

Országos Takarékpénztár és Kereskedelmi Bank Nyrt. Etikai Kódexe

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	3
2. ETIKAI NYILATKOZAT	3
2.1 ALAPVETŐ MORÁLIS ELVÁRÁSOK	3
2.1.1 <i>Becsületesség és feddhetetlenség</i>	3
2.1.2 <i>Szakszerűség</i>	4
2.2 A SZAKMAI MŰKÖDÉS ELVEI	4
2.2.1 <i>Szakmai hitelesség</i>	4
2.2.2 <i>Összeférhetetlenség</i>	4
2.2.3 <i>Titoktartás</i>	4
2.3 AZ ÜGYFELEK VALAMINT A MUNKA- ÉS VERSENYTÁRSÁK TISZTELETE	4
2.3.1 <i>Tisztességes üzletvitel</i>	4
2.3.2 <i>Tisztelet és méltányos bánásmód</i>	5
2.4 AZ IRÁNYÍTÁS ÉS TÁRSADALMI FELELŐSÉGVÁLLALÁS ELVEI	5
2.4.1 <i>Felelős vállalat-irányítás</i>	5
2.4.2 <i>Társadalmi felelősségvállalás</i>	6
2.5 ETIKAI VÉTSÉG BEJELENTÉSE	6
2.5.1 <i>Etikai vétség bejelentése</i>	6
2.5.2 <i>Panaszkezelés</i>	7
3. ETIKAI ALAPSZABÁLY	8
3.1 BEVEZETÉS	8
3.2 AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA	8
3.3 AZ ETIKAI SZABÁLYOZÁS HELYE	8
3.4 AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA	8
3.4.1 <i>Személyi hatály</i>	8
3.4.2 <i>Tárgyi hatály</i>	9
3.4.3 <i>Időbeli hatály</i>	9
3.5 AZ ETIKAI KÓDEX KÖZZÉTÉTELE, ELFOGADÁSA	9
3.6 AZ ETIKAI KÓDEX VISZONYA MÁS SZABÁLYOKHOZ	10
3.7 AZ ETIKAI VÉTSÉG FOGALMA	10
3.8 ETIKAI KÉRDÉSEK ESETÉN KÖVETENDŐ MAGATARTÁS	11
3.9 ETIKAI VÉTSÉG SZANKCIÓI	11
4. ETIKAI MAGATARTÁSI SZABÁLYOK	12
4.1 BEVEZETÉS	12
4.2 ALAPVETŐ ERKÖLCSI MAGATARTÁSFORMÁK, ELVÁRÁSOK	12
4.2.1 <i>Becsületesség és feddhetetlenség</i>	12
4.2.2 <i>Jogszerű működés</i>	13
4.2.3 <i>Kultúrált megjelenés</i>	13
4.2.4 <i>Kommunikációs stílus</i>	13
4.2.5 <i>Adományok</i>	14
4.2.6 <i>Jogtalan előnyök, politikai szervezetek támogatásának tilalma</i>	14
4.3 A SZAKMAI MŰKÖDÉSSSEL KAPCSOLATOS MAGATARTÁSFORMÁK	15
4.3.1 <i>Etikus banki magatartás</i>	15
4.3.2 <i>Kezdeményezés, felelősség vállalás, minőségi munkavégzés</i>	15
4.3.3 <i>A társasági vagyron védelme</i>	16

4.3.4	<i>Nyilvántartások, számviteli kontrollok</i>	16
4.3.5	<i>Egyenlő elbíráláson alapuló beszerzés</i>	16
4.3.6	<i>Minőségügy és ellenőrzés</i>	16
4.3.7	<i>Ügyfelek tájékoztatása</i>	17
4.3.8	<i>Feladatokkal való azonosulás, szakértelem és teljesítmény</i>	18
4.3.9	<i>Titokvédelem</i>	18
4.3.10	<i>Közlések a Bank nevében</i>	18
4.3.11	<i>Összeférhetetlenség, függetlenség</i>	19
4.3.12	<i>Bennfentes kereskedelem és tisztességtelen piac-befolyásolás tilalma</i>	19
4.3.13	<i>Pénzmosás és terrorizmus finanszírozásának megelőzése, ügyfelek megismerése</i>	19
4.3.14	<i>Ajándék, juttatás elfogadása</i>	19
4.3.15	<i>Környezetvédelem és egészséges munkahely iránti elkötelezettség</i>	20
4.3.16	<i>Lobbitevékenység</i>	20
4.4	AZ ÜGYFELEK VALAMINT A MUNKA- ÉS A VERSENYTÁRSÁK TISZTELETE	20
4.4.1	<i>Méltányos bánásmód az ügyfelekkel</i>	20
4.4.2	<i>Munkatársak együttműködése</i>	21
4.4.3	<i>Tisztességtelen verseny és a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalma</i>	21
4.4.4	<i>Tisztességtelen befolyásolás tilalma</i>	21
4.4.5	<i>Az egyenlő bánásmód követelménye, előnyben részesítés</i>	21
4.5	KONTROLL TUDATOS IRÁNYÍTÁS	22
4.6	TÁRSADALMI FELELŐSÉGVÁLLALÁS	23
5.	AZ ETIKAI ELJÁRÁS SZABÁLYAI	25
5.1	ETIKAI ÜGYEKBEN ELJÁRÓ SZEMÉLYEK ILLETVE SZERVEK	25
5.1.1	<i>Közvetlen felettes eljárása</i>	25
5.1.2	<i>Etikai Bizottság eljárása</i>	25
5.2	AZ ETIKAI BIZOTTSÁG FELADATA ÉS HATÁSKÖRE	25
5.2.1	<i>Az Etikai Bizottság feladata</i>	25
5.2.2	<i>Az Etikai Bizottság hatásköre</i>	26
5.2.3	<i>Az Etikai Bizottság testülete, a tagok delegálása a tagság határideje</i>	26
5.2.4	<i>Az Etikai Bizottság tisztségviselői, a tisztségviselők feladatai</i>	27
5.2.5	<i>Az Etikai Bizottság összehívása, ülése és döntéshozatala</i>	27
5.3	AZ ELJÁRÁS ALAPELVEI	29
5.4	AZ ETIKAI ELJÁRÁS ELŐKÉSZÍTÉSE	29
5.4.1	<i>Az eljárás megindítása</i>	29
5.4.2	<i>Etikai ügyben az eljárás dokumentumainak továbbküldése a közvetlen felettes részére</i>	30
5.5	AZ ETIKAI ELJÁRÁS MENETE	30
5.5.1	<i>A közvetlen felettes eljárásának rendje</i>	30
5.5.2	<i>Az Etikai Bizottság eljárásának rendje</i>	31
5.5.3	<i>Az etikai tárgyalás előkészítése</i>	31
5.5.4	<i>Képviselet, iratbetekintés</i>	32
5.6	AZ ETIKAI BIZOTTSÁG TÁRGYALÁSA	32
5.6.1	<i>A tárgyalás résztvevői</i>	32
5.6.2	<i>Elfogultsági kifogás</i>	33
5.6.3	<i>Eljárási kizárási okok</i>	33
5.6.4	<i>A tárgyalás vezetése, a tárgyalási jegyzőkönyv</i>	33
5.7	AZ ETIKAI TÁRGYALÁS ALAPJÁN HOZOTT HATÁROZATOK	34
6.	MELLÉKLETEK	35

1. Bevezetés

Az OTP bankcsoport, élén a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett OTP Bank Nyrt.-vel, mára Magyarország és a közép- kelet európai régió bank- és tőkepiacainak meghatározó szereplőjévé vált. Mindezt egyre fokozódó versenyhelyzetben érte el, amikor minőségi szolgáltatásai iránti igény, valamint a bankcsoportban rejlő üzleti, fejlettségi és kulturális sokszínűség folyamatos kihívást jelent a Bank vezetése és minden munkavállalója számára. Eddigi sikereink alapja és jövőnk záloga az ügyfeleinkkel kialakított jó üzleti kapcsolatokban keresendő. Eredményességünk elképzelhetetlen felkészült, alkotó és etikusan cselekvő munkavállalók elkötelezett munkája nélkül. Ennek elősegítése érdekében az OTP Bank Nyrt.. Igazgatósága és vezetése egységes etika szabályok bevezetéséről döntött Etikai Kódex néven. Tisztában vagyunk azzal, hogy az etikus működés gyakorlata jelentősen hozzájárulhat a Bank teljesítményének és versenyképességének fokozásához, belföldi és nemzetközi elismertségéhez, s ezt minden rendelkezésre álló eszközzel ösztönözzük.

A Kódex három fő részből áll. Az etikai alapelveket rögzítő nyilatkozatból, a keretszabályokat tartalmazó alapszabályból, és a részletes etikai követelményeket leíró magatartási szabályok gyűjteményéből, amelyeket egységes egészként kell értelmezni és alkalmazni.

2. Etikai nyilatkozat

Bankunk a következő etikai alapelveket vallja magáénak:

2.1 Alapvető morális elvárások

2.1.1 *Becsületesség és feddhetetlenség*

Munkatársainknak¹ személyes és üzletei kapcsolataikban nyílt, becsületes és tisztességes magatartást kell tanúsítaniuk tekintettel a szabályok és az erkölcsi alapelvek betartására. Maradéktalanul figyelemmel kell lenniük az emberi és közösségi értékek tiszteletére.

Ugyancsak törekedniük kell arra, hogy erkölcsi- és szakmai feddhetetlenségükhöz ne férjen kétség, és Bankunk arra ösztönözi őket, hogy tevékenységüket ennek szellemében végezzék.

A Banknak nyilvántartásait, pénzügyi beszámolóit jogszerűen és pontosan kell vezetnie, a társasági vagyon védelmére különös gondot kell fordítania.

¹ Ld. A jelen Kódex 3.4.1. pontját

2.1.2 Szakszerűség

Törekszünk arra, hogy feladatainkat a lehető legmagasabb szakmai színvonalon, a szabályoknak és az üzleti etikai elvárásoknak megfelelően hajtsuk végre. Minden munkatársunktól elvárjuk az aktív, egyéni kezdeményezést és felelősségvállalást. Valljuk, hogy feladatainkat csak szoros munkahelyi együttműködés révén tudjuk eredményesen végrehajtani.

2.2 A szakmai működés elvei

2.2.1 Szakmai hitelesség

Üzleti jó hírünknek úgy kívánunk még jobban megfelelni, hogy szakmai tudásunkat és képességeinket folyamatosan fejlesztjük. Termékeink és szolgáltatásaink értékesítését tapasztalt és gyakorlott munkatársakkal végezzük, akiknek megkülönböztetett figyelmet kell szentelniük ügyfeleink tájékoztatására.

2.2.2 Összeférhetetlenség

A jogszabályok rendelkezéseivel összhangban munkatársainknak el kell kerülniük a pozíciójukkal, munkájukkal és személyükkel kapcsolatosan tényeleghesen felmerülő összeférhetetlenséget illetve annak a látszatát is. Tartózkodniuk kell a Bank érdekeivel ellentétes minden tevékenységtől, döntéseiket elfogulatlanul és részrehajlástól mentesen kell meghozniuk. El kell utasítaniuk ajándékok és tisztességtelen juttatások elfogadását, valamint nem szabad érzékeltetniük, vagy olyan kifejezett kérést megfogalmazniuk, hogy ezeket elvárják.

