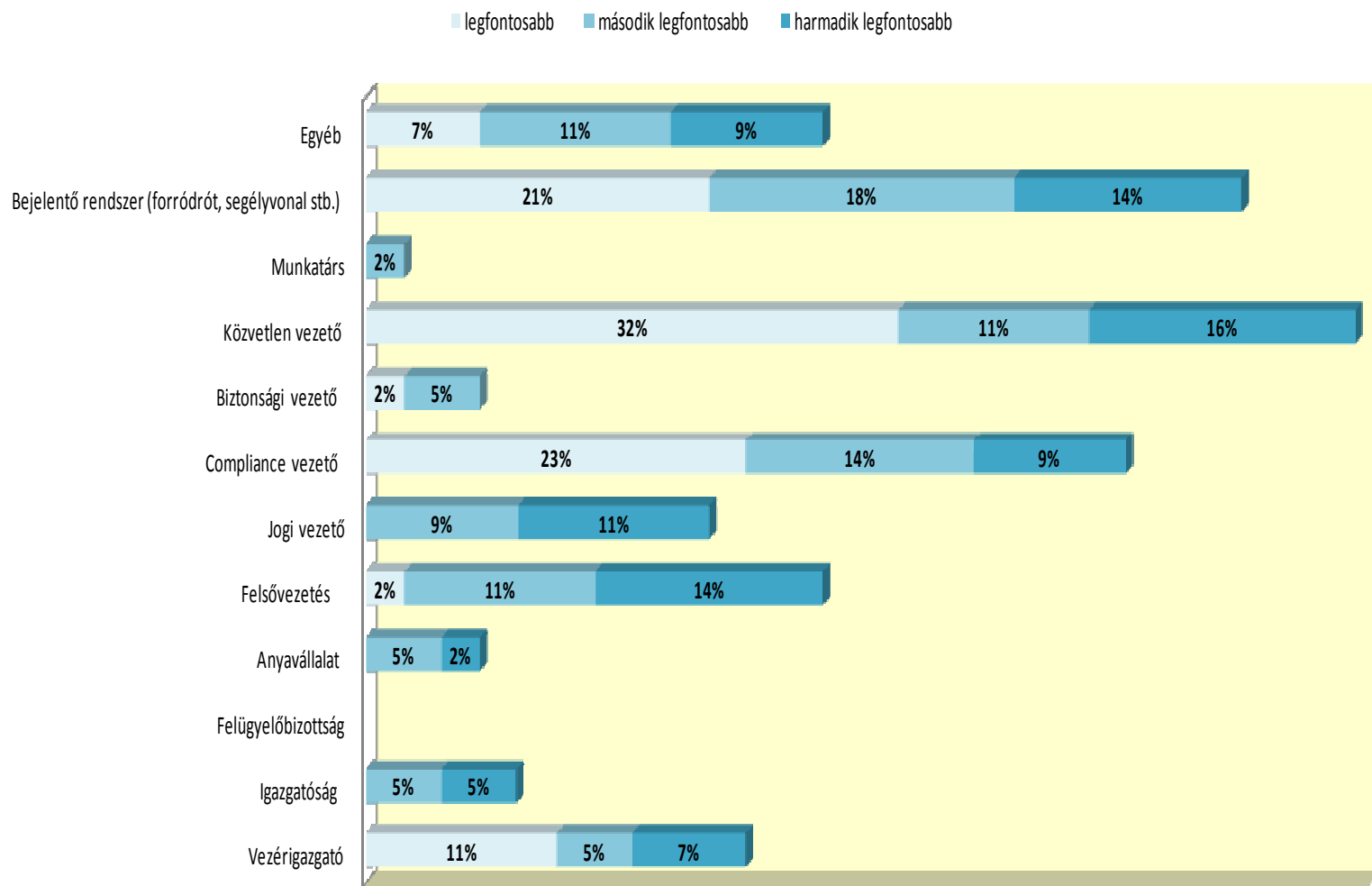
■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



Etikai bejelentő rendszer

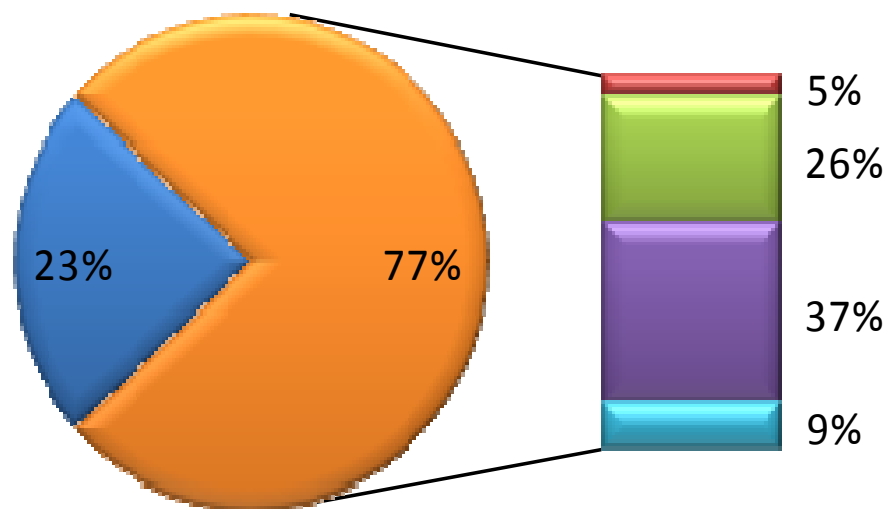
Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Hová lehet az etikai/compliance vétség esetén fordulni a vállalaton belül?

