

# A Fundamenta Csoport Etikai Kódexe

# TARTALOM

Bevezetés.....	3
1. A Kódex általános célja .....	4
2. Az Etikai kódex hatálya .....	4
3. Fogalmi meghatározások .....	5
4. A Társaság (intézményes) elkötelezettségei .....	6
4.1. Jogszabályok betartása.....	6
4.2. Tisztességes bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma .....	7
4.3. A hatályos jogszabályok, valamint az etikai elvárások betartása, megvesztegetés tilalma, korrupcióellenesség.....	7
4.4. Átláthatóság.....	8
4.5. Fenntartható fejlődés .....	8
4.6. Társadalmi felelősségvállalás.....	8
4.7. Színvonalas, ügyfélközpontú szolgáltatásnyújtás .....	9
4.8. Tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalma .....	9
4.9. Bojkott.....	9
4.10. Vagyonvédelem .....	10
4.11. Együttműködés, kommunikáció .....	10
4.12. Adatvédelem és titoktartási kötelezettség .....	10
5. Magatartás az ügyfelekkel szemben.....	11
5.1. Az ügyfelek adatainak védelme (adat- és titokvédelem) .....	11
5.2. Jó hírnév védelme .....	12
5.3. Ügyfelek korrekt tájékoztatása .....	12
5.4. Jogszabályok betartatása .....	12
5.5. Ügyfelekkel szembeni megfelelő távolságtartás .....	12
6. Magatartás a külső kapcsolatokban.....	12
6.1. Beszállítói kapcsolatok.....	12
6.2. Magatartás a magánéletben .....	13
7. Munkahelyi magatartás .....	13
7.1 Informatikai eszközök, levelezőrendszer, internet használata .....	13
7.2. Munkahelyi elvárások.....	14
7.2.1. Általános elvárások .....	14
7.2.2. A munkavégzés szabályai .....	15
7.2.3. Társaságon belüli kommunikáció .....	15
8. Vállalati kultúra .....	16
9. A vezetőkkel szemben támasztott elvárások.....	16
10. Összeférhetetlenség .....	16
11. Ajándékozási politika .....	17
12. Csalásmegelőzés .....	17
13. Belső információk .....	18
14. Pénzmosás és terrorizmus finanszírozás elleni küzdelem .....	18
15. Fogyasztóvédelem .....	19
16. Együttműködési kötelezettség vizsgálatok esetén.....	19
17. Pénzügyi beszámolók hitelessége.....	19
18. Visszaélések bejelentése .....	20

## BEVEZETÉS

Az üzleti jó hírnév és megbecsülés sohasem eleve adott, és magától nem marad fenn. A Fundamenta Csoport (a csoport tagjai: a Fundamenta-Lakáskassza Zrt., a Fundamenta-Lakáskassza Kft. és a Fundamenta-Értéklánc Kft.) (továbbiakban: Fundamenta vagy Társaság) üzleti reputációja és integritása munkatársainak kezében van. A jogellenes vagy az alapvető etikai elveknek nem megfelelő magatartás következtében súlyosan sérülhet a Társaság hírneve, hátrányosan változhat megítélése a szélesebb közvélemény (a médiát is beleértve), a Fundamenta ügyfelei, tulajdonosai és üzleti partnerei körében. Mindez végső soron negatívan hathat a Társaság üzleti teljesítményére, meghatározó piaci szerepére, a Fundamentára, mint munkaadóra és a munkavállalók helyzetére.

A Fundamenta integritásával és megbízhatóságával szembeni bizalom nélkül, az üzleti siker legfontosabb alappillére hiányzik. Társaságunk a jogszerű, etikus és felelősségteljes üzleti magatartást, vállalati és társadalmi felelőssége alapvető és elengedhetetlen részének tekinti.

Az Etikai Kódex célja, hogy iránytű legyen mindennapi munkánk során. Gondos betartásával mindannyian hozzájárulhatunk Társaságunk reputációjának fenntartásához, vállalati céljaink megvalósításához, egyúttal elősegíthetjük a korrekt, kölcsönösségen alapuló üzleti- és munkakapcsolatok kialakulását és működését, mindezt összhangban a Fundamenta társadalmi felelősségvállalásával.

Kötelezettségünk tehát messze meghaladja az előírások pusztá betartását. Minden munkatárs felelős azért, hogy a saját területén gondoskodjon a vállalati kultúra megőrzéséről, amely egyaránt szolgálja a fenntartható vállalati fejlődést és társadalmi felelősségvállalást.

További cél, hogy a Fundamenta működésével kapcsolatban irányadó hatályos jogszabályok és belső szabályzatok előírásain túlmenően, a napi munkavégzés során biztosítson iránymutatást, támogatást nyújtson a kockázatok megelőzéséhez és azonosításához, illetve visszaélés gyanúja esetén rögzítse a bejelentési rendszer alapelveit is.

## 1. A KÓDEX ÁLTALÁNOS CÉLJA

A jelen szabályzat a Fundamenta azon elkötelezettségeit és az alkalmazottak magatartására vonatkozó azon szabályokat tartalmazza, amelyek biztosítják, hogy a Társaság alkalmazottai az ügyfelekkel a pénzügyi szolgáltatások nyújtása során tisztességes módon, az ügyfelek érdekeit szem előtt tartva járnak el, továbbá olyan belső magatartási normákat határoz meg, amelyek biztosítják az ügyfelek Társaság iránti bizalmát és a Társaság etikus, egyben prudens működését. Ezen túlmenően az alkalmazottakkal szemben további etikai elvárásokat fogalmaz meg, valamint támogatást nyújt az etikai kockázatok azonosításához, megelőzéséhez, továbbá szabályozza az elkövetett etikai vétségek bejelentésének és kezelésének rendjét.

A Kódex egyben iránymutatást ad az alkalmazottak egymás közti, valamint az üzletvitelükben követendő általános normákról.

### A Kódex közvetlen célja

A Társaság minden munkavállalójára vonatkozóan az alábbi egységes alapelvek megfogalmazása és betartatása:

- az ügyfeleknek nyújtandó legmagasabb szintű szolgáltatásokhoz kapcsolódó magatartási és munkavégzési szabályok összegzése;
- a törvények és más jogszabályok, belső szabályzatok, szakmai rendelkezések minden körülmények közötti betartása;
- szakmai követelményeknek való megfelelés, kifogástalan minőségű munka;
- szakmai tisztesség, becsületesség;
- átláthatóság követelményeinek való megfelelés;
- etikus üzleti gyakorlat és a Társaság érdekeivel összhangban álló viselkedés;
- felelősségvállaláson, professzionalitáson és diszkréció alapuló magatartás;
- kollegialitás, csapatmunka;
- együttműködés a társterületekkel.

Az Etikai kódex iránymutatást ad a munkavállalóknak az adott helyzetben általában elvárható magatartásra, illetve az etikus magatartásra vonatkozóan:

- cselekedete megfelel-e az adott helyzettel kapcsolatos jogszabályoknak, a Társaság utasításainak és a Kódex előírásainak?
- cselekedete vagy annak elmulasztása milyen következményekkel fog járni?
- cselekedete vagy annak hiánya hordoz-e magában negatív, nem megfelelő vagy káros következményt?
- akkor is így döntene, cselekedne, ha tudná, hogy döntése, cselekedete kitudódik, nyilvánosságra kerül?

A Kódexben összefoglalóan megjelennek azok a szabályok, elvárások, amelyek az etikus gyakorlat és magatartás részét képezik, ugyanakkor ezekre vonatkozóan külön belső szabályzatok vannak érvényben a Társaságnál.

## 2. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

Az Etikai kódex hatálya kiterjed a Fundamenta minden szervezeti egységére, továbbá valamennyi vezető tisztviselőjére, munkavállalójára és a velük munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyban lévő személyekre is.

