

21 / 2023. számú szabályzat
AZ ALFÖLDVÍZ ZRT.
ETIKAI KÓDEXE

Kibocsátó: Szeverényi György
vezérigazgató

A szabályzat szakmai előkészítője:	Dr. Mihalik László	kiemelt jogi főmunkatárs
A szabályzatot jóváhagyta:	Szeverényi György	vezérigazgató
A szabályzat jogi tartamát ellenőrizte:	Dr.Laurinyecz Attila	jogi – és igazgatási vezető

Tartalomjegyzék

1. Jelen szabályozás célja	3
2. Jelen szabályzat hatálya.....	3
2.1. IDŐBELI HATÁLY.....	3
2.2. SZEMÉLYI HATÁLY	3
2.3. TÁRGYI HATÁLY	4
3. A szabályzat tartalmának aktualizálása	4
4. Értelmező rendelkezések	4
5. Etikai alapelvek, kiemelt értékek.....	5
5.1. ÁLTALÁNOS ALAPELVEK.....	5
5.2. SZERVEZETI ÉRTÉKEK.....	6
5.3. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI SZABÁLYOK.....	7
6. Etikai követelmények a Társaság külső viszonyaiban.....	8
6.1. MAGATARTÁS AZ ÜGYFELEKKEL ÉS AZ ÜZLETI PARTNEREKSEL SZEMBEN	8
6.2. A TÁRSASÁG KÜLSŐ MEGÍTÉLÉSE.....	9
7. Etikai követelmények a Társaság belső viszonyaiban	12
7.1. A MUNKATÁRSÁK TÁRSASÁGGAL SZEMBENI MAGATARTÁSA.....	12
7.2. VÁLLALATI/MUNKAHELYI KULTÚRA	14
8. Vegyes rendelkezések.....	15
8.1. TILTOTT MAGATARTÁSOK	15
8.2. AZ ETIKAI KÓDEX MEGSÉRTÉSE ÉS ANNAK BEJELENTÉSE.....	16
8.3. ETIKAI BIZOTTSÁG ÉS MŰKÖDÉSE	17
9. Befejező rész.....	21
10. Mellékletek felsorolása.....	21

1. Jelen szabályozás célja

- (1.) Az ALFÖLDVÍZ Regionális Víziközmű-szolgáltató Zrt. (a továbbiakban: Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 7/J. § (3) bekezdésére valamint a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. Korm. rendelet 4. § (1) bekezdés b) pontjára, illetve a köztulajdonban álló gazdasági társaságok részére a belső kontrollrendszer kialakításához és működtetéséhez NPSZKÁK/6104/4/2020-MKI számon kiadott NVTNM-PM irányelv alapján – figyelemmel a köztulajdonban álló gazdasági társaságok részére a belső kontrollrendszer kialakításához és működtetéséhez NPSZKÁK/6104/5/2020-MKI számon kiadott NVTNM-PM kézikönyvben foglaltakra – a tulajdonosi elvárások és az üzleti értékek szem előtt tartása mellett, az etikus működés biztosítása érdekében jelen Szabályzatban az alábbiak szerint határozza meg a Társaság etikai elvárásait és a követendő magatartási normákat.
- (2.) A Szabályzat tartalmazza azokat az alapvető erkölcsi követelményeket, magatartási, viselkedési szabályokat, amelyek iránymutatásul szolgálnak a Társaság munkatársai számára ahhoz, hogy a hatályos jogszabályokban és szabályozó dokumentumokban foglaltaknak megfelelően láthassák el feladataikat
- (3.) Jelen Szabályzat célja, hogy megismertesse a Társaság általánosan elvárt értékeit és etikai alapelveit, valamint, hogy támogatást nyújtson az integritási kockázat csökkentéséhez, továbbá az etikus működést és a jogszabályoknak való megfelelést célul kitűző átlátható, világos szervezeti kultúra fenntartásához

2. Jelen szabályzat hatálya

2.1. Időbeli hatály

- (4.) Jelen Szabályzat a hatálybalépéstől a visszavonásáig hatályos.

2.2. Személyi hatály

- (5.) A Szabályzat személyi hatálya a Társaság valamennyi munkatársára és a Társasággal szerződéses jogviszonyban álló üzleti partnereire terjed ki. A hatályos jogszabályokban és belső szabályozó eszközökben meghatározottak betartásán túl a Társaság az Etikai Kódexben rögzített etikai célokat és elveket szervezeti kultúrája részének tekinti, azok követését munkatársai számára kötelezővé teszi, üzleti partnereitől pedig elvárja.
- (6.) A Társaság részéről elvárt, hogy szerződéses partnerei, ügyfelei, valamint bármely, a Társasággal kapcsolatba kerülő külső személy megismerje és tiszteletben tartsa az Etikai Kódexben foglaltakat. A Szabályzat rendelkezéseinek ismertetése, alkalmazásának elősegítése érdekében a Társaság az Etikai Kódexet a honlapján és a belső intraneten közzéteszi.
- (7.) A szerződéses partnereket tájékoztatni kell az Etikai Kódex tartalmáról, a megkötött szerződésben indokolt esetben utalni kell jelen Szabályzatra. A Társaság minden munkatársának kötelező megismerni a Szabályzatban kifejtett etikai normákat.

2.3. Tárgyi hatály

- (8.) Jelen Szabályzat meghatározza a Társaságnál alkalmazandó legfontosabb társadalmi elvárásokat és előírja az azok betartása érdekében elvárt etikus viselkedési és magatartási normákat. Az Etikai Kódex nem törekszik valamennyi etikus magatartásforma meghatározására, hanem támogatást kíván nyújtani az etikai problémák felismeréséhez, egyben felhívja a figyelmet ezek felmerülésének kockázataira és következményeire.
- (9.) Az Etikai Kódex tárgyi hatálya kiterjed a Társaság munkatársainak minden olyan tevékenységére, magatartására (a megvalósítás helyszínétől függetlenül), amellyel a Társaság nevében, érdekében, vagy képviselőjében eljárnak, illetve munkát végeznek és amely kihat a Társaság társadalmi megítélésére, hírnevére, továbbá mindazon cselekményekre, magatartásokra is, amelyekhez jogszabály, vagy a Társaság belső szabályzatai hátrányos jogkövetkezményeket fűznek.
- (10.) Az Etikai Kódexben foglalt szabályok betartása nem mentesít a részletszabályokat tartalmazó belső szabályozó eszközök megsértése miatti felelősség alól, ugyanis az Etikai Kódex előírásait mindig az alkalmazandó szabályzatokkal együtt kell figyelembe venni, azokkal összhangban kell értelmezni.

3. A szabályzat tartalmának aktualizálása

- (11.) Amennyiben jelen rendelkezés szakmai szempontú aktualizálása szükségessé válik, a Jogi és Igazgatási Osztály, valamint a HR és Kommunikációs Osztály köteles módosító indítványt előterjeszteni a kibocsátó felé.

