

ETIKAI KÓDEX



KEDVES MUNKATÁRSAM!

A BÁCSVÍZ Zrt. szolgáltatói pozíciójának, sikereinek és elismertségének megőrzéséhez alapvető fontosságú az ügyfélközpontú, minőségi víziközmű-szolgáltatás biztosítása, melyet a felkészült és elkötelezett munkatársakkal közösen, kiemelkedő teljesítmény által és etikus piaci szereplőként kívánunk elérni.

Vállalatunk a példamutatásra törekszik az integritás, a megfelelés és az etikus hozzáállás kapcsán, továbbá a korrupció elkerülése érdekében.

Társaságunk olyan munkahelyi légkört kíván biztosítani, amelyben a kölcsönös bizalom, a méltányos bánásmód és az egymás iránti tisztelet érvényesül, ezáltal minden munkavállaló elkötelezettnek érezheti magát a vállalati cél elérése és jó hírnév megőrzése iránt. Működésünk során a jogszabályok, hatósági előírások maradéktalan betartására törekszünk, munkavállalóink ezzel kapcsolatos felelősségérzete értéket teremt.

A BÁCSVÍZ Zrt. az Etikai Kódex kiadásával az etikus magatartási minták követését és a példamutatás fontosságát hangsúlyozza, az egyéni és közösségi tudatformálás, a megfelelő munkahelyi morál fenntartása, valamint a munka-, a vezetési és a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében. A megfogalmazott normák és elvárások gyűjteménye segítséget nyújt a munkavállalók számára az etikai kérdések és problémák felismerésében, valamint kezelésében. A Kódexben foglaltak irányelvként szolgálnak, nem mentesítenek az érvényben lévő jogszabályok és belső szabályzatok előírásai alól, az azokban rögzített követelményeket be kell tartani a jogi és a hírnévhez kapcsolódó kockázatok megelőzése érdekében.

A BÁCSVÍZ Zrt. iránti bizalmat és megbecsülést akár egyetlen meggondolatlan magatartás vagy tett is veszélyeztetheti, ezért elhivatottan kell törekednünk működésünk etikai alapjainak megőrzésére és tovább erősítésére, továbbá, hogy alapértékeinket és küldetésünket a környezetünk felé is közvetítsük.

Az Etikai Kódex megismerése és betartása garantálja, hogy mindennapi tevékenységünket jogaink és kötelezettségeink teljes körű ismeretében látjuk el, kérem, csatlakozzon ennek elérése érdekében tett erőfeszítéseinkhez!



Kurdi Viktor
elnök-vezérigazgató



TARTALOMJEGYZÉK

1. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA ÉS HATÁLYA	4
2. A BÁCSVÍZ ZRT. ALAPÉRTÉKEI	4
3. A BÁCSVÍZ ZRT. KÜLDETÉSE	5
4. A BÁCSVÍZ ZRT. JÓ HÍRNEVE	6
5. A BÁCSVÍZ ZRT. MAGATARTÁSI NORMÁI	6
5.1. A BÁCSVÍZ Zrt. munkavállalóitól elvárt magatartási normák.....	9
5.1.1. Vezető.....	9
5.1.2. Beosztott munkavállaló	10
5.1.3. A vezető és beosztott munkavállaló által kerülendő magatartás:.....	11
5.1.4. A szervezeti egységek közötti együttműködés.....	11
6. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG	12
7. INTEGRITÁST SÉRTŐ CSELEKMÉNYEK TILTÁSA	12
8. ÜZLETI TITOK	13
9. AJÁNDÉKOZÁS	14
10. KÖZSZEREPLÉS, KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLAT	15
11. ETIKAI VÉTSÉG ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS	15
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	17

1. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA ÉS HATÁLYA

A BÁCSVÍZ Zrt. hosszantartó, együttműködő, kölcsönös tiszteleten és etikus előnyökön alapuló kapcsolatot kíván fenntartani érdekelt feleivel - tulajdonosaival, felhasználóival, munkavállalóival, partnereivel - és mindazon közösséggel, szűkebb, tágabb környezetével, ahol tevékenységét ellátja. A belső és külső kapcsolataink során fontos elvárás az egységes, megbízható etikai kultúra kialakítása és a példamutatás. Alapelvünk az életkor, nem, családi állapot, nemzeti, politikai, etnikai, vallási hovatartozás, fogyatékoság alapján történő ösztönös vagy tudatos, közvetett vagy közvetlen, kirekesztő, negatív diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés elkerülése.

Az Etikai Kódex (a továbbiakban: Kódex) alapvető célja a Társaság jó hírnevének megőrzése és tovább erősítése, a társadalmi elvárásoknak történő megfelelés, valamint a mindennapi tevékenység ellátása során kiemelten fontos etikai normák megismertetése.

A Kódex olyan – a belső készítés erejével ható – magatartásra ösztönöz, amely révén a munkavállalók a Társaság etikus működését alapvető értéknek kezelik, és az etikus viselkedést magától értetődő kötelességnek tartják.

A Kódex elsősorban iránymutató funkciót tölt be, nem helyettesíti azon eljárásrendeket, amelyek külön szabályzatokban, eljárásokban, vezérigazgatói utasításokban kerülnek meghatározásra.

A Kódex személyi hatálya kiterjed a BÁCSVÍZ Zrt. minden munkavállalójára, függetlenül a foglalkoztatás jellegétől.

A Kódex időbeli hatálya minden munkavállaló esetén a foglalkoztatás időtartamával egyezik meg.

2. A BÁCSVÍZ ZRT. ALAPÉRTÉKEI

A BÁCSVÍZ Zrt. alapértékeit azon elvek általános megfogalmazása adja, amelyek iránymutatásul szolgálnak a Társaság hosszú távú, sikeres működéséhez.

