

Az OTP Ecosystem Kft. Etikai Kódexe

OTP Ecosystem Kft.

Elnök-vezérigazgató üzenete	4
I. Bevezetés	5
I.1. Az Etikai Kódex betartása mindannyiunk felelőssége	6
I.2. A Kódex alapelveinek betartását partnereinktől is elvárjuk	6
I.3. Jelezzük, ha az Etikai Kódex megsértését tapasztaljuk	6
I.4. Zéró tolerancia az Etikai Kódex megsértése esetén a bejelentőt érintő hátrányos intézkedésekkel szemben	7
II. Magatartási elvárások munkatársaink számára	8
II.1. A Társaság jó hírnevének védelme	8
II.2. A Társaság eszközeinek védelme	8
II.3. Munkabiztonsági környezetvédelmi előírások betartása	9
II.4. Titoktartás, adatvédelem	9
II.5. Kölcsönös tisztelet, együttműködés	9
II.6. Külső kommunikáció	10
II.7. Közösségi média	10
II.8. Politikai szerepvállalás	11
II.9. Ajándékozás és meghívások kezelése, korrupció megelőzése	11
II.10. Összeférhetetlenség	12
II.11. A Társaság vezetőinek további kötelezettségei	13
II.11.1. Az Etikai Kódexnek való megfelelés biztosítása	13
II.11.2. Példamutatás	13
II.11.3. Támogatás, etikus munkahelyi környezet fenntartása	13
III. A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalásai	14
III.1. Felelős társaságirányítás	14
III.2. Jogszabályoknak való megfelelés	14
III.3. Beszámolók és jelentések átláthatósága, nyilvántartások hitelessége	14
III.4. Fenntartható fejlődés és közösségi felelősségvállalás	14
III.5. Versenyjogi megfelelés	15
III.6. Fogyasztóvédelem, panaszkezelés	15
III.7. Belső információtartás	16
III.8. Titokvédelem, személyes adatok védelme	16
III.9. Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni tevékenység	17
III.10. Nemzetközi szankciók és korlátozó intézkedések betartása	17
III.11. Csalásmegelőzés	17
III.12. Zéró tolerancia a korrupcióval szemben	17
III.13. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet	18

III.14. Emberi jogok tiszteletben tartása.....	18
III.15. Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, diszkrimináció tilalma	18
III.16. Tisztességes foglalkoztatási gyakorlat.....	19

Elnök-vezérigazgató üzenete

Tisztelt Olvasó!

Az OTP Csoport Magyarország és a kelet-közép-európai régió meghatározó bankpiaci szereplője. Stabil, megbízható partnerei vagyunk ügyfeleinknek: munkatársainkkal arra törekszünk, hogy modern, innovatív, egyben személyre szabható banki megoldásainkkal támogassuk őket céljaik megvalósításában és a fejlődésben. Már 12 országban működünk és több mint 16 millió ügyfelet szolgálunk ki. Első európai bankként Kelet-Közép-Európa után, Közép-Ázsiában, Üzbegisztánban is ismertté válik az OTP márka. Minden érintett országban közös értékeket képvisel az OTP Csoport, azonos irányelvek mentén, felelősen járunk el az ügyfelek, befektetők, munkavállalók, a helyi közösségek, valamint a környezet érdekeinek szem előtt tartásával.

A részvényesi érték, az eredményesség és a hatékonyság folyamatos növelése mellett a vállalatcsoport működésében kiemelt cél a törvényes működés biztosítása, a kockázatok csökkentése, valamint az üzleti, etikai és belső kontroll hatékony érvényesítése. A cégcsoportot hosszútávú gondolkodás és felelős hozzáállás, a fenntarthatóságra törekvés jellemzi. Az OTP Bank ugyanakkor figyelemmel van arra a jogszabályi kötelezettségére is, amely a betéteseik, részvényeseik, befektetőik érdekében az OTP Bank és az OTP Csoport jövedelmező működését írja elő. E két szempont, egymással egyensúlyban és kölcsönhatásban kell érvényesülni.

Etikus és jogkövető intézményként a vállalatcsoport és annak teljes vezetői köre elkötelezett a jogszabályok betartása és betartatása mellett, beleértve a korrupció elleni törvényeket is. Zéró tolerancia elvét valljuk a korrupcióval és a megvesztegetéssel szemben, – határozottan ellenezzük a korrupció minden formáját, támogatjuk a korrupcióellenes intézkedéseket.

Eredményességünk elképzelhetetlen a felkészült, elkötelezett, etikusan cselekvő munkatársak nélkül, akik olyan munkakörnyezetben dolgozhatnak, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők; ahol a személyes méltóság tiszteletben tartása minden körülmények között alapkövetelmény. Az OTP Csoport minden alkalmazottjával szemben alapvető elvárás, hogy az erkölcsi és szakmai előírásokat maradéktalanul betartva végezzék munkájukat.

Működésük során kiemelten figyelünk a transzparenciára, a szabályozottságra, a belső felelősségek meghatározására és ezáltal a legtágabban vett környezeti, társadalmi és szabályozási elvárásoknak való tényleges megfelelésre. Biztosak vagyunk abban, hogy az etikus működés jelentősen hozzájárul az OTP Csoport teljesítményének és versenyképességének fokozásához, valamint elismertségének növeléséhez.

Az etikus üzleti működés alapjait és irányelveit az Etikai Kódex foglalja össze. A dokumentum megismerése és betartása, valamint a változások nyomon követése minden munkatárssal és megbízottal szemben alapvető elvárás.

Dr. Csányi Sándor
Az OTP Bankcsoport Elnök-vezérigazgatója

I. Bevezetés

Az OTP Ecosystem Kft. (továbbiakban „Társaság”) Etikai Kódexe a Társaság, illetve a Társasággal kapcsolatban állók számára világos és egyértelmű irányelveket, elvárásokat fogalmaz meg az etikus üzleti működésről, a Társaság értékeinek védelme érdekében.

A Társaság Etikai Kódexe a külső és belső változásoknak, elvárásoknak megfelelően folyamatosan változik, fejlődik. Az Etikai Kódex alapját olyan nemzetközi sztenderdek, bevált gyakorlatok és saját működési tapasztalatok adják, amelyek figyelembe veszik a Társasággal szembeni elvárásokat és a gyakorlati megvalósíthatóságot.

A Társaság jogszabályoknak megfelelő társaságirányítási rendszere egyszerre szolgálja az ügyfelek bizalmát és elégedettségét, valamint a felelős társadalmi magatartást. A Társaság alapvető elvárása munkatársaival szemben, hogy az erkölcsi és szakmai feddhetetlenséget a legmesszebben szem előtt tartásuk, melynek szellemében arra ösztönözi őket, hogy tevékenységüket is ennek megfelelően végezzék. A munkatársaink eredményessége ugyanakkor elképzelhetetlen felkészült, elkötelezett, etikus cselekvő munkatársak nélkül, akik olyan munkakörnyezetben dolgozhatnak, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők; ahol a személyes méltóság tiszteletben tartása minden körülmények között alapkövetelmény.