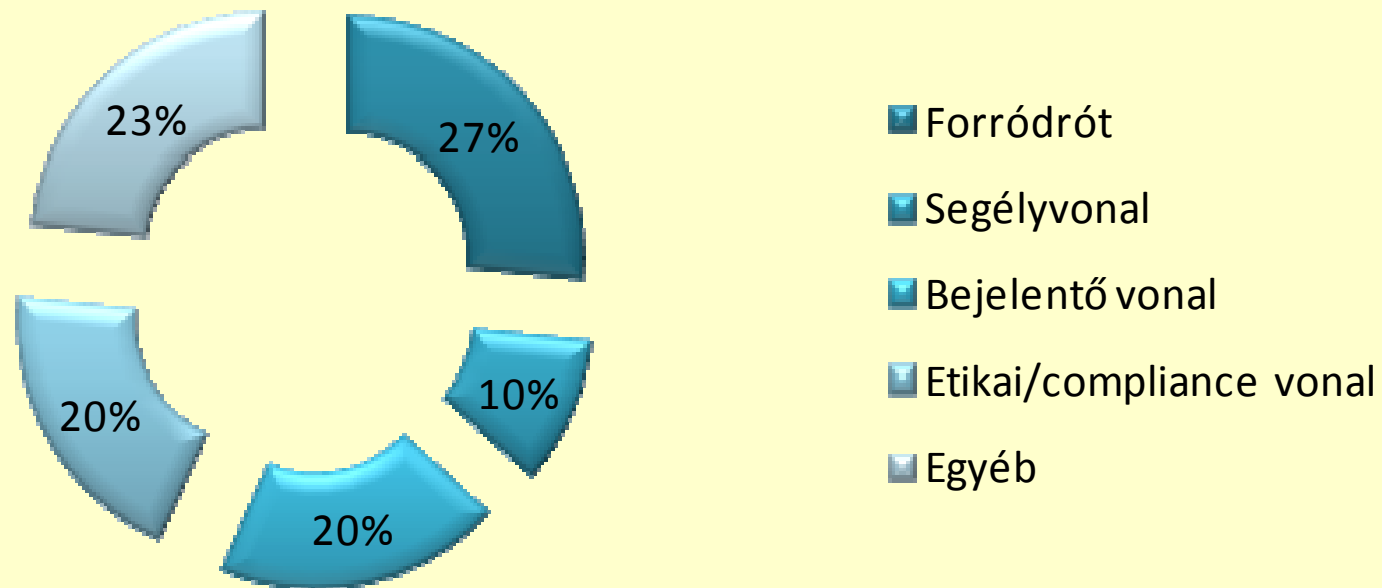


Van-e külön etikai (compliance) bejelentő rendszer a vállalatnál?

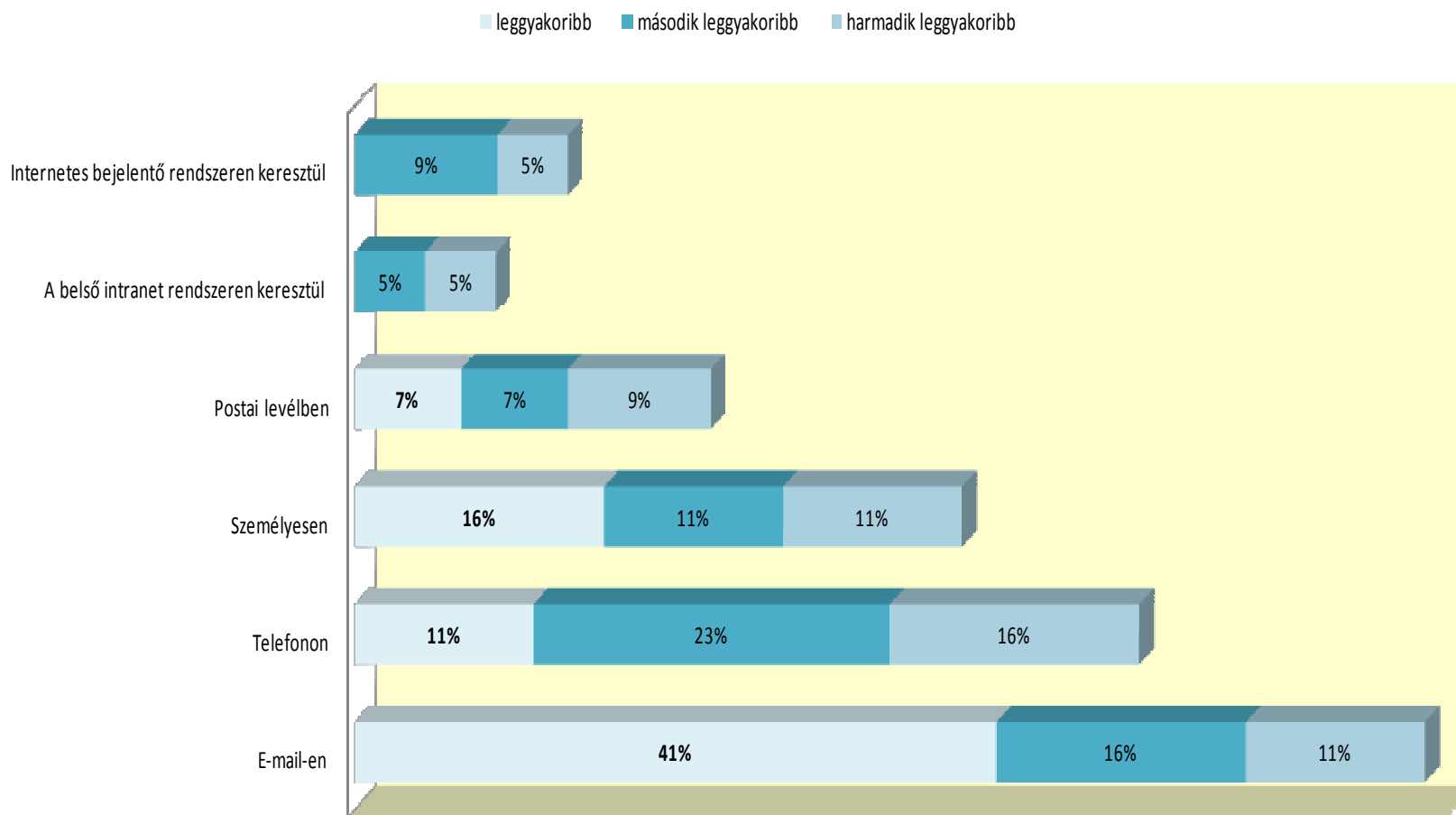
■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



