

Etikai Kódex

Szabályozás Adatlapja

Közzétételi információk, jogszabályi háttér:	
Szabályozás hatálybalépésének időpontja	2025. október 28.
Szabályozás kibocsátója	dr. Korossy Emese ügyvezető
Szabályozás közzétételének módja	közös belső tárhely
Jogszabályi háttér/belső szabályozás	• az Univerzál Beszerző Kft. Szervezeti és Működési Szabályzata • a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény • a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet
Szabályozás elérhetősége	közös belső tárhely
Szabályozási kompetencia (szervezeti)	Humán szervezet
Szabályozás szakterületi témafelelőse (személyi)	Kósa Melinda operatív igazgató

Szabályozás módosításainak jegyzéke:			
módosítás sorszáma	módosító szabályozás száma	módosító szabályozás hatálybalépésének időpontja	módosítás tárgya (mire irányult a módosítás röviden)
1.	1. sz. módosítás	2025. október 28.	Nemzeti Vízművek Zrt. etikai szabályozásának átvétele
2.			
3.			
4.			

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
1. Szabályozás általános rendelkezései	3
1.1. Alkalmazási terület	3
1.2 A szabályok betartásának kötelezettsége	3
1.3 Aggályos esetek és kifogásolható magatartás bejelentése.....	3
1.4 A szabályok megszegése	3
2. Magatartási szabályok.....	3
2.1. Tisztességes üzleti magatartás.....	3
2.2 Társadalmi felelősségvállalás	3
2.3 Munkahelyi környezet, a befogadó munkahely	4
3. Munkakörülmények	4
3.1 A vállalati vagyon és az üzleti adatok védelme	5
3.2 Összeférhetetlenség	5
3.3 Vesztegetés- és korrupcióellenes intézkedések.....	5
3.4 Partnerkapcsolatok	6
3.5 Tisztességes verseny és trösztellenes szabályok.....	6
3.6 A beszállítók kiválasztása	6
3.7 Pénzügyi információk	6
4. Bizonyos külső felekkel történő kommunikációra vonatkozó szabályok	7
5. A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzése, nemzetközi szankciók	7
6. Szabályozás záró rendelkezései	7
6.1 Adatkezelés és adatvédelem	7
6.2 Hatály és kihirdetés.....	8

1. Szabályozás általános rendelkezései

1.1. Alkalmazási terület

Jelen Etikai Kódex az Univerzál Beszerző Kft.-nél önkéntesen alkalmazott, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet 4. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt kötelezettségnek való megfelelést szolgálja.

1.2 A szabályok betartásának kötelezettsége

Minden Munkavállaló köteles a jelen Etikai Kódexben és a tevékenységére vonatkozó egyéb belső szabályzatokban foglalt előírásokat megismerni és betartani.

Minden Munkavállaló köteles a Munkáltató által szervezett minden olyan képzési programban részt venni, amely a jelen szabályzatban foglalt rendelkezések betartásában őt előrébb viszi és amelyben a részvételt a Munkáltató a Munkavállaló számára kötelezővé teszi.

1.3 Aggályos esetek és kifogásolható magatartás bejelentése

A Társaság vezetése arra ösztönzi a Munkavállalókat, hogy jelentsenek a vezetőség felé minden olyan esetet, gyakorlatot vagy eljárást, melynél törvénysértés, illetve a jelen Kódex vagy egyéb belső szabályzat megszegése bizonyítható vagy gyanítható.

A szabálytalanságok jelentése történhet személyesen vagy névtelenül, írásban vagy szóban, de azokat minden esetben a jogszabályok és a belső szabályzatok rendelkezéseinek betartása mellett szigorúan bizalmasan kezeli a társaság.

A jóhiszeműen bejelentéssel élő Munkavállalókkal szemben negatív jogkövetkezményt nem lehet alkalmazni.

1.4 A szabályok megszegése

A Kódex megszegése esetén a Munkavállalóval szemben fegyelmi eljárást kell indítani. A szabályok megszegése fegyelmi, kártérítési, szabálysértési és büntetőjogi felelősséget egyaránt maga után vonhat.

