



A GROUPAMA CSOPORT MAGATARTÁSI KÓDEXE



Groupama
Biztosító



A GROUPAMA CSOPORT MAGATARTÁSI KÓDEXE

A Groupama Csoport minden munkatársától, megbízottjától és vele egyéb jogviszonyban közreműködőtől azt kéri, hogy az igazságosság, a korrupciómentesség, az integritás elvét szem előtt tartva lássa el feladatát a mindennapi munkája során csakúgy, mint a vállalat külső partnereivel való kapcsolattartása során. A vállalatcsoport Etikai Kódexében (Csoport Etikai Kódex) lefektetett alapértékek és felelősségvállalások adják jelen Magatartási Kódex alapját, amelynek betartása alapvetően hozzájárul a Csoport hosszú távú, fenntartható és társadalmilag felelős fejlődéséhez. Jelen Magatartási Kódex részletesen ismerteti a követendő és az elvetendő viselkedési elveket és szabályokat. Ezek az elvek és szabályok szerves részét képezik a vállalatcsoport írott szabályzatainak, azon belül a Csoportszintű Megfelelőségi Politikának.

ÁLTALÁNOS ELVEK

Minden munkatárs, megbízott és egyéb közreműködő úgy köteles tevékenységét végezni és eljárni, ahogy azt a Csoport és vállalatai általános elveikben megfogalmazták.

Tulajdonosaink és ügyfeleink irántunk tanúsított bizalmát tiszteletben tartva kell eljárunk

A Csoport és vállalatai azt vallják, hogy működésüket a tulajdonosok és az ügyfelek hosszú távú tartós elégedettségének rendelik alá.

A Csoport és vállalatai:

- kötelesek tisztelettel és tanácsadásra készen fordulni a tagokhoz és az ügyfelekhez egyaránt. Az értéklánc teljes hosszában – termék- és szolgáltatási konstrukciók kidolgozásától a tényleges szolgáltatásnyújtásig – a tulajdonosok és ügyfelek elvárásainak és szükségleteinek legmegfelelőbb kínálatot kell biztosítaniuk. Ezen belül lényeges, hogy munkájukkal erősítsék, hogy ügyfeleik mindig tudatosan, ellenállás és bizalmatlanság nélkül, továbbá félrevezető információktól mentes, minden részletre kiterjedő és közérthető tájékoztatásra alapozva tudjanak döntést hozni, eközben segítsék őket abban, hogy a legjobb stratégiát választva a kérésre bekövetkezőkor a megfelelő támogatást és ellátást kaphassák meg;
- ügyeljenek arra, hogy a bekért és feldolgozott személyes adatok a személyes identitást, az emberi jogokat, a magánélethez való jogot, az emberi szabadságjogokat ne sértsék. Vállalják, hogy tiszteletben tartják az érintett személyek jogait, meghoznak minden olyan intézkedést, amely az őket érintő eljárások és adatfeldolgozás tekintetében biztosítja adataik bizalmas kezelését és védelmét, továbbá világos és közérthető tájékoztatásukat.

Tulajdonosai és ügyfelei elégedettségét szem előtt tartva a vállalatcsoport és vállalatai kiaknázzák a technikai – ezen belül elsősorban a digitális és a mesterséges intelligencia terén jelentkező – fejlődés adta lehetőségeket. Ezeket az újításokat azonban mindenkor az egyén érdekeinek tiszteletben tartása mellett valósítják meg.

Folyamatosan és szüntelenül képesnek kell lenniük arra, hogy az általuk vállalt kötelezettségeket teljesítsék, ezért munkatársaik, megbízóik és megbízottaik nem ígérhetnek olyat, amit a Csoport és vállalatai nem tudnak teljesíteni.

Világosan érthető és hiánytalan tájékoztató megjelentetése a vállalat piacáról

A Csoport és tagvállalatai vállalják, hogy a valóságnak megfelelő, pontos, egyértelmű, áttekinthető és hiánytalan pénzügyi és nem pénzügyi tájékoztatást adnak közre.

A magánélet tiszteletben tartása

A Csoport és vállalatai vállalják a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően a titoktartási kötelezettség betartását: a munkavállalók, megbízók és megbízottak személyes adatait és információit (így különösen személyazonosító adataik, képmás) bizalmasan kezelik. Mind a szervezeti egységeik, mind ügyfeleik tekintetében kizárólag a tevékenységükhöz nélkülözhetetlen adatokat kérik be és tárolják.

