



A PORTFOLION KOCKÁZATI TŐKEALAP-KEZELŐ ZRT.

ETIKAI KÓDEXE



Tartalomjegyzék

A PortfoLion Zrt. Vezérigazgatójának üzenete	4
1. Bevezetés.....	5
2. Az Etikai Kódex személyi hatálya	5
3. Értékek	6
3.1. A Társaság eszközeinek védelme	6
3.2. A Társaság jó hírnevének védelme	6
3.2.1. Viselkedési elvárások.....	6
3.2.2. Közösségi média	7
3.2.3. Politikai szerepvállalás	7
3.3. Tisztességes üzleti működés	7
3.3.1. Anti-korrupció	7
3.3.1.1. Korrupció, tiltott befolyásolás	7
3.3.1.2. Ajándékozás és meghívás	8
3.3.1.3. Ügymenetet könnyítő fizetések	9
3.3.1.4. Támogatás nyújtása	9
3.3.1.5. Adomány.....	10
3.3.2. Összeférhetetlenség.....	10
3.4. Egymás iránti tisztelet	11
3.4.1. Emberi jogok	11
3.4.2. Diszkrimináció tilalma	11
3.4.3. Zaklatás tilalma	11
3.5. Az OTP Csoport kötelezettségvállalásai	12
3.5.1. Pénzügyi beszámoló.....	12
3.5.2. Versenyjog.....	12
3.5.3. Belfentes kereskedelem.....	12
3.5.4. Titokvédelem.....	12
3.5.5. Pénzmosás és terrorizmus finanszírozása elleni tevékenység.....	13
3.5.6. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet	13



4.	Etikai problémák bejelentése, tanácsadás	13
5.	Záró rendelkezések.....	14



A PortfoLion Zrt. Vezérigazgatójának üzenete

Tisztelt Olvasó!

A PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. az OTP Csoport tagja, amely Magyarország és a kelet-közép-európai régió meghatározó bankpiaci szereplője. Az OTP Csoport sikerének 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.

Kiemelet célunk – a PortfoLion működése szempontjából is kiemelkedő jelentőséggel bíró - az OTP Csoport jó hírvének a képviselete és a megőrzése, amelyhez elengedhetetlen a törvényes működés biztosítása, a kockázatok csökkentése, valamint az üzleti, etikai és belső kontrollok érvényesítése.

Az OTP Csoport és a PortfoLion vezetése elkötelezett, mind a mindenkire kötelező érvénnyel bíró jogszabályok, mind a saját belső szabályok betartása és betartatása mellett.

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 az OTP Csoport érdekeinek minél teljesebb harmonizációja. Biztosak vagyunk abban, hogy az etikus működés jelentősen hozzájárul az OTP Csoport 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 nyomán követése minden munkatárssal és megbízottal szemben alapvető elvárás.

Molnár András
Vezérigazgató



1. Bevezetés

A PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. (továbbiakban „Társaság”) Etikai Kódexe a Társasággal, illetve a Társasággal kapcsolatban állók számára világos és egyértelmű irányelveket, elvárásokat fogalmaz meg az etikus üzleti működésről, a Társaság értékeinek védelme érdekében.

A Társaság OTP Csoporttaggá való válásakor 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 Társasággal szembeni elvárásokat és a gyakorlati megvalósíthatóságot.

A Társaság jogszabályoknak megfelelő társaságirányítási rendszere egyszerre szolgálja az ügyfelek bizalmát és elégedettségét, a részvényesi érték növekedését, valamint a felelős társadalmi magatartást.

Az etikai szabályok és az etikus működés Társaságon belüli betartását a Vezérigazgató felügyeli az Igazgatóság által elfogadott Etikai Kódexben meghatározott alapelvek és elvárt magatartásformák szerint.

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

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

2. Az Etikai Kódex személyi hatálya

Az Etikai Kódex a Társaság vezető tisztségviselőire és felügyelő bizottsági tagjaira (továbbiakban együttesen „vezető tisztségviselők”), valamint alkalmazottaira¹ (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 a Társaság 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.

¹ alkalmazottak: a Társasággal munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személyek.