Az Etikai kódex publikált verziójának hatálya kiterjed minden szerződéses partnerre is. Az Etikai kódex tartalmának külső partnerekkel való megismertetése és elfogadtatása a külső partnerrel szerződő szakterület feladata és felelőssége.

Az üzleti vagy egyéb szerződéses kapcsolatban lévő partnereinktől is elvárjuk az Etikai Kódexben foglaltak betartását. A Partner köteles a Kódex tartalmát megismertetni a szerződés teljesítésében résztvevő munkavállalóival.

Az Etikai Kódex felsorolja a legfontosabb szabályozási és társadalmi elvárásokat és előírja az azok betartása érdekében elvárt magatartást. Az Etikai Kódexben foglalt szabályokat mindig az alkalmazandó részletszabályokat tartalmazó belső szabályzatokkal és utasításokkal együtt kell figyelembe venni, azokkal összhangban kell értelmezni, ideértve a felügyeleti és ellenőrző szervek határozatait, állásfoglalásait is. Az Etikai Kódexben foglalt szabályok betartása nem mentesít a részletszabályokat tartalmazó előírások megsértése miatti felelősség alól. Az Etikai Kódex szabályainak megsértése jogi és fegyelmi következménnyel járhat.

Az Etikai kódexben megfogalmazott magatartási normákat az alkalmazottaknak a belső eljárásokon túl, az ügyfelek, üzleti partnerek vonatkozásában is követniük kell. Továbbá célunk, hogy a rendelkezéseket az alkalmazottak egymással, valamint a beszállítókkal is betartassák.

A Management Board tagjai és a szakmai vezetők saját területükön felelősek az Etikai kódex alkalmazásáért és betartásáért. Vezetőként e tekintetben is példamutatónak kell eljárniuk, továbbá nem akadályozhatják a kódexben foglalt elvek érvényesülését, különösen bejelentési szándék esetén.

### **3. FOGALMI MEGHATÁROZÁSOK**

#### ***Etikai vétség:***

Etikai vétségnek minősül az a magatartás (tevékenység, mulasztás, kijelentés, véleménynyilvánítás stb.), – amennyiben súlyosabb jogsértés nem valósul meg – amely a Kódex, illetve bármely belső szabályzat valamely előírását (ideértve a célokat, elvárásokat is) megszegi, továbbá amely ellentétes a Társaság tulajdonosainak, a Társaság vagy a Társaság ügyfeleinek az érdekeivel.

#### ***Munkavállaló:***

A Társasággal munkaviszonyban álló személy (ideértve a vezető- és a nem vezető állású munkavállalókat is). Az Etikai Kódex rendelkezései szempontjából „munkavállaló” alatt a Társasággal munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyeket is érteni kell.

A „Munkavállaló” -val szinonim fogalom a „Dolgozó”, „Munkatárs”, „Alkalmazott” is.

#### ***Banktitok:***

Minden olyan, az egyes ügyfelekről a Társaság rendelkezésére álló tény, információ, megoldás vagy adat, amely ügyfél személyére, adataira, vagyoni helyzetére, üzleti tevékenységére, gazdálkodására, tulajdonosi, üzleti kapcsolataira, valamint a Fundamentával kötött szerződéseire vonatkozik.

A banktitokra vonatkozó rendelkezések szempontjából a Társaság ügyfelének kell tekinteni mindenkit, aki (amely) a Társaságtól pénzügyi szolgáltatást vesz igénybe. A banktitokra vonatkozó szabályokat alkalmazni kell arra a személyre is, aki szolgáltatás igénybevétele céljából lép kapcsolatba a pénzügyi intézménnyel, de a szolgáltatást nem veszi igénybe.

#### ***Üzleti titok:***

Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja.

### **Személyes adat:**

Személyes adat az érintettel kapcsolatba hozható bármely adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az abból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható.

### **Különleges adat:**

A faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdekképviselői szervezeti tagságra, a szexuális életre, az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

## **4. A TÁRSASÁG (INTÉZMÉNYES) ELKÖTELEZETTSÉGEI**

### **4.1. Jogsabályok betartása**

A Fundamenta vezetése elkötelezett abban, hogy a Társaság által nyújtott szolgáltatásokkal összefüggő valamennyi tevékenységre vonatkozó jogszabályokat maradéktalanul betartja és a Kódex hatálya alá tartozó személyekkel betartatja.

A Társaság tevékenysége körében betartja és betartatja az élet- és testi épség, az egészség védelmére, valamint a környezetvédelemre vonatkozó szabályokat.

#### **a) A legmagasabb szintű szolgáltatások nyújtása**

A Fundamenta-Lakáskassza Zrt. elkötelezett az ügyfelek valós pénzügyi igényeihez és kockázatvállalási képességeihez igazodó, legmagasabb szintű szolgáltatások nyújtása iránt. Mindent megtesz a minőségi ügyfélkiszolgálás érdekében, ezért szolgáltatásai minőségét folyamatosan javítja.

#### **b) Az alkalmazottak jogainak védelme**

A Társaság az alkalmazottak személyhez fűződő jogait tiszteletben tartja.

A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

Az alkalmazottaktól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy olyan adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogait nem sérti és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából indokolt. A Társaság tájékoztatja az alkalmazottakat a személyes adataik kezeléséről. A Társaság a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személynek csak törvényben meghatározott esetben, illetve a munkavállaló hozzájárulásával ad ki.

A Társaság a munkavállalót csak a munkavissonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti, mely ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.

A Társaság előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azon eszközök, módszerek alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

## 4.2. Tisztességes bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az ügyfelekkel, üzleti partnerekkel, munkavállalókkal, versenytársakkal és bármely más személlyel, valamint a szélesebb közvéleménnyel (a médiát is beleértve) való kapcsolattartás során az üzleti kultúra szerves részeként érvényesítjük a tiszteleten és megbecsülésen alapuló méltányos és tisztességes bánásmódot.

Elutasítjuk a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, így különösen a nem, faj, anyanyelv, bőrszín, etnikai vagy szociális hovatartozás, genetikai sajátosság, vallási vagy más meggyőződés, nemzeti kisebbséghez való tartozás, vagyoni helyzet, származás, családi állapot, szexuális orientáltság, egészségi állapot, fogyatékosság, földrajzi elhelyezkedés, életkor vagy bármely egyéb közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésen alapuló kirekesztő magatartást.

A tisztességes eljárás elve alapján a szervezet vezetése által megfogalmazott stratégiai és üzleti célokat tisztességesen és felelősségteljesen kívánjuk elérni, tiszteletben tartva a jogszabályi környezetet, a szakmai etikát és valamennyi, a Fundamenta által aláírt megállapodást és szerződést.

## 4.3. A hatályos jogszabályok, valamint az etikai elvárások betartása, megvesztegetés tilalma, korrupcióellenesség

A hatályos jogszabályok, felügyeleti szabályozó eszközök és a Fundamenta belső szabályzatainak, utasításainak betartása minden munkatárs számára alapkövetelmény. Célunk, hogy az Etikai Kódexben foglaltaknak megfelelő magatartást a Fundamenta minden alkalmazottja önkéntesen tanúsítsa. Ehhez elengedhetetlenül szükséges, hogy valamennyi munkavállaló tisztában legyen a jogi és egyéb etikai jellegű elvárásokkal. A szabálykövető magatartás önmagában is kockázatcsökkentő tényező, ezért kiemelt jelentőséggel bír a mindennapi munka során.

Elköteleztünk vagyunk a korrupciógyanús helyzetek kialakulásának megelőzésében, amelynek érdekében rendelkezünk korrupcióellenes politikával, amely meghatározza a Fundamenta korrupcióellenes működésének alapelveit, és ezzel kapcsolatos tevékenységének célját. A Fundamenta tiltja a korrupció minden formáját, annak megelőzésére törekszik és az esetleges kifogásolható magatartásokat minden esetben vizsgálja, szankcionálja. A tiltott befolyásolás gyanúja és látszata is kerülendő.