Ezek a következők:

- Ügyfélbarát, minőségközpontú, folyamatosan javuló szolgáltatás
- Tervszerű, átlátható, teljesítményorientált működés
- Felkészültség és elhivatottság
- Felelősségvállalás és igényes munkavégzés
- Innovatív hozzáállás
- Rugalmasság és együttműködés
- Etikus működés és magatartás
- Környezet- és energiatudatos gazdálkodás
- Társadalmi felelősségvállalás

3. A BÁCSVÍZ ZRT. KÜLDETÉSE

Legfontosabb feladatunknak tekintjük, hogy az előírásoknak, valamint a felhasználók és a tulajdonosok elvárásainak megfelelő, magas színvonalú víz- és csatornaszolgáltatást nyújtunk, teljesítménymutatóink folyamatos javítása mellett.

Felelősséget vállalunk a tulajdonunkban lévő és az általunk üzemeltetett közművek folyamatos, biztonságos, az elvárásoknak megfelelő működtetéséért, továbbá tevékenyen veszünk részt a víziközmű-fejlesztések előkészítésében és lebonyolításában.

Szolgáltatásaink színvonalát megfelelő szakmai és informatikai háttér alapozza meg, folyamataink független szervezet által tanúsított nemzetközi szabványokhoz igazítottak.

Költségtakarékos, egyben hatékony működést szem előtt tartva szolgáltatunk, szervezetünket a változó körülményekhez igazítva, innovatív és folyamatközpontú működés érdekében fejlesztjük.

Kiemelt figyelmet fordítunk tulajdonosaink és ügyfeleink szolgáltatásainkkal kapcsolatos elvárásainak megismerésére, elégedettségük növelésére, mely kapcsán a felmerült igények figyelembe vételével alakítjuk folyamatainkat, a jogszabályi és a szerződéses kötelezettségek alapján.

Környezetvédelmi célunk a vízbázisok, a felszíni és a felszín alatti vizek, a talaj és a levegő tisztaságának védelme, a szennyezések megelőzése és a környezetre gyakorolt káros hatások csökkentése.

A fenntarthatóság alapelveivel összhangban célokat határoztunk meg az anyag- és energiafelhasználás mérséklésére, a hulladékok, valamint a klímaváltozásért felelős üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentésére, a környezeti- és energiagazdálkodási teljesítmény növelésére.

Szolgáltatási területünkön figyelemmel kísérjük és segítjük az egészséges életmódra való nevelés, illetve az igényes, minél szélesebb körnek szóló kulturális értékek terjesztése érdekében tett erőfeszítéseket. Ezen értékek megismertetésére és támogatására törekszünk társadalmi felelősségvállalásunk jegyében.

Feladatainkat elhivatott, szakmailag jól képzett, anyagilag és erkölcsileg megbecsült munkatársakkal kívánjuk ellátni. Célunk a munkatársak körül egy „védőháló” kialakítása, melynek részét képezi többek között az *Egy csepp segítség* alapítvány működtetése, a munkáltatói kamatmentes kölcsön igénybevételének lehetősége, az egészségügyi prevenciós szűrések szervezése, továbbá a különböző segélyezési formák biztosítása.

A BÁCSVÍZ Zrt. által megfogalmazott alapértékek, küldetés és jövőkép szilárd etikai alapokra épülnek, melyekkel összhangban aktualizálja a menedzsment a vállalat stratégiáját. Hisszük, hogy az erős kultúrájú szervezet magasabb teljesítményre képes, és a szervezet tagjai körében nagyobb a megelégedettség.

4. A BÁCSVÍZ ZRT. JÓ HÍRNEVE

A BÁCSVÍZ Zrt. minden munkavállalójának alapvető érdeke és kötelessége, hogy minőségi munkavégzésével, személyes példamutatásával biztosítsa a Társaság jó hírnevének megőrzését. Ez a hozzáállás a foglalkozáshoz és a munkahelyi beosztáshoz méltó magatartás, továbbá a kulturált megjelenés és viselkedés formájában testesül meg mind egymással, mind az érdekelt felekkel kapcsolatban.

Az érték-vezérelt magatartás befolyásmentes, feddhetetlen, a jogszabályi előírásoknak, belső szabályoknak, valamint a szervezet célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő viselkedés.

A munkavállalók egyrészt a Társaság képviselőjeként, másrészt magánemberként, belföldön és külföldön egyaránt, kötelesek olyan magatartást tanúsítani, amely méltó a BÁCSVÍZ Zrt. etikai normáihoz, alapértékeihez és küldetéséhez.

5. A BÁCSVÍZ ZRT. MAGATARTÁSI NORMÁI

Tulajdonosok

A tulajdonosok befektetett értékeit és eszközeit a „jó gazda gondosságával” óvjuk és használjuk, gazdaságos, hatékony, etikus és eredményes működést folytatva. Tulajdonosainkat rendszeres, pontos és megbízható információval látjuk el tevékenységünkről, pénzügyi helyzetünkről és a teljesítményünkkel kapcsolatban. A ránk bízott technológiák szabályozott, szakszerű, hatékony működtetése mellett biztosítjuk a jogszabályi, hatósági előírásoknak megfelelő üzemeltetést, mely megalapozza a szolgáltatás-nyújtással kapcsolatos tulajdonosi bizalmat és elégedettséget.

Ügyfelek

Ügyfélkapcsolataink során egyaránt garantáljuk a diszkrimináció mentességet és az etikai szabályok betartását, melyek segítségével képesek vagyunk hosszú távú bizalmi kapcsolatot kiépíteni és fenntartani az ügyfelinkkel.

