

Etikai Kódex

Interchange cégcsoport magyarországi vállalatai

Hatálybalépés időpontja: 2023. július 24.

Jóváhagyta: Jánvári Krisztián, az Interchange Kft. ügyvezetője

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS.....	3
I. RÉSZ - AZ ETIKUS MAGATARTÁS ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI	5
1) Az etikus magatartás követelménye általában	5
2) Az ügyfelekre, üzleti partnerekre vonatkozó etikai elvek.....	5
3) Tagokra és befektetőkre vonatkozó etikai elvek	6
4) A tisztességes verseny.....	7
5) Társadalmi Etika	7
II. RÉSZ - MUNKAVÁLLALÓI ETIKA	9
1) A munkavállalókra vonatkozó alapvető magatartási előírások	9
2) Egészséges vállalati kultúra és munkakörnyezet	9
3) Megjelenés a munkahelyen	10
4) Dohányzás, alkohol és kábítószer	10
5) Titoktartási kötelezettség	10
6) A társasági vagyon védelme, gazdálkodás a Társaság vagyonával	11
7) A személyes tárgyak be- és kivitele, a személyes vagyon védelme	11
8) Számítógép, email és internethasználat	12
9) Tisztességes bánásmód a képességek és az elért eredmények alapján	13
10) Összeférhetetlenség	13
11) Munkavédelmi felelősség	13
III. RÉSZ - A VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER.....	15
1) Bejelentő	15
2) A bejelentő védelme	15
3) Anonim (név nélküli, azonosítatlan) bejelentés.....	16
4) Bejelentésekkel kapcsolatos eljárás.....	16
5) Bejelentések nyilvántartása	18
6) Tájékoztatás a bejelentésekkel összefüggő adatkezelésről.....	18
IV. RÉSZ - HATÁLYBALÉPÉS, FELÜLVIZSGÁLAT, MÓDOSÍTÁS	23

BEVEZETÉS

A jelen Etikai Kódex („Kódex”) az Interchange cégcsoport magyarországi vállalatai (Interchange Kft., Magyar Pénzváltó Kft., GYORSPÉNZVÁLTÓ Kft., INTERCASH Zrt., Europe Interchange B.V, Magyarországi Fióktelepe, Interchange Brands Ltd. Magyarországi Fióktelepe; a továbbiakban egyenként, együttesen és általánosan „Társaság(ok)”) által alkalmazott és elvárt magatartási szabályokat tartalmazza, amely a cégcsoport Conflict of interests and Anti-Corruption elnevezésű szabályzataival összhangban, a magyar jogi elvárásokra figyelemmel készült.

Az Interchange cégcsoport pénzügyi szolgáltatásokat, kiegészítő pénzügyi szolgáltatásokat nyújt ügyfeleinek. A Kódex célja, hogy hozzájáruljon ahhoz, hogy a Társaságok ügyfeleiknek professzionális módon, az alkalmazandó jogszabályok és szabályozások figyelembevételével, magas színvonalon nyújtsák szolgáltatásaikat. A Kódex alapvetően a Társaságok és azok munkavállalói, tagjai, ügyfelei, üzleti partnerei, versenytársai és a társadalom közötti kapcsolatokat szabályozza, és meghatározza az ezen kapcsolatokban tanúsítandó etikus viselkedés főbb szabályait, kereteit. A Kódex ugyanakkor nem fed le minden vállalati -magatartási szabályt, elvárást, pusztán azokat az általános alapelveket fekteti le, amelyekhez minden tevékenységet mérni kell.

A KÓDEX CÍMZETTJEI

A jelen Kódex a Társaságok valamennyi munkavállalójára – ideértve a vezető beosztású munkavállalókat is –, vezetőjére, és a Társaságokkal más, munkavégzésre irányuló, továbbá bármely egyéb jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszonyt létesíteni szándékozó, illetve üzleti kapcsolatot létesíteni kívánó harmadik, külső személyre is vonatkozik. A Társaságok a velük szerződéses viszonyt létesítő minden harmadik féltől megkövetelik és előírják a jelen Kódex megismerését, tudomásul vételét és betartását.

A bevezető és értelmező rendelkezések után a Kódex három részre tagolódik, amelyek közül az I. rész az etikus magatartás általános, mindenkire – így többek között a Társaságok munkavállalóira és üzleti partnereire egyaránt – vonatkozó szabályait és elvárásait tartalmazza. Ezek ismeretét, tudomásul vételét és betartását minden, a Társaságokkal bármilyen jogviszonyban álló személytől elvárják a Társaságok.

A II. részben kizárólag a Társaságok munkavállalóira vonatkozó magatartási szabályok kerülnek rendezésre, ezért ezeknek a szabályoknak az ismerete, tudomásul vétele és betartása kifejezetten és csak a Társaságokkal munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyektől követelhető meg.

A III. rész a visszaélés-bejelentési rendszerrel kapcsolatos tájékoztatást foglalja magában. Amennyiben a jelen Kódex bármely címzettje jogszabály vagy a Kódex bármely rendelkezésének a megsértését tapasztalja, a III. részben meghatározottak szerint jogosult és köteles bejelentést tenni, és a Társaságok az itt meghatározottak szerint járnak el.

A jelen Kódexben foglaltak bizonyos – szükséges és arányos – mértékben korlátozzák a Társaságok munkavállalóinak egyes személyiségi jogait. Figyelemmel arra, hogy a Társaságok alapvetőnek tekintik az etikus viselkedést, amelyet nem csak munkavállalóitól, hanem partnereitől is elvárnak, ezért szükség van a munkavállalókra vonatkozó magatartási szabályok körülírására. A Társaságok gondosan mérlegelték azt, hogy a jelen Kódexben foglaltak mennyiben hatnak a munkavállalók egyéni életére, magánszférájára, egyes alapvető szabadságjogaira, amelyeket ellenpontos az, hogy a Társaságok minden szempontból az etikus viselkedést tartják követendőnek, mind rövid-, mind hosszútávú céljaik egyik alapkövének. Ennek megfelelően a jelen Kódexben foglalt magatartási normák, bár valóban korlátozhatnak bizonyos munkavállalói jogokat és szabadságokat, a Társaságok céljaihoz képest

arányosnak tekinthetők. A jelen Kódexben foglalt magatartási normák ekképpen a munkavállalók egyes személyiségi jogainak korlátozását jelentik, a jelen Kódex szerinti módokon és feltételekkel és ezek főszabály szerint a munkaviszony fennállta alatt irányadóak; lehetnek azonban kivételek, amelyek a munkaviszony megszűnését követően is terhelik a munkavállalókat (titoktartási kötelezettség).

A Kódex mindenkor hatályos szövege elérhető a <https://interchangeFX.com/hungary/> honlapon, illetve a Társaság a Kódexet munkavállalói számára a helyben szokásos módon közzéteszi, így a Kódex bárki számára elérhető módon nyilvános.

ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

A Kódex alkalmazása során az alábbi kifejezések az itt meghatározott jelentéssel bírnak:

- (a) **érintett természetes és jogi személyek:** munkavállalók, ügyfelek, üzleti partnerek, a Társaságok tagjai, az előbbiek bármelyikének tulajdonosai vagy leányvállalatai, vagy egyéb befolyáson alapuló jogviszonyban álló szervezet, kiszervezett feladatokat ellátó külső partnerek, állami és önkormányzati szervek, hatóságok, bíróságok, amelyek közvetlen vagy közvetett befolyással bírnak a Társaságok üzleti működésével kapcsolatos jogokra vagy érdekekre;
- (b) **munkavállaló(k):** a Társaságoknál munkaviszonyban, vagy bármilyen egyéb munkavégzésre (foglalkoztatásra) irányuló jogviszonyban munkát végző személyek (ideértve különösen, de nem kizárólag a munkaerő-kölcsönzés vagy kiküldetés keretében a Társaságoknál munkát végző személyeket is);
- (c) **saját információk:** a Társaságokra, azok működésére és tevékenységére vonatkozó bármely információ, ideértve különösen, de nem kizárólag a Társaságok pénzügyi adatait, üzleti terveket és előirányzatokat, a Társaságok jelenlegi és jövőbeni szolgáltatásaira vonatkozó információkat, tárgy- és forráskód formában rendelkezésre álló szoftvereket, személyzeti információkat, illetve a vezetői és szervezeti változásokat is;
- (d) **tag:** a Társaságban részesedéssel (üzletrésszel, részvénnyel) rendelkező személy, fióktelep esetén az alapító; **kisebbség tag** (ahol értelmezhető): az a tag, aki a Társaságban gyakorolható szavazati jogok kevesebb, mint felével rendelkezik;
- (e) **terület:** magában foglalja a központi iroda (a Társaságok székhelye), az értéktár és a pénzváltó irodák területét is.

HOGYAN JÁRJUNK EL ETIKUSAN?