Minden szükséges intézkedést megteszünk annak érdekében, hogy munkatársaink megismerjék a rájuk vonatkozó szabályokat és azoknak megfelelően járjanak el, ezen túlmenően azonban mindenkinek egyéni kötelessége, hogy a saját feladatához és felelősségi köréhez tartozó hatályos jogi kötelezettségekről, üzletszabályzatokról és belső szabályzatokról, irányelvekről, utasításokról tájékozódjon, és azokat betartsa.

A Fundamenta-Lakáskassza Zrt. a munkatársak felvétele, valamint a teljesítményértékelési rendszerének, illetve javadalmazási stratégiájának kialakítása során kiemelt figyelmet fordít a magas szintű etikai követelményeknek való megfelelésre is.

Az etikus üzletmenet fenntartása érdekében mindent megteszünk a napi tevékenység és az üzleti kapcsolatok kiépítése, fenntartása során is. A szabálysértő magatartásokkal szemben szigorúan fellépünk.

A megvesztegetésnek mindkét alakzata (passzív, aktív) bűncselekmény, amelyet a Társaság egyértelműen tilt, és az alkalmazott kötelessége, hogy az ilyen jellegű magatartástól tartózkodjon. A Társaság alkalmazottainak minden esetben olyan magatartást kell tanúsítaniuk, amely a megvesztegetésnek és korrupciónak még a látszatára sem adhat okot.

Passzív: amikor bárki a Társaság részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, vagy a jogtalan előnyt vagy annak ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kéréssel, illetve elfogadójával egyetért.

Aktív: amikor bárki a Társaság részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek vagy rá tekintettel másnak azért ad vagy ígér jogtalan előnyt, hogy a kötelességét megszegje, illetve amikor a munkavállaló a hivatalos személyt a működésével kapcsolatban neki vagy rá tekintettel másnak adott, vagy ígért előnnyel befolyásolni törekszik.

Abban az esetben, ha a munkavállalók a munkavégzésük során hivatalos személlyel kerülnek kapcsolatba, semmilyen módon nem ígérhetnek neki vagy fogadhatnak el tőle semmilyen előnyt, pénzt, ajándékot vagy egyéb értékkel bíró dolgot, kizárólag a Társaság korrupcióellenes szabályzatának keretein belül (vonatkozó szabályzat: A Fundamenta Csoport szabályzata a korrupció és megvesztegetés megelőzéséről és megakadályozásáról).

A megvesztegetés tilalma és a korrupció elleni küzdelem szabályainak be nem tartása a munkajogi felelősség megállapításán túlmenően büntetőjogi felelősséggel is járhat, ezért maradéktalan betartásuk kiemelten fontos.

A korrupcióra és megvesztegetésre vonatkozó részletszabályok a Társaság korrupció ellenes, mindenkor hatályos szabályzatában található (vonatkozó szabályzat: A Fundamenta Csoport szabályzata a korrupció és megvesztegetés megelőzéséről és megakadályozásáról).

A Fundamenta rendszeresen ismétlődő kötelező oktatás és vizsga keretében kéri számon a pénzmosás elleni, a korrupció ellenes, az etikai és egyéb compliance elvekkel kapcsolatos ismeretanyagot.

#### **4.4. Átláthatóság**

Elköteleztük magunkat, hogy minden egyes tevékenységünk megfeleljen az átláthatóság követelményének. Így tudjuk biztosítani minden érintett számára a független, tudatos és megalapozott döntéshozatal lehetőségét.

#### **4.5. Fenntartható fejlődés**

Kiemelten fontos számunkra a fenntartható vállalati fejlődés, ennek keretében folyamatosan törekszünk arra, hogy erőforrásainkat megfelelően hasznosítsuk. A működés során figyelembe vesszük az ökológiai, gazdasági és társadalmi környezetet, kíméletesen és takarékosan bánunk az értékes erőforrásokkal, elkerüljük a környezetre negatívan ható folyamatokat, felelős bánásmódot tanúsítunk a munkatársakkal szemben. A fenntarthatósági szempontok megkerülhetetlenek az üzleti tranzakciókban és az üzleti kapcsolatokban, amelyeknél példamutatóan etikusan járunk el. A Társaság tevékenységében érvényesülő szempontok megfelelnek a nemzetközi és hazai környezetvédelmi, etikai és szociális sztenderdeknek, és ezen állapot fenntartását kötelezőnek tartjuk magunkra nézve.

Irodáinkban gondoskodunk a veszélyes és a műanyag hulladék elkülönített gyűjtéséről és elszállításáról. Elektronizálással és a digitális lehetőségek kihasználásával a papíralapú kommunikáció csökkentésére törekszünk. A munkatársak a közösség tagjaiként és egyénileg is felelősek a fenti célok megvalósulásáért.

#### **4.6. Társadalmi felelősségvállalás**

Elkötelezett támogatói vagyunk a szociális, tudományos, kulturális-művészeti és sport területeknek egyaránt. A mindennapi vállalati tevékenység során figyelemmel kísérjük a vállalati döntések közvetlen és közvetett társadalmi és környezeti hatásait és következményeit. A társadalmi és környezeti felelősségvállalás a Fundamenta

üzletpolitikájának elválaszthatatlan része. A társadalom hosszútávú, fenntartható, kiegyensúlyozott működése alapvető érdekünk, ezért felelősséget vállalunk a társadalmi környezetért, amelyre az üzleti működés is jelentős hatással van. A Fundamenta minden segítséget megad munkatársainak, amely szükséges a társadalmi szerepvállalás keretében történő önkéntes tevékenységek végzéséhez.

#### **4.7. Színvonalas, ügyfélközpontú szolgáltatásnyújtás**

Fontos számunkra a Társaságunk által nyújtott szolgáltatás egyenletes színvonala, az ügyfelek igényeire fókuszáló, azok alapján fejlesztett, versenyképes árazású, az ügyfelek részéről érthető termékek és kiszámítható, gyors pénzügyi szervezeti folyamatok kialakítása. Az ügyfelek minél megalapozottabb üzleti döntésének elősegítése érdekében fokozott figyelmet fordítunk a kiegyensúlyozott, közérthető, transzparens és egyértelmű tájékoztatásra, amelynek során a szükséges információk folyamatos hozzáférhetősége, illetve teljeskörűsége biztosított. A termékek kialakítása során különösen fontos, hogy azok az ügyfelek tényleges igényeihez, körülményeihez és ismereteihez igazodjanak, és az ügyfelek céljainak megfelelő pénzügyi megoldást nyújtsanak.

A Fundamenta által kínált termékek árazási politikája tekintetében a minél egyszerűbb és az ügyfél által is nyomon követhető díj- és költségstruktúra kialakítása kiemelt célunk. Működésünk során különös figyelmet fordítunk arra, hogy szolgáltatásainkat illegális üzleti tevékenységhez, mint például a terrorizmus finanszírozása, a pénzmosás, vagy egyéb büntetendő cselekmény, ne használhassák fel. Elutasítunk minden olyan kommunikációt, amely félrevezető vagy megtévesztő reklámnak, tájékoztatásnak minősülhet.

#### **4.8. Tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalma**

A Társaság vezetése elkötelezett és érdekelt a szabad, tisztességes versenyhelyzetet teremtő piaci feltételek érvényesülésének biztosítása mellett. A kiszámíthatóság és arányosság alapelvei mentén arra törekszünk, hogy az ügyfelek üzleti döntéseit mindenkor saját igényeik és érdekeik határozzák meg a szerződésben lefektetett méltányos jogok és kötelezettségek keretein belül, és ne állítson indokolatlan és aránytalan adminisztratív akadályokat az ügyfélkapcsolat kialakítása, fenntartása és megszűnése során. Tiszteletben tartjuk a szolgáltatóválasztás szabadságát.