4. Értelmező rendelkezések

- (12.) Jelen Szabályzat alkalmazásában:

- (12:1.) *első számú vezető*: a Társaság vezérigazgatója;
- (12:2.) *etikai vétség*: a szervezeti integritást sértő esemény speciális esete, olyan, a 11. alcímben ekként nevesített, a Társaság munkatársa által szándékosan megvalósított tiltott magatartás, cselekmény, amely nem esik szabálysértési- vagy büntető eljárás körébe;
- (12:3.) *etikai eljárás*: az Etikai Bizottság által lefolytatott teljes körű tényfeltárás, döntéshozatal a bejelentett, feltételezhető és valószínűsíthető vétség körülményeivel összefüggésben;
- (12:4.) *Etikai Bizottság*: az etikai vétség kivizsgálása céljából a Társaságnál Etikai Bizottság működik;
- (12:5.) *érdekkonfliktus*: érdekkonfliktusnak tekintendő, ha az egyéni aktivitás, személyes kapcsolatok, illetve érdekek közvetlen vagy közvetett módon befolyásolják a munkavállaló munkateljesítményét, magatartását – ideértve döntését – munkaköri feladatainak ellátása során, és ez ellenkezik a Társaság vagy annak tulajdonosi érdekeivel;
- (12:6.) *felhasználó*: a víziközmű-szolgáltatást igénybe vevő természetes vagy jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki (amely) a víziközmű-szolgáltatásba bekapcsolt ingatlan használója, és sorban mögötte az ingatlan tulajdonosa;

- (12:7.) *munkatárs*: a Társaság munkavállalója és más, munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott (megbízott, vállalkozó, közfoglalkoztatott, hallgatói munkaszerződéssel foglalkoztatott);
- (12:8.) *vezető*: vezetőnek tekintendő az a személy, aki munkaköre ellátása során más személy, vagy személyek tevékenységét irányítja, függetlenül attól, hogy rendelkezik-e munkáltatói joggal.

5. Etikai alapelvek, kiemelt értékek

5.1. Általános alapelvek

- (13.) A Társaság víziközmű-szolgáltatási tevékenységéből adódóan felelősségteljes feladatokat végez, amelyre tekintettel állította össze a Társaság felső vezetése az etikai magatartás- és normarendszert. A Társaság arra törekszik, hogy minden munkatársának a közreműködésével törvényesen és eredményesen működő, biztonságon, elégedettségen és átláthatóságon alapuló vállalati kultúrát alakítson ki, kinyilvánítva a visszaélések teljes tilalmát.
- (14.) Munkatársainkkal szemben általános elvárás, hogy egymás iránt kölcsönös megbecsülést tanúsítsanak és mások jogait tiszteletben tartsák. Társaságunk védi és munkatársaitól megköveteli az **alapvető jogok** és a **személyiségi jogok tiszteletben tartását**, továbbá elutasítjuk a megalázó, megfélemlítő, fenyegető, rágalmozó, mentális vagy fizikai zaklatás és bántalmazás minden megjelenési formáját.
- (15.) Tisztelettel és megbecsüléssel vagyunk munkatársaink, üzleti partnereink és ügyfeleink, illetve minden más olyan személy iránt, akivel a feladataink ellátása során kapcsolatba kerülünk, biztosítjuk részükre az **egyenlő bánásmódot**. Ezen követelményt minden munkatársunk számára garantáljuk, amelynek érdekében Társaságunk Esélyegyenlőségi Tervet dolgoz ki és az abban foglaltaknak megfelelően jár el.
- (16.) Nem tűrünk el semmilyen **negatív diszkriminációt** senki részéről, amely alapelv tevékenységünk, munkafolyamataink minden szakaszára vonatkozik. Ennek megfelelően elutasítjuk a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, így különösen a nem, a származás, a vallási-, világnézeti-, politikai meggyőződés, az állampolgárság, az életkor, az érdekképviseléssel kapcsolatos, a szexuális irányultság, valamint bármely egyéb, a munkavégzéssel össze nem függő tulajdonság, tevékenység vagy bármilyen, törvény által védett jellemző miatt közvetlen, illetve közvetett megkülönböztetésen alapuló kirekesztő magatartást.
- (17.) Alapvető elvárás minden munkatársunktól, hogy **előítéletektől mentesen** kezelje embertársait, tartózkodjon a negatív ítéletalkotásnak még a látszatától is. Sem nyílt, sem burkolt módon nem megengedett a másokkal szembeni vélt vagy valós indokokon alapuló olyan megkülönböztető bánásmód, amely az egyén vagy a csoport esélyegyenlőségére kedvezőtlen hatást gyakorol.

- (18.) Társaságunk biztosítja munkatársai részére a **szervezkedés szabadságát**, az érdekképviselési szervezethez való tartozás, csatlakozás, vagy attól való távolmaradás jogát. A Társaság garantálja érdekvédelmi szervezeteinek a – felek közötti megállapodások, és a jogszabályok által előírt keretek között történő – tevékenységük szabad gyakorlását.

5.2. Szervezeti értékek

- (19.) **Tisztességesség:** A meghatározásra került stratégiai és üzleti célokat tisztességesen és felelősségteljesen kívánjuk elérni, tiszteletben tartva a jogszabályi környezetet és valamennyi, a Társaság által aláírt megállapodást, illetve szerződést. Alapvetően fontos, hogy a Társaság minden munkatársa – a becsületesség és tisztességesség, mint általánosan érvényes erkölcsi norma betartása mellett – meg nem engedett külső befolyástól mentesen, szakmai szempontok mentén cselekedjen és legjobb tudása szerint járjon el. Munkatársainktól elvárjuk, hogy minden esetben olyan magatartást tanúsítsanak, amely alapján a tisztességes eljárásuk megkérdőjelezhetetlen; feladataikat kizárólag objektív, szakmai szempontok szerint kötelesek ellátni.
- (20.) **Átláthatóság:** A Társaság eleget tesz közzétételi és adatszolgáltatási kötelezettségének, továbbá kialakításra került a szervezeten belüli és kívülről történő információáramlás szabályozott rendszere. Célunk, hogy minden egyes tevékenységünk, valamint az azokat megalapozó döntések megfeleljenek a nyomon követhetőség feltételeinek. Társaságunk a működéséről teljes átláthatóságot biztosít a hatóságoknak, felügyeleti szerveknek, a kért információk valós, pontos és időben történő közlésére vonatkozó elvárásoknak megfelelően.
- (21.) **Törvényesség:** Alapvető fontosságúnak tartjuk, hogy a működésünk során maradéktalanul megfeleljünk a jogszabályi előírásoknak. Ennek érdekében minden munkatársunk köteles a munkavégzése közben betartani a vonatkozó hatályos jogszabályokat.
- (22.) **Integritás, fellépés a korrupcióval szemben:** Társaságunk elkötelezett a szervezeti integritás megőrzése iránt. Ennek megfelelően nem toleráljuk a korrupció, a vesztegetés, a lopás, a sikkasztás semmilyen formáját, illetve az illegális kifizetések kikényszerítését, felhasználását. Tiltjuk a személy vagy gazdasági társaság, nemzetközi szervezet, illetve köztestület részére nyújtott minden olyan anyagi és egyéb juttatás nyújtását, amelynek célja a döntéshozatali folyamat befolyásolása. Kerülendő a tiltott befolyásolás gyanújának még a látszata is; az esetleges kifogásolható magatartásokat minden esetben vizsgáljuk, szankcionáljuk. Az integritással kapcsolatos rendelkezéseket, fogalommeghatározásokat a Compliance szabályzat tartalmazza.

- (23.) **Fenntartható fejlődés, a természeti környezet iránti felelősségünk:** Kiemelten fontos számunkra a fenntartható vállalati fejlődés, ennek keretében folyamatosan törekszünk arra, hogy az értékes erőforrásokkal takarékosan bánjunk. Társaságunk elkötelezte magát a környezet védelme, a természeti környezet megóvása, valamint a jelenlegi környezeti értékek megőrzése és a fenntartható fejlődés elősegítése mellett. Tevékenységünk során a környezetnek a lehető legkisebb mértékben történő terhelésére törekszünk annak érdekében, hogy az elkövetkező generációk számára is tiszta, emberi fogyasztásra alkalmas ivóvizet tudjunk biztosítani. Társaságunk fő célja olyan víz- és szennyvíztisztítási technológiák működtetése, amelyek minél kisebb negatív környezeti hatást idéznek elő. Céljaink megvalósítása érdekében lényeges számunkra a tevékenységi területünkön élők környezetszemléletének tudatos formálása, éppen úgy, mint a környezetet kímélő technológiák alkalmazása, és népszerűsítése. Igyekszünk felhívni a figyelmet a környezettudatosságra a munkatársaink körében is.
- (24.) **Társadalmi felelősségvállalás:** Tevékenységünket a társadalom iránti felelősséggel végezzük, ezért fontosnak tartjuk a szerepvállalást a társadalom életminőségének javításában, a felhasználók egészségének megőrzésében és lehetőségeinkhez mérten a helyi közösségek céljainak támogatásában.