Értékalapú működésünk eredményességét nagymértékben befolyásolja a felhasználói elvárásoknak történő megfelelés. Az ügyfélelégedettség szintjéről előírás szerinti és rendkívüli elégedettségméréssel győződünk meg. Ezek eredményeit elemezve, a felmerült műszaki, gazdasági, környezetvédelmi elvárásokhoz, továbbá szociális és méltányossági lehetőségekhez igazodva, jogszabályi keretek között, innovatív megoldásokkal fejlesztjük tovább ügyfélkapcsolati folyamatainkat.

Munkavállalók

A munka hatékonyságának növelése érdekében egyértelmű feladatokat határozzunk meg, biztonságos, az egészséget nem veszélyeztető munkafeltételeket és megfelelő munkakörnyezetet, továbbá versenyképes jövedelmet biztosítva.

A Társaság célkitűzéseivel összhangban biztosítjuk munkatársaink szakmai fejlődését, továbbképzés, vagy iskolai rendszerű tanulási lehetőség formájában, valamint támogatjuk a tehetségek szakmai kibontakozását.

Tiszteletben tartjuk az egyén méltóságát és a munkavállalók társulási jogát. Elfogadjuk és elősegítjük a munkavállalói érdekképviselői szervezetek tevékenységét és elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy munkavállalóink mindenkor kifejthessék véleményüket és érvényesíthessék érdekeiket.

Társaságunk fontosnak tartja a hatékony kommunikációt, melyhez infokommunikációs csatornákat és személyes konzultációs lehetőségeket is biztosít. Az eredményes munkavégzés egyik feltétele a korrekt, széleskörű belső kommunikáció, mely segíti a munkavállalókat abban, hogy egyéni céljaikat a vállalati célrendszer szem előtt tartásával valósíthassák meg.

A BÁCSVÍZ Zrt. mindent megtesz annak érdekében, hogy munkavállalói megbecsüljék munkájukat és joggal lehessenek büszkék munkahelyükre.

Szállítók, külső partnerek, üzletfelek

Társaságunk kölcsönösen előnyös, etikus üzleti kapcsolatokat létesít beszállítóival, vevőivel és egyéb üzleti partnereivel. A partnerek jogos elvárása a tisztességes bánásmód, mely révén, a követelmények teljesítése esetén, azonos feltételeket és egyenlő elbírálást kell kapniuk, hogy elnyerhessék megbízásainkat. Társaságunk nagyra tartja a tartós, megbízható, minőségi munkavégzést eredményező üzleti kapcsolatokat, amelyek az évek során alakultak ki. A beszállítók kiválasztása során a BÁCSVÍZ Zrt., a vonatkozó jogszabályoknak és a belső szabályzatoknak megfelelően, objektív kritériumok alapján, a közvagyonnal történő felelős és optimális gazdálkodást messzemenőig figyelembe véve hozza meg döntéseit, a gazdaságos, biztonságos, színvonalas szolgáltatás érdekében.

Kiemelt figyelmet fordítunk a közbeszerzési előírások betartására.

Társaságunk nem folytat olyan gyakorlatot, amely tisztességtelen üzleti magatartásnak tekinthető, s ezt elvárja versenytársaitól és üzleti partnereitől is.

Természeti környezet

Részvénytársaságunk felismerte, hogy a gazdasági növekedés hosszú távon a környezetre gyakorolt káros hatások csökkentése és a fenntarthatóság alapelveivel összhangban valósítható meg. Kiemelten kezeljük a természeti környezet védelmét, állapotának javítását. A kezelésünkben lévő helyi jelentőségű természetvédelmi területeken és a védterületeinken ezen értékek megőrzésére, megismertetésére törekszünk, felkérés esetén – lehetőségeinkhez mérten – aktívan támogatjuk az ilyen irányú kezdeményezéseket.

Figyelmünk kiterjed a munkavállalók és a szerződő partnerek tevékenységének biztonságára, a termékbiztonságra, a víz-, levegő- és talajszennyezés megakadályozására. Beszállítóinkkal megismertetjük és elfogadtatjuk a minőségi szolgáltatással és a környezetvédelemmel kapcsolatos elvárásainkat, és ezek figyelembe vételével kötjük meg együttműködési szerződéseinket, fogadtatjuk el megrendeléseinket.

A víz- és a szennyvíztisztítási technológiák működtetése során folyamatosan elemezzük azok környezetre gyakorolt hatásait, és biztosítjuk, hogy a környezetterhelés, valamint az energiafelhasználás folytonosan csökkenő mértékű legyen. Elkötelezettek vagyunk a fenntartható fejlődés iránt, arra törekszünk, hogy szolgáltatásaink természeti környezetünket a lehető legkevésbé terheljék és veszélyeztessék.

Társ víziközmű-szolgáltatók, Magyar Víziközmű Szövetség

A BÁCSVÍZ Zrt. – a víziközmű szektor meghatározó tagjaként – partneri együttműködésre törekszik, és nagy hangsúlyt fektet a társ közműszolgáltatókkal, szakmai szövetséggel való kiváló kapcsolattartásra.

Az egymás segítségén alapuló, törvényi, jogszabályi előírásokat szem előtt tartó műhelymunka kiemelt fontosságú számunkra. A Magyar Víziközmű Szövetség bizottságaiban, továbbá közösségformáló rendezvényeken, versenyeken, szakmai konferenciákon, illetve a munkacsoportokban való aktív részvétellel és azok szervezésében való közreműködéssel kívánjuk a víziközmű-szolgáltatók és a szövetség iránti elkötelezettségünket, nyitottságunkat bizonyítani.

Hatóságok

A BÁCSVÍZ Zrt. a felettes szervekkel, hatóságokkal a hivatalos kapcsolattartáson túl szakmai együttműködésre is törekszik, rendelkezésre bocsátva a speciális szaktudást és a területen szerzett szakmai tapasztalatot.