2. Magatartási szabályok

2.1. Tisztességes üzleti magatartás

A Társaság tevékenységét a jogszabályok, saját belső szabályzatai, illetve a szakmai etikai szabályok betartása mellett végzi.

A Munkavállalók kötelesek tisztességesen és becsületesen eljárni, a vonatkozó törvények, vállalati előírások, a jelen Kódex, illetve az egyéb belső szabályzatok rendelkezéseinek betartásával. A vezetőkkel szemben elvárás, hogy személyes példájukon keresztül erősítsék az etikus magatartáson és a szabályok betartásán alapuló szervezeti kultúrát.

2.2 Társadalmi felelősségvállalás

A Társaság hozzá kíván járulni az olyan minőségi gazdasági és társadalmi fejlődéshez, melynek alapja az alapvető emberi jogok és a kollektív munkajogok tiszteletben tartása és a környezet védelme.

A Társaság befolyásának minden területén, így különösen Munkavállalói, ügyfelei és beszállító partnerei körében, támogatja a fenntartható fejlődés kultúráját.

A Társaság Munkavállalói ennek megfelelően elkötelezettek abban, hogy:

- képességeiket a legteljesebben kiaknázzák, fejlődésüket saját erőfeszítéseik eredményeként elősegítik, és a szervezet sikeréhez hozzájárulnak;

- a Társaság működési területein felelős „vállalati polgárként”, e szemléletet magukévá téve végezzék munkájukat;
- a Társaság a befektetéseiben érintett kibocsátók környezetvédelmi, társadalmi és felelős vállalatirányítási elveinek mérlegelésével hozza meg befektetési döntéseit;
- a Társaság Munkavállalói elkötelezettek a környezetvédelem mellett, akként, hogy ösztönzik a Társaság gazdasági tevékenységből származó közvetlen és közvetett környezeti hatások csökkentését;
- a Munkavállalók kötelesek a Társaság kötelezettségeivel és célkitűzéseivel összhangban, a célok elérése érdekében végezni munkájukat.

2.3 Munkahelyi környezet, a befogadó munkahely

A Társaság vezetése olyan munkahelyi környezetet biztosít, mely mentes mindenfajta hátrányos megkülönböztetéstől, vagy zaklatástól.

A Társaság elvárja, hogy Munkavállalói egymást kölcsönös tisztelettel kezeljék, kerülve minden olyan megnyilvánulást, mely sértheti a másik kolléga méltóságát.

A vezetőkkel szemben elvárás, hogy olyan vonzó és támogató munkakörnyezetet alakítsanak ki, ahol a becsület, a tisztelet, az együttműködés, és elfogadás értékeit hatásosan képviselik.

A Munkavállalókkal kapcsolatos döntéseket, így különösen a toborzási, alkalmazási, képzési, értékelési és előléptetési döntéseket, csak az érdekük és a teljesítmény alapján hozzák meg, azokat nem befolyásolhatja például a faji hovatartozás, az etnikai származás, a vallási meggyőződés, a szexuális orientáció, a családi állapot vagy a politikai nézet.

A Munkavállalókkal történő kommunikációnak nyílnak és korrektnek kell lennie. A Társaság ösztönzi az egyéni képességek és készségek fejlesztését, s ennek érdekében megfelelő szakmai képzéseket biztosít.

A Társaság vezetése nem tolerálja a feketemunka, a kizsákmányolás, a kikényszerített- vagy kötelezővé tett-, és a gyermekmunka semmilyen formáját. A Társaság vezetése elutasítja és ugyanezen viszonyulást elvárja Munkavállalóitól a zaklatás, a megfélemlítés, és a pszichológiai terror minden formájával szemben.