A Társaság tartózkodik minden olyan magatartástól, amely a piaci verseny korlátozását vagy a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést eredményezheti így pl.:

- tisztességtelen gazdasági verseny folytatása (az ügyfelek, versenytársak, partnerek törvényes érdekeit sértő vagy veszélyeztető módon);
- olyan javaslat tétele vagy elfogadása, amely a vételi vagy eladási árakban történő megegyezésre, a beszerzési források felosztására, a versenyt befolyásoló marketing információk megosztására, illetve a piac és az ügyfelek felosztására irányul (kartell-megállapodás);
- olyan témák megvitatása a szakmai érdekképviselői szervezetek ülésein, amelyek a verseny korlátozása szempontjából relevánsnak számítanak (pl.: árak, árazási politika, költségek, marketing stratégiák);
- termék vagy szolgáltatás vásárlását, igénybevételét más áru vagy szolgáltatás vásárlásától, igénybevételétől függővé tenni (árukapcsolás).

#### **4.9. Bojkott**

A Társaság a vele ugyanazon pénzügyi piacon működő pénzügyi intézményeket olyan versenytársaknak tekint, akiket megillet a tisztességes, etikus eljárás, a piaci versenyre vonatkozó szabályok betartása, egyidejűleg elvárja, hogy vele szemben is így járjanak el.

## A Társaság

- tartózkodik a versenytársak bojkottjától;
- a versenyből való indokolatlan kizárásuktól;
- üzleti titkaik megsértésétől;
- negatív megjelenítésüktől;
- nem sérti a versenytársak szakmai érdekeit;
- nem él vissza erőfölényével és
- versenytársaival szemben nem alkalmaz gazdasági nyomást.

### **4.10. Vagyonvédelem**

A Társaság, az ügyfelek, valamint a beszállítók vagyonának védelme, állagának megóvása minden alkalmazott alapvető munkaköri kötelezettsége.

Vagyontárgynak minősül többek között a fizikai tárgy, készpénz, értékpapír, szellemi tulajdon, valamint minden banktitoknak, üzleti titoknak, személyes adatnak minősülő információ is.

Minden munkatárs felelős azért, hogy a vállalati tulajdont, egyéb anyagi vagy nem anyagi értékeit megvédje az elvesztéstől, károsodástól, lopástól, vagy egyéb visszaéléstől, valamint felel azok rendeltetésszerű és gondos használatáért is.

A munkaeszközöket és egyéb tárgyakat alapvetően csak munkavégzéssel kapcsolatos célokra lehet használni. A magáncélú használat korlátozottan, illetéktelen személy általi használat nem megengedett. A munkahely területéről engedély nélkül vállalati tulajdont képező eszközt tilos kivinni.

Valamennyi munkatárs felelős azért, hogy munkavégzése során a vállalati tulajdonú eszközöket és erőforrásokat csak a szükséges mértékig vegye igénybe, továbbá ezek felhasználásakor az ésszerű takarékoság elvét mindenkor tartsa szem előtt és érvényesítse.

A Fundamenta eszközeinek és értékeinek védelméhez kapcsolódó alapelvek betartását azon szerződéses partnereinktől is elvárjuk, akik a szerződés teljesítése során hozzáférnek a vállalati tulajdonhoz és eszközökhöz vagy egyéb módon ráhatással vannak ezekre.

### **4.11. Együttműködés, kommunikáció**

Az őszinte, nyílt kommunikáció hívei vagyunk mind a belső viszonyokban, mind az ügyfelekkel, üzleti partnerekkel kiépített kapcsolatokban. A Fundamenta álláspontját hitelesen képviseljük szakmai fórumokon és a belső kapcsolatokban is. Minden helyzetben a problémamegoldásra, pozitív kommunikációra és együttműködésre törekszünk. A felmerülő problémákat és felelősséget nem hárítjuk külső tényezőkre vagy más területekre, hanem a közös megoldáson dolgozunk.

### **4.12. Adatvédelem és titoktartási kötelezettség**

Nagy jelentőséget tulajdonítunk a személyes adatok védelmének, megfelelő módon történő kezelésének. A működés során számtalan bizalmas információ keletkezik. Ügyfeleinkkel, üzleti partnereinkkel kapcsolatban mindennapi tevékenységünk során szenzitív adatok tömegéhez jutunk hozzá, melyeket a jogszabályi keretek között tárolunk, kezelünk. A ránk bízott személyes adatok, bank-értékpapír, és üzleti titkok kezelése a lehető legnagyobb gondosságot igényli, ezen adatfajták tudatos és folyamatos védelmét, a kezelésükre vonatkozó intézkedések és szabályok betartását valamennyi munkatársunk számára napi feladatként határozzuk meg.

Az ügyfelekkel, üzleti partnerekkel és piaci szereplőkkel való együttműködésben különösen fontos a bizalmas információk, a know-how, és a fenti szenzitív adatok teljes körű védelme.

A nyilvános adatokon kívül a Fundamenta rendelkezésére álló minden egyéb adat harmadik fél részére történő átadására csak a mindenkor jogszabályi előírásoknak megfelelően, szabályozott keretek között kerülhet sor. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnésével nem ér véget, az a volt munkavállalót továbbra is terheli.

Tiszteletben tartjuk és védjük mások bizalmas információit. Személyes adatokat kizárólag célhoz kötötten, a szükséges mértékig és ideig kezelünk. A munkavégzéssel kapcsolatos feladatokkal nem igazolható információ-hozzáférést, illetve felhasználást annak büntetőjogi következményei mellett szigorúan szankcionáljuk.

Ugyanezen szabályok szerint és ugyanilyen felelősen járunk el a munkatársak személyes adatainak kezelésével kapcsolatban is.

## **5. MAGATARTÁS AZ ÜGYFELEKKEL SZEMBEN**

### **5.1. Az ügyfelek adatainak védelme (adat- és titokvédelem)**

A Társaság és ügyfelei kapcsolata a kölcsönös bizalmon alapul, ezért legfőbb alapelv a diszkréció. A diszkréció követelménye attól a pillanattól fennáll, hogy a Társaság kapcsolatba kerül harmadik személlyel, függetlenül attól, hogy az végül ügyféllé válik-e vagy sem. Ez a követelmény az alkalmazott részéről nem csak konkrét ügyekre vonatkozó munkakapcsolata során, de családja és ismerősei irányában is fennáll.

A Társaság kinyilvánítja az ügyfelek iránti azon elkötelezettségét, hogy személyes adataikat és egyéb, a különböző titokvédelmi rendelkezések által védeni rendelt, róluk a Társaság rendelkezésére álló információt megfelelő módon védi, kezeli.

A Társaság munkatársai időbeli korlátozás nélkül kötelesek megtartani a birtokukba jutott banktitkot, illetve személyes adatot és egyéb - a különböző titokvédelmi rendelkezések által védeni rendelt - adatot, információt. Ilyen információk csak a mindenkor hatályos adat- és titokvédelmi rendelkezések megtartásával adhatók ki harmadik személynek.

Az adat- és titoktartási kötelezettségek megtartása nem csak etikai elvárás, megszegésüket a Büntető Törvénykönyv is szankcionálja. A titoktartás hatálya alá tartozik - a Társasággal vagy ügyfeleivel kapcsolatos információkon kívül - a munkavállalókkal kapcsolatos bármilyen információ is (munkabér és egyéb juttatások, személyi adatok stb.), hiszen ők saját betéti- és hitelszerződésük révén szintén ügyfelei lehetnek a Társaságnak. Ezen információkat még a Társaságon belül is tilos arra illetéktelen személyek tudomására hozni.

A jogszabály által védeni rendelt titok megtartása, valamint a személyes adatok megfelelő kezelése érdekében a Társaság folyamatosan fejleszti rendszereit és oktatásban részesíti az ilyen információkhoz esetlegesen hozzáférő munkatársakat.

A részletszabályokat a vonatkozó jogszabályok, illetve a mindenkor hatályos társasági Adatvédelmi szabályzat tartalmazza.

