

# Értékeink gyakorlatba való átültetése: A McKinsey & Company Szakmai magatartási kódexe

**Értékeink** határozzák meg, hogy milyen vállalat vagyunk, és milyenné szeretnénk válni.

Ezek az értékek biztosítják azokat az irányadó alapelveket, amelyek meghatározzák tetteinket, és amelyek elengedhetetlenek kétféle küldetésünk teljesítéséhez: **segítenek ügyfeleinknek abban, hogy markánsan, tartósan és jelentősen javíthassák teljesítményüket, valamint olyan kiváló céget építsenek fel, amely bevonzza a kivételes embereket, fejlődést és izgalmas munkát kínál számukra, és a cégnél tartja őket.**

Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy nap, mint nap az értékeink szerint éljen. Ha pedig nehéz helyzettel szembesülünk, minden munkatársunktól elvárjuk, hogy nézzen szembe a kihívással, és konzultáljon kollégáival annak meghatározása érdekében, hogy mely eljárás mód lenne a legmegfelelőbb értékeink szempontjából.

Bár értékeink irányítják magatartásunkat és segítenek a helyes döntések meghozatalában, egyúttal szigorú **irányelveket** is alkalmazunk. Ezek az irányelvek határozzák meg a cég munkavállalóiként fennálló kötelezettségeinket, és meghatározzák a követendő magatartási szabályokat számos nagyon konkrét, gyakran összetett helyzetben. Ezek hatálya globális szinten kiterjed a cég minden munkavállalójára, mi pedig minden kollégánktól elvárjuk,

hogy teljes mértékben betartsa ezeket az irányelveket. A legszigorúbb feddhetetlenségi és viselkedési normákhoz tartjuk magunkat, következetesen irányelveink gyakran jóval túlmutatnak a jogszabályok által előírtakon. **Irányelveink be nem tartása fegyelmi eljárást vonhat maga után, beleértve a munkaviszony megszüntetését is.**

Végezetül pedig meg kell említenünk **Szakmai magatartási kódexünket**, amely meghatározza az a cég összes munkavállalójának magatartására vonatkozó elvárásokat. A Szakmai magatartási kódex nem helyettesíti irányelveinket. Inkább egyfajta útmutatóként szolgál annak érdekében, hogy segítsen a kollégáknak megérteni irányelveink alapvető elemeit, és azt, hogy ezek az irányelvek hogyan kapcsolódnak értékeinkhez.

A Szakmai magatartási kódex rávilágít a szakmai magatartással kapcsolatos *személyes* felelősségünkre. Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy a jelen Szakmai magatartási kódexben foglaltakat betartsa, továbbá ugyanez az elvárásunk a nevünkben tevékenykedő más személyekkel, például vállalkozókkal, tanácsadókkal és más beszállítókkal szemben is annak érdekében, hogy kódexünkkel összhangban járjanak el.

# Szakmai magatartási kódexünk

Szakmai magatartási kódexünk útmutatást nyújt értékeinkhez és a működésre vonatkozó irányelveinkhez, valamint felvázolja azokat az elvárásokat, amelyeket minden munkavállalótól elvárunk a következő területeken:

- 1. Ügyfeleink kiszolgálása a legmagasabb szakmai színvonalon**
- 2. Olyan munkakörnyezet megteremtése, amely inspirálja és motiválja munkatársainkat**
- 3. Társadalmi felelősségvállalásunk teljesítése**
- 4. Vállalati kockázatkezelés**
- 5. Tanácskérés és aggályok felvetése**

A McKinsey Szakmai magatartási kódexe összhangban áll az összes vállalati irányelvvel.

# 1. Ügyfeleink kiszolgálása a legmagasabb szakmai színvonalon

Megtiszteltetés számunkra, hogy az általunk kiszolgált ügyfelek bizalmát élvezhetjük, és erre a bizalomra oly módon teszünk szert, hogy minden esetben feddhetetlen módon járunk el; objektív és független tanácsokat adunk; ügyfeleink érdekeit a sajátunk elé helyezzük; és megvédjük ügyfeleink bizalmas és értékes információit. Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy minden esetben olyan módon járjanak el, amely igazolja és megerősíti a ránk ruházott bizalmat.