A zaklatás tilalmának érvényesülése érdekében fokozott figyelmet kell fordítani az alábbi rendelkezésekre:

- A Társaság Munkavállalója elutasít minden olyan magatartásformát, mely nem a kölcsönös tiszteleten alapul, annak tudatában, hogy zaklatás akkor valósul meg, ha a tanúsított magatartás másokat sért, függetlenül annak szándékosságától.
- Ennek megfelelően a szexuális témájú e-mailek vagy szöveges üzenetek, a nemkívánatos közeledés vagy testi kontaktus, az egyéni tulajdonságokra tett sértő vagy lealacsonyító megjegyzések minden formája tilos, s azok zaklatásnak minősülnek akkor is, ha azokat viccnek vagy könnyed csipkelődésnek szánták.
- Amennyiben bármely Munkavállaló úgy véli, hogy zaklatás, megfélemlítés vagy pszichológiai terror áldozata úgy az alábbi lehetőségekkel élhet:
 - a) írja le mi történt (dátum, időpont, hely, helyzet, tanúk) és őrizzen meg a kifogásolható magatartással kapcsolatos minden bizonyítékot (pl. dokumentumokat, írásos párbeszédet, stb.);
 - b) egyértelműen jelezze a zaklatónak, hogy a viselkedése nem elfogadható és szólítsa fel, hogy e viselkedést hagyja abba, hivatkozva arra, hogy a Társaság a jelen kódex rendelkezései szerint is tiltja a zaklatás minden formáját, a tilalom megszegését pedig szigorúan szankcionálja;
 - c) Az előző rendelkezés hatástalansága esetén az incidensről tájékoztassa felettesét vagy amennyiben a zaklatást, megfélemlítést vagy pszichológiai terrort a felettesétől szenvedte el, akkor forduljon a Társaság vezetéséhez.

3. Munkakörülmények

A Társaság minden Munkavállalója számára tisztességes munkakörülményeket és biztonságos, egészséges munkakörnyezetet biztosít.

A Munkavállalókkal szemben elvárás, hogy tartózkodjanak minden olyan tevékenységtől, mellyel mások egészségét vagy biztonságát veszélyeztetik.

A Munkavállalók kötelesek támogatni a Társaság azon törekvéseit, melyek a környezet védelmére, a gazdasági tevékenység környezeti hatásának minimalizálására irányulnak.

3.1 A vállalati vagyon és az üzleti adatok védelme

A Társaság tárgyi eszközeinek és immateriális javainak megőrzése kiemelt fontosságú. Biztosítani kell a Társaság tulajdonában lévő tárgyi eszközök (ingatlanok, berendezések, készletek, stb.) védelmét a károkozással vagy visszaélésekkel szemben; nem megengedett ezeket magáncélra használni, kivéve, ha erre a Társaság vezetése kifejezetten engedélyt ad.

Az üzleti információkat, így különösen a Társaság nevében teljesített megbízások során szerzett információkat, bizalmasan kell kezelni. Ezeket a Munkavállalók kötelesek szigorúan bizalmasan kezelni, azokat harmadik félnek a "szükséges ismeret" elve alapján és kifejezett engedély birtokában adhatják át. Ugyanezen szabály vonatkozik minden bizalmas információt tartalmazó dokumentumra is.

A Munkavállalók kötelessége a Társaság szellemi tulajdonának (vagyis: az ötletek, termékek, módszerek, stratégiák, stb.) védelme, ha szükséges és lehetséges, szabadalmak, védjegyek, szerzői jogok bejegyzése révén is. A Társaság szellemi tulajdonának védelmére vonatkozó kötelezettség a Munkavállalót a Társasággal való munkaviszonya megszűnését követően is terheli.

Az üzleti adatokat pontosan és teljeskörűen kell rögzíteni. A nyilvántartásokat és dokumentumokat a hatóságok, illetve arra illetékes munkatársak kérésére elérhetővé és hozzáférhetővé kell tenni. A nyilvántartásokat és adatokat, ideértve az elektronikus adatállományokat és e-maileket is, a vonatkozó törvényekben meghatározott ideig kell megőrizni; amennyiben peres eljárás vagy hatósági ellenőrzés van függőben vagy kilátásban, úgy az adatok őrzését szükség szerint meg kell hosszabbítani. Az adatok vagy dokumentumok csalárd megváltoztatása vagy meghamisítása szigorúan tiltott.

3.2 Összeférhetetlenség

A Munkavállalók munkájuk során mindig a Társaság érdekeit szem előtt tartva járnak el.