## 5.2. Jó hírnév védelme

Tekintettel arra, hogy harmadik személyekkel szemben a Társaság minden munkatársa a Társaságot képviseli, ezért fontos elvárás, hogy megnyilvánulásai során erősítse a Társaságról kialakult pozitív képet, illetve tartózkodjon minden olyan magatartástól, amely alkalmas lehet a Társaság jó hírnevének rontására. A sajtónyilatkozatokkal, valamint a nyilvános szereplésekkel kapcsolatos szabályokat és eljárásrendet a mindenkor Marketing és kommunikációs, valamint Kríziskommunikációs szabályzat tartalmazza.

## 5.3. Ügyfelek korrekt tájékoztatása

Az ügyfeleknek a nyújtandó szolgáltatásokról korrekt és teljes körű tájékoztatást kell adni. A személyes ügyfélkapcsolatokban törekedni kell arra, hogy az ügyfelek megértsék a számukra ajánlott/értékesített termék feltételeit, és képesek legyenek mérlegelni a benne rejlő kockázatokat.

A Társaság minden munkatársának ügyelnie kell arra, hogy megnyilvánulásai során ne közöljön olyan tény, amely alkalmas arra, hogy a Társaságról, illetve az egyes szakterületekről vagy kollégáiról, vezetőiről kialakult képet negatív irányba befolyásolja, valamint, hogy olyan kérdésekben, amelyekben nem rendelkezik megbízható, pontos információval ne nyilvánítson véleményt (pl.: „állítólag...”, „úgy hallottam ...”, stb.”).

## 5.4. Jogszabályok betartatása

A Társaság munkatársai nem javasolhatnak, támogathatnak vagy tűrhetnek el olyan eljárást/tevékenységet/magatartást, amelynek eredménye az ügyfél esetleges jogsértése lehet, beleértve az állammal szembeni kötelezettségeket is (pl. adózási szabályokat). A munkavállalók kötelessége az ügyfél figyelmét felhívni azokra a jogszabályi rendelkezésekre, amelyektől az ügyfél esetleg el akar térni, meg akar szegni.

## 5.5. Ügyfelekkel szembeni megfelelő távolságtartás

Az ügyfelekkel szembeni magatartást jellemezze a szakmai tudatosság, becsületesség, kezdeményezőkézség, segítőkészség és felelősségérzet. Mindenkinek az ügyfelekkel való hosszú távú kapcsolatra kell törekednie, ugyanakkor az ügyféllel való kapcsolatában mindig meg kell őriznie függetlenségét.

# 6. MAGATARTÁS A KÜLSŐ KAPCSOLATOKBAN

## 6.1. Beszállítói kapcsolatok

A Társaság a szerződéses partnereit (beszállítóit) - kizárólag belső szabályzatban rögzített feltételek mellett - az áruk és szolgáltatások minősége, elérhetősége és ára alapján választja ki és köt velük szerződést, ugyanakkor partnereitől is elvárja, hogy az Etikai Kódex szellemének és előírásainak megfelelő partneri viszonyt tartsanak fenn a Társasággal. Üzleti kapcsolatait ezen elvek szem előtt tartásával alakítja.

Az üzleti partnerekkel szembeni magatartást is a szakmai tudatosság, becsületesség, kezdeményezőkézség, segítőkészség és felelősségérzet kell, hogy jellemezze. Az üzleti partnerekkel is hosszú távú kapcsolatra kell törekedni, ugyanakkor minden alkalmazottnak meg kell őriznie függetlenségét az üzleti partnerrel való kapcsolatában. A részrehajlást, a befolyásolást, valamint annak pusztán látszatát is kerüljük.

## 6.2. Magatartás a magánéletben

A Társaság tiszteletben tartja munkatársai magánéletét.

Ugyanakkor a Társaság munkavállalóinak a munkaidőn kívüli magatartása szintén közrejátszik a Társaság arculatának kialakításában. Szigorúan kerülendő, hogy a Társaság munkavállalói saját nevükben tett kijelentéseit az érintettek, illetve a közvélemény tévesen a Társaság álláspontjaként értelmezze.

A Társaság munkavállalói felelősséggel tartoznak a Társaságon kívüli magatartásukért is, tehát munkaidőn túl is a Társaság etikai elveinek figyelembevételével kötelesek eljárni, így kifejezetten tartózkodni kötelesek a Társaság jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét vagy a munkaviszony célját sértő vagy veszélyeztető magatartásoktól, megnyilvánulásoktól, történjen az élőszóban, nyomtatott, illetve bármilyen elektronikus vagy online platformon keresztül.

Szervezeti tömörülésekben (politikai, vallási, kulturális közösségek stb.) a munkavállaló csak magánemberként nyilvánulhat meg, és minden esetben tartózkodnia kell munkahelye megjelölésétől. A politikai életben magánemberként részt vevő alkalmazott politikai tevékenysége során a Társaság képviselőjében nem nyilatkozhat, nyilatkozatában a Társaság és a Társaságban folytatott tevékenységére nem utalhat, tevékenysége kapcsán nyilatkozataiban a Társaság érdekeire nem hivatkozhat. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja, és mindenképpen kerülnie kell a szélsőséges, gyalázkodó, durva, bármely egyéb módon felháborító, sértő, lealacsonyító megnyilvánulásokat.

A munkavállalóknak az internet és az internetes közösségi oldalak (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, stb.) látogatása során a magánéletükben is az Etikai Kódexnek megfelelő, a Társaság munkavállalóktól elvárt magatartást kell tanúsítaniuk.

## 7. MUNKAHELYI MAGATARTÁS

### 7.1. Informatikai eszközök, levelezőrendszer, internet használata

Az informatikai eszközök, levelező rendszer, Internet nem használhatók nem megengedett vagy olyan célokra, amelyek a Társaság ügyfelei, alkalmazottai, versenytársai, üzletfelei (partnerei) jó hírnevét, becsületét, érdekét sértik vagy veszélyeztetik.

Minden esetben be kell tartani a vonatkozó jogszabályi előírásokat. Az üzleti titok, banktitok, személyes adat, vagy a Társaságra, illetve ügyfeleire vonatkozó egyéb bizalmas információ kiadása szigorúan tilos. Nem szabad a Társaság tulajdonában, használatában álló munkaállomásról vagy az alkalmazottak részére rendelkezésre bocsátott hordozható informatikai eszközzel (így különösen: laptop, táblagép, mobiltelefon, egyéb elektronikus kommunikációs eszközök) csatlakozni az internetre illegális, bántó, sértő, megalázó, megbotránkoztató anyagok letöltése, feltöltése, tárolása, küldése céljából vagy bármilyen más olyan célból, amely ellentétben áll az Etikai Kódexben meghatározott elvekkel, szabályokkal, illetve a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel.

A munkavállalók az internetes közösségi oldalak (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, stb..) látogatása során minden esetben az Etikai Kódexnek megfelelő, a Társaság munkavállalóitól elvárható magatartást kell, hogy tanúsítsanak.

Ezekon a helyeken szigorúan kerülendő, hogy

- a Társaság dolgozói saját nevükben tett kijelentéseit az olvasók, illetve a hallgatók tévesen a Társaság álláspontjaként értelmezzék,

- a Fundamenta munkaviszonyukra vagy kapcsolataikra hivatkozzanak,
- olyan információkat osszanak meg, ami a Fundamentára nézve reputációs kockázatot eredményezhet,
- olyan megjegyzéseket, utalásokat tegyenek, amiből a Fundamenta belső folyamataira, szabályaira lehet következtetni,
- olyan észrevételeik, hozzászólásaik legyenek, amelyekből a Fundamentán belüli „jól informáltságuk” derül ki.

A munkavállalóknak fokozott óvatossággal kell eljárniuk a közösségi oldalak használata során a nagyfokú családi, adatlopási és egyéb visszaélési lehetőséget magában rejtő kockázatokra tekintettel.