Társadalmi szerepvállalás

Társaságunk kifejezett szándéka, hogy olyan bizalomra méltó közösségi szereplő legyen, amely összhangban áll köztett alapértékekkel. Igyekszünk szerepet vállalni a helyi közösségek céljainak megvalósításában. Egyetértünk minden értékalkotó kezdeményezéssel a környezet- és természetvédelem, az egészségvédelem, a felnövő generációk oktatása, a kultúra közvetítése, a sport és egyéb területeken.

A BÁCSVÍZ Zrt. képviselőinek joga és kötelessége szót emelni minden olyan ügyben, amely érinti tulajdonosok, a felhasználók, és a munkavállalók érdekeit.

5.1. A BÁCSVÍZ Zrt. munkavállalótól elvárt magatartási normák

5.1.1. Vezető

A BÁCSVÍZ Zrt. iránti lojalitás elengedhetetlen a vezetői pozíció betöltéséhez. A Társaság célkitűzéseinek, normáinak elfogadása és támogatása, továbbá a méltányos és tisztességes magatartás képezi a vezetői példamutatás alapját.

A vezető hivatástudattal és felelősséggel segíti a BÁCSVÍZ Zrt. eredményes gazdálkodását, a Társaság érdekeit szem előtt tartva.

Nem keres előnyt saját maga vagy mások számára a pozíciójából származó lehetőségek kihasználása, illetve befolyása helytelen felhasználása által.

Ismeri, és munkájában következetesen alkalmazza a foglalkoztatással, működtetéssel összefüggő jogszabályokat, valamint belső szabályzatokat, eljárásokat, utasításokat.

Elsőrendű feladatának tekinti a munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi előírások betartását és mindent tőle telhetőt megtesz a balesetek megelőzéséért, a biztonságos munkafeltételek biztosításáért.

Az időben történő, felelősségteljes, pontos és hiteles tájékoztatás érdekében a megfelelő belső kommunikációs csatornát választja meg.

Megismeri és alkalmazza a korszerű vezetési módszereket, melyek segítségével odafigyel az operatív feladatok végrehajtása mellett a szervezet menedzselésére is.

Tisztában van azzal, hogy magatartása példaként szolgál munkatársai számára a pontos munkakezdés, a munkaidő értékteremtő munkával történő kitöltése, a rendelkezésre állás, a fegyelmezettség és a tájékozottságra való igény vonatkozásában. Úgy várja el a beosztottaktól a helytállást, az elkötelezettséget, a többletteljesítményt, a pártatlanságot és a segítőkészséget, hogy maga is ilyen elvek szerint él és dolgozik. Törekszik arra, hogy az általa irányított szervezet munkatársai emberileg és szakmailag is elfogadják, tiszteljék.

Ügyel a pozitív munkahelyi légkör kialakítására és megőrzésére. A beosztottakkal kialakított minőségi munkakapcsolat révén alapozza meg a csoporton belüli kölcsönös bizalmat. Kommunikációs stílusával nem sérti a munkatársak személyiségét és méltóságát. Nyitott a kérések, vélemények meghallgatása kapcsán, ezekre reflektálva nyíltan, őszintén ismerteti álláspontját, kerülve a minősítést és a háritást, vagy az övétől eltérő vélemény figyelmen kívül hagyását. Vezetői eszköztárával elősegíti a felmerülő konfliktushelyzetek asszertív feloldását.

Törekszik az általa irányított munkatársak megismerésére, személyiségük, alkalmassági szintjük feltérképezésére. Tapasztalata, képzettsége alapján igyekszik az egyes személyekkel kapcsolatos intézkedéseknél egyéniségükre is figyelemmel lenni.

A társasági célkitűzésekkel összhangban olyan feladatokkal bízza meg munkatársait, amelyek teljesítése elvárható az adott munkakörben foglalkoztatottól, ügyelve az egyenlő terhelés kialakítására és az elvárások egyértelmű megfogalmazására.

Gondot fordít az új belépő munkatárs zökkenőmentes beillesztésére, szakmai felkészítésére, munkahelyi kapcsolatai kialakításának segítésére.

A jutalmazás során a teljesítménnyel összhangban lévő és a minőségi munkavégzést motiváló, objektív értékelési szempontokhoz igazodó elbírálást alkalmaz.

Fokozott felelőssége van abban, hogy a munkavállalók jogos érdekeit ne csorbítsa, érdekérvényesítési lehetőségeit ne korlátozza. Hozzáállása irányuljon a folyamatos konzultációra és párbeszédre.

A Társaságnál minden vezető számára alapkövetelmény a Szakszervezettel, Üzemi Tanáccsal, Munkavédelmi Bizottsággal, egyéb érdekképviselői fórumokkal való – kölcsönös tiszteleten és bizalmon alapuló – együttműködés.

A vezetők kollegialitása, együttműködési készsége a szervezet működésének gördülékenységének és hatékonyságának egyik fontos eleme, továbbá példaként szolgál a beosztottak számára.

Az alá-fölérendeltségi, valamint a mellérendeltségi viszonyban lévő vezetők egymás közötti kapcsolatának alapja a kölcsönös tisztelet és a megbecsülés, e partneri viszony segíti elő egymás tekintélyének megóvását és erősítését. A vezetőtársakkal való érintkezés alapvető magatartási normáinak betartása a vezetői munkakör betöltésének egyik feltétele.

5.1.2. Beosztott munkavállaló

Külső és belső kapcsolattartás során, a hivatástudattal és felelősséggel végzett tevékenység során, a BÁCSVÍZ Zrt. minden munkatársától elvárt a Társaság célkitűzéseinek, normáinak, szabályzatainak elfogadása és támogatása, továbbá a lojális és tisztességes magatartás.

A munkavállaló szakmai gondossággal, a vonatkozó jogszabályoknak és szakmai követelményeknek megfelelően, ügyfélorientált szemléletmóddal, korrekt együttműködés útján végezze munkáját.