## Ügyfelekre gyakorolt hatás

Vállalatként magas szintű célokat tűzünk ki az ügyfélszolgálatunk révén elérhető minél pozitívabb hatás biztosítása érdekében. Csak olyan megbízást vállalunk, amelynél biztosak lehetünk abban, hogy a munkavégzés célja valamilyen jelentős pozitív és tartós hatás elérése; hogy a munkánk hatása potenciálisan messze túlszárnyalhatja szolgáltatási díjunk értékét; hogy nem kerülünk olyan nyomásgyakorlás hatása alá, amely veszélyeztetné értékeinket; valamint amelynél hűek maradhatunk azon elkötelezettségünkhöz, hogy munkánk révén bevonzzuk a kivételes embereket, fejlődést és izgalmas munkát kínáljunk számukra, és cégünknel megtartsuk őket. Elköteleztük magunkat azaz, hogy képességeinkhez mérten valamennyi ügyfelünk számára a lehető legjobb eredményt biztosítsuk, és vezetőinket felelősségre vonjuk ezen eredményekért. Elvárjuk, hogy vezetőink ellenőrizzék a munkavégzést, biztosítsák a megfelelő eredmény eléréséhez szükséges feltételeket, és hogy minden helyzetben a legjobb képességeink szerint dolgozhassunk. Minden munkatársunknak kötelessége felszólalni, ha úgy érzi, hogy nem tudjuk teljesíteni ezeket a törekvéseket az eredmények biztosítása érdekében.

## Ügyfelek bizalmas információi

Munkánk során ügyfeleink és a harmadik felek ránk bízják bizalmas információikat, mi pedig kivételes gondossággal járunk el a ránk bízott információkkal kapcsolatban. Az ügyfelek bizalmas információjának minőségül minden olyan (írásban vagy szóban rendelkezésre bocsátott) nem nyilvános információ, beleértve az üzleti terveket és üzleti titkokat, az ügyfélneveket, az ügyfélszolgáltatásaink jellegét, az ajánlásainkat vagy tanácsainkat, az ügyfeladatokat és azokat az információkat, amelyeket az ügyfeleink költségén vásárolunk. Csak olyan kollégákkal osztjuk meg az ügyfelek bizalmas információit, akiknek jogszerű okokból kell azokról tudomással bírniuk, vagy akikről tudjuk, hogy jogosultak hozzáférni ezekhez az információkhoz. A közösségi média használata során elvárjuk munkatársainktól, hogy védjék az ügyfelek bizalmas információit, beleértve az ügyfél személyazonosságának azonosítására alkalmas, illetve a velük fennálló kapcsolatunkra vonatkozó összes információt. A kollégáktól elvárjuk továbbá, hogy gondoskodjanak ügyfeleink adatainak és a cég adatkörnyezetének védelméről jogosulatlan külső hozzáféréssel szemben a vállalat kiberbiztonsági irányelvében foglalt kiberbiztonsági előírások betartása révén.

## Szakmai függetlenség

Kerülünk kell az olyan külső tevékenységeket, amelyek befolyásolhatják az ügyfeleinkkel és a céggel szembeni felelősségünket. Mindannyiunk felelőssége annak biztosítása, hogy soha ne legyen félreérthető, hogy a cég tagjaként saját nevünkben vagy egyéb minőségben járunk-e el. Ezért a vállalat munkavállalói nem vállalhatnak a cégen kívüli megbízásokat, illetve nem működtethetnek vállalkozást vagy vehetnek részt aktívan valamely vállalkozás irányításában, nem vállalhatnak politikai tisztséget, és nem fogadhatnak el hivatalos megbízást egyetlen politikai kampányban sem. Ezen túlmenően a vállalat munkatársai nem vállalhatnak tisztséget semmilyen profitorientált vállalat igazgatótanácsában, legyen az magántulajdonban lévő, tőzsdén jegyzett vagy állami tulajdonban lévő vállalat, és engedélyt kell kérniük, mielőtt elfogadnának bármilyen tisztséget valamely nonprofit szervezet igazgatóságában, ezáltal biztosítva azt, hogy nem áll fenn összeférhetetlenség az ügyfeleink vonatkozásában. Az ügyfelek szervezetein belül betöltött átmeneti megbízások csak nagyon korlátozott körülmények között és csak akkor engedélyezettek, ha a vállalat Ügyfélszolgálati kockázatkezelési bizottsága jóváhagyta azokat. Valamennyi munkatársnak fel kell fednie minden lehetséges érdekellentétet, legyen az valós vagy vélt, és konzultálnia kell az illetékes cégvezetőkkel és irányító testületekkel a helyzet legmegfelelőbb kezelésének módjáról.

