

A BORSODVÍZ ZRT.

ETIKAI KÓDEXE

MISKOLC, 2020.

(2020. június 8. napjától hatályos változat)

TARTALOMJEGYZÉK

PREAMBULUM.....	3
I. ÁLTALÁNOS RÉSZ.....	4
I.1. Az Etikai Kódex célja	4
I.2. Az Etikai Kódex hatálya	4
I.3. A Borsodvíz Zrt. etikai alapelvei	4
I.4. A Borsodvíz Zrt. magatartási normái	6
II. A MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS RENDELKEZÉSEK	7
II.1. Törvényesség, szabálykövetés, visszaélés tilalma, feddhetetlenség.....	7
II.2. Lojalitás, személyes elkötelezettség	7
II.3. A feladatok elvégzéséhez való pozitív hozzáállás	7
II.4. Munkavállalói kapcsolatok	7
II.5. Nyílt és őszinte belső kommunikáció	8
II.6. Diszkrimináció tilalma.....	8
II.7. Munkahelyen kívül	8
II.8. Összeférhetetlenség	9
II.9. Bizalmas információk kezelése, védelme, internet, közösségi oldalak	9
III. A BORSODVÍZ ZRT MAGASABB VEZETŐIRE ÉS VEZETŐIRE, VALAMINT A TÁRSASÁG DÖNTÉSHOZÓ TESTÜLETEINEK TAGJAIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS RENDELKEZÉSEK	10
IV. KÉPVISELET, KÖZSZEREPLÉS	12
V. AZ ETIKAI BIZOTTSÁG	13
VI. ETIKAI VÉTSÉG ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS	18
VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉS	19
MEGISMERÉSI ZÁRADÉK.....	20

PREAMBULUM

A Borsodvíz Zrt. Etikai Kódexe a társaság etikai önszabályozásának dokumentuma.

Az Etikai Kódex a mindennapi társasági tevékenységhez szükséges erkölcsi felelősség kérdéseit tárgyalja. Normákat – jogokat és kötelezettségeket – határoz meg, amelyek követésével a Társaság tisztségviselői, vezetői, munkavállalói hozzájárulnak a Borsodvíz Zrt. hagyományainak és jó hírnevének, szakmai és szervezeti integritásának megőrzéséhez, ápolásához.

Az Etikai Kódex alapja a Társaság tisztségviselői, vezetői, munkavállalói által közösen elfogadott azon értékrendszer, amely a Borsodvíz Zrt. célkitűzéseinek és a közszolgáltatások területén a társadalomban betöltött szerepének felel meg. Ennek az értékrendszernek az etikai vonatkozásait az Etikai Kódex rögzíti.

Az Etikai Kódex elsősorban olyan területeken fogalmaz meg elvárásokat, amelyekről jogi szabályzatok nem rendelkeznek. Az Etikai Kódex segíthet abban, hogy mérlegeljünk döntések előtt, vagy megítéljünk cselekedeteket akkor, amikor a jogszabályok és belső szabályzatok nem adnak pontos iránymutatást.

A Borsodvíz Zrt. elkötelezett aziránt, hogy az Alapszabályában részletezett közfeladatát és egyéb feladatait maradéktalanul és valamennyi vonatkozó előírás szerint lássa el.

A hatályos jogszabályok és belső szabályozások betartásán túl a Társaság az Etikai kódexben kifejtett morális elveket és értékeket magáénak tekinti, azokat követi és követésre ajánlja üzleti partnerei számára is.

Az Etikai kódex a Borsodvíz Zrt. vezető tisztségviselőitől, felügyelőbizottsági tagjaitól, vezető állású munkavállalóitól, munkatársaitól általánosan elvárt értékek és alapelvek egységes szerkezetben rögzített átfogó gyűjteménye. Az Etikai kódex hangsúlyozottan irányelvek összessége, nem törekszik valamennyi etikus magatartásforma meghatározására; inkább támogatást nyújt az etikai problémák felismerésében és kezelésében, egyben felhívja a figyelmet az etikai kockázatokra.

Az Etikai Kódex alkalmazásában:

Borsodvíz Zrt-t értünk a Társaság, társaság, köztulajdonban álló gazdasági társaság megfogalmazás alatt.

Cégvezető: a társaság operatív irányítási jogkörrel rendelkező vezetője.

I. ÁLTALÁNOS RÉSZ

I.1. Az Etikai Kódex célja

- (1) Az Etikai Kódex a társaság értékrendjében megfogalmazott és általánosan elfogadott értékekből indul ki, tükrözi a Borsodvíz Zrt. céljait, önmagáról kialakított képét, továbbá az általános etikai értékeket.
- (2) Az Etikai Kódex célja megfogalmazni a Társaság vezetőire, az Igazgatóságra, a felügyelőbizottságra, a munkavállalókra (továbbiakban: érintettek) vonatkozó, társadalmi közmegegyezésen alapuló, általános emberi értékeket kifejező normákat. Ezért etikus magatartásnak – a Kódex által érintett kérdésekben – az tekinthető, amely a Kódexben megfogalmazott elvárásokkal összhangban áll.
- (3) Az Etikai Kódex célja biztosítani, hogy a Társaság vezetői, az Igazgatóság-, a felügyelőbizottság tagjai, a munkavállalói munkájukat erkölcsi értelemben is számon kérhetően végezzék, és hogy a rájuk rótt, esetleg erkölcsileg nem méltányos feladatokat, követelményeket hátrányos következmények nélkül visszautasíthassák, azokkal szemben felléphessenek.

I.2. Az Etikai Kódex hatálya

- (1) Az Etikai Kódex a Borsodvíz Zrt. vezetőire, Igazgatóságára, felügyelőbizottságára, a munkavállalóira, valamint az alap és támogatófolyamatokkal kapcsolatos feladatokat bármilyen jogviszony alapján ellátó személyekre vonatkozik.
- (2) Ahhoz, hogy az Etikai Kódex meghatározó legyen a Társaság életében, a Borsodvíz Zrt. érintettjeinek az Etikai Kódexben megfogalmazott normákat és elvárásokat el kell fogadniuk, és azokat érvényesíteni kell. Az Etikai Kódex kiterjed a Társaság érintettjeinek a társasági és azon kívüli azon tevékenységeire, melyek kihatnak a Borsodvíz Zrt. társadalmi megítélésére, hírnevére.
- (3) A Társasággal más módon kapcsolatba kerülő személyektől elvárható, hogy tiszteletben tartsák a Borsodvíz Zrt. etikai alapelveit.