A Társaságok minden címzettől elvárják a Kódex előírásainak teljeskörű betartását, ugyanakkor minden élethelyzetre a Kódex sem tud teljeskörű iránymutatást adni. Ezért, ha olyan etikai kérdés vagy konfliktus merül fel, amelynek megválaszolása vagy eldöntése nem egyértelmű, az alábbi kérdések végiggondolása és megválaszolása segíthet eldönteni, hogyan tud az érintett személy a Kódex szerint cselekedni:

- Megfelel a magatartás a jogszabályoknak, egyéb előírásoknak és iránymutatásoknak?
- Etikai szempontból elfogadható?
- A Társaság által vallott értékekkel és a Társaság érdekeivel összhangban áll?
- Közvetlen vezetője vagy a Társaság vezetése szerint is helyes lenne az adott döntés?
- Miként érezné magát, ha az adott ügy megjelenne a sajtóban, a közösségi médiában?
- Hogyan érezné magát, ha a családja tudomást szerezne eljárásáról, döntéséről?

Amennyiben egy eset megítélése a fentiek alapján sem egyértelmű, vagy bármilyen további kérdés merül fel a Kódex valamely szabályával, rendelkezésével, annak alkalmazásával kapcsolatban, a Társaság HR munkatársa segít az értelmezésben.

I. RÉSZ - AZ ETIKUS MAGATARTÁS ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI

1) AZ ETIKUS MAGATARTÁS KÖVETELMÉNYE ÁLTALÁBAN

Az etikus magatartás követelménye különösen az alábbi alapelveket foglalja magában:

- 1.1. A Társaságok maximálisan törekednek arra, hogy kellő felelősségvállalással és etikus magatartás tanúsításával etikus vállalati kultúrát hozzanak létre és ilyen környezetben működjenek. Egy nemzetközi vállalatcsoport tagjaként a Társaságok vállalják a működésükkel összefüggő társadalmi felelősséget is.
- 1.2. A Kódex címzettjei kötelesek tiszteletben tartani és betartani a Társaságok tevékenységére vonatkozó jogszabályokat és egyéb rendelkezéseket.
- 1.3. A Társaságoknál betöltött minden munkakörben és pozícióban, és az üzleti kapcsolatokban is mindig az integritás, a tisztesség és a bizalom követelményeinek megfelelően kell eljárni.
- 1.4. A Társaságok, az érintett természetes és jogi személyek, és a Társaságokkal bármilyen egyéb kapcsolatban álló személy tiszteletben tartja az egyenlő bánásmód követelményét és betartja a diszkrimináció tilalmára vonatkozó nemzetközi jogi normákban és magyar jogszabályokban foglalt előírásokat, így különösen nem alkalmaz és nem tolerál bármilyen védett tulajdonságon – különösen, de nem kizárólagosan a faji, nemi, vallási hovatartozáson, állampolgárságon, regionális és tanulmányi háttéren, életkoron, fogyatékoságon, házasságon és nemi identitáson – alapuló indokolatlan, alaptalan és ésszerűtlen megkülönböztetést kapcsolatai, jogviszonyai során, és tiszteletben tartja az emberi méltóságot, sokféleséget és az emberi jogokat.
- 1.5. A Társaságok tevékenységük során mindig jogszerűen kezelik a természetes személyekre vonatkozó személyes adatokat, és védik az összes érintett természetes és jogi személyre vonatkozó bizalmas információt.
- 1.6. A Társaságok egészséges és átlátható szervezeti struktúrában működnek, mindig törekszenek méltóságuk és jóhírnevük megőrzésére – és ugyanezt várják el az érintett természetes és jogi személyektől is.

2) AZ ÜGYFELEKRE, ÜZLETI PARTNEREKRE VONATKOZÓ ETIKAI ELVEK

2.1. Az ügyfelek, üzleti partnerek tisztelete, megbecsülése

- 2.1.1. A Társaság tartózkodik minden tisztességtelen piaci magatartástól, így különösen a tisztességtelen verseny körébe tartozó, meg nem engedett reklámoktól vagy a megtévesztő, illetve agresszív kereskedelmi gyakorlatoktól. A Társaság tiszteletben tartja ügyfelei, üzleti partnerei azon jogát, hogy a szolgáltatásokkal kapcsolatos döntéseket racionálisan, a szükséges ismeretek birtokában, saját tájékozott döntésük alapján hozzák meg.

2.2. A bizalom követelménye

- 2.2.1. A Társaság tevékenysége során figyelembe veszi ügyfelei, üzleti partnerei igényeit és ésszerű javaslatait, és azok kielégítésére törekszik – feltéve, hogy arra jogszerű lehetősége van – a folyamatos technológiai fejlesztéssel elért legjobb szolgáltatások nyújtása révén. A jogszabályba ütköző vagy egyéb módon jogellenes igények, kérések és javaslatok teljesítését azonban a Társaság megtagadja és elutasítja.
- 2.2.2. A Társaság mindig világos és pontos tájékoztatást nyújt az általa nyújtott szolgáltatásokról.
- 2.2.3. Az etikus magatartás követelményének megfelelően a Társaság teljesíti az általa jogszerűen vállalt kötelezettségeket.

2.3. Tisztességes ügyletek az üzleti partnerekkel

- 2.3.1. A Társaság törekszik arra, hogy a piaci viszonyoknak megfelelő tisztességes lehetőségeket és méltányos üzletkötési feltételeket nyújtson üzleti partnereinek annak érdekében, hogy a felek kölcsönösen előnyös üzleti-gazdasági kapcsolatot alakítsanak ki a kölcsönös tisztelet és bizalom alapján.
- 2.3.2. A Társaság együttműködik ügyfeleivel és nyílt kommunikációt folytat annak érdekében, hogy az ügyfelei kiváló minőségű szolgáltatásokat vehessenek igénybe.
- 2.3.3. A Társaság minden üzleti partnerétől elvárja, hogy betartsa az emberi jogok védelmére, a gyermek- és kényszermunka tilalmára, a munkaidőre, az egyenlő bánásmódra és a környezetvédelemre vonatkozó nemzetközi előírásokat, szabványokat és a magyar jogszabályokat.
- 2.3.4. A Társaság szigorúan védi és bizalmasan kezeli az üzleti partnereivel fennálló kapcsolatai révén birtokába került bizalmas információkat és üzleti titkokat a vonatkozó szerződések és jogszabályok előírásainak megfelelően, és ugyanezt várja el üzleti partnereitől is a Társaság saját információi vonatkozásában.

3) TAGOKRA ÉS BEFEKTETŐKRE VONATKOZÓ ETIKAI ELVEK

3.1. A tagok és befektetők védelme

- 3.1.1. A Társaság üzletszerű gazdasági tevékenységet végez, melynek célja egészséges mértékű profit képzése, amelynek érdekében a Társaság a hatékony vállalatvezetés, az átlátható döntéshozatal és a racionális befektetések eszközeivel jár el.
- 3.1.2. A Társaság tagjai tájékoztatást kérhetnek a Társaság ügyvezetésétől a Társaság ügyvezetésére, szervezetére és működésére vonatkozó főbb információkról döntéseik elősegítése érdekében, amelyeket a Társaság ügyvezetése időben és pontosan bocsát rendelkezésre.

3.2. Egyenlő bánásmód a tagok vonatkozásában

- 3.2.1. Minden tagot, beleértve a kisebbségi tago(ka)t is, megillet a tisztességes és egyenlő bánásmód tagsági jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során. A Társaság ügyvezetése törekszik arra, hogy a Társaság tagjaitól érkező jogszerű kéréseket és javaslatokat figyelembe vegye és érvényre juttassa a tevékenysége, működése során.
- 3.2.2. A Társaság tagjai és ügyvezetése racionális döntéseket hoznak annak érdekében, hogy a kisebbségi tag(ok) osztlékhoz fűződő - és egyéb jogai lehetőleg semmilyen módon ne sérüljenek.

3.3. A belső ellenőrzés és átlátható pénzügyi információk

- 3.3.1. A Társaságnál folyamatos belső ellenőrzésekre kerül sor annak érdekében, hogy a korrupció és az ézszerűtlen működés elkerülhető és kiküszöbölhető legyen.
- 3.3.2. A pénzügyi működésre vonatkozó információkat a pénzügyi tranzakciók pontos jegyzőkönyvei, igazolásai, bizonylatai alapján, illetve megfelelő folyamatok és belső ellenőrzés végrehajtásával rögzíti és kezeli a Társaság. A Társaság jogszerű és átlátható működéséről pénzügyi jelentések készülnek a nemzetközi szabványoknak, a magyar számviteli, könyvviteli és vállalati szabályozásoknak megfelelően, és a Társaság rendszeresen aláveti magát külső, független személyek által végzett könyvvizsgálati eljárásoknak.
- 3.3.3. A Társaság törekszik arra, hogy csak és kizárólag jogszerű és átlátható módon működő partnerekkel létesítsen üzleti kapcsolatot, és nem vesz részt, nem működik együtt másokkal jogszerűtlen, a jogi előírások megkerülésére irányuló vagy színlelt jogügyletekben.