3. Értékek

3.1. A Társaság eszközeinek védelme

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

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

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

3.2. A Társaság jó hírnevének védelme

3.2.1. 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 munkavállalók egymás közötti, mind a felettes-beosztott kapcsolatában is; a munkavállalók emberi méltóságát sértő (vezetői) rendelkezések, intézkedések nem megengedettek.

Nem támogatott a munkavállalók² közötti anyagi kapcsolat (pl. kölcsön kérése), függőség kialakulása, fenntartása.

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 Társaság 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.

² Az anyagi kapcsolat kialakulására vonatkozó rendelkezés nem vonatkozik azon munkavállalókra, akik egymás hozzátartozói.



3.2.2. **Közösségi média**

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

Így a közösségi médiában való tevékenységük során munkatársainknak különösen

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

3.2.3. **Politikai szerepvállalás**

Elismerjük munkatársaink jogát a politikai és közéleti szerepvállaláshoz, politikai tevékenységet azonban csak a munkahelyen kívül folytathatnak. Munkahelyen kívüli politikai megnyilvánulásai 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 társasági 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**

3.3.1. **Anti-korrupció**

3.3.1.1. **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, árendedményre, 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.

3.3.1.2. **Ajándékozás és meghívás**

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 forintot³. Nem minősül üzleti ajándéknak és ezért nem elfogadható ugyanazon ügyféltől, vagy ügyfélkörtől (napi, heti, havi rendszerességgel) visszatérő, rendszeres juttatás. Az ügyfélfogadás helyszínén bármilyen ajándék elfogadása – összeghatártól függetlenül – tiltott. Ajándék nem lehet készpénz és társasági szolgáltatás fejében nyújtott, azzal közvetlenül összefüggő, kiegészítő juttatás.

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

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

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

A tilalom alól kivételt képeznek a felsővezetői szinthez⁴ 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 szervezetekkel, nemzetközi vagy civil szervezetekkel kapcsolatos ajándékok és meghívások vonatkozásában.

- Az ajándékozás speciális szabályai az ügyfélfogadás helyszínén

³ 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.

⁴ Felsővezetői szint alatt kell érteni a jelen Etikai Kódex szerinti vezető tisztségviselőket, így a Társaság Igazgatóságának és Felügyelő Bizottságának tagjait, valamint a Társaság vezérigazgatóját, vezérigazgató-helyetteseit.



Az ügyfélfogadás helyszínén (pl.: a Társaság irodájában vagy külső helyszínén) bármilyen ajándék (így különösen készpénz, készpénz helyettesítő fizetési eszköz, értékpapír, ajándékutalvány, vagy a Társaság által kínált szolgáltatás fejében nyújtott, azzal közvetlenül összefüggő, kiegészítő juttatás) elfogadása – összeghatártól függetlenül – tiltott.

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

Amennyiben mégis sor kerül értékhatár feletti ajándékozásra és az nem utasítható vissza, az ajándékozásról bejelentést kell tenni az Társaság Compliance Officer-e részére. A bejelentésben meg kell jelölni az ajándékozó szervezetet vagy személyt, az üzleti kapcsolat jellegét és az ajándékot is.

- Munkatársak közötti ajándékozás

Tilos a munkáltató költségére (például reprezentációs költség) a munkatársak közötti ajándékozás minden formája, történjék az Társaságon belül vagy az OTP csoport egyes leányvállalatainak munkatársai között. A magánemberként, saját költségén történő ajándékozás (például névnapi köszöntés) megengedett.

- Meghívás, reprezentáció

A meghívás vagy reprezentáció többféle formát is ölthet, például rendezvény, vendéglátás, koncert, utazás. A meghívás vagy annak elfogadása az üzleti tevékenység legitim része lehet, erősítheti a Társaság jó hírnevét, és elősegítheti a jó üzleti 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 negyedévben belül kapott meghívás(ok) pénzben kifejezhető összértéke meghaladja az 50.000 forintos értékhatárt, akkor bejelentést kell tenni az Társaság Compliance Officer-e részére. 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.

3.3.1.3. **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.

3.3.1.4. **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. A Társaság ezen irányelvet önmagára nézve is kötelezőnek ismeri el.

3.3.1.5. **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.

