

KDMFÜ Közép-Duna Menti Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

ETIKAI KÓDEX

Kelt: Budapest, 2021. január 4.

Hatályos: 2021. január 4.

Jóváhagyta:



.....

Ügyvezető

KDMFÜ Közép-Duna Menti Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

PREAMBULUM

Jelen Kódex, valamint a tematikusan készített szabályzatok és eljárások olyan szabályrendszert alkotnak, amelyek biztosítják, hogy az Etikai Kódex személyi hatálya alá tartozók tisztában legyenek azokkal az etikai erkölcsi elvárásokkal, amelyeket a Társaság velük szemben támaszt.

Az Etikai Kódex normái olyan magatartási elvárások, amelyek nem helyettesítik a jogszabályokban és a Társaság belső szabályzataiban, utasításaiban megfogalmazottakat, nem mentesítenek azok betartása alól.

Az Etikai Kódex ötvözi az általános emberi, társadalmi és a Társaság sajátosságaihoz kötődő Speciális magatartás jellemzőit mind a szervezeten belül, mind a külső kapcsolatokban.

Az Etikai Kódex rendelkezésének nem célja, hogy átfogó útmutatást adjanak valamennyi hatályos jogszabályi és hatósági követelményről, a cél, hogy az értékrend közvetítésével meghatározzák a Társaság tevékenységével és működésével kapcsolatos elvárható, általános szakmai, etikus magatartást, a normák ismertetésével elősegítse a társaság működési kultúrájának megértését, elfogadását és elsajátítását.

A Társaságnál a működése során az Etikai Kódexben meghatározott magatartási szabályokat, viselkedési normákat kell alkalmazni.

Az Etikai Kódex a Társaság valamennyi munkavállalója és szervezeti egysége számára kötelező érvényű.

A munka törvénykövéről szóló 2012. évi 1. törvény 17.§ (2) bekezdése alapján a munkáltatói szabályzatot közzétenek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában elismert módon közzéteszik.

1. Az Etikai Kódex hatálya

Az Etikai Kódex személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi szervezeti egységének valamennyi munkavállalójára, az ellenőrző testületek valamennyi tagjára, a Társasággal munkaviszonyban nem álló foglalkoztatottakra (megbízási, együttműködési, gyakornoki jogviszony, stb.), valamint a Társasággal szerződéses kapcsolatban álló harmadik felekre (alvállalkozó, tanácsadók, megbízottak, stb.).

2. Általános magatartási normák

2.1.A Társaság a Kódex személyi hatályában megjelölt személytől elvárja, hogy:

- tisztában legyen a Társaság értékrendjével, a tevékenységére vonatkozó jogszabályokkal és belső szabályokkal,
- érzékeny legyen a jogi, szabályozási, biztonsági és reputációs kockázatokra,
- segítse elő a kockázatok és hibák feltárását, a problémák gyors, hatékony kezelését,
- körültekintően kezelje a bizalmas információkat, teljes mértékben tartózkodjon azok mások részére történő átadásától, valamint nyilvánosságra hozataluktól,
- tartsa tiszteletben a Társaság szellemi tulajdonát, informatikai rendszerét, eszközeit, kép- és hanganyagait, vicóit, ismereteit, egyéb kiadványait,
- azonosuljon a Társaság céljaival és azok megvalósulás érdekében tevékenykedjen,
- a Társaság érdekeit eredményesen képviselje,
- ne hozza munkatársait, partnereit kellemetlen, méltatlan helyzetbe,
- minden helyzetben kulturáltan, az alkalomhoz illően jelenjen meg,
- kerüljön minden olyan helyzetet, vagy annak látszatát, amelyben az összeférhetlenség vagy megvesztegethetőség gyanúja felmerülhet,
- utasítsa el a személyes előnyök kikényszerítését és elfogadását, a korrupciót, a protekciót,
- védje meg a Társaság hírnevét, üzleti tevékenységének szakmaiságát és jogszerűségét.