Tartózkodjon minden olyan tevékenységtől, viselkedéstől, amely jogszabályellenes vagy belső szabályzatot sért, illetve nem méltó a közfeladat ellátását végzőkhöz. Munkája során olyan magatartást tanúsítson, amely nem vezet jogtalan hátrány okozásához, illetve jogtalan előny szerzéséhez.

Tevékenysége során tudomására jutott információkat saját hatáskörben sem közvetett, sem közvetlen formában, még beazonosításra alkalmatlan formában sem hozhat nyilvánosságra.

Kölcsönös tiszteleten és bizalmon alapuló munkahelyi-, illetve ügyfélkapcsolatokat alakítson ki.

Viselkedését mindenkor a becsületesség, a következetesség, a feddhetetlenség és a kulturáltság jellemezze. Előzékeny és udvarias magatartást tanúsítson, kommunikációja asszertív, együttműködő és konfliktus megelőző legyen. Kerülje a felesleges nézeteltéréseket, tanúsítson önmérsékletet, igyekezzen megérteni mások cselekedeteinek indítékait. Bízson másokban és ne éljen vissza mások bizalmával.

Megjelenése, ruházata legyen ápoltságban és az alkalomnak megfelelő.

A munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi előírások betartásával és a rendelkezésre álló védőeszközök használatával törekedjen a munkabalesetek megelőzésére, ezekkel kapcsolatos problémáit, észrevételeit mindenkor jelezze munkahelyi vezetője, választott képviselője felé.

Szakmai tudását folyamatosan fejlessze, legyen nyitott a korszerű ismeretek befogadására.

Az új belépők mihamarabbi beilleszkedését szakmai tapasztalata, tudása átadásával segítse.

Közvetlen munkahelyi környezetében tartson rendet és tisztaságot.

5.1.3. A vezető és beosztott munkavállaló által kerülendő magatartás:

- a munkavégzés során a felettes döntésére várva passzivitást, vagy kárt okozna, ezáltal a munka eredményességét csökkenti,
- a belső utasítások megkerülésére, kijátszására irányul, vagy egyébként a joggal való visszaélést valósítja meg,
- az egyéni érdekeknek a Társaság rovására történő érvényesülését jelentené,
- a külső partner előtt a BÁCSVÍZ Zrt. hitelét, jó hírnevét rontja,
- előítéletet tanúsít az ügyfélkörrel szemben,
- alkoholos, gyógyszeres, kábítószeres befolyásoltság látszatát kelti,
- a fogyasztókat provokálja, vitára, veszekedésre ad okot,
- a hatáskör túllépéssel járna,
- megkérdőjelezi a szakmai illetékességet,
- feszültséget okozhat a munkahelyi kapcsolatokban,
- magánéleti problémák miatt a munkahelyi légkört túlzó mértékben befolyásolná.

Semmiféle, a munkáltató által előírt feladatoktól eltérő tevékenység nem végezhető munkaidőben, ilyen céllal a Társaság épületeiben tárgyalni nem lehet.

A Társaság tulajdonába, illetve üzemeltetésébe nemcsak a fizikai berendezések, eszközök és termékek tartoznak. hanem a technológiák, koncepciók, ötletek, belső folyamatok, azok szabályozásával és üzletmenetével kapcsolatos információk és dokumentumok. A Társaság fizikai és szellemi tulajdonával való bármilyen visszaélés büntetőjogi felelősséget vonhat maga után.

5.1.4. A szervezeti egységek közötti együttműködés

A Társaságon belül a szervezeti egységek között egymásra utaltság áll fenn, így a közös eredmény létrehozása együttműködést követel meg. Az összetartás nemcsak a szervezeti egységeken belül dolgozókkal, hanem a szervezeti egységek egymás közötti kapcsolatában is elvárás. Pontos és naprakész adatszolgáltatás, ismeretátadás illetve egymás munkájának rendszeres segítése jellemezze a szervezeti egységek együttműködését.

6. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

A munka törvénykönyve értelmében a munkáltatót megilleti a jogos gazdasági érdek védelmének alapelve. A munkaviszony létrehozása illetve fennállása során a munkáltató felé a munkavállalót tájékoztatási és nyilatkozattételi kötelezettség terheli, amennyiben a munkavállaló *további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt* létesít, illetve tart fenn, vagy az a munkaviszony fennállása alatt *megszűnik*, továbbá ha a *munkaviszonya során kerül olyan beosztásba*, amelyiknél felmerül az összeférhetetlenségi ok vizsgálata.

Ha fenti esetekben összeférhetetlenség áll fenn, a munkáltató jogosult mérlegelni a Társaság jogos gazdasági érdekeinek sérelmét, és vagy megadja az írásos hozzájárulását a tevékenységhez, vagy indokolt esetben, határidő kitűzésével, az összeférhetetlenség megszüntetésére szólítja fel a munkavállalót, akinek a megszüntetésről írásban tájékoztatnia kell a munkáltatót.

A hozzátartozói jogviszony létesítésével előállt alá-fölérendeltség összeférhetetlenség esetén a szakterületi vezető, több érintett szakterület esetén az elnök-vezérigazgató teszi meg az összeférhetetlenségi helyzet feloldásához szükséges intézkedéseket, lehetőség szerint oly módon, hogy minden érintett munkavégzésre irányuló jogviszonya fennmaradjon.

A vezetői összeférhetetlenség jogi szabályozásait a vonatkozó törvények (A munka törvénykönyve, Polgári törvénykönyv) szabályozzák.

A további munkaviszony, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének feltételeiről a Kollektív Szerződés, továbbá az Összeférhetetlenségi szabályzat rendelkezik.