I.3. A Borsodvíz Zrt. etikai alapelvei

- (1) A Társaság jó hírneve, elismertsége és megbecsültsége a társadalomban olyan érték, amelynek védelme, megőrzése a társaság minden érintettjének erkölcsi és etikai kötelessége. Minden érintettnek annak tudatában kell lennie, hogy cselekedeteivel, viselkedésével a Borsodvíz Zrt-t képviseli. A jelen Etikai Kódex hatálya alá eső személyek sem hivatalos tevékenységük során, sem azon kívül nem csorbíthatják ezt az értéket, sem tudatos cselekedet, sem mulasztás, sem az elvárható gondosság hiánya, sem hanyagság révén. Nem sérthetik a Társaság érdekeit, nem akadályozhatják, vagy hátráltathatják törekvései, stratégiai céljai megvalósításában.
- (2) Az etikus magatartás alapelve előírja, hogy az Etikai Kódex hatálya alá eső személyek feleljenek meg az alábbi elvárásoknak:
 - a) mindenkor tartsák tiszteletben önmaguk és mások emberi méltóságát;
 - b) a mások iránti tisztelettel nyilvánítsák ki véleményüket, illetve a saját tevékenységükre vonatkozó véleménynyilvánítást fogadják nyitottsággal;
 - c) minden megengedett módon támogassák és segítsék egymást szakmai feladataik elvégzésében, figyelembe véve egymás személyiségi jogait, egymás és a Borsodvíz Zrt. érdekeit;
 - d) egymás munkáját és megvalósult eredményét becsülnék meg;

- e) törekedjenek a toleráns, nyílt, becsületes együttműködésre, illetve az udvarias, konstruktív, segítő hozzáállásra;
- f) az erőszakos és sértő megnyilvánulások, illetve a szexuális zaklatás minden formáját utasítsák el, és azokkal szemben lépjenek fel;
- g) a döntéseikben törekedjenek a tárgyilagos megítélésre, kerüljék az előnyös vagy hátrányos elbírálást, valamint a nemi, etnikai, vallási és politikai alapon történő megkülönböztetést;
- h) kerüljék el vagy oldják fel az összeférhetlenséget jelentő helyzeteket;
- i) lépjenek fel a Borsodvíz Zrt.-nél esetlegesen előforduló visszaágásokkal szemben, azok megszüntetésére saját illetőségi körében tegyen lépéseket, még akkor is, ha ezzel személyes konfliktust vállal fel;
- j) lépjenek fel a korrupció és megvesztegetés vagy annak kísérletének minden formája ellen, munkaköri feladataik teljesítése során sem közvetlen, sem közvetett módon ne fogadjanak el vagy ajánljanak fel pénzt, ajándékot, szolgáltatást vagy bármilyen más előnyt (üzleti ajándék akkor fogadható el, illetve akkor kínálható fel, ha az csekély értékű, önkéntes és alkalmi alapon történik és/vagy az megfelel az egyedi munkaszerződésben szabályozottnak, de ez soha nem lehet sem készpénz, sem pedig készpénzt helyettesítő eszköz);
- k) törekedjenek minél szélesebb körű belső nyilvánosságra, és igényeljék a megfelelő tájékoztatást az őket is érintő kérdésekről és döntésekről;
- l) szakmai előmenetel érdekében ne ajánljanak fel, ne kérjenek, illetve ne fogadjanak el anyagi, szexuális vagy más egyéb szolgáltatást;
- m) csak olyan munkát vállaljanak el, amely a társaság érdekeit nem sérti;
- n) törekedjenek arra, hogy etikai jellegű konfliktusaikat türelmes párbeszédben, egymás között oldják meg, ha ez nem lehetséges, akkor forduljanak az Etikai Bizottsághoz és – a személyiségi jogok szem előtt tartásával – a társaság nyilvánosságához.

(3) A károkozás tilalma kapcsán az alábbi magatartás elvárt az Etikai Kódex hatálya alá eső személyektől:

- a) mindenkor tartózkodjanak a Borsodvíz Zrt. jó hírnevének csorbításától és saját tevékenységükben a legjobb tudásuk szerint járuljanak hozzá a Társaság célkitűzéseinek megvalósításához és vállalt feladataik elvégzéséhez;
- b) lépjenek fel az olyan megnyilvánulásokkal szemben, amelyek a Társaságot negatív színben tüntetik fel;
- c) viseljének felelősséget a Társaság vagyontárgyainak rendeltetésszerű használatáért és megóvásáért, és csak olyan feladat elvégzésére használják a társasági infrastruktúrát, amelyről közvetlen vezetőjüknek tudomásuk van, és amelynek felhasználásával egyetértenek.

(4) A Borsodvíz Zrt. érintettjei elvárhatják, hogy bízzanak a becsületességében és arra való törekvésében, hogy a Társaság etikai elvárásait megtartja. A Társaság érintettjének ugyanakkor kötelessége feladatait becsületesen, saját erejéből teljesíteni és másokkal szemben ugyanezt a bizalmat és becsületességet gyakorolni.

(5) A Társaság érintettjének joga, hogy amennyiben erkölcsi sérelem éri, állásfoglalásért az Etikai Bizottsághoz fordulhasson. A Társaság érintettjének joga elvárni a Borsodvíz Zrt. támogatását etikai konfliktusok esetében, ha magatartása összhangban van jelen Etikai Kódexszel.

I.4. A Borsodvíz Zrt. magatartási normái

A tulajdonosokkal

Tulajdonosainkat rendszeres, pontos és megbízható információval látjuk el tevékenységünkről, pénzügyi helyzetünkről és teljesítményünkről. A tulajdonosok vagyont, befektetett eszközeit és eszközeit a „jó gazda gondosságával” óvjuk és használjuk. Hosszú távon vállaljuk a ránk bízott technológiák szabályozott, szakszerű; a kapcsolódó munkafolyamatok hatékony, átlátható működtetése mellett a jogszabályi, hatósági előírásoknak megfelelő üzemeltetést, mely megalapozza a szolgáltatás-nyújtással kapcsolatos magas szintű elégedettséget.

