



BUDAPESTI
KÖZLEKEDÉSI
KÖZPONT

49/2023/VIG/CO/1 sz. Vezérigazgatói utasítás a BKK Zrt. Etikai Kódexéről

BKK Budapesti Közlekedési Központ
Zártkörűen Működő Részvénytársaság

cégjegyzékszám: 01-10-046840

cím: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén utca
19-21.

telefonszám: +36 30 774 1000

fax: +36 30 774 1001

web: www.bkk.hu

e-mail: bkk@bkk.hu

iktató szám: 1167/74-1/2023/1167

Tartalomjegyzék

VEZETŐI KÖSZÖNTŐ.....	3
BEVEZETÉS.....	5
1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	6
1.1. Az Etikai Kódex célja és hatálya:	6
1.2. Alapelvek, Szervezeti Értékeink	6
2. RÉSZLETES SZABÁLYOK.....	10
2.1. A Társaság vezetőire vonatkozó többletkövetelmények	10
2.2. A Társaság vállalása az etikai elvárásokkal kapcsolatban	11
2.3. Elvárt magatartások	13
2.4. Kerülendő, tiltott magatartások	20
2.5. Etikai intézmények, avagy működésben az Etikai Kódex	22
3. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	23
4. MELLÉKLET	24

VEZETŐI KÖSZÖNTŐ

Kedves Kollégák!

A Budapesti Közlekedési Központ eredményes tevékenységének, elismertségének záloga munkatársaink tudása, tapasztalata, tehetsége és a vállalat által vallott értékek érvényre juttatása. A budapesti közlekedésszervezésben betöltött szerepünk különös jelentőséget ad a BKK vezetőivel és munkatársaival szemben támasztott etikai elvárásoknak.

A BKK az Etikai kódex megalkotásával is kifejezésre juttatja, hogy magáénak tekinti és – a hatályos jogszabályok és belső utasítások betartásán túl – iránymutatásként követni kívánja mindazon morális értékeket és elveket, amelyek hozzájárulnak a legjobb tudás szerinti szakmai munkavégzéshez, a közös célok megvalósításához, a vállalat hagyományainak és jó hírnevének, szakmai és vállalati integritásának megóvásához és növeléséhez.

Mi, mindannyian törekszünk arra, hogy valamennyi megnyilvánulásunkkal elősegítsük a BKK-val szembeni és azon belüli bizalom kialakulását és fenntartását, a szakmai tevékenység és a működés megbecsülését. Célunk, hogy ezek a normák döntéseinkben és mindennapi működésünkben is megjelenjenek, hogy áthassák a vállalat egészének működését. Ezt a szolgáltatásainkat igénybe vevő ügyfeleink, a partnereink, tulajdonosaink és munkatársaink felé egyaránt világossá és megélhetővé kell tennünk.

Az Etikai kódex egyrészt a BKK munkavállalótól általánosan elvárt értékeknek és alapelveknek az átfogó gyűjteménye, másrészt magában foglalja a munkatársak hivatásából következő követelményeket (együttesen etikai normák) is.

Hangsúlyozottan irányelvek foglalta az Etikai kódex, nem képes minden egyes üzleti helyzetet lefedni, de körülír néhány példát és bemutatja működésünk szellemiségét. Ha valamely, a kódexben foglalt téma tekintetében kétségeid lennének, fordulj bizalommal vezetődhöz, vagy Társaságunk Megfelelésért felelős szervezeti egységéhez (a továbbiakban: Compliance). Kollégáimtól, az egész BKK-közösségtől azt várom el, hogy a kódex szellemiségének megfelelően végezzék munkájukat valamennyi tevékenységünk során.

Mi, mindannyian felelősek vagyunk a BKK hírnevéért, megítéléséért. Tudom, Rád is számíthatok abban, hogy Társaságunk valamennyi tevékenységének gyakorlásával az integritást, a fenntartható üzleti gyakorlatot és a lehető legmagasabb színvonalú

49/2023/VIG/CO/1 sz. Vezérigazgatói utasítás

a BKK Zrt. Etikai Kódexéről

közszolgáltatás nyújtását helyezzük a középpontba. Arra számítok, hogy minden egyes kollégánk minden nap feddhetetlenül, az etikai normák betartását szem előtt tartva viselkedik – munkakörétől függetlenül, kivétel nélkül. Büszkék vagyunk a fővárosiaktól kapott megbízatusunk jelentőségére, működésünk színvonalára, az általunk nyújtott szolgáltatások folyamatos fejlesztésének igényére és a BKK-közösség tagjaira. Tartsuk ezt meg és törekedjünk a működési kiválóságra!

.....

BEVEZETÉS

A mindenkor hatályos törvényi felhatalmazás alapján a Fővárosi Önkormányzat a **BKK Budapesti Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársaságot** (székhely: 1075 Budapest, Rumbach Sebestyén utca 19-21.; cégjegyzékszám: 01-10-046840, a továbbiakban: **BKK** vagy, **Társaság, vagy Munkáltató**) jelölte ki Budapest területére vonatkozóan közlekedésszervezőnek.