Összeférhetetlenség abban az esetben merül fel, ha a Munkavállaló magánemberként olyan tevékenységet végez vagy olyan kapcsolatot tart fenn, mely gátolhatja őt abban, hogy a Társaság érdekében járjon el. Általános alapelvként az összeférhetetlenség minden formája kerülendő; amennyiben az összeférhetetlenség nem elkerülhető, úgy a Társaságra gyakorolt kedvezőtlen hatás elkerülése érdekében megfelelően kezelni kell.

A Munkavállalókkal szemben elvárás, hogy ismerjék az összeférhetetlenség azon eseteit, mely a napi munkájuk során felmerülhet, s jelentsék ezeket a felettesüknek.

3.3 Vesztegetés- és korrupcióellenes intézkedések

A Társaság elítéli a vesztegetés és korrupció minden formáját, és harcol ezek ellen. A Munkavállalók kötelesek munkavégzésük során becsületes és etikus magatartást tanúsítani.

A Társaság nem tolerálja a korrupció semmilyen formáját, így a vesztegetést és a zsarolást sem. A Munkavállalók kötelesek ezért jogosulatlan pénzösszegek, ajándékok, vendéglátás vagy egyéb előnyök juttatásától és elfogadásától egyaránt tartózkodni.

Mindig tilos készpénz vagy készpénz jellegű kifizetések, illetve egyéb forgalomképes értékpapírok formájában ajándékot ígérni, juttatni vagy elfogadni. Ajándékok, vendéglátás vagy egyéb juttatások kizárólag az üzleti tevékenységgel kapcsolatban nyújthatók és fogadhatók el, és csak olyan esetben, amikor azok a szokásoknak és a körülményeknek megfelelnek (vagyis indokoltak és nem ütköznek jogszabályba vagy belső szabályzat rendelkezésébe), valamint melyek értéke alap esetben nem haladja meg az Szja. törvény 70.§ (9) bekezdésében csekély értékű ajándékként rögzített értéket.

Összeférhetetlenség merül fel minden olyan esetben, amikor a Munkavállaló, annak családtagja vagy egyéb hozzá közel álló személy a Társaságnál betöltött pozíciójából fakadóan vagy bizalmas információkhoz hozzáférve személyes előnyre tehet szert, illetve valamely hozzátartozóját a Társaságnál meglévő befolyása hatására a Társaságnál alkalmazták.

Az ajándékozás kifogásolható minden olyan esetben, amikor rosszhiszeműség, vagy üzleti döntések kapcsán elfogultság látszatát kelti. A Munkavállalók családtagjainak jutott ajándékokra, vendéglátásra és egyéb juttatásokra ugyanezen szabályok vonatkoznak.

A Társaság tevékenységének természetéből adódóan bizonyos helyzetekben a Társaság Munkavállalói együtt kell, hogy működjene közszolgálati tisztviselőkkel, állami hivatalokkal vagy hatóságokkal, politikai pártok képviselőivel vagy szakszervezetekkel. Ilyen körülmények között a Munkavállalóknak tartózkodniuk kell attól, hogy akár közvetve akár közvetlenül bármit juttassanak vagy elfogadjanak, kivéve, ha arra a szokásos üzleti tevékenységgel kapcsolatban, a vonatkozó jogszabályoknak és a helyi szokásoknak megfelelően kerül sor. Közszolgálati tisztviselőknek ajándék vagy meghívás szabadidős rendezvényre/eseményre kizárólag az ügyvezető jóváhagyásával adható. A Munkavállalók kötelesek közvetlen vezetőjüket tájékoztatni minden olyan esetről, amikor a jogosulatlan ajándékok, vendéglátás vagy egyéb előnyök juttatásának vagy elfogadásának kísérlete rosszhiszeműség, vagy üzleti döntések kapcsán elfogultság látszatát kelti.

3.4 Partnerkapcsolatok

A partnerekkel való kapcsolataikban a Munkavállalók kötelesek helyesen, becsületesen, nyíltan és megfelelő szakmaisággal eljárni, s tartózkodni a félrevezető vagy megtévesztő üzleti gyakorlatoktól.

Az összeférhetetlenség kerülendő; amennyiben az összeférhetetlenség nem elkerülhető, úgy azt a partnerek érdekeinek védelmében megfelelően kezelni kell. A partnerek elégedettségét folyamatosan figyelemmel kell kísérni.