A fogyasztókkal

A Borsodvíz Zrt. számára fontos a fogyasztók elégedettsége! Szolgáltatásaink minősége, használati értéke és megbízhatósága, megfelelő szakmai és informatikai háttéren alapul és független szervezet által tanúsított nemzetközi szabványokhoz igazodik. Működésünk során betartjuk a tevékenységre vonatkozó jogszabályi, hatósági előírásokat, meg kívánunk felelni a fogyasztói elvárásoknak. Célunk a fogyasztói bizalom elnyerése, megőrzése, erősítése. Szolgáltatásainkat a szerződésekben foglaltak szerint nyújtjuk, hiteles mérőeszközökkel mérjük, rendszeresen számlázzuk. A fogyasztóvédelmi előírásokat mindenkor betartjuk.

A munkavállalókkal

Különös gondot fordítunk az életkor, nem, családi állapot, a nemzeti, etnikai, vallási hovatartozás szerinti, illetve bármilyen egyéb alapon történő hátrányos megkülönböztetés elleni védelemre. Társaságunk olyan munkahelyi légkört biztosít, amelyben a kölcsönös bizalom és tisztelet uralkodik, ahol minden munkavállaló felelősnek érzi magát a társaság teljesítménye és jó hírneve iránt. A munka hatékonyságának növelése érdekében egyértelmű feladatokat határozunk meg, biztonságos, az egészséget nem veszélyeztető munkafeltételeket, megfelelő munkakörnyezetet és jövedelmet igyekszünk nyújtani. A Társaság célkitűzéseivel összhangban biztosítjuk munkatársaink szakmai fejlődését, továbbképzési, tanulási lehetőségeit, segítjük a tehetségek kibontakozását. Tiszteletben tartjuk az egyén méltóságát és a munkavállalók társulási jogát. Elősegítjük a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tevékenységét és elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy munkavállalóink mindenkor kifejhessék véleményüket és érvényesíthessék érdekeiket. Társaságunk fontosnak tartja a hatékony belső kommunikációt, a megfelelő információs csatornák és konzultációs mechanizmusok működtetésével.

II. A MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS RENDELKEZÉSEK

II.1. Törvényesség, szabálykövetés, visszaélés tilalma, feddhetetlenség

- (1) Az etikus viselkedés alapvetően elvárt szintje a hatályos jogszabályokban rögzített előírások és a Társaság belső szabályozásaiban (szabályzatok, utasítások, kézikönyvek), valamint egyéb belső, iránymutató dokumentumaiban foglaltak betartása; így elengedhetetlen, hogy a munkatársak naprakészen ismerjék a tevékenységüket érintő rendelkezéseket és az általános érvényű - a munkaviszonyhoz és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó - szakmai szabályokat.
- (2) A Társaság nem tolerálja a visszaélést, azaz az olyan szándékos cselekedetet, vagy mulasztást, amelyet mások félrevezetésének szándékával terveztek meg vagy hajtottak végre, és amelynek eredményeképpen az áldozat veszteséget szenved, és/vagy az elkövető közvetve vagy közvetlenül jogtalan előnyt szerez.
- (3) A Társaság a feddhetetlen magatartás vonatkozásában az önmagára nézve kötelezőnek tekintett értékek és alapelvek szellemében elvárja, hogy munkavállalói mind a munkahelyen, mind azon kívül tartsák be a rájuk vonatkozó szabályokat, előírásokat és az általános társadalmi együttélési normákat, továbbá a jelen Etikai Kódex rendelkezéseit. A Társaság elvárja a munkavállalótól, hogy gondot fordítsanak arra is, hogy ahol szükséges, – akár a körülmények változása következtében – kezdeményezzék a szabályok felülvizsgálatát.

II.2. Lojalitás, személyes elkötelezettség

- (1) A Borsodvíz Zrt. a kölcsönös bizalom jegyében ösztönzi annak elérését, hogy munkavállalói megbízható, stabil munkaerővé váljanak, akikre célkitűzéseinek megvalósításában bizalommal és hosszú távon számíthat. A Társaság méltányolja azt a munkavállalói magatartást, melyben a munkavállalók érzelmileg kötődnek a szervezethez és büszkék munkahelyükre.
- (2) A Társaság elvárja munkavállalótól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek a Borsodvíz Zrt. jó hírnevének, tekintélyének megóvására; valamint, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti a Társaság érdekeit.

II.3. A feladatok elvégzéséhez való pozitív hozzáállás

- (1) Csapatként dolgozunk a közös cél elérése érdekében, ezért a Társaság fontosnak tartja azt is, hogy a munkavállalók egymást segítve, pozitívan és aktívan álljanak hozzá a tevékenységük során megjelenő feladatokhoz és nehézségekhez.
- (2) A Társaság elvárja a proaktív munkavégzést, hogy a munkavállalók megoldást keresve ne várják meg a problémák jelentkezését, hanem önállóan is kezdeményezzék azok megoldását.

II.4. Munkavállalói kapcsolatok

- (1) A Borsodvíz Zrt. hisz abban, hogy a munkavállalók összessége egy erős közösséget alkotva együtt többre képes, mint egyének puszta csoportjaként; az egyes munkavállalók egyénileg is csak akkor lehetnek sikeresek, ha minél többet tesznek a közös célok eléréseért. A minőségi szervezeti kultúra része a munkahelyi közösség egészének összetartó ereje, az egymás iránti bizalom és tisztelet, amely a munkavégzés hatékonyságát is emeli.
- (2) A Borsodvíz Zrt. szakmai és erkölcsi hitelének megteremtése és megőrzése tárgyias, korrekt és segítőkész munkakapcsolatokkal lehetséges, ezeknek az értékeknek a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell. Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy a Társaság munkavállalói építő jellegű, mások érdekeit, szempontjait is figyelembe vevő megoldásokban gondolkodjanak, a különbözőségek tudatában is keressék a

kapcsolódási pontokat a szinergiák erősítése, a közös célok elérését akadályozó korlátok lebontása érdekében.

- (3) A munkavégzés során a munkavállalók törekedjenek a mindenkori feladat lehető leghatékonyabb, legeredményesebb és biztonságos megoldására, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást – akár a hibák kijavításában is. Ennek során a rendelkezésükre álló, a feladat ellátása szempontjából releváns szakmai információkat és tudást pontosan, gyorsan és hitelesen bocsássák egymás rendelkezésére, továbbá ismerjék el egymás eredményes munkáját.
- (4) A Borsodvíz Zrt. elvárja, hogy munkavállalói tartsák tiszteletben egymás szakmai véleményét, törekedjenek a felesleges konfliktusok elkerülésére. A Társaság nem tart megengedhetőnek semmilyen, a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállást, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálatát vagy a munkatársak félrevezetését.