2.2.A Társaság jó hírnevének megőrzéséhez, kialakításhoz elvárja minden munkavállalójától, valamint jelen szabályzat 1. pontjában meghatározott célcsoporttól hogy:

- a Társaság érdekeit képviselje és a kívülállókkal megismertesse,
- tartózkodjon a Társaság érdekeit sértő, valamint a téves információk terjesztésétől,
- ha a Társaság képviselőjeként, vagy bármilyen más céllal tartózkodik külföldön, tartsa be az ottani törvényeket is,

- a munkahelyen történő megjelenés tekintetében öltözete alapvetően üzleti, esztétikus és ápoltság legyen, mellőzze a kihívó, feltűnő vagy elhanyagolt ruhák viseletét,
- magánemberként is tartózkodjon minden olyan magatartás tanúsításától, amely morális és etikai szempontból megkérdőjelezhető,
- a közösségi oldalakon történő megjelenés esetén is fokozottan figyeljen arra, hogy a Társaságot méltatlan helyzetbe ne hozza.

3. Összeférhetetlenség

A Kódex személyi hatálya alá esőkkel szemben elvárás, hogy tisztességesen és elfogulatlanul járjanak el és fokozottan kerüljék az – akár tényleges, akár lehetséges – összeférhetetlenséget, amely korlátozza mérlegelésük és választásuk függetlenségét, vagy amely nem egyeztethető össze kötelezettségeikkel, vagy amely kedvezőtlenül érintheti a Társaság érdekeit, hírnevét. Ez vonatkozik valamennyi üzleti partnerrel és ügyféllel fennálló kapcsolatra, ideértve a beszállítókat és az állami hatóságokat is.

A Társaság munkavállalói nem lehetnek tagjai, illetve nem végezhetnek munkát - egyetlen foglalkoztatási jogviszonnyal érintett formában sem - olyan gazdálkodó szervezetnek, amely a Társaság tevékenységéhez hasonló tevékenységet folytat, vagy amellyel a Társaság rendszeres üzleti kapcsolatban áll. A Társaság munkavállalói további munkavégzésre irányuló jogviszonyt az Ügyvezető előzetes engedélyével létesíthetnek.

A munkahelyi tevékenységüket esetlegesen befolyásoló tisztséget betöltő személyek kötelesek tájékoztatni a Társaság vezetését ezen munkahelyen kívüli tisztségük ellátásáról, annak időráfordításáról.

Az érintettek kötelesek nyilatkozni ezen külső tisztségük formájáról, időbeli tartalmáról, a Társaságnál végzett tevékenységük esetleges összeférhetetlenségéről.

Tudományos, oktatói, illetve művészeti és sport tevékenység végzésére irányuló jogviszony szabadon létesíthető, annak létesítését megelőzően az Ügyvezető részére bejelentendő.

Az összeférhetetlenség fennálltának jelentését elmulasztó személlyel szemben a munkáltató jogi eljárást kezdeményezhet.

4. Kapcsolatok, kommunikáció, internet, közösségi oldalak

A Társaság nevében kizárólag az erre vonatkozó felhatalmazás esetén lehet információkat, vagy nyilatkozatokat kiadni és csak az erre feljogosított munkatársak vehetnek részt ebben a folyamatban.

A hatóságokkal történő kommunikációnak és egyéb kapcsolattartásnak az átláthatóság, tisztesség, szakmaiság és az együttműködés elveire kell épülnie és kizárólag a vonatkozó jogszabályok és belső szabályzatok szigorú betartása mellett folytatható az erre kijelölt személyeken keresztül.

Internetes és közösségi oldalakon tilos bármilyen, a Társaság érdekeit sértő, támadó kijelentést, közlést megjeleníteni.

A Társaság neve/logója a márkahasználatra vonatkozó szabályok és az Arculati Kézikönyv iránymutatásai szerint használható.

Harmadik fél a Társaság nevét és logóját csak együttműködés során, szakmai tevékenységével összefüggésben, kizárólag erre vonatkozó előzetes engedéllyel használhatja.