4) A TISZTESSÉGES VERSENY

- 4.1.1. A Társaság átlátható módon vesz részt a piaci versenyben, a vonatkozó nemzetközi standardok és a magyar jogszabályi előírások betartásával és a piacgazdasági és iparági sztemderdek tiszteletben tartásával.
- 4.1.2. A Társaság a tisztességtelen verseny minden formáját elítéli, és nem tanúsít semmilyen olyan magatartást, amely a piac, illetve a szabad verseny korlátozására, torzítására vagy kizárására irányulna.
- 4.1.3. A Társaság elfogadhatatlannak tartja a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés minden formáját, és – amennyiben a releváns piacon gazdasági erőfölénnyel rendelkezne – nem is tanúsít ilyen magatartást semmilyen tekintetben.
- 4.1.4. A Társaság nem tesz lépéseket annak érdekében, hogy tisztességtelen módon megszerezze, illetve felhasználja a versenytársai üzleti titkait vagy egyéb bizalmas információit. Minden, a versenytársakra vonatkozó üzleti információt csak jogszerű, igazolható eszközökkel szerezhet meg a Társaság, és kizárólag az üzleti kapcsolat erősítése céljából használhatja fel azt.

5) TÁRSADALMI ÉTIKA

5.1. Az emberi jogok tiszteletben tartása

- 5.1.1. A Társaság támogatja és tiszteletben tartja a többek között az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában és az Emberi Jogok Európai Egyezményében foglalt emberi jogokat, és törekszik arra, hogy üzleti tevékenysége során semmilyen módon ne sértse meg azokat.

5.2. A gyermek- és kényszermunka tilalma

- 5.2.1. A Társaság betartja a munkavállalók életkorára és munkafeltételeire vonatkozó jogszabályokat és nemzetközi szabványokat, és nem foglalkoztat munkavállalókat a gyermek- és kényszermunka tilalmába ütköző módon.
- 5.2.2. A Társaság határozottan támogatja és védelmezi az önkéntes alapon végzett munkát, illetve az ehhez való jogot, és nem alkalmaz semmilyen – szellemi vagy fizikai – kényszert munkavállalóival szemben.
- 5.2.3. A Társaság egyetlen üzleti partnere vonatkozásában sem tolerálja a gyermek- és kényszermunka tilalmára vonatkozó előírások megsértését. Amennyiben a Társaság a vele bármilyen kapcsolatban álló személy vagy szervezet vonatkozásában tapasztalja e tilalmak megsértését, mérlegelés nélkül kezdeményezi a szükséges intézkedések megtételét az illetékes hatóságoknál.

5.3. Korrupcióellenesség

- 5.3.1. A Társaság különös figyelmet fordít arra, hogy tevékenysége során becsületesen, tisztességesen és etikusan járjon el, és teljeskörűen betartsa a korrupcióellenes nemzetközi és magyar jogszabályokat és rendelkezéseket. Ha megvesztegetésről vagy korrupcióról van vagy lehet szó, a Társaság a zéró tolerancia elvét követi.
- 5.3.2. A Társaság, annak munkavállalói, illetve az annak képviseletében eljáró személyek – sem közvetlen, sem közvetett módon – nem kérhetnek vagy fogadhatnak el jogtalan előnyt, sem annak ígéretét, illetve nem hagyhatják jóvá jogtalan előny elfogadását vagy kérését, sem a Társaság ügyfeleitől, üzleti partnereitől, sem más féltől azért, hogy kötelezettségeiket megszegjék, pozíciójukkal visszaéljenek. Jogtalan előnynek minősülhet bármilyen vagyoni, személyi vagy erkölcsi jellegű előny, így például, de nem kizárólagosan: pénzfizetés, pénzben kifejezhető értékkel rendelkező dolog adása, ajándékozása, bármilyen egyéb szolgáltatás vagy juttatás, illetve bármilyen egyéb jogszerűtlen tevékenység, amely sértené a jogszabályokat, különösen a pénzmosás és terrorizmus finanszírozásának megakadályozására vonatkozó

speciális jogszabályi előírásokat. A Társaság munkavállalói a munkaviszonyuk során végzett tevékenységükre tekintettel sem fogadhatnak el harmadik személytől, és nem köthetnek ki semmilyen díjazást (pénzbeli vagy nem pénzbeli).

- 5.3.3. A Társaság az állami és önkormányzati szervekkel, közfeladatot ellátó szervekkel, hatóságokkal jogszerű, tisztességes, objektívkapcsolatot tart fenn., így különösen, nem befolyásol hivatalos személyeket, illetve más érintett személyeket annak érdekében, hogy jogtalan előnyhöz jusson, és arra nem is tesz kísérletet.
- 5.3.4. A Társaság nem tiltja a mindennapi, elfogadható mértékű vendéglátás, ajándék nyújtását, illetve elfogadását feltéve, hogy arra az alkalmazandó jogszabályok által biztosított keretek között kerül sor.
- (i) Ilyen mindennapi, elfogadható mértékű vendéglátás, ajándék lehet pl.:
 - a) amelyet nem a tisztességtelen befolyásolás szándékával adnak / fogadnak el;
 - b) amelyet a Társaság nevében adnak, nem a munkavállaló saját nevében;
 - c) amely nem foglal magában semmilyen pénzeszközt (ideértve az ajándékutalványokat, vouchereket is);
 - d) amely az adott körülmények között megfelelő, pl. a szokásos fajtájú és értékű ajándék karácsonykor;
 - e) amely, az ajándékozás körülményeit figyelembe véve, az adott alkalomhoz illő fajtájú és értékű;
 - f) amelyet nyilvánosan és nem titokban adnak át; és
 - g) amelyet nem politikai, állami vagy önkormányzati szerveknek, ezek képviselőinek vagy tisztviselőinek adnak át.
 - (ii) Nem elfogadható, és nem tolerálható az olyan vendéglátás, ajándék, pl.:
 - a) amelyet azzal az elvárással vagy reménnyel nyújtanak, hogy azért cserébe bármilyen jogtalan előnyt szerezzenek (vagy a jogtalan előnyt már meg is szerezték);
 - b) amelyet azért nyújtanak, hogy a rutin eljárást „megkönnyítse” vagy felgyorsítsa; *vagy*
 - c) amely esetén az azt juttató személyről tudni vagy gyanítani lehet, hogy azért adja, hogy magának vagy rá tekintettel másnak jogtalan előnyt szerezzen, különösen, ha pénzeszköz lenne a juttatás tárgya.
- 5.3.5. A Társaságot a magyar jogszabályok szerint feljelentési kötelezettség terheli a korrupciós bűncselekmények vonatkozásában, így amennyiben ilyen gyanús cselekményt észlel, ilyen jut a tudomására, megteszi a szükséges intézkedéseket ezen kötelezettsége teljesítése érdekében.
- 5.3.6. Egyes Társaságok kötelesek a pénzmosás és terrorizmus finanszírozásának megakadályozására vonatkozó speciális jogszabályi előírások szerint eljárni. A Társaságok törekednek arra, hogy csak törvényes üzleti tevékenységet folytató, jó hírnévnek örvendő, jogszerű forrásból származó anyagi eszközökkel, pénzügyi forrásokkal rendelkező ügyfeleknek nyújtsanak szolgáltatásokat, illetve ilyen üzleti partnerekkel létesítsenek és tartsanak fenn üzleti kapcsolatokat.
- 5.3.7. Közbeszerzések során, kormányzati (állami), illetve önkormányzati szervekkel történő szerződéskötésre vonatkozó ajánlattétel során a Társaság minden esetben etikusán, átlátható módon, tisztességesen és pontosan jár el az összes vonatkozó jogszabály és előírás betartásával.

Mit tegyünk, ha korrupció gyanúja merül fel?

Ha gyanítod, vagy tudod, hogy a jelen fejezet rendelkezéseit bárki megsértette vagy valószínűsíthetően meg fogja sérteni a jövőben, mindenképpen tájékoztasd felettesed, illetve a Társaság ügyvezetését késedelem nélkül, a lehető legrövidebb időn belül.

Amennyiben a jelen fejezet rendelkezéseit egy munkavállaló sérti meg, az a munkaviszonyból származó kötelezettségek olyan súlyos megsértésének minősülhet, amely akár a munkaviszony megszüntetését is maga után vonhatja.

5.4. Társadalmi hozzájárulás

- 5.4.1. A Társaság a magyar jogszabályok és a nemzetközi és magyar üzleti-pénzügyi kultúra és gyakorlat keretei között működik.
- 5.4.2. A Társaság teljesíti a közösséggel (társadalommal) szembeni alapvető kötelezettségeit azáltal, hogy stabil munkahelyeket hoz létre és tart fenn, és adófizetési kötelezettségének időben eleget tesz.