A Társaság lehetőséget biztosít az Etikai Kódex megsértésének személyesen vagy e-mailben történő bejelentésére, emellett mindent megtesz azért, hogy a jogsértést bejelentő munkatársakat megvédje a diszkriminációval és tisztességtelen bánásmóddal szemben: tiltja a megtorló intézkedések vagy negatív hatású következmények alkalmazását bárki ellen, aki jóhiszeműen bejelenti az Etikai Kódex értékeinek, irányelveinek vélt vagy valós megsértését.

A Társaság kiemelten fontosnak tartja az etikai normák, valamint az etikai bejelentési rendszer megismerését és tudatosítását a munkatársak, illetve a Társasággal szerződésben álló kereskedői partnerek, megbízottak körében is. Ezért minden munkatársra kiterjedő etikai e-learning képzést folytat, egyben rendszeresen felülvizsgálja és nyomon követi annak betartását. Továbbá valamennyi munkavállaló, megbízott, kereskedő, partner nyilatkozik az Etikai Kódex elfogadásáról.

I.1. Értelmező rendelkezések

Kereskedő: az fizz.hu-n forgalmazóként szereplő minden olyan vállalkozás, amely az fizz.hu-n a termékeit eladásra kínálja.

Munkatárs: a Társaság vezető állású személyei, valamint a Társasággal munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy.

Megbízott: a képviselő, szakértő, közvetítő, tanácsadó, ügynök, illetve a Társaság egyéb polgári jogi jogviszonyban lévő társaság és természetes személy, amely tevékenysége során a Társaság vásárlói, vagy lehetséges vásárlói széles körével találkozik, részükre a Társaság nevében szolgáltatásokat teljesít.

Partner: a Kereskedő fogalmi kategórián, valamint a Társaság megbízotti jogviszonyon kívüli egyéb polgári jogi jogviszonyban lévő társaság és természetes személy, különösen, de nem kizárólagosan: adományozott és szponzorált szervezetek, beszállítók, azok alvállalkozói.

Vezető állású személyek: a Felügyelő Bizottság elnöke, tagjai, valamint az ügyvezető.

I.2. Az Etikai Kódex betartása mindannyiunk felelőssége

Az Etikai Kódex, így a benne foglalt irányelvek, elvárások a Társaság vezető tisztségviselőire és felügyelő bizottsági tagjaira (továbbiakban együttesen „vezető tisztségviselők”), valamint munkatársaira és megbízottaira vonatkozóan ír elő kötelezettségeket. Az Etikai Kódex rendelkezéseit a fent említett személyi körnek a foglalkoztatás vagy szerződéses jogviszony teljes időtartama alatt – munkaidőben és azon kívül – be kell tartania.

Bár a Kódex számos etikai kérdésben iránymutatást ad, nem tartalmazhatja a megfelelő cselekvésre vonatkozó teljeskörű útmutatást minden helyzetre, minden körülményre tekintettel. Olyan helyzetekben, amelyek nincsenek nevesítve az Etikai Kódexben a Társaság munkatársainak jóhiszeműen és jószándékkal kell eljárniuk, az OTP Csoport integritásának és jó hírnevének védelmét szem előtt tartva.

Amennyiben kérdés merül fel az Etikai Kódex alkalmazása, betartása kapcsán célszerű mindig a Compliance Officer segítségét kérni

I.3. A Kódex alapelveinek betartását partnereinktől is elvárjuk

A munkatársak az Etikai Kódexet (jelen dokumentumot) a rájuk vonatkozó nyilatkozat (01. sz. melléklet) aláírásával fogadják el. A megbízottak az Etikai Kódexet (jelen dokumentumot) a Társasággal kötött szerződés aláírásával fogadják el. A Társaság törekszik arra, hogy I.1. pontban részletezett partner fogalomkörbe tartozó érintetti kör a 03. sz. melléklet aláírásával vállaljon kötelezettséget a Partneri Etikai Kódexben (02. sz. melléklet) foglaltak betartására. A kereskedő fogalmi kategóriába tartozó érintetti kör a szerződés elválaszthatatlan részét képező Általános Szerződési Feltételek elfogadásával vállal kötelezettséget a Partneri Etikai Kódexben (02. sz. melléklet) foglalt rendelkezések betartására.

I.4. Jelezzük, ha az Etikai Kódex megsértését tapasztaljuk

A Társaság munkatársa amennyiben jogellenes, az Etikai Kódexben foglalt szabályokkal, értékekkel ellentétes, vagy olyan gyakorlatot tapasztal munkája során, amely visszaéléshez vezethet, akkor erre köteles felhívni az érintettek vagy közvetlen felettesük figyelmét.

Munkatársaink kötelezettsége, hogy a jogsértést, az Etikai Kódexben meghatározott értékek megsértését vagy bármilyen etikai problémát jelezzék:

- személyesen munkaidőben (előzetesen egyeztetett időpontban) a Compliance Officernél, illetve a Compliance Officert érintő bejelentés esetén az Ügyvezetőnél;
- postai úton a Compliance Officernek címezve (1131 Budapest, Babér utca 9.)
- e-mailen: etika@fizz.hu.

A bejelentés történhet az OTP Bank Nyrt. Compliance Igazgatóságának az alábbiakban található kijelölt csatornáinak valamelyikén:

- személyesen munkaidőben (előzetesen egyeztetett időpontban);
- levélben az OTP Bank Nyrt. Compliance Igazgatóságnak címezve (1131 Budapest, Babér utca 9.);
- telefonon, hétfőtől péntekig 8:00-20:00 óráig: +36 1 366 6768;
- e-mailben etika@otpbank.hu e-mail címen.

Emellett a bejelentés történhet online, az OTP Csoport bejelentő felületén is: <https://www.otpgroup.info/hu/ethical-breach-and-whistleblowing/form/group>.

Az OTP Csoport bejelentő felületén, online megtett csoportszintű bejelentések esetén a bejelentés kivizsgálása az OTP Bank Nyrt. Compliance Igazgatóságának hatáskörébe tartozik, amely eljárásról az OTP Bank Nyrt. honlapján érhető el részletes tájékoztatás. A leányvállalati bejelentés esetén az online bejelentési felületen tett bejelentés a kiválasztott leányvállalat Compliance Officere részére kerül továbbításra.

A bejelentések megtétele anonim módon is lehetséges. A bejelentéseket, megkereséseket és vizsgálatokat a Társaság minden esetben bizalmasan kezeli, a vonatkozó jogszabályok és szabályzatok betartásával a bejelentő védelme mellett. Anonim bejelentés esetén figyelembe kell venni, hogy névtelen bejelentés esetében előfordulhat, hogy nem tudjuk beszerezni azokat a további információkat, amelyek a probléma kivizsgálásához és megoldásához szükségesek, ezért az a Társaság kérése, hogy az anonimitás fenntartása mellett a bejelentő adjon meg elérhetőséget, hogy a szükséges információkat elkérhessük.

