

KIVONAT
az OTP Otthonmegoldások Kft.
Etikai Kódexéből

Az OTP Otthonmegoldások Kft. 4/2022. számú ügyvezetői utasításával kihirdette ETIKAI KÓDEX-ét (továbbiakban: Szabályzat vagy Etikai Kódex), mely 2022. április 12.-én lépett hatályba.

Az Etikai Kódexben rögzítettek szerint:

Azon megbízottak, akik a Társaság részére szerződéses kötelezettséget teljesítenek és e tevékenységük során a nyilvánosság előtt egyértelműen a Társaság képviselőjeként jelennek meg, az Etikai Kódex kivonatát a rájuk vonatkozó nyilatkozat (Etikai Kódex 2. sz. Melléklete) aláírásával fogadják el.

A fenti körbe nem tartozó megbízottak a Társasággal kötött szerződés aláírásával vállalnak kötelezettséget az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések betartására.

A Szabályzat partnereinkre is vonatkozó előírásai a következők:

Értékek

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 sérelmére 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.

A Társaság jó hírnevének védelme

Viselkedési elvárások

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

A megfelelő munkakörnyezet mentes a zaklatástól, megfélemlítéstől, a diszkriminációtól, a nem megfelelő hangnemtől és sértő szóhasználattól, mind a munkavállalók egymás közötti, mind a felettes–beosztott kapcsolatában is; a munkavállalók emberi méltóságát sértő (vezetői) rendelkezések, intézkedések nem megengedettek.

Nem támogatott a munkavállalók közötti anyagi kapcsolat (pl. kölcsön kérése), függőség kialakulása, fenntartása. Az anyagi kapcsolat kialakulására vonatkozó rendelkezés nem vonatkozik azon munkavállalókra, akik egymás hozzátartozói.

A megfelelő hangnem, szóhasználat, fellépés és gesztikuláció az ügyfelekkel, megbízottakkal való kommunikáció során elengedhetetlen, amely kapcsán a vezetők példamutatása fontos és a Társaság részéről elvárt.

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.

Szervezeti tömörülésekben (politikai, vallási, kulturális) a munkatárs csak magánemberként vehet részt, nyilvánulhat meg, és köteles tartózkodni a Társaság megjelölésétől.

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

Közösségi média

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 Társasággal 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 tisztelő 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.

Politikai szerepvállalás

A Társaság elismeri munkatársai jogát a politikai és közéleti szerepvállaláshoz, politikai tevékenységet azonban csak a munkahelyen kívül folytathatnak. Munkahelyen kívüli politikai

megnyilvánulásai során nem élhetnek vissza a Társaságnál 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.

A munkatársak politikai szervezet, személy részére csak a „Támogatás nyújtása” fejezetben foglalt tiltás betartásával nyújthatnak támogatást.

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

Tisztességes üzleti működés

Anti-korrupció

Korrupció, tiltott befolyásolás tilalma

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 ilyen 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.

Az 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.

A korrupció, a tiltott befolyásolás gyanúja és látszata is kerülendő.

Ajándékozás és meghívás szabályai

- Az ajándékozás szabályai

Az ajándékozás gyakran a helyi kultúra és hagyomány része. Az üzleti és ügyfélkapcsolatok során történő ajándékozás erősítheti a Társaság hírnevét és elősegítheti a jó üzleti kapcsolat kialakítását. A szokásos és üzleti célú ajándékok adása és elfogadása engedélyezett, ugyanakkor az egy negyedéven belül adott, illetve kapott ajándék(ok) pénzben kifejezhető összértéke nem haladhatja meg az 50.000 forintot. Készpénz, készpénz helyettesítő fizetési eszköz, értékpapír, ajándékutalvány, vagy pénzügyi szolgáltatás fejében nyújtott, azzal közvetlenül összefüggő, kiegészítő juttatás elfogadása – összeghatártól függetlenül – tiltott.

Amennyiben mégis sor kerül értékhatár feletti ajándékozásra és az nem utasítható vissza, az ajándékozásról bejelentést kell tenni a Társaság Compliance Officer-e részére. A

bejelentésben meg kell jelölni az ajándékozó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét és az ajándékot is.

A tilalom alól kivételt képeznek a felsővezetői szinthez köthető protokolláris, nem készpénzjellegű ajándékok, amelyek célja nem a Társasággal fennálló vagy kialakítandó üzleti kapcsolat befolyásolása.

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.

Annak a gyanúját vagy látszatát is el kell kerülni, hogy a Társaság vagy munkatársa befolyásol vagy befolyásolni próbál hivatalos szervezetet, ezért rendkívül gondosan kell eljárni hivatalos szervezetekkel, nemzetközi vagy civil szervezetekkel kapcsolatos ajándékok és meghívások vonatkozásában.