A köztulajdonban (Társaságunk esetében a Fővárosi Önkormányzat tulajdonában) álló gazdasági társaságoknál végzett munka önmagában is komoly erkölcsi értékkel bír, ugyanakkor a közszolgáltatás nyújtásához kapcsolódó felelősség magas szakmai követelményeket támaszt az ilyen jellegű munkát végzőkkel szemben. Ez a felelősség és elvárás az általánosnál szigorúbb mércét jelent az erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében azokra vonatkozóan, akik a budapestiek felhatalmazása alapján a városért és az itt közlekedőkért dolgoznak.

A BKK-nál tudjuk, hogy a fővárosban közlekedők közül egyre többen választják a közösségi közlekedést, a gyaloglást, a kerékpározást és más alternatív megoldásokat az egyéni autós utazásokhoz képest. Ezért a Társaságnak nem pusztán az a célja, hogy utazási lehetőséget biztosítson a fővárosban élőknek, illetve valamennyi itt közlekedő embernek. Hiszünk abban, hogy a munkánk ennél sokkal többről szól. A közlekedés emberi kapcsolatokat épít, gazdasági lehetőségeket teremt és összekapcsol.

A munkánkkal járó és a munkánkért vállalt felelősség pedig megkívánja, hogy a Társaság tevékenységével összefüggésben a BKK valamennyi munkatársa minden esetben a legmagasabb szintű erkölcsi és üzleti-etikai elveknek megfelelő módon járjon el és az általánosan elvárt etikai normáknak megfelelő, kifogástalan magatartást tanúsítva végezze a munkáját.

1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.1. Az Etikai Kódex célja és hatálya:

- 1)** Az Etikai Kódex céljai az alábbiak:
 - a)** rögzíteni a Társaság munkatársaira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat;
 - b)** segítséget nyújtani ezen szabályok betartásához;
 - c)** tájékoztatni a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról;
 - d)** megóvni a Társaság munkatársait egyfelől a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, másfelől az önkényes és jogtalan munkáltatói intézkedésektől, a megalapozatlan felelősségre vonástól.
- 2)** A jelen szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társasággal munkajogviszonyban vagy megbízási szerződésen alapuló jogviszonyban álló személyekre.

1.2. Alapelvek, Szervezeti Értékeink

- 3)** A Társaság valamennyi munkatársára vonatkozó alapelv jellegű etikai követelmények, az általánosan, egyetemesen elvárt viselkedés-formák, magatartási normák:

1.2.1. Közszolgáltatói Felelősség

- 4)** Közszolgáltatás nyújtása Budapest és az itt közlekedő emberek közössége érdekében:
 - a)** a közösségi érdeket a főváros és az itt közlekedő emberek érdekeinek összességével azonosítjuk,
 - b)** az egyéni és csoportérdekkel szemben a Társaság és ezáltal a közösség érdekét részesítjük előnyben, közszolgáltatást nyújtunk Budapest és az itt közlekedő emberek közössége számára,
 - c)** a rendelkezésre álló emberi, társadalmi, gazdasági és környezeti erőforrásokat megfelelően tudatosan, Budapest és az itt közlekedő emberek közösségének érdekét a lehető legjobban szolgálva hasznosítjuk,
 - d)** tartózkodunk minden olyan tevékenységtől, amely kétséget ébreszthetne a részrehajlástól mentes és etikus munkavégzés iránt, és minden olyan helyzettől, amely illetéktelen befolyás alá kerüléshez vezethet.

1.2.2. Szakmai Kiválóság

- 5) A feladatok teljesítése során a szakmaiság szempontjainak elsődlegessége:
- a) jogszabályi, erkölcsi-etikai és szakmai követelményeknek megfelelően tevékenykedünk,
 - b) munkánkat a legjobb tudásunk szerint, a lehető legmagasabb szakmai színvonalon és az esetleges hibák, hiányosságok mielőbbi kiküszöbölésére törekedve végezzük,
 - c) minden esetben személyes, politikai és magánérdektől tartózkodva járunk el,
 - d) a szakszervezeti és/vagy üzemi tanácsi tevékenységen túli egyéb érdekképviselői vagy társadalmi szervezetben való tevékenységeinket a munkahelyi tevékenységtől egyértelműen elkülönítjük,
 - e) a szaktudást megfelelően alkalmazzuk és munkánk minden elemét a szakma szabályainak megfelelően végezzük el, a szakmai ismereteket és tudást folyamatos karbantartjuk és fejlesztjük,
 - f) a tapasztalatok átadásával a munkatársak szakmai fejlődését is támogatjuk, a szervezetben felhalmozódott tudást megőrizzük, gyarapítjuk és átadjuk.