A Társaság mindent megtesz azért, hogy a bejelentést tevő munkatársakat megvédje a diszkriminációval és tisztességtelen bánásmóddal szemben: tiltja a megtorló intézkedések vagy negatív hatású következmények alkalmazását bárki ellen, aki jóhiszeműen bejelenti az Etikai Kódexben foglalt szabályok, értékek megsértését. Az Etikai Kódexben megfogalmazott értékek megsértésének jelzésére, valamint a jogsértések bejelentésére a Társaság különböző kommunikációs csatornákat tart fenn és működtet. Ezek működéséről és a bejelentések kezeléséről az Etikai/jogsértés bejelentési rendszer működtetésének eljárásrendje című¹ belső szabályozó dokumentum tartalmaz részletszabályokat.

I.5. Zéró tolerancia az Etikai Kódex megsértése esetén a bejelentőt érintő hátrányos intézkedésekkel szemben

A Társaság munkatársai felelősek azért, hogy elsajátítsák az Etikai Kódex tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek az Etikai Kódex betartása érdekében. A Társaság a zéró tolerancia elvét követi az Etikai Kódexben meghatározott szabályok és értékek megsértése esetén és valamennyi olyan cselekedettel szemben, amely negatív hatással van a Társaság vagy bármelyik OTP Csoport tagjának hírnevére vagy elfogadhatatlan jogi, erkölcsi vagy etikai szempontból.

Az Etikai Kódex megsértése esetén az eljárás és a szankcionálás a hatályos jogszabályokban és ha van ilyen, akkor a Társaság belső szabályozó dokumentumaiban meghatározott szabályok és elvek szerint történik.

¹ Jelen Etikai kódex elfogadásakor ezt a 3/2024. sz. Ügyvezetői utasítás tartalmazta.

A bejelentő a bejelentés megtétele miatti diszkriminációval, tisztességtelen bánásmóddal szemben védelmet élvez. A bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentett magatartás jogi, erkölcsi, vagy etikai szabályt sért.

A rosszhiszemű bejelentés szintén a Társaság etikai elveinek megsértését jelenti, amelynek megtétele jogi következményekkel járhat.

II. MAGATARTÁSI ELVÁRÁSOK MUNKATÁRSAINK SZÁMÁRA

II.1. A Társaság jó hírnevének védelme

Munkatársainknak mind a munkahelyen, mind a munkahelyen kívül tartózkodniuk kell minden olyan megnyilvánulástól, amely a Társaság jó hírnevét hátrányosan befolyásolhatja.

A munkatársak a véleménynyilvánításhoz való jogukat nem gyakorolhatják úgy, hogy az a Társaság jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit sértse vagy veszélyeztesse.

A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy magánéleti tevékenységük során is a Társaság etikai normáinak megfelelő, ahhoz méltó magatartást tanúsítsanak, különösen akkor, ha tevékenységük, illetve személyük a Társasággal bármilyen módon összefüggésbe hozható, vagy azt a látszatot keltheti, hogy a Társaság nevében járnak el, illetve nyilvánítanak véleményt.

Magántevékenységük során a Társaság munkatársai nem kelthetik azt a benyomást, hogy a Társaság vagy az OTP Csoport valamelyik tagja nevében járnak el. A Társaság munkatársai nem használhatják pozícióikat személyes érdekeik, vagy harmadik félnek biztosított előnyszerzés érdekében, valamint a munkatársak nem használhatják a Társaság infrastruktúráját, logóját, szellemi tulajdonát saját üzleti tevékenységük folytatására, elősegítésére, reklámozására.

Munkatársaink megfelelő felhatalmazás hiányában semmilyen módon nem kelthetik annak látszatát, hogy az OTP Csoport bármilyen szerepet vállal a munkavállalók vagy harmadik személyek üzleti vagy magáncéljainak elérésében.

II.2. A Társaság eszközeinek védelme

A munkatárs felel a Társaság, az ügyfelek és a megbízottak olyan anyagi és nem anyagi javainak védelméért, amelyek kezelésével megbízták. A Társaság, az ügyfelek, a megbízottak és más szereplők eszközei csak az engedélyezett célokra, a vonatkozó engedélyeknek és feltételeknek megfelelően alkalmazhatók, használhatók.

A Társaság vagyontárgyainak és a Társaság használatában lévő eszközöknek a nem megfelelő kezelése vagy engedély nélküli megosztása harmadik féllel/felekkel a Társasággal szembeni kötelezettségek megsértését jelenti, és mint ilyen, a Társaság ellen elkövetett gazdasági bűncselekménynek minősülhet. Hasonlóképpen a Társaság vagyontárgyaival kapcsolatos gondatlanság, pazarlás és engedély nélküli használat is a Társasággal szembeni kötelezettségek megszegését jelentheti.

Vagyontárgy alatt készpénzt, értékpapírt, fizikai tulajdont (eszközök, készletek, berendezések stb.), szolgáltatásokat, üzleti terveket, ügyfelek, munkatársak és megbízottak információit, szellemi tulajdont és minden egyéb személyes, jogvédett, bizalmas információt értünk.

II.3. Munkabiztonsági környezetvédelmi előírások betartása

Minden munkatárs kötelessége betartani a munkavégzésre vonatkozó egészségügyi és biztonsági előírásokat, amelyekre a biztonsági, munka- és tűzvédelmi szabályok az irányadók.

A munkahelyeken, más helyszíneken a munkához kapcsolódó tevékenységek végzése közben szigorúan tilos az alkohol, az illegális szerek, a kábítószer vagy egyéb tudatmódosító szerek fogyasztása, ezek hatása alatti megjelenés vagy ezekkel történő visszaélés (így például azok kínálása, átadása, árusítása stb.). Protokolláris alkalmakon, illetve munkahelyi rendezvényeken a kulturált, mértéktartó alkoholfogyasztás megengedett.

A Társaság munkatársai munkájuk, illetve az OTP Csoport épületeiben való tartózkodásuk során kötelesek a környezetvédelmi és energiatakarékossági szempontokra és az energiapiazarlás megelőzésére figyelemmel lenni.

II.4. Titoktartás, adatvédelem

A Társaság munkatársai kiemelt körültekintéssel járnak el a birtokukba jutott bank- és értékpapírtitok, személyes adatok, és egyéb - a különböző titokvédelmi rendelkezések által védeni rendelt – adat kezelése során, ezeket az információkat időbeli korlátozás nélkül megtartják. Bizalmas információnak minősül emellett minden az OTP Csoporthoz tartozó vállalkozás működésével és tevékenységével kapcsolatos bármilyen információ, ezek formális vagy informális megosztása nem megengedett olyan helyzetekben, amikor ez nem szükséges a szokásos üzletmenet szempontjából, vagy a munkatárs feladatköréhez nem kapcsolható.