Minden munkavállalónak kerülnie kell a munkaköri összeférhetetlenséget, vagy annak akár a látszatát. Összeférhetetlenség léphet fel például, ha a munkavállaló vagy egy családtagja a munkája során olyan helyzetbe, vagy kapcsolatba kerül valakivel, amely ellentétes a cég érdekeivel, illetve nehézséget jelenthet a munkaköri köteleességek teljesítésében.

Egy munkavállalónak sem lehet anyagi érdekeltisége vagy állhat munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban versenytársnál vagy Társaságunkkal üzleti kapcsolatban álló cégnél.

7. INTEGRITÁST SÉRTŐ CSELEKMÉNYEK TILTÁSA

Az integritás érték-alapú működés, befolyásmentes, feddhetetlen, a jogszabályi előírásoknak, belső szabályoknak, valamint a szervezet célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő magatartás, szervezeti működés. Az integritás azoknak a jellemzőknek az összessége, amelyek az adott szervezetbe vetett bizalom erősítését szolgálják a külső és belső szereplők szemében.

A BÁCSVÍZ Zrt. kiemelt figyelmet fordít a Társaságon belül a szervezeti integritást sértő események (visszaélés, csalás, megtévesztés, korrupciós bűncselekmények, stb.), mint súlyos kockázati tényezők hatékony megelőzésére, feltárására és kezelésére.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok, a jogszabályoknak való megfelelés és az etikus működés biztosítása érdekében, belső kontrollrendszer kialakítására és megfelelési tanácsadó biztosítására kötelezettek. A megfelelési tanácsadó felsőfokú jogi vagy gazdasági végzettséggel rendelkező, a szervezeti integritást sértő események kezelésével, kivizsgálásának előkészítésével, az események dokumentálásával, nyilvántartásával megbízott felelős.

Integritást sért az a dolgozó, aki szándékosan, közvetlenül vagy közvetett módon (közvetítő útján) a köztulajdonban álló gazdasági társaságra vonatkozó szabályoktól, belső szabályzatoktól, valamint a Társaság célkitűzéseknek, értékeinek és elveinek megfelelő működéstől eltér.

Tilos bármilyen jogtalan vagy rejtett előnyt kérni, vagy az előnyt, illetve előny ígérését elfogadni – függetlenül azok természetétől vagy értékétől – akár a munkavállaló azt a maga javára, akár egy harmadik személy javára kéri vagy fogadja el.

Társaságunk szigorúan tilt bármilyen korrupciót közszereplővel, céggel vagy magánszeméllyel kapcsolatban, továbbá minden olyan cselekedetet, amely ilyenként értelmezhető. Általánosságban, a Társaság tilt minden olyan viselkedést, amely részrehajlást próbál elérni egy harmadik félnél jogtalan, ígért, nyújtott vagy feltételezett előnyökért cserébe.

Tilos a befolyással való visszaélés, mely egy személy valós vagy vélt befolyásának jogtalan felhasználása vagy az azzal való visszaélés, aminek célja elismerés, állás, szerződések, felmentések vagy bármely egyéb előny szerzése.

Egyetlen munkavállaló sem lehet részese olyan személyes haszonszerzésre irányuló tevékenységnek, amely bármilyen okból összeütközésben áll a BÁCSVÍZ Zrt. üzleti érdekeivel, etikai normáival.

A Társaság tulajdonában, üzemeltetésében lévő berendezések, anyagok, pénzügyi erőforrások vagy belső információk nem használhatók fel külső munkához.

Amennyiben a BÁCSVÍZ Zrt. bármely munkavállalója a fenti szabályok megszegését tapasztalja vagy gyanítja, köteles azt szóbeli vagy írásbeli bejelentés útján jelezni vagy az utasítási jogkört gyakorló felettes számára, vagy az Etikai Bizottság vezetőjének, vagy a belső ellenőr, illetve a megfelelési tanácsadó részére.

A Társaság bizalmasan kezeli a bejelentés tartalmát, különösen a bejelentő személyét, adott esetben a bejelentett személyt és tényeket. A Társaság megtilt bármilyen, a jóhiszeműen bejelentést tevő személy elleni intézkedést (legyen az fegyelmi vagy szakmai), függetlenül a bejelentés következményétől, még akkor is, ha a bejelentett tények helytelennek bizonyulnak. Ez alól kivételt képez a rosszhiszemű bejelentő (pl. rosszindulatú rágalmozás vagy egyértelműen hamis vagy sorozatos bejelentés) esete.

8. ÜZLETI TITOK

A BÁCSVÍZ Zrt. üzleti tevékenységével kapcsolatos adatok, dokumentumok, szerződések bizalmasak, azok a Társaság tulajdonát képezik. Munkavállaló nem közölhet külső személlyel, partnerrel információt olyan tevékenységről vagy teljesítményről, amely hatással lehet a BÁCSVÍZ Zrt. pénzügyi, gazdasági helyzetének megítélésére.

Minden munkavállaló tudomásul veszi, hogy a BÁCSVÍZ Zrt.- hez érkezett, valamint a Társaság által keletkeztetett, a munkavállaló által átvett és a kezelésébe került iratanyagok, továbbá az elektronikus adatbázishoz történő hozzáférési jogosultságok kapcsán megszerzett információk, adattartalmak bizalmasan kezelendők. A munkavégzés során rendelkezésre bocsátott iratokról, továbbá a BÁCSVÍZ Zrt. által üzleti titoknak nyilvánított adathordozókról – külön írásos engedély nélkül – se másolat, se kivonat nem készíthető, illetve azok tartalmának rögzítésére semmiféle technikai eszköz nem alkalmazható. Ezen iratokba, adathordozókba másnak betekintés – kivéve az arra jogosult jogi

és természetes személy – nem adható, és másnak ezek semmilyen formában nem hozhatók tudomására, és nem is publikálhatók.

A fogyasztókról, a partnerekről, bármilyen szervezetről szóló információkkal visszaélni szigorúan tilos.