1.2.3. Személyes Felelősségvállalás

- 6) A feladatoknak a döntések, nyilatkozatok és cselekedetek súlyának tudatában történő felelős, értékeink iránti elkötelezett és a szabályoknak mindenben megfelelő teljesítése:
- a) a munkát megfelelő tudatossággal és felelősséggel, jóhiszeműen, a jogszabályi kereteknek és az etikai normáknak is megfelelően végezzük, az érintettek jogait tiszteletben tartjuk és védjük,
 - b) az esélyegyenlőségi szempontokat érvényesítjük és egyenlő bánásmódot tanúsítunk a munkatársakat, az ügyfeleket és az üzleti partnereket érintően egyaránt,
 - c) a munkahelyen és azon kívül is példamutató módon betartjuk a vonatkozó jogi és erkölcsi-etikai követelményeket és betartatásuk iránt elkötelezettséget tanúsítunk,
 - d) a döntések és a feladatok ellátása során a belátható társadalmi, gazdasági és környezeti következményeket figyelembe vesszük,
 - e) folyamatosan a munka színvonalának javítására törekszünk.

1.2.4. Átláthatóság

7) A feladatok átlátható módon történő végrehajtása során:

- a)** az érintettek részére a Társaság tevékenységével kapcsolatos közérdekű és közérdekből nyilvános adatokhoz a lehető legegyszerűbben, ingyenesen és egyenlő feltételekkel biztosítjuk a hozzáférést,
- b)** a munkavégzésünk minden folyamata áttekinthető, nyomon követhető, a munkavégzésünk módja megismerhető,
- c)** az átlátható szervezeti működés érdekében a munkavégzés folyamatait megfelelően dokumentáljuk,
- d)** működésünket, döntéseinket általánosan ismert és képviselt elvek, értékek vezérlik: hiszünk a nyílt, őszinte, közvetlen kommunikáció erejében, kapcsolatainkat a nyíltság jellemzi, az információt közös erőforrásnak tekintjük.

1.2.5. Együttműködés

8) A feladatok teljesítése során együttműködés a különböző érintetti csoportokkal:

- a)** a jogszabályok adta lehetőségeken belül a lehető legszorosabb együttműködést alakítunk ki és tartunk fenn állami, önkormányzati szervekkel, köztulajdonban álló gazdasági társaságokkal,
- b)** partnereink elégedettsége bennünket is elégedettséggel tölt el, ezért Budapest és az itt közlekedő emberek közössége érdekeinek hatékonyabb és eredményesebb érvényesítése és szolgálata érdekében együttműködünk a közvetlenül érintettekkel,
- c)** előremutató, a lehető legtöbb érdekelt fél számára elfogadható megoldásokban gondolkodunk, és keressük a kapcsolódási pontokat a közös célokat akadályozó korlátok lebontására, ezért a közösség érdekében, a társadalmi részvétel biztosításával folytatunk érdemi párbeszédet az érintett társadalmi csoportok képviselőivel,
- d)** feladatellátáshoz kapcsolódó döntésekkel, cselekedetekkel összefüggésben külső munkakapcsolatainkkal, ügyfeleinkkel is nyílt kommunikációt folytatunk,
- e)** ügyfél- és partner-kapcsolatainkban egyaránt az üzleti-etikai elveknek megfelelő magatartást tanúsítunk, feladatainkat emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentesen teljesítjük,

- f)** a jogszabályok adta keretek között, valós körülmények mérlegelése alapján méltányosan hozunk döntéseket,
- g)** tevékenységünk végzése során a Társaság iránti bizalom növelésére, fenntartására és a szabályok erkölcsileg is helyes alkalmazására törekszünk,
- h)** a szélsőségeket elkerülő olyan viselkedést tanúsítunk, amely erősíti a köztulajdonban álló gazdasági társaságokba és azok munkatársaiba vetett bizalmat,
- i)** a munkavégzés során a munkahely megbecsültségét erősítő módon öltözködünk és viselkedünk.

1.2.6. Fenntartható Működés

- 9)** A feladatellátás során a Társaság tevékenységével összefüggésben a fenntarthatósági szemléletet követjük:
 - a)** a klímavédelem és a budapestiek egészséges életmódja érdekében korszerű és ügyfélközpontú, fenntartható közösségi közlekedés fejlesztéséért és hosszú távú működtetéséért dolgozunk,
 - b)** folyamatosan törekszünk a Társaság iránti bizalom növelésére, ez által a fenntartható fejlődés és működés szempontjainak erkölcsileg is helyes alkalmazására,
 - c)** hangsúlyozzuk, hogy a közösségi közlekedés fenntarthatóvá és elérhetővé tétele számos más területre is előnyös hatással van (légszennyezés, klímavédelem, közterületek használhatósága és élhetősége, a zöldfelületek nagysága és minősége, az akadálymentességen keresztül az esélyegyenlőség is).

2. RÉSZLETES SZABÁLYOK

2.1. A Társaság vezetőire vonatkozó többletkövetelmények

2.1.1. Vezetői példamutatás

10) Vezetői munkakör betöltése esetén a feladatok példamutató teljesítése:

- a) a munkatársaktól elvárt jogi és erkölcsi követelményeknek való fokozottabb megfelelés,
- b) a munkatársak jogi és erkölcsi követelményeknek megfelelő magatartásának személyes példamutatással történő elősegítése,
- c) a vezetői munkakörből fakadó köteleességek felelősségteljes és példaértékű teljesítése.