II.5. Nyílt és őszinte belső kommunikáció

- (1) Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a Társaság munkavállalói nyíltan és őszintén kommunikáljanak egymással.
- (2) A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy esetleges rossz, vagy helytelen döntéseikért, intézkedéseikért vállaljanak felelősséget, valamint, hogy tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag megfelelő és biztonságos kijavítása érdekében; a jogos kritikát fogadják jobbitó szándékként, és annak megfelelően reagáljanak rá.
- (3) A Társaságon belüli együttműködés alapja az információ közös erőforrásként történő megosztása. Ezért fontos, hogy a munkavállalók a mindennapi együttműködés során biztosítsák egymás számára a munkavégzéshez szükséges információkat; valamint a szervezeti szintű célok elérése érdekében egyéni tudásuk, tapasztalatuk, ismereteik megosztásával segítsék elő a közös döntések eredményességét, a munkatársak szakmai fejlődését.

II.6. Diszkrimináció tilalma

- (1) A Borsodvíz Zrt. – munkaidőben és munkaidőn kívül is, munkavégzés közben és attól függetlenül is – elvárja munkavállalóitól, hogy az egyenlő bánásmód követelményét tartsák be, méltósággal és tisztelettel, előítéletektől mentesen kezeljék társaikat, legyenek nyitottak a kulturális sokszínűsége, ezzel összhangban segítsék kollégáikat a beilleszkedésben.
- (2) Alapvető elvárás minden munkavállalóval szemben, hogy tartózkodjon még a diszkrimináció, vagy negatív ítéletalkotás látszatától is. Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a másokkal szembeni hátrányos megkülönböztetés.

II.7. Munkahelyen kívül

- (1) A Borsodvíz Zrt. elvárja munkavállalóitól, hogy a munkahelyen kívül általában is a Társasághoz méltó magatartást kövessenek, és hogy kiegyensúlyozott, kulturált, humánus és megbízható magatartásukkal a Társaság jó hírnevének kialakításához és fenntartásához hozzájáruljanak, cselekedeteikben az általános erkölcsi normák érvényesüljenek.
- (2) A munkavállalókat a munkavégzésük, feladataik teljesítése során sem előny, sem pedig hátrány nem érheti a politikai, vallási jogaik saját meggyőződésük szerinti, szabad gyakorlása folytán. Munkaidőben vagy a munkavégzés, feladatellátás helyén vagy bárhol, ahol a munkavállalók a Borsodvíz Zrt. képviselőjében jelennek meg azonban nem végezhető és nem gyakorolható politikai vagy vallási nézettel kapcsolatos meggyőzésre irányuló tevékenység.

II.8. Összeférhetlenség

- (1) A Borsodvíz Zrt. tevékenysége során megengedhetetlen, hogy a magánérdekek kedvezőtlenül befolyásolják a Társaság érdekeit.
- (2) A Borsodvíz Zrt. alapvető elvárása, hogy munkavállalói a döntés-előkészítési folyamatokat, az abban résztvevőket kizárólag a Társaság érdekeivel és céljaival megegyező módon támogassák; nem tűri az ettől eltérő egyéni vagy csoport-, vagy más, külső érdekek érvényesítésének bármely kísérletét.

II.9. Bizalmas információk kezelése, védelme, internet, közösségi oldalak

- (1) A Borsodvíz Zrt. fontosnak tartja, hogy munkavállalói a munkavégzésükkel összefüggésben vagy munkahelyükön birtokukba kerülő információkkal, adatokkal kapcsolatban különös gondossággal járjanak el, nem csak harmadik féllal, hanem a kollegákkal szemben is.
- (2) A Társaság leghatározottabb elvárása, hogy a munkavállalók munkavégzésük során tudomásukra jutott információkat hatáskörükön belül felelősen kezeljék, azokat illetéktelen módon ne használják fel, szigorúan tartsák be a minősített adatokra, bizalmas adatokra, titokvédelemre vonatkozó jogszabályi és belső szabályozókban rögzített rendelkezéseket.
- (3) A Borsodvíz Zrt. munkavállalói sem saját, sem mások előnyszerzése érdekében nem használhatnak fel olyan információkat, amelyek a Társaság tevékenységére, belső ügyeire vonatkoznak.
- (4) A Társaság elvárja, hogy munkavállalói a Társaság hatályos rendelkezéseivel és a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében.
- (5) A Borsodvíz Zrt. elvárja, hogy a munkavállalók a Társaság hivatalos közleményeit kivéve az internetes közösségi oldalakon semmilyen, a társaságra vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

III. A BORSODVÍZ ZRT MAGASABB VEZETŐIRE ÉS VEZETŐIRE, VALAMINT A TÁRSASÁG DÖNTÉSHOZÓ TESTÜLETEINEK TAGJAIRA VONATKOZÓ SPECIÁLIS RENDELKEZÉSEK

A vezetők saját példamutató hozzáállásukkal igyekezzenek olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség erősödésének, támogatja az egy szervezethez való tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását.

Elvárt továbbá, hogy törekedjenek a diszkrimináció minden megnyilvánulását elítélő munkahelyi légkör kialakítására; a diszkriminációval kapcsolatos esetleges panaszok kapcsán bizalmasan, körültekintően járjanak el.

A Társaság a vezetői pozícióból adódó lehetőségekkel történő visszaélés semmilyen formáját nem tolerálja.

A vezetők felelősen éljenek saját döntési jogköreikkel és vállalják a felelősséget saját döntéseikért. A vezetőktől elvárt továbbá, hogy a munkavégzéssel összefüggő intézkedéseik során legyenek következetesek, reálisak és igazságosak; megállapításaik megtétele során törekedjenek az objektív, konstruktív és korrekt értékelésre a munkavállalók fejlesztésére, a jobb eredmények ösztönzésére.

A vezetők munkájuk során nemcsak adnak, hanem fogadnak is visszajelzéseket, a munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak az önértékelésre.

A vezetők felelőssége, hogy érvényre juttassák a vezetésük alá tartozók körében az Etikai Kódexben megfogalmazott értékrendet.