A munkavégzés során tudomásukra jutott, nem nyilvános befektetői információkkal való piaci visszaélés tilos minden munkatárs számára.

Munkatársainknak a tisztségük vagy foglalkoztatásuk megszűnése után is eleget kell tenniük titoktartási kötelezettségüknek.

A Társaság munkatársai a napi munkavégzés során kötelesek gondoskodni arról, hogy a munkavégzés közben keletkezett papír alapú és elektronikus dokumentumok ne maradjanak illetéktelenek számára hozzáférhető helyen és állapotban.

II.5. Kölcsönös tisztelet, együttműködés

Munkatársaitól a Társaság elvárja, hogy folyamatosan törekedjenek az együttműködésre épülő munkahelyi légkör fenntartására, tartsák tiszteletben a közösség udvariassági szabályait, törekedjenek egymás közötti konfliktusait nyílt és udvarias kommunikációval (megfelelő hangnem, szóhasználat és gesztikuláció) rendezni.

A Társaság munkatársai tisztelettudó, empatikus, professzionális és hatékony módon kommunikálnak egymással, például figyelnek arra, hogy megfelelő időben visszajelzést adjanak a kollégáktól érkezett

megkeresésekre. A Társaság a belső kommunikáció során támogatja a munkatársak közötti párbeszédet, véleménycserét, kezdeményezések és ötletek megosztását.

A munkatársaknak – a belső kommunikáció során is – tilos minden olyan magatartás (akár szóbeli vagy fizikai), amely sérti valamely személy méltóságát, számára megfélemlítő, ellenséges, megalázó, támadó megszegényítő vagy sértő környezetet teremt, így különösen a szexuális vagy egyéb természetű zaklatás.

Munkatársaink felé elvárás, hogy ügyeljenek megjelenésükre és viseljenek megfelelő öltözetet, különösen az ügyfelekkel való kapcsolattartás során, valamint, ha az OTP Csoportot képviselik.

II.6. Külső kommunikáció

Munkatársaink az ügyfelekkel, üzleti partnerekkel, külső szolgáltatókkal, más érdekelt felekkel is tisztelettudó és professzionális módon kommunikálnak, a titoktartási kötelezettség mindenkor betartásával. A megfelelő hangnem, szóhasználat, fellépés és gesztikuláció alapvető elvárás az OTP Társaság munkatársai részéről.

Az OTP Csoport tagvállalata nevében médiamegjelenést vagy bármilyen nyilvános előadást csak az erre felhatalmazott munkatársak vállalhatnak.

Munkatársainknak mind a Társaság versenytársaival, mind az üzleti partnereivel folytatott mindennapi tevékenységük során a versenyjogi szabályok, különösen a kartellmegállapodásokra vonatkozó szabályok figyelembevételével kell viselkedniük.

II.7. Közösségi média

Munkatársainknak a közösségi médiát felelősen és körültekintően kell használniuk, figyelembe véve, hogy harmadik felek a magánéletben tett bejegyzéseket, aktivitásokat is társíthatják az OTP Csoporthoz, annak értékeihez, vállalati kultúrájához. Ennek megfelelően munkatársainknak törekedniük kell a magán- és üzleti, munkához kapcsolódó tevékenységük elkülönítésére.

Munkatársainknak a közösségi médiában való megjelenésük során tartózkodniuk kell minden olyan megnyilvánulástól, amely a Társaság jó hírnevét hátrányosan befolyásolhatja. A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy a közösségi médiában magánemberként történő kommunikációjuk során is a Társaság etikai normáinak megfelelő, ahhoz méltó magatartást tanúsítsanak, különösen akkor, ha tevékenységük, illetve személyük a Társaság bármilyen módon összefüggésbe hozható, vagy azt a látszatot keltheti, hogy a Társaság nevében járnak el, illetve nyilvánítanak véleményt.

Így a közösségi médiában való tevékenységük során munkatársainknak különösen

- mások vallási, nemzetiségi, etnikai, szexuális, politikai és világnézeti hovatartozását tisztelettel és elfogadó magatartást kell tanúsítaniuk;
- tartózkodniuk kell a rasszista, gyűlöletkeltésre alkalmas megnyilvánulásoktól és tartalmak közzétételétől;
- tiszteletben kell tartaniuk mások alkotmányos és törvényben biztosított jogait;
- a Társaság versenytársaival szemben is tiszteletteljes magatartást kell tanúsítaniuk;
- valótlan, szándékosan félrevezető, hamis információkat nem közölhetnek;
- tartózkodniuk kell a jogellenes vagy jogellenes tevékenységre buzdító anyagok közzétételétől;
- mellőzniük kell a vulgáris, trágár, rágalmazó vagy becsületsértő kifejezéseket.

Az OTP Csoport vállalatainak neve, logója, védjegye (ideértve a vállalati fejléct, weboldalakat, közösségi oldalakat), kapcsolatai nem használhatók magáncélra, illetve megfelelő felhatalmazás hiányában semmilyen módon nem kelthetik annak látszatát, hogy az OTP Csoport bármilyen szerepet vállal a munkatársak vagy harmadik személyek üzleti vagy magáncéljai elérésében. Ennek megfelelően munkatársaink csak munkaviszonyuk fennállásáig, az utolsó munkában töltött napig jelölhetik meg munkáltatóként a Társaságot vagy az OTP Csoport tagját.

II.8. Politikai szerepvállalás

Elismerjük munkatársaink jogát a politikai és közéleti szerepvállaláshoz, politikai tevékenységet azonban csak a munkahelyen kívül folytathatnak. Munkahelyen kívüli politikai megnyilvánulásaik során nem élhetnek vissza a Társaságban betöltött pozíciójukkal, magatartásukkal a Társaság jó hírnevét hátrányosan nem befolyásolhatják.

A munkatársak bármilyen politikai, állami szervezetben történő hivatal betöltése esetén kötelesek a munkáltatót előzetesen tájékoztatni. A munkatársak munkájuk során nem élhetnek vissza a politikai vagy állami szervezetben betöltött szerepükkel, pozíciójukkal.

Tilos a Társaság erőforrásait (személyzet, létesítmények, egyéb eszközök) politikai rendezvények támogatására felhasználni.

II.9. Ajándékozás és meghívások kezelése, korrupció megelőzése

Az ajándékozás gyakran a helyi kultúra és hagyomány része, ezért a csekély értékű, az üzleti életben szokásos ajándékok elfogadása az Ajándékozási Politikában foglalt szabályok betartása mellett elfogadható a Társaság munkatársai számára. Ugyanakkor a munkatársak nem adhatnak vagy fogadhatnak el ajándékot olyan körülmények között, amelyekben kívülállók számára úgy tűnhet, hogy ez befolyásolja az üzleti döntést, vagy akár megvesztegetésként is értelmezhető.