5. A közéleti, hitéleti tevékenység elvárt magatartási normái

A Társaság munkavállalója, illetve az Etikai kódex 1. pontjában meghatározott célcsoport Magyarország Alaptörvénye által biztosított politikai jogait, vallási és világnézetét saját meggyőződése szerint szabadon gyakorolhatja, ebből fakadóan a munkahelyen sem előny, sem hátrány nem érheti.

A munkavállalók munkaidőben vagy a munkahelyen nem végezhetnek és nem gyakorolhatnak politikai vagy vallási, hitéleti nézettel kapcsolatos meggyőzésre irányuló tevékenységet.

A munkavállalók munkaviszonyhoz nem kapcsolódó – mind jogi, mind közösségi szempontból elfogadható, ésszerű és egészséges keretek között – társadalmi, elsősorban önkéntes karitatív és szociális elkötelezettsége támogatandó. Az ilyen keretek között elkötelezettséget vállaló munkatársak magánemberként vesznek részt e tevékenységben, ezért társadalmi szerepvállalásuk nem tükrözi a Társaság álláspontját.

6. Esélyegyenlőség

A Társaságnál senki nem élvezhet előnyt, nem szenvedhet hátrányt nemi, faji, vallási, etnikai, politikai hovatartozása, kora, testi fogyatékosága, szexuális orientációja miatt. Kivételt képeznek a törvényben szabályozott pozitív diszkriminációk. Az esélyegyenlőség megteremtésére irányuló további rendelkezéseket a Társaság hatályos Esélyegyenlőségi Terve rögzíti.

7. Erőszakos magatartás, zaklatás tilalma

A Társaság szigorúan tiltja és elítéli az erőszak, a megfélemlítés vagy a zaklatás minden formáját. A munkavállalók kötelessége, hogy a fentiekbe ütköző erőszakos megnyilvánulás bármely formájának észlelése esetén ez ellen fellépjenek, az esetről haladéktalanul bejelentést tegyenek a Társaságnál kinevezett Esélyegyenlőségi Munkatárs részére.

8. Egészségügyi és környezetvédelmi követelmények

A Társaság munkavállalói munkájuk során, magatartásukkal nem veszélyeztethetik önmaguk, munkatársaik és partnerük egészségét, biztonságát, valamint környezete állapotát. A Társaság munkavállalói minden esetben munkavégzésre alkalmas állapotban jelennek meg munkavégzésük során. A munkavállaló nem jelenhet meg, nem veheti fel a munkát ittas, másnapos állapotban, vagy tudatmódosító szerek hatása alatt. Amennyiben munkavállaló ebben az állapotban jelenik meg munkahelyén, úgy az ügyvezetőnek szóbeli, illetve írásbeli figyelmeztetés mellett jogában áll munkavállalót szabadságának terhére eltiltani arra a napra a munkavégzéstől.

A munkavállalók – lehetőség szerint – törekedjenek a napi munkavégzés során a környezet védelmére és a tisztaság megőrzésére.

9. A belső kapcsolatok magatartási követelménye

9.1. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy:

- munkájukban támogassák egymást, törekedjenek a megoldások közös keresésére,
- az egymás közötti munkakapcsolatot a kölcsönös szakmai és emberi tisztelet és megbecsülés, valamint a Társaság érdekében a segítségnyújtás jellemezze,
- az egymás közötti érintkezésben kerüljék a munkatársak emberi mivoltában történő megsértését, a lekezelő, becsmérlő hangvételt, tartózkodjanak az indulatos hangvételtől,
- vegyék figyelembe munkatársaik érdekeit is, és nyújtsanak segítséget, ha arra szükség van,
- közöljék vezetőikkel az észlelt és bizonyítható, etikai normákat sértő eseteket,
- feladataikat a legmagasabb szakmai színvonalon, a legjobb tudásuk szerint, felelősségteljesen, szakszerűen lássák el,
- szaktudásukat, ismereteiket folyamatosan fejlesszék,

- a döntés-előkészítési folyamatokat a Társaság érdekeivel és céljaival ellentétes módon nem befolyásolhatják,
- legyenek tisztelettudóak, udvariasak, kulturált módon viselkedjenek.