(1) A Borsodvíz Zrt. vezető beosztású személyeire vonatkozó - a munkavállalókra érvényes rendelkezéseken túli - különleges etikai irányelvek és kötelességek:

- a) az általa irányított területért jogi, gazdasági, erkölcsi felelősséggel, szakmai és beosztottjai iránti elkötelezettséggel vezesse;
- b) törekedjen arra, hogy beosztottjainak szakmai előmenetelét és fejlődését biztosítsa;
- c) törekedjen a munkavégzéshez szükséges megfelelő személyi feltételek és szakmai utánpótlás biztosítására;
- d) törekedjen arra, hogy a vezetése alatt álló szervezeti egységben támogató, konstruktív munkahelyi légkör alakuljon ki, ezzel összefüggésben figyeljen munkatársai szakmai és emberi problémáira, illetve észrevételeik meghallgatásakor legyen türelmes, tapintatos;
- e) a szervezeti egységében felmerülő szakmai és nem szakmai problémák belső megoldását segítse, munkatársait erre biztassa, vitás helyzetben hallgassa meg mindegyik érdekeltet;
- f) törekedjen arra, hogy döntései jól előkészítettek legyenek, ezzel összefüggésben kérje ki és hallgassa meg munkatársai véleményét, ötleteit, illetve bátorítsa őket, hogy bekapcsolódjanak munkája tervezésébe;
- g) csak olyan feladatokkal bízza meg beosztottjait, amelyek teljesítése a beosztott felkészültsége, pozíciója és aktuális feladatai alapján joggal elvárható;
- h) törekedjen arra, hogy munkatársai számára a rájuk bízott feladatok elvégzéséhez szükséges információk és feltételek időben rendelkezésre álljanak, a feladattal megbízott munkatársait az elvégzendő feladatokról időben tájékoztassa;
- i) a megbeszélések, ülések kezdési időpontja mellett tájékoztassa munkatársait azok várható időtartamáról is, az időbeli pontosságot követelje meg beosztottjaitól;
- j) közölje beosztottjaival, ha munkájukban szakmai hibát észlel, a beosztottai által elvégzett munkát objektív módon értékelje, ismerje el;
- k) döntéshozói pozíciójával ne éljen vissza sem munkahelyi elismerések vagy szociális juttatások odaítélésekor, sem más jellegű döntéseiben;
- l) fejlessze vezetői képességeit és felkészültségét;

- m) kövesse a rá vonatkozó normákat és jogszabályi kötelezettségeket, magatartása és a döntéseit befolyásoló megfontolásai legyenek példamutatók beosztottjai számára.
- n) A Társaság elvárja, hogy a Társaság hatályos rendelkezéseivel és a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használja az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magáról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében.
- o) A Borsodvíz Zrt. elvárja, hogy a Társaság hivatalos közleményeit kivéve az internetes közösségi oldalakon semmilyen, a társaságra vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyen közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjon.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésén túlmenően a **Társaság vezetői beosztású személye etikai vétséget követ el** az alábbi esetekben:

- a) amennyiben nem biztosítja beosztottjainak a teljes esélyegyenlőséget, nyilvánosságot;
- b) amennyiben kihasználja az alá-fölérendeltséget a munkavégzésre irányuló jogviszonnyal nem közvetlenül összefüggő helyzetekben;
- c) amennyiben politikai szempontból befolyásolja beosztottjait;
- d) amennyiben külső érdekeltséggel is rendelkezik (kft., igazgatósági tagság, stb.) és munkája, üzleti tanácskozásai során nem teszi egyértelművé, hogy az adott helyzetben milyen minőségben, milyen szervezet képviselőjeként és érdekében tevékenykedik;

(3) **Összeférhetetlenség a Társaság vezető beosztású személyei vonatkozásában:**

- a) A Borsodvíz Zrt. tevékenysége során megengedhetetlen, hogy a magánérdekek kedvezőtlenül befolyásolják a Társaság érdekeit.
- b) A Borsodvíz Zrt. alapvető elvárása, hogy a vezető beosztású személyek döntéselőkészítő, döntésvégrehajtó, valamint döntéshozó tevékenységüket a Társaság érdekeivel és céljaival összeegyeztethető módon lássák el; a Társaság nem tűri az ettől eltérő egyéni vagy csoport-, vagy más, külső érdekek érvényesítésének bármely kísérletét.

(4) **A Borsodvíz Zrt. Igazgatósága, Felügyelőbizottsága** (a továbbiakban: döntéshozó testületei) tagjára vonatkozó – az Etikai Kódex I. fejezetében megfogalmazott általános elveken túli - különleges etikai irányelvek és köteleességek:

- a) köteles a döntéshozó testület ülésén felkészülten részt venni, és mindent elkövetni annak érdekében, hogy a Társaság munkavállalóinak életét, körülményeit befolyásoló döntések a lehető legmegalapozottabbak legyenek;
- b) amennyiben a megalapozott döntés meghozatalának feltételei nincsenek biztosítva, akkor a tartózkodás, változtatás kezdeményezése vagy a lemondás erkölcsi köteleesség;
- c) döntéshozó helyzetben a tényeket objektíven mérlegelő, az általa képviselt szervezeti egység véleményét és érdekeit tükröző álláspontja alapján szavazzon;
- d) a titkosan szavazó testület ülésén törekedjen arra, hogy a személy, akiről döntés születik, korrekt, csak az adott eljárás szempontjait mérlegelő eljárásban részesüljön.

(5) **Összeférhetetlenség a Társaság döntéshozó testületeinek tagjai vonatkozásában:**

- a) A Borsodvíz Zrt. tevékenysége során megengedhetetlen, hogy a magánérdekek kedvezőtlenül befolyásolják a Társaság érdekeit.
- b) A Borsodvíz Zrt. alapvető elvárása, hogy döntéshozó testületek tagjai a döntéseiket kizárólag a Társaság érdekeivel és céljaival összeegyeztethetően hozzák meg; a Társaság nem tűri az ettől eltérő egyéni vagy csoport-, vagy más, külső érdekek érvényesítésének bármely kísérletét.

IV. KÉPVISELET, KÖZSZEREPLÉS

- (1) A Borsodvíz Zrt. képviselőjében nyilvános fórumok előtt – különös tekintettel a médiára – hivatalos nyilatkozatot csak az erre jogosult személyek tehetnek, a Borsodvíz Zrt. Külső és belső kommunikációs szabályzatának megfelelően. Minden színvonalas publikáció a társaság szakmai hitelét és elismertségét növeli. A Borsodvíz Zrt. támogatja munkavállalóit abban, hogy szakterületükön, szakmai érdekképviselői körökben vegyenek részt, továbbá közreműködjenek olyan civil szerveződésekben, ahol a Társaság jó hírnevét erősíthetik.
- (2) Az érintettek nyilvános ügyekben kifejtett nézetei nem szükségszerűen a Társaság nézetei. A Társaság célkitűzéseitől, elvárásaitól, etikai normáitól eltérő egyéni véleményét csak úgy fejtheti ki, ha nyilvánosságra hozza, hogy véleményével nem a Borsodvíz Zrt. álláspontját képviseli.
- (3) A Társaság egészét érintő kérdésekben külső személynek vagy intézménynek, szervezetnek a Belső és külső kommunikációról szóló szabályzatnak megfelelően a Társaság operatív ügyeivel kapcsolatosan a Cégvezető, illetve az adott nyilatkozattételre általa meghatalmazott megbízottja adhat, vagy írhat le nyilatkozatot.