## 7.2. Munkahelyi elvárások

### 7.2.1. Általános elvárások

A munkavállaló:

- ismerje és tartsa be a munkaköri feladataival összefüggő jogszabályokat és belső szabályokat, a munkavégzés során feladatait tisztességesen, a szakmai előírások betartásával és az elvárásoknak megfelelően, az ügyfelek, a szerződéses partnerek és a Társaság érdekeinek figyelembevételével lássa el, továbbá csak a feladat- és hatáskörébe tartozó ügyekben járjon el, ne lépje túl azt. Munkavégzése során az ügyfelek, a lakás-takarékpénztári szolgáltatás és technológiák tekintetében legyen kockázattudatos, sem az ügyfeleket, sem a Társaságot ne tegye ki ésszerűtlen vagy nem megfelelően jóváhagyott kockázatoknak;
- a munkaköri feladatainak teljesítése során kövesse felettese(i) utasításait, teendőit gondosan, kellő szorgalommal, kezdeményezőkésséggel, képességeinek és szakmai felkészültségének maximális kihasználásával, időben, a titoktartásra vonatkozó jogszabályok betartása, valamint a munkatársakkal való kölcsönös együttműködés alapelveinek érvényesülése mellett végezze;
- a munkavállaló azonban köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, valamint megtagadhatja az utasítást akkor, ha annak végrehajtása munkaviszonyára vonatkozó szabályba ütközik, illetve a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné;
- munkahelyén munkavégzésre alkalmasan, egészségesen jelenjen meg, betegség esetén tartózkodjon az irodai munkavégzéstől, megakadályozva a betegség terjesztését, a munkatársak egészségének veszélyeztetését, továbbá az online munkavégzés során, ezen belül az online értekezleteken is az általános elvárásoknak megfelelően viselkedjen és jelenjen meg;
- a személyiségi jogok védelme érdekében tartózkodjon minden olyan magatartástól, amely más munkavállalók, az ügyfelek vagy a partnerek irányába sértő, megfélemlítő, ellenséges vagy megalázó lehet;
- az ügyfelekkel, munkatársakkal és partnerekkel való kapcsolattartásra a szakmai felkészültségen alapuló figyelmesség, diszkréció, kulturált hangnem, tapintatos és türelmes magatartás legyen jellemző;
- általában a munkahelyen az ügyfelekkel és a munkatársakkal folytatott kommunikáció során – különösen olyan munkatérben, ahol ügyfélforgalom van – legyen tapintatos, segítőkész, kulturált, valamint mentes a hangos és szélsőséges megnyilvánulásoktól;
- a munkahelyén semmilyen politikai és vallási tevékenységet, agitációt ne végezzen. A Társaság munkahelyen kívül az ilyen jellegű tevékenységet nem tiltja, de semmilyen formában nem támogatja;
- megjelenése mindenkor feleljen meg a munkahelyi környezetnek, legyen ápoltság, mentes a túlzásoktól, a szélsőséges divatirányzatoktól (pl. extrém hajviselet, feltűnő, erős smink), ruházata legyen tiszta, rendezett a következő kiemelt szempontoknak megfelelően:
- A protokoll szabályai szerint mindig az adott eseményhez javasolt öltözködni.
- Az alkalmazottak öltözéke nem kelthet másokban megbotránkozást. Törekedni kell arra, hogy a munkavállaló öltözéke illeszkedjen munkaköréhez, beosztásához, korához, illetve fizikai adottságához.

## A Vezetők:

- a Társaság felettes szakmai vezetői azok a mindenkori hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatban megjelölt vezetői funkciót betöltő munkavállalók, akikkel szemben a Társaság a jelen Kódex követelményeit tekintve személyes példamutatást, és a követelmények betartását és betartatását, valamint ezen alapkövetelményeken túl a felelősségvállalás terén következetességet követel meg;
- kiemelt felelősséggel tartoznak azért, hogy példamutatásukkal meghatározzák az etikus munkakörnyezetet. Általános magatartásuk feleljen meg a protokoll és viselkedési kultúra magas szintű elvárásainak. Öltözködésük és megjelenésük jól reprezentálja beosztásukat, nyilatkozataik legyenek objektívek és tárgyilagosak;
- fokozott elvárás a vezetőkkel szemben, hogy szóbeszéddel, valótlan vagy megalapozatlan híresztelésekkel ne foglalkozzanak, ne adják tovább, ne erősítsék meg, viszont a hiteles, megfelelő forrásból származó, az alkalmazottak számára releváns információkat – amennyiben azok számukra publikusak – haladéktalanul osszák meg munkatársaikkal;
- munkakapcsolataikban legyenek igazságosak és következetesek, tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely sértheti kollégáik emberi méltóságát, illetve a tisztességes bánásmód követelményét;
- a munkavégzéshez - lehetőségeiken belül - biztosítsák a megfelelő szervezeti, személyi és tárgyi feltételeket, ideértve a munkavállalók megfelelő képzését is annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az ügyfelek számára a magas színvonalú kiszolgálást;
- mutassanak példát a képzésben és az önképzésben, a szakmai újdonságok befogadásában, törekedjenek az igényességre;
- segítsék elő a humán erőforrások fejlesztését, folyamatosan értékeljék beosztottaik teljesítményét, adjanak megfelelő visszajelzést, ismerjék el a jól végzett munkát, segítsék elő a szakmai képzést és a Társaság érdekeivel összhangban álló önképzést;
- tartózkodjanak a hatáskör túllépéstől, kerüljék az elvtelen szívességnyújtást, illetve annak elfogadását;
- törekedjenek a más szervezeti egységekkel való jó együttműködés kialakítására és fenntartására, az információk horizontális és vertikális továbbítására;
- akadályozzák meg, illetve kerüljék az összeférhetetlenségi helyzeteket a munkavállalók vonatkozásában.

### 7.2.2. A munkavégzés szabályai

Minden munkavállaló köteles:

- munkaidejét munkavégzéssel tölteni. Magatartásával (pl. magánjellegű beszélgetésekkel, rádió-hallgatással stb.) más munkavállaló munkavégzését nem zavarni;
- munkahelyén munkavégzésre alkalmas állapotban megjelenni, tudomásul véve és betartva azt a szabályt, amely - az orvos által előírt gyógyszerek kivételével - a tudatállapotot módosító, illetve befolyásoló tiltott szerek (kábítószer) használatát és az alkohol hatása alatt történő munkavégzést tiltja;
- a munkaidőt, a határidőket pontosan betartani, a munka és üzleti jellegű megbeszéléseken pontosan megjelenni;
- felelősséget vállalni a munkájáért, a feladatkörében hozott döntésekért abban az esetben is, ha hibát követett el;
- saját és munkatársai biztonsága érdekében az egészségügyi, biztonsági (tűzvédelmi, munkavédelmi, biztonsági) előírásokat betartani;
- haladéktalanul jelenteni, ha munkáját valamilyen okból nem képes ellátni (betegség, családi ok, közlekedési akadály, információ- és eszköz hiány stb.).

### 7.2.3. Társaságon belüli kommunikáció

A Társaság munkavállalóinak közös érdeke, hogy a belső kommunikáció mind horizontálisan, mind vertikálisan hatékonyan működjön. Elfogadhatatlan magatartás az együttműködéstől való elzárkózás, a szimpátiától függővé tett együttműködés és információ-továbbítás, az információk elhallgatása, elferdítése.

A vezetők felelőssége, hogy a szükséges belső információk eljussanak a munkatársakhoz, ugyanakkor minden munkavállaló köteles gondoskodni arról, hogy az általa megszerzett és a vezetés számára használható információk időben továbbításra kerüljenek a közvetlen vezetőjéhez.

A munkatársi, illetve a vezető-beosztotti kapcsolatokban fokozott figyelmet kell fordítani a kölcsönösen udvarias, a szokásos konvencióknak megfelelő magatartásra.