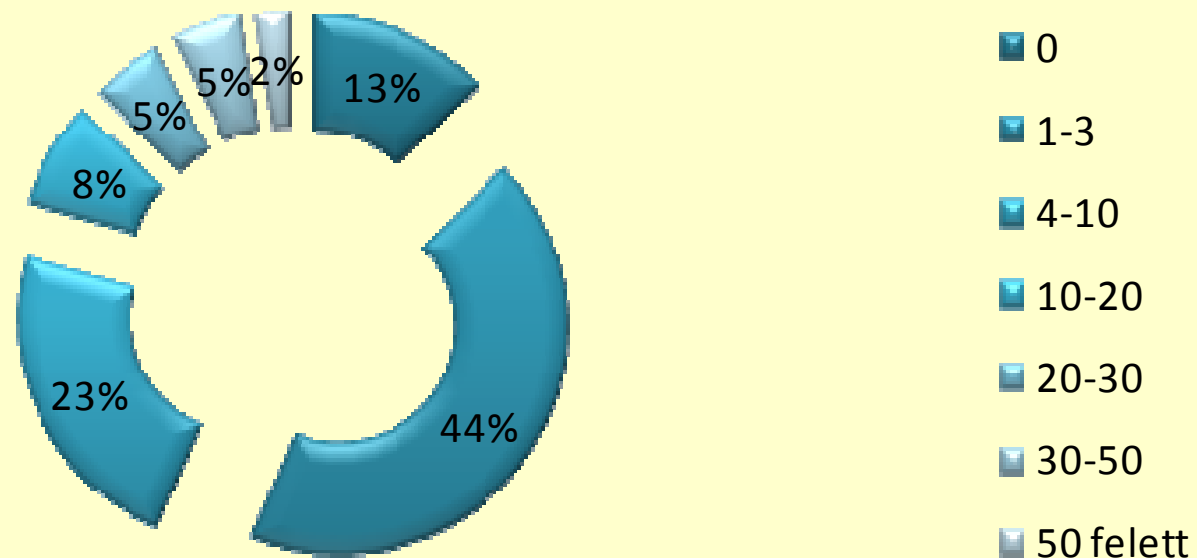
Mi a neve az etikai/compliance bejelentő rendszernek?



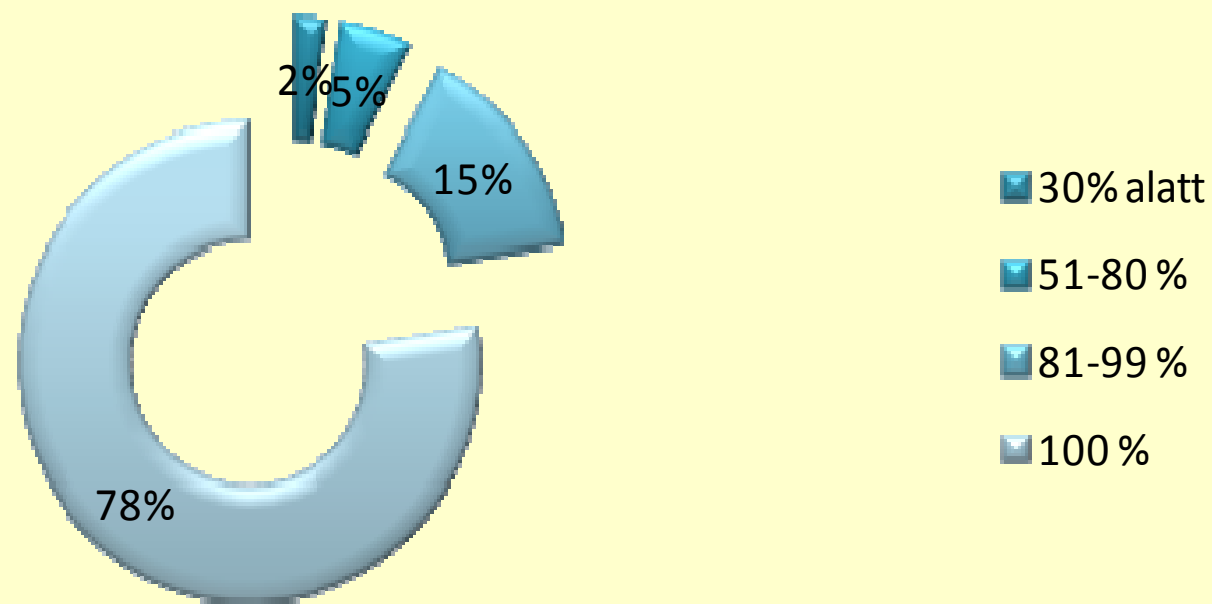
Milyen módon lehet bejelentést tenni?