V. AZ ETIKAI BIZOTTSÁG

- (1) A Borsodvíz Zrt. az etikai normák érvényesítését vitás helyzetekben az Etikai Bizottság útján gyakorolja.
- (2) Az Etikai Bizottság – felkérésre vagy saját kezdeményezésre – az etikai szempontból megítélhető vitás helyzetekben foglal állást, és ezzel segíti a konfliktusok feloldását.
- (3) Annak érdekében, hogy az Etikai Kódexben rögzített etikai normák a társaság életében érvényesüljenek, mindenki, akire az Etikai Kódex vonatkozik, köteles együttműködni az Etikai Bizottsággal.

(4) Az Etikai Bizottság jogállása

Az Etikai Bizottság feladata a Borsodvíz Zrt. munkavállalói – a Cégvezető kivételével – és az Társasággal munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban lévő személyek vonatkozásában felmerült esetleges etikai vétség kivizsgálása. A Cégvezetőre vonatkozó etikai vizsgálatot az Igazgatóság elnöke és a Felügyelőbizottság elnöke folytatja le.

(5) Az Etikai Bizottság létszáma

Az Etikai Bizottság öt állandó tagból áll. Négy tagot a Cégvezető jelöl ki, ezek a személyek: a Bér- és munkaügyi osztály mindenkor vezetője, a jogügyi részleg 1 tagja, a Főkönyvelő és a Főmérnök irányítása alá tartozó munkavállalók közül 1-1 tag, illetve további egy tagot az üzemi tanács vagy a szakszervezet jelöl ki a tagjai közül.

A Cégvezető a tagokon kívül –az előzőeknek megfelelően –egy-egy (összesen öt) póttagot is kijelölhet.

Az Etikai Bizottsági tag megbízásának megszűnése esetén a póttag lép a kieső tag helyére. Az Etikai Bizottsági tag megbízásának megszűnése esetén a póttag állandó tagként történő megbízása a többi tagéval megegyező időpontban jár le. E póttag helyére a Cégvezető új póttagot jelöl ki.

(6) Az Etikai Bizottság megbízásának időtartama

Az Etikai Bizottság tagjait öt éves időtartamra választják.

Az Etikai Bizottság tagjainak részleges cseréje vagy új tagokkal való kiegészítése esetén az új tagok megbízása az etikai bizottsági tagok eredeti megbízásának időpontjáig szól. Az Etikai Bizottság tagjai a Cégvezető által bármikor visszahívhatók, megbízásuk lejártá után újra megválaszthatók. Az érdekképviselő által jelölt tag esetében a visszahívás jogát az üzemi tanács vagy a szakszervezet gyakorolja.

(7) Az Etikai Bizottság tagjainak jogállása, felelőssége

Az Etikai Bizottság tagja az a személy lehet, aki:

- a megbízást a Cégvezető felé intézett írásos nyilatkozatával elfogadja, és
- titoktartási nyilatkozatot tesz.

Az adott eljárásból ki van zárva az Etikai Bizottság azon tagja, aki

- az adott eljárás kezdeményezője,
- az adott eljárás alá vont személy,
- az adott eljárás alá vonttal azonos szakterületen dolgozó személy,
- ellen etikai eljárás van folyamatban,
- olyan személy, akiről korábban –etikai eljárás során –megállapították, hogy etikai vétséget követett el,

- a felsorolt személyek közvetlen hozzátartozói.

Az Etikai Bizottság tagjai felelősséggel tartoznak azért, hogy az Etikai Bizottság ülésein – akadályoztatás hiányában – megjelenjenek, az Etikai Bizottsági tagi minőségükben tudomásukra jutott információkat bizalmas kezeljék.

Az Etikai Bizottság tagjai kinevezésüket követően titoktartási nyilatkozatot tesznek arra vonatkozóan, hogy a megbízatásukkal összefüggésben tudomásukra jutott információkat nem hozzák illetéktelen személy tudomására. A fentiek megsértése munkáltatói intézkedést von maga után.

(8) Az Etikai Bizottsági tagság megszűnése

- 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,
- f) a tag a titoktartási kötelezettségét bizonyíthatóan megszegi.

Az Etikai Bizottság tagja a tisztségéről bármikor lemondhat. Az Etikai Bizottság tagja lemondását köteles a Cégvezetőnek, és ezzel egyidejűleg az Etikai Bizottság elnökének, illetve az érdekképviselőt által választott tag esetén az üzemi tanácsnak vagy a szakszervezetnek megküldeni. Az Etikai Bizottság munkájának adminisztratív támogatását a Bér- és munkaügyi osztály kijelölt munkatársa látja el.

(9) Az Etikai Bizottság elnöke

Az Etikai Bizottság elnökéül a Cégvezető a Bér- és munkaügyi osztály vezetőjét jelöli ki.

(10) Az Etikai Bizottság elnökének feladatai

Az Etikai Bizottság elnöke:

- szervezi az Etikai Bizottság tevékenységét;
- gondoskodik a Cégvezetővel való kapcsolattartásról, ennek körében évente egyszer tájékoztatja a Cégvezetőt az Etikai Bizottság munkájáról;
- vezeti az Etikai Bizottság üléseit, összefoglalja a vitát, elrendeli a szavazást, megállapítja a szavazás eredményét;
- az Etikai Bizottság képviselőjében egy személyben ír alá;
- aláírásával hitelesíti az Etikai Bizottság üléséről készült jegyzőkönyvet;
- ellátja mindazon egyéb feladatokat, amelyeket az Etikai Kódex esetlegesen az Etikai Bizottság elnökének hatáskörébe utal.

(11) Az Etikai Bizottság tagjainak kötelességei

Az Etikai Bizottság tagjai az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal kötelesek eljárni.

Az Etikai Bizottság tagjai személyesen kötelesek eljárni, képviselőnek nincs helye. Az Etikai Bizottság tagját e minőségében a Borsodvíz Zrt. vezető tisztségviselői, illetve üzemi tanácsa vagy a szakszervezet nem utasíthatja.