A BÁCSVÍZ Zrt. által kivívott bizalmat, elismertséget semmilyen körülmények között nem szabad egyéni célok elérésére felhasználni, vagy a Társaság integritását megsérteni.

9. AJÁNDÉKOZÁS

Külső partnerekkel folytatott munkakapcsolat esetén az elégedettség kifejezésére vagy figyelmességből, illetve kiemelt ünnepek alkalmával – amikor a társadalmi szokások, normák megengedik (pl.: karácsony) – az erre vonatkozó szabályok betartása mellett, ajándékok adhatók és fogadhatók el.

Ajándéknak minősül minden olyan előny, áru vagy szolgáltatás, amelynek átruházása, közvetlenül vagy közvetetten, önként, jogszerű és arányos ellenszolgáltatás, ellenérték nélkül történt, és pénzben mérhető értékkel bír. Ajándék lehet készpénz vagy pénzeszköz egyenértékes áru, ajándékutalvány, ingó vagyontárgy, ingatlan, meghívás stb.

Az ajándék bármilyen formája, a társadalmi szokásokat, illetve az alkalom jellegét figyelembe véve, csak jelképes értékű, csekély jelentőségű lehet, a jóízlés határain belül.

Az ajándékot átadó munkavállaló csak a Társaság érdekében járhat el, a hatásköre és feladatköre határain belül, és csak olyan személyek vonatkozásában, akik ismertek és jól azonosíthatók, ügyelve arra, hogy mindig egyértelműsítve legyen, az ajándék a Társaságtól származik.

Ajándék elfogadása akkor etikus, ha azt a munkavállaló a társaság képviselőjeként kapja; jelképes értéke van és visszautasítása sértő lenne a megajándékozóra nézve; ha nem juttatja az ajándékozót jogtalan előnyökhöz; továbbá ha az ajándékot az ajándékozó és az ajándékozott is nyilvánosan fel tudja vállalni.

A munkavállalók nem lehetnek lekötöztetettjei egyetlen szállítónak, partnernek sem, és nem fogadhatnak el tőlük jelentős, lekötöztető mértékű ajándékot. Minden ilyen jellegű ajánlatot azonnal jelezni kell az utasítási jogkört gyakorló felettesnek, vagy az Etikai Bizottság vezetőjének, vagy a belső ellenőrnek, illetve a megfelelési tanácsadónak.

A közbeszerzésekről szóló törvény hatálya alá tartozó szerződés, koncessziós szerződés és egyéb vállalkozási vagy megbízási szerződéskötés munkafolyamat során, a tisztességes eljárás lefolytatása érdekében, az abban résztvevő munkavállaló részéről tilos bármely az ajándék bármilyen formájának elfogadása.

Ugyancsak tilos harmadik fél részére olyan, jogtalan előnyt kínálni vagy nyújtani (pl. olyan munkaviszonyt biztosítani, vagy áru és szolgáltatás beszerzésére vonatkozó szerződést kötni), amely gazdaságilag nem igazolható, vagy kívül esik a Társaság szponzoráció vagy mecenatúra részeként vállalt társadalmi és humanitárius tevékenységein.

Amennyiben a megajándékozott az *Ajándékok és egyéb juttatások elfogadásának szabályzata* alapján nem tudja eldönteni, hogy a felajánlott ajándék elfogadható-e, a kérdés eldöntésében tanácsot kérhet az utasítási jogkört gyakorló felettestől, vagy az Etikai Bizottság vezetőjétől, vagy a belső ellenőrtől, illetve a megfelelési tanácsadótól.

10. KÖZSZEREPLÉS, KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLAT

A média megkeresésére adott nyilatkozatoknak a szakmailag korrekt tájékoztatást és a Társaság érdekeinek képviseletét kell szolgáltatniuk. Nyilatkozatot a Társaság nevében csak az elnök-vezérigazgató, megbízása esetén a menedzsment szakmailag illetékes tagja, vagy az adott eset kapcsán megbízott munkatárs tehet.

Valamennyi – munkatárshoz, szervezeti egységhez érkezett – médiamegkeresést az elnök-vezérigazgató tudomására kell hozni.

A BÁCSVÍZ Zrt. munkavállalójának tudatában kell lennie, hogy az internetes közösségi oldalakon vagy egyéb, széles közönség számára elérhető online felületen történő tevékenysége vonatkozásában nem megengedhető a jogszabályban tiltott, vagy etikai alapelvekbe, illetve közösségi normákba ütköző megnyilvánulás. A közösségi média használata közben Társaságunk dolgozójának szem előtt kell tartani, hogy a munkatársak, ismerősök mellett az ügyfelek, a partnerek, a potenciális munkavállalók, illetve egyéb személyek széles köre is olvashatja a közzétett bejegyzéseit. Ezen közösségek, csoportok egyetlen egy tagját sem szabad megsérteni, elriasztani, jogsértő vagy etikátlan megnyilvánulásokkal.

Társaságunk fontos alapelve az életkor, nem, családi állapot, nemzeti, politikai, etnikai, vallási hovatartozás, fogyatékoság alapján történő ösztönös vagy tudatos, közvetett vagy közvetlen, kirekesztő, hátrányos megkülönböztetés elkerülése.

Minden közösségi médiahasználó hosszú távú érdeke a jogi, etikai előírások és az egyéb írott és íratlan közösségi szabályok betartása.

A munkavállaló nyilvános ügyekben kifejtett nézetei nem szükségszerűen a Társaság nézetei. A munkavállaló a Társaság célkitűzéseitől, elvárásaitól, etikai normáitól eltérő egyéni véleményét úgy fejtheti ki, ha nyilvánosságra hozza, hogy véleményével nem a Társaság álláspontját képviseli.