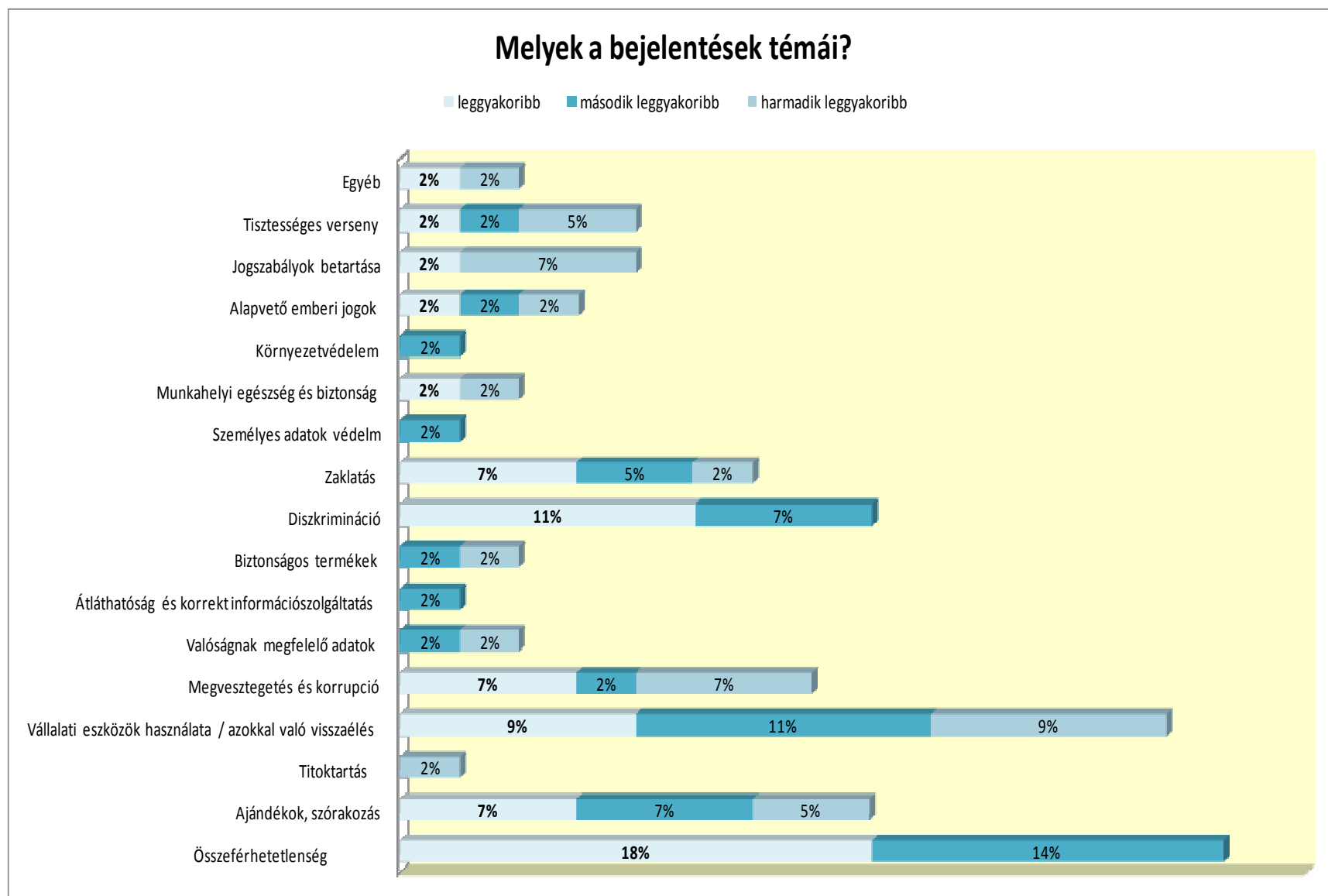


Átlagosan hány etikai bejelentés érkezik évente?

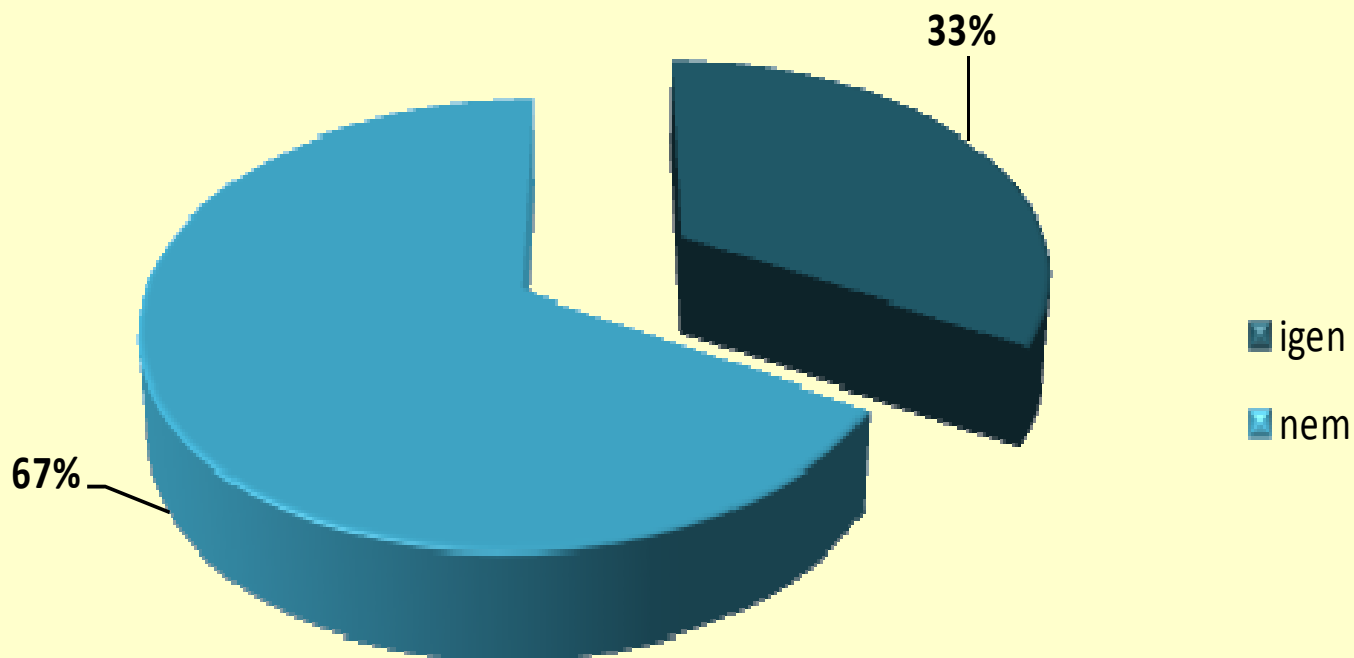


Átlagosan az etikai bejelentések hány százalékát vizsgálják ki?