3.3.2. **Összeférhetetlenség**

A jogszabályok és a Társaság szabályozó dokumentumainak rendelkezéseivel összhangban munkatársainknak el kell kerülniük a pozíciójukkal, munkájukkal és személyükkel kapcsolatosan ténylegesen felmerülő összeférhetetlenséget, illetve annak a látszatát is. A Társaság által kínált 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 szolgáltatások kiajánlásakor.

A munkatársak kötelesek bejelenteni, ha valós vagy lehetséges összeférhetetlenséget vagy érdekkonfliktust észlelnek saját személyük, hozzátartozóik, saját vagy hozzátartozóik üzleti érdekeltiségei és a Társaság vagy a Társaság ügyfeleinek érdekei között. A munkatársak kötelesek együttműködni a Társasággal az összeférhetetlenségek 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, az 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 Társaságinfrastruktúráját saját üzleti tevékenységük reklámozására.

A munkatársak közötti anyagi kapcsolat, függőség kialakulása, fenntartása (pl. kölcsön kérése, ingatlan albérletbe adása) alapesetben nem támogatott. Ez alól a Vezérigazgató a Compliance Officer-rel együttműködve - minden körülmény figyelembevételével mellett – előzetesen engedélyt, felmentést adhat.

A Társaság a befektetési szolgáltatási és kiegészítő szolgáltatási tevékenységére figyelemmel az ügyfelei számára hátrányos érdek-összeütközések elkerülése, feltárása és kezelése céljából összeférhetetlenségi politikát készít. Az összeférhetetlenségi politika megjelöli azokat a körülményeket, amelyek az adott befektetési szolgáltatási tevékenység vagy a kiegészítő szolgáltatás esetében olyan érdekkonfliktushoz vezetnek vagy vezethetnek, amely az ügyfélre nézve hátrányos következménnyel járhat, és tartalmazza azon részletes eljárási szabályokat és intézkedéseket, amelyek a meghatározott érdekkonfliktus kezelését célozzák.



3.4. **Egymás iránti tisztelet**

3.4.1. **Emberi jogok**

Az 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 szabványok⁵ határozzák meg, melyek betartása iránt az Társaság elkötelezett.

3.4.2. **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 tulajdonsága⁶ – 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.

3.4.3. **Zaklatás tilalma**

A Társaság tiltja és nem fogad el olyan magatartást, amely a munkatársak megfélemlítésén alapul, különösen, ha ezt kihasználva vesz rá másokat a banki 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 az 5. pontban megjelölt csatornák valamelyikén a Compliance Officernek, amely kivizsgálja az esetet és meghozza a szükséges intézkedéseket.

⁵ 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 és őslakos népek jogairól (UNDRIP).

⁶ 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. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény (ILO 111) kihirdetéséről szóló 2000. évi LX. törvényt.



3.5. Az OTP Csoport kötelezettségvállalásai

3.5.1. 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 korrekt tájékoztatását.

3.5.2. 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 (kartell-megállapodás); valamint olyan témák megvitatása a szakmai érdekképviselői szervezetek ülésein, amelyek a verseny korlátozása szempontjából relevánsnak számítanak (például árak, árazási politika, költségek, marketingstratégiák). A munkatársaknak mind a Társaság versenytársaival, mind az üzleti partnereivel folytatott mindennapi tevékenységük során versenyjogi felelősségük tudatában kell viselkedniük.

3.5.3. Bennfentes kereskedelem

A Társaság egyes munkatársai napi munkájuk során bennfentes információk birtokába kerülhetnek, amelyet tilos jogellenes módon felhasználniuk. A Társaság elítéli a bennfentes kereskedelmet. A bennfentes kereskedelemre, a bennfentes információ jogosulatlan közzétételére és a tiltott piacbefolyásolásra vonatkozóan a Büntető Törvénykönyv, az Európai Unió vonatkozó rendelkezései, valamint a Társaság belső szabályozó dokumentumai az irányadóak. A Társaság a belső szabályozó dokumentumainak megfelelően minden szükséges intézkedést megtesz a bennfentes kereskedelem elkerülése, tiltása érdekében.