Munkatársak közötti ajándékozás

Tilos a Társaság költségére (például reprezentációs költség) a munkatársak közötti ajándékozás minden formája, történjék az egy intézményen belül vagy az OTP Bankcsoport egyes tagjainak munkatársai között. A magánemberként, saját költségen történő ajándékozás (például névnapi köszöntés) megengedett.

Meghívás, reprezentáció

A meghívás vagy reprezentáció többféle formát is ölthet, például rendezvény, vendéglátás, koncert, utazás. A meghívás vagy annak elfogadása az üzleti tevékenység legitim része lehet, erősítheti a Társaság jó hírnevét, és elősegítheti a jó üzleti kapcsolat kialakítását. 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 észszerű határokon belül kell tartani. Az észszerű határ az adott helyzettől függ.

Az üzleti döntést mindig a Társaság érdekei, és nem az ajándékozás, meghívás nyomán létrejött személyes kapcsolat alapján kell meghozni. A Társaság jó hírnevének és feddhetetlenségének megőrzése az elsődleges szempont.

Ügymenetet könnyítő fizetések tilalma

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.

Támogatás nyújtásának szabályai

A Társaság a munkatársai részére tiltja, hogy a munkaviszonyukkal vagy a betöltött tisztségükkel kapcsolatos tevékenységükkel összefüggésben anyagi vagy nem anyagi

természetű támogatást nyújtsanak politikai pártok, szervezetek, valamint azok tagjai, képviselői részére. A Társaság ezen irányelvet önmagára nézve is kötelezőnek ismeri el.

Adomány

A Társaság a társadalmi felelősségvállalása keretében adományokkal támogat egyes rászoruló szervezeteket, csoportokat. Az adományok juttatására csak a vonatkozó jogszabályoknak és belső szabályozó dokumentumoknak megfelelően kerülhet sor. Az adományért közvetlen vagy közvetett ellenértéket az OTP Otthonmegoldások Kft., illetve a munkatársak nem kérhetnek, nem fogadhatnak el.

Összeférhetlenség kezelésének szabályai

A jogszabályokkal és a társasági szabályozó dokumentumok rendelkezéseivel összhangban a Társaság munkatársainak el kell kerülniük a pozíciójukkal, munkájukkal és személyükkel kapcsolatosan ténylegesen felmerülő összeférhetlenséget, illetve annak a látszatát is. A termékek és szolgáltatások értékesítése során munkatársaink kötelesek az etikus értékesítést szem előtt tartva eljárni, azaz tartózkodniuk kell a Társaság és az ügyfelek érdekeivel ellentétes minden tevékenységtől, döntéseiket elfogulatlanul és részrehajlástól mentesen kell meghozniuk, továbbá nem helyezhetik az ügyfelek igényei elé a saját (anyagi) érdekeiket a termékek és szolgáltatások kiajánlásakor.

A Társaság munkatársai kötelesek bejelenteni, ha valós vagy lehetséges összeférhetlenséget vagy érdekkonfliktust észlelnek saját személyük, hozzátartozóik, saját vagy hozzátartozóik üzleti érdekeltségei és a Társaság vagy a Társaság ügyfeleinek érdekei között. A munkatársak kötelesek együttműködni a Társasággal az összeférhetlenségek és érdekkonfliktusok gyors és hatékony kezelésében.

A munkatársak a munkakörükkel, munkavégzésükkel vagy a Társaság érdekeivel összefüggésben nem tanúsíthatnak olyan magatartást, és nem tölthetnek be olyan pozíciót, amely összeférhetlenséget eredményez.

A munkatársak a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – tartózkodni kötelesek minden, a Társaság gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartástól. A munkatársak véleménynyilvánításhoz való jogát a Társaság jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatják.

Egymás iránti tisztelet

Emberi jogok

A Társaság tiszteletben tartja és támogatja az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában rögzített nemzetközi emberi jogokat. 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.

Ez az emberi jogi politika 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.

Diszkrimináció tilalma

A Társaság olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők. Tiltott minden olyan hátrányos megkülönböztetés, amelynek alapja az adott személy valós vagy vélt tulajdonsága¹ – így többek között, de nem kizárólag bőrszíne, neme, nemzetisége, vallási vagy világnézeti meggyőződése, nemi identitása, nemzetiséghez való tartozása, fogyatékosága, szexuális irányultsága, politikai vagy más véleménye, családi állapota stb.

Zaklatás tilalma

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

A Társaság munkatársainak tilos minden olyan magatartásforma, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg olyan céllal vagy hatással, amely sérti valamely személy méltóságát, számára megfélemlítő, ellenséges, megalázó, támadó megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt, így különösen a szexuális vagy egyéb természetű zaklatás.

Amennyiben a Társaság valamely munkatársa úgy érzi, hogy a fentiek szerinti zaklatás áldozata, jelentse ezt az „Etikai problémák bejelentése, tanácsadás” pontban megjelölt csatornák valamelyikén a Társaság Compliance Officerének, aki kivizsgálja az esetet és meghozza a szükséges intézkedéseket.

A Társaság kötelezettségvállalásai

Pénzügyi beszámoló

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.

Versenyjog

A Társaság vezetése elkötelezett és érdekelt a szabad, tisztességes és versenyhelyzetet teremtő piaci feltételek érvényesülésének biztosítása mellett. A Társaság tartózkodik minden olyan magatartástól, amely a piaci verseny korlátozását vagy a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést eredményezheti. Így többek között, de nem kizárólag, gazdasági verseny

¹ Ld. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-át.

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 (kartell-megállapodás); valamint olyan témák megvitatása a szakmai érdekképviselői szervezetek ülésein, amelyek a verseny korlátozása szempontjából relevánsnak számítanak (például árak, árazási politika, költségek, marketingstratégiák).

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

Fogyasztóvédelem

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.

Titokvédelem

A Társaság ügyfeleivel kialakított bizalmi viszony egyik alapfeltétele, hogy a rájuk vonatkozó üzleti titkot, bizalmas információkat szigorúan megőrizzük. A titoktartási kötelezettséget a munkatársaknak a tisztességük és/vagy foglalkoztatásuk megszűnése után is be kell tartaniuk.

A Társaság munkatársainak 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.

Az üzleti titok védelméről és megőrzéséről a Polgári Törvénykönyv, a Büntető Törvénykönyv, az üzleti titok védelméről szóló törvény² és a Társaság belső szabályozó dokumentumai rendelkezéseinek megfelelően kell gondoskodni.

² Ld. 2018. évi LIV. törvény az üzleti titok védelméről

A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy a napi munkavégzés végeztével gondoskodjanak arról, hogy a papíralapon vagy elektronikus formában készült és tárolt anyagaik, amelyek üzleti titkot vagy bizalmas információt tartalmaznak, ne maradjanak illetéktelenek számára hozzáférhető helyen és állapotban.

Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

A Társaság munkatársai számára biztosítja a munkaügyi előírásoknak megfelelő egészséges és korszerű munkahelyet, gondoskodik testi épségük és egészségük védelméről. A Társaság munkavédelmi és tűzvédelmi oktatást nyújt a munkatársak részére.

A munkahelyeken, illetve a munkavégzés kapcsán más helyszíneken és alkalmakkor, illetve a munkához kapcsolódó tevékenységek végzése közben is szigorúan tilos az alkohol, az illegális szerek, a kábítószer és/vagy egyéb tudatmódosító szer/anyag fogyasztása vagy ezek hatása alatti megjelenés vagy az ezekkel történő visszaélés (így például kínálása, átadása, árusítása stb.). Protokolláris alkalmakkor, illetve a munkával össze nem függő rendezvényeken a kulturált, mértéktartó alkoholfogyasztás megengedett.

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

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

Etikai problémák bejelentése, tanácsadás

Ha alapos gyanúja van vagy tudomást szerez az Etikai Kódexben meghatározott értékek esetleges megsértéséről (etikai problémák), tanácsot kérne vagy kérdései vannak általában vagy egy bizonyos helyzetben követendő eljárásról, az alábbi módokon teheti meg:

- személyesen munkaidőben vagy levélben:
OTP Otthonmegoldások Kft. (1138 Budapest, Váci út 135-139. A ép. 4. em.)
- telefonon (hétfőtől csütörtökig 8:00-tól 16:00-ig, pénteken 8:00-tól 14:00-ig): +36 70 344-0041 (Compliance Officer)
- e-mailen: etika@otpotthonmegoldasok.hu

A bejelentéseket, megkereséseket és vizsgálatokat a Társaság minden esetben bizalmasan kezeli, a vonatkozó jogszabályok és szabályzatok betartásával a bejelentő védelme mellett.

Az Etikai Kódex megsértése esetén az eljárás és a szankcionálás a Társaság belső szabályozó dokumentumaiban meghatározott elvek szerint történik. Etikai vétség megállapítása esetén a Társaság munkajogi eljárást indít (hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz).

Az etikai problémák anonim bejelentése lehetséges. Ez esetben figyelembe kell venni, hogy névtelen bejelentés esetében előfordulhat, hogy a Társaság nem tudja 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 elkérhetők legyenek.

Az alaptalan és rosszhiszemű bejelentés (rágalmazás) nem kívánt jelenség, amelynek megtétele jogi következménnyel járhat.

Budapest, 2023. október 11.

A kivonatot készítette:

dr. Varga Vanda Anna
compliance officer