5.3. Általános magatartási szabályok

- (25.) **Munkavégzéssel kapcsolatos általános etikai elvárások:** Az üzletfelekkel és a kollégákkal, illetve minden más olyan személlyel, akivel Társaságunk a tevékenysége során kapcsolatba kerül, a munkatársaink legyenek tiszteltudóak, udvariasak, türelmesek, viselkedjenek kulturált módon, ugyanakkor fellépésük legyen határozott, kerüljék a szükségtelen személyes konfliktusok, viták kialakulását. A Társaság tekintélyének és megbecsülésének elősegítése érdekében valamennyi munkatársunk kötelessége az etikai szabályok betartása. Törekedniük kell a Társaságunk reputációjának megóvására és növelésére, ennek megfelelően mind a munkahelyen, mind pedig azon kívül tartózkodni kell minden olyan megnyilvánulástól, illetve magatartástól, amely a Társaság megítélését hátrányosan érinti vagy működésének veszélyeztetésére alkalmas.
- (26.) **Együttműködési kötelezettség:** A munkatársaink magatartását a közös célok és azonos érdekek határozzák meg, amelyek eléréséhez elengedhetetlen a megfelelő csapatmunka. Ennek megteremtése céljából a feladatok megosztása és végrehajtása során munkatársaink a Társaság érdekeinek elsődleges figyelembevételével törekedjenek a többi kollégával történő együttműködésre, a problémák – egymásra is tekintettel lévő – közös megoldására. A Társaság munkatársai a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni feladataik ellátása során, amelynek keretében a munkakörüknek és az etikai normáknak megfelelő magatartást kötelesek tanúsítani. Ezen elvárásoknak a közvetlen munkakapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.
- (27.) **Véleménynyilvánítás:** A munkatársak joga a konstruktív kritika megtétele és a Társaság működésében előforduló hibák, visszasságok elleni fellépés. Munkatársainknak a javaslataik és panaszaiak előterjesztése során a Társaság függelmi kapcsolata szerinti szolgálati utat be kell tartaniuk.

- (28.) **Tulajdonosi érdekek** védelme: Hatékonyan, a piaci elvek és hatályos piacszabályozás alapján, a törvényesség minden esetben történő betartásával veszünk részt az üzleti életben, ezáltal óvjuk részvényeseink vagyonát és érdekeit.
- (29.) **Felelősség munkatársainkért:** Vállaljuk, hogy munkatársainkat a törvényes foglalkoztatás keretei között alkalmazzuk és semmilyen körülmények között nem tartjuk megengedhetőnek a jogellenes foglalkoztatást, kizsákmányolást, kényszermunkát vagy a gyermekmunkát. Társaságunk a munkafeltételek kialakításában maximálisan törekszik a munkatársaink egészségének megőrzésére és munkabiztonságára, az előírások szerinti munkavédelmi eszközök, valamint munka- és védőruházat biztosításáról gondoskodik. A munkaegészségügyi és munkabiztonsági szabályokat minden körülmények között betartjuk.
- (30.) **A munkatársak megbecsülése:** Figyelemmel vagyunk munkatársaink anyagi és erkölcsi megbecsülésére, szakmai fejlődésük folyamatos biztosítására, valamint munkakörülményeik javítására, ennek érdekében törekszünk a jól képzett munkaerő megtartására, valamint szaktudásuk folyamatos fejlesztésére; támogatjuk a szakmai előmenetel lehetőségét.

6. Etikai követelmények a Társaság külső viszonyaiban

6.1. Magatartás az ügyfelekkel és az üzleti partnerekkel szemben

- (31.) **Ügyfélközpontúság:** A Társaságról kialakult képet elsősorban az ügyfelek alakítják, ennek megfelelően a vállalati kultúra egésze ügyfélközpontú. Ez a Társaság minden munkatársára vonatkozik, nemcsak azokra, akik a felhasználókkal közvetlen kapcsolatba kerülnek. Munkatársainknak a napi tevékenységük során úgy kell eljárniuk, hogy az ügyfelekkel szembeni magatartásukat a szakmai tudatosság, becsületesség, segítőkészség, valamint felelősségérzet jellemezze és minden esetben őrizték meg elfogulatlanságukat. Együttműködő és segítőkész bánásmódot tanúsítsanak a felhasználókkal történő kapcsolat teljes ideje alatt.
- (32.) **A felhasználók elégedettsége:** A Társaság jó hírnevének megóvása minden munkatárs kötelessége, ezért olyan társasági kultúrát kell működtetni az egész szervezeten belül, amely messzemenően a felhasználók elégedettségére törekszik és ezzel párhuzamosan pedig a Társaság eredményességére is tekintettel van. Működésünk során betartjuk a tevékenységünkre vonatkozó jogszabályi és hatósági előírásokat, célunk ezáltal is a felhasználók bizalmának megőrzése, erősítése.

- (33.) **Minőségi, felelősségteljes munkavégzés:** Társaságunk a lehető legmagasabb minőségű víziközmű-szolgáltatást kívánja nyújtani a felhasználói részére. Ennek biztosítása érdekében minden munkatársunknak törekednie kell a magas színvonalú és szakszerű munkavégzésre. Munkatársainknak felelősséget kell vállalniuk tevékenységükért, döntéseikért, valamint elkötelezetteknek kell lenniük a minőségi munkavégzés követelményrendszerére. Elvárjuk munkatársainktól, hogy a napi munkavégzésük során felelősségteljesen, a legmagasabb szakmai igényességgel járjanak el, feladataikat megbízhatóan és hatékonyan végezzék.
- (34.) **A gazdasági környezettel kapcsolatos magatartási szabályok:** A Társaság a szerződéses partnereit objektív szempontok szerint választja ki, akiktől elvárja, hogy a szerződés teljes életciklusa alatt érvényesítsék és betartsák mindazon elveket, magatartási szabályokat, amelyeket Társaságunk az Etikai Kódexben saját magával szemben is megfogalmazott. Munkatársainktól megköveteljük, hogy partnereinket tekintsék egyenrangúnak, tartózkodjanak a befolyással való visszaéléstől és kerüljék a részrehajlás, az elfogultság pusztá látszatát is. Az üzletfeleinkkel szembeni magatartást szintén a szakmai tudatosság, becsületesség, kezdeményező- és segítőkészség, valamint a felelősségvállalás jellemzi, ugyanakkor minden munkatársunknak meg kell őriznie a függetlenséget és a pártatlanságot az üzleti partnerekkel történő kapcsolattartás során. Társaságunk a nagyobb értékű beszerzéseknél pályáztatási rendszert alkalmaz és összeférhetlenségi elveket juttat érvényre.
- (35.) **A piaci verseny tiszteletben tartása:** Tartózkodunk minden olyan magatartástól, ami a piaci verseny korlátozását vagy gazdasági erőfölénnyel való visszaélést eredményezhet. A Társaság elkötelezett a tisztességes piaci magatartás mellett, és működése során fokozottan figyel a vonatkozó versenyjogi szabályok betartására. Támogatjuk a tisztességes és torzításmentes versenyt és üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy eleget tegyenek ezen követelményeknek.
- (36.) **Adatvédelem:** A felhasználók és a partnerek személyes adatait kizárólag olyan mértékben kérjük és őrizzük meg, amilyen mértékben arra a Társaság működése érdekében, illetve az alkalmazandó jog szerint szükség van. Személyes adatokat kizárólag célhoz kötötten, a szükséges mértékig és ideig kezelünk. Minden munkatársunk köteles betartani az adatvédelmére vonatkozó belső szabályozók rendelkezéseit. A személyes adatok kezelésével kapcsolatban honlapunkon tájékoztatót teszünk közzé, valamint egyedi esetekben eljuttatjuk azt az érintettek számára.