Az üzleti életben szokásos ajándékok közé tartoznak például az ünnepek alkalmával adott, vagy reklámajándékok, emléktárgyak vagy más csekély értékű ajándékok, amelyek az alkalomkor szokásosak és nem olyan mértékűek vagy gyakoriságúak, amelyek kapcsán felmerülhet, hogy befolyásolhatják az üzleti döntéseket. Nem minősül üzleti ajándéknak és ezért nem fogadható el ugyanazon ügyféltől, vagy ügyfélkörtől (napi, heti, havi rendszerességgel) visszatérő, rendszeres juttatás.

A meghívások is az üzleti kapcsolattartás legitim részei lehetnek, elősegítheti a jó üzleti kapcsolatok kialakítását és fenntartását, ezért a szokásos üzleti vonatkozású meghívások és azok elfogadása engedélyezett. Ilyen lehet például vacsora- és ebédmeghívás, fogadáson való részvétel – legyen szó vendéglátásról, utazási költségek megtérítéséről – vagy más típusú reprezentáció. A költségeket azonban mindig ésszerű határokon belül kell tartani. Az ésszerű határ az adott helyzettől függ. A meghívás elfogadhatóságáról a Compliance felelős vagy a Compliance felelős helyettese dönt. A szakmai és konferencia meghívásokat szintén szükséges egyeztetni a Compliance területtel.

A Társaság munkatársai ajándékozásról és meghívásokról bejelentést tesznek a Compliance felelős vagy a Compliance felelős helyettese részére a vonatkozó belső szabályozásnak megfelelően. A csekély értékhatárt meghaladó ajándékot vagy meghívást csak kivételes esetben, a Compliance felelős vagy a Compliance felelős helyettesének jóváhagyásával lehet elfogadni. Amennyiben az

ajándék nem elfogadható, azt haladéktalanul vissza kell juttatni, vagy amennyiben az nem lehetséges, akkor jótékony célra kell felajánlani.

A korrupció, vagyis tiltott befolyásolás a jogosulatlan vagy jogtalan előny biztosítása vagy elérése ellenszolgáltatás fejében. Egyetlen munkatárs vagy a Társaság nevében eljáró más személy sem kínálhat fel, ígérhet, teljesíthet fizetést, vagy adhat más értékkel rendelkező dolgot, illetve ilyet nem kérhet, fogadhat el azzal a céllal, hogy befolyásoljon állami hivatalnokot vagy más személyt (vagy a befolyásolás látszatát keltse), illetve, hogy tisztességtelen üzleti előnyre tegyen szert.

Befolyásolásra alkalmas lehet bármilyen értékkel rendelkező dolog pénzügyi vagy más jellegű előnyt foglal magában, és a készpénzen túl ajándékokra, hitelre, fedezetre, hitelnyújtás folyamán bármilyen felajánlásra, árengedményre, szórakoztatásra, szolgáltatásokra, juttatásokra, foglalkoztatás felajánlására stb. terjed ki. Nincs minimális összege vagy küszöbértéke, amelyet először meg kellene haladni ahhoz, hogy a fenti célok érdekében nyújtott fizetést vagy ajándékot törvénytelennek, illetve az Etikai Kódexbe ütközőnek lehessen tartani. Az ügymenetet könnyítő fizetés olyan nem hivatalos juttatás, amelynek célja egy olyan intézkedés elősegítése és gyorsítása, amelyhez egyébként a fizető személynek joga van. A Társaság elutasítja az ügymenetet könnyítő fizetéseket, és nem teljesíti azt, ha ilyen igénnyel szembesül.

Az OTP Csoport és a Társaság, valamint azok vezetősége a zéró tolerancia elvét vallja a korrupcióval, a megvesztegetéssel és a jogtalan előnyszerzés minden formájával szemben: határozottan ellenzi a korrupció minden formáját, és támogatja a korrupcióellenességet. A Társaság biztosítja, hogy a korrupció megelőzésére vonatkozó hazai, európai uniós, valamint nemzetközi jogszabályok maradéktalanul érvényesüljenek és azok betartását munkatársaitól, valamint szerződéses partnereitől elvárja. A korrupció, a tiltott befolyásolás gyanúja és látszata is kerülendő, különösen a kormányzati, hatósági és nemzetközi és civil szervezetekkel való kapcsolattartás során adott ajándékok és meghívások vonatkozásában.

Az OTP Csoport Korrupcióellenes Politikája (a Társaság által elfogadott Compliance politika 03. sz. melléklete) meghatározza a Társaság korrupcióellenes tevékenységének elveit, azonosítja a korrupció veszélyének különösen kitétt területeket, illetve alapidokumentumként szolgál a szükséges belső szabályozói dokumentumok kialakítása, valamint az érintett munkatársak korrupcióellenes tevékenysége során.

II.10. Összeférhetlenség

A Társaság valamennyi munkatársának körültekintően kell kezelnie azokat az érdekeltségeket és személyes kapcsolatokat, amelyek a Társaság gazdasági érdekeit, reputációját, illetve a munkatársak pártatlan, a Társaság, valamint az Csoport érdekeit szem előtt tartó döntéshozatalát befolyásolhatják. A munkatársaknak mindent meg kell tenniük a lehetséges összeférhetlenségi helyzetek, vagy azok látszatának elkerülése érdekében.

A munkatársak a munkakörükkel, munkavégzésükkel vagy a Társaság érdekeivel összefüggésben nem tanúsíthatnak olyan magatartást, és nem tölthetnek be olyan pozíciót, amely a munkáltató jogos gazdasági vagy működésével összefüggő érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, különösen például gazdasági érdekeltségek, további munkaviszony vagy tisztség betöltése, hozzátartozói kapcsolat vagy politikai érdekeltség.

A munkatársak kötelesek együttműködni az OTP Csoport tagjával az érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében a vonatkozó belső szabályzatnak megfelelően, valamint folyamatosan aktualizálni összeférhetlenségi nyilatkozatukat a nyilvántartás naprakészségének érdekében.

A mindennapi működése során munkatársaink kötelesek az etikus értékesítést szem előtt tartva eljárni, azaz tartózkodniuk kell az OTP Csoport és az ügyfelek érdekeivel ellentétes minden tevékenységtől, döntéseiket elfogulatlanul és részrehajlástól mentesen kell meghozniuk

A munkatársak közötti anyagi kapcsolat, függőség kialakulása, fenntartása (pl. kölcsön kérése, ingatlan albérletbe adása) alapesetben nem támogatott. Ez alól az Ügyvezető a Compliance Officerrel együttműködve - minden körülményt figyelembe véve – előzetesen engedélyt, felmentést adhat.

II.11. A Társaság vezetőinek további kötelezettségei

II.11.1. Az Etikai Kódexnek való megfelelés biztosítása

A Társaság vezetői minden szükséges erőfeszítést megtesznek annak érdekében, hogy biztosítsák a munkatársaknak az Etikai Kódex szabályainak megismerését, támogatják a munkatársakat abban, hogy jóhiszeműen etikai kérdéseket, problémákat vessenek fel, és emiatt semmilyen megtorlásnak ne legyenek kitéve. Az OTP Csoport vezetői a rendelkezésükre álló jogszerű eszközökkel ellenőrzik, hogy munkatársaik betartják-e az Etikai Kódex követelményeit, az etikai elvárásokat megszegő munkatársakkal szemben részrehajlás nélkül, következetesen érvényesítik a megfelelő arányos szankciókat.