Társaságon belüli kommunikáció során – mind szóban, mind írásban (ideértve az elektronikus levelezést és az intranetes Fórum használatát is) – tartózkodni kell minden olyan kifejezés használatától, amely más munkavállalókat emberi méltóságukban sért vagy megaláz, továbbá velük szemben ellenséges vagy megfélemlítő.

## **8. VÁLLALATI KULTÚRA**

A Fundamenta támogatja a kompetenciát és a kreativitást. Munkatársainktól megkívánjuk a saját felelősségvállalást és az elkötelezettséget. Célunk, hogy munkatársaink egyéni tehetségüket és készségeiket a lehető legjobban fejleszthessék és használhassák. Sikerünk egyik kulcsa a munkavállalók elhivatottsága és tanulási készsége, hajlandósága. Folyamatos továbbképzésekkel, belső oktatási rendszer működtetésével biztosítjuk számukra a szakmai fejlődés lehetőségét. A Fundamenta támogatja munkatársait, hogy a munkát és a magánéletet ésszerű egyensúlyban tarthassák, mert ezzel munkahelyi elégedettségük is növelhető. A Fundamenta a munkavállalók érdekeit méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, személyhez fűződő jogait tiszteletben tartja, elismeri a magánélet sérthetlenségéhez való jogukat. Viszonyásként a Fundamenta elvárja munkatársaitól, hogy felelősséggel óvják egészségüket. Különösen fontos a Fundamenta számára, hogy munkatársainál a család és a munka, illetve a szakmai előmenetel összeegyeztethető legyen.

## **9. A VEZETŐKKEL SZEMBEN TÁMASZTOTT ELVÁRÁSOK**

A vezetők beosztottaikkal együttműködésre törekszenek, munkájukhoz a szükséges támogatást megadják, valamint cselekedeteikkel példát mutatnak a munkatársak számára is.

Olyan kultúra kialakítására törekednek, ahol az alkalmazottak tisztában vannak felelősségükkel és szabadon megoszthatják aggodalmaikat, félelem és megtorlás nélkül.

A rendelkezésre álló munkaerő szaktudásának, képességeinek és hozzáállásának megfelelő elismerése, az általános munkatársi elégedettség biztosítása, a jó munkahelyi légkör megteremtése kiemelt jelentőséggel bír. Különösen fontos számunkra, hogy a vezetők irányítási, ellenőrzési, valamint értékelési tevékenységük során, illetve a mindennapi kapcsolatokban is tiszteletben tartsák a munkatársak egyéni értékeit, méltóságát és egyediségét.

## **10. ÖSSZEFÉRHETLENSÉG**

A munkavégzés során akkor ütközhetnek érdekek, ha több fél eltérő üzleti szempontját kell egyidejűleg figyelembe venni, vagy ha magánérdek kerül szembe a céges kötelezettséggel.

Az Üzleti Partnerek a szerződéskötés során összeférhetlenségi vizsgálaton esnek át. Bármilyen változás vagy potenciális érdekkonfliktust magában hordozó helyzet felmerülése esetén a Partner köteles jelezni azt a Fundamenta felé.

A Társaság elkötelezett a tisztességes piaci magatartás és verseny, valamint az ügyfelek érdekeinek teljes körű védelme iránt, ebből adódóan a Fundamenta összeférhetlenségi körülménynek tekint minden olyan körülményt, amely:

- alkalmas arra, hogy korlátozza, akadályozza, hátrányosan befolyásolja a munkafeladatok objektív módon történő ellátását;
- alkalmas arra, hogy a Társaság, illetve az Fundamenta ügyfeleinek az érdekeit veszélyeztesse;
- jogosulatlan előny megszerzésére irányulhat, különösen a Társaságnál betöltött pozícióból eredően;
- a Társaságnál végzett tevékenységével megegyező vagy hasonló tevékenység végzésére irányul;
- a Fundamenta jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető helyzetet teremthet.

A Fundamenta összeférhetlenségi szabályok meghatározásával kezeli az esetlegesen felmerülő érdekkonfliktusokat. Amennyiben potenciális összeférhetlenségi helyzet merül fel, minden munkatársnak kötelessége a belső szabályzatok szerint eljárni és jelenteni a Compliance területnek, aki felelős a bejelentés kivizsgálásért.

A Fundamenta Lakáskassza Zrt. munkavállalói belépéskor, illetve azt követően 2 évente kötelesek összeférhetlenségi nyilatkozatot tenni, illetve amennyiben a nyilatkozatukban foglaltakban változás történik azt 5 munkanapon belül kötelesek bejelenteni a Compliance Igazgatóság részére.

A Management Board tagjaira speciális összeférhetlenségi szabályok vonatkoznak.

A személyes és az ügyleti összeférhetlenségi helyzetek felsorolását, illetve az összeférhetlenségi eljárás részletes lépéseit a mindenkor hatályos Összeférhetlenségi szabályzat tartalmazza.

## 11. AJÁNDÉKOZÁSI POLITIKA

Ajándék - értékhatártól függetlenül - nem kérhető, illetve nyújtható üzleti kapcsolat feltételeként vagy bármilyen előny reményében. Soha nem szabad olyan látszatot kelteni, amelyből az ügyfél, szerződéses partner azt a következtetést vonhatja le, hogy „itt” ajándékozni szokás, kell.

Mind az ajándék elfogadása, mind az ajándék nyújtása során különös figyelmet kell fordítani arra, hogy minden esetben tartózkodni kell az ajándék elfogadásától vagy nyújtásától, ha ez vesztegetés (annak aktív vagy passzív formája), vagy üzleti előny kérése vagy nyújtása látszatát kelti vagy keltheti.

Az ajándékozással kapcsolatos részletszabályokat a Társaság korrupcióellenes szabályzata tartalmazza (vonatkozó szabályzat: A Fundamenta Csoport szabályzata a korrupció és megvesztegetés megelőzéséről és megakadályozásáról).

## 12. CSALÁSMEGELŐZÉS

A Fundamenta a szándékosan elkövetett bűncselekményekkel, belső csalási, visszaélési eseményekkel kapcsolatban a zéró tolerancia elvét gyakorolja, azaz semmilyen szinten nem tolerálja a csalást, rosszhiszemű cselekményeket, a törvény- vagy szabálysértéseket függetlenül a vizsgálattal érintett munkavállaló szervezetben betöltött pozíciójától, illetve munkaviszonyának időtartamától.

Minden munkavállaló kötelessége, hogy megfelelő figyelmet fordítson a csalásmegelőzésre, csalásfelderítésére és a csaláskockázat csökkentésére. Továbbá minden munkavállaló felelős azért, hogy a belső szabályzatok nyomán követésével és betartásával, valamint a kockázatok, a lehetséges eljárási szabálysértések, és a feltételezett csalások jelzésével hozzájáruljon a Fundamenta vagyonának, hírnevének, forrásainak és adatainak védelméhez.

A munkavállaló köteles munkavégzése során a jó gazda gondosságával eljárni.

A csalásmegelőzéssel kapcsolatos részletszabályokat a Társaság Csalásmegelőzés rendje szabályzata tartalmazza.

### **13. BENNFENTES INFORMÁCIÓK**

A bennfentes információt szigorúan bizalmasan kezeljük.

A bennfentes kereskedelem minden formája tilos, az jogi szankciót von maga után.

Mindazok, akik olyan nem nyilvános információ birtokában vannak, amely a pénzügyi eszközök árfolyamára lényeges hatást gyakorolhat, bennfentes személynek minősülnek.

A bennfentes személy semmilyen esetben sem használhatja fel a tudomására jutott információt - annak nyilvánosságra kerüléséig - arra, hogy saját ügyleteivel kapcsolatban előnyhöz jusson, legyen az közvetlen módon, vagy harmadik személy bevonásával történő ügyletkötés.