6.2. A Társaság külső megítélése

- (37.) **Külső kommunikáció:** Tevékenységünk miatt munkavégzésünk közérdeklődésre tart számot, ezért különös jelentőséggel bír, hogy milyen információk jelennek meg a médiában a Társaságról. Minden, a Társasággal kapcsolatos publikációt (újságcikket, műsort, interjút), különösen akkor, ha abban a Társaságot konkrétan is említik, a HR és Kommunikációs Osztálynak kell felülvizsgálnia és jóváhagynia. A nyilvánosság felé történő kommunikáció során nem biztosítunk információs előnyt egyetlen szereplő vagy csoport számára sem.
- (37:1.) Minden, hatóságoknak benyújtott jelentésben és dokumentumban, illetve a nyilvánosságnak szánt közleményben megadott információnak teljeskörűnek, valósnak, pontosnak, objektívnek, időszerűnek és érthetőnek kell lennie.

- (37:2.) Ha munkatársunk irányába olyan (sajtó) megkeresés érkezik, hogy a Társaságról vagy annak tevékenységéről adjon információkat, akkor az érdeklődő felet a HR és Kommunikációs Osztályhoz kell irányítani és mindenképpen köteles tájékoztatni a közvetlen vezetőt az ilyen jellegű megkeresésekről.
- (37:3.) A Társasághoz érkező sajtómegkeresésekről a Nemzeti Vízművek Zrt.-t, mint a tulajdonosi joggyakorlásra jogosított szervezet haladéktalanul értesíteni kell a Nemzeti Vízművek Zrt. részére küldendő rendszeres adatszolgáltatás eljárási rendjéről szóló vezérigazgatói szabályzat alapján.
- (37:4.) Elvárjuk munkatársainktól, hogy a hatályos belső szabályzatokban, valamint a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánosan közzétett információk (bejegyzések, képek, adatok) esetében is. A közösségi médiában, egyéb internetes fórumokon való jelenlét a Társaság jogos gazdasági érdekeinek és jó hírnevének maximális tiszteletben tartásával történhet; a munkatársak tartózkodjanak a Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől.
- (38.) **Megbízhatóság, feddhetetlenség, elkötelezettség:** Társaságunk tagjai fegyelmezett és etikus munkavégzéssel, illetve az általánosan elfogadott normák szerinti életvitellel járuljanak hozzá a Társaság jó hírnevének gyarapításához, értékeinek megismertetéséhez és tudatos közvetítéséhez. A Társaság külső kapcsolatait a megbízhatóságra építi, működésében a tulajdonosi érdek formájában is megjelenő, feladatköréhez kapcsolódó közérdek maradéktalan szem előtt tartása jellemzi.
- (39.) **Helytálló információátadás:** Minden munkatársunk a szakmai feladatvégrehajtásban közreműködő egyéb érdekelték számára az eredményes munkavégzéshez szükséges információk megfelelő időben és módon történő biztosítására törekedjen. Munkatársaink kötelesek együttműködni a megbízható és hiteles információ-szolgáltatásban, valamint, hogy ezen információk alapadatait alátámasztó dokumentációk megőrzése az iratkezelési szabályoknak megfelelően biztosítva legyen.
- (40.) **Hatóságokkal való kapcsolat:** Társaságunk teljes mértékben együttműködik a hatóságokkal, felügyeleti szervekkel és azok képviselőivel. Hatósági kapcsolataiban korrekt, átlátható módon jár el, kölcsönösen tiszteletben tartva a betöltött pozíciókat, hatásköröket. Sikeres tevékenységünk érdekében a hatósági kapcsolattartás során elsődleges szempont az adott szerv munkájának elősegítése, támogatása és az együttműködés.
- (41.) **Kapcsolat a víziközmű-szolgáltatókkal:** Társaságunk partneri együttműködést tanúsít és nagy hangsúlyt fektet a társ víziközmű-szolgáltatókkal, valamint a szakmai szövetségekkel történő kiváló kapcsolattartásra. Szakmai konferenciákon, rendezvényeken, versenyeken való közreműködéssel is kívánjuk az elkötelezettségünket bizonyítani.

- (42.) **Közéleti tevékenység:** Politikamentes gazdasági társaság vagyunk, politikai tevékenységet nem folytatunk, Társaságunk semmilyen anyagi vagy erkölcsi támogatást nem nyújt politikai pártok és politikai szervezetek, illetve azok képviselői részére. Tiszteletben tartjuk a magánélethez, vallási és politikai meggyőződéshez való jogokat és ezeket semmilyen módon nem befolyásolhatja vagy korlátozhatja senki.
- (42:1.) Munkatársaink – az összeférhetetlenségre vonatkozó szabályok betartása mellett – szabadon vállalhatnak szerepet bármely, törvényes kereteken belül létrehozott és működő társadalmi vagy politikai szervezetben. Azonban ezen szervezetekkel kapcsolatos tevékenységük és megnyilvánulásuk nem sértheti a Társaság etikai elveit, politikai semlegességét és nem veszélyeztetheti a Társaság kedvező megítélését, ezért a munkatársainknak egyértelművé kell tenniük, hogy nyilatkozataikat magánemberként teszik és semmiképpen sem a Társaság tagjaként.
- (42:2.) Társadalmi, közéleti szerepvállalás helyszínéül a munkatársunk nem választhatja a munkahelyét és a Társaság tárgyi eszközeit sem veheti igénybe, ezen tevékenysége érdekében.
- (43.) **Megjelenés, öltözködés:** A Társaság megítélését – annak munkatársaiként – megjelenésünkkel, öltözködésünkkel is alakítjuk. Azokban a munkakörökben, ahol munkaruha, formaruha vagy védőruha, védőeszköz használata került meghatározásra, a munkatársak a vonatkozó belső rendelkezésekben foglaltak szerint kötelesek eljárni.
- (43:1.) Minden munkatársunknak a munkavégzésével összefüggésben tiszta, kulturált, az alkalomhoz illő megjelenésre kell törekednie. Munkahelyi öltözet férfiak részére évszakknak megfelelő felsőruházat és cipő, évszaktól függetlenül hosszú nadrág; nők esetében szolid, ízléses, az évszakknak megfelelő felsőruházat (vállpánt nélküli és mély dekoltázs nem elfogadott), cipő, térd fölött néhány centiméterrel végződő szoknya, vagy nadrág.
- (44.) **Panaszkezelés:** A panaszkezelés célja a beérkezett panaszokon keresztül a Társaság nem megfelelően működő folyamatainak megszüntetése, a felmerülő problémák feltárása és kijavítása, ezáltal a jövőben előforduló ismételt hibák, bírságok, negatív sajtó megelőzése, a felhasználói-elégedettség növelése.
- (44:1.) A panaszkezelési folyamatban résztvevő munkatársainknak a legjobb tudásuk szerint kell közreműködniük, melynek során elvárás, hogy tanúsítsanak lojalitást a Társaság egészével, illetve annak törekvéseivel kapcsolatban.
- (45.) **Fogyasztóvédelem:** Fogyasztóvédelmi tevékenységünket a felelős és tisztességes szolgáltatói magatartásnak megfelelően végezzük. Előnyben részesítjük a világos, egyértelmű kommunikációt, amelynek célja, hogy kerüljük a felhasználók nehezen érthető vagy félreérthető, nem részletes tájékoztatását, és az egyes jogszabályhelyek megismertetése során egyszerű, közérthető magyarázatokra törekszünk.
- (46.) **Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni küzdelem:** A Társaság a rendelkezésére álló eszközökkel aktívan fellép a pénzmosás, a terrorizmus finanszírozása, valamint a gazdasági bűncselekmények megelőzése, megfékezése érdekében. Együttműködünk az illetékes hatóságokkal és pénzmosás vagy terrorizmus finanszírozásának gyanúja esetén megtesszük a szükséges lépéseket.