2.2.3 Titoktartás

Az ügyfeleinkkel kialakított bizalmi viszony egyik alapfeltétele, hogy a rájuk vonatkozó üzleti titkot, bizalmas információkat szigorúan megőrizzük. A pénzügyi szolgáltatási tevékenységünkben adódó bank- és értékpapír titkot következetesen megtartjuk.

2.3 Az ügyfelek valamint a munka- és versenytársak tisztelete

2.3.1 Tisztességes üzletvitel

Szakmai eredményeinket a versenyen és magántulajdonon alapuló gazdaság keretei között valósítjuk meg nap, mint nap. Munkánk során versenytársaink és azok alkalmazottainak érdekeit messzemenően tiszteletben tartjuk, és elvetünk minden a tisztességtelen üzleti befolyásolásra irányuló törekvést. Termékeink és

szolgáltatásaink értékesítése során ügyfeleink üzleti érdekeit maradéktalanul figyelembe vesszük.

A pénzügyi szektornak a gazdasági szereplők finanszírozásában betöltött szerepe révén megkülönböztetett figyelmet szentelünk a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzésére, valamint az ügyfelek megismerésére irányuló követelmények érvényesítésére. Szigorúan őrködünk a kereskedelmi banki és befektetési szolgáltatási tevékenység elválasztása felett az OTP Bank Nyrt.-n belül, illetve tartózkodunk a bennfentes és belső információk jogtalan és etikátlan felhasználásától.

2.3.2 Tisztelet és méltányos bánásmód

Munkatársaink közötti kapcsolatokban csak a tiszteletet, az előzékenységet és a méltányos bánásmódot tartjuk elfogadhatónak. Elítéljük és tartózkodunk a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás minden formájától. A munkavégzés mellett elismerjük a magánélet fontosságát, s minden lehetséges eszközzel elősegítjük, hogy munkatársaink képesek legyenek kialakítani a munkahelyi és a magánélet egészséges egyensúlyát.

Elismerjük munkatársaink jogát a politikai és közéleti szerepvállalásra, politikai tevékenységet azonban csak a munkahelyen kívül folytathatnak. Munkahelyen kívüli politikai megnyilvánulásaik során nem élhetnek vissza a Bankban betöltött pozíciójukkal, magatartásukkal az OTP Bank Nyrt. jó hírét hátrányosan nem befolyásolhatják.

2.4 Az irányítás és társadalmi felelősségvállalás elvei

2.4.1 Felelős vállalat-irányítás

A társasági célkitűzéseink megvalósítása során a Bank irányítását és ügyvezetését a kockázatok kiküszöbölésére és mérséklésére irányuló gyakorlatnak kell jellemeznie. Ezt az üzleti kontrollok hatékony működtetése, független ellenőrzése és a valós teljesítményeken alapuló javadalmazási és érdekeltségi rendszer támogatásával valósítjuk meg. A felelős irányítás témakörébe tartozó kérdésekről rendszeresen beszámolunk részvényeseinknek. Tevékenységünk során rajtuk kívül együttműködünk munkavállalóinkkal, érdekképviselőinkkel, üzleti partnereinkkel, a hatóságokkal, az önkormányzatokkal és a pénzügyi kormányzattal, - közös néven: az egyéb érdekeltelkekkel.

2.4.2 Társadalmi felelősségvállalás

Az OTP Bank Nyrt. elismeri, hogy üzleti teljesítménye és növekedése mellett figyelemmel kell lennie társadalmi környezetének méltányolandó szempontjaira is. Társadalmi felelősségvállalásunk folyamatos elkötelezettségünket jelenti a fenntartható gazdasági növekedéshez való hozzájárulás érdekében, amelyet munkatársainkkal, családjaikkal, a helyi közösségekkel és a társadalom egészével történő együttműködésen keresztül kívánunk megvalósítani az életminőség javítása céljából oly módon, hogy az a Bank eredményessége és az általános fejlődés szempontjából is kedvező legyen.

Napi munkánk során ezt a következő területeken teljesítjük ki:

- Biztosítjuk a működés átláthatóságát és az Etikai Kódexben lefektetett elvek szerint járunk el,
- Rendszeres párbeszédet folytatunk a bankkal kapcsolatban álló szervezetekkel és partnereinkkel,
- Eredményes munkahelyi együttműködést folytatunk és megfelelő munkatársi kapcsolatokat tartunk fenn,
- Támogatjuk a Bankon kívüli közösségeket
- Lehetőségeinkhez mérten védjük a környezetet és az emberi egészséget,
- Tiszteletben tartjuk az emberi jogokat;

A magyar gazdaságban és társadalomban betöltött kivételes szerepünknek való megfelelést tudatosan vállaljuk. A szolid és következetes üzletpolitikánk mellett, érzékenyen figyelünk ügyfeleink, a gazdasági szereplők és embertársaink méltányolandó érdekeire.

Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a bel- és külföldi leányvállalatainknál is meghatározóvá váljon a társadalmi felelősségvállalást tükröző korszerű működés, és megteszünk minden szükséges lépést ennek biztosítására.

2.5 Etikai vétség bejelentése

2.5.1 Etikai vétség bejelentése

Az etikai szabályozás egyik célja, hogy az előirt magatartások önkéntes követésére ösztönözzenek, ezek ismertségét és általános elfogadottságát növeljék. Ennek keretében fontos az etikai kérdések és esetek megvitatása, kommunikálása a Bankon belül. Etikai vétség gyanúja esetén az a közös érdekünk, hogy az észlelő erről bejelentést tegyen. Erre a következő személyek valamelyike felé történő közvetlen kapcsolatfelvétellel kerülhet sor:

- Közvetlen munkahelyi vezetője, felettese alkalmazott esetén,

- Az OTP Bank Rt. Compliance Önálló Főosztály vezetője (Michnai András, 1131 Budapest Babér u. 7.), illetve a Compliance Önálló Főosztály vezetőjének érintettsége esetén a Törzskari Divízió vezetője (dr. Pongrácz Antal 1051 Budapest Nádor u 16.),
- Az Etikai Bizottság Titkára (Michnai András, 1131 Budapest Babér u. 7.) ;

2.5.2 *Panaszkezelés*

Az OTP Bank Nyrt. ügyfelei az etikai vagy más természetű panaszukat a „panaszkezelés” rendszerén keresztül jelenthetik be. Amennyiben az ügyfélpanasz etikai vétség gyanúját veti fel, akkor a panaszt közvetlenül fogadó munkatársnak a Bank Etikai Kódexében meghatározott személyeket kell informálnia erről.

3. Etikai alapszabály

3.1 Bevezetés

Az Etikai Kódex jelen alapszabályi rendelkezései egyes fogalmak meghatározását, az etikai normák alkalmazásának keretét szabályozzák.

3.2 Az Etikai Kódex célja

Az OTP Bank Nyrt. etikai szabályai követendő mintául szolgálnak azok számára, akik napi feladataik végrehajtása során a Bank üzleti jó híréhez és a piacon betöltött szerepéhez méltóan kell, hogy eljárjanak munkatársaik, üzletfeleik vagy az egyéb érdekelték felé. Erre azért van szükség, mert a Banki működés szabályozói- és piaci kockázatai között számos etikai alapú, az egyén morális alapállásától és viselkedésétől függő fenyegetéssel kell számolni, amelyek bekövetkezését nem lehet csupán jogi szankciókkal megelőzni. A Kódexnek nem célja, hogy minden lehetséges eset etikai vonatkozásaira közvetlen magyarázatot vagy megoldást adjon. Sokkal inkább az érintetteknek a morális kérdésekben való tudatos és önkéntes viselkedését kell elősegítenie.

Az Etikai Kódex tartalma egyfajta üzenet a Bank vezetői és tisztségviselői részéről arra vonatkozóan, hogy milyen vezetési, magatartási stílus alapján irányítják a Bankot. Tisztában vannak azzal a fokozott felelősséggel, amely az etikai kérdések kapcsán tanúsított személyes példamutatásuk révén nyilvánul meg.

3.3 Az etikai szabályozás helye

Az etikai szabályozás fontos eleme a Bank felelős vállalat-irányítási rendszerének. A kockázatok kezelését szolgáló üzleti kontrollrendszeren belül, az ún. kontroll környezet elemei közé tartoznak az etikai szabályok.

3.4 Az Etikai Kódex hatálya

3.4.1 Személyi hatály

Az Etikai Kódex az OTP Bank Nyrt. vezető tisztségviselőire és felügyelő bizottsági tagjaira (továbbiakban együttesen vezető tisztségviselőire), munkavállalóira (az előzőek együttesen „munkatársak”) és megbízottai számára ír elő kötelezettségeket. A „megbízottak” fogalom alatt értjük a képviselőket, tanácsadókat, ügynököket illetve a Bankkal egyéb polgári jogi jogviszonyban lévő társaságokat és természetes személyeket, akik a Bank részére szerződéses kötelezettséget teljesítenek és e tevékenységük során az OTP Bank Nyrt. ügyfelek vagy lehetséges ügyfelek széles

körével találkoznak, részükre az OTP Bank Nyrt. nevében szolgáltatásokat teljesítenek, illetve szerződéses kötelezettségeik teljesítése során a nyilvánosság előtt egyértelműen OTP Bank Nyrt. képviselőjeként jelennek meg. A Kódex rendelkezéseit a fent említett személyi körnek a foglalkoztatás vagy szerződéses jogviszony teljes időtartama alatt – munkaidőben és azon kívül -, a titoktartás tekintetében pedig a tisztség és / vagy foglalkoztatás megszűnte után is be kell tartaniuk.

3.4.2 *Tárgyi hatály*

A Kódex az OTP Bank Nyrt. tevékenységével kapcsolatos valamennyi magatartásra kiterjed. A magatartások lehetnek üzleti és nem üzleti jellegűek. Utóbbira példa: a szponzoráció, konferencián vagy társadalmi eseményen a Bank nevében történő részvétel, illetve egyéb, a Bankkal kapcsolatos munka- vagy más jogviszonyra tekintettel történő részvétel..

3.4.3 *Időbeli hatály*

A jelen Kódexet az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága [.....] számú határozatával fogadta el, amely a kibocsátást követő naptól érvényes. Az OTP Bank Nyrt.-vel szerződéses jogviszonyban lévőkre vonatkozóan a Kódex az általuk történt elfogadástól hatályos, míg mindenki más tekintetében az érintettek tudomásul vételét követően. Az esetleges módosítások érvényességére és hatályára is a fenti rendelkezéseket kell alkalmazni.

3.5 Az Etikai Kódex közzététele, elfogadása

Mivel az OTP Bank Nyrt.. etikai szabályai kötelező iránymutatásul szolgálnak munkatársaink számára, ezért az érintettek az erre a célra kialakított elektronikus felületen tett nyilatkozatukkal tanúsítják, hogy ismerik, elfogadják és alkalmazzák ezeket. Azon munkatársaink esetén, akik részére nem áll rendelkezésre ilyen elektronikus felület, azok a fenti nyilatkozatot írásban teszik meg. A Bank biztosítja a jelen Kódex szabályainak megismertetését.

Az Etikai nyilatkozatot a Bank a honlapján teszi közzé, míg az egységes Kódexet a belső információs hálózatán jelenteti meg.

A következő személyek felelnek az Etikai Kódexnek az érintettekkel való megismertetéséért:

- a.) tisztségviselők esetén a testület vezetője,
- b.) alkalmazottak esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa megbízott személy,
- c.) megbízottak esetén a szerződéses viszonyt a Bank részéről felügyelő munkatárs;

A „megismertetést” úgy kell érteni, hogy a fent felsorolt személyek gondoskodnak arról, hogy az érintett személyek az Etikai Kódexet elolvassák, értelmezzék és esetleges kérdéseikre választ kapjanak.

Az OTP Bank Nyrt.-ben működő munkavállalói érdekképviselőket is megilleti az a jog, hogy az Etikai Kódexről külön tájékoztatást kapjanak, és azzal kapcsolatosan felvilágosítást kérjenek. Az érdekképviselő felé az említett esetekben a Compliance Önálló Főosztály vezetője jár el.

Az Etikai Kódexnek a hatályba lépésekor alkalmazásban és tisztségben lévők által történő elfogadása az előre meghatározott nyilatkozat tételével történik meg. Új belépők esetén a nyilatkozatot a belépést követően kell megtenniük, tisztségviselők esetén pedig a tisztséget elfogadó nyilatkozatuk megtételekor. A nyilatkozat az alkalmazottak és tisztségviselők személyi anyagának illetve a rájuk vonatkozó iratanyagának kötelező eleme, nyilvántartásuk a Bank belső szabályainak megfelelően történik. A nyilatkozat mintáját a jelen Kódexhez csatolt **1. számú melléklet** tartalmazza. A jelen Kódex 3.4.1 pontjában meghatározott megbízottakra vonatkozó nyilatkozat a felek között megkötendő szerződés kötelező eleme, amelyet a megbízott a szerződés aláírásával ismer el magára nézve kötelezőnek. Ennek a nyilatkozatnak a szövegtervezetét a jelen Kódexhez csatolt **2. számú melléklet** tartalmazza.

3.6 Az Etikai Kódex viszonya más szabályokhoz

A jelen Kódex az OTP Bank Nyrt. elsődleges, központi etikai szabályrendszerét alkotja. Kiegészíti a hatályos jogszabályokban és a Bank belső szabályzataiban foglaltakat. Az egyes szakmák (pl. belső ellenőrzés, compliance), összhangban a nemzetközi követelményekkel is, külön etikai szabályokat fektethetnek le az OTP Bank Nyrt.-ben.

Minden munkatársunknak arra kell törekednie, hogy az OTP Bank Nyrt. belső szabályai összhangban legyenek az Etikai Kódex alapelveivel és rendelkezéseivel.

Amennyiben az Etikai Kódex megszegése egyben valamely munkajogi szabály alapján fennálló kötelezettségnek a megszegését is jelenti, akkor, ha ennek helye van, az etikai eljárás mellőzésével a munkáltatói jogkör gyakorlója az OTP Bankban hatályos Kollektív Szerződés III. fejezet 6. pontja szerinti eljárást indíthatja el (a továbbiakban „kollektív szerződés szerinti eljárás”).

3.7 Az etikai vétség fogalma

Az etikai vétség az elfogadott alapelvekkel ellentétes, az etikai kódex szabályainak megszegését jelentő magatartás vagy mulasztás.

3.8 Etikai kérdések esetén követendő magatartás

Meghatározott helyzetek etikai vonatkozásai olykor nehezen eldönthetők vagy értelmezhetők az érintettek számára. Az esetek kétféle típusát lehet megkülönböztetni ebből a szempontból, amelyekhez értelmezési segítséget adnak az alábbiak:

a.) **Az érintettet saját magát érintő** etikai kérdés esetén ajánlott mérlegelés szempontjai:

- A cselekményeim jogszerűsége megkérdőjelezhető?
- Szakszerűen, becsületesen és a velem szemben támasztott elvárásoknak megfelelően jártam el?
- Magam is bizonytalan vagyok a cselekményeim megítélését illetően?
- Az ezzel kapcsolatos tényeket nyíltan és őszintén megosztanám másokkal is?
- Nyilvánosságra kerülés esetén az OTP Bank Nyrt. üzleti jó híre sérülne?
- Magatartásom sérti harmadik fél méltányolandó érdekeit?

b.) **Más munkatársat érintő** etikai kérdés esetén ajánlott mérlegelés szempontjai:

- Rendelkezem-e minden információval az eset részrehajlás nélküli megítéléséhez?
- Az etikai vétség kellő alappal feltételezhető?
- Érintett vagyok-e az ügyben?
- Az eset döntési, irányítási, felelősségi kompetenciámba tartozik-e?
- Saját felelősségi köröm esetén megkíséreljem-e rendezni az esetet a munkatársammal?
- Etikai szankciók kiszabása indokolt lehet?
- Az eset súlyát tekintve szükséges-e az OTP Bank Nyrt. Etikai Bizottságához fordulni?

3.9 Etikai vétség szankciói

Az Etikai Kódex szabályainak megsértése esetén a panasszal érintett közvetlen felettese vagy az Etikai Bizottság az 5. fejezetben foglalt eljárás szerint megállapítja az etikai szabályszegést. Vétkes munkavállalói kötelességszegés esetén a kollektív szerződés szerinti eljárás keretében kerül sor a megfelelő szankció alkalmazására. Egyéb polgári vagy gazdasági jogi jogviszony esetén az adott szerződéses viszonyban OTP Bank Nyrt.-t képviselő szerv (személy) (a továbbiakban „az OTP Bank Nyrt. képviselője”) dönt a panasszal érintett és az OTP Bank Nyrt. közötti jogviszony alapján lehetséges szankciók alkalmazásáról.

4. Etikai magatartási szabályok

4.1 Bevezetés

Az etika normák az egyénre vagy az egyének egy csoportjára vonatkozóan határoznak meg viselkedési szabályokat. Etikai Kódexünk jelen fejezete a Bank munkatársaira fogalmaz meg etikai magatartási szabályokat a 2. fejezetben bemutatott etikai alapelvekkel összhangban. A szabályok itt következő leírása a túlzott részletezettség szándéka nélkül készült, mivel nem lehet cél, hogy a Kódex bármilyen lehetséges eset előfordulására konkrét mintát adjon. Sokkal inkább arra törekedtünk, hogy tartalmával *iránymutatást adjon* a követendő illetve a nemkívánatos magatartások értelmezéséhez, továbbá segítse a vezetői- és a munkatársi példamutatást. Elengedhetetlen, hogy munkatársaink tisztában legyenek az elvárt etikai magatartásformákkal, azokat magukra nézve kötelező jelleggel alkalmazzák és meggyőződésből képviseljék.

Az etikai vétség fogalmának meghatározásánál Magyar Bankszövetség által alkalmazott definíciót vesszük alapul, amely így hangzik²:

„A Kódexbe ütközőnek számít mindaz a legszélesebb köznapi értelemben vett, erkölcsi vonatkozású magatartás, amely a bankokra, mint speciális intézményekre, a gazdálkodó szervezetekre általában, valamint a tisztességtelen piaci verseny és a versenykorlátozás tilalmáról, és a gazdasági reklámtevékenységről szóló jogszabályokban megfogalmazott előírásokba, továbbá a hazai bankgyakorlatban kialakított, illetve a modern bankrendszerekben kialakult és nálunk is kívánatosnak tartható gyakorlat által elfogadott etikai előírásokba vagy elvárásokba ütközik.”

Fenti meghatározást az OTP Bank Nyrt. is elfogadja és gyakorlati munkájában követi.

4.2 Alapvető erkölcsi magatartásformák, elvárások

4.2.1 Becsületesség és feddhetetlenség

A Bank munkatársainak személyes és üzleti kapcsolataikban nyílt, becsületos, tisztességes és hivatásszerű magatartást kell tanúsítaniuk. Ezen kívül legalább ilyen fontos, hogy az etikátlan viselkedés *látszatát* is el kell kerülniük. Nem egyértelmű vagy félreérthető magatartásukkal nem adhatnak okot nem kívánatos feltételezésekre a környezetükben. Ennek betartásakor figyelemmel kell lenniük a szűkebb környezet kultúrájára, szokásaira és elvárásaira, amely helytől és időtől függően más és más lehet.

² A Magyar Bankszövetség Etikai Kódexe, 2. oldal, IV. fejezet: A Kódexbe ütköző magatartás, az etikai vétség fogalma, 2. bekezdés, 1999.03.26.

Szakmai sikereink és eredményességünk nagymértékben függ attól, hogy ügyfeleink és munkatársaink hogyan ítélik meg munkánkat, viselkedésünket, milyen képet alakítanak ki rólunk. Ebben fontos szerepe van annak, hogy az adott munkatárs *feddhetetlenségéhez* ne férjen kétség. A környezetünk értékítélete ugyanis nem csak az adott pillanatban megtörtént eseményeken alapul, hanem múltbeli cselekedeteinket is számon tartja. Különösen az etikátlan magatartások azok, amelyek a jogellenes cselekedetek mellett hozzájárulnak ahhoz, hogy az egyén feddhetetlenségét megkérdőjelezzék. Munkatársainknak erre figyelemmel kell tartózkodniuk minden, a majdani feddhetetlenségüket megkérdőjelező cselekedetektől.

4.2.2 Jogszerű működés

Tevékenységünk során az egyes munkakörökhöz és a Bank működéséhez kapcsolódó hazai és európai uniós *jogszabályokat*, az OTP Bank Nyrt. belső szabályzatait, a külső szervek kötelező vagy iránymutatás jellegű állásfoglalásait, ajánlásait *betartjuk és betartatjuk*. Magánéletünkben is törvénytisztelő állampolgárként viselkedünk.

4.2.3 Kultúrált megjelenés

A Bankunk megköveteli munkatársaitól a feladatkörüknek *megfelelő, kultúrált és ápolts megjelenést* a munkavégzés alkalmával. A kultúráltság és ápoltság igénye úgy a ruházatra, mind a megjelenésre vonatkozik. Kerülni kell a banki munkahelyhez vagy az adott személyhez nem illő vagy szélsőséges ruhadarabok, kiegészítők és bőrfelületen alkalmazott díszítések viselését

Az ügyfélszolgálati és üzleti partnerekkel személyes kapcsolatban lévő munkatársaknál különösen fontos a visszafogott és elegáns megjelenés. Hölgyeknél ajánlott a blúz és kosztüm, míg férfi munkatársainknál az öltöny és nyakkendő viselése. Abban az esetben ha egy meghatározott ügyfélszolgálati térben a munkavállalókra egyedi öltözködési előírások vonatkoznak, akkor e munkatársainknak ezeket a szabályokat kell betartaniuk a fentiek figyelembe vételével. Különböző társasági rendezvényeken az alkalomszerű öltözet kívánatos, azonban a „szolidan elegáns „elv követendő.

4.2.4 Kommunikációs stílus

Az ügyfeleinkkel, partnereinkkel valamint a Bankon belül a munkatársak között folytatott *kommunikációban* az udvarias, tapintatos stílus és megfelelő hangnem használata a kötelező. E kapcsolatoknak az egyenlő partnerek kölcsönös tiszteletén és együttműködésén kell alapulniuk szemben az autokratikus viselkedéssel. A kommunikáción nem csupán a szóbeli, hanem az írásos formában történő gondolatközlést is értünk.

Korunk piaci viszonyai között a pénzügyi szolgáltatók egyre inkább a közvetett kommunikációs eszközöket részesítik előnyben ügyfélkapcsolataikban. Bankunk arra ösztönzi munkatársait, hogy a lehetőségekhez képest maximálisan használják ki a személyes kapcsolattartás és kommunikáció számtalan előnyét.

A *közvetlen, személyes kommunikáció* során nyíltságot és bizalmat kell sugallniuk munkatársainknak azzal, hogy őszintén és megnyerően lépnek fel a partner felé. Mindig törekedniük kell a szabatos, egyszerű és érthető kifejezésre, és lehetőséget kell adni arra, hogy a partner feltegye kérdéseit, megfogalmazza saját álláspontját, érdekeit vagy szándékait. Beszélgetés során fontos, hogy mindvégig figyelemmel forduljanak a partner felé. Tárgyalás alkalmával a felkészültség és beszédkészség mellett fontos, hogy viselkedésüket az önuralom, az önbizalom és a higgadság jellemezze. Amennyiben konfliktus támadna a tárgyalófelek között, akkor meg kell találni a módot ennek mielőbbi, mindkét fél javát egyaránt szolgáló feloldására.

A *közvetett kommunikáció* során is a Bank iránti bizalom felkeltésére és fenntartására kell törekedni.

Telefonbeszélgetés esetén a Bank munkatársainak azonosíthatónak és elérhetőnek kell lenniük. Magáncélú beszélgetéseik legyenek rövidek és diszkrétek. Tárgyalás közben, az indokolt eseteket leszámítva, úgy a céges, mind a magán *mobiltelefonjaikat* tartsák kikapcsolt állapotban. Az ügyféltérben, pultoknál dolgozó munkatársainknak a mobiltelefon használata nem megengedett. A *levelezés* során a pontosság, érthetőség és szabatoság mellett az OTP Bankra jellemző egységes stílus követelményeit is be kell tartani, amit a Bank Arculati Kézikönyvének vonatkozó része ismertet. A *számítógépes kommunikációt* (Internet, Intranet, elektronikus levelezés) a hivatali kommunikáció érdekében kell működtetni, nem pedig magáncélra. Ismeretlen feladójú szokatlan üzenetről a munkahelyi felettest azonnal értesíteni kell. El kell kerülni az üzenetek, adatok meggondolatlan vagy véletlen automatikus továbbítását. Valamennyi munkatársunknak tiszteletben kell tartania a hozzáférési szinteket, jogosítványokat.

A Bank kommunikációs eszközeinek indokolatlan mértékű magáncélra való használata, illetve erkölcsstelen tartalmú információk közlése és tárolása tilos.

4.2.5 Adományok

Társadalmi felelősségvállalásunk alapján a Bank adományokkal támogat egyes rászoruló szervezeteket, csoportokat. Az *adományok juttatására* csak a vonatkozó jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelően kerülhet sor. Az adományért közvetlen vagy közvetett ellenértéket a Bank vagy munkatársa nem kérhet.

4.2.6 Jogtalan előnyök, politikai szervezetek támogatásának tilalma

Az OTP Bank Nyrt. munkatársainak különösen feladataik ellátása során tilos hivatalos személynek vagy másnak *jogtalan előnyt adni vagy ígérni* oly módon, hogy az a hivatalos személy esetén kimerítené az 1978. évi IV. törvény (BTK) szerinti vesztegetés vagy vesztegetés nemzetközi kapcsolatokban bűncselekményét

Az OTP Bank Nyrt. munkatársaik részére tiltja, hogy a munkaviszonyukkal vagy tisztségükkel kapcsolatos tevékenységükkel összefüggésben anyagi vagy nem anyagi természetű, nyílt támogatást nyújtsanak *politikai pártok, szervezetek* valamint képviselőik részére.

4.3 A szakmai működéssel kapcsolatos magatartásformák

4.3.1 Etikus banki magatartás

A Magyar Bankszövetség az etikus banki magatartás meghatározásakor a következőt mondja etikai kódexében³:

„Etikus banki magatartás különösen az olyan üzleti vagy egyéb tevékenység, véleménynyilvánítás, hozzáállás, amely:

- növeli az ügyfelek bizalmát a bankrendszer egésze iránt;
- segíti olyan közvélemény kialakulását és folyamatos erősödését, hogy a bankok, illetve alkalmazottaik a szolgáltatásaikat ügyfélbarát módon, magas színvonalon nyújtják;
- kedvező hatással van a bankok közötti korrekt együttműködésre, segítve annak erősödését;
- segíti a gazdasági életben a verseny tisztaságának megőrzését;
- biztosítja a bankok egymás iránti tiszteletét;
- nem ütközik a Kódex előírásaiba.”

Fenti meghatározást az OTP Bank Nyrt. is elfogadja és gyakorlati munkájában követi annak szellemét.

4.3.2 Kezdeményezés, felelősség vállalás, minőségi munkavégzés

Eredményeink és üzleti sikereink záloga az alkotó ember. Ambiciózus terveink megvalósításához elengedhetetlen a felkészült és elkötelezett munkatársaink tevékeny hozzájárulása. A magántulajdonon alapuló piacgazdasági környezetben tudatos és következetes értékteremtést és minőségi munkavégzést várunk el minden munkatársunktól. Ehhez arra van szükség, hogy egyéni kezdeményező készségüket fejlesszék és alkalmazzák, bátran vállalják a kockázatokat azok elfogadható mértékéig, és felelősségvállalással végezzék munkájukat. Elutasítjuk a hibátlanság illúzióját valló és a felelősséget áthárító szemléletet.

Munkatársaink teljesítmény-értékelését a fenti elvek alapján kívánjuk végezni.

³ A Magyar Bankszövetség Etikai Kódexe, 2. oldal, IV. fejezet: A Kódexbe ütköző magatartás, az etikai vétség fogalma, 1. bekezdés, 1999.03.26.

4.3.3 A társasági vagyon védelme

A Bank tárgyi, pénzügyi és szellemi eszközei és vagyona a tulajdonosai vagyonát jelentik, ezért ezek maradéktalan védelme és a jó gazda gondosságával való hasznosítása, gyarapítása minden munkatársunk elsődleges kötelezettsége. A rendelkezésre álló erőforrásainkkal takarékosan kell gazdálkodnunk.

A Bank szoftvereinek eltulajdonítása vagy illegális másolása a Büntető törvénykönyvbe ütköző cselekmény.

4.3.4 Nyilvántartások, számviteli kontrollok

A tulajdonosi vagyon védelme érdekében Bank fokozott felelősséggel, pontosan, teljes körűen vezeti és megőrzi a társasági nyilvántartásait, betartja a számviteli kontrollokat. Nyilvántartásnak számít bármilyen jelentés, irat, feljegyzés, elszámolás, pénzügyi kimutatás vagy költségelszámolás. Feladatkörük alapján munkatársaink személyes felelősséggel tartoznak a nyilvántartások megfelelő, pontos és naprakész vezetéséért, ellenőrzéséért.

A számviteli területen eljáró munkatársaink tudatában vannak annak, hogy esetleges kötelezettség-szegéseiket a Büntető törvénykönyv a számvitel rendjének megsértése címén büntettként minősíti és súlyosan szankcionálja.

4.3.5 Egyenlő elbíráláson alapuló beszerzés

A Bank működése és egyes tevékenységei folytatásához jelentős mértékben támaszkodik külső szállítók, partnerek által nyújtott termékekre és szolgáltatásokra. Célunk, hogy a beszállításra kerülő termékeket és szolgáltatásokat ár-érték arány alapján elfogadható költségen és jó minőségben kapjuk. Bankunk ezt átlátható és egyenlő elbíráláson alapuló beszerzési gyakorlattal teremti meg. Amennyiben az egymással versengő beszállítók azonos feltételeket ajánlanak és egyikük az OTP bankcsoport tagja, akkor ez a jelölt előnyt élvez a kiválasztásnál a bankcsoporton kívülvel szemben.

4.3.6 Minőségügy és ellenőrzés

A szabályszerű, hatékony és eredményes banki működéshez elengedhetetlen, hogy a szervezeti egységek, a rendszerek, és az előbbieken átívelő folyamatok gazdái belső minőségügyi folyamatokat alakítsanak ki, és a már meglévőket kifogástalanul működtessék.

A folyamatok gazdái az ún. vezetői és folyamatba épített előzetes és utólagos kontrollokat, közös néven kontrollokat alakítanak ki és alkalmaznak a napi ellenőrzési munkájuk során. Feladatkörük alapján e munkatársaink szintén személyes felelősséggel tartoznak a vezetői és folyamatba épített ellenőrzésért.

Az üzleti kontrollok működtetését és értékelését segíti a kockázati felelős, valamint a funkcionálisan független belső ellenőrzés és a compliance funkció tevékenysége. Bankunk minden munkatársának kötelessége legjobb tudása szerint együttműködni a belső ellenőrzési és a compliance funkciókkal az információk átadása, értékelése, illetve a kontroll hiányosságok kapcsán megfogalmazásra kerülő javító intézkedések kialakítása és végrehajtása terén. Munkatársaink aktívan kell, hogy segítsék az említett funkciók munkáját azzal, hogy biztosítják számukra az anyagokhoz, információhoz és személyekhez való korlátlan, gyors és teljes körű hozzáférést.

A jogszabállyal, belső szabályzattal ellentétes vagy nem etikus magatartásokat illetve egyéb szabálytalanságokat az észlelőnek jelentenie kell a munkáltatói jogkör gyakorlójának, utóbbi érintettsége esetén a felette munkáltatói jogkört gyakorlónak. A jelen Kódex 3.4.1 pontjában meghatározott szerződéses partnereink a Bankkal kötött szerződésben nevesített kapcsolattartó személynek kell, hogy jelentsék a szabálytalanságokat. Különösen fontos ez a szabály a számviteli, belső ellenőrzési illetve compliance szabálytalanságok észlelése esetén. Nem érheti semmiféle hátrányos megkülönböztetés azon munkatársainkat, üzleti partnereiket, akik szabálytalanságról vagy annak gyanújáról jelentenek.

4.3.7 Ügyfelek tájékoztatása

Bankunk üzleti tevékenységéből és piaci vezető szerepéből adódóan széles ügyfélkörnek értékesítünk nagyon sokféle pénz- és tőkepiaci terméket. Ügyfeleink nem mindegyike rendelkezik speciális szakértelemmel és minden szükséges ismerettel ahhoz, hogy a termékek kockázatait megítélje az általa kívánt célok elérése szempontjából. Ezért munkatársainknak a lehető legteljesebb tájékoztatást kell megadniuk ügyfeleik számára az adott termék, szolgáltatás jellege és feltételei vonatkozásában. Különösen vonatkozik ez a termék lehetséges kockázatainak és ezek negatív pénzügyi hatásának ismertetésére. Az ügyfeleket felkészültségük és ismereteik mértékétől függően kell tájékoztatnunk, de minden esetben tisztességesen, egyértelműen és nem félrevezetően. Vonatkozik ez arra az esetre is, amikor az ügyfél saját kezdeményezése alapján érdeklődik egy meghatározott termék iránt.

A fenti szabályt kell alkalmazni abban az esetben is, amikor az ügyfél helyett vagy mellett annak képviselője jár el az ügyben.

Az OTP Bank munkatársa a nem megfelelő, hiányos tájékoztatás esetén utólag nem hivatkozhat arra, hogy az ügyfelet nem akarta a Bank számára előnytelenebb termék választására ösztönözni. Az ügyfél-tájékoztatás teljességére vonatkozó kötelezettségük gyakorlása esetén munkatársainknak ugyancsak figyelmen kívül kell hagyniuk a személyüket érintő értékelési, javadalmazási szempontokat.

Az ügyfelek tájékoztatása esetén a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló törvény és a pénzforgalomról szóló 232/2001 (XII. 10) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezéseit is be kell tartanunk.

A tájékoztatási kötelezettségekről részletesen az üzletági utasítások rendelkeznek.

4.3.8 Feladatokkal való azonosulás, szakértelem és teljesítmény

A Bank céljainak eléréséhez szükséges az építő jellegű munkahelyi légkör megteremtése és fenntartása. Ennek során a vezetőkkel és beosztottakkal ismertetni kell a célkitűzéseket, és elő kell segíteni az azokkal való azonosulásukat. A napi feladatok ellátását az arra képzettséggel és szakértelemmel rendelkező munkatársakra kell bízni. A Bank elismerésben részesíti az eredményes munkát. A munkatársak szakmai fejlődését oktatással és képzéssel kell segíteni, amelyhez az OTP Bank Nyrt. támogatást nyújthat.

A fentiek elősegítésére a Bank humán erőforrás folyamataiban a személyes célkitűzések és rendszeres teljesítmény-értékelések egységes gyakorlatát kell bevezetni és működtetni.

4.3.9 Titokvédelem

A pénzügyi szolgáltatások az üzleti titok megőrzése szempontjából fokozottan kockázatos területnek minősülnek az egyéb gazdasági tevékenységhez képest, ezért a lehető legkörültekintőbben kell eljárunk ennek biztosítására. Ez nagy felelősségét ró Bankunkra és minden munkatársra.

Az üzleti titok, a banktitok, az értékpapírtitok védelméről és megőrzéséről a Polgári- és Büntető törvénykönyv, a Hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról valamint a Tőkepiacról szóló törvények és a Bank belső szabályzatai rendelkezéseinek megfelelően gondoskodunk.

Arra ösztönözzük munkatársainkat, hogy tartózkodjanak a Bank működésével és tevékenységével kapcsolatos bármilyen információ formális vagy informális módon történő megosztásától olyan helyzetekben, amikor ez nem szükséges a szokásos üzletmenet szempontjából, az érintett munkatárs feladatköréhez nem kapcsolható, valamint olyan személyekkel kapcsolatban, akik a Banknak nem munkatársai vagy üzleti partnerei.

Emellett elvárjuk munkatársainktól, hogy a napi munkavégzés végeztével gondoskodjanak arról, hogy a papíralapon vagy elektronikus formában készült és tárolt anyagaik ne maradjanak illetéktelenek számára hozzáférhető állapotban.

4.3.10 Közlések a Bank nevében

A Bank üzleti életben betöltött szerepével összhangban jelentős mennyiségű kommunikációra kerül sor a részéről, amelynek címzettjei külső szervek vagy állampolgárok. Az ilyen közlések összhangját, következetességét és hitelességét biztosítandó az egyes publikációkat, beszédeket, interjúkat és közszerepléseket csak a Bank vonatkozó előírásainak megfelelően lehet végrehajtani.

4.3.11 Összeférhetetlenség, függetlenség

Az OTP Bank Nyrt. vezető állású személyei és alkalmazottai különös gonddal ügyelnek arra, hogy esetükben a Hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról, a Tőkepiacról, a Gazdasági társaságokról szóló törvényekben és a Bank belső szabályzatában megfogalmazott összeférhetetlenség és függetlenség sérelme ne következzen be. Az összeférhetetlenséggel kapcsolatban munkatársainknak nemleges nyilatkozatot kell tenniük. A vezető tisztségviselők és a Felügyelő bizottság tagjai közül a független tagoknak pedig a függetlenségükre vonatkozóan kell nyilatkozatot tenniük.

4.3.12 Bennfentes kereskedelem és tisztességtelen piac-befolyásolás tilalma

A Bank egyes munkatársai napi munkájuk során bennfentes információk birtokába kerülhetnek, amelyet tilos jogellenes módon felhasználniuk. A bennfentes kereskedelemre és a tisztességtelen árfolyam-befolyásolásra vonatkozóan szigorúan betartjuk a Büntető törvénykönyv, a Tőkepiacról szóló törvény, az Európai Unió vonatkozó rendelkezéseit valamint a Bank belső szabályzatait.

4.3.13 Pénzmosás és terrorizmus finanszírozásának megelőzése, ügyfelek megismerése

Mivel a pénzügyi szolgáltatók közvetítő vagy fogadó szerepet töltenek be a magánszemélyek és szervezetek részére végzett gyors és biztonságos műveletek végrehajtásában, ezért nagyon komoly annak kockázata, hogy egyesek illegális céllal és / vagy bűncselekményből származó eszközökre kívánnak ügyletet kötni a Bankon keresztül. Az ilyen cselekmények megelőzése és az ügyfelek megismerése rendkívüli jelentőséggel bír nemcsak az OTP Bank Nyrt. számára, hanem a belföldi pénz- és tőkepiacról alkotott kép szempontjából. Ebben a tárgykörben egy jogszabályba ütköző cselekménynek beláthatatlan következményei lehetnek a Bank és piac számára úgy a jóhírnév elvesztése, mind pedig a lehetséges pénzügyi veszteség miatt.

Ezért a Bank és a fent említett kockázatokkal érintett területek munkatársai a lehető leghatározottabban fel kell, hogy lépjenek a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának megelőzése és megakadályozása, valamint az ügyfelekre vonatkozó kimerítő tájékoztató érdekében. Munkájuk során a Pénzmosás megelőzéséről és megakadályozásáról szóló törvény, a Büntető törvénykönyv, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete és a Basel Committee on Banking Supervision ajánlásai, az Európai Unió vonatkozó szabályai és a Bank belső szabályzatai szerint járnak el.

4.3.14 Ajándék, juttatás elfogadása

Munkatársaink **az üzleti- és ügyfélkapcsolataik alapján nem fogadhatnak el olyan ajándékot, egyéb juttatást, vagy értéket képviselő dolgot** (például: üdülés, koncertmeghívó stb.), amely pénzben kifejezhető értéke meghaladja a 20.000 forintot, és az

ajándék jellege eltér az üzleti életben erre a célra alkalmazott szokásostól. Ugyancsak tilos a munkatársaink közötti ajándékozás minden formája, történjék az egy intézményen belül vagy a bankcsoport egyes leányvállalatainak munkatársai között.

A tilalom alól kivételt képeznek a protokolláris ajándékok és juttatások, melyek állami, önkormányzati, vagy egyéb a banki munkával összefüggő kapcsolattartáson alapulnak és jellemzően felső vezetői szinthez köthetőek.

Mérlegelést igénylő esetben az OTP munkatársnak konzultálnia kell munkahelyi felettesével.

4.3.15 Környezetvédelem és egészséges munkahely iránti elkötelezettség

A Bank társadalmi felelősség-vállalásában fontos szerepe van annak, hogy támogatjuk a természeti és épített környezetünk védelmét, a természeti erőforrások nem környezet romboló felhasználását. Üzleti döntéseinkben alaposan mérlegeljük saját és ügyfeleink tevékenységének a természeti környezetre gyakorolt hatását. Nagy jelentőséget tulajdonítunk annak, hogy ügyfeleink tevékenysége megfelel-e a környezetvédelmi előírásoknak.

Munkatársaink számára biztosítjuk a munkaügyi előírásoknak megfelelő egészséges és korszerű munkahelyet, gondoskodunk testi épségük és egészségük védelméről.

A banki munkahelyeinken, illetve a munkavégzés kapcsán más helyszíneken és alkalmakkor is szigorúan tilos a drog fogyasztása. Az alkohol fogyasztása - a protokolláris alkalmakkor történő kulturált fogyasztás kivételével - szintén tilos.

4.3.16 Lobbitevékenység

Az OTP Bank Nyrt. céljainak eléréséhez folytathat olyan tevékenységet vagy magatartást, amely közhatalmi döntés befolyásolását vagy érdekérvényesítést céloz. Tisztában vagyunk azzal, amennyiben ezt üzletszerűen és megbízás alapján végezzük vagy végeztetjük, akkor ez a magatartás a lobbitevékenységről szóló törvény hatálya alá tartozik. Bankunk következetesen öröködi azon, hogy e tevékenységét a fent említett törvény rendelkezéseivel összhangban végezze.

4.4 Az ügyfelek valamint a munka- és a versenytársak tisztelete

4.4.1 Méltányos bánásmód az ügyfelekkel

A Bank működési bevételeit az ügyfeleinek végzett szolgáltatások ellenértékeként kapja. Az ügyfelek száma és a nyújtott szolgáltatások mennyisége meghatározó a gazdasági eredményesség szempontjából. Méretüket és üzleti hátterüket tekintve az ügyfelek nagyon sokfélék, azonban Bankunk jogtalan előnyhöz nem juttathat senkit, illetve egyetlen ügyfél sem szenvedhet indokolatlanul hátrányt. Az OTP Bank Nyrt.-nek minden üzleti partnerét magas színvonalú kiszolgálásban kell részesítenie.

4.4.2 Munkatársak együttműködése

A belső verseny vagy a másoktól elszigetelt öncélú tevékenység folytatása helyett arra ösztönözzük munkatársainkat, hogy törekedjenek a hatékony és eredményes együttműködésre egymással. Emellett fordítsanak különös gondot az információk és ismeretek kölcsönös átadására, mert ez szolgálja a saját és az egész Bank érdekeit. A jó együttműködést nem helyettesíthetik a szervezeti megoldások vagy az irodai munka automatizáltságának magas foka sem.

4.4.3 Tisztességtelen verseny és a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalma

Az OTP Bank Nyrt. a magyar gazdaság legnagyobb bankja, amely a régióban is meghatározó piaci szereplő. A pénz- és tőkepiacon betöltött szerepünknel fogva nem engedhetjük meg magunknak, hogy a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló törvény rendelkezéseivel összhangban ne tegyünk meg mindent annak megakadályozására, hogy tisztességtelen versenyt folytassunk és a gazdasági erőfölényünkkel visszaéljünk.

A Bank nem alkalmaz olyan személyzeti politikát és gyakorlatot, amely egy versenytárs vagy annak meghatározott szervezeti egysége vagy üzletága működőképességét veszélyeztetné azáltal, hogy a versenytárs alkalmazottait kívánja átvenni.

4.4.4 Tisztességtelen befolyásolás tilalma

A pénzügyi termékek értékesítésének piacán tapasztalható verseny arra ösztönöz bennünket, hogy a fogyasztói döntéseket minél inkább a javunkra befolyásoljuk. Ezt azonban nem tehetjük megtevesztéssel vagy a fogyasztó választási szabadságának korlátozásával. A fogyasztói döntések tiltott befolyásolását elkerülendő a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló törvény szabályait szigorúan betartjuk.

4.4.5 Az egyenlő bánásmód követelménye, előnyben részesítés

Az OTP bankcsoportot a munkatársi sokszínűség jellemzi. Ez fokozottan megjelenik a leányvállalatoknál, ahol a különböző országok eltérő kulturális- és gazdasági környezetében való jelenlétnek ez a természetes és kívánatos velejárója.

Munkatársainknak tartózkodniuk kell az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben meghatározott hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás bármilyen formában történő alkalmazásától.

A fenti törvény rendelkezése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a cselekedet, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esély-egyenlőtlenségnek felszámolására irányul.

4.5 Kontroll tudatos irányítás

Az OTP Bank Nyrt. vezetése a felelős vállalat-irányítás Budapesti Értéktőzsde által kibocsátott hazai ajánlásait és a nemzetközi legjobb gyakorlatot figyelembe véve végzi irányító munkáját.

A Bank a tevékenységét olyan egymáshoz kapcsolódó eljárások működtetésén keresztül valósítja meg, amelyek arra hivatottak, hogy együttesen biztosítsák a Bank stratégiájában és terveiben szereplő célok elérését, a kockázatok kiküszöbölését.

Ezeket az eljárásokat, műveleteket, és egyéb tevékenységeket a céljuknak megfelelően következő két kategóriába soroljuk:

- (a) *működési folyamatok*, amelyek célja, hogy tevékenységeket, műveleteket valósítsanak meg vagy a szükséges információval lássák el a rendszert (pl. hitelezési, betétgyűjtési, értékpapír műveletek, forrásallokáció vagy befektetési, pénzügyi és számviteli, beszerzési, humán erőforrás stb. folyamatok),
- (b) *kontrollok*, amelyek célja gondoskodni arról, hogy:
 - a szervezeti egység működése rendezett és hatékony legyen,
 - a vezetés irányelveit és utasításait betartsák,
 - biztosítsák a vagyontárgyak védelmét,
 - biztosítsák a nyilvántartások teljességét és pontosságát,
 - megelőzzék az erőforrások pazarlását;

A kontrollok célja tehát az, hogy a fenyegető kockázatokat a lehetőségekhez mérten kiküszöböljék. Ugyanis bármilyen jól tervezzük meg a működési folyamatokat, azok sohasem működhetnek tökéletesen, ami az emberi tényezőnek és a változó gazdálkodási körülményeknek tudható be. Ezek okozzák a nem hatékony működés, a hibák vagy a szándékos szabályellenes cselekmények bekövetkezésének a lehetőségét.

Bankunk vezetése ezért a működési eljárásokon túl kontroll folyamatokat is bevezet és működtet (pl. a hatás- és felelősségi körök világos szabályozása, kézikönyvek alkalmazása, informatikai kontrollok bevezetése, egyéb folyamatba épített előzetes és utólagos kontrollok, vezetői ellenőrzések stb.). Az egyes kontroll folyamatok összessége alkotja a belső kontroll rendszerünket. Azért nevezzük ezt a rendszert belső kontroll rendszernek, mert kialakítása és működtetése a legfelső irányító szervünk és a végrehajtó pozícióban lévő felelős vezetésnek a feladata. A végrehajtásuk azonban a Bank mindenegyres munkatársának legfőbb szakmai kötelezettsége.

A belső kontroll rendszer a Bank irányítási rendszerének elválaszthatatlan részeként a következő célok eléréséhez⁴ járul hozzá:

- A működésünk hatékonysága és eredményessége,
- A pénzügyi beszámolóink megbízhatósága,
- A vonatkozó jogszabályoknak és szabályzatoknak való megfelelés.

4.6 Társadalmi felelősségvállalás

Bankunk mindennapi üzleti tevékenysége a részvényesi érték állandó növelésére irányul. Ez azonban nem jelenthet a pénzügyi eredményességre, mint kizárólagos célra való törekvést csupán, hanem e mellett figyelemmel kell lennünk gazdálkodásunk társadalmi környezetére is. Valljuk, hogy lehetőségeinkhez képest és a rendelkezésre álló eszközökkel pozitív hatást kell gyakorolnunk környezetünkre.

A társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tevékenységünk a Bank felelős vállalatirányításának része, és összhangban áll stratégiánkkal és célkitűzéseinkkel.

Társadalmi felelősségvállalásunk folyamatos elkötelezettségünket jelenti a fenntartható gazdasági növekedéshez való hozzájárulás érdekében, amelyet munkatársainkkal, családjaikkal, a helyi közösségekkel és a társadalom egészével történő együttműködésen keresztül kívánunk megvalósítani az életminőség javítása céljából oly módon, hogy az a Bank eredményessége és az általános fejlődés szempontjából is kedvező legyen.

Az OTP Bank Nyrt. társadalmi felelősségvállalásának területei a következők:

- Üzleti etika és a működés átláthatóságának biztosítása
- Rendszeres párbeszédet folytatunk a bankkal kapcsolatban álló szervezetekkel és partnereinkkel
- A megfelelő munkahelyi együttműködés és munkatársi kapcsolatok fenntartása
- A Bankon kívüli közösség támogatása
- Környezet- és egészség védelme
- Az emberi jogok tisztelete

Bankcsoportunkra a régióban különös felelősség hárul a fenntartható gazdasági növekedés és a társadalmi kohézió elősegítésében, s küldetésünknek tekintjük, hogy eredményesen szolgáljuk e célokat.

Az OTP Bank Nyrt. Magyarország legnagyobb pénzintézete, amely tény kivételes szereppel ruház fel minket a magyar társadalomban, s az ennek való megfelelést tudatosan vállaljuk. A szolid és következetes üzletpolitika mellett, érzékenyen figyelünk a gazdasági szereplők és az emberek méltányos érdekeire. Megszólalásainkkal és tetteinkkel mutatunk példát a szakmai szempontok és a társadalmi szolidaritás maradéktalan érvényesítésére.

⁴ A "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)" meghatározása, 1992 szeptembere.

Nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a bel- és külföldi leányvállalatainknál is meghatározóvá váljon a társadalmi felelősségvállalást tükröző korszerű működés, és megteszünk minden szükséges lépést ennek biztosítására.

A magyar és a környező országok gazdasága, társadalmi és szociális rendszereik folyamatos változásokon mennek keresztül, amelyek jellege magán viseli az adott ország üzleti és politikai életének fejlettségét. Leányvállalataink, és környezetük sokfélesége arra ösztönöz minket, hogy határozott elkötelezettséggel és hatékony együttműködéssel végezzük el a leányvállalatok korszerűsítését és az OTP Bankcsoportba való integrálását. Ehhez egyrészt elért eredményeink, másrészt leányvállalataink piaci helyzetében, működésében és munkatársi gárdájában rejlő kivételes lehetőségek biztosítják a megfelelő alapot. Büszkék vagyunk a közös munkával eddig elért sikerekre, és továbbra is következetesen kívánjuk megvalósítani újabb és újabb feladatainkat.

5. Az etikai eljárás szabályai

5.1 Etikai ügyekben eljáró személyek illetve szervek

5.1.1 Közvetlen felettes eljárása

Etikai ügyben főszabályként a panasszal érintett munkatárs közvetlen felettese, illetve a testület vezetője jár el. Eljárásának az a célja, hogy a jelen Kódex hatálya alá tartozó munkatársat a személyes megbeszélés és meggyőzés eszközével az etikailag helyes magatartásra ösztönözze. Ha a panaszos, vagy a panasszal érintett az SZMSZ szerinti felettesei döntésével nem ért egyet, az Etikai Bizottsághoz fordulhat.

A közvetlen felettes az általa lefolytatott eljárásról írásbeli feljegyzést készít abból a célból, hogy a vonatkozó tényeket, körülményeket rögzítse.

5.1.2 Etikai Bizottság eljárása

Az Etikai Bizottság (továbbiakban: az Etikai Bizottság vagy Bizottság néven szerepel a jelen Kódexben) eljárást folytat a jelen Kódex 4. fejezetében meghatározott esetkörökben.

5.2 Az Etikai Bizottság feladata és hatásköre

5.2.1 Az Etikai Bizottság feladata

Az Etikai Bizottság feladata, hogy általános és egyedi ügyekben hozott állásfoglalásaival, értelmezést segítő döntéseivel határozott irányt mutasson az etikus magatartás követésére. Ennek megfelelően a Bizottság az alábbi konkrét feladatokat végzi el:

- Állást foglal a jelen Etikai Kódex alkalmazásával kapcsolatos általános és egyedi ügyekben;
- Gyakorlati munkája tapasztalatai alapján javaslatot tesz az Etikai Kódex továbbfejlesztésére;

5.2.2 *Az Etikai Bizottság hatásköre*

A Bizottság az előzőekben foglalt feladatai ellátása érdekében:

- állást foglal az Etikai Kódex megsértése esetén az elé terjesztett általános vagy egyedi ügyben,
- kérdéssel fordulhat a Bizottság bármely tagja a Társaság bármely alkalmazottja felé,
- írásbeli vagy szóbeli tájékoztatást kérhet a Bizottság Elnöke vagy Titkára a Társaság bármely vezetőjétől;

5.2.3 *Az Etikai Bizottság testülete, a tagok delegálása a tagság határideje*

A Bizottság 12 főből álló testület. A Bizottságba tagként a következő szervezetek delegálnak egy-egy tagot:

- Az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága,
- OSZIB
- Üzemi Tanács;
- Törzskari Divízió
- Stratégiai és Pénzügyi Divízió,
- Lakossági Divízió,
- Kereskedelmi Banki Divízió
- Hitelengedélyezési és Kockázatkezelési Divízió
- IT és Logisztikai Divízió
- Marketing és Értékesítési Igazgatóság
- Humánerőforrás Gazdálkodási Igazgatóság,
- Jogi Főosztály,

A Bizottság tagjainak delegálásánál azt az elvet kell követni, hogy olyan személyek töltsék be e tisztséget, akik közmegebecsülésnek örvendenek, munkahelyi magatartásuk, életvitelük alapján alkalmasak arra, hogy irányt mutassanak, hiteles értékrendet közvetítsenek a Bank munkatársai számára, mert csak ilyen kvalitásokkal rendelkező személyek által hozott etikai döntések fogadhatók el fenntartás nélkül az érintettek számára.

A tagok megbízatása 3 évre szól. A bizottsági tagság az alábbi esetekben szűnik meg:

- lemondás,
- visszahívás,
- a munkaviszony megszűnése;

A tag a Bizottság Elnökének címzett írásos nyilatkozatával bármikor lemondhat bizottsági tagságáról

A bizottsági tagot az őt delegáló szerv vagy személy írásba foglalt nyilatkozattal értesítheti, a Bizottság elnökének előzetes értesítése után, visszahívásáról, valamint annak határidejéről. A nyilatkozat átadását jegyzőkönyvben kell rögzíteni, amennyiben a személyes átadás nem lehetséges tértivevényes levélben kell postázni a tag részére. A bizottsági tagság megszüntetése esetén a delegáló személy vagy szerv köteles a legrövidebb határidőn belül új tagot delegálni a Bizottságba, és erről a Bizottság Elnökét – az ő visszahívása esetén a Bizottság Titkárát - írásban értesíteni. A visszahívott tag helyére delegált új tag megbízatásának határideje a jogelőd tagéhoz igazodik.

5.2.4 *Az Etikai Bizottság tisztségviselői, a tisztségviselők feladatai*

A Bizottság Elnöke

A Bizottság elnöki tisztjét az OTP Bank Nyrt. Igazgatósága által delegált tag tölti be. Az Elnök feladatai:

- a Bizottság ülésének összehívása,
- az ülés vezetése,
- a Bizottság tagjával szemben előterjesztett összeférhetlenségi kifogás elbírálása,
- a Bank vezetőinek megkeresése írásbeli tájékoztatás kérése céljából;

A Bizottság Titkára

A Bizottság Titkárát a Bizottság Elnöke jelöli ki a Compliance Önálló Főosztály munkatársai közül. A Bizottság elnöki és titkári feladatait ugyanaz a személy nem láthatja el. A Titkár feladatai:

- a Bizottsághoz érkezett állásfoglalás kérések átvétele és iktatása, továbbítása az eljárásra illetékes személyek felé,
- a Bizottság ülésére meghívók, értesítések elkészítése és továbbítása,
- az etikai tárgyalás, illetve a bizottsági ülések jegyzőkönyvének vezetése,
- a meghozott etikai állásfoglalások írásba foglalása, kézbesítése az állásfoglalást kérő részére, szükség esetén a munkáltatói jogkör gyakorlójának értesítése az etikai ügyben hozott határozatról.

5.2.5 *Az Etikai Bizottság összehívása*

A Bizottság összehívása

A Bizottság negyedévente legalább egy alkalommal ülésezik, amennyiben napirendjén eldöntendő etikai ügy szerepel (**rendes ülés**). Eldöntendő ügy hiányában az ülést nem kell megtartani. Az ülés napirendjét, valamint annak időpontját írásban (e-mailen) kell közölni a Bizottság tagjaival.

Amennyiben az egyedi ügyben kért állásfoglalás tárgya vagy a kérés jellege ezt indokolttá teszi, vagy egyéb okból szükséges, úgy a Bizottság titkárának javaslatára a Bizottság ülése az előzőekben foglaltakon kívül is összehívható (**rendkívüli ülés**).

A Bizottság Titkára javaslatot tesz a Bizottság Elnöke részére az ülés időpontja és a napirend tekintetében, a meghívókat és értesítéseket a Bizottság Elnöke küldi ki a bizottsági tagok, egyéb résztvevők részére oly módon, hogy azt az ülés tervezett időpontja előtt legalább 5 nappal megkapják.

A Bizottság tagjai kötelesek a Bizottság Titkára felé jelezni, ha más irányú elfoglaltságuk miatt a Bizottság ülésén nem tudnak részt venni. Amennyiben a jelzett hiányzások miatt a Bizottság határozatképessége kétséges, úgy a Bizottság Titkára köteles új időpontot egyeztetni a Bizottság tagjaival és erre az időpontra a Bizottság Elnöke köteles új meghívót kiküldeni.

A meghívónak tartalmaznia kell a Bizottság ülésének helyét, idejét, napirendjét, illetve mellékletben a napirendhez kapcsolódó írásos anyagokat is. A Bizottság tagjai további információt a tárgyalni kívánt napirendekkel kapcsolatban a Bizottság Titkárától szerezhetnek.

A Bizottság akkor határozatképes, ha legalább öt tagja az ülésen jelen van.

A Bizottság ülését jelenléte esetén a Bizottság Elnöke vezeti. Távollétében a jelenlévő bizottsági tagok maguk közül levezető elnököt választanak.

A Bizottság üléséről jegyzőkönyvet vesznek fel, melyet jelenléte esetén a Bizottság Titkára, távollétében a jelenlévők közül választott jegyzőkönyvvezető vezet. A jegyzőkönyvet, annak elkészülte után egy jelenlévő bizottsági tag hitelesíti. A hitelesítő személyt az ülésen választják meg a Bizottság jelenlévő tagjai. A Bizottság ülésének jegyzőkönyve tartalmazza a Bizottság ülésének idejét és helyét, a jelenlévő bizottsági tagok megnevezését, a megjelent meghívottak, értesítettek nevét és címét. A jegyzőkönyv mellékletét képezi az egyes napirendi pontokhoz készült és a meghívóhoz kiküldött írásos anyag, valamint a jelenléti ív, melyet kizárólag a Bizottság tagjai írnak alá.

A jegyzőkönyv röviden tartalmazza az egyes napirendi pontoknál elhangzott hozzászólásokat, kérdéseket, válaszokat, esetlegesen az ülésről készült jegyzőkönyvhöz az egyéb résztvevők által becsatolni kívánt dokumentumokat. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a Bizottság panaszbejelentéssel kapcsolatos teljes állásfoglalását, annak indoklásával együtt.

A jegyzőkönyveket és a Bizottság egyéb iratait a Bizottság titkára kezeli.

A Bizottság döntéshozatala

A Bizottság döntéseit egyszerű szótöbbséggel hozza meg. Szavazategyenlőség esetén a Bizottság Elnökének, távollétében a levezető elnöknek a szavazata az irányadó.

5.3 Az eljárás alapelvei

A nyilvánosság kizárása

Az etikai eljárás a nyilvánosság kizárásával zajlik, az eljárás során keletkezett iratokba csak a felek, jogi képviselőik, illetve a Bizottság tagjai tekinthetnek be. A tárgyaláson a fentiekben említett személyeken kívül szükség esetén szakértők és tanúk is megjelenhetnek a Bizottság Elnökének meghívására, de ezek a személyek nyilatkozataik elhangzása után kötelesek távozni. Nem sérti a nyilvánosság kizárásának elvét, ha a Bizottság az eljárás során hozott elmarasztaló határozatáról indokolt esetben értesíti a határozattal érintett alkalmazottal kapcsolatosan a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

Anyanyelv használata

A Bizottság előtti eljárás nyelve magyar, azonban ha a felek bármelyike magyar nyelven nem ért, az eljárás során – ha ezt előre írásban bejelenti a Bizottság részére – saját anyanyelvét használhatja, de tolmácsról maga köteles gondoskodni, ennek elmaradása esetén a Bizottság a rendelkezésére álló adatok alapján hoz döntést.

Közzététel elve

Az Etikai Bizottság állásfoglalásait az érintettek beazonosítható személyes adatainak kivételével közzéteszi, s ebben biztosítja, hogy az etikai ügy körülményei illetve a Bizottság tárgybani véleménye vagy állásfoglalása mindenki számára hasznosítható legyen.

5.4 Az etikai eljárás előkészítése

5.4.1 Az eljárás megindítása

Etikai eljárást a következő személyek indíthatnak:

- a 5.5.1. pontban említett esetben a panaszos,
- a 5.5.2. a.) pontban említett esetben az etikai vétség miatt elmarasztalt munkavállaló vagy a panaszos,
- a 5.5.2. b.) pontban említett esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az eljárás alá vont munkavállaló,

- a 5.5.2. c.) pontban említett esetben a panaszos, az Etikai Kódex személyi hatálya alá tartozó megbízottak vagy vezető tisztségviselők, illetve az OTP Bank Nyrt.-t képviselője,
- a 5.5.2. d.) pontban említett esetben a Bizottságtól általános állásfoglalás kérésére jogosult személy;

A Bizottság tagjainak és tisztségviselőinek, illetve az etikai ügyekben eljáró személyeknek a Bizottság tagjainál eljárást kell kezdeményezniük, ha tisztségükből adódó tevékenységük során tudomásukra jutott tények alapján a Kódexbe ütköző magatartást tapasztalnak.

Az etikai felelősséget a vétség időpontjában hatályban lévő Kódex alapján kell elbírálni. Amennyiben az elbíráláskor hatályban lévő szabályok a felderített tényállás tekintetében enyhébb elbírálást tesznek lehetővé, vagy a magatartás az elbíráláskor már nem ütközik a Kódex szabályaival, úgy e szabályokat kell alkalmazni.

5.4.2 *Etikai ügyben az eljárás dokumentumainak továbbküldése a közvetlen felettes részére*

Amennyiben az eljárás lefolytatásának megtagadására okot adó körülmények nem állnak fenn, úgy a Bizottság – ha a részére küldött panaszbejelentés alapján valószínűsíthető, hogy a közvetlen felettes részvételével történő etikai eljárás lefolytatására meghatározott személyek valamelyike illetékes - a panaszbejelentést, illetve az ahhoz kapcsolódó esetleges egyéb dokumentumokat eljuttatja az ügyben eljáró közvetlen felettes részére, egyben a panaszbejelentés időpontját, valamint az illetékes részére történő átadás időpontját és az ügyszámot rögzíti.

5.5 **Az etikai eljárás menete**

5.5.1 *A közvetlen felettes eljárásának rendje*

A jelen Kódex 5.4.2 pontja alapján a Bizottság által átadott, vagy a közvetlen felettes előtt indított ügyben, amennyiben a kollektív szerződés szerinti eljárás indítására nem kerül sor, az eljáró személy alkalmas időben és helyen formai kötöttségek nélkül köteles tájékoztatni a panasszal érintett személyt arról, hogy a panaszos álláspontja szerint a jelen Etikai Kódexbe ütköző magatartást tanúsított. A panasszal érintett e megbeszélés során előadhatja mentő körülményeit, illetve vitathatja az etikai vétség elkövetését.

E megbeszélés alapján az eljáró személy az etikai vétség megállapítása esetén az alábbi intézkedéseket teheti:

- Megállapíthatja, hogy etikai vétség nem történt, ezért a panaszbejelentés további intézkedést nem igényel.

- Kisebbsúlyú etikai vétség esetén felhívja a vétség elkövetőjét a jelen Kódexbe ütköző magatartás folytatásának abbahagyására, illetve a jelen Kódexben foglalt etikai normák betartására.
- Nagyobb súlyú, vagy többszöri elkövetés esetén, ha ennek egyéb jogi feltételei fennállnak, a hatályos munkajogi szabályozással összhangban a kollektív szerződés szerinti eljárást indíthatja meg.

A Bizottság által átadott ügyekben, a felettesnek saját döntéséről, az általa lefolytatott eljárást követően, tájékoztatnia kell az Etikai Bizottságot.

5.5.2 *Az Etikai Bizottság eljárásának rendje*

A Bizottság eljárására okot adó tények

A Bizottság jár el az alábbiakban foglalt esetkörökben, amennyiben:

- a.) A jelen Kódex 5.5.1 pontja szerinti, a közvetlen felettes részvételével történő eljárás eredményét vagy megállapításait - a kollektív szerződés szerinti eljárás megindításának kivételével - a panasszal érintett vagy a panaszos vitatja, ezért a konkrét ügyben a Bizottság állásfoglalását kéri;
- b.) A kollektív szerződés szerinti eljárás keretében a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az eljárás alá vont munkavállaló a kollektív szerződés szerinti eljárás során az Etikai Kódexben is szabályozott magatartás értékelését illetően állásfoglalást, értelmezést kér a Bizottságtól;
- c.) A megbízottakkal vagy vezető tisztségviselőkkel kapcsolatban felmerült etikai szabályszegés esetén az OTP Bank Nyrt. képviselője, a panaszos vagy az Etikai Kódex megsértésével érintett megbízott vagy vezető tisztségviselő állásfoglalást kér a Bizottságtól az Etikai Kódexbe ütköző cselekmény megvalósulásával kapcsolatban;
- d.) Az OTP Bank Nyrt. munkatársa, a Bank Igazgatósága vagy Felügyelő bizottsága az Etikai Bizottságtól állásfoglalást, értelmezést kér az Etikai Kódex alkalmazását érintő valamely általános etikai kérdésben;

5.5.3 *Az etikai tárgyalás előkészítése*

Az etikai tárgyalás lefolytatásának elrendelése, és az erről történő értesítés szabályai

A jelen Kódex 5.5.2 pontjában meghatározott esetkörökben a Bizottság Elnöke kijelöli a Bizottság tagjai közül az ügy előadóját.

A 5.5.2. a.), b.) és c.) pontokban írt esetekben az előadó az etikai eljárás alapjául szolgáló iratokat megvizsgálja és az esetleg érintett felek nyilatkozata alapján

előterjesztést tesz arra nézve, hogy szükséges-e tényállás további felderítése. Amennyiben a tényállás kiegészítése szükséges, a Bizottság tárgyalást tart, más esetben a panasszal érintett személy jogosult az ügygel kapcsolatos álláspontját írásban előadni.

Az ügy előadójának előterjesztése alapján a Bizottság Elnöke dönt a tárgyalás megtartásának szükségességéről

A tárgyalás időpontját, illetve az írásbeli előterjesztésre nyitva álló határidőt oly módon kell kitűzni, hogy annak időpontja illetve az arról küldött értesítés elküldése között legalább nyolc (8) naptári nap legyen.

Az etikai eljárás megindításáról a panasszal érintett, illetve 5.5.2. a) szerinti esetben a közvetlen felettes, az 5.5.2. b) szerinti esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója, a 5.5.2. c) szerinti esetben pedig az OTP Bank Nyrt. képviselője (a továbbiakban: felek), továbbá az eljárásban tanúként vagy szakértőként meghallgatandó személyek értesítést kapnak. Az értesítés tartalmazza a felek nevét, a tárgyalás időpontját. A szakértő részére küldött értesítésnek tartalmaznia kell mindazon információkat is, amelyek a szakvélemény kialakításához szükségesek, valamint azokat a kérdéseket, amelyek tekintetében a Bizottság a szakértő álláspontjára kíváncsi. A tárgyalásig hátralévő időszakban a tényállás tisztázásához szükséges egyéb információk beszerzésére a Bizottság Elnöke utasíthatja az ügy előadóját.

Ha tárgyalás tartásának a jelen pont szerint nincs helye, a Bizottság tárgyaláson kívül hozza meg döntését.

5.5.4 Képviselet, iratbetekintés

A panasszal érintett a 5.5.2. a.) és c.) pontokban említett eljárások esetében jogi képviselőt bízhat meg azzal a céllal, hogy az eljárás során képviseletét ellássa. A 5.5.2. b.) pontban említett kollektív szerződés szerinti eljárásban az eljárás alá vont jogi képviselőjét az etikai eljárásban is megilleti a képviseleti jog. A megbízott jogi képviselő eljárási jogai ügyfele jogaihoz igazodnak. A képviseleti megbízásról a Bizottságot tájékoztatni kell, mellékelve a jogi képviselő meghatalmazását is. Az eljáró jogi képviselő költségét megbízója viseli, az nem hárítható át a másik félre.

Az eljárásban érintett felek illetve képviselőik az etikai ügygel kapcsolatban keletkezett iratokba betekinhetnek a Bizottság Titkárával előzetesen egyeztetett időpontban, és arról saját költségükön másolatot kaphatnak.

5.6 Az Etikai Bizottság tárgyalása

Amennyiben a Bizottság tárgyalást tart, a jelen szakaszban foglaltak alkalmazandóak.

5.6.1 A tárgyalás résztvevői:

- a Bizottság tagjai,
- a felek és jogi képviselőik,
- tanúk,
- szakértők;

5.6.2 *Elfogultsági kifogás*

A felek bármelyike elfogultsági kifogást jelenthet be a Bizottság bármely tagja ellen. A kifogásnak tartalmaznia kell az elfogultság indokát, és az ezt alátámasztó bizonyítékokat.

A Bizottság tagja elleni elfogultsági kifogást közölni kell a taggal, aki haladéktalanul nyilatkozik az elfogultság fennállása vagy hiánya tekintetében. Amennyiben az elfogultsági kifogással érintett bizottsági tag elismeri az elfogultság tényét, úgy az eljárásban nem vehet részt. Amennyiben azonban elfogultságát tagadja, úgy az elfogultság kérdésében a Bizottság Elnökének döntése az irányadó. A döntés ellen nincs helye fellebbezésnek.

A Bizottság Elnöke elleni elfogultsági kifogásra a fenti eljárás azzal a különbséggel irányadó, hogy esetében az elfogultság fennállásáról a Bizottság, mint testület dönt. A döntés meghozatalában a Bizottság Elnöke nem vehet részt.

5.6.3 *Eljárási kizárási okok*

Nem járhat el az eljárás során az a bizottsági tag, aki

- a felek közeli hozzátartozója⁵,
- a hivatalból indult eljárás esetén az a bizottsági tag, aki a panaszbejelentést benyújtotta,
- akitől az ügy elfogulatlan elbírálása bármely egyéb okból nem várható el.

Fenti kizárási okok bármelyikének fennállását az érintett bizottsági tagnak az eljárásról történő tudomásszerzését követően haladéktalanul be kell jelentenie a Bizottság Elnöke részére.

5.6.4 *A tárgyalás vezetése*

A tárgyalást a Bizottság Elnöke, távollétében a jelenlévő bizottsági tagok közül választott levezető elnök vezeti. A levezető elnök gondoskodik a tárgyalás rendjének fenntartásáról, megállapítja a meghallgatások sorrendjét, kihirdeti a felek részére a Bizottság döntéseit.

⁵ Ld. Polgári Törvénykönyv. 685. § b.) pont

5.7 Az etikai tárgyalás alapján hozott határozatok

Határozatok

A Bizottság a jelen Kódex 5.6. pontjában meghatározott etikai tárgyalás berekesztését követően állásfoglalását kihirdeti amelyben szótöbbséggel:

- jóváhagyja vagy megváltoztatja az 5.5.2. a.) pontban említett eljárás során hozott döntést,
- az 5.5.2. b.) és 5.5.2. c.) pont szerinti eljárásban állást foglal a jelen Etikai Kódex szabályainak egyedi esetben történő megsértésével kapcsolatban vagy általános véleményt, értelmezést ad az arra jogosultak által az Etikai Kódex alkalmazásával kapcsolatosan feltett kérdésre,
- megválaszolja az arra jogosultak által az 5.5.2. d.) pont szerint feltett, az Etikai Kódex alkalmazására vonatkozó általános kérdést.

A határozatot nyilvánosságra kell hozni és közölni kell a következő személyekkel:

- az 5.5.2 a.) pont szerinti eljárás esetében az etikai eljárásban eljáró személlyel, az eljárás alá vont érintettel és a panaszossal,
- az 5.5.2 b.) pont szerinti eljárás esetében a munkáltatói jogkör gyakorlójával és az eljárás alá vont munkavállalóval,
- az 5.5.2 c.) pont szerinti eljárás esetében az érintett vezető tisztségviselővel vagy megbízottal, illetve a velük kapcsolatos jogviszonyban az OTP Bank Nyrt.-t képviselő szervvel, személlyel és a panaszossal,
- az 5.5.2 d.) pont szerinti eljárás esetében az eljárást kezdeményező személlyel;

A Bizottság döntése alapján az állásfoglalások, nevek megjelölése nélkül, nyilvánosságra hozhatóak.

A panaszossal közölt, illetve nyilvánosságra hozott és közzétett döntés nem tartalmazhat az eljárásban érintett, az OTP Bank vagy más jogi vagy természetes személy személyiségi jogait, különösen üzleti vagy magántitkait sértő vagy veszélyeztető, vagy az adatvédelmi szabályokat sértő információkat.

6. Mellékletek

1. sz. melléklet

Munkavállalók, tisztségviselők nyilatkozata az Etikai Kódex elfogadásáról

Jelen nyilatkozat aláírásával elismerem, hogy elolvastam és megértettem az OTP Bank Nyrt. jelenleg hatályos Etikai Kódexét, és azt magamra nézve kötelezőnek ismerem el. Tisztában vagyok azzal, hogy a hatályos Etikai Kódexben rögzített etikai alapelveket és magatartási szabályokat minden esetben be kell tartanom. Egyetértek a benne foglaltakkal, valamint elismerem, hogy az Etikai Kódex az OTP Bank Nyrt. tevékenységével kapcsolatos feladataim végrehajtása során követendő mintaként kell, hogy szolgáljon számomra. Kijelentem, hogy magatartásommal a környezetem és munkatársaim számára követendő példát mutatok.

Elfogadom, hogy a jelen nyilatkozat aláírása az OTP Bank Nyrt.-nél történő foglalkoztatásomnak és / vagy tisztség viselésének (a megfelelő rész aláhúzendó) előfeltétele.

Kijelentem, hogy az Etikai Kódex kapcsán minden szükséges tájékoztatást megkaptam, és vállalom, hogy a jelen nyilatkozatot változatlan tartalommal aláírva, haladéktalanul visszajuttatom az arra illetékességgel bíró részére.

Kelt:

.....
Aláírás

.....
Név (nyomtatott betűvel)

.....
Munkahelyi azonosító szám

**Az Etikai Kódex 3.4.1 pontjában meghatározott szerződéses jogviszonyban lévők
nyilatkozata az Etikai Kódex elfogadásáról**

Szövegtervezet a megkötendő szerződések céljára:

„...A Megbízott a jelen szerződés aláírásával kijelenti, hogy az OTP Bank Nyrt. Etikai Kódexében foglaltakat megismerte, és azt a jelen megbízás teljesítése során magára és munkatársaira valamint alvállalkozóira nézve kötelezőnek ismeri el. A Megbízott tudomásul veszi, hogy a hivatkozott Etikai Kódex szabályainak súlyos megsértése az OTP Bank Nyrt. részéről a jelen szerződés rendkívüli felmondását eredményezheti...”