II. RÉSZ - MUNKAVÁLLALÓI ETIKA

1) A MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ ALAPVETŐ MAGATARTÁSI ELŐÍRÁSOK

- 1.1. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy munkaviszonyuk fennállása alatt etikus magatartást tanúsítsanak. A munkavállalók sem munkaidejükben, sem a munkaidőn kívül nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely – különösen munkakörük jellege, a Társaság szervezetében elfoglalt helyük alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas a Társaság jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
- 1.2. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy a Társaság által képviselt irányítási filozófiát és elveket elfogadják, és a Társaság által megfogalmazott és követett célokkal és értékekkel egyetértsenek, legjobb szakmai tudásuk és lelkiismeretük szerint, a Társaságnál alkalmazott szabályzatoknak és belső politikáknak megfelelően végezzék el az egyénileg kijelölt feladatokat. A Társaság arra ösztönzi munkavállalóit, hogy saját személyes szempontjaikon, érdekeiken túlmenően folyamatos önfejlesztéssel törekedjenek arra, hogy a Társaság fenti elvárásainak mindig a lehető legmagasabb szinten feleljenek meg.
- 1.3. A fentiekben túlmenően, munkája elvégzése során minden munkavállaló köteles a feladatait tisztességesen és jogszerű módon ellátni. A Társaság elvárja a munkavállalóktól, hogy a feladataik ellátása során szakszerűen, átláthatóan és racionálisan járjanak el.

2) EGÉSZSÉGES VÁLLALATI KULTÚRA ÉS MUNKAKÖRNYEZET

- 2.1. A Társaság tiszteletben tartja és támogatja a kulturális sokféleséget, és olyan vállalati kultúra kialakítására törekszik, ahol a nyitott kommunikáción keresztül megvalósulhat a kölcsönös bizalom mind a Társaság és a munkavállalók, mind az egyes munkavállalók között.
- 2.2. A Társaság számára elfogadhatatlan és nem tolerálható semmiféle olyan zaklató, sértő, vagy egyéb módon bántó magatartás, amely megzavarhatja a kiegyensúlyozott munkahelyi légkört vagy a munkavállalók munkáját, vagy valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítására vezetne, például mások emberi jogainak szóbeli, fizikai vagy demonstratív módon való megsértésével, vagy szexuális zaklatás útján.
- 2.3. A Társaság olyan munkakörnyezetet teremt, amelyben a munkavállalók szabadon tehetnek javaslatokat az általuk tapasztalt nehézségek, problémák megoldására.
- 2.4. A Társaság a nemzetközi szabályokkal és a magyar jogszabályokkal összhangban határozza meg a munkabérekkel kapcsolatos feltételeket, így különösen figyelembe veszi a kötelező legkisebb munkabérré (minimálbér) és a garantált bérminimumra vonatkozó mindenkori szabályozást, biztosítja a bérpótlékok jogszabály szerinti esetekben és mértékben történő megállapítását és kifizetését, és teljesít minden egyéb, a munkabérekkel kapcsolatos kötelezettséget, így különösen, de nem kizárólagosan, a munkavállalók foglalkoztatásának megfelelő bejelentését és a foglalkoztatásukkal kapcsolatos közterhek teljesítését.
- 2.5. A Társaság a rendelkezésre álló eszközökkel törekszik minden munkavállalója életszínvonalának javítására, amelyhez a stabil megélhetés fenntartását elősegítő juttatásokat igyekszik

biztosítani, és támogatja munkavállalóit egyéni céljaik elérésében a munkaidő, munkahelyek és módszerek rugalmasságának biztosításával.

2.6. A Társaság különböző képzésekkel, oktatással támogatja munkavállalóit.

3) MEGJELENÉS A MUNKAHELYEN

3.1. A munkavállaló alapvető kötelezettsége a számára kijelölt helyen és időben munkájának elvégzésére képes állapotban, munkavégzés céljából megjelenni és a számára előírt munkaidőben a Társaság rendelkezésére állani.

3.2. Munkára képes állapot kritériumai:

3.2.1. alkoholtól és a munkavégzést károsan befolyásoló egyéb szer hatásától mentesség, kipohtság, ápoltság,

3.2.2. a munkára vonatkozó szabályok és előírások betartásával, szakértelemmel és elvárható gondossággal történő munkavégzés,

3.2.3. a Társaság formaruha szabályzatának (ahol alkalmazandó) hatálya alá tartozó munkavállalók esetén formaruha viselése,

3.2.4. tűz-és munkavédelmi előírások betartása.

3.3. A munkavállaló kötelessége a 3.1 pontokban foglaltakon túlmenően, hogy munkáját személyesen, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezzen. A munkavállaló köteles megfelelően együttműködni munkatársaival, magatartásával nem veszélyeztetheti mások testi épségét és egészségét, nem akadályozhatja mások munkáját, betartja a kiadott utasításokat. Kötelessége feladatának ellátása közben olyan magatartást tanúsítani, amellyel elősegíti a Társaság kötelezettségeinek teljesítését, gazdasági érdekeinek érvényesülését és erősíti üzleti tekintélyét, jó üzleti hírnevét.

3.4. A Társaság minden, a területet érintő szabályt és előírást a helyben szokásos és általában ismert módon közzé tesz, és ezen szabályokat minden munkavállaló köteles betartani.

4) DOHÁNYZÁS, ALKOHOL ÉS KÁBÍTÓSZER

4.1. A területen a dohányzás csak a kijelölt nyílt terű helyeken, illetve időben engedélyezett.

4.2. Tilos a területre alkoholt és kábítószerrel bevinni, illetve ezektől befolyásolt állapotban munkába állni. Az ügyvezetés előzetes engedélyével különleges alkalomból (üzleti partnernek vagy ünnepeltnek ajándék, céges rendezvény stb.) be lehet vinni a területre alkoholt, és az ügyvezetés előzetes engedélyével céges rendezvényeken fogyasztható alkohol.

4.3. A Társaság rendelkezik alkoholszondával, amellyel bármikor ellenőrzést végezhet. Az alapos indok/gyanú nélküli ellenőrzés nem lehet olyan gyakori, hogy az zaklatást valósítson meg, ill. sértse a munkavállaló méltóságához fűződő jogait. Ha a munkavállaló az alkoholszintje 0 felett van vagy kábítószer hatása alatt áll, munkaviszonya azonnali hatállyal megszüntethető.

4.4. Az alkohol hatása alatt álló munkavállalót felettese a munkavégzés alól azonnal felmenti, és hazaküldi. Ilyen esetben a munkavégzés alóli felmentés idejére díjazás nem jár.

5) TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉG

5.1. Minden munkavállaló köteles megőrizni a munkaviszonyával kapcsolatban tudomására jutott olyan – akár a Társaságra, akár annak üzleti partnereire vonatkozó – tényeket, adatokat, információkat, vagy megoldásokat, amelyek üzleti titoknak minősülnek, illetve amelyeknek a nyilvánosságra hozatala, vagy harmadik személyek számára történő hozzáférhetővé tétele a Társaság jogos gazdasági érdekeit sérti. Ezen túlmenően sem közölhet a munkavállaló illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a Társaságra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.

- 5.2. Minden munkavállaló kötelessége a munkája során, azzal összefüggésben tudomására jutott személyes adatok védelme és bizalmas módon történő kezelése.
- 5.3. A fentebb említett bizalmas információkat és személyes adatokat a munkavállaló szigorúan csak munkavégzése során, azzal összefüggő céllal kezelheti, a magyar és az európai uniós jogszabályi előírások betartásával. Ennek érdekében minden munkavállaló köteles betartani különösen a saját információk kezelésére és védelmére vonatkozó szervezeti-biztonsági előírásokat. A Társaság biztonsági óvintézkedéseket hoz a saját információk véletlen vagy szándékos feltárásának és az adatvédelmi incidensek megelőzése érdekében, amelyeknek a munkavállalók kötelesek eleget tenni.
- 5.4. A titoktartási kötelezettség a munkaviszony, vagy a munkavégzésre irányuló bármilyen egyéb jogviszony megszűnését követően is korlátlan ideig fennmarad.
- 5.5. Fényképezni, illetve videófelvételt készíteni a területen kizárólag az ügyvezetés írásbeli engedélyével lehet.
- 5.6. Tilos az ügyvezetés előzetes írásbeli jóváhagyása nélkül a Társaság üzleti titkait, saját információt tartalmazó dokumentumokat a területről kivinni.

6) A TÁRSASÁGI VAGYON VÉDELME, GAZDÁLKODÁS A TÁRSASÁG VAGYONÁVAL

- 6.1. A Társaság jogszerűen birtokában tartott munkaeszközök, vagyontárgyak és a munkavégzés céljára szolgáló helyiségek – beleértve minden fizikai, pénzügyi, szellemi jellegű vagyonelemet; a kommunikációs rendszereket; a berendezéseket; a vállalati bankkártyákat; pénz- és az egyéb készleteket – kizárólag a munkavégzés céljára használhatók a Társaság ügyvezetése által engedélyezett módon. A Társaság nem tolerálja a tulajdonába tartozó vagyontárgyak és vagyonelemek eltulajdonítását, károsítását vagy illetéktelen használatát, és megtiltja a Társaság tulajdonába tartozó vagyontárgyak és vagyonelemek külső felek, például barátok vagy családtagok használatába történő bocsátását.
- 6.2. A Társaság tulajdonát képező tárgyakat a területről kivinni kizárólag az ügyvezetés által kiállított írásbeli engedéllyel szabad. Az engedély hiánya súlyos munkajogi következményekkel jár.
- 6.3. Ha a munkavállaló bármilyen, a Társaság vagyonát fenyegető veszélyt vagy problémát észlel, vagy ennek lehetőségére derül fény, azt azonnal köteles jelenteni felettesének, aki meghozza a megfelelő intézkedéseket a Társaság vagyonának védelme érdekében.
- 6.4. A Társaság kiadásait a Társaság költségvetésének céljaira figyelemmel, a magyar jogszabályok által előírt rendelkezések és a belső jogosultságok szerint, az engedélyezési folyamatok betartásával, jogszerűen és racionálisan kell teljesíteni.
- 6.5. A Társaság tiszteletben tartja a szellemi tulajdonhoz való jogokat és mindenkor az azok védelmét szabályozó jogszabályok szerint jár el, és ugyanezt követeli meg munkavállalóitól is.
- 6.6. A Társasági vagyon védelme érdekében a területen kamerás megfigyelés történik, amelyre vonatkozó előírásokat külön szabályzat tartalmazza.