II.11.2. Példamutatás

A Társaság vezetői személyes példával járnak elől az Etikai Kódex elveinek maradéktalan betartása terén, vezetői felelősségük az etikus működés kultúrájának fenntartása, a Kódex elveinek és előírásainak betartatása. A vezetők minden döntésben és magatartásban kifejezetten figyelembe veszik a Társaság Etikai Kódexének elveit. Kifejezetten fontos a vezetők példamutatása a megfelelő hangnem, szóhasználat, fellépés és gesztikuláció a kommunikáció terén.

II.11.3. Támogatás, etikus munkahelyi környezet fenntartása

A Társaság vezetői munkatársaikat támogatva végzik feladataikat, azaz a munkatársakat ellátják a hatékony munkavégzéshez szükséges információkkal, és világos, megvalósítható célokat tűznek ki eléjük, az egyenlő bánásmód követelményét maradéktalanul figyelembe véve értékelik munkatársaik teljesítményét, figyelmet fordítanak arra, hogy biztosítsák a biztonságos, zaklatásmentes, harmonikus munkahelyi légkört.

III. A Társaság üzleti etikai kötelezettségvállalásai

III.1. Felelős társaságirányítás

A Társaság vezetése elkötelezett abban, hogy az általa nyújtott szolgáltatásokkal összefüggő valamennyi tevékenységére vonatkozó jogszabályokat és iparági elvárásokat, az etikus üzleti működés alapelveit maradéktalanul betartsa és valamennyi munkatársával és érintettel betartassa.

A felelős társaságirányítás gyakorlatának megfelelően a Társaság belső szabályzataiban meghatározza a jogszabályoknak való megfelelésre, az üzleti etika betartására, a társaság átlátható működésére, a vállalat működésének ellenőrzési mechanizmusaira, valamint társadalmi felelősségével kapcsolatos szabályokat, elvárásokat és eljárásokat.

III.2. Jogszabályoknak való megfelelés

A Társaság elkötelezett a jogszabályi keretek között zajló működés iránt. Tevékenysége során betartja a jogszabályi előírásokat, hatósági döntéseket és iránymutatásokat, valamint az üzleti tevékenységeire vonatkozó iparági- és szervezeti normákat és etikai elvárásokat. A Társaság Etikai Kódexének normái túlmutatnak a jogszabályi megfelelésen, azok megfelelnek a legjobb gyakorlatoknak és a közösségi elvárásoknak.

III.3. Beszámolók és jelentések átláthatósága, nyilvántartások hitelessége

A Társaság működése során átláthatóságra és számonkérhetőségre törekszik valamennyi jelentésében és beszámolójában. A beszámolók, nyilvántartások meghamisítása vagy a tények hamis színben történő feltüntetése, vagy eltitkolása nem elfogadható a Társaságnál. A pénzügyi- és nem pénzügyi nyilvántartások és jelentések integritása alapvető fontosságú.

A Társaság a pénzügyi jelentéseit mindig az általánosan elfogadott könyvelési alapelvek, a vonatkozó jogszabályok szerint készíti el, és azoknak megfelelő módon mutatja be, teszi közzé. A jelentéseknek a Társaság pénzügyi helyzetét és tevékenységének eredményeit minden lényeges tekintetben tartalmaznia kell, ezáltal is biztosítva a befektetők korrekt tájékoztatását.

III.4. Fenntartható fejlődés és közösségi felelősségvállalás

A Társaság elkötelezett a környezeti fenntarthatóság, a környezeti, társadalmi és felelős társaságirányítási értékek védelme mellett. A fenntarthatósági elvek szem előtt tartásával az Társaság törekszik arra, hogy figyelembe vegye tevékenységeinek hosszú távú társadalmi és környezeti következményeit.

A Társaság elismeri, hogy a klímaváltozás hatásainak mérséklése, és az alacsonyabb karbonintenzitású gazdaságra való átállás a 21. század egyik jelentős kihívása, s hogy pénzügyi intézményként jelentős szerepet kapott a saját működésével és ügyfelei tevékenységével kapcsolatos környezeti és társadalmi negatív hatások csökkentésében.

Ennek megfelelően a Társaság figyelembe veszi tevékenységei környezeti és társadalmi hatásait úgy saját vállalati működése, mind pénzügyi tevékenységei során, és a fenntarthatóbb jövő érdekében magas szintű klíma- és környezetvédelmi, valamint társadalmi normákat (folyamatokat, eszközöket, megoldásokat) fejleszt és alkalmaz.

A Társaság vállalatai és munkatársai a környezeti etika szabályai mentén tartózkodnak minden olyan tevékenység gyakorlástól, mely az éghajlatváltozással kapcsolatos és környezeti kockázatokat növeli, ezek következményeit hátrányosan befolyásolja. A Társaság törekszik arra, hogy munkatársai a fenntarthatósággal kapcsolatos képzésben, oktatásban részesüljenek, hogy mindennapi munkájuk során az ESG (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási) értékeknek megfelelően járjanak el.

III.5. Versenyjogi megfelelés

A Társaság vezetése elkötelezett és érdekelt a szabad, tisztességes és versenyhelyzetet teremtő piaci feltételek érvényesülésének biztosítása mellett. A Társaság versenytársaival szemben etikusán, a versenyjogi szabályok szem előtt tartásával, tisztességesen jár el és tartózkodik minden olyan tisztességtelen magatartástól, amely a piaci verseny tisztességtelen korlátozását vagy a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést eredményezhet.

Így többek között, de nem kizárólag, gazdasági verseny tisztességtelen (az ügyfelek, versenytársak, partnerek törvényes érdekeit sértő vagy veszélyeztető módon történő) folytatása; olyan javaslat tétele vagy elfogadása, amely az árakban történő megegyezésre, a versenyt befolyásoló marketinginformációk megosztására, illetve a piac és az ügyfelek felosztására irányul (kartellmegállapodás); valamint olyan témák megvitatása a szakmai érdekképviselői szervezetek ülésein, amelyek a verseny korlátozása szempontjából relevánsnak számítanak (például árak, árazási politika, költségek, marketingstratégiák). A Társaság nem alkalmaz olyan HR politikát és gyakorlatot, amely egy versenytárs vagy annak meghatározott szervezeti egysége vagy üzletága működőképességét veszélyeztetné.

A munkatársaknak mind a Társaság versenytársaival, mind az üzleti partnereivel folytatott mindennapi tevékenységük során versenyjogi felelősségük tudatában kell viselkedniük.