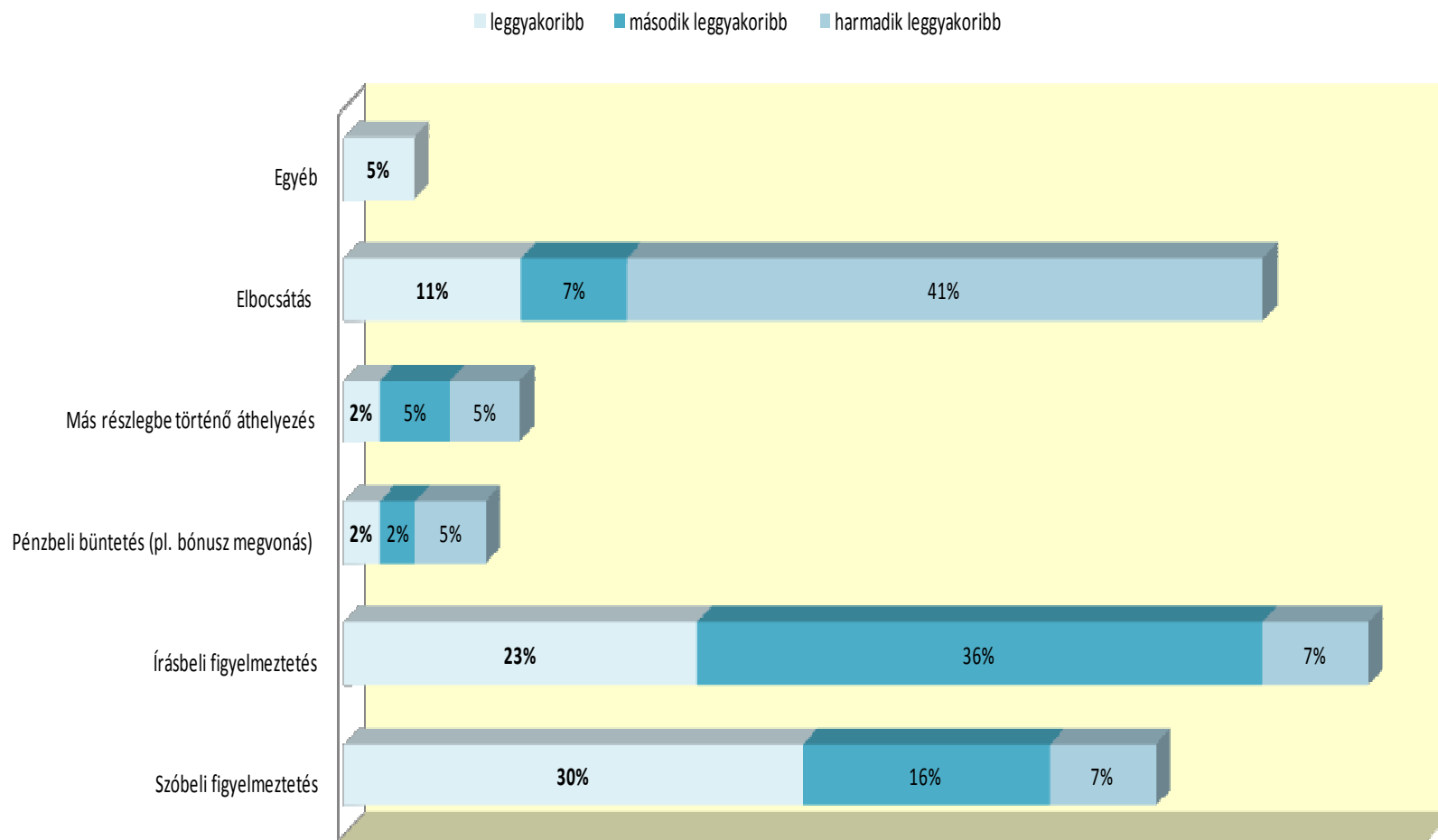




Van-e külön bejelentési szabályzat?



Milyen szankciókat alkalmaznak etikai vétség esetén?

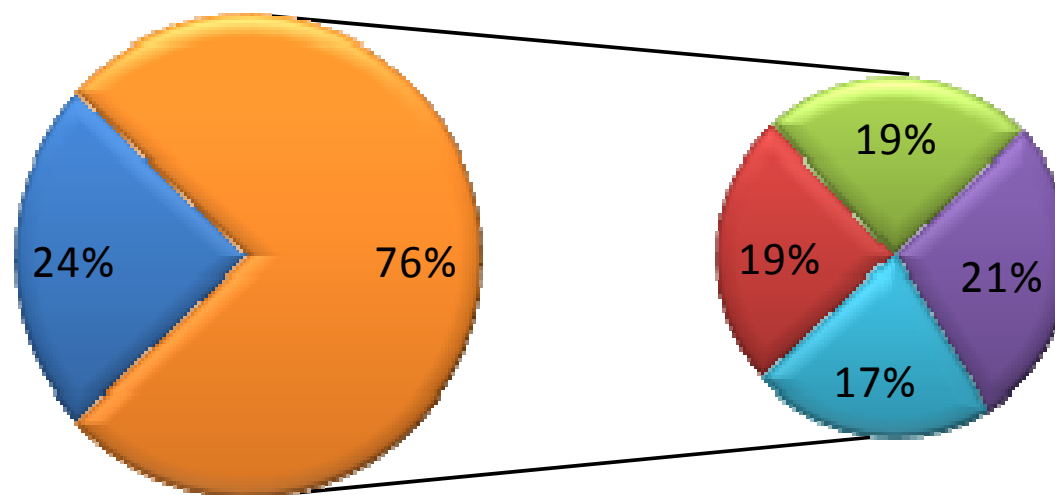


Etikai monitoring és etikai audit

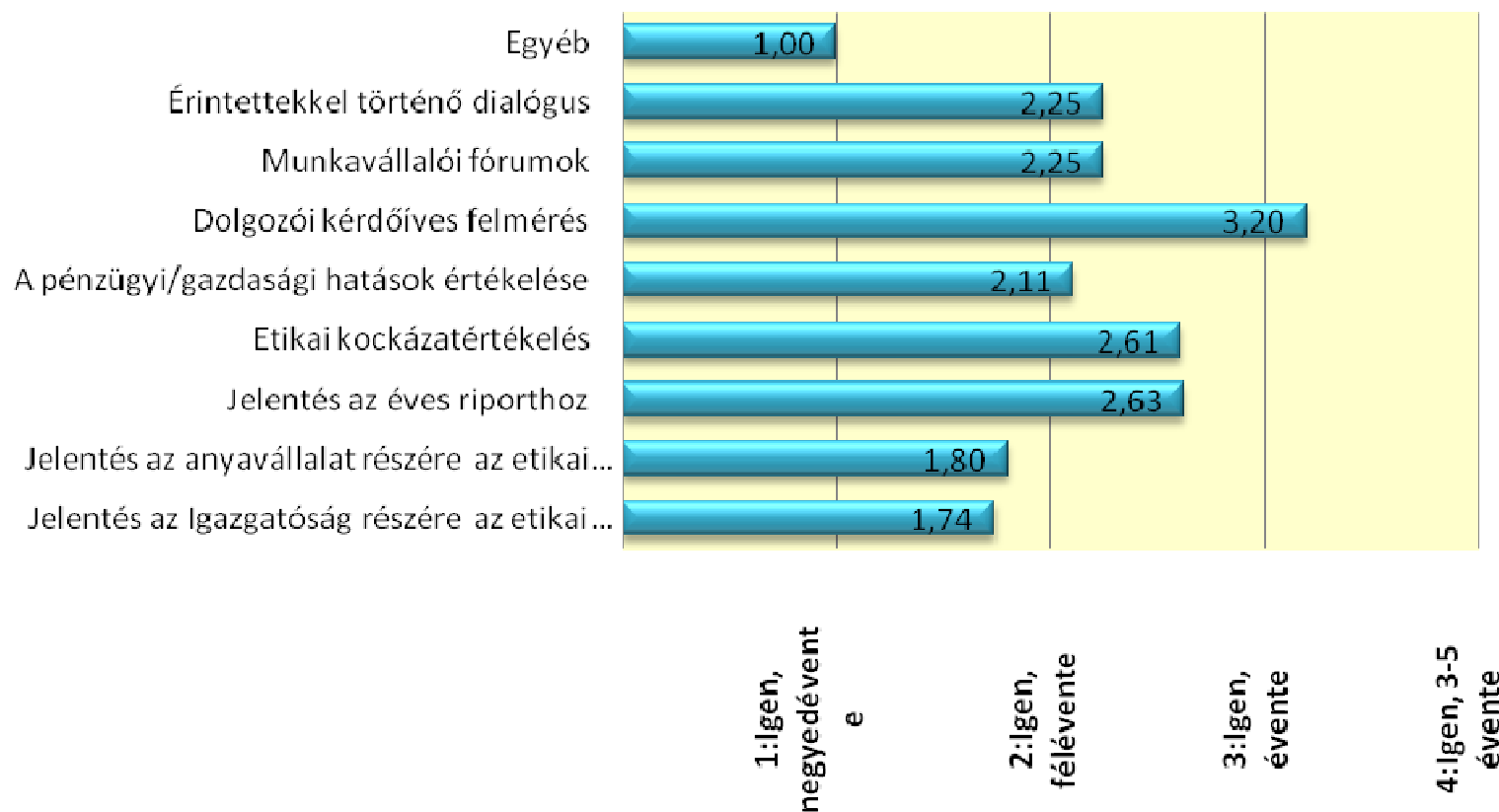
Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Figyelik-e a vállalatnál a kódex betartását?