## Ügyfeladatokkal való visszaélés

Annak biztosítása érdekében, hogy ne merüljön fel a bennfentes kereskedelem kockázata, a cég munkatársai és háztartásuk tagjai nem vásárolhatnak vagy adhatnak el nyilvánosan forgalmazott értékpapírokat (beleértve az USA állami, helyi vagy önkormányzati szervei által kibocsátott értékpapírokat) a cég egyetlen ügyfele számára sem, illetve kötelesek előzetesen engedélyt kérni, amennyiben nyilvánosan forgalmazott értékpapírok vásárlását és eladását tervezik. Emellett a cég munkatársai számára tilos érdekeltséget szerezni minden olyan, nem nyilvános vállalatban, amelynek számára szolgáltatást nyújtanak, illetve olyan befektetést eszközölni, amely összeférhetetlenséget okoz a cég vagy saját maguk számára. A vállalat munkatársai számára tilos az ügyfelek bizalmas információit az ügyfelek részére nyújtott szolgáltatásoktól eltérő célokra felhasználni. Az ilyen információk nem használhatók fel személyes vagy politikai célokra, illetve bármely más ügyfél szolgáltatásban.

## Ügyfelek erőforrásai és eszközei

Elvárjuk kollégáinktól, hogy felelősségteljesen kezeljék az ügyfelek eszközeit, beleértve a létesítményeket és berendezéseket is, és csak annyit költsenek, amely összegek feltétlenül szükségesek a munkánk magas színvonalú elvégzéséhez.

## 2. Olyan munkakörnyezet megteremtése, amely inspirálja és motiválja munkatársainkat

Célunk, hogy bevonzzuk az igazán kivételes embereket, fejlődést és izgalmas munkát biztosítsunk számukra, illetve megtartsuk őket. Mindezt az általunk kínált eredményesség, növekedés és fejlődés lehetőségein keresztül tesszük; olyan munkakörnyezetet teremtve, amelyben munkatársaink megbecsültnak érzik magukat, ahol fejlődhetnek, képezhetik magukat és a legjobbat hozhatják ki magukból; mindezt ezt egy gondoskodó, teljesítményelvű szervezetre alapozva.

### **Befogadás, sokszínűség, valamint biztonságos és tiszteleten alapuló munkakörnyezet**

Nagyra értékeljük a befogadó kultúrát, és örömmel fogadjuk a sokszínűség minden formáját. Csapatunk sokszínűsége fokozza gondolkodásunk kreativitását, javítja munkánk minőségét és a munkatársaink fejlesztési tapasztalatait. Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy felelősségre vonják önmagukat és egymást is annak érdekében, hogy olyan munkakörnyezetet biztosíthassunk, amely támogatja a sokszínűséget, és ahol mindenkiel tisztelettel és emberi méltóságát szem előtt tartva bánnak, ahol a munkatársakat megbecsülik és ahol ők biztonságban érezhetik magukat, illetve ahol mindenki fejlődhet, képezheti magát és a legjobbat hozhatja ki magából. Semmilyen formában nem toleráljuk a diszkriminációt, zaklatást vagy megfélemlítést. A magatartással kapcsolatos elvárásaink kiterjednek az irodai környezeten belüli és azon kívüli valamennyi interakcióra, beleértve a csapatépítő, a gyakorlati és egyéb irodai eseményeket, valamint az elektronikus kommunikációt.