III.6. Fogyasztóvédelem, panaszkezelés

A Társaság felelős szolgáltatóként kiemelt figyelmet fordít a fogyasztói érdekek és jogok védelmére, a fogyasztóknak nyújtott szolgáltatások minőségére. A Társaság biztosítja, hogy a fogyasztókkal közvetlenül vagy közvetve kapcsolatba kerülő munkatársai megfelelő fogyasztóvédelmi oktatásban részesüljenek, ezáltal pontosan megértsék és alkalmazzák a fogyasztóvédelmi szabályokat és a szakmai gondosság követelményének megfelelően járjanak el.

A fogyasztók megalapozott pénzügyi döntéseinek elősegítése érdekében a Társaság fokozott figyelmet fordít a fogyasztóvédelmi alapelvek érvényesítésére, a transzparens tájékoztatási gyakorlatra, a pénzügyi edukációra és a sérülékeny fogyasztói csoportok védelmére.

A Társaság a szolgáltatások tervezésétől azok bevezetéséig, a termékfejlesztés, marketing és ügyfélkapcsolat alakítása során folyamatosan ellenőrzi a fogyasztóvédelmi és egyéb jogi szempontoknak való megfelelést. A kereskedelmi kommunikáció és valamennyi fogyasztói tájékoztatás során a Társaság a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének szem előtt tartásával jár el és nem alkalmaz tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatot.

A Társaság ügyfeleinek elégedettsége elsődleges prioritás, ezért a Társaság törekszik az ügyfélpanaszok jogszabályi előírásoknak megfelelő, gyors és hatékony megoldása érdekében, az ügyfelekkel teljes mértékben együttműködve járjon el.

III.7. Belfentes információ

Az OTP Csoport elkötelezett az értékpapírpiacok tisztességes működése, a nyilvánosan forgalomba hozott értékpapírok tisztességes kereskedelme mellett.

A vonatkozó jogszabályokkal összhangban piaci visszaélésnek minősül a belfentes kereskedelem és ennek kísérlete, a belfentes információjogszegés, valamint a piaci manipuláció és ennek kísérlete. A Társaság egyes munkatársai napi munkájuk során belfentes információk birtokába kerülhetnek, amelyet tilos jogellenes módon felhasználniuk. Tilos a belfentes információjogszegés, melyre akkor kerül sor, ha egy személy belfentes információval rendelkezik, és azt bármely más személynek átadja, kivéve akkor, ha az információt munkaviszony, valamely foglalkozás vagy meghatározott feladatok szokásos teljesítése keretében adja át. Az OTP Csoport, valamint a Társaság elítéli a piaci visszaélések minden formáját.

Az OTP Csoport a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a belfentes szabályozó dokumentumaiban minden szükséges intézkedést megtesz a piaci visszaélések, a belfentes kereskedelem és a piaci manipuláció elkerülése, tiltása érdekében.

Ezek megelőzése céljából szigorú monitoring eljárásokat alkalmaz, hogy időben kiszűrje és megakadályozza a belfentes információval való visszaélést, egyéb tisztességtelen piacbefolyásoló magatartásokat.

III.8. Titokvédelem, személyes adatok védelme

Az ügyfeleinkkel kialakított bizalmi viszony egyik alapfeltétele, hogy a rájuk vonatkozó üzleti titkot, bizalmas információkat szigorúan megőrizzük. A pénzügyi szolgáltatási tevékenységünkben adódó banktitkot következetesen megtartjuk. A titoktartási kötelezettséget a munkatársaknak a tisztségük és/vagy foglalkoztatásuk megszűnése után is be kell tartaniuk.

A munkatársaknak tartózkodniuk kell a Társaság működésével és tevékenységével kapcsolatos bármilyen információ formális vagy informális megosztásától olyan helyzetekben, amikor ez nem szükséges a szokásos üzletmenet szempontjából, az érintett munkatárs feladatköréhez nem kapcsolható, valamint olyan személyekkel kapcsolatban, akik a Társaságnak nem munkatársai vagy üzleti partnerei. A titokvédelmi alapelv különösen nem teszi lehetővé a bizalmas információk családtagokkal, barátokkal, ismerősökkel való megosztását.

Az üzleti titok védelméről és megőrzéséről az arról szóló törvények és a Társaság belfentes szabályozó dokumentumai rendelkezéseinek megfelelően kell gondoskodni.

A Társaság az ügyfeladatokat bizalmasan és a legnagyobb körültekintéssel kezeli, teljeskörűen megfelelően az európai uniós és nemzeti jogban foglalt előírásoknak. A személyes adatok megfelelő kezelése érdekében a Társaság folyamatosan fejleszti informatikai rendszereit és oktatásban részesíti az információkhoz esetlegesen hozzáférő munkatársait.

A bizalmas adatok biztosítása érdekében: az ügyfelek banktitkait, követeléskezelési és személyes adatait, valamint egyéb, a különböző titokvédelmi rendelkezések által védeni rendelt információt az OTP Csoport a jogszabályoknak megfelelően védi, kezeli és biztosítja, hogy ezekhez az információkhoz csak azok a munkavállalói férjenek hozzá, akiknek ez a munkaköri feladataik ellátása érdekében feltétlenül szükséges.

III.9. Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni tevékenység

Az OTP Csoport elkötelezett a pénzmosást tiltó szabályok betartása mellett. A pénzmosás az illegálisan szerzett értékek elfedésének vagy legalizálásának folyamata, oly módon, hogy az érintett forrásokat vagy eszközöket legális üzleti tevékenységek során használják fel, hogy azok bűncselekményhez köthető eredete vagy jellege rejtve maradjon. Magában foglalja a jogszerűen szerzett pénzeszközök bűncselekmény vagy terrorizmus támogatására történő felhasználását is.

A pénzügyi szolgáltatók közvetítő vagy fogadó szerepet töltenek be a magánszemélyek és szervezetek részére végzett gyors és biztonságos pénzügyi műveletek végrehajtásában, ezért magas a kockázata, hogy egyesek a Bankon, illetve az OTP Csoport leányvállalatán keresztül a bűncselekményből származó pénz eredetét megpróbálják eltitkolni vagy elfedni pénzügyi tranzakciókkal. Az ilyen cselekmények megelőzése és az ügyfelek megismerése rendkívüli jelentőséggel bír nemcsak az OTP Csoport számára, hanem a pénz- és tőkepiacról alkotott kép szempontjából is.

Az OTP Csoport gondoskodik róla, hogy közvetlen ügyfélkapcsolattal rendelkező és a fent említett kockázatokkal érintett egyéb területeinek munkatársai a lehető leghatározottabban fellépjenek a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának megelőzése és megakadályozása érdekében. Eljárásaik során alkalmazzák az „Ismerd meg ügyfeled” elvét az ügyfelekkel kapcsolatos kimerítő tájékozódás érdekében a vonatkozó nemzetközi és hazai szabályozók elvárásainak megfelelően.

III.10. Nemzetközi szankciók és korlátozó intézkedések betartása

Az OTP Csoport elkötelezett alkalmazandó nemzetközi gazdasági, pénzügyi, kereskedelmi szankciók és embargós jogszabályok és előírások betartásában.