9.2.A vezetőkkel szembeni további elvárások:

- az Etikai Kódex betartásában magatartásuk legyen példamutató, legyenek türelmesek, tapintatosak munkatásaik szakmai és emberi problémáinak jelzéseinek, felvetéseinek meghallgatása során,
- a munkatársak közötti konfliktusok megoldásában kellő tapintattal, empátiával, türelemmel és határozottsággal járjanak el,
- az erőforrások felosztásában és felhasználásban, a feladatok megosztásában a Társaság érdekei szerint járjanak el és egyezzenek meg,
- a feladatok elvégzéséhez szükség szerint kérjék ki és vegyék figyelembe munkatársaik véleményét, javaslatait,
- gondoskodjanak a megfelelően előkészített döntések meghozatalairól és a szükséges információk időben történő megismertetéséről,
- az utasítások kiadásánál törekedjenek tárgyilagos hangnemre, stílusra és különösen arra, hogy az utasított munkatársuk megérthesse a kapott feladatot,
- vegyék figyelembe munkatársaik eltérő helyzetét akkor, ha váratlan esetekben rendkívüli munkavégzésre van szükség,
- munkatársaikkal szemben csak teljesíthető követelményeket támasszanak,
- fokozott figyelmet és segítséget tanúsítsanak az új munkavállalókkal szemben,
- kerülni kell, hogy vezetőt a beosztottjai előtt magasabb vezető elmarasztaljon,
- védjék meg munkatársaikat a megalapozatlan vádaktól és az alaptalan rágalmaktól,
- a vezető nem kérhet és nem fogadhat el beosztottjaitól olyan ajándékot, vagy szolgáltatást, amely őt az etikai és egyéb szabályok megsértésére készítené,
- a beosztottak munkaviszonnyal kapcsolatos megítélése csak a munkavégzés színvonalán, teljesítményen, képzettségen, általános magatartáson alapulhat.

10. A külső kapcsolatokban követendő magatartási normák

10.1. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy

- külső kapcsolataiban maradéktalanul érvényesítsék a Társaság érdekeit, és segítsék elő az üzleti partnerek, hatóságok eredményes működését,

- hatósági kapcsolattartás során az elsődleges szempont a hatósági munka elsősegítése, melynek keretében a legmagasabb szakmai színvonalon kell együttműködni a hatóságok képviselőivel,
- az ügyfeleket/partnereket tekintsék egyenragú partnernek, velük szemben, az udvarias, határozott fellépés legyen megszokott,
- Az előírások keretén belül segítségadással, felvilágosítással, útbaigazítással, készségesen álljanak az ügyfelek/partnerek rendelkezésére,
- állják az ügyfeleknek/partnereknek adott szavukat, olyan megállapodásokat kössenek, amelyek korrekt módon teljesíthetők és a Társaság javát szolgálják,
- tartózkodjanak a hatalommal és a befolyással való visszaéléstől,
- törekedjenek az ügyfél/partner gondjainak megoldására, még abban az esetben is, ha nem a közvetlen munkához kapcsolódó munkaköri kötelezettségük,
- ne fogadjanak el ajándékot, ha az anyagi előny megszerzésére irányul,
- tilos az anyagi előny ígérete és nyújtása, valamint annak kérése és elfogadása.

10.2. Az információk átadása és az ügyfelekkel/partnerekkel való kapcsolattartás során hangsúlyozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munkavállalók:

- tekintsék munkaköri kötelezettségükön túlmenően személyes ügyüknek a megbízható, gyors, szakszerű tájékoztatást kizárólag olyan kérdésekben, amelyekre jogkörük kiterjed,
- fellépésük legyen türelmes, de határozott, korrekt és szakszerű,
- kerüljék a kioktatást,
- csak az előírtak szerinti és teljesíthető intézkedéseket ígérjenek és tegyenek meg,
- az ügyfélről/partnerről, annak vagyoni helyzetéről, problémáiról csak az arra feljogosítottak adhatnak információkat, harmadik félnek nem.