7) A SZEMÉLYES TÁRGYAK BE- ÉS KIVITELE, A SZEMÉLYES VAGYON VÉDELME

- 7.1. A munkahelyre a rendszeres munkavégzéshez nem szükséges tárgyakat bevinni tilos, ide nem értve a jelentős értékkel nem bíró, személyes tárgyakat, az azokban bekövetkezett kárért a Társaságot azonban felelősség nem terheli.
- 7.2. Tilos más munkatárs vagyonának eltulajdonítása, károsítása. A Társaság minden ilyen ügyet lopásnak/rongálásnak tekint és rendőrségi feljelentést tesz.

8) SZÁMÍTÓGÉP, EMAIL ÉS INTERNETHASZNÁLAT

8.1. Felelősség

- 8.1.1. Minden felhasználó felelősséggel tartozik az egész számítógépes hálózatért, illetve különösen a rendelkezésére bocsátott számítógépért.
- 8.1.2. A Társasághoz tartozó információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert, szoftvert (a továbbiakban együtt: IT eszköz) tilos saját üzleti célra vagy magáncélra használni.
- 8.1.3. A Társaság védi munkavállalóit, üzleti partnereit és saját magát az illegális szoftverek használatától, ezért a munkavállalóknak tartózkodniuk kell az olyan magatartástól, amely veszélyeztetheti az IT eszközök biztonságát, vagy amely a IT eszközöket fogékonyabbá teheti a számítógépes vírusokra az internet használata során.
- 8.1.4. A Társaság által a munkavégzéshez biztosított mobiltelefon a Társaság vonatkozó ügyvezetői utasítás rendelkezéseinek betartásával használható.

8.2. Hozzáférés a számítógépes hálózathoz

- 8.2.1. Minden munkavállaló köteles a használatában lévő számítógépet célhoz kötötten, gondosan használni, állagát megóvni, munkavégzést követően kikapcsolni.
- 8.2.2. Külső személyeknek (beleértve a szoftver- és hardverszállítókat és külső karbantartókat) számítógépes hálózathoz való hozzáférése csak a Társaság informatikai részlegével vagy külső IT szolgáltatójával történt előzetes egyeztetés után megengedett.
- 8.2.3. Az informatikai rendszerek, szoftverek, valamint az egyéni felhasználók jelszavai és a számítógépes struktúra összes információja szigorú titoktartást követel.
- 8.2.4. Tilos az eszközökhöz saját vagy más cégtől származó eszközök csatlakoztatása, idegen média behelyezése (pl. pen-drive, CD, DVD stb.). Amennyiben erre mégis szükség van, úgy az csak a Társaság informatikai részlegével vagy külsős IT szolgáltató előzetes jóváhagyásával tehető meg. A Társaság informatikai részlegének vagy a külsős IT szolgáltató feladata és kötelessége megbizonyosodni, hogy a csatlakoztatni kívánt eszköz, média nem tartalmaz az eszközre nézve ártalmas vírusokat vagy nem okoz kárt az eszközben.
- 8.2.5. Tilos a felhasználóknak új szoftvert a rendszerre telepíteni, illetve a rendszerbeállításokat megváltoztatni.

8.3. Internet-hozzáférés

- 8.3.1. Az egyes felhasználóknak – munkavégzésükkel összefüggésben – lehetőségük van internethasználatra is. Az internethez való hozzáférés jogosultságát a felhasználó mindenkori felettese határozza meg. Az internetet csak és kizárólag a Társaság üzleti céljainak elérése érdekében lehet használni.
- 8.3.2. Minden felhasználónak tilos olyan weboldalt megnyitni, amelyen obscén, illegális tartalom található vagy amely a Társaság rendszeradatait veszélyeztetheti.
- 8.3.3. Tilos zenét vagy filmet az internetről letölteni, social média felületeket, illetve különböző csevegőprogramokat használni, internetes rendelést feladni, amennyiben az nem a Társaság érdekeit szolgálja.
- 8.3.4. Minden felhasználó köteles tudomásul venni, hogy az internettel kapcsolatos összes tevékenység a rendszerben automatikusan feljegyzésre és ellenőrzésre kerülhet.

8.4. E-mail

- 8.4.1. A céges e-mail címet kizárólag céges ügyben szabad használni és csak az üzleti partnereknek lehet megadni.
- 8.4.2. Az e-mail használat során TILOS:
 - pornográf tartalmú levelek/tartalmak küldése;

- üzleti titkot tartalmazó levelek küldése egy külső személynek (kivéve a munkavállaló munkaköréből eredő leveleket, mint pl.: árajánlat, számla stb.);
 - más munkáját megzavaró tartalmú levelek küldése;
 - olyan hang vagy video fájlok küldése, amik nem a Társaság érdekeit szolgálják, illetve azokat sérthetik vagy veszélyeztethetik.
- 8.4.3. Azon felhasználó, aki belső vagy külső felhasználótól ilyen tiltott témájú levelet kap, köteles erről értesíteni a Fejlesztési és beruházási vezetőt.
- 8.4.4. Minden felhasználó köteles tudomásul venni, hogy az e-mail forgalom általános jelleggel rutinszerűen, és indokolt esetben részletesen is felülvizsgálat alá vonható. A számítógépes hálózattal foglalkozók számára azonban tilos a felülvizsgált e-mail önálló megnyitása. Ilyen e-mail megnyitása csak akkor lehetséges, ha az illető személy, az ügyvezetés részéről kijelölt személy s az IT felelős egy-egy képviselője jelen van.

9) TISZTESSÉGES BÁNÁSMÓD A KÉPESSÉGEK ÉS AZ ELÉRT EREDMÉNYEK ALAPJÁN

- 9.1. A Társaság semmilyen területen – különösen a munkavégzés, előmenetel, kártérítés és fegyelmi intézkedések terén – nem alkalmaz és nem tolerál bármilyen védett tulajdonságon – különösen, de nem kizárólagosan a nemi, bőrszín szerinti, faji és etnikai hovatartozáson, nemzetiségen, valláson, életkoron, családi állapoton, szexuális preferencián, nemi identitáson, társadalmi státuszon, rokkantságon, terhességen, katonai státuszon, védett genetikai információkon vagy politikai szimpátián – alapuló, indokolatlan, alaptalan és ésszerűtlen megkülönböztetést.
- 9.2. A Társaság egyenlő alkalmazási és foglalkoztatási lehetőséget biztosít mindazoknak, akik rendelkeznek az adott munka elvégzéséhez szükséges képesítésekkel és képességekkel.

10) ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

- 10.1. Összeférhetlenségről akkor beszélünk, ha a munkavállaló vagy a Társaság nevében, képviselőként eljáró személy személyes tevékenységei, érdekei vagy kapcsolatai ütköznek ennek a személynek a Társaságnál betöltött pozíciójában vállalt kötelezettségeivel, illetve akadályozzák vagy megghiúsítják, hogy a Társaság érdekeit szem előtt tartva járjon el, vagy alkalmasak arra, hogy az előzőek látszatát keltsék.

A pénzváltási tevékenységgel kapcsolatban például az alábbi szituációk minősülhetnek összeférhetetlenek:

- a munkavállaló a Társaság kárára jut anyagi előnyhöz, vagy kerül el anyagi veszteséget;
- a munkavállalónak a Társaságtól eltérő érdeke fűződik a valutaváltási árfolyamok mértékéhez;
- a munkavállaló más piaci szereplő nevében is végez valutaváltási tevékenységet;
- a munkavállaló a Társaságtól eltérő személytől kap vagy vár előnyt a pénzváltási tevékenységgel összefüggésben (ld. még I. fejezet 5.3. pont).

- 10.2. A fentiekre tekintettel a Társaság munkavállalói – ideértve a Társaság vezető állású munkavállalóit is – nem szerezhetnek részesedést, és nem láthatnak el vezetői tisztséget olyan társaságban, amely a Társaság tevékenységével azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet (is) végez, és így közvetlen vagy közvetett módon a Társaság versenytársának minősül. Az a munkavállaló, aki ilyen megbízást fogad el, vagy ilyen tevékenység végzését kezdi meg, köteles arról a Társaságot haladéktalanul, írásban tájékoztatni.

11) MUNKAVÉDELMI FELELŐSSÉG

- 11.1. A Társaság egyik legfontosabb prioritása a munkavállalók és a közösségek egészségének és biztonságának védelme, és biztonságos munkakörnyezetet hoz létre, a potenciális kockázatok csökkentésére minden alkalmazott esetében.
- 11.2. A Társaság szigorúan betartja a munkavállalók munkavédelmének és biztonságának javítására vonatkozó nemzetközi szabványokat és a magyar jogszabályokat, és bármilyen kockázati tényező feltárásakor azonnal megteszi a lépéseket a megfelelő intézkedések foganatosítása iránt.
- 11.3. A Társaság a jogszabályban előírt módon tart biztonsági oktatásokat (pl. áramütés, tűz stb.) annak érdekében, hogy elősegítse a biztonsági szabályok és előírások munkavállalók általi betartását. A munkavállalók a Társaság által szervezett oktatásokon kötelesek részt venni.

III. RÉSZ - A VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER

A Társaság elkötelezett a tisztességes, hatékony és átlátható üzleti működés mellett, amelynek fenntartása és megóvása érdekében visszaélés-bejelentési rendszert hozott létre és működtet. A visszaélés-bejelentési rendszer a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (a továbbiakban: „**Törvény**”) rendelkezéseivel összhangban került kialakításra.

1) BEJELENTŐ

1.1. A visszaélés-bejelentési rendszerben (továbbiakban: „**bejelentési rendszer**”) általánosságban a jogszabályok és specifikusan a Társaság működésére vonatkozó jogszabályok, a szakmai és a jelen Kódexben foglalt etikai és magatartási szabályok, standardok és a Társaság egyéb első szabályzataiban foglalt előírások (továbbiakban együttesen: „**Szabályok**”) megsértése, vagy bármely egyéb visszaélés észlelése esetén a jelen rész rendelkezései szerint jogosultak bejelentést tenni

- a) a Társaság által foglalkoztatott¹ személyek, valamint a gyakornokok, önkéntesek, ideértve azokat a személyeket is, akiknek a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, illetve akik foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt kívánnak létesíteni, és e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás már megkezdődött, (a továbbiakban együttesen: „**munkavállalók**”);
- b) a Társasággal szerződéses jogviszonyban állók (üzleti partnerek, szállítók, alvállalkozók stb.), illetve egyéni vállalkozók, egyéni cégek, utóbbiak esetén ideértve azokat is, akiknek a szerződéses jogviszonya már megszűnt, illetve akik szerződéses kapcsolatot kívánnak létesíteni, és e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás már megkezdődött (a továbbiakban együttesen: „**külső személyek**”);
- c) a Társaság tagjai, a Társaság ügyviteli, ügyvezető testületéhez tartozó személyek, ideértve azokat a személyeket is, akiknek e jogviszonya már megszűnt, illetve akik ilyen kapcsolatot kívánnak létesíteni, és e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás már megkezdődött;
- d) azok, akiknek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához vagy megszüntetéséhez méltányolható jogos érdeke fűződik.

(a továbbiakban együttesen: „**bejelentő(k)**”).

1.2. A bejelentők irányában elvárás az, hogy azonnal jelentsék a Társaság részére a Szabályok megsértésének gyanúját annak érdekében, hogy a Társaság haladéktalanul megtehesse a megfelelő lépéseket.

2) A BEJELENTŐ VÉDELME

- 2.1. A Társaság a bejelentőt – amennyiben a bejelentés nem anonim módon történt – a jogszabályokkal összhangban magas szintű védelemben részesíti és biztosítja, hogy a bejelentőt semmiféle retorzió, hátrány, egyéb negatív következmény a bejelentés megtétele kapcsán ne érje.
- 2.2. A bejelentőt nem illeti meg védelem a Törvényben felsorolt esetekben², a rosszhiszemű, rosszindulatú, komolytalan, visszaélésszerű bejelentések esetén, és akkor sem, ha a bejelentő

¹ Ld. Törvény 16. § 3. pont ja szerinti definíciót

² Ld. Törvény 48. § (2) bekezdés rendelkezéseit

tudatosan és szándékosan valótlan információt közöl, vagy valós tény hamis színben tüntet fel a bejelentésben.

- 2.3. Jogszerű bejelentésnek kell tekinteni azt, ha
- a) a bejelentő a bejelentését a vonatkozó jogszabályok szerint tette meg,
 - b) a bejelentő – amennyiben munkavállaló – a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információt a munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységével összefüggésben szerezte, és
 - c) a bejelentő alapos okkal vélelmezte, hogy a bejelentéssel érintett körülményekre vonatkozó, bejelentett információ a bejelentés időpontjában valós volt.
- 2.4. A bejelentőt megillető védelem ugyanakkor abban az esetben is fennáll, ha a bejelentő jóhiszemű bejelentése nyomán indult vizsgálat során a bejelentést vizsgálók a bejelentés megalapozatlanságát állapítják meg. Ennek értelmében a jóhiszemű bejelentő által tett, de kivizsgálást követően utóbb a megalapozatlannak, tévesnek bizonyuló bejelentések nem járhatnak a bejelentőre nézve hátrányos következménnyel.
- 2.5. A bejelentő a bejelentés megtételét követően jogosult jelzéssel élni a Társaság felé, ha véleménye szerint a bejelentés kapcsán őt bármilyen hátrány érte.

3) ANONIM (NÉV NÉLKÜLI, AZONOSÍTATLAN) BEJELENTÉS

A bejelentő jogosult a bejelentést anonim módon is megtenni (név nélkül, személyes adatai megadása nélkül). A Társaság garantálja, hogy ez esetben nem deríti fel a bejelentő személyazonosságát, ugyanakkor a Társaság a bejelentést, annak összes körülményeivel együtt mérlegeli és a Törvény értelmében nem köteles az anonim bejelentés kivizsgálására.

4) BEJELENTÉSEKKEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁS

4.1. Bejelentés megtétele

- 4.1.1. A whistleblowing@interchange.hu e-mail címre tett elektronikus üzenetküldéssel, anonim bejelentés is lehetséges, pl. egyszer használatos e-mail címetek biztosító szolgáltatás használatával.
- 4.1.2. Bejelentést lehet tenni papíralapon írásban és szóban (telefonon vagy más hangüzenetküldő rendszer útján, vagy személyesen is a Társaság HR munkatárs részére.
- 4.1.3. A bejelentés megtételekor a bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak. Jogi személy bejelentő a bejelentés megtételekor köteles megadni székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét.
- 4.1.4. Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, döntő jelentőségű valótlan információt közölt és
- ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel vagy
 - alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott,
- személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére a Társaság átadja.
- 4.1.5. A bejelentő – az anonim bejelentés esetét kivéve – a bejelentés megtételekor nyilatkozik arról, hogy személyes adatai kezeléséhez kifejezett hozzájárulását adja.

4.2. A bejelentés nyomon követése, kivizsgálása

- 4.2.1. **Kivizsgálásra jogosult szerv**

A bejelentési rendszerben kapott bejelentést egy a bejelentések kivizsgálására létrehozott bizottság (továbbiakban „Bizottság”) követi nyomon és vizsgálja ki.

Az írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított hét (7) napon belül a Társaság a bejelentés fogadásáról a bejelentő részére – az anonim bejelentés esetét kivéve – visszaigazolást küld. A visszaigazolás keretében a bejelentő általános tájékoztatást kap a Törvény szerinti eljárási és adatkezelési szabályokról.

4.2.2. A kivizsgálás mellőzése

A Bizottság mérlegelheti a bejelentés vizsgálatát, és ennek eredményeként mellőzheti a kivizsgálást az alábbi esetekben:

- (i) anonim (név nélküli, azonosítatlan) bejelentő által tett vagy azonosíthatatlan ügyre vonatkozó bejelentés,
- (ii) a korábbival azonos tartalmú, ugyanazon bejelentő által tett ismételt bejelentés,
- (iii) ha a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak korlátozásával nem áll arányban,
- (iv) nem az 1.1. a)-c) pontja szerinti bejelentő tette a bejelentést.

A Társaságnál a bejelentések kivizsgálásának mellőzése csak megfelelő indokkal lehetséges. Amennyiben a Szabályok megsértése, vagy visszaélés lehetősége bármely mértékben fennáll, a kivizsgálást nem lehet mellőzni, kivéve az (iv) pontban írt esetet.

4.2.3. Kivizsgálás menete

A bejelentés nyomán megindult eljárásban a tisztességes eljárás követelményének kell érvényesülnie. Ennek során a bejelentésben érintett személyeket, pozíciójuktól, jogállásuktól függetlenül, azonos bánásmódban kell részesíteni és erről a bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor – kivéve, ha ez az eljárás megindításakor a vizsgálat körülményeire tekintettel nem várható el – részletesen tájékoztatni kell, ideértve a jogaira, személyes adatai kezelésére, személyiségi jogai védelmére és jogi képviselő igénybevételére vonatkozó tájékoztatást is. A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás meghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

A Bizottság az eljárás során tanúkat hallgathat meg, illetve bizonyítékokat kérhet, szerezhethet be (pl. levelezést, szerződéseket, más okiratot stb.), a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel a bejelentőt, a Társaság bármely munkavállalóját vagy egyéb bejelentőt, külső harmadik személyt. A Bizottság a vizsgálat lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára, a bejelentőre és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat köteles titokban tartani, kivéve a jogszabályban meghatározott eseteket.