### **Az általunk alkalmazott, teljesítményelvű megközelítés**

Minden kollégától megköveteljük, hogy mind a gyakorlatban, mind elméletben betartsa a teljesítményelvű megközelítés elveit, és ehhez tanúsítson gondoskodó, tiszteletteljes, az emberi méltóságot figyelembe vevő és empatikus hozzáállást. Egyéni értékelési folyamataink – amelyek alapvető fontosságúak a teljesítményelvű megközelítés szempontjából – holisztikusak és bizalmasak, és minden munkatársunktól elvárjuk, hogy őszintén hozzájáruljon ennek sikeréhez. Az értékelési folyamataink megkérdőjelezésére tett kísérletek ellentétesek az értékeinkkel. A munkaerő-felvételi eljárásoknak, beleértve az ideiglenes pozíciókra vagy külső szolgáltatásnyújtásra való felvételt is, meg kell felelnie a körültekintően meghatározott folyamatoknak, és azok kizárólag az érintettek érdemein alapulhatnak. A kivételezés, vagy a kivételezés látszata kockázatot jelent teljesítményelvű megközelítésünkre nézve, ezért tiltjuk a párkapcsolati, fizikai vagy családi kapcsolatokat azon munkatársak között, akik bármilyen felügyeleti viszonyban állnak egymással, vagy aktívan együtt dolgoznak. Ugyanígy tiltjuk a partnerek gyermekeinek foglalkoztatását is. A kollégáktól elvárjuk, hogy nyilatkozzanak arról, ha olyan személyes kapcsolatuk van, amely befolyásolhatja teljesítményelvű megközelítésünket, vagy más jellegű összeférhetetlenséget okozhat.

### **Kollégáink személyes adatai**

Munkatársaink személyes adatait tisztességes módon és a szükséges tiszteletet megadva kezeljük, és csak konkrét, egyértelmű és törvényes célból gyűjtjük személyes adataikat, továbbá az adatgyűjtést kizárólag olyan célokra korlátozzuk, amelyek annak megjelölt céljához szükségesek.

# 3. Társadalmi felelősségvállalásunk teljesítése

Vállalatként elköteleztük magunkat a társadalmi felelősségvállalás iránt. Segítséget nyújtunk a társadalmi kihívások kezelésében az üzleti tevékenységünk során tanúsított magatartásunkkal, a közösségeken belüli szerepvállalásunkkal, valamint a sürgető társadalmi problémákra gyakorolt jelentős és tartós hatást támogató befektetéseinkkel.

## Tevékenységeink társadalmi hatása

Az ügyfeleink részére nyújtott szolgáltatás során elvárjuk kollégáinktól, hogy átfogó módon gondolkodjanak arról, hogy milyen hatást gyakorol az általunk végzett munka az ügyfeleinkhez kapcsolódó érintett felekre, továbbá segítsék ügyfeleinket abban, hogy ők is tudatában legyenek az általuk kifejtett társadalmi hatásokról, továbbá aktív módon vitassák meg az általunk tett javaslatoknak a részvényesekre, az ügyfél- és társadalmi érdekekre gyakorolt hatását, és mindenkor az irányadó jogszabályoknak és előírásoknak megfelelően járjanak el. Bátorítjuk azon kollégáinkat, akik tenni szeretnének valamit a közösségekért – például önkéntes munkával, nonprofit szervezetek igazgatóságában, illetve jótékonyági adományozás formájában. A vállalat munkatársai azonban nem pályázhatnak politikai tisztségre, és nem vállalhatnak hivatalos szerepet semmilyen politikai kampányban sem.

## Emberi jogok

Elköteleztük magunkat az emberi jogok tiszteletben tartása iránt, és betartunk minden, emberi jogokkal kapcsolatos törvényt. Az emberi jogok tiszteletben tartása iránti elkötelezettségünk meghatározza, hogy kik számára és milyen témakörökben nyújtunk szolgáltatásokat, továbbá nem vállalunk olyan megbízást, amely elősegíti vagy lehetővé teszi az emberi jogokkal való visszaélést. Nem tűrjük a munkahelyi fizikai erőszakot, fenyegetést, megfélemlítést vagy szóbeli bántalmazást, sem a saját telephelyeinken, sem ügyfeleink telephelyein. Elvárjuk a

beszállítóktól, hogy betartsák a McKinsey Beszállítói magatartási kódexét, amely tiltja a kényszermunka, a gyermekmunka és az emberkereskedelem minden formáját, továbbá megköveteli a diszkrimináció, zaklatás és megtorlás tilalmáról szóló valamennyi jogszabály betartását.