7. Etikai követelmények a Társaság belső viszonyaiban

7.1. A munkatársak Társasággal szembeni magatartása

(47.) **A vezetők kiemelt szerepe és felelőssége:** A Társaság etikai normáinak betartásával kapcsolatosan a vezetőknek kiemelt szerepe és felelőssége van, magatartásuk szolgáljon mintaként. A vezetők feladata, hogy a szervezet működésének integritását az e célból megalkotott szabályok következetes érvényesítésével, a legjobb gyakorlatoknak a mindennapi tevékenységekbe történő átültetésének elősegítésével megerősítsék, fejlesszék, biztosítsák a munkatársak részére a munkavégzésükhöz szükséges információkat.

(47:1.) A Társaság elvárja, hogy a vezetők a személyes példamutatásukkal igyekezzenek az általuk irányított szervezeti egységeknél olyan harmonikus, együttműködő, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatokat és munkahelyi légkört megvalósítani, amely támogatja a szervezethez való tartozás érzését és a megfelelő munkamorál kialakítását. A vezetők egymás közötti kapcsolataikban is legyenek segítőkészek, tartsák tiszteltben egymás hatáskörét, más szervezeti egységekkel alakítsanak ki korrekt együttműködést.

(47:2.) A vezetőknek arra kell törekedniük, hogy a diszkrimináció minden megnyilvánulásától mentes munkahelyi légkört hozzanak létre és tartsanak fenn. Társaságunk a vezetői pozícióval való visszaélés semmilyen formáját nem tolerálja, és elvárja, hogy a vezetők tartózkodjanak a személyes előnyöktől. A vezetőktől megköveteljük továbbá, hogy a munkavégzéssel összefüggő intézkedéseik során legyenek következetesek, reálisak és igazságosak, vállalják a felelősséget saját, illetve az alájuk tartozó szervezeti egységben hozott döntéseikért; megállapításaik megtétele során törekedjenek az objektív és korrekt értékelésre.

(47:3.) Véleményeiket munkatársaikkal minden esetben személyesen közölik, az értékelő beszélgetések elsődlegesen a beosztottak fejlesztésére, lehetőségük kibontakoztatásának és érvényesülésének elősegítésére, valamint a jobb eredmények ösztönzésére irányuljanak. A beosztottakkal megfelelő hangnemet alkalmazzanak, a minősítésük során kerüljék az általánosítást és a szubjektivitást, továbbá tanúsítsanak kellő szociális érzékenységet. Kérjék ki a beosztottaik véleményét, ötleteiket, valamint javaslatukat és hasznosítsák azokat, személyes céljaikat, egyéni érdekeiket szolgáló munkavégzésre, tevékenységre ne utasítsák őket. A beosztottak munkájával kapcsolatos döntéseiket kizárólag a munkakörhöz kapcsolódó képességek, eredmények és a teljesítmény figyelembevételével kötelesek meghozni.

(48.) **Beosztott munkatársaktól elvárt magatartási követelmények:** Legyenek tudatában elvégzendő feladataik fontosságának, munkavégzésük során felelősségteljesen járjanak el. A feladatok végrehajtásakor minden esetben törekedjenek az együttműködésre, a problémák közös megoldására, egymás, illetve a Társaság érdekeinek figyelembevételére, a konfliktusok elkerülésére. Munkahelyi, illetve a felhasználókat érintő kapcsolataik a becsületességen és a kölcsönös tiszteleten alapuljanak, a konfliktusok megelőzésére törekedjenek.

- (48:1.) Tanúsítsanak kollegiális segítségnyújtást az új munkatárs munkahelyi beilleszkedésének elősegítése érdekében, hogy az új dolgozók saját maguk is aktívan részt vehessenek a kölcsönös megismerkedésben. A munkavédelmi előírások betartásával mindenkor törekedjenek a munkabalesetek megelőzésére, ezzel összefüggő problémáikat minden esetben jelezzék munkahelyi vezetőjüknek. Munkahelyükön, környezetükben ügyeljenek a rendre és a tisztaságra.
- (48:2.) A munkatársainkkal szembeni elvárás, hogy szakmai és általános ismereteiket, jártasságaikat, készségeiket és képességeiket folyamatosan fejlesszék, munkájukat szakszerűen és színvonalasan lássák el. Társaságunk megköveteli, hogy ha egy szabály, rendelkezés megfelelő alkalmazása, vagy bármilyen szakmai kérdés tekintetében munkatársunk bizonytalan, kérjen iránymutatást vezetőjétől.
- (49.) **Összeférhetetlenség:** Társaságunk alapvetően az érdekek összeütközésének megelőzésére törekszik, azonban ha egy érdekkonfliktus, vagy annak lehetősége a leggondosabb eljárás ellenére mégis felmerül, akkor az összeférhetetlenségi helyzetet a vonatkozó belső szabályzatban meghatározottaknak megfelelően kezelni kell. A Társaság minden munkatársának kerülnie kell az összeférhetetlenséget megalapozó, akár annak látszatát keltő üzleti kapcsolatokat.
- (50.) **Üzleti ajándékok elfogadása:** Munkatársaink nem térhetnek el a Társaságunk tevékenységeihez kötődő szabályoktól, elvektől annak érdekében, hogy anyagi vagy hatalmi előnyöket biztosítsanak maguknak, egyéni vagy csoportérdekeket szolgálva.
- (50:1.) Társaságunk munkatársai sem közvetlenül, sem közvetve nem fogadhatnak el és nem kérhetnek olyan juttatást, pénzt, ajándékot vagy előnyt a velük, vagy a szervezetükkel kapcsolatban állóktól, amely alkalmas lehet befolyásolástól mentességük megkérdőjelezésére. Ezt a vonatkozó, az üzleti ajándékok elfogadásáról szóló szabályzatunk részletezi.
- (51.) **Külső és belső előírások, rendelkezések megismerése:** A munkatársaink feladata, hogy a munkavégzésükhöz kapcsolódó mindenkor hatályban lévő jogszabályokat, etikai és belső működési szabályzatokat megismerjék és eleget tegyenek az azokban foglalt rendelkezéseknek.
- (51:1.) A vezetők feladata, hogy biztosítsák a szabályok betartása érdekében szükséges feltételeket, megtegyék a megelőzési és ellenőrzési intézkedéseket. Ennek részleteit a Társaság belső működésének szabályozásáról, annak keretrendszeréről, szabályzatok, utasítások kiadásának, nyilvánossá tételének rendjéről szóló szabályzat határozza meg.
- (52.) **Társasági tulajdon használata:** A Társaság tulajdonát megfelelő gondossággal és felelősséggel kötelesek munkatársaink használni. A Társaság vagyonához tartozik annak fizikai vagyona (munkagépek, irodai eszközök, szerszámok, az épületek berendezési tárgyai és tartozékai, gépjárművek stb.), valamint a szellemi vagyonát jelentő, piaci értékkel bíró információk, adatok, eljárások. Ez utóbbi körébe sorolhatóak a Társaság munkatársai által, munkakörük gyakorlása során kifejlesztett, alkalmazott eljárások, technológiák, ismeretek.
- (52:1.) Minden vagyontárgyat, információt és tudást munkatársunknak a tőle elvárható gondossággal kell kezelnie, használnia, ezért minden munkatársunk személyesen felel a rábízott tulajdon védelméért, valamint a Társaság anyagi és szellemi értékeinek megőrzéséért.