2.1.2. Támogatás

11) Vezetői munkakör betöltése esetén a feladatok elvégzésében a munkatársak támogatása:

- a) a hatékony munkavégzéshez szükséges információk átadása, és világos, megvalósítható célok kitűzése révén,
- b) a munkatársak teljesítményének elismerése és értékelése, készségeik és szaktudásuk fejlesztésének előmozdítása által,
- c) szükség esetén a munkatársak megvédése minden olyan jogtalan vagy etikátlan támadástól, amely munkájuk miatt éri őket.

2.1.3. Ellenőrzés, értékelés

12) Vezetői munkakör betöltése esetén a munkatársak jogi és erkölcsi kötelességeinek következetes ellenőrzése és értékelése:

- a) munkatársai számára szóban és írásban is nyilvánvalóvá teszi, hogy munkavégzésükhöz kapcsolódóan milyen magatartást vár el tőlük,
- b) a munkavégzést jogszerű és etikus eszközökkel rendszeresen ellenőrzi,
- c) munkatársai teljesítményét objektív szakmai szempontok alapján, a méltányosságot is figyelembe véve, rendszeresen értékeli, és az értékelés során hiányosság, mulasztás vagy esetleges köteleességszegés észlelése esetén is részrehajlás nélkül, szabályszerűen és igazságosan jár el.

2.1.4. Szakmai szempontok érvényesítése

13) A vezetői munkakör betöltője döntéshozatala során elsődlegesen a szakmai szempontokat érvényesíti:

- a)** a kitűzött célok elérése és a végrehajthatóság biztosítása érdekében,
- b)** személyes, politikai és magánérdekek figyelembevételétől tartózkodva, a hatalommal való visszaélés bármely formáját elkerülve jár el.

2.2. A Társaság vállalása az etikai elvárásokkal kapcsolatban

2.2.1. Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód

14) A Társaság arra törekszik, hogy tiszteleten és tolerancián alapuló, zaklatástól és hátrányos megkülönböztetéstől mentes, biztonságos és professzionális, sokszínű környezetet tartson fenn.

15) A Társaság olyan munkakörnyezet kialakítására és fenntartására törekszik, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők.

16) Tiltott minden olyan hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás, amelynek alapja az adott személy valós vagy vélt tulajdonsága (például: nem, faj, életkor, fogyatékoság, származás stb.).

17) A Társaság etikusan működő üzleti partnerként és felelős munkáltatóként általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség szempontjait.

18) A Társaság az általa nyújtott közszolgáltatás hozzáférhetőségét mindenki számára a lehetőségeihez mérten egyenlő eséllyel, illetve az ésszerű alkalmazkodás keretein belül az egyes speciális igényeket is figyelembe véve biztosítja.

19) A Munkáltató elkötelezett az iránt, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó egyéneket érő hátrányok. Ennek keretében:

- a)** elismeri a nemtől független egyenjogúságot; tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére;
- b)** elismeri a fogyatékosággal élő foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;

- c)** támogatja a családos/kisgyermekes munkavállalókat, valamint a gyermekgondozással összefüggő távolléten lévőket;
- d)** támogatja az 50 évnél idősebb, valamint a pályakezdő (25. életévüket be nem töltött) munkavállalók, mint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoport foglalkoztatását;
- e)** törekszik arra, hogy hozzájárulhasson a bármely egyéb szempontból (pl. származási, vallási okból) hátrányos helyzetű csoportba tartozó embereket érintő hátrányok csökkentéséhez.

2.2.2. Felelősségvállalás

20) Gondoskodni kell arról, hogy az új munkatársak megismerhessék az Etikai Kódexben rögzített elveket és rendelkezéseket.

21) A munkatársak felelősek azért, hogy elsajátítsák az Etikai Kódex tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek annak betartása érdekében. Amennyiben valamely ügyben kétségük támadna, segítséget kérhetnek a Compliance munkatársaitól.

22) Vezetői szerepben a munkatársaktól szükséges elvárni és számonkérni az Etikai Kódexben foglalt elvek és rendelkezések betartását, és a konkrét rendelkezések megszegése esetén etikai eljárást szükséges kezdeményezni.

2.2.3. Etikai támogatás

23) Annak érdekében, hogy az Etikai Kódexben megfogalmazottaknak megfelelő működés a gyakorlatban is biztosítható legyen, illetve a bizonytalan esetek kiszűrése hatékonyan működjön, a Társaság megfelelést támogató vonalat (e-mail cím: compliance@bkk.hu) működtet, amelyen keresztül az Etikai Kódexhez kapcsolódóan kérdés tehető fel, illetve tanács kérhető.

24) Amennyiben a Társaság bármely munkavállalója a Társaság tevékenységével összefüggésben hatósági (pl. rendőrség, bíróság stb.) megkeresést kap, annak

megválaszolásához szükséges segítségnyújtás, támogatás kérésére is igénybe veheti a Társaság megfelelést támogató vonalát (e-mail cím: compliance@bkk.hu).

25) A Compliance ezen feladatra kijelölt munkatársai a kérdésekre a hatályos jogszabályokkal és belső szabályozással összhangban válaszolnak, valamint a tanácsokat is ennek szellemében fogalmazzák meg, szükség esetén konzultálva az érintett szakmai területekkel.