Az egyéni és kollektív tehetségek kibontakoztatása

A Csoport és vállalatai fejlődésük során mindig tiszteletben tartják az alapvető emberi és társadalmi jogokat. Munkájukat odafigyelve, felelősségteljesen és hatékonyan végzik, minden tőlük telhetőt megtesznek az alábbiak érdekében:

- Olyan munkakörülményeket és munkahelyi környezetet teremtenek, amelyben a munkavállalók, megbízók és megbízottak biztonsága és egészségvédelme maradéktalanul biztosítva van;
- Kitérhetnek a kimagasló egyéni és kollektív teljesítmény és képesség, megvalósulhasson a szaktudás, a szakmai kompetenciák és felelősségvállalás fejlődése, ugyanakkor biztosított legyen az esélyegyenlőség és a megkülönböztetés minden formájának kizárása;
- Különböző képzések mindenki számára elérhetővé tétele és a Csoport vállalatain belüli és közötti mobilitás elősegítése révén biztosítsák a lehetőséget a változatos feladatok vállalására, valamint a szaktudás bővítésére, elmélyítésére;
- Minden munkatárs, megbízott és egyéb közreműködő felvételi eljárását objektív és átlátható, nemre, életkorra, származásra, szexuális orientációra,

politikai és világnézeti, vallási, érdekképviselési vagy kisebbségi csoporthoz való tartozásra alapozott diszkriminációtól mentes szelekciós szempontok szerint kell lefolytatni;

- Az emberi erőforrásgazdálkodás, ezen belül a pályagondozás, karriergazdálkodás terén felhívják a vezetők, alkalmazottak és megbízottak figyelmét a sokféleség által támasztott kihívásokra és a diszkriminációmentesség elvének betartására;
- Az alkalmazottakat, megbízottakat és egyéb jogviszonyban feladatot ellátókat bevonják a vállalatok és a Csoport életébe, eközben törekednek a tájékoztatásra, a másik fél véleményének meghallgatására és a párbeszédre, az érdekképviselésekkel folytatott párbeszéd során töreksenek az építő jellegű hozzáállásra.

Tisztességes versenypiaci magatartás

A Csoportnak és vállalatainak be kell tartaniuk a tisztességes piaci verseny szabályait.

Korrupció és a befolyással való visszaélés elleni intézkedések

A korrupció lényege, hogy az előnyök szerzésére vagy adására, döntések vagy kereskedelmi ügyletek befolyásolására törekvő fél közvetlen vagy közvetett formában pénzüsszegek vagy más értéktárgyak ajándékozása, kilátásba helyezése, átadása, átengedése, átadásának, kifizetésének engedélyezése formájában harmadik félnek olyan előnyöket ad vagy harmadik féltől olyan előnyöket fogad el, amelyek hivatalos tisztségével ellentétesek és sértik a többi ember jogait.



Példa:

Potenciálisan kockázatot jelentő helyzetek, amelyekre figyelemmel kell lenni a működés során és amelyeket a korrupciós kockázatok értékelése során figyelembe kell venni:

- Ügyfelek, partnerek vagy harmadik felek által kínált ajándékok és meghívók, például meghívás sport- vagy kulturális eseményekre;
- Ajándékok vagy szponzorációs tevékenység, például egy sport- vagy jótékonyági egyesület javára;
- Közvetítő igénybevétele az ügyféllel, partnerrel vagy harmadik féllel való üzleti kapcsolat megkönnyítésére;
- Kapcsolatok közéleti szereplőkkel vagy kiemelt közszereplőkkel (PEP);
- Információ hiánya egy harmadik félről (pl. szponzor);
- Nyomásgyakorlás egy adott szolgáltató igénybevétele.

A korrupció, a befolyással való üzérkedés vagy visszaélés felborítja az egyensúlyi helyzetet, alássa a többi közreműködő – befektetők, ügyfelek és állampolgárok – bizalmát. Ezek a visszaélések többek között büntetőjogi és fegyelmi intézkedéseket vonnak maguk után.

Emellett a közvetett vagy közvetlen korrupciónak az a formája is büntetendő, amikor vállalatok vagy magánszemélyek nevében, vagy megbízásából harmadik személyek végzik el a korrupct ügyleteket.

A Csoport és vállalatai kötelesek:

- A korrupcióellenes nemzetközi megállapodásokat és az integritