

**Az OTP Mobil Kft.  
Etikai Kódexe**

## Tartalomjegyzék

<b>Elnök-vezérigazgató üzenete.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Bevezetés.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Az Etikai Kódex személyi hatálya .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Értékek .....</b>	<b>5</b>
3.1. A Társaság eszközeinek védelme.....	5
3.2. A Társaság jó hírnevének védelme.....	5
Viselkedési elvárások .....	5
Közösségi média .....	5
Politikai szerepvállalás.....	6
3.3. Tisztességes üzleti működés .....	6
Anti-korrupció.....	6
Összeférhetetlenség .....	8
3.4. Egymás iránti tisztelet .....	9
Emberi jogok.....	9
Diszkrimináció tilalma .....	9
Zaklatás tilalma.....	9
3.5. A Társaság kötelezettségvállalásai .....	10
Pénzügyi beszámoló.....	10
Versenyjog.....	10
Fogyasztóvédelem.....	10
Titokvédelem .....	10
Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni tevékenység .....	11
Biztonságos és egészséges munkakörnyezet .....	11
<b>4. Etikai problémák bejelentése, tanácsadás.....</b>	<b>11</b>
<b>5. Közzététel .....</b>	<b>12</b>

## **Elnök-vezérigazgató üzenete**

Tisztelt Olvasó!

Az OTP Csoport Magyarország és a kelet-közép-európai régió meghatározó bankpiaci szereplője. Sikerünk titka, hogy a régióban található központunknak, több mint 70 éves tapasztalatunknak és közel 20 milliós ügyfélbázisunknak köszönhetően értjük ügyfeleink igényeit és hatékonyan képesek vagyunk kiszolgálni azokat. A kollégák töretlen elhivatottsága és az innovatív megoldások iránti nyitottsága, valamint kreativitásuk előrevetíti a jövő sikereit.

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.

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.

Kiemelten fontos a transzparens működés és az ügyfélérdekek, valamint a bank érdekeinek minél teljesebb harmonizációja. Biztosak vagyunk abban, hogy az etikus működés jelentősen hozzájárul a bank teljesítményének és versenyképességének fokozásához, valamint a belföldi és nemzetközi 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  
Elnök-vezérigazgató

## 1. Bevezetés

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

A Bank 2006-ban fogadta el csoportszintű Etikai Kódexét, amely 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 Bankkal, illetve a Bankcsoporttal szembeni elvárásokat és a gyakorlati megvalósíthatóságot. Az egységes elvek mentén történő alkalmazás érdekében valamennyi leányvállalat esetében a banki Etikai Kódex képezi a szabályozás alapját, szem előtt tartva a társaság sajátosságaiból, a speciális jogszabályi környezetből adódó esetleges eltéréseket.

Az OTP Mobil jogszabályoknak megfelelő társaságirányítási rendszere egyszerre szolgálja az ügyfelek bizalmát és elégedettségét, a társasági érték növekedését, valamint a felelős társadalmi magatartást.

Az etikai szabályok és az etikus működés Társaságon belüli betartását az Etikai Bizottság felügyeli az Etikai Kódexben meghatározott alapelvek és elvárt magatartásformák szerint.

Az OTP Mobil lehetőséget biztosít az Etikai Kódex megsértésének személyesen, telefonon 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.

Az OTP Mobil kiemelten fontosnak tartja az etikai normák, valamint az etikai bejelentési rendszer megismerését és tudatosítását a munkatársak körében, ezért minden munkatársra kiterjedő etikai e-learning képzést folytat, egyben rendszeresen felülvizsgálja és nyomon követi annak betartását.

## 2. Az Etikai Kódex személyi hatálya

Az Etikai Kódex az OTP Mobil vezető tisztségviselőire, valamint alkalmazottaira<sup>1</sup> (az előzőek együttesen „munkatársak”) és megbízottaira vonatkozóan ír elő kötelezettségeket. A „megbízottak” fogalom alatt értjük a képviselőket, szakértőket, közvetítőket, tanácsadókat, ügynököket, alvállalkozókat és beszállítókat, illetve a Társasággal egyéb polgári jogi jogviszonyban lévő társaságokat és természetes személyeket. Az Etikai Kódex rendelkezéseit a fent említett személyi körnek a foglalkoztatás vagy szerződéses jogviszony teljes időtartama alatt – munkaidőben és azon kívül – be kell tartania.

A munkatársak és azon megbízottak, akik az OTP Mobil részére szerződéses kötelezettséget teljesítenek és e tevékenységük során a Társaság ügyfelei, vagy lehetséges ügyfelei széles körével találkoznak, részükre a Társaság nevében szolgáltatásokat teljesítenek, illetve szerződéses kötelezettségeik teljesítése során a nyilvánosság előtt egyértelműen a Társaság képviselőjeként jelennek meg, az Etikai Kódexet a rájuk vonatkozó nyilatkozat aláírásával fogadják el. A Társaság törekszik arra, hogy minden más megbízott a Társasággal kötött szerződés elfogadásával vállaljon kötelezettséget az Etikai Kódexben (vagy az azzal egyenértékű saját szabályozásban) foglalt rendelkezések betartására.

---

<sup>1</sup> alkalmazottak: a Társasággal munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személyek.

### **3. Értékek**

#### **3.1. A Társaság eszközeinek védelme**

A munkatárs felel az OTP Mobil, 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.

#### **3.2. 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 szóhasználatától, mind a munkatársak egymás közötti, mind a felettes-beosztott kapcsolatában is; a munkatársak emberi méltóságát sértő (vezetői) rendelkezések, intézkedések nem megengedettek.

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, nemzeti, etnikai, szexuális, politikai és világnézeti hovatartozását tisztelő és elfogadó magatartást kell tanúsítaniuk;
- tartózkodniuk kell a rasszista, gyűlöletkeltésre alkalmas megnyilvánulásokról és tartalmak közzétételéről;
- 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, rágalmozó vagy becsületsértő kifejezéseket.

### **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.

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.

### **3.3. Tisztességes üzleti működés**

#### **Anti-korrupció**

##### Korrupció, tiltott befolyásolás

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.

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

- Az ajándékozás általános szabályai

Az ajándékozás gyakran a helyi kultúra és hagyomány része. Az üzleti és ügyfélkapcsolatok során történő ajándékozás erősítheti a cég 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<sup>2</sup>. Készpénz, készpénz helyettesítő fizetési eszköz, értékpapír, ajándékutalvány, vagy az OTP Mobil szolgáltatása 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 Compliance Officer részére. A bejelentésben meg kell jelölni az ajándékozó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét és az ajándékot is. Nem minősül üzleti ajándéknak és ezért nem fogadható el ugyanazon ügyfélről, vagy ügyfélkörtől (napi, heti, havi rendszerességgel) visszatérő, rendszeres juttatás.

A tilalom alól kivételt képeznek a felsővezetői szinthez<sup>3</sup> köthető protokolláris, nem készpénz-jellegű 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 szervekkel, nemzetközi vagy civil szervezetekkel kapcsolatos ajándékok és meghívások vonatkozásában.

- Az ajándékozás speciális szabályai nyilvános ügyféléterben

Nyilvános ügyféléterben bármilyen ajándék (így különösen készpénz, készpénz helyettesítő fizetési eszköz, értékpapír, ajándékutalvány, vagy az OTP Mobil szolgáltatása fejében nyújtott, azzal közvetlenül összefüggő, kiegészítő juttatás) elfogadása – összeghatártól függetlenül – tiltott.

Amennyiben mégis sor kerül ajándékozásra és az nem utasítható vissza, az ajándékozásról bejelentést kell tenni a Compliance Officernek. A bejelentésben meg kell jelölni az ajándékozó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét és az ajándékot is.

A fenti tiltó rendelkezések a munkatársak hozzátartozójának juttatott ajándék tekintetében is alkalmazandók, amennyiben az ajándékozásra a munkatárs és az ügyfél közötti üzleti kapcsolat miatt kerül sor.

- Munkatársak közötti ajándékozás

Tilos a munkáltató költségére (például reprezentációs költség) a munkatársak közötti ajándékozás minden formája, történjék az egy intézményen belül vagy az OTP csoport egyes leányvállalatainak munkatársai között. A magánemberként, saját költségen történő ajándékozás (például névnap 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

---

<sup>2</sup> A megajándékozott személy adott 3 hónapon belül maximum összesen 50.000 forint értékű ajándékot fogadhat el, tekintet nélkül az ajándékok és/vagy az ajándékozók számára. A maximum összegbe beleszámít annak az ajándéknak is az értéke, amelyet ugyan egy terület vagy szervezeti egység kap, de vezetői döntés alapján adott munkatárs részesül belőle.

<sup>3</sup> Felsővezetői szint alatt kell érteni a jelen Etikai Kódex szerinti vezető tisztségviselőket, így a Társaság ügyvezetőjét és Felügyelő Bizottságának tagjait.

Társaság jó hírnevét, és elősegítheti a jó üzleti kapcsolatok 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 ésszerű határokon belül kell tartani. Az ésszerű határ az adott helyzettől függ. Amennyiben az egy negyedéven belül kapott meghívás(ok) pénzben kifejezhető összértéke meghaladja az 50.000 forintos értékhatárt, akkor bejelentést kell tenni a Compliance Officernek. A bejelentésben meg kell jelölni a meghívó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét, a meghívás tárgyát és pénzben kifejezhető becsült értékét is.

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

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 nyújtása

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.

#### Adomány

A Társaság 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 a Társaság, illetve a munkatársak nem kérhetnek, nem fogadhatnak el.

#### **Összeférhetetlenség**

A jogszabályok és a társasági szabályozó dokumentumok rendelkezéseivel összhangban munkatársainknak el kell kerülniük a pozíciójukkal, munkájukkal és személyükkel kapcsolatosan ténylegesen felmerülő összeférhetetlenséget, illetve annak a látszatát is. A 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 kijánálásakor.

A munkatársak kötelesek bejelenteni, ha valós vagy lehetséges összeférhetetlenséget 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 összeférhetetlenséget 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.



A munkatársak nem használhatják a Társaság infrastruktúráját saját üzleti tevékenységük reklámozására.

A munkatársak<sup>4</sup> közötti anyagi kapcsolat, függőség kialakulása, fenntartása (pl. kölcsön kérése, ingatlan albérletbe adása) alapesetben nem támogatott. Ez alól a Compliance Officer - minden körülményt figyelembe véve – előzetesen engedélyt, felmentést adhat.

### **3.4. 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<sup>5</sup> 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 tulajdonsága<sup>6</sup> – így többek között, de nem kizárólag bőrszíne, neme, nemzetisége, vallási vagy világnézeti meggyőződése, nemi identitása, nemzetiséghez való tartozása, fogyatékossága, 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 munkatársaknak 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 munkatárs úgy érzi, hogy a fentiek szerinti zaklatás áldozata, jelentse ezt a 4. pontban megjelölt csatornák valamelyikén a Compliance Officernek, aki kivizsgálja az esetet és meghozza a szükséges intézkedéseket.

---

<sup>4</sup> Az anyagi kapcsolat kialakulására vonatkozó rendelkezés nem vonatkozik azon munkatársakra, akik egymás hozzátartozói.

<sup>5</sup> Az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek (UNGP); Gyermekjogok és üzleti alapelvek; A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) nyolc alapvető egyezménye; OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára (az emberi jogokról szóló fejezet); ENSZ Globális Megállapodás; IFC Teljesítmény Standardok; ENSZ Nyilatkozat az őslakos népek jogairól (UNDRIP)

<sup>6</sup> Ld. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8.§-át, illetve a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülésén elfogadott 111. számú Egyezmény (ILO 111) kihirdetéséről szóló 2000. évi LX. törvényt.

### **3.5. 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. A jelentéseknek a Társaság pénzügyi helyzetét és tevékenységének eredményeit minden lényeges tekintetben tartalmaznia kell, ezáltal is biztosítva a befektetők és tulajdonosok korrekt tájékoztatását.

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

#### **Fogyasztóvédelem**

A Társaság 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 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**

Az ügyfeleinkkel kialakított bizalmi viszony egyik alapfeltétele, hogy a rájuk vonatkozó üzleti titkot, bizalmas információkat szigorúan megőrizzük. A pénzügyi szolgáltatáshoz kapcsolódó tevékenységünkben adódó bank- 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.

Az üzleti titok, a banktitok, az értékpapírtitok védelméről és megőrzéséről a Polgári Törvénykönyv, a Büntető Törvénykönyv, a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról, a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdéi szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól, az üzleti titok védelméről, illetve a tőkepiacról szóló törvények és a Társaság belső szabályozó dokumentumai rendelkezéseinek megfelelően kell gondoskodni.

Elvárjuk munkatársainktól, hogy a napi munkavégzés végeztével gondoskodjanak arról, hogy a papíralapon vagy elektronikus formában készült és tárolt anyagaik, amelyek bank-, értékpapír-, üzleti titkot vagy bizalmas információt tartalmaznak, ne maradjanak illetéktelenek számára hozzáférhető helyen és állapotban.

### **Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni tevékenység**

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 illegális céllal és/vagy bűncselekményből származó eszközökre kívánnak üzleti megbízást végrehajtani a Bankcsoporton keresztül. Az ilyen cselekmények megelőzése és az ügyfelek megismerése rendkívüli jelentőséggel bír nemcsak a Bankcsoport számára, hanem a belföldi pénz- és tőkepiacról alkotott kép szempontjából is. Ebben a tárgykörben egy jogszabályba ütköző cselekménynek beláthatatlan következményei lehetnek a Bankcsoport és piac számára úgy a jó hírnév elvesztése, mint a lehetséges pénzügyi veszteség miatt.

A Bankcsoport közvetlen ügyfélkapcsolattal rendelkező és a fent említett kockázatokkal érintett egyéb területeinek munkatársai a lehető leghatározottabban fel kell hogy lépjenek a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának megelőzése és megakadályozása, valamint az „Ismerd meg ügyfeled” elv alkalmazásával az ügyfelekkel kapcsolatos kimerítő tájékozódás érdekében. Munkájuk során a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról, valamint az Európai Unió és az ENSZ Biztonsági Tanácsa által elrendelt pénzügyi és vagyoni korlátozó intézkedések végrehajtásáról szóló törvény, illetve e törvények végrehajtási rendeletei, továbbá a Büntető Törvénykönyv, a Magyar Nemzeti Bank, az FATF és a Basel Committee on Banking Supervision ajánlásai, az Európai Unió vonatkozó rendeletei és a Bankcsoport belső szabályozó dokumentumai szerint kell eljárniuk.

### **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.

Az OTP Mobil székhelyén, illetve a munkavégzés kapcsán más helyszíneken és alkalmakkor, illetve a munkához kapcsolódó tevékenységek végzése közben is szigorúan tilos 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.

## **4. 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 ((előzetesen e-mailen egyeztetett időpontban) a Compliance Officernél
- levélben: Budapest, Hungária krt. 17, 1143
- e-mailen: [compliance@otpmobil.com](mailto:compliance@otpmobil.com)

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 nem tudjuk beszerezni azokat a további információkat, amelyek a probléma kivizsgálásához és megoldásához szükségesek, ezért a Társaság kérése, hogy az anonimitás fenntartása mellett a bejelentő adjon meg elérhetőséget, hogy a szükséges információkat elkérhessük.

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

## **5. Közzététel**

A Társaság Etikai Kódexe és annak valamennyi kapcsolódó dokumentuma (Tájékoztató az etikai bejelentési rendszerről; Adatkezelési tájékoztatás) megtalálható a Társaság weboldalán.