3.5 Tisztességes verseny és trösztellenes szabályok

A Társaság elismeri a szabad verseny alapvető szerepét az üzleti lehetőségek és teljesítmény javításában. A versenyt minden esetben kiváló termékekre és szolgáltatásokra, valamint tisztességes kereskedelmi gyakorlatra kell alapozni.

Nem megengedett, hogy a Munkavállalók a versenytársakról vagy a partnerekről, illetve azok szolgáltatásairól becsúrlően nyilatkozzanak, illetve, hogy a valós tények manipulációja, eltitkolása vagy torz módon történő bemutatása révén befolyásolják a versenyeljárások eredményét.

A szabad és tisztességes verseny korlátozására irányuló minden magatartásforma vagy gyakorlat elfogadhatatlan. Fontos, hogy a versenytársakkal, partnerekkel történő minden interakcióban a Munkavállalók a vonatkozó versenyjogi rendelkezéseket, illetve a trösztellenes szabályokat szem előtt tartva intézkedjenek, kerülve minden nem megengedett eljárást, kommunikációt.

Versenyyellenesnek minősülnek az alábbi gyakorlatok:

- a versenytársakkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja az árak vagy díjak rögzítése, illetve a nyújtott termékek vagy szolgáltatások típusának vagy mennyiségének korlátozása;
- a beszállítókkal vagy értékesítőkkal kötött minden olyan megállapodás, melynek célja a szabad verseny korlátozása;
- versenytársakkal folytatott minden olyan információcsere, melynek témája termékekre vagy azok árazására vonatkozó jövőbeli stratégia.

3.6 A beszállítók kiválasztása

A Társaság kapcsolata beszállítóival tisztességes, átlátható és nyílt gyakorlaton alapul. A beszállítókkal történő kapcsolattartás során a Munkavállaló köteles tisztességes, átlátható és nyílt magatartást tanúsítani, kerülve az összeférhetetlenséget eredményező helyzeteket. A beszállítókat a tisztességes verseny szellemében, kizárólag az általuk kínált termékek és szolgáltatások minősége alapján kell kiválasztani.

A termékek és szolgáltatások minőségének megítélésekor figyelembe kell venni az emberi jogokra és munkajogra vonatkozó nemzetközi etikai követelményrendszert, valamint a gyártási és forgalmazási folyamat során a környezetet érő terhelés nagyságát is.

3.7 Pénzügyi információk

A pénzügyi beszámolóknak mindig a valóságnak megfelelő, teljeskörű, megbízható információknak kell szerepelni a Társaság előírásai és a helyi számviteli szabályokban foglaltak betartásával. A Munkavállalókkal szemben elvárás, hogy a pénzügyi-számviteli adatokat tisztességesen és pontosan kezeljék, s olyan részletes és a valóságot tükröző nyilvántartásokat vezessenek, melyek az előírt

időtartamig visszakereshető formában rendelkezésre állnak. Az adatok, vagy dokumentumok meghamisításának vagy elferdítésének minden formája tilos, és soha nem lehet indokolt.

A vezetőkkel szemben elvárás, hogy erősítsék a számviteli beszámolók feletti belső ellenőrzés szervezeti kultúráját.

4. Bizonyos külső felekkel történő kommunikációra vonatkozó szabályok

A Társaság elkötelezett a piac átláthatósága mellett. A sajtó, a pénzügyi elemzők és a nyilvánosság részére kiadott kommunikációt a legnagyobb gondossággal készíti el.

A Társaság a partnereivel nyílt, pontos és naprakész kommunikációt folytat dokumentálható módon, online rendszerein keresztül.

A sajtóval, a pénzügyi elemzőkkel, a hitelminősítőkkal, a befektetőkkel és a hatóságokkal való kommunikáció szigorúan az erre kijelölt Munkavállalók kompetenciája. A Munkavállalók ezen szereplőknek előzetes írásbeli engedély nélkül a Társaságról nem nyilatkozhatnak, és a Társaságra vonatkozó információkat tartalmazó dokumentumokat nem küldhetnek.