11. A jogviszony megszűnése esetén követendő magatartási normák

A Társasággal fennálló munkaviszony vagy egyéb szerződéses jogviszony megszűnését követően az Etikai Kódex hatálya alá tartozó személyeknek tilos a Társaság tulajdonát képező eszköz, vagy információ továbbítása, megőrzése vagy felhasználása, ugyanakkor kötelező a Társaság szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása.

12. Rendkívüli helyzetben követendő eljárás

A Társaság egésze, vagy egyes részterületei kerülhetnek olyan rendkívüli helyzetbe, amikor különleges, az általánostól eltérő magatartást kell tanúsítaniuk és követelményeknek kell megfelelniük mind a munkavállalóknak, mind a vezetőknek.

A rendkívüli körülmények között elvárt viselkedési normák:

- a rendkívüli körülmények között is elsőrendű feladat a balesetmentes munkavégzés, illetve a személyi és tárgyi sérülések elkerülése, senki sem idézhet elő balesetveszélyes helyzetet,
- tiszteletben kell tartani a munkavállalók munkavégzéssel kapcsolatos jogait, nem lehet gátolni, vagy bármi módon akadályozni a joggyakorlás érvényesülését,
- különleges figyelmet kell fordítani a korrekt tájékoztatásra a kialakult helyzetről,
- minden rendelkezésre álló eszközzel mérsékelni kell a rendkívüli helyzetből eredő, partnereket ért kellemetlenségeket, hátrányokat,
- a vezetők tekintsék feladatuknak a Társaságot ért károk mérséklését is,
- a vezetői, illetve munkatársi kapcsolatban az eltérő véleménye és magatartás nem vezethet eldurvult vitákhoz, egymás nézetinek becsmérélséhez.

13. Szabálytalanságok jelentése

A Kódex személyi hatálya alá tartozó személyeknek joguk és kötelezettségük jelenteni, ha a környezetükben az etikai követelményeket sértő magatartásról, eseményről vagy ezt közvetlenül előidézhető állapotról van tudomásuk.

A Társaság az Etikai Kódex személyi hatálya alá tartozó személyek az etikai normákat sértő állapotról, magatartásról vagy ha elfogadhatatlan helyzet fordult, vagy fordulhat elő, ezzel kapcsolatos észrevételeiket Etikai Forródrót segítségével jelezhetik. Etikai forródrót elérhetősége: etika@kdmfu.hu Az etikai forródrót láthatósága kizárólag az Ügyvezető jogosultsága.

Az Etikai Forródróton történt jelzésekeért a bejelentőt (jogállástól függetlenül) semmilyen munkahelyi retorzió nem érheti. Személye és egyéb adatai bizalmas adatnak, információnak minősülnek.

A bejelentés tartalmának kivizsgálására a jogi szolgáltatást ellátó ügyvédi iroda útmutatása alapján kerül sor, amelynek eredményéről, a szükséges intézkedésekről az Ügyvezető írásos feljegyzést vagy (szükség szerint) intézkedési tervet kap.

Külső ügyfél/partner, jelen szabályzat 1. pontjában meghatározott célcsoport, bejelentése esetén - amennyiben az nem az etika@kdmfu.hu címen keresztül érkezik - a jelzést a Társaság Ügyvezetője felé kell továbbítani.

14. A Társaság Etikai kódexének közzététele

Az Etikai Kódex szövegét minden munkavállaló, illetve jelen szabályzat 1. pontjában meghatározott célcsoportszámára bármikor hozzáférhetővé kell tenni.

15. Záró rendelkezések

Jelen Etikai Kódex 2021. január 4napján lép hatályba, és visszavonásig érvényes.

Jelen Etikai Kódexben foglaltak betartásáért valamennyi munkavállaló munkajogi, polgári jogi (kártérítési) és büntetőjogi felelősséggel tartozik.

Jelen Utasítás a Társaság közös („I”) meghajtóján a „Közérdekű könyvtárban”, a Vendég mappában, valamint a Társaság www.kdmfu.hu weboldalán történő elhelyezésével és annak megtörténtéről szóló elektronikus értesítéssel az érintettek felé megismertnek tekintendő.