26) Kérdésfeltevéshez, tanács kéréséhez nem szükséges a kérdezőnek azonosítania magát, az anonimitást és az adatok védett kezelését meg kell őrizni, amennyiben erre kifejezett kérés érkezik. Az anonimitás lehetőségének biztosítása érdekében kérdésfeltevésre, megkeresésre valamennyi formában és módon van lehetőség: a Compliance munkatársai személyesen, elektronikus és papír alapú levélben is elérhetők. A levelek mind hagyományos postai úton a Compliance-nek címezve, mind a Társaság székhelyén és telephelyein kihelyezett „Bejelentőládába” dobva kézbesíthetők.

2.3. Elvárt magatartások

2.3.1. Egyéb tevékenységek összeegyeztetése a munkával, összeférhetetlenség

27) A munkatársaknak különös gondot kell fordítaniuk arra, hogy a Társaságnál végzett munkájuk teljes időtartama alatt maradéktalanul eleget tegyenek a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokban előírt összeférhetetlenséggel kapcsolatos bejelentési kötelezettségeiknek.

28) A munkatársak nem folytathatnak semmilyen más, akár kereső, akár nem kereső tevékenységet, nem tölthetnek be olyan tisztséget, amely – jogszabályok vagy a Társaság belső szabályzatai (elsősorban a BKK mindenkor hatályos Összeférhetetlenségi szabályzata, Munkaügyi szabályzata, és egyéb, az összeférhetetlenséggel kapcsolatos szabályai, előírásai) alapján – összeegyeztethetetlen a Társaságnál folytatott munkával, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását.

29) A munkán kívüli kereső tevékenységről előzetesen tájékoztatni szükséges a felettest, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlóját, az erre vonatkozó, mindenkor hatályos belső szabályzatok szerint.

30) Sem a Társaság tevékenységéhez kapcsolódó, sem egyéb, engedélyezett kereső tevékenység végzése során nem tüntethetők fel sajátként a más munkatársak által előállított

szellemi javak. A BKK tevékenységi köréhez kapcsolódóan készült s így a Társaság szellemi tulajdonát képező produktumok előzetes engedély nélkül nem használhatók fel nyilvánosan.

31) Az egyéb szerzői jogi vagy szellemi tevékenységek (pl. előadások tartása, tanulmány írása) tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy a munkatárs ne fogadjon el olyan felkéréseket, amelyek révén a felkérő fél lekötelezettjének lenne tekinthető.

2.3.2. Az elfogultlanság megőrzése

32) Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy a Társaságon kívüli más szervezetekhez való lojalitás akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.

33) Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintendők mind a munkatársak számára, mind a hozzátartozóikra vagy más személyekre és szervezetekre vonatkozó előny és hátrány.

34) A munkatársaknak különösen tartózkodniuk kell hozzátartozóik BKK-nál és annak üzleti partnereinél történő alkalmazásának előmozdítását célzó bármilyen jellegű befolyásolástól, vagy annak látszatát keltő magatartástól, ide nem értve a belső munkatársi ajánlási programot.

35) Ha egy munkatárs úgy ítéli meg, hogy valamely ügyben saját maga elfogultságba került vagy kerülhet, akkor köteles:

a) a lehető legnagyobb körültekintéssel számba venni minden tényleges vagy lehetséges elfogultsági okot,

b) haladéktalanul tájékoztatni felettes vezetőjét és a feladatra kijelölt szervezeti egységet az őt érintő elfogultsági körülményekről,

c) elfogadni minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.

36) A munkatársaknak a Munkáltató kérésére egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények.

37) Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkatársat, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, haladéktalanul köteles ezt bejelenteni a közvetlen munkahelyi vezetője felé.

2.3.3. Ajándékok elfogadása

38) Szóró ajándékok, ügyféltől kapott figyelmességi ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása kivételével a

munkatársak nem kérhetnek, és nem fogadhatnak el olyan ajándékot, szolgáltatást vagy számukra, hozzátartozójuk vagy más érdekelt számára ígért előnyt, amely munkájukkal összefüggésbe hozható.

39) Szóró ajándéknak tekintendők a valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy szervezetére más módon utaló ajándékok. A munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szóró ajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során célszerű hasznosítani.

40) Szokásos vendéglátásnak tekintendő elsősorban a szakmai rendezvény keretében valamennyi résztvevő részére biztosított, a meghívottak beosztási szintjének megfelelő mértékű ellátás. Szokásos vendéglátásnak tekintendő még a külföldi szervezet munkatársától, vagy bármely külfölditől hivatalos utakon, külföldi munkával kapcsolatban kapott, a társaság hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötendő mértékű ellátás.

41) Ilyen esetekben rendkívül fontos, hogy a meghívott megtartsa a megfelelő távolságot az ajándékozóval, a meghívóval. Kerülni kell a túlzó vagy pazar ajándékokat, étkezéseket és szórakozást, ami a befolyásolás látszatát keltheti. Minden esetben meg kell fontolni, hogy a felajánlani vagy elfogadni szándékozott ajándék, étkezés vagy szórakozás tekinthető-e túlzónak vagy nem helyénvalónak, illetve vonhat-e maga után valamilyen kötelezettséget vagy sugallhat-e ilyet.