III.11. Csalásmegelőzés

A Társaság elkötelezett a csalások elleni küzdelem mellett és nem tűri a csalárd gyakorlatok alkalmazását, kiemelt figyelmet fordít a költségvetési csalások megelőzésére. A csalás körébe tartozik minden szándékos és rosszhiszemű megtévesztés, többek között a körülmények, tények szándékosan valóságtól eltérő bemutatása vagy ezek elhallgatása azzal a céllal, hogy előnyszerzés érdekében másokat cselekvésre bírjanak rá, és ezzel kárt okozzanak. A csalás megvalósulhat személyes megtévesztés nélkül is, ha személyek vagy felek jogtalan haszonszerzés érdekében úgy játszanak össze a szabályos eljárások kijátszásával, hogy üzleti tevékenység vagy ügylet hamis látszatát keltik.

III.12. Zéró tolerancia a korrupcióval szemben

A Társaság elkötelezett a korrupció elleni küzdelemben és zéró toleranciát hirdetett a vesztegetés, és a jogtalan előnyszerzés minden formájával szemben. A Társaság biztosítja, hogy a korrupció megelőzésére vonatkozó hazai, európai uniós, valamint nemzetközi jogszabályok maradéktalanul érvényesüljenek és azok betartását munkatársaitól, valamint szerződéses partnereitől elvárja.

A Társaság Korrupciós Politikája meghatározza a Társaság korrupcióellenes tevékenységének elveit, azonosítja a korrupció veszélyének különösen kitett területeket, illetve alapidokumentumként szolgál

a szükséges belső szabályozói dokumentumok kialakítása, valamint az érintett munkatársak korrupcióellenes tevékenysége során.

III.13. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

Munkatársaink számára biztosítjuk a munkaügyi előírásoknak megfelelő egészséges és korszerű munkahelyet, gondoskodunk testi épségük és egészségük védelméről. A Társaság munkavédelmi és tűzvédelmi oktatást nyújt a munkatársak részére.

A Társaság folyamatosan megfelel a biztonságos és egészséges munkakörnyezet kialakítására és fenntartására vonatkozó, mindenkor hatályos helyi és nemzetközi jogszabályi előírásoknak.

III.14. Emberi jogok tiszteletben tartása

A Társaság tiszteletben tartja és támogatja a nemzetközi egyezményekben rögzített egyetemes, emberi jogokat, és nem tolerál semmiféle indokolatlan, jogellenes, emberi méltóságot sértő, a munkavégzéssel nyújtott teljesítményen alapuló megkülönböztetésen kívüli megkülönböztetést. Elismeri felelősségét az emberi jogok tiszteletben tartása tekintetében és tevékenysége során az Egyesült Nemzetek Üzleti és emberi jogi irányelveivel (UNGP) összhangban jár el minden esetben.

Az emberi jogok többek között az alábbiakat foglalják magukban: az élethez, emberi méltósághoz, személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jogot; az elérhető legmagasabb szintű egészséghez való jogot; az igazságos és kedvező munkakörülményekhez, tisztességes bérekhez és rendes életkörülményekhez való jogot; az egyesülési és kollektív tárgyalásokhoz való jogot, a szakszervezetek alapításának és a hozzájuk való csatlakozás jogát, az emberkereskedelem, gyermekmunka és kényszermunka minden formájától való mentesség jogát; a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét és a véleménynyilvánítás jogát.

Ezen emberi jogi irányelveknek való teljes körű megfelelés szándéka meghatározza a kötelezettségvállalásokat és azokat az alapelveket és szabályokat, amelyek tiszteletben tartása elvárt az OTP Csoport munkatársaitól, a megbízottaktól és az ügyfelektől. Az emberi jogok üzleti kapcsolatokba történő integrálását a vonatkozó nemzetközi szabványok határozzák meg, melyek betartása iránt a Társaság elkötelezett.

III.15. Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, diszkrimináció tilalma

A Társaság olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, ahol az egyéni munkavégzésben nyújtott teljesítmények közötti különbségek elfogadottak és értékelendők. Tiltott minden olyan pozitív vagy negatív diszkrimináció, amelynek alapja az adott személy valós vagy vélt tulajdonsága – így többek között, de nem kizárólag az egyének állampolgársága, kora, bőrszíne, neme, nemzetisége, vallási illetve kulturális hovatartozása, nemi identitása, nemzetiséghez való tartozása, fogyatékossága, szexuális irányultsága, politikai vagy más véleménye, pártállás, családi állapota vagy bármely más, törvény által védett személyes jellemzője szerinti megkülönböztetésén alapul.

Az Társaság belső szabályzatai és politikái az esélyegyenlőségen alapulnak, ami többek között magában foglalja a javadalmazást, a munkaerő-felvételt, a karrierépítési lehetőségeket, a képzéshez való hozzáférést és a belső álláslehetőségek megpályázásának lehetőségét. A Társaság törekszik arra, hogy javítsa az alulreprezentált nemek és csoportok képviselőit a vezetői felelősséggel

rendelkező pozíciókban és a vezető testületekben. A Társaság javadalmazási politikájával és annak gyakorlati alkalmazásával törekszik az Európai Unió egyenlő díjazásról szóló irányelveiben rögzített szabályok betartására és ezen keresztül a nemek közötti bérkülönbség felszámolására.

III.16. Tisztességes foglalkoztatási gyakorlat

A Társaság elkötelezett a jogszerű és tisztességes foglalkoztatás, a munkajogi alapelvek tiszteletben tartása mellett. A Társaság tiltja a rabszolgaság- és kényszermunka minden formájának alkalmazását, gyermek- és kiskorúak foglalkoztatásának a nemzetközi foglalkoztatási irányelvekbe ütköző gyakorlatát. A Társaság tagjai biztosítják a jogszabályoknak megfelelő bérminimum és munkaidő szabályozásnak való megfelelést, a szakszervezethez vagy más érdekképviseleti szervhez való csatlakozás jogát.

A Társaság számára fontos a munkavállalók fejlődése, a munka és magánélet közötti megfelelő egyensúly biztosítása, a munkatársak magánélethez való jogának tiszteletben tartása, valamint személyes adatainak bizalmas kezelése.

A Társaság biztosítja a megfelelő munkakörnyezetet, amely mentes a zaklatástól, megfélemlítéstől, a diszkriminációtól, a nem megfelelő hangnemtől és sértő szóhasználatától, mind a munkatársak egymás közötti, mind a felettes-beosztott kapcsolatában is; a munkatársak emberi méltóságát sértő vezetői rendelkezések, intézkedések nem megengedettek.

A 14/2024. számú, Etikai Kódex c. Ügyvezetői utasítást 2024.06.12-I dátummal történő hatályba lépéssel jóváhagyom.

Budapest, 2024.06.12.

Szőcs András
OTP Ecosystem Kft. ügyvezető