Az Etikai Bizottság tagjai az Etikai Bizottság előtt folyamatban lévő ügyekről szerzett értesüléseiket bizalmasan kötelesek kezelni.

(12) Az Etikai Bizottság üléseinek összehívása, az Etikai Bizottság eljárása

Az Etikai Bizottság üléseit szükség szerint kell összehívni. Az összehívás az Etikai Bizottság elnökének a feladata.

Az Etikai Bizottság elnöke köteles az Etikai Bizottságot összehívni az etikai vétségre vonatkozó bejelentést követő 15 napon belül.

Az Etikai Bizottság ülésének összehívásáról szóló meghívót az Etikai Bizottság elnöke (akadályoztatása esetén az elnök által kijelölt Etikai Bizottsági tag) a tervezett ülésnap előtt legalább 3 munkanappal köteles e-mail-ben megküldeni a tagoknak. Sürgős döntéshozatalt igénylő vagy egyéb különösen indokolt esetben e határidő lerövidíthető, illetve szóbeli előterjesztésre is sor kerülhet – a sürgősség, illetve a különös indok alátámasztása mellett.

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

Abban az esetben, amennyiben az Etikai Bizottság a bejelentés alapján úgy látja, hogy etikai vétségnek még a gyanúja sem merül fel, úgy jogosult a bejelentést visszautasítani és az adott ügyet eljárás megindítása nélkül lezárni.

Az Etikai Bizottság jogosult a vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, illetve tanúkat meghallgatni. A vétség miatt eljárás alá vont munkatárs meghallgatása kötelező. Az Etikai Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges.

Az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.

(13) Az Etikai Bizottsági ülés meghívottjai

Az Etikai Bizottság elnöke az ülésre – tanácskozási joggal – meghívhatja az etikai bizottsági vizsgálattal érintett munkavállaló szervezeti egységének vezetőjét.

Az Etikai Bizottság tagjai javaslatot tehetnek egyéb meghívottak személyére (pl.: aki az adott ügyben releváns információval rendelkezik, stb.), melyről az Etikai Bizottság egyszerű szótöbbséggel dönt. A titoktartási kötelezettség a meghívottakra is kiterjed.

(14) Az Etikai Bizottsági ülés lefolytatása

Az Etikai Bizottsági ülést levezető elnök a tanácskozás megkezdése előtt megállapítja az ülés határozatképességét. Az etikai bizottsági ülés határozatképes, ha arra minden tagot kellő időben és előírt módon meghívtak, és az ülésen az Etikai Bizottság legalább három tagja jelen van. Ha a megjelentek 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 az eredeti ülés összehívásánál előírtakkal.

A határozatképesség megállapítása után az Etikai Bizottság tagjai a meghívóban előterjesztett, valamint az ülésen elhangzó javaslatok alapján egyszerű többséggel döntenek az ülés napirendjéről. Az Etikai Bizottság egyszerű többséggel meghozott határozatával olyan kérdést is napirendre tűzhet, amely a meghívóban nem szerepelt.

A kisebbségi véleménynek is – korlátozás nélkül – helyt kell adni és ezeket az ülés jegyzőkönyvében is rögzíteni kell. A meghívottak a vitában az elnök kérésére fejtik ki véleményüket.

A hozzászólások lezárása után az Etikai Bizottság elnöke összefoglalja az elhangzottakat.

A vita lezárása és a határozati javaslatok megfogalmazása után kerül sor a szavazásra, határozathozatalra.

(15) Határozathozatal az Etikai Bizottság ülésén

Az Etikai Bizottság a napirendi pontok kapcsán (kivéve az ügyrendi kérdéseket, illetve a tájékoztató jellegű napirendi pontokat) véleményét, intézkedési javaslatát hivatalos határozatba foglalja. A határozathozatal során az Etikai Bizottság tagjai és a jegyzőkönyvvezető vannak jelen, de az elnök a meghívottak jelenlétében is elrendelheti a határozathozatalt.

Az Etikai Bizottság határozatait egyszerű szótöbbséggel, nyílt szavazással hozza (kivéve abban az esetben, ha az Etikai Bizottság egyszerű többséggel titkos szavazást rendel el). A szavazat lehet „igen” vagy „nem”.

Az egyes napirendi pontokkal kapcsolatos határozati javaslatokat az elnök külön-külön bocsátja szavazásra és minden szavazás után megállapítja a szavazatok számát és ennek alapján a határozati javaslat elfogadását vagy elutasítását, továbbá a leadott szavazatok arányát.

Az Etikai Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz, határozataról 5 napon belül értesíti a Cégvezetőt és a bejelentőt, továbbá az érintettet.

A határozatban az Etikai Bizottság az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja.

Amennyiben az Etikai Bizottság az etikai vétség elkövetését megállapította, és az etikai vétség súlya ezt indokolja, az Etikai Bizottság a Cégvezető felé javaslattal él a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (írásbeli figyelmeztetés, stb.). Az Etikai Bizottság döntése a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti.

(17) Az Etikai Bizottság üléseinek jegyzőkönyve

Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül. A jegyzőkönyv vezetője az adminisztrációs feladatok ellátásával megbízott személy.

A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- az etikai bizottsági ülés helyét és idejét,
- a megtárgyalt napirendi pontok felsorolását,
- a jelenlévők felsorolását, amely történhet a jegyzőkönyvhöz csatolt jelenléti ív útján is,
- az etikai bizottsági ülést vezető elnöknek, a jegyzőkönyv vezetőjének nevét,
- az Etikai Bizottság ülésén elhangzott indítványokat,
- a vita lényegét, az egyes felszólalásokat, állásfoglalásokat és egyéb lényeges körülményeket,
- a határozatokat, az azokra leadott szavazatok és ellenszavazatok számát (a szavazástól esetleg tartózkodók számát is),
- az Etikai Bizottsági tag esetleges tiltakozását valamely határozat ellen.

A határozatokat évente kezdődő sorszám, évszám, valamint a meghozatal hónapja és napja szerint kell nyilvántartani.

A meghozott határozatokról külön nyilvántartást kell vezetni, melynek vezetéséről a Bér- és munkaügyi osztály kijelölt munkatársa gondoskodik.

A jegyzőkönyvet a jegyzőkönyvvezető és az Etikai Bizottság elnöke (távolléte esetén a levezető elnök) írja alá.