42) A Társaság munkatársainak törekedniük kell arra, hogy ügyféltől, üzleti partnertől kapott valamennyi ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást – annak becsült forgalmi értékétől függetlenül – írásban dokumentáljanak.

43) Amennyiben a felajánlani vagy elfogadni szándékozott ajándék, étkezés vagy szórakozás becsült forgalmi értéke az 50.000,- Ft-ot (azaz ötvenezer Forintot) meghaladja, az adott munkatárs ezt a saját dokumentálás mellett a BKK Compliance felé is köteles – haladéktalanul és írásban – jelezni, különösen, ha vezetői munkakört betöltő munkatárs a megajándékozott, vagy az ajándékozó.

44) A vagyonyilatkozat-tételre munkaköri beosztásuk alapján kötelezett munkatársak, a BKK-nál végzett tevékenységükkel összefüggésben kapott, 100.000,- Ft (azaz egyszázezer

Forint) becsült forgalmi értéket meghaladó ajándékot a tárgyévi vagyonyilatkozatukban is kötelesek feltüntetni.

45) Az ajándék elfogadásával, ajándékozással kapcsolatos további részletszabályokat a BKK mindenkor hatályos erre vonatkozó belső előírásai tartalmazzák.

2.3.4. A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása

46) Ha bárki jogtalan előnyt ígér a munkatárs számára a következő magatartási elveket kell követni, a korrupció minden formájának elkerülése érdekében:

a) Vissza kell utasítani a felkínált jogtalan előnyt, és még bizonyítékszerzés céljából sem fogadható el semmi, ami jogtalan.

b) Ha a munkatárs tudtán kívül bárki jogtalan előnyt biztosít számára, ennek észlelését követően haladéktalanul értesítenie kell közvetlen felettesét.

c) A Társaság valamennyi munkatársa haladéktalanul és írásban köteles jelezni minden korrupció-gyanús esetet és kísérletet, a közvetlen felettese és a Compliance munkatársai felé (e-mail cím: compliance@bkk.hu). A bejelentés alapján induló vizsgálatot a jogszabályokban és a vonatkozó belső szabályzatokban foglalt előírások szerint kell lefolytatni.

d) Kezdeményezni kell, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkatársat jelöljenek ki, oly módon, hogy a – korrupciós szempontból véletlen – munkatársat, akitől fenti okból az ügy elkerül, semmilyen megkülönböztetés, hátrány ne érje.

e) A munkát a rendes munkamenetnek megfelelően kell tovább folytatni, de különös figyelmet kell fordítani arra, hogy az adott ügygel kapcsolatos eljárás minden szempontból támadhatatlan és erkölcsi-etikai szempontból is megfelelő legyen.

2.3.5. Mások befolyásának elkerülése

47) Minden olyan helyzetet el kell kerülni, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéréssel vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására készítse a munkatársat. Sem magánéletükben, sem egyéb

kapcsolataikban a munkatársak nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

48) Semmilyen formában sem lehet biztosítani előnyöket, sem különleges elbánást sem állami szervek, sem többségi állami, önkormányzati tulajdonban álló, vagy bármely más gazdasági társaság jelenlegi, vagy korábbi munkatársai számára.

49) Senkinek semmiféle olyan előnyt nem lehet nyújtani, amely a hivatással vagy munkahellyel összefüggésbe hozható, kivéve, ha erre jogszabály felhatalmazást ad (például pozitív diszkrimináció esetei).

2.3.6. A visszaélések bejelentése

50) Ha egy munkatárs azt tapasztalja, hogy egy másik munkatárs megsértette a jogszabályokban, jelen kódexben, vagy más belső normában foglalt követelményeket, jelzi a Compliance felé (e-mail cím: compliance@bkk.hu). Ha a munkavállaló a bejelentésében névtelenség biztosítását, adatai zártan kezelését kifejezetten kéri – és ez az ügy kivizsgálását nem akadályozza –, akkor az ügyben eljárók ennek biztosítására kiemelt figyelmet fordítanak.

51) A munkatársak a bejelentési kötelezettségeiket megfontoltan és felelősen, az érintettek emberi méltóságát és a vezetői tekintélyt tiszteletben tartva teljesítik.

52) A Társaság közössége és vezetése biztosítja, hogy a visszaélést vagy annak gyanúját jóhiszeműen bejelentő személyt a bejelentése miatt semmiféle hátrány nem éri.

53) A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása, utasításai szerint végezni a munkát. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni. Amennyiben a Társaság bármely munkavállalója a kapott utasítás, illetve az esetleges megtagadásának jogszerűségét illetően információt,

szakvéleményt, tanácsot szeretne kérni, az ilyen jellegű segítségnyújtás, támogatás kérésére is igénybe veheti a Társaság megfelelést támogató vonalát (e-mail cím: compliance@bkk.hu).

54) A Compliance ezen feladatra kijelölt munkatársai a kérdésekre a hatályos jogszabályokkal és belső szabályozással összhangban válaszolnak, valamint a tanácsokat is ennek szellemében fogalmazzák meg, szükség esetén konzultálva az érintett szakmai területekkel.