- (52:2.) A Társaság tulajdona csak saját tevékenysége keretein belül kerülhet felhasználásra, kivéve, ha belső szabályozó eszköz megengedi a magánhasználatot, azonban még az utóbbi esetben is csak szabályozott formában és rendeltetésszerűen lehet igénybe venni, ezeket illetéktelen személyeknek átengedni vagy hasznoszerzés céljából felhasználni, szigorúan tilos.
- (53.) **Belső kommunikáció:** A Társaság mindennapi működését jogszabályok, tulajdonosi határozatok és belső szabályozó eszközök által biztosítja. Valamennyi munkatársunk számára lehetővé tesszük, hogy a saját feladatellátásához szükséges, megfelelő információk birtokában láthassa el a munkakörébe tartozó feladatokat. Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy munkatársaink a munkaviszonyukat érintő kérdésekben, illetve feladatellátásuk során nyíltan és őszintén kommunikáljanak egymással. Ügyelni kell arra, hogy a rendelkezésükre álló, a feladatuk ellátása szempontjából releváns szakmai információkat pontosan és a megfelelő időben megosszák a feladatellátásban érintettekkel, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást.
- (53:1.) A Társaság elektronikus kommunikációs eszközökkel (pl. elektronikus levelezés, internet hozzáférés) segíti munkatársai kapcsolattartását. Ezeknek az eszközöknek az igénybevételére is vonatkozik a társasági tulajdon használatára érvényes általános elvárás.
- (54.) **Bizalmas információk, titoktartási kötelezettség:** A bizalmas üzleti információk és üzleti titkok (bizalmas információk) védelme kiemelt fontosságú a Társaság érdekei szempontjából. A munkatárs felelőssége, hogy a munkája során birtokába került bizalmas információt a lehető legnagyobb gondossággal kezelje, ne használja fel saját céljaira, illetve ne hozza illetéktelen kolléga, vagy más személy tudomására. Ennek megsértése a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegésének minősül és ennek megfelelően szankcionálható, még abban az esetben is, ha a munkatárs nem élvez a nyilvánosságra hozatal semmilyen előnyét.
- (54:1.) Ha munkatársunk kilép a Társaság alkalmazásából, nem hozhatja nyilvánosságra, nem használhatja fel a megszerzett bizalmas információt. Minden ilyen tartalmú dokumentumot azonnal vissza kell juttatnia a Társaságnak. Tiszteletben tartjuk a szerződéses partnereinkkel kapcsolatos bizalmas információkat, a munkatársaink kizárólag a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően használják fel azokat.

7.2. Vállalati/Munkahelyi kultúra

- (55.) Az ügyfelekkel, üzleti partnerekkel, munkatársainkkal, versenytársakkal és bármely más személlyel, valamint a szélesebb közvéleménnyel – ideértve a médiát is – való kapcsolattartás során érvényesítjük a méltányos és tisztességes bánásmódot. Mindig szem előtt tartjuk, hogy mindenkivel, akivel Társaságunk üzleti vagy egyéb kapcsolatba kerül, joga van ahhoz, hogy részünkről megkülönböztetés nélküli, korrekt, tisztességes és udvarias bánásmódban részesüljön.
- (56.) Számunkra érték, ha a munkatársaink tiszteletben tartják egymás szakmai véleményét, és törekednek a felesleges konfliktusok elkerülésére. Társaságunk nem tart megengedhetőnek semmilyen, a csapatmunkának és az együttműködésnek ártó hozzáállást, mások munkájának nem tényszerű, rosszindulaton alapuló bírálását vagy a munkatársak félrevezetését.

- (57.) Munkatársainktól elvárjuk a saját felelősségvállalást és az elkötelezettséget. Célunk, hogy munkatársaink egyéni tehetségüket és készségeiket a lehető legjobban fejleszthessék és használhassák, ennek érdekében folyamatos továbbképzésekkel, belső oktatási rendszer működtetésével biztosítjuk számukra a szakmai fejlődés lehetőségét.
- (58.) Ehhez hozzájárulva Társaságunk egészséges, diszkriminációmentes munkakörnyezetet biztosít.
- (59.) A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében igyekszünk erősíteni munkatársainkban az összetartozás érzését, így közös kulturális, sport- és társadalmi események szervezésével ösztönözzük a Társaság számára értéket képviselő munkatársi kapcsolatok ápolását.
- (60.) A Társaság tevékenységének elválaszthatatlan részét képezi az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet biztosítása. A munkatársaknak kötelező betartania a biztonsági és egészségügyi intézkedéseket, követni a vonatkozó jogszabályokat, belső szabályzatokat és a munkára vonatkozó utasításokat, a szabályokban előírt módon használni a védőeszközöket. Biztosítjuk munkatársaink számára az eredményes munkavégzés tárgyi feltételeit, melyeket lehetőségeinkhez mérten fejlesztünk és korszerűsítünk.
- (61.) Munkatársainktól elvárjuk, hogy támogassák a Társaság környezetvédelmi célkitűzéseinek megvalósítását, legyenek környezettudatosak, és tartsák be a környezetvédelmi szabályokat. A környezettudatosságot tágran értelmezzük, a napi munkavégzés legapróbb részletéig szem előtt kell tartani a környezetvédelmi szempontokat, és mellőzni kell a pazarló magatartást, különös tekintettel az energia-takarékosságra vonatkozó elvárásokra.

8. Vegyes rendelkezések

8.1. Tiltott magatartások

- (62.) **Tiszteletlen magatartás:** Az a munkatársunk, aki a vele kapcsolatba kerülő más személyek iránti tisztelet adására vonatkozó normákat súlyosan megszegi, az etikai vétséget valósít meg, és vele szemben etikai eljárás lefolytatásának van helye.
- (63.) **Hátrányos megkülönböztetés:** Munkatársaink sem egymás között, sem más személyekkel szemben nem adhatnak teret az egyenlő bánásmód követelményét sértő direkt, vagy indirekt hátrányos megkülönböztetés semmiféle formájának.
- (64.) **Bántó, sértő kapcsolattartás:** A munkatársaknak törekedniük kell arra, hogy a megszólítás kollegiális és egyenrangú legyen. Ki kell emelni, hogy a tegezés csak viszonyossági alapon helyénvaló, egyéb esetekben az udvarias magázásnak van helye. Minden esetben tilos a leereszkedő, lealacsonyító, fölényeskedő, tiszteletlen megszólítás.

- (65.) **Szexuális zaklatás:** Tilos a szexuális zaklatás minden formája. Szexuális zaklatásnak minősül minden olyan, a nemmel, nemiséggel kapcsolatos cselekmény (testi érintés, kihívó, ráutaló magatartás), szóbeli megjegyzés vagy írásbeli közlés, amelyet az elszenvető személy nembeli integritását vagy intim szféráját sértőnek érez, és az általános megítélés szerint indokoltan annak érezhet.
- (66.) **Közösségellenes magatartás:** A munkahelyi és azon kívüli kapcsolatokban, élethelyzetekben egyaránt tartózkodni kell mások zaklatásától, megfélemlítésétől, a nyugalom megzavarásától, rendbontástól, a mások tulajdonának megkárosításától.
- (67.) **Szándékos híresztelés:** Etikai vétségnek minősül minden olyan, bizonyítékokkal alá nem támasztott nyilvános közlés vagy híresztelés, amely a Társaságot, vagy annak bármely szervezeti egységét, valamint a munkatársakat etikailag kifogásolható magatartással vagy ilyen cselekmény elkövetésével gyanúsít, különös tekintettel arra, hogy az ilyen híresztelés alkalmas a Társaság és munkatársainak jó hírének csorbítására és érdekeinek megsértésére.
- (68.) **Megtévesztés:** Az a munkatárs, aki más tervedésbe ejt, tévedésben tart azért, hogy jogellenes hátrányt okozzon, jogtalan előnyt szerezzen, etikai vétséget követ el és a normasértővel szemben etikai eljárás kezdeményezésének van helye.
- (69.) **Vesztegetés:** Bármilyen jogosulatlan előny közvetlen vagy közvetett módon történő felajánlása, elfogadása vagy kérése méltatlan a Társasághoz, ebből következően valamennyi munkatársunknak vissza kell utasítania minden olyan ajándékot vagy bármely más előnyt, amelyet munkahelyi minőségében tett döntései befolyásolásának szándékával ajánlanak fel számára, vagy az eset körülményeiből következően a gesztus erre alkalmas.