Bennfentes információnak minősülnek különösen, de nem kizárólag:

- teljesítménnyel kapcsolatos adatok, különösen váratlan fejlemények esetén;
- jelentős új szolgáltatás még be nem jelentett, azonnali piaci bevezetése;
- a vezetésben történő személyi változások;
- a stratégiai irányokban történő változások;
- a tőkestruktúrában történő változások;
- vállalatátalakulás, felvásárlás, illetve a Társaság tulajdonában lévő jelentős eszközök vagy gazdasági társaság értékesítése.

A felügyelőbizottsági, taggyűlési vagy tulajdonosi igazgatósági ülésekkel kapcsolatos dokumentumok, továbbá a felsővezetői döntéshozással kapcsolatos dokumentumok jellemzően tartalmaznak bennfentes információkat. Ezen dokumentumokat ezért kizárólag a feltétlenül szükséges ideig kell megőrizni, kezelésükre pedig a legszigorúbb titoktartási előírások vonatkoznak.

A Munkavállalók tartózkodni kötelesek attól, hogy a Társasággal kapcsolatos bármilyen híresztelést, hivatalosan meg nem erősített információt nyilvánosan kommentáljanak.

5. A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzése, nemzetközi szankciók

A Társaság elkötelezett a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni nemzetközi küzdelem mellett, egyszersmind elítéli az ilyen bűncselekmények támogatására irányuló magatartás minden formáját.

A felelős Munkavállalók kötelesek az ügyfelekről és a pénzügyi tranzakciók alapjául szolgáló forrásokról a Társaság szabályzataiban, illetve a vonatkozó jogszabályokban előírt adatokat beszerezni és nyilvántartani.

Minden olyan esetben, amikor a Munkavállaló megítélése szerint fennáll annak a gyanúja, hogy a Társaság szolgáltatásait törvénytelen célokra, így különösen pénzmosásra vagy a terrorizmus finanszírozására kívánják felhasználni, köteles jelentést tenni a kijelölt vezetőknek.

6. Szabályozás záró rendelkezései

6.1 Adatkezelés és adatvédelem

A Társaság a munkavállalók, az ügyfelek, a szerződéses partnerek és képviselőik személyes adatait az EU 2016/679. Általános Adatvédelmi Rendeletében (GDPR) előírtak szerint kezeli. Az adatkezelés szabályait a Társaság mindenkor hatályos Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzata tartalmazza. A szabályzatot a Társaság közzéteszi a www.univerzalbeszerzo.hu internetes oldalán, a közérdeklő adatok között is.

A Társaság elkészítette és folyamatosan frissíti az adatkezelésekhez kapcsolódó adatvédelmi tájékoztatóját is. Az aktuális adatvédelmi tájékoztatót a Társaság közzéteszi a www.univerzalbeszerzo.hu

internetes oldalán, onnan letölthető, továbbá a munkáltatói jogkörgyakorlóknál nyomtatott formában is rendelkezésre áll.

Minden, a jelen szabályzat végrehajtásában érintett munkavállaló feladata és kötelessége, hogy személyes adatok kezelésének felmerülése esetén az aktuális adatvédelmi tájékoztató használatával tájékoztassa az érintettet a személyes adatainak kezeléséről.

6.2 Hatály és kihirdetés

Jelen Szabályzat az aláírás napján lép hatályba, ezzel egyidejűleg a korábbi szabályozás hatályát veszíti.

A szabályzat kihirdetése a helyben szokásos módon, a Munkáltató közös belső tárhelyén történő közzététellel történik.

A Szabályzatot a Munkáltató az informatikai rendszerének belső hálózataán, mindenki által elérhető helyen, az arra rendszeresített könyvtárban külön mappába helyezi el, .pdf formátumban.

Elérés helye:

J:\UB CÉGVEZETÉS\0 UB MŰKÖDÉSI DOKUMENTUMOK\021 SZABÁLYZATOK\01 HATÁLYOS SZABÁLYZATOK

A Munkáltató az elhelyezés tényéről, a Szabályzat elérésének pontos útvonaláról a Munkatársaknak elektronikus levélben ad tájékoztatást.

A kihirdetést követően jelen szabályzat a központi ügyintézési helyén papír alapon is hozzáférhető, megismerhető.

Budapest, 2025. október 28.

dr. Korossy Emese
ügyvezető