A szerzői jogok tiszteletben tartása és korrekt használata érdekében mindig fel kell tüntetni, ha mások munkáját használja fel a közösségi média használó. Célszerű még a publikálás előtt tisztázni, hogy van-e ehhez jogosultság, elkerülve ezzel a későbbi jogorvoslati eljárást.

Minden színvonalas publikáció a Társaság szakmai hitelét és elismertségét növeli. A BÁCSVÍZ Zrt. támogatja munkavállalóit abban, hogy vegyenek részt szakterületüket érintően a tudományos életben, a szakmai érdekképviseleti körökben, továbbá működjenek közre olyan civil szerveződésekben, ahol a Társaság jó hírnevét erősíthetik.

11. ETIKAI VÉTSÉG ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

A BÁCSVÍZ Zrt. munkavállalója akkor követ el etikai vétséget, ha az Etikai Kódexben szereplő kitételek, magatartásnormák valamelyikét megsérti, és az adott vétség nem tartozik fegyelmi, szabálysértési vagy büntetőeljárás körébe.

Az Etikai Kódex normáinak megsértését az utasítási jogkört gyakorló felettesnek vagy az Etikai Bizottság vezetőjének, Dr. Kis Attila ügyfélkapcsolati osztályvezetőnek, vagy a belső ellenőrnek, illetve a megfelelési tanácsadónak kell jelezni.

A munkavállaló saját ügyében is kezdeményezhet etikai eljárást, tisztázó jelleggel.

A bejelentést az Etikai Bizottság vizsgálja ki. Az eljárás eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját, illetve döntéselőkészítő javaslatot tesz a helyzet megoldására és a következmények kezelésére. Ennek ismeretében dönt a munkáltatói jogkör gyakorlója, a vétség hatására kialakult helyzetet figyelembe véve.

A vizsgálat alá vont munkavállaló vétlensége esetén, amennyiben az érintett elégtételt igényel, a Társaságnak szükséges gondoskodnia a méltányos kompenzációról.

Az etikai eljárás megindításának feltételei:

- etikai eljárás névvel ellátott írásos bejelentés alapján indítható,
- az etikai vétség elkövetésétől számított 6 hónap elteltével nem indítható,
- az etikai eljárás megindításáról a munkáltatói jogkört gyakorló dönt,
- az etikai vétség kivizsgálására Etikai Bizottságot vezetője összehívja a további 5 fő bizottsági tagot,
- az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül, érdemi döntéssel le kell zárni.

Az eljárás menete:

- Az Etikai Bizottság meghallgatja az eljárás alá vont személyt, illetve a tanúkat.
- Az eset összes körülményét értékeli, megvitatja a tényeket, a terhelő és mentő körülményeket.
- Az Etikai Bizottság előtt a megjelenés nem kötelező, de elvárt. Az Etikai Bizottság meg nem jelenés esetén a rendelkezésre álló adatok alapján, az eljárás alá vont személy meghallgatása nélkül foglal állást.
- Az Etikai Bizottság az eljárásról jegyzőkönyvet készít, melynek tartalmát az eljárás alá vont személlyel köteles megismertetni. Meg nem jelenés, illetve akadályoztatás esetén a jegyzőkönyvet postai úton kell eljuttatni az eljárás alá vont személyhez. A jegyzőkönyv tartalmára vonatkozó észrevételeit az eljárás alá vont személy a jegyzőkönyv kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül teheti meg.
- Az Etikai Bizottság vezetője a bizottság állásfoglalását, valamint javaslatait a munkáltatói jogkört gyakorló elé tárja, az eljárás befejezését követő 15 munkanapon belül.
- Az Etikai Bizottság javaslata alapján a munkáltatói jogkört gyakorló dönt a szükséges intézkedésekről, nem köti az Etikai Bizottság javaslata.
- Ha az Etikai Bizottság megállapítása szerint nem történt etikai vétség, az eljárás teljes körű, papír alapú és elektronikus dokumentációját is meg kell semmisíteni.
- Ha az Etikai Bizottság megállapítása szerint etikai vétség történt, az etikai eljárás során keletkezett iratokat a HR és kommunikációs szervezetnél lezárt, lepecsételt borítékban kell megőrizni 6 hónapig. Ezt követően meg kell semmisíteni, melyről a HR és kommunikációs szervezet gondoskodik.

Etikai Bizottság

- Az Etikai Bizottság 6 tagú: Etikai Bizottság vezető, HR és kommunikációs vezető, jogász, Szakszervezet részéről 1 fő, Üzemi Tanácstól 1 fő, további 1 fő az etikai vétség tárgya szerint érintett szakterületi vezető.
- Az Etikai Bizottság összehívása alkalmanként történik, az etikai normasértés bejelentésétől számított 15 napon belül.
- Az Etikai Bizottság az eljárás alá vont személyt írásban köteles értesíteni az eljárás megkezdéséről.
- Ha az eljárás alá vont személy vezető beosztású, akkor a Bizottság egy tagjának legalább vele azonos szintű beosztást kell betöltenie.

Nem lehet tagja az Etikai Bizottságnak:

- az eljárás kezdeményezője,
- az eljárás alá vont személy,
- az eljárás alá vonttal azonos szakterületen dolgozó személy,
- aki ellen etikai eljárás van folyamatban,
- olyan személy, akiről korábban – etikai eljárás során – megállapították, hogy etikai vétséget követett el,
- továbbá a felsorolt személyek közvetlen hozzátartozói.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Etikai Kódex aktualitását először hatálybalépését követően egy év múlva, majd ezt követően háromévenként kell felülvizsgálni. A felülvizsgálatot minden esetben megelőzi az érdekképviselői szervekkel (Szakszervezet, Üzemi Tanács) történő konzultáció.

2. kiadás

Frissítve 2020.09.29.

Jóváhagyta:

Kurdi Viktor
elnök-vezérigazgató