8.2. Az Etikai Kódex megsértése és annak bejelentése

- (70.) Az Etikai Kódex megsértése a munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettsége megszegésének minősül és a konkrét kötelezettségszegés jellegétől és súlyosságától függően a munkáltató részéről hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, munkáltatói felmondást vagy akár a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését is megalapozhatja.
- (71.) A szervezeti integritást sértő esemény gyanújának, illetve kockázatának bejelentésére az alábbi elérhetőségeken keresztül van lehetőség:
- **e-mail: etikaibizottsag@alfoldviz.hu**
 - **telefon: 0630-155-5257**
 - **postacím: 5600 Békéscsaba, Dobozi út 5.**
 - **panaszláda: 5600 Békéscsaba, Dobozi út 5. bejárati folyosóján**

- (72.) Az integritási vizsgálat lefolytatásának részletes eljárásrendjét a Compliance szabályzat tartalmazza.
- (73.) A tiltott magatartások olyan kirívó normaszegést jelentenek, amelynek szakszerű kezelése érdekében a Társaság önálló bejelentőrendszert működtet és egy független testület (Etikai Bizottság) külön eljárására (etikai eljárás) bízta az eset körülményeinek tisztázását.
- (74.) Az a munkatársunk, illetve bármely más külső személy, aki tanúja vagy áldozata volt a tiltott magatartásként meghatározott etikai norma egyéni vagy társasági szintű sérülésének, megsértésének, vagy annak veszélyéről tudomással bír, közvetlen bejelentéssel élhet.
- (75.) A bejelentéseket az Etikai Bizottság részére lehet eljuttatni elektronikus úton az **etikaibizottsag@alfoldviz.hu** e-mail címre, vagy a papír alapon az Etikai Bizottság bármely tagja részére, zárt borítékban. Névtelen bejelentések alapján az Etikai Bizottság nem indít eljárást.
- (76.) A Társaság célja olyan vállalati kultúra kialakítása, ahol a munkatársak nem félnek bejelentést tenni, ha a Társaság etikai elveivel ütköző magatartással találkoznak. Alapelv, hogy a bejelentőt a jóhiszeműen bejelentése miatt semmilyen megtorlás vagy hátrány nem érheti. Nem tűrjük az olyan munkatársunk zaklatását vagy megfélemlítését, aki visszaélés gyanújáról tett bejelentést.
- (77.) A Társaság a bejelentő által közölt információkat, illetve a bejelentő személy adatait minden esetben bizalmasan kezeli. A bejelentéssel kapcsolatos személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztató a Társaság honlapján elérhető. Az etikai vétségekre vonatkozó bejelentések esetében is a Compliance szabályzat adatvédelmi rendelkezésének megfelelően kell eljárni.
- (78.) A munkáltatói jogkör gyakorlójának joga van a munkatársakkal szemben a tiltott magatartások valamelyikének feltételezhető és valószínűsíthető megsértése esetén eljárását lefolytatni.
- (79.) A munkáltató az eljárás során köteles az ügyben érintett személyek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával az eljárást mihamarabb kivizsgálni és lezárni, az adott ügy súlyára és tárgyára tekintettel a hatályos jogszabályok alapján az indokolt munkáltatói intézkedést meghozni.

8.3. Etikai Bizottság és működése

(80.) Az Etikai Bizottság jogállása

Az Etikai Bizottság feladata a Társaság munkatársai – az első számú vezető kivételével –vonatkozásában felmerült esetleges etikai vétség kivizsgálása.

(81.) Az Etikai Bizottság létszáma, összetétele, megbízatásának időtartama

(81:1.) Az Etikai Bizottság öt tagból áll:

- (a.) az Etikai Bizottság elnökét a Társaság első számú vezetője jelöli ki a Jogi és Igazgatási Osztály vagy a HR és Kommunikációs Osztály munkatársai közül, illetve joga van a visszahívásukra;
- (b.) az Etikai Bizottság további négy tagját a Társaság első számú vezetője jelöli ki a következők szerint: a szakszervezet és a központi üzemi tanács által jelölt egy-egy munkatársat a HR és Kommunikációs Osztály vagy a

Jogi és Igazgatási Osztály munkatársai közül egy munkatársat; továbbá a mindenkori esélyegyenlőségi referens tisztségét betöltő kollégát.

(c.) a szakszervezet és a központi üzemi tanács egyúttal az általa jelölt tagokon kívül egy-egy póttagot is kijelöl.

(81:2.) A tag megbízatásának megszűnése esetén a póttag lép a kieső helyére, távollét esetén pedig a távollévő tagot a póttag helyettesíti.

(81:3.) Az Etikai Bizottság tagja az a személy lehet, aki

(a.) a megbízást az első számú vezető felé intézett írásos nyilatkozatával elfogadja és

(b.) titoktartási nyilatkozatot tesz.

(81:4.) Az Etikai Bizottsági elnök, tagok és a póttagok megbízatása öt évre szól.

(81:5.) Az Etikai Bizottság tagjainak részleges cseréje vagy új tagokkal való kiegészítése esetén az új tagok megbízatása az Etikai Bizottsági tagok eredeti megbízatásának időpontjáig szól.

(81:6.) Az Etikai Bizottsági tagok a Társaság első számú vezetője által bármikor visszahívhatók, megbízatásuk lejártá után újra megválaszthatók. A szakszervezet és a központi üzemi tanács által jelölt tag esetében a visszahívás jogát az első számú vezető a szakszervezet és a központi üzemi tanács egyidejű tájékoztatása mellett gyakorolja.

(81:7.) Az Etikai Bizottsági ülés meghívottja lehet tanácskozási joggal:

(a.) az etikai bizottsági vizsgálattal érintett munkatárs szervezeti egységének vezetője;

(b.) az Etikai Bizottság tagjai által javasolt személy (így különösen aki az adott ügyben releváns információval rendelkezik).

(81:8.) Az előző alpont szerinti személyekről és a meghívásukról az Etikai Bizottság egyszerű szótöbbséggel dönt.

(81:9.) A titoktartási kötelezettség a meghívottakra is kiterjed.

(82.) Az Etikai Bizottság megszűnése

(82:1.) Az Etikai Bizottság megszűnik:

(a.) a tag munkaviszonyának megszűnése/megszüntetése esetén;

(b.) a határozott idő lejártával;

(c.) a tag lemondásával;

(d.) a tag halálával;

(e.) a tag etikai elmarasztalása esetén.

(82:2.) Az Etikai Bizottság tagja a tisztségéről bármikor lemondhat. Az Etikai Bizottság tagja lemondását köteles a Társaság első számú vezetőjének, ezzel egyidejűleg az Etikai Bizottság elnökének, illetve a szakszervezet és/vagy a központi üzemi tanács által jelölt tag esetén a szakszervezetnek és/vagy a központi üzemi tanácsnak megküldeni.

(83.) Az Etikai Bizottság felelőssége, kötelessége

(83:1.) Az Etikai Bizottság tagjai felelősséggel tartoznak azért, hogy az Etikai Bizottság ülésein – akadályoztatás hiányában – megjelenjenek, az Etikai Bizottsági tagi minőségükben tudomásukra jutott információkat bizalmasan kezeljék.