## Környezetvédelem

A McKinsey elkötelezett amellett, hogy cégünk környezetre gyakorolt hatását minimálisra csökkentse, és folyamatosan törekszünk környezetvédelmi irányelveink és gyakorlataink fejlesztésére. Erőfeszítéseket teszünk az üvegházhatású gázok globális kibocsátásának és hulladéklábnymunknak a kezelésére és csökkentésére. Elvárjuk munkatársainktól, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos döntéseik során figyelembe vegyék azok környezetre gyakorolt hatását is. Ez magában foglalja az utazásból eredő károsanyag-kibocsátás csökkentését, ahol ez lehetséges, valamint a hulladék minimalizálását, és az újrahasznosítás fokozását a McKinsey és az ügyfelek telephelyein.

## Verseny és kereskedelem

Elköteleztük magunkat a szabad, tisztességes és versenyképes piacok támogatása mellett, és fenntartjuk versenyképességünket munkánk minőségére és annak hatására alapozva. Betartjuk azokat a nemzetközi kereskedelmi előírásokat, amelyek tiltják vagy korlátozzák a bizonyos országokkal, szervezetekkel vagy magánszemélyekkel folytatott kereskedelmi tevékenységet. Továbbá minden munkatársunknak be kell tartania a trösztellenességre, a tisztességes versenyre, a pénzmosás elleni küzdelemre, a terrorista szervezetek finanszírozásának tilalmáról szóló és a kereskedelmi ellenőrzésekre vonatkozó összes vonatkozó jogszabályt, előírást és belső szabályzatot.

## 4. Vállalati kockázatkezelés

Nem csupán ügyfeleink bizalmát élvezzük, hanem a működési környezetünkben lévő közösségek és a cégünkhöz csatlakozó tehetséges emberek bizalmát is. Ez a bizalom, valamint a feddhetetlenségünkön és függetlenségünkön alapuló jó hírnevünk rendkívül fontos számunkra – ezen múlik ugyanis, hogy képesek vagyunk-e hatást gyakorolni ügyfeleinkre, lehetőségeket biztosítani munkatársaink számára, és érdemben hozzájárulni azon gazdaságok és közösségek sikeres működéséhez, amelyekben élünk és dolgozunk. Ezért minden munkatársunktól elvárjuk, hogy mindenkor a vállalatot fenyegető kockázatok proaktív kezelése, valamint a vállalat hírnevének megalapozása és védelme érdekében cselekedjen.

### **Korrupció, vesztegetés, ajándékok és üzleti vendéglátás**

Nem veszünk részt a korrupció semmilyen formájában, és kötelességünk tájékoztatni ügyfeleinket, ha tényleges vagy vélt korrupcióval találkozunk az adott vállalati szervezeten belül. A vállalat munkatársai és a nevünkben eljáró személyek nem ajánlhatnak fel ajándékokat vagy szívességeket azzal a céllal, hogy bármilyen előnyt szerezzenek saját magunk, kollégáink vagy bármely harmadik fél számára. Nem fogadhatunk el olyan ajándékokat sem, amelyek célja, hogy befolyásoljanak bennünket, illetve nem biztosítunk kedvezményes bánásmódot az érdemeken alapú felvételi folyamataink során sem. El kell kerülnünk a helytelen befolyásolást és annak látszatát is, ezért kerülnünk kell az olyan vendéglátási formák biztosítását, amelyek helytelennek vagy túlzó mértékűnek minősülnek.