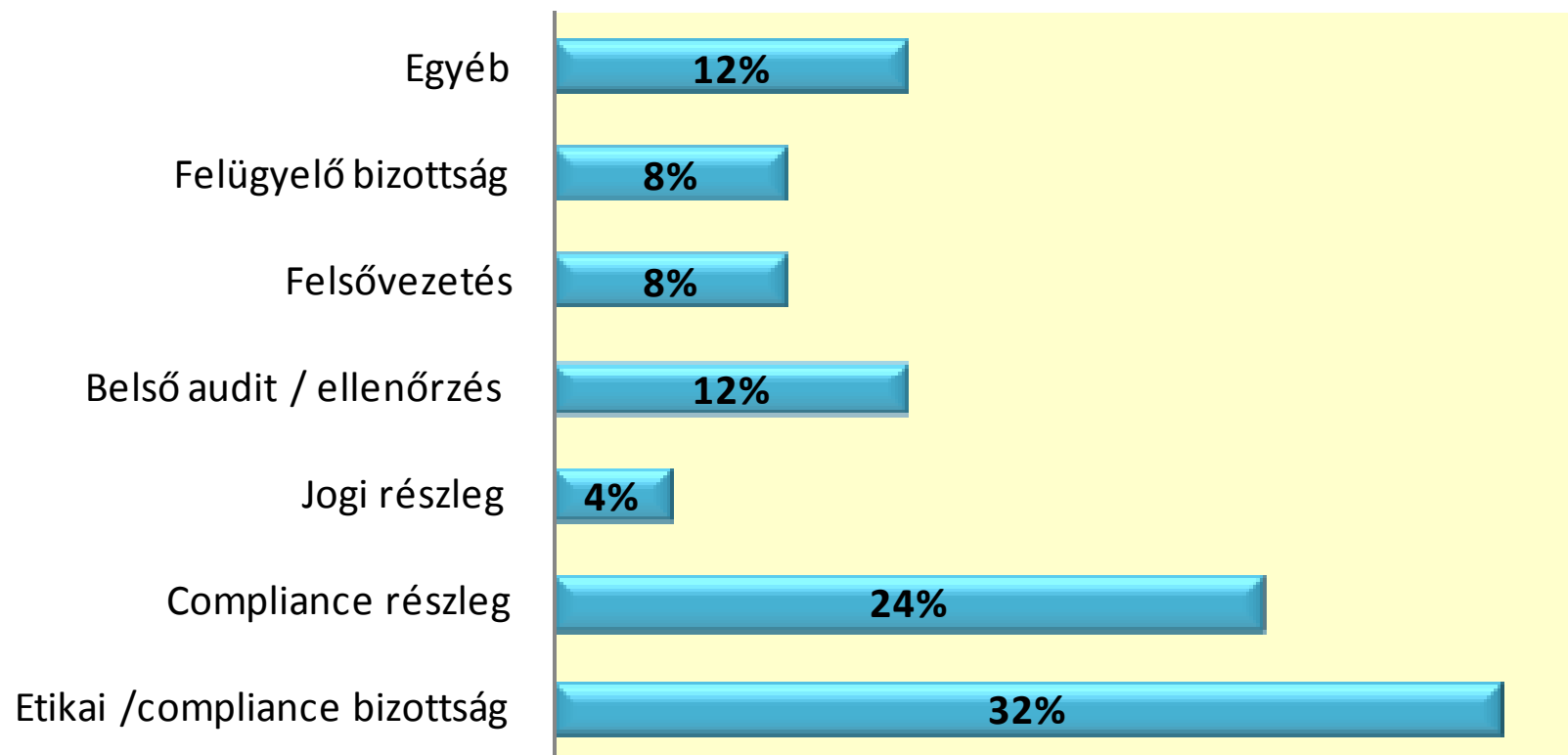
■ nem ■ 0-1 éve ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve ■ 10 éve, vagy régebben



Mi tartozik az etikai program hatékonyságának vizsgálatába?

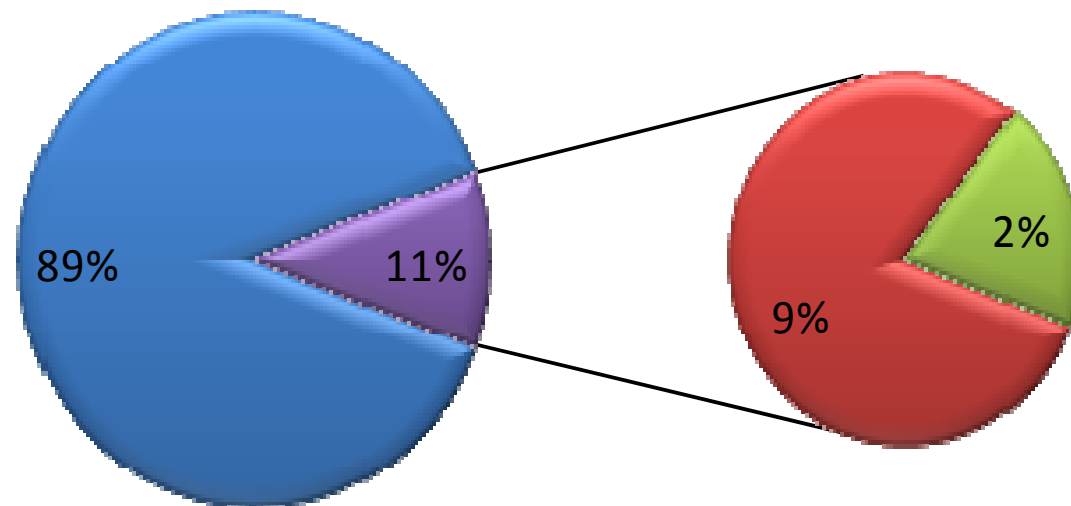


Ki értékeli a vállalaton belül az etikai program hatékonyságát?