(83:2.) Az Etikai Bizottság tagjai a megbízatásukkal összefüggésben tudomásukra jutott információkat nem hozhatják illetéktelen személy tudomására. Ennek megsértése munkáltatói intézkedést von maga után.

(83:3.) Amennyiben az Etikai Bizottság bármely tagja egy konkrét vizsgálat kapcsán elfogult, ennek tényét köteles az Etikai Bizottság elnökének – elnök esetében az Etikai Bizottság tagjainak – bejelenteni. Helyére az adott ügy vonatkozásában és kivizsgálásának időtartamára a póttag lép.

(83:4.) Ha az Etikai Bizottság bármely tagja ellen etikai eljárás indul, az Etikai Bizottság munkájában az érintett tag nem vehet részt.

(84.) Az Etikai Bizottság működése

(84:1.) Az Etikai Bizottság összehívása szükség szerint történik, a bejelentést követő 15 napon belül.

(84:2.) Olyan etikai vétség miatt, amelynek az elkövetésétől számítva hat hónap eltelt, eljárás nem indítható.

(84:3.) Az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.

(84:4.) Az Etikai Bizottság ülésének összehívása az Etikai Bizottság elnökének, akadályoztatása esetén az elnök által kijelölt Etikai Bizottsági tagnak a feladata.

(a.) Az Etikai Bizottság ülésének összehívásáról szóló meghívót a tervezett ülésnap előtt legalább 3 munkanappal kell e-mailben megküldeni a tagoknak.

(b.) Sürgős döntéshozatalt igénylő vagy egyéb, különösen indokolt esetben e határidő lerövidíthető.

(c.) A meghívónak kötelezően tartalmaznia kell az Etikai Bizottsági ülés helyét, időpontját, valamint a javasolt napirendjét.

- (84:5.) Az Etikai Bizottság akkor határozatképes, ha legalább három tagja jelen van, melyet a levezető elnök a tanácskozás megkezdése előtt állapít meg.
- (84:6.) Ha a megjelent tagok száma a határozatképességhez szükséges arányt nem éri el, úgy az ülést 5 napon belüli időpontra ismételten össze kell hívni. A megismételt ülésre vonatkozó meghívás módjára és a határozatképességre vonatkozó előírások megegyeznek a d) és e) alpontokban leírtakkal.
- (84:7.) Az Etikai Bizottság jogosult az etikai vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, illetve tanúkat meghallgatni. Az Etikai Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges.
- (84:8.) Az etikai vétség miatt eljárás alá vont munkatárs megjelenése kötelező, a Bizottság pedig köteles őt meghallgatni. *Az Etikai Bizottság által személyes megjelenésre idézett személynek az ülésre történő oda-, és visszajutás nem okozhat plusz költséget, arról igény esetén a Társaság gondoskodik.*
- (84:9.) Az Etikai Bizottság határozatait szavazás útján, egyszerű szótöbbséggel hozza, azonban a kisebbségi véleménynek is – korlátozás nélkül – helyt kell adni és ezeket az ülés jegyzőkönyvében rögzíteni.
- (84:10.) Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, melyet a jegyzőkönyvvezető és az elnök (távolléte esetén a levezető elnök) ír alá.
- (84:11.) Az Etikai Bizottság munkájának adminisztratív támogatását a Társaság első számú vezetője által kijelölt munkatárs látja el.
- (84:12.) Az Etikai Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz, határozatáról 5 napon belül értesíti a Társaság első számú vezetőjét, az etikai vétséget bejelentő munkatársat és azt a munkatársat, aki a vétség elkövetése kapcsán a bejelentéssel érintett.
- (84:13.) Az előző alpont szerinti határozatban, melyet a jegyzőkönyvben szükséges rögzíteni, az Etikai Bizottság az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja.
- (84:14.) Az Etikai Bizottság által megállapított határozattal összefüggésben, amennyiben azt az etikai vétség miatt eljárás alá vont munkatárs sérelmesnek tartja, a kézhezvételétől számított 15 napon belül az első számú vezetőnél egyeztetés kezdeményezhető.
- (a.) Az egyeztetést a kérelemtől számított 15 napon belül le kell bonyolítani.
- (b.) Az egyeztetés során az etikai vétség miatt eljárás alá vont munkatárs – szakszervezeti tag esetén – szakszervezeti képviselőt, illetve jogi képviselőt is igénybe vehet.
- (c.) Amennyiben az egyeztetés eredménye módosítja az Etikai Bizottság döntését, az első számú vezető megfelelő indoklása mellett, a határozat az egyeztetés eredménye szerint módosul.
- (d.) Az első számú vezető köteles 5 munkanapon belül írásban tájékoztatni az Etikai Bizottságot a p) alpont szerinti meghozott döntéséről.

- (84:15.) A meghozott határozatokról külön nyilvántartást kell vezetni, melynek vezetéséről a Jogi és Igazgatási Osztály erre kijelölt munkatársa gondoskodik.
- (84:16.) Amennyiben az Etikai Bizottság az etikai vétség elkövetését megállapította és az etikai vétség súlya – figyelemmel a q) alpontban foglaltakra is – ezt indokolja, az Etikai Bizottság a Társaság első számú vezetője felé javaslattal él a mindenkor hatályos Kollektív Szerződés szerinti jogkövetkezmények alkalmazása, munkáltatói intézkedések megtétele céljából. Az Etikai Bizottság döntése a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti.
- (84:17.) Az etikai büntetés kiszabásánál figyelembe kell venni az enyhítő és súlyosbító körülményeket, így különösen a kötelezettségszegés súlyát, a szándékosság, illetőleg gondatlanság fokát, valamint azt, hogy az elkövetett vétség közvetlenül vagy közvetve sértette-e, illetve milyen mértékben a Társaság jó hírét.
- (84:18.) Az Etikai Bizottság ülései nem nyilvánosak, azon kizárólag a tagok, a jegyzőkönyvvezető és a meghívottak vehetnek részt.
- (84:19.) A jegyzőkönyvet a Jogi és Igazgatási Osztály erre kijelölt munkatársa elkülönítetten, zárható iratszekrényben tárolja és csak az Etikai Bizottság által meghatározott személyek részére enged betekintést.
- (84:20.) A jegyzőkönyvet a Jogi és Igazgatási Osztály erre kijelölt munkatársa az eljárás alá vont személy munkaviszonyának megszűnését követő 1 évig őrzi a Társaság jogos érdekeinek védelme érdekében.
- (84:21.) Az Etikai Bizottság elnöke gondoskodik a Társaság első számú vezetőjével való kapcsolattartásról, melynek körében évente egyszer tájékoztatja őt az Etikai Bizottság munkájáról.

9. Befejező rész

- (85.) Amennyiben egy helyzet megítélésével kapcsolatban bármelyik munkatársunknak kétségei támadnak, útmutatást a közvetlen, munkairányítói jogkört gyakorló vezetőjétől kérhet, vagy közvetlenül a Jogi és Igazgatási Osztályhoz is fordulhat kérdéseivel.
- (86.) Jelen szabályzat a kihirdetését követő 5. napon lép hatályba. Ezzel egyidejűleg hatályát veszti a Az Alföldvíz Zrt. Etikai Kódexéről szóló 44/2020. számú Vezérigazgatói Szabályzat
- (87.) Jelen szabályzatot a Központi Üzemi Tanács 3/2023.01.25.számú határozatával, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 264. § (1) bekezdése szerint véleményezte.

10. Mellékletek felsorolása

(a.) Kulcsszavak

Kiadás dátuma: 2023. február ..

Kibocsátó nevének, beosztásának feltüntetése: Szeverényi György Vezérigazgató