### **Magasabb kockázatú ügyfelek részére történő szolgáltatásnyújtás**

A vállalat meghatározott számos olyan ügyfélszolgálattal kapcsolatos helyzetet, amelyek felmerülésekor a kollégáknak további speciális követelményeknek kell eleget tenniük annak érdekében, hogy kezelni tudják az ügyfeleket, cégünket és munkatársainkat érintő kockázatokat. E követelmények közé tartoznak a következők: az analitika, az M&A, az állami, társadalmi vagy állami szektorok, a gyógyszeripari és gyógyászati termékek megfeleltetése, a beszerzői-szállítói megbízások, az átszervezések és a csődkezelés, a kompenzáció, a szoftveralkalmazások szállítása és támogatása, a szabályozó hatóságokkal való együttműködés, valamint a harmadik felekkel partnerségben végzett feladatok. Az Ügyfélszolgáltatási Kockázati Bizottság (Client Service Risk Committee, CSRC) jóváhagyása szükséges, mielőtt elköteleznék magát az ilyen területeken való munkavégzés mellett, és az ilyen megbízásokon dolgozó kollégáknak ismerniük kell az ezekre a területekre vonatkozó konkrét irányelveket, részt kell venniük minden szükséges képzésen, továbbá be kell tartaniuk a munkavégzés felügyeletével megbízott, szakirányú tapasztalattal rendelkező személyek megbízására vonatkozó követelményeket.

### **Közösségi média és a sajtó**

Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy professzionális magatartást tanúsítson a közösségi médiafelületeken. Még a privát közösségi médiafiókok használata során is elvárjuk kollégáinktól, hogy legyenek körültekintőek azt illetően, milyen benyomást kelthet másokban a magatartásuk.

Függetlenül attól, hogy az adott kolléga a cég nevében nyilatkozik-e, vagy egyszerűen csak személyes célokra használja a közösségi médiát, elvárjuk kollégáinktól, hogy bizalmasan kezeljék mind az ügyfelekre, mind a cégre vonatkozó információkat, valamint védjék meg a cég jó hírnevét. A kollégáknak nem szabad személyes politikai nézeteiket olyan módon nyilvánosan közölniük, amivel veszélyeztethetik a cég politikai semlegességre vonatkozó alapelveit. Minden vállalatot kívüli publikáció, illetve a sajtóval való kommunikáció esetén a cég Külső kommunikációs osztályának jóváhagyását kell kérni, továbbá a kollégáknak médiaképzésen kell részt venniük, mielőtt interjút adnának bármilyen újságírónak vagy bloggernek.

### **Adatbiztonság és adatvédelem**

Minden munkatársunk köteles megvédeni a cég adatait és adatkörnyezetét az illetéktelen hozzáféréstől. A cég által telepített valamennyi digitális megoldásnak, beleértve az alkalmazásokat, platformokat, technológiákat és harmadik féltől származó termékeket, meg kell felelnie a jóváhagyott szabványoknak, hogy a bizalmas információk védelméről erős biztonsági ellenőrzésekkel lehessen gondoskodni. A fentiek alóli kivételeket a Kiberkockázati csapatnak, továbbá azon kollégáknak kell jóváhagynia; azoknak a kollégáknak, akik bizonytalanok valamely rendszer vagy technológia biztonságát illetően, e-mailben kell ezzel kapcsolatban segítséget kérniük.

### **A McKinsey erőforrásai és eszközei**

Elvárjuk munkatársainktól, hogy körültekintő módon vegyék igénybe a cég erőforrásait, és gondoskodjanak a vállalati információk és eszközök védelméről. A McKinsey eszközeit, beleértve a védett információkat, szoftvereket, keretrendszereket, eszközöket és módszereket, kizárólag a cég irányelveivel összhangban, és a vállalati tevékenységekkel összefüggésben szabad felhasználni. A kollégák nem használhatják fel a McKinsey erőforrásait, például az e-mail terjesztési listákat politikai célokra, befektetési lehetőségek felkutatására vagy egyéb személyes célokra. Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy a cég pénzügyi ellenőréként járjon el, teljes mértékben és következetesen betartsa költségpolitikánkat, továbbá alaposan átgondolja, hogy milyen látszatot kelthet az erőforrások általuk történő igénybevétele a vállalatot kívüli személyekben, illetve a saját kollégáikban.