A bennfentes információ csak a munkavégzéshez kapcsolódó feladat ellátásához feltétlenül szükséges esetben és mértékben történhet megosztásra munkatárs vagy harmadik fél felé, a bennfentes információ jellegre való dokumentált írásbeli figyelemfelhívás a Compliance terület azonnali tájékoztatása mellett.

### **14. PÉNZMOSÁS ÉS TERRORIZMUS FINANSZÍROZÁS ELLENI KÜZDELEM**

Társaságunk a rendelkezésére álló eszközökkel aktívan fellép a pénzmosás, terrorizmus finanszírozása, valamint a gazdasági bűncselekmények megelőzése, megfékezése és felfedése érdekében. Folyamatos intézkedésekkel igyekszik megakadályozni, hogy bárki a szervezeti rendszerét, az infrastruktúráját, a termékeit, a szolgáltatásait pénzmosás vagy terrorizmus finanszírozás céljából felhasználhassa, vagy ehhez bármilyen segítséget nyújtson vagy annak a látszatát keltse.

Társaságunk együttműködik az illetékes hatóságokkal, és pénzmosás vagy terrorizmus finanszírozásának legcsekélyebb mértékű gyanúja esetén is megteszi a szükséges lépéseket.

Teljes mértékben betartjuk az Európai Unió és az ENSZ Biztonsági Tanácsa szankciókra és embargókra vonatkozó előírásait. Következésképpen megfelelünk a nemzetközi és hazai embargós szabályoknak, a pénzmosásra vonatkozó előírásoknak és a kapcsolódó jogszabályoknak.

Társaságunk minden tőle elvárható intézkedést megtesz az illegális fegyverüzlet, kábítószer kereskedelem, kizsákmányoló gyermekmunka, rabszolgakereskedelem, prostitúció, korrupció, proliferáció (nukleáris, vegyi vagy biológiai fegyverek, továbbá az előállításukhoz és célba juttatásukhoz szükséges eszközök és termékek – ideértve a kettős felhasználású termékeket is –, szolgáltatások, technológiák) finanszírozásának megelőzése, megakadályozása érdekében.

Társaságunk nem finanszíroz olyan személyek által irányított szervezeteket vagy vállalkozásokat, amelyek bizonyítottan, pl. bűncselekményért való elítélés okán, megbízhatatlannak, reputációs kockázatnak minősülnek. A Fundamenta figyelembe veszi a pénzmosás elleni küzdelemmel foglalkozó pénzügyi akciócsoport ajánlásait, az ún. FATF-ajánlásokat (FATF=Financial Action Task Force).

## 15. FOGYASZTÓVÉDELEM

Társaságunk a fogyasztóvédelmi igények folyamatos feltárásával és kiértékelésével a klasszikus fogyasztóvédelmi eszközökön kívül újszerű megoldásokkal is törekszik a pénzügyi fogyasztóvédelem hatékonyságának növelésére.

Fogyasztóvédelmi tevékenységünket a felelős és tisztességes szolgáltatói magatartás, továbbá a tudatos fogyasztói magatartás elősegítése mentén végezzük. E kétoldalú felelősség kulcspontja a fogyasztó részéről megvalósuló felelősségteljes, körültekintő eljárás.

Ezért egyik legfontosabb feladatunk a pénzügyi fogyasztói tudatosság magasabb szintre emelése a fogyasztók pénzügyi ismereteinek folyamatos bővítésével.

A fogyasztókkal folytatott kommunikáció során törekszünk arra, hogy kerüljük a nehezen érthető vagy félreérthető, nem részletes tájékoztatást, az egyes jogszabályi keretek megismertetése során egyszerű és közérthető magyarázatokkal segítjük a fogyasztók tájékozódását. Előnyben részesítjük a világos, egyértelmű kommunikációt, amelynek célja az együttműködő magatartás érvényre juttatása.

Termékeink és szolgáltatásaink kialakítása és azok szerződési feltételeinek meghatározása során már a termékfejlesztés és folyamatszervezés szakaszában szem előtt tartjuk a fogyasztóvédelmi célú ajánlásoknak való megfelelést, és nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy termékeinket és szolgáltatásainkat könnyen átlátható kondíciókkal és szerződési feltételekkel hirdessük meg. Általános szerződési feltételeink mindenkor megfelelnek a jóhiszeműség és tisztesség követelményének, kellően világosak és ellentmondásmentesek, továbbá szándékunk szerint a fogyasztókat érintő jogok és kötelezettségek egyensúlyának megteremtését és megtartását célozzák.

## 16. EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÖTELEZETTSÉG VIZSGÁLATOK ESETÉN

A külső és belső vizsgálatok a Társaság megfelelő működését támogatják azzal, hogy feltárják az esetleges problémákat, hibás folyamatokat és elősegítik a gyors megoldásukat. Ennek teljesülése érdekében minden munkavállaló köteles együttműködni az erre feljogosított belső szervezeti egységek, valamint az érvényes és hatályos felhatalmazás alapján eljáró, külső szervezetek által folytatott vizsgálatok során. Minden esetben valós, teljes körű, tényeken alapuló információkat kell közölni, és semmilyen körülmények között nem hamisítható meg és nem tartható vissza a vizsgálattal kapcsolatos lényeges információ.

Senki sem köteles azonban önmagát vagy hozzátartozóját bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésével vádolni.

## 17. PÉNZÜGYI BESZÁMOLÓK HITELESSÉGE

A Fundamenta egyedi éves beszámolóját a nemzetközi számviteli elveken (IFRS) alapuló formában készíti el. Az egyedi könyvvizsgáló által auditált és a közgyűlés által jóváhagyott beszámolót a Fundamenta - a hivatalos elektronikus közzététel és letétbe helyezés mellett - a honlapján is közzéteszi, biztosítva ezzel pénzügyi helyzetének átláthatóságát. A beszámoló adatai valós és megbízható képet nyújtanak a Fundamenta eszközeiről, kötelezettségeiről.

## 18. VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE

Amennyiben a munkatársak bizonytalanok abban, hogy konkrét eljárásuk megfelel-e a szabályoknak, kérdéseikkel és észrevételeikkel feletteseikhez vagy a Compliance területhez fordulhatnak.

Az Etikai Kódexben foglalt előírások megszegésével, illetve elfogadhatatlan viselkedéssel kapcsolatos bármilyen észrevételüket, bejelentésüket a Compliance igazgatóság részére az ismert csatornákon tehetik meg, melyről a belső intranetes portálon tudnak tájékozódni.

E-mailben történő bejelentésre a [compliance@fundamenta.hu](mailto:compliance@fundamenta.hu) e-mail címen van lehetőség. A Compliance igazgatóság compliance vizsgálat keretében vizsgálja a bejelentéseket. Az Etikai normák súlyos megszegése munkajogi következményekkel is járhat. A Compliance igazgatóság szükség esetén bevonja a vizsgálatba a Humánerőforrás igazgatóságot.

A munkatársak számára az Etikai Kódex, a Compliance által kiadott belső szabályzatok, nyilatkozatminták tartalma a Fundamenta belső felületén, szabályzatokban ismerhetőek meg. A visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehetnek azon külső személyek is, akikre kiterjed a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Panasztv.) hatálya. Részükre a bejelentési csatornákról és az eljárásról szóló tájékoztató a Fundamenta honlapján érhető el.

A bejelentés kivizsgálásában résztvevő munkatársak kötelesek pártatlanul eljárni a teljes vizsgálat során és megtenni minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a Bejelentőnek és a Bejelentéssel érintett személynek a Panasztv. által biztosított jogai ne sérülhessenek.

A jóhiszemű bejelentővel szemben a bejelentésével kapcsolatosan tanúsított bármilyen hátrányos intézkedés önmagában is visszaélést valósít meg. A Bejelentőt a teljes eljárás alatt védelem illeti meg, melyről részletesen a Fundamenta honlapján tájékozódhat.