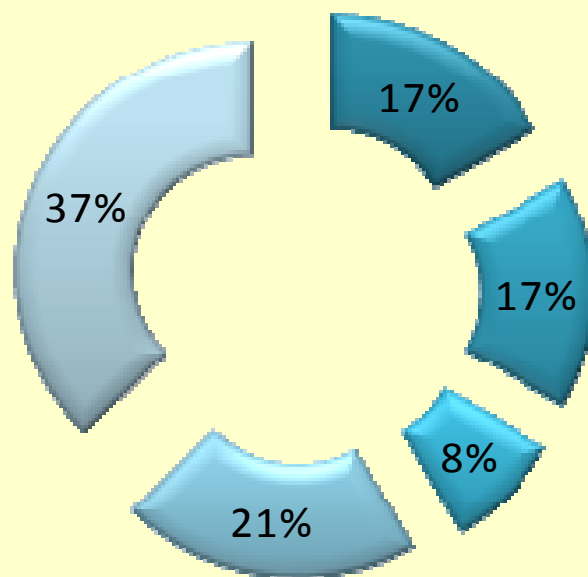


Külső, független szervezett által auditált a vállalat etikai rendszere?

■ nem ■ 2-4 éve ■ 5-9 éve



Mi az oka, hogy nem tervezik a vállalat etikai rendszerének auditálását?

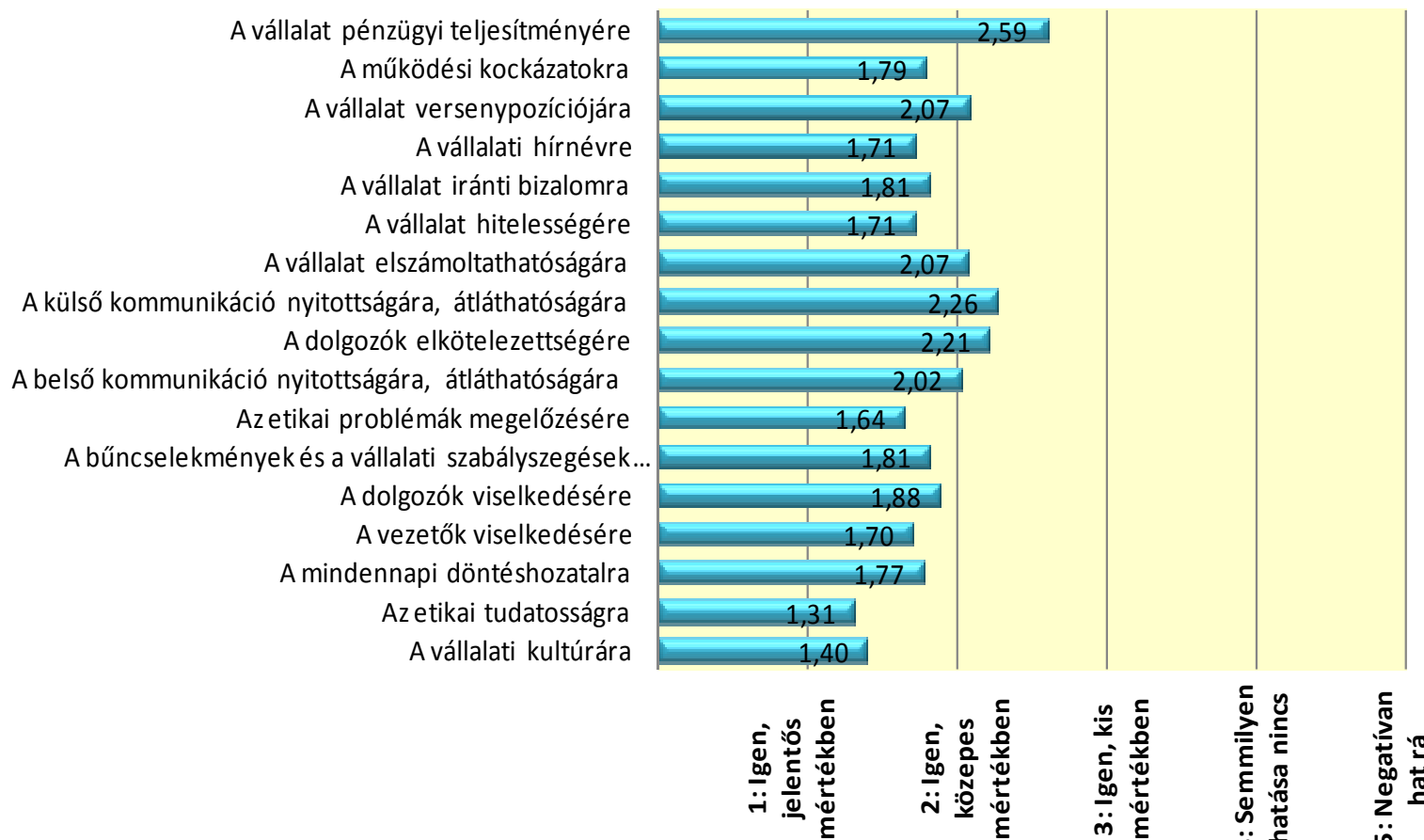


- Még nagyon új a rendszer
- Nem tartjuk fontosnak
- Magas költséggel jár
- Nem ismerjük a lehetőségeket
- Egyéb