A jegyzőkönyv egy aláírt példányát az elnök az ülést követő 15 napon belül köteles e-mailben megküldeni az Etikai Bizottság minden tagjának.

A jegyzőkönyvet a Bér- és munkaügyi osztály kijelölt munkavállalója elkülönítetten, zárható iratszekrényben tárolja és csak az Etikai Bizottság elnöke által meghatározott személyek részére enged betekintést.

Ha az Etikai Bizottság megállapítása szerint nem történt etikai vétség, az eljárás iratait meg kell semmisíteni.

Ha az Etikai Bizottság megállapítása szerint etikai vétség történt, az etikai eljárás során keletkezett iratokat a Bér- és munkaügyi osztályon lezárt, lepecsételt borítékban kell megőrizni az érintett személy munkaviszonya, vagy egyéb munkára irányuló jogviszonyának, tisztségének megszűnéséig. Ezt követően meg kell semmisíteni, melyről a Bér- és munkaügyi osztály gondoskodik.

(18) Zárt Etikai Bizottsági ülés

Az Etikai Bizottság – egyszerű szótöbbséggel hozott határozatával – zárt ülést rendelhet el, illetőleg egyes napirendi pontok zárt ülésen való megtárgyalásáról dönthet.

Amennyiben az adott eljárás a Rendelet szerinti különleges adatot érint, úgy minden esetben kötelező zárt ülést elrendelni.

A zárt etikai bizottsági ülésen kizárólag az Etikai Bizottság tagjai, valamint azok vehetnek részt, akiknek részvételét az Etikai Bizottság egyszerű szótöbbséggel jóváhagyja. A zárt ülés jegyzőkönyvét az Etikai Bizottság egy tagja vezeti és e tag, valamint az ülést levezető elnök írja alá. Az Etikai Bizottság zárt üléséről külön jegyzőkönyv készül, melybe – az Etikai Bizottság tagjain kívül – kizárólag az Etikai Bizottság tagjainak egyszerű szótöbbséggel hozott döntése alapján tekinthet be más személy. A zárt ülésről készült jegyzőkönyvet elkülönítetten, zárható iratszekrényben, zárt borítékban kell tárolni. Annak felbontásáról minden esetben külön jegyzőkönyvet kell felvenni, amely tartalmazza a bontás helyét, idejét, a betekintő személyek nevét és a betekintés indokoltságát.

(19) Az Etikai Bizottság működésének tárgyi feltételei

Az Etikai Bizottság tevékenységének tárgyi feltételeit a Borsodvíz Zrt. biztosítja

VI. ETIKAI VÉTSÉG ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

- (1) A Borsodvíz Zrt. érintettje akkor követ el etikai vétséget, ha az Etikai Kódex I-IV. fejezeteiben tárgyalt magatartásnormák valamelyikét megsérti, vagy súlyosan vét az általános emberi együttműködés, etikai normák ellen, és az adott vétsége nem esik a fegyelmi, szabálysértési vagy büntetőeljárás körébe.
- (2) Az Etikai Kódex normáinak megsértését az utasítási jogkört gyakorló felettesnek vagy az Etikai Bizottság vezetőjének kell jelezni! A bejelentővel szemben elvárás, hogy minden releváns információt bocsásson rendelkezésre annak érdekében, hogy segítse az ügy természetének, terjedelmének és sürgősségének helyes megítélését és kivizsgálását. A vétséget az Etikai Bizottság vizsgálja ki, melynek eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját és döntés-előkészítő javaslatot tesz a vétség megoldására, következményeinek kezelésére. Ennek ismeretében dönt a munkáltatói jogkör gyakorlója a vétség következményeinek rendezéséről.
- (3) Az etikai eljárás megindítása
 - etikai eljárás névvel ellátott írásos bejelentés alapján indítható,
 - olyan etikai vétség miatt, amelynek elkövetésétől számított 6 hónap eltelt, nem indítható etikai eljárás,
 - a munkavállaló saját ügyében is kezdeményezhet etikai eljárást, tisztázó jelleggel,
 - az etikai eljárás megindításáról a munkáltatói jogkört gyakorló dönt,
 - az etikai vétség kivizsgálására Etikai Bizottságot kell létrehozni,
 - az etikai eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.
 - 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. 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 kézhez vételétől számított 5 munkanapon belül teheti meg.

(4) Adatvédelem az etikai eljárásban

Az etikai eljárásban részt vevő személyek kötelesek a tevékenységük során tudomásukra jutott személyes és különleges adatokat a mindenkori jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, így különösen a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. sz. rendelete (továbbiakban: Rendelet), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info tv.) –az ún. különleges adatok kapcsán különös tekintettel az Info tv. 5. § (2) bek. a) pontjára is –, továbbá a Borsodvíz Zrt. mindenkor hatályos Adatkezelési Szabályzatának rendelkezései szerint kezelni.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

A Borsodvíz Zrt. jelen Etikai Kódexet a Társaság intranetes felületén elérhetővé teszi az etikai elvárások, rendelkezések ismertetése, napi gyakorlatba történő integrálásának elősegítése érdekében. A Társaság megtesz minden tőle telhetőt annak érdekében is, hogy üzleti partnerei megismerjék és betartsák - és saját partnereik körében is törekedjenek betartatni - ezen etikai követelményeket, ezért a külső partnerek és a szélesebb közvélemény számára a www.borsodviz.hu honlapon is közzéteszi azokat.

Az Etikai Kódex felülvizsgálatát - beleértve az első kiadás előtti egyeztetést - minden esetben megelőzi az üzemi tanáccsal vagy a szakszervezettel történő konzultáció.

Jelen szabályzat az Igazgatósági támogató döntés után, a felügyelőbizottság általi elfogadást követően 2020. június 8. napján lép hatályba.

Miskolc, 2020. június 8.

Kiss Attila
cégvezető

Záradék 1: a Borsodvíz Zrt. Etikai Kódexét a felügyelőbizottság a 2020. június 5-i ülésén a 3/2020 (06.05.) számú határozatával fogadta el.

Záradék 2: a Borsodvíz Zrt. Etikai Kódexét az Igazgatóság a 2020. június 5-i ülésén a 6/2020 (06.05.) számú határozatával fogadta el.

MEGISMERÉSI ZÁRADÉK

sorszám	szervezeti egység	dolgozó neve	megismerés dátuma	dolgozó aláírása
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				

Jelen Etikai Kódexet a vezetésem alatt álló valamennyi munkavállaló megismerte.

P.H.

.....
szervezeti egység vezetője