Az egyes bejelentések vizsgálatát végző személyekkel szemben elvárás a független, objektív és tárgyilagos megítélés és az összeférhetetlenség.

A Bizottság tagjai és a felkérésükre a kivizsgálásban szükségszerűen és indokoltan résztvevő személyek – a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig – kötelesek a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyre vonatkozó információkat titokban tartani, továbbá – a bejelentésben érintett személy tájékoztatása kivételével – azokat nem oszthatják meg a Társaság egyetlen olyan más szervezeti egységével vagy

munkatársával sem, akik nem vesznek részt a vizsgálatban, illetve kizárólag a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatják meg azokat.

A Törvény értelmében a vizsgálat lefolytatásában közreműködő külső szervezet részére az adatok átadhatók.

A vizsgálatot a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, legfeljebb a bejelentést követő harminc (30) belül kell lefolytatni és erről a bejelentő részére visszajelzést adni. Ettől – anonim bejelentő által megtett bejelentés kivételével – különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatásával lehet elérni, így a kivizsgálás időtartamát meghosszabbítani. A vizsgálat meghosszabbítás esetén nem haladhatja meg a három (3) hónapot. A határidő hosszabbítás indokait megfelelően dokumentálni kell.

4.2.4. A kivizsgálás eredménye

A Bizottság a bejelentés nyomon követéséről, a kivizsgálás eredményéről minden esetben jelentést készít, amelyben összefoglalja megállapításait, valamint, ha a bejelentésben foglaltakat megalapozottnak ítéli, intézkedési tervet határoz meg annak érdekében, hogy a jövőben a Szabályok hasonló megsértése vagy visszaélés elkerülhető legyen, továbbá szükség esetén határozatot hoz a szankcionálásra a Szabályok megsértőivel, a visszaélést elkövető munkavállalókkal szemben vagy egyéb jogkövetkezmény iránt intézkedik külső személyekkel szemben. A határozat lehet figyelmeztetés, illetve egyéb, a munkaszerződésben meghatározott hátrányos jogkövetkezmény, vagy a jogsértés súlyától függően a munkaviszony felmondással vagy azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése vagy javaslattevél, intézkedés egyéb jogkövetkezmény alkalmazására.

A Bizottság a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatja. Az írásbeli tájékoztatás mellőzhető, ha a Bizottság ezekről a bejelentőt szóban tájékoztatta, aki a tájékoztatást tudomásul vette.

Amennyiben a vizsgálat során a Bizottság büntetőeljárás kezdeményezésének indokoltságát észleli és állapítja meg, feljelentést tesz az illetékes hatóságnál. Amennyiben a bejelentésben foglaltak alapján hatósági eljárásnak van helye, a Bizottság értesíti a hatáskörrel rendelkező illetékes hatóságot.

5) BEJELENTÉSEK NYILVÁNTARTÁSA

A Társaság a beérkezett bejelentésekről nyilvántartást vezet, a titoktartásra és az adatkezelésre vonatkozó követelmények maximális betartásával.

6) TÁJÉKOZTATÁS A BEJELENTÉSEKKEL ÖSSZEFÜGGŐ ADATKEZELÉSRŐL

Az érintett személyek (bejelentő és bejelentésben érintett) személyes adatainak kezeléséről – a Törvény, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 sz. általános adatvédelmi rendelete (a továbbiakban: „GDPR”), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: „Infotv.”) rendelkezéseivel összhangban – a Társaságok az alábbi tájékoztatást nyújtják:

6.1. Adatkezelők személye

- 6.1.1. Az jelen Etikai Kódex szerinti adatkezelések vonatkozásában adatkezelők az Interchange cégcsoport magyarországi vállalatai (Interchange Kft., Magyar Pénzváltó Kft., GYORSPÉNZVÁLTÓ Kft., INTERCASH Zrt., Europe Interchange B.V, Magyarország)

Fióktelepe, Interchange Brands Ltd. Magyarországi Fióktelepe; a továbbiakban egyenként, együttesen és általánosan „Közös adatkezelők” vagy „Társaságok”.

6.1.2. Tájékoztatás a közös adatkezelésről szóló megállapodás lényegi tartalmáról

A GDPR 26. cikke alapján amennyiben az adatkezelés céljait és eszközeit két vagy több adatkezelő közösen határozza meg, azok közös adatkezelőknek minősülnek. A GDPR 26. cikkére tekintettel a közös adatkezelők az alábbiakban tájékoztatják az érintetteket a közöttük létrejött közös adatkezelői megállapodás lényegi tartalmáról.

A Közös adatkezelők a visszaélés bejelentő rendszer keretén belül tett bejelentésekben megjelölt jogsértések, etikai szabálysértések és visszaélések, valamint az Adatkezelők belső szabályainak ellentmondó, azokkal ellentétes állítások, bejelentések kivizsgálása, valamint visszasság esetén annak elhárítása és/vagy megfelelő szankcionálása érdekében közösen kezelik az ezzel összefüggésben kezelésükbe kerülő személyes adatokat. A köztük létrejött megállapodás tárgya ezen közös adatkezelésre vonatkozó keretek, jogok és kötelezettségek, illetve felelősségi viszonyok meghatározása.

Az érintettek a GDPR 15-22. cikkében megnevezett jogukat a közös adatkezelésben érintett valamennyi Adatkezelővel szemben közvetlenül gyakorolhatják.

A Közös adatkezelők a kérelmet érintő intézkedés megtétele érdekében kötelesek kölcsönösen együttműködni.

Közös adatkezelők megállapodtak abban, hogy jelen Etikai Kódexben érintett adatkezelési folyamat során nem továbbítanak személyes adatokat az Európai Unión kívüli harmadik országba.

Közös adatkezelők a megállapodásban foglaltak szerint megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajtottak és hajtanak végre annak érdekében, hogy a megfelelő szintű adatbiztonságot garantálják a közös adatkezelések során.

A Közös adatkezelők kizárólag olyan adatfeldolgozót vehetnek igénybe, aki vagy amely megfelelő garanciákat nyújt az adatkezelés GDPR követelményeinek való megfelelését és az Érintettek jogainak védelmét biztosító, megfelelő technikai és szervezési intézkedések végrehajtására.

Az Etikai Kódex szerinti bejelentésben érintetteknek kizárólag azon adatainak kezelése történik a megállapodás szerint, mely a bejelentés szerinti visszaélés kivizsgáláshoz feltétlenül szükséges.

Közös adatkezelők a megállapodásban kijelölték az Interchange Kft. -t, és személy szerint Pocsai Viktort, mint adatvédelmi tisztviselőt, közös kapcsolattartóként, aki felel a Közös adatkezelők közötti kommunikáció hatékony megvalósításáért és összehangolásáért az érintettek megkeresésének megválaszolásáért.

6.1.3. Az Közös adatkezelők elérhetősége:

1027 Budapest, Kacska utca 11.

06 (1) 411 3580

6.1.4. Adatvédelmi tisztviselő: Pocsai Viktor (levelezési cím: 1027 Budapest, Kacska utca 11., email cím: privacy@interchange.hu)

6.2. A kezelt adatok köre

6.2.1. A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között

- a. a bejelentőnek,
- b. annak a személynek, akinek a magatartása vagy mulasztása a bejelentésre okot adott, és
- c. annak a személynek, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet,

a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatai kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezelhetők. A bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok közül haladéktalanul törölni kell a fenti felsorolásba nem tartozó személyes adatokat

6.3. Az adatkezelés célja

- 6.3.1. A személyes adatok kezelésének alapvető célja a visszaélés bejelentő rendszer keretén belül tett bejelentésekben megjelölt jogsértések, etikai szabálysértések és visszaélések, valamint a Társaságok belső szabályainak ellentmondó, azokkal ellentétes állítások, bejelentések kivizsgálása, valamint visszasság esetén annak elhárítása és/vagy megfelelő szankcionálása. A Bizottság haladéktalanul törli a 6.2.1 a), b) és c) pontok hatálya alá nem tartozó személyes adatokat, a bejelentésben nem érintett harmadik személyekre vonatkozó, a bejelentés kivizsgálásához nem szükséges (kivéve a jelen szabályzat 6.4.2 pontban meghatározott esetet), valamint a Törvény szerint nem kezelhető adatokat. A bejelentő személyes adatai egyértelmű hozzájárulása nélkül nem hozhatók nyilvánosságra.

6.4. Az adatkezelés jogalapja

- 6.4.1. A Társaságok a Törvény értelmében kötelesek visszaélés-bejelentési rendszert működtetni, és az azon keresztül érkezett bejelentéseket kivizsgálni. A Törvény 26. § (1) bekezdése értelmében jogosult a 6.2.1. pontban felsorolt személyeknek a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatainak a kezelésére (a Társaságokra vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése – GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pont).