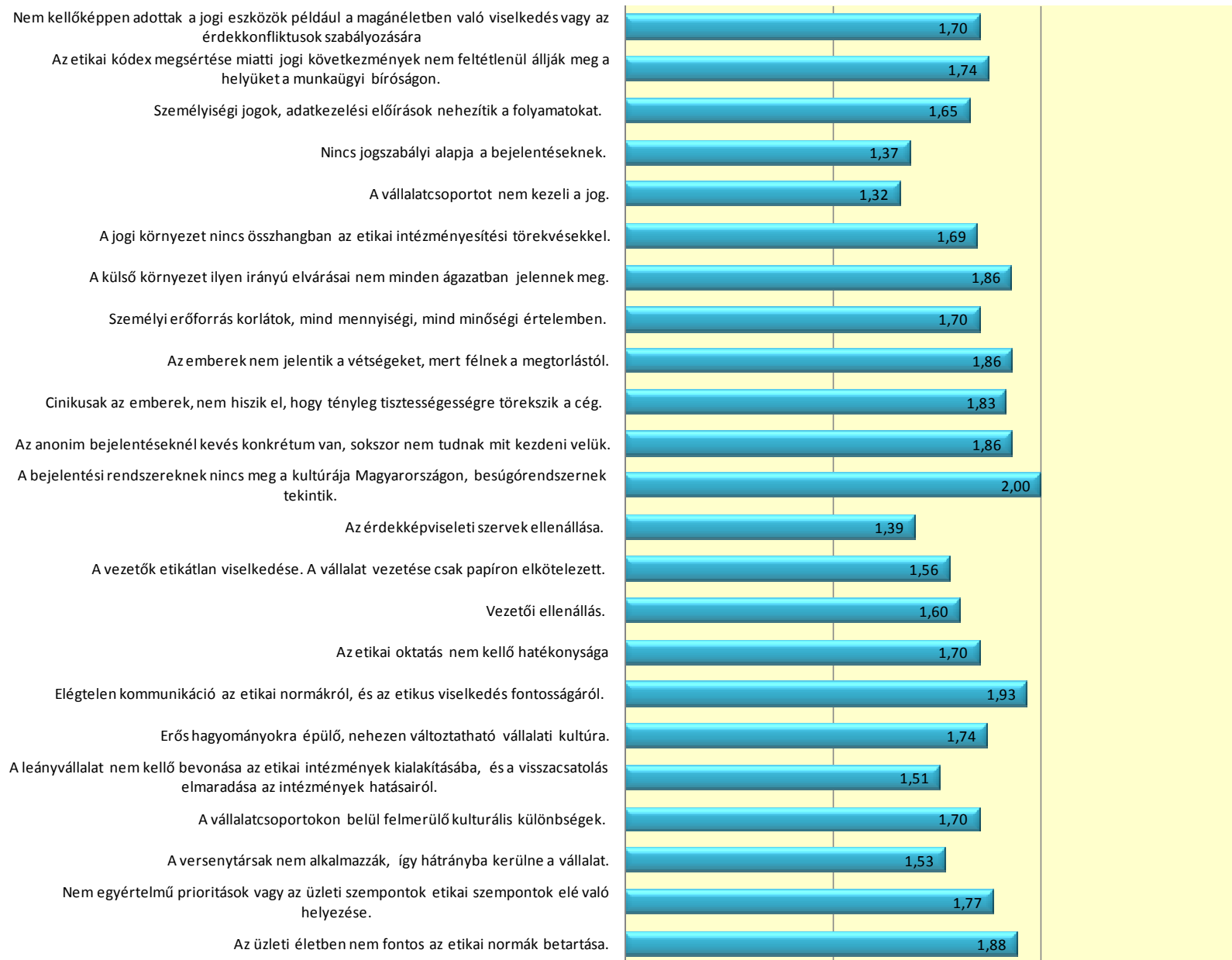
Az intézményesítés hatása és korlátai

Szegedi K. - Szilágyi R.: A magyarországi TOP 200 vállalat etikai intézményeinek kérdőíves
felmérése, 2013

Pozitív hatással van-e az etikai kódex és a vállalat más etikai intézményei az alábbi tényezőkre?



Az alábbi tényezők mennyiben akadályozzák az etika intézményesítését a vállalaton belül?



1: Jelentős mértékben

2: Kis mértékben

3: Nem jelent akadályt

A kutatás új és újszerű tudományos eredményei

1. Az etikai kódexek inkább szabályozási, mint felelősségvállalási dokumentumok a magyar nagyvállalati gyakorlatban.

A magyarországi nagyvállalatok az etikai kódexet elsősorban a munkavállalóiknak, és jelentős részben a beszállítóiknak szánják. A külső érintettek felé történő széleskörű önkéntes felelősségvállalás kisebb hangsúlyt kap a nemzetközi gyakorlathoz képest.

2. A magyarországi etikai kódexekben a hangsúly a vállalat érdekeinek védelmén van, szemben az egyéni, személyes haszonnal.

A magyarországi kódexek leggyakoribb témái a megvesztegetés és a korrupció, az ajándékok, szórakozás, a titoktartás, és az összeférhetetlenség. A munkavállalók iránti speciális felelősség, mint például a munkahelyi egészség és biztonság, diszkrimináció mentesség, zaklatás kisebb gyakorisággal fordul elő.

A kutatás új és újszerű tudományos eredményei (folyt.)

3. Az etikai kódexek inkább általános alapelveként szolgálnak, nem alakult még ki az etikai problémakezelés gyakorlata.

Az etikai bejelentésekhez kapcsolódó gyakorlati témakörök kisebb gyakorisággal jelennek meg a kódexekben, kevés etikai bejelentés érkezik, az etikai intézményesítés egyik legnagyobb akadálya, hogy nincs jogszabályi alapja az etikai bejelentéseknek.

4. Az etikai intézményesítés pozitív hatása a vállalaton belül jelentkezik.

Az etikai intézményesítés hatását a kódexszel rendelkező vállalatok döntő többsége pozitívan értékeli, ami elsősorban az etikai tudatosságban, a vállalati kultúrában és az etikai problémák megelőzésében jelentkezik.

A kutatás új és újszerű tudományos eredményei (folyt.)

5. Az etikai intézményesítés fejlődésének kulcsa a kommunikáció.

Az etikai intézményesítés további fejlődéséhez az etikai normákról és etikus viselkedés fontosságáról történő kommunikáció, az etikai problémakezelés kultúrájának fejlődése, valamint az ilyen irányú érintetti elvárások növekedése járulhat hozzá.

Köszönjük a kutatásban résztvevő és azt támogató vállalatok, szervezetek és magánszemélyek segítségét!

Amennyiben kérdése, megjegyzése van a kutatással kapcsolatban, kérjük, az alábbi címen lépjen velünk kapcsolatba!

Dr. Szegedi Krisztina, egyetemi docens, Miskolci Egyetem, E-mail: vgtkrisz@uni-miskolc.hu