3.5.4. Titokvédelem

Az ügyfeleinkkel kialakított bizalmi viszony egyik alapfeltétele, hogy a rájuk vonatkozó üzleti titkot, bizalmas információkat szigorúan megőrizzük. A pénzügyi szolgáltatási tevékenységünkéből adódó bank- és értékpapírtitkot 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 árutózsdei 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.

3.5.5. 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 Társaságon keresztül. Az ilyen cselekmények megelőzése és az ügyfelek megismerése rendkívüli jelentőséggel bír nemcsak a Társaságszámára, hanem a belföldi pénz- és tőkepiacról alkotott kép szempontjából is. Ebben a tárgykörben egy jogszabályba ütköző cselekménynek beláthatatlan következményei lehetnek a Társaság és piac számára úgy a jó hírnév elvesztése, mint a lehetséges pénzügyi veszteség miatt.

A Társaság 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 Társaság belső szabályozó dokumentumai szerint kell eljárniuk.

3.5.6. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

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

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

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 egyeztetett időpontban)
- levélben: OTP Bank Nyrt. Compliance Igazgatóság (1131 Budapest, Babér utca 9.)
- telefonon, hétfőtől péntekig 8:00-17:00 óráig: +36 70 640-5392
- e-mailen: etika@portfolion.hu

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

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

Az etikai problémák anonim bejelentése lehetséges. Ez esetben figyelembe kell venni, hogy névtelen bejelentés esetében előfordulhat, hogy nem tudjuk beszerezni azokat a további információkat, amelyek a probléma kivizsgálásához és megoldásához szükségesek, ezért az a Társaság kérése, hogy az anonimitás fenntartása mellett a bejelentő adjon meg elérhetőséget, hogy a szükséges információkat elkérhessük.

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

5. Záró rendelkezések

A Társaság Etikai Kódexe és annak valamennyi kapcsolódó dokumentuma megtalálható a Társaság weboldalán.

Melléklet: Nyilatkozatok az Etikai Kódex elfogadásáról



Munkatársak nyilatkozata az Etikai Kódex elfogadásáról

Jelen nyilatkozat aláírásával elismerem, hogy elolvastam és megértettem a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. Etikai Kódexét, és azt magamra nézve kötelezőnek ismerem el. Tisztában vagyok azzal, hogy az Etikai Kódexben rögzített etikai alapelveket és magatartási szabályokat minden esetben be kell tartanom. Egyetértek a benne foglaltakkal, valamint elismerem, hogy az Etikai Kódex a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. 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 a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt.-nél történő foglalkoztatásomnak és/vagy tisztség viselésének *(a megfelelő rész aláhúzandó)* 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.

(aláírás helye, ideje)

Aláírás: _____

Név (nyomtatott betűvel): _____

Munkahelyi azonosító szám: _____



Megbízottak nyilatkozata az Etikai Kódex elfogadásáról⁷

Alulírott, _____ (név) (_____ (személyes adatok beazonosításhoz)) a _____ (vállalkozás neve) (_____ (cégadatok)) képviselőjeként, a jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy elolvastam és megértettem a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. Etikai Kódexét, és azt a _____ tárgyban, _____ napján kelt jogviszonyom/_____ (vállalkozás neve) jogviszonya során magamra és _____ (vállalkozás neve) munkatársai(m)ra/teljesítési segédei(m)re valamint alvállalkozói(m)ra nézve kötelezőnek ismerem el és gondoskodom az Etikai Kódex mindenkor betartásáról és betartatásáról. Tisztában vagyok azzal, hogy az Etikai Kódexben rögzített etikai alapelveket és magatartási szabályokat minden esetben be kell tartanunk. Egyetértek a benne foglaltakkal, valamint elismerem, hogy az Etikai Kódex a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. tevékenységével kapcsolatos feladataink végrehajtása során követendő mintaként kell, hogy szolgáljon számunkra.

Elfogadom, hogy a jelen nyilatkozat aláírása a PortfoLion Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt.-vel való szerződéses jogviszonyomnak/_____ (vállalkozás neve) jogviszonyának 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.

(aláírás helye, ideje)

Aláírás(ok): _____

Név (nevek) (nyomtatott betűvel): _____

Tisztség(ek): _____

Vállalkozás neve: _____

⁷ Kérjük megfelelően kitölteni.