A bejelentésben érintett személy(ek) azon személyes adatai vonatkozásában, amelyek a bejelentés kivizsgálásához nem elengedhetetlenül szükségesek, de a Közös adatkezelők meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból kívánják kezelni azokat (pl. a bejelentés kivizsgálását követő jogi igények érvényesítéséhez) így a törlésükre nem kerül sor, az adatkezelés jogalapja az adatkezelő jogos érdeke. Erre figyelemmel a Közös adatkezelők felmerüléskor elvégzik az érdekmérlegelési tesztet a jogos érdek jogalap jogszerű használata, fennállása érdekében.

6.5. A személyes adatok továbbítása

- 6.5.1. A bejelentő személyes adatait a Törvényben meghatározott kivételtől eltekintve továbbítani nem lehet, azokat csak a Bizottság tagjai és a bejelentés kivizsgálásával megbízott személyek kezelhetik. Amennyiben a bejelentő felfedi a személyazonosságát, a bejelentő személyes adatait a Társaságok a GDPR és az Infotv. rendelkezéseire figyelemmel, a Törvény előírásaival összhangban, a vizsgálat minden szakaszában bizalmasan kezelik.

- 6.5.2. A bejelentő személyes adatai csak a bejelentés alapján kezdeményezett eljárás lefolytatására hatáskörrel rendelkező szerv részére adhatóak át, ha e szerv annak kezelésére törvény alapján jogosult, vagy az adatai továbbításához a bejelentő hozzájárult.
- 6.5.3. A bejelentő személyes adatai hozzájárulása nélkül nem hozhatóak nyilvánosságra.
- 6.5.4. A Közös adatkezelők harmadik országba vagy nemzetközi szervezet részére nem továbbítják a jelen Kódex-szel érintett személyes adatokat.

6.6. Adatfeldolgozó igénybevétele

- 6.6.1. A Társaságok az alábbi adatfeldolgozót veszik igénybe a levelező rendszer informatikai támogatása vonatkozásában:
cégnév: HUNET Kft.
cím: 1124 Budapest, Apor Vilmos tér 25-26.

6.7. A személyes adatok tárolásának időtartama

- 6.7.1. A személyes adatokat a Társaságok addig és annak függvényében kezelik, amíg annak célja és jogalapja fennáll, továbbá amíg azok tárolását jogszabály kötelezően előírja.
- 6.7.2. Amennyiben a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a Társaságok a vizsgálat befejezését követő hatvan (60) napon belül törlik.
- 6.7.3. Amennyiben a vizsgálat alapján intézkedés megtételére kerül sor - ideértve a bejelentővel szemben jogi eljárás kezdeményezését is – a Társaságok a bejelentésre vonatkozó adatokat a bejelentési rendszer keretei között legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárások jogerős lezárásáig kezelik.

6.8. Az adatkezeléssel kapcsolatban az érintettet megillető jogok

Ön a GDPR szabályai alapján kérheti a Társaságoktól:

- 6.8.1. az Önre vonatkozó **személyes adatokhoz való hozzáférést**, azaz információt kérhet arról, hogy Önnel kapcsolatban milyen adatokat kezelünk. Ezen adatokról másolatot is kérhet, amennyiben az mások jogait nem érintheti hátrányosan;
- 6.8.2. az Önre vonatkozó **személyes adatok helyesbítését**, például, ha bankszámlaszáma megváltozik;
- 6.8.3. az Önre vonatkozó **személyes adatok törlését**, kivéve – többek között – ha az adat kezelése jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez szükséges;
- 6.8.4. az Önre vonatkozó **személyes adatok kezelésének korlátozását**. Ha valamely adat korlátozás alá esik, az ilyen személyes adatot kizárólag tároljuk; egyéb adatkezelés kizárólag az Ön hozzájárulásával, vagy jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez, vagy más természetes vagy jogi személy jogainak védelme érdekében, továbbá az Európai Unió vagy valamely tagállama fontos közérdekéből lehet kezelni;
- 6.8.5. Ön **bármikor tiltakozhat a személyes adatok kezelése ellen** valamely saját helyzetével kapcsolatos okból. Ilyen esetben a munkáltató a személyes adatokat nem kezelheti tovább, kivéve, ha az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos okok indokolják, amelyek elsőbbséget élveznek az Ön érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak;
- 6.8.6. az Ön által a munkáltató részére rendelkezésre bocsátott személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja, és jogosult arra is, hogy ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek továbbítsa (**adathordozáshoz való jog**).

Ezen jog gyakorlásának feltétele, hogy az adatkezelés az Ön hozzájárulásán vagy a szerződéskötési szándékon alapul és az adatkezelés automatizált módon történik.

6.9. Az automatizált döntéshozatal tényével - ideértve a profilalkotást is – kapcsolatos tájékoztatás

6.9.1. A Társaságok automatizált adatkezelést nem alkalmaznak.

6.10. Adatbiztonságról történő tájékoztatás

- 6.10.1. A Társaságok megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajtottak és hajtanak végre annak érdekében, hogy a megfelelő szintű adatbiztonságot garantálják.
- 6.10.2. A bejelentési rendszer kialakítására olyan módon került sor, hogy a nem névtelen bejelentő személyét a kivizsgálásban résztvevő személyeken kívül más nem ismerheti meg.
- 6.10.3. A Közös adatkezelők megfelelő adatbiztonsági intézkedésekkel gondoskodnak arról, hogy a bejelentésben érintettek személyes adatait védjék, többek között a jogosulatlan hozzáférés ellen vagy azok jogosulatlan megváltoztatása ellen. A Közös adatkezelők az elektronikusan tárolt adatok tekintetében megfelelő hozzáférési és jogosultsági szintek meghatározásával intézkedtek arról, hogy a személyes adatok biztonságban legyenek.
- 6.10.4. A Közös adatkezelők biztosítják, hogy a bejelentésben érintettek tisztességes bánásmódban részesüljenek, velük szemben érvényesüljön az ártatlanság védelme, az esetlegesen megállapított szankciókra pedig az arányosság alapelve.
- 6.10.5. A bejelentésben érintetteket a Közös adatkezelők haladéktalanul tájékoztatják az adatkezelésről és az azzal összefüggő jogaikról, amint ez az eljárás lefolytatását és eredményességét nem veszélyezteti.
- 6.10.6. Amennyiben a vizsgálat alapján hatósági eljárás megindításáról kell intézkedni, akkor a bejelentésre vonatkozó adatokat a Közös adatkezelők legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárások jogerős lezárásáig kezelik. Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a Közös adatkezelők a vizsgálat lezárását követően haladéktalanul törlik.
- 6.10.7. A bejelentésben érintettek kizárólag azon adatainak kezelése történik, mely a bejelentés szerinti visszaélés kivizsgáláshoz feltétlenül szükséges. Ezen adatkezelési cél alternatív vagy kevesebb személyes adat kezelésével járó, esetleg személyes adatok egyéb módon történő kezelésével járó megoldás révén nem megvalósítható, tekintettel arra, hogy a személyes adatok anonimizálása vagy kevesebb személyes adat kezelése lehetetlenné tenné a bejelentés alapján indítandó kivizsgálás, illetve esetlegesen indítandó hatósági eljárás lefolytatását.

6.11. Az adatkezeléssel kapcsolatos jogorvoslati jogok

Önnek joga van az adatkezeléssel kapcsolatban

- 6.11.1. a Közös adatkezelők Adatvédelmi tisztviselőjéhez fordulni: Pocsai Viktor (levelezési cím: 1027 Budapest, Kacska utca 11., email cím: privacy@interchange.hu)
- 6.11.2. a felügyeleti hatósághoz (Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság; NAIH) panasz benyújtani (1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11.; e-mail / levelezési cím: ugyfelszolgalat@naih.hu; 1363 Budapest, Pf.: 9.; tel.: +36 (30) 683-5969; +36 (30) 549-6838; +36 (1) 391 1400; fax: +36 (1) 391-1410);

- 6.11.3. bírósághoz fordulni (az általános illetékességgel rendelkező Törvényszék bírálja el az Ön igényét). A Törvényszékek felsorolása és elérhetőségei az alábbi linken érhetőek el: <https://birosag.hu/torvenyszekek>).

IV.RÉSZ - HATÁLYBALÉPÉS, FELÜLVIZSGÁLAT, MÓDOSÍTÁS

A Kódex 2023. július 24. napján lép hatályba.

A Társaság fenntartja a jogot, hogy a jelen Kódexet bármikor, bármilyen okból felülvizsgálja, illetve módosítsa. A Társaság a módosított Kódexet honlapján közzéteszi, valamint a munkavállalókkal a helyben szokásos módon megismerteti.

A jelen Kódex a Törvényben meghatározott „magatartási szabályok” kategóriájának feleltethető meg, amelyek megsértése a visszaélés-bejelentési rendszerben bejelenthető.