### **Pontos nyilvántartásvezetés**

Pontos nyilvántartást vezetünk a megfelelő adatmegőrzési időszakokon belül, hogy ezáltal eleget tehesünk az összes vonatkozó jogszabálynak és előírásnak. Kifejezetten ellentétben áll a vállalati irányelvünkben foglaltakkal a cég vagy az ügyfelek nyilvántartásainak a vállalat rendszerein kívül történő tárolása, illetve a kötelezően megőrzendő nyilvántartások megsemmisítése, meghamisítása vagy megváltoztatása (például valamely vizsgálat során). A kollégáktól elvárjuk, hogy pontosan és megfelelő időben iktassák a szükséges céges nyilvántartásokat, például a költségelszámolásokat és a jelenléti íveket.

### **Együttműködés harmadik felekkel**

Együttműködünk más cégekkel, és a vállalatától függetlenül működő magánszemélyekkel – beleértve a vezető tanácsadókat is –, hogy a legjobbat nyújthassuk ügyfeleinknek és vállalatunknak. Ezek a kapcsolatok egyre fontosabb eszközöknek minősülnek az eredmények elérése és innovációs tevékenységünk szempontjából. Ugyanakkor a más szervezetekkel és személyekkel való együttműködés potenciális pénzügyi, jogi, illetve hírnevet érintő kockázatot is jelent. Ezek a helyzetek ezért további kockázatmegosztást és szakértői tanácsadást igényelnek. Minden kollégának gondoskodnia kell arról, hogy sor kerüljön a céggel partneri kapcsolatban álló vagy a cégnek szolgáltatásokat nyújtó harmadik felek megfelelő átvilágítására, továbbá hogy ezen felek megfeleljenek a tanácsadókra, külső munkavállalókra és partneri együttműködésekre vonatkozó irányelveinknek.

# 5. Tanácskérés és aggályok felvetése

Nem lehet mindenféle típusú helyzetet pontosan rögzíteni egy szabályzatban vagy magatartási kódexben, ezért a kollégáknak minden esetben tanácsot kell kérniük, amikor nehéz helyzettel szembesülnek, vagy amikor bizonytalanok a helyes cselekvés módját illetően.

Minden kollégánknak kötelessége felszólalni, ha olyasmit észlelnek, amiről úgy vélik, hogy az nem felel meg vállalatunk értékeinek, irányelveinek vagy a jelen Kódexnek, illetve veszélybe sodorhatja a céget vagy egyes kollégákat, vagy pedig törvénybe ütközik.

A felügyeleti pozícióban lévő kollégáknak, például a partnereknek vagy a menedzsereknek további kötelességük jelenteni minden olyan ügyet, amely zaklatás- és diszkriminációellenes irányelvünk megsértését jelentheti.

A cég nem tűri a megtorlást egyetlen olyan kollégával szemben sem, aki jóhiszeműen felveti aggályát valamely szakmai magatartással kapcsolatos problémát érintően, vagy aki eleget tesz a vállalati vagy külső vizsgálatban való részvételre vonatkozó kötelezettségének. **A megtorlás bármilyen formája a vonatkozó irányelv megsértését jelenti, és fegyelmi eljárást vonhat maga után, beleértve akár a munkaviszony megszüntetését is.**

Az alábbi erőforrások minden kolléga rendelkezésére állnak, ha tanácsot szeretne kérni, kérdést szeretne feltenni vagy fel szeretné vetni aggályát valamilyen ügyvel kapcsolatban.

## Tanácskérés egy kollégától

Arra törekszünk, hogy munkatársaink magától értetődő módon kérjenek tanácsot egymástól, illetve közvetlenül jelezzék aggályaikat a cég valamely munkatársa felé. Az alábbiakban megemlítnék néhány olyan kollégát, akik segíthetnek az Ön aggályainak kezelésében:

- Az ügyfélszolgálati csapat ED-je vagy más vezetője
- Az Ön DGL-je, az irodavezető partner, részlegvezető, felettes vagy osztályvezető
- Az Ön regionális vezetője, PD-je vagy a HR osztály
- A cég kockázati vezetője, személyzeti vezetője vagy vezető jogtanácsosa
- A cég [Globális etikai](#) osztálya
- A cég Jogi osztályának bármely munkatársa