55) Kérdésfeltevéshez, tanács kéréséhez nem szükséges a kérdezőnek azonosítania magát, az anonimitást és az adatok védett kezelését meg kell őrizni, amennyiben erre kifejezett kérés érkezik. Az anonimitás lehetőségének biztosítása érdekében kérdésfeltevésre, megkeresésre valamennyi formában és módon van lehetőség: a Compliance munkatársai személyesen, elektronikus és papír alapú levélben is elérhetők. A levelek mind hagyományos postai úton a Compliance-nek címezve, mind a Társaság székhelyén és telephelyein kihelyezett „Bejelentőládába” dobva kézbesíthetők.

2.3.7. A közérdekű adatok kiadása, a céges és személyes adatokkal való visszaélés elkerülése

56) A munkatársaknak minden tőlük telhetőt meg kell tenni a tudomásukra jutott céges és személyes adatok (a továbbiakban: adatok) biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmosságának megőrzése érdekében. Más

számára adatok csak a vonatkozó jogszabályok és munkahelyi szabályzatok betartásával adhatók át.

57) Nem lehet betekinteni az üzleti titoknak minősített adatokba, bizalmas információkba, kivéve, ha erre a munkatársnak joga és feladatainak ellátásához szüksége van, és tartózkodni kell az adatoknak az adatkezelés céljával ellentétes felhasználásától.

58) Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhetők, hogy azok tévesek, pontatlanok, és/vagy alkalmasak lehetnek a BKK Zrt. jóhírnevének sérelmére.

59) Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.

60) A munka során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk, adatok nem használhatók fel a munkatársak saját anyagi vagy más haszonszerzés céljára.

2.3.8. Felelős erőforrás- és közpénzfelhasználás

61) A munkatársak munkaerejének, a köztulajdonban álló eszközöknek, a közpénzből megrendelt szolgáltatásoknak, az állami vagy önkormányzati forrásoknak hatékony és gazdaságos kezelésére és felhasználására különös gondot szükséges fordítani.

62) A Társaságnál betöltött munkakörhöz tartozó munkaidő tartamán belül az esetleges további munkavégzésre irányuló, szabályszerűen fennálló egyéb jogviszonyok javára tevékenységet végezni tilos.

63) A bel- és külföldi kiküldetésekkel összefüggésben kiemelt figyelmet szükséges fordítani arra, hogy se a munkatársak, se más, közpénzből ne vegyen részt olyan utazáson, amelynek szükségessége és hatékonysága előzetesen nem igazolható.

2.3.9. Vezetői felelősségvállalás

64) Más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért felelősséget vállaló vezető a tevékenységét a Társaság célkitűzéseivel és az arra vonatkozó jogszabályokkal és szakmai követelményekkel összhangban végzi.

65) A vezető mindent megtesz azért, hogy a munkatársak munkája a célkitűzéseknek és a követelményeknek megfeleljen. Minden lehetségest meg kell tenni a munkatársak munkájával

kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében.

66) Ennek megfelelően következetesen szükséges alkalmazni az információátadás, a figyelemfelhívás, a példamutatás, az elismerés, a munkavégzéshez szükséges folyamatos képzések biztosítása, a kontrollrendszerek kialakítása és működtetése, a vonatkozó szabályok betartatásának eszközeit.

2.4. Kerülendő, tiltott magatartások

67) A Társaság tiltja és nem fogad el olyan magatartást, amely a munkatársak megfélemlítésén alapul, különösen, ha ezt kihasználva vesz rá másokat a jogszabályokkal nem összeegyeztethető magatartás tanúsítására.

68) A munkatársaknak tilos minden olyan magatartásforma, amely szóbeli, metakommunikációs vagy egyéb fizikai módon valósul meg olyan céllal vagy hatással, amely sérti valamely személy méltóságát, számára megfélemlítő, ellenséges, megalázó, támadó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.

69) A BKK munkatársainak mind munkavégzésük során, mind magánéletükben törekedniük kell arra, hogy saját és mások méltóságát tiszteletben tartó, erkölcsi-etikai szempontból az általánosan elvárt etikai normáknak megfelelő, kifogástalan magatartást tanúsítsanak, hogy méltók maradjanak a főváros polgárai és az itt közlekedő valamennyi ember által a Társaságon keresztül beléjük vetett bizalomra. Ugyanakkor a Társaság a munkavállalók állampolgári jogon kifejtett közéleti tevékenységét nem korlátozza.

70) A munkavállalót méltatlanná teszi a Társaságnál végzett munkára – és súlyosságától függően akár büntető-, polgári- és/vagy munkajogi következménnyel is járhat -, minden olyan tevékenység, illetve magatartás-forma, amely ennek a bizalomnak a csorbítására lehet alkalmas, így különösen például, ha:

a) a Társaság vagy annak tulajdonosa megbecsülésének, vagy azok bármely munkatársa becsületének csorbítására alkalmas kifejezést munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt használ vagy ilyen cselekményt követ el, valótlan tényt állít vagy híresztel, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezést használ,

b) nagy nyilvánosság előtt neki felróhatóan, a BKK-s munkaviszonyának egyértelmű beazonosítására alkalmas módon (pl. formaruhát viselve) ittas vagy más bódult állapotban botránnyosan viselkedik, vagy ilyen bódultságában az öntudatlanságig jut,

- c)** munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt a szexuális vágy kielégítésére vagy felkeltésére közvetlenül irányuló tevékenységet végez, másokat szexuálisan zaklat, vagy szokás-szerűen a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz másokat,
- d)** viselkedésével másokat rettegésben tart, agresszív, másokban fizikai támadástól való félelmet keltő módon viselkedik,
- e)** munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt mással kapcsolatban nemére, faji hovatartozására, eredetére, bőrszínére, nemzeti, nemzetiségi, etnikai hovatartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai véleményére vagy pártállására, családi állapotára, anyaságára, terhességére vagy apaságára, szexuális irányultságára, nemi identitására, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, vagy az érdek-képviselői szervezeti tagságára tekintettel becsületének csorbítására alkalmas kifejezést használ vagy ilyen cselekményt követ el,
- f)** saját javára munkahelyén kereskedelmi tevékenységet végez,
- g)** mást – a jogos védelem esetét ide nem értve – tettelesen bántalmaz,
- h)** az összeférhetlenségre vagy a vagyonyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti,
- i)** jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytató társadalmi vagy politikai szervezet tagjaként a BKK-s munkaviszonyának egyértelmű beazonosítására alkalmas módon nyilvánul meg, illetve tevékenykedik,
- j)** egyéni haszonszerzés céljából szándékosan és súlyosan megsérti a szerzői jogokat, vagy tudományos kutatás során tudományetikai vétséget követ el (például plagizál),
- k)** munkavégzésével összefüggésben előnyért cserébe csúszó- vagy hálapénzt fizet, illetve elfogad, vagy egyébként bármely módon jogtalan előnyt ad vagy ígér, illetve kér, vagy elfogad,
- l)** munkavégzésével összefüggésben tudomására jutott üzleti titok, bizalmas információ vagy személyes adat kezelésével visszaél, azt arra nem jogosult számára hozzáférhetővé, vagy arra jogosult számára hozzáférhetetlenné teszi.

2.5. Etikai intézmények, avagy működésben az Etikai Kódex

2.5.1. Etikai Bizottság

71) Az esetleges etikai vétségek kivizsgálása céljából a Társaságnál Etikai Bizottság működik.

72) Az Etikai Bizottságot első alkalommal jelen Etikai Kódex hatályba lépését követő 30 napon belül kell kijelölni. A Vezérigazgató a tagokon kívül egy póttagot is kijelöl.

73) Az Etikai Bizottság működésének (elnöke, tagsága, ülései, döntései) szabályai külön dokumentumban, a BKK Etikai Bizottságának Ügyrendjéről szóló Vezérigazgatói Utasításban kerülnek meghatározásra.

74) Compliance szervezeti egység: A Compliance munkatársainak feladata a Társaság által végzett tevékenységek jogszabályoknak, a Társaság belső szabályzatainak, értékeinek és elveinek való megfelelés támogatása, nyomon követése.

75) Az Etikai Bizottság munkáját a Compliance kijelölt munkatársa támogatja. E feladatkörében

a) elvégzi az etikai panaszok és kérelmek előzetes vizsgálatát, azokkal kapcsolatban javaslatot fogalmaz meg a Compliance vezető felé és az ő véleményével együtt továbbítja azokat az Etikai Bizottság Elnökének;

b) az Etikai Bizottság ülésein tanácskozási joggal vesz részt;

c) a Compliance erre irányuló feladatvégzése keretében működteti a BKK etikai intézményrendszerét; szükség szerint javaslatot tesz az Etikai Kódex, vagy egyéb belső szabályzatok módosítására, ajánlásokat fogalmaz meg a Társaság etikai gyakorlatával kapcsolatban;

d) közreműködik az etikai intézményrendszer működésével összefüggő Társaságon belüli aktív tájékoztatás, edukáció és információátadás előkészítésében.

3. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

76) Jelen Etikai Kódex a kihirdetését követő napon lép hatályba, mellyel egyidejűleg hatályát veszti a BKK Zrt. Etikai Kódexéről szóló 52/2022/1. sz. Vezérigazgatói utasítás.

77) Amennyiben a Társaság belső szabályzatai az Etikai Kódexben foglaltaktól eltérő rendelkezéseket tartalmaznak, úgy a belső szabályzatokban foglaltakat jelen Kódex szellemiségében kell értelmezni.

78) Az Etikai Kódexet először egy évvel a hatályba lépése után, ezt követően pedig szükség esetén felül kell vizsgálni.

79) Jelen Kódex elkészítéséért és felülvizsgálatért a BKK Compliance vezető előkészítésében az Etikai Bizottság a felelős.

Budapest, 2023. október 17.

Dr. Walter Katalin Irén s.k.
vezérigazgató
BKK Zrt.

4. MELLÉKLET

1. számú melléklet: Üzleti-partneri etikai kódex