- Valamely partner vagy vezető partner magatartásával kapcsolatos aggályok esetén: A Szakmai Előírásokért Felelős Bizottság elnöke, a Globális partnerségi iroda vezetője vagy a Személyzeti vezérigazgató
- Az ügyfelek számára nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos aggályok esetén: Az Ügyfélszolgálati Kockázati Bizottság (CSRC) bármely tagja vagy Kockázatkezelési igazgatónk

## Forródrótok

Tudatában vagyunk annak, hogy vannak olyan esetek, amikor kollégáink úgy érzik, hogy anélkül szeretnének felvetni valamilyen aggályt, vagy feltenni valamilyen kérdést, hogy közvetlenül valamelyik kollégához fordulnának. Az ilyen esetekre gondolván gondoskodtunk a forródrótok rendelkezésre állásáról, amelyek alternatív eszközként állnak kollégáink rendelkezésére.

A titoktartás érdekében, egy külső szolgáltató által működtetett linken keresztül teheti fel kérdését vagy vetheti fel aggályát, amennyiben erre a jogszabály lehetőséget ad.

## Ombudsmanok

A cég ombudsmanjai minden munkatárs rendelkezésére állnak, hogy informális, bizalmas tanácsot és támogatást nyújthassanak. Informális forrásként, vállalati ombudsmanjaink nem utasíthatják Önt arra vonatkozóan, hogy mit tegyen, nem fognak intézkedéseket kezdeményezni az Önnel megvitatottak alapján, és (kivéve, ha úgy ítélik meg, hogy valamilyen súlyos közvetlen veszély áll fenn) nem fogják eskalálni az Ön által említett helyzetet mások felé a cégen belül vagy azon kívül. Az ombudsmanok segítséget nyújtanak a kollégáknak abban, hogy milyen formában és hová kell hivatalosan jelenteni az érintett aggályt. Ha tudomására jut értékeink, szakmai normáink, irányelveink vagy a jogszabályok esetleges megsértése, kérjük, a fent felsorolt lehetőségek valamelyikén keresztül jelezze, hogy a cég megvizsgálhassa azt, és megtehesse a megfelelő lépéseket.



# Következtetés

Szakmai magatartási kódexünk rávilágít arra, hogy mindannyiunk kötelessége gondoskodni arról, hogy a legmagasabb szintű szakmai szolgáltatásokat nyújtsuk ügyfeleink részére; hogy olyan környezetet teremtsünk, amelyben dolgozóinkkal tisztelettel bánnak, kellő inspirációt és motivációt biztosítanak számukra; hogy figyelembe vesszük a tetteink társadalomra gyakorolt szélesebb körű hatását; továbbá kötelesek vagyunk megóvni vállalatunk hírnevét.

Mindannyian felelősek vagyunk a jelen kódexben felvázolt előírások alkalmazásáért, és felelősséget vállalunk azért, hogy felszólaljunk és hangot adjunk a kódex, értékeink, irányelveink vagy a jogszabályok esetleges megsértésével kapcsolatos kérdéseknek vagy aggályoknak.

A jelen kódex betartása lehetővé teszi számunkra, hogy valóban megfeleljünk értékeinknek, teljesítsük kettős célkitűzéssel rendelkező, az ügyfelek felé teljesítendő szolgáltatásainkat és munkatársainkkal kapcsolatos

küldetésünket, és továbbra is kiérdemeljük ügyfeleink és azon közösségek bizalmát, amelyekben élünk és dolgozunk. A pozitív hatásgyakorlásra irányuló kollektív törekvéseink nagyban függenek ettől a bizalomtól, valamint attól, hogy alkalmazzuk-e a jelen Szakmai magatartási kódexben kiemelt magatartásformákat a munkánk során.

A jelen Szakmai magatartási kódexet aktív dokumentumnak tekintjük. A Részvényesek Tanácsának Kockázati, Ellenőrzési és Irányító Bizottsága felelős a jelen Kódex tartalmának rendszeres finomításáért és frissítéséért.

A jelen Szakmai magatartási kódex fejlesztésére vonatkozó észrevételek vagy javaslatok megtételéhez, kérjük, keresse fel a cég intranetjét.

**Elfogadva: 2019. május 11.**

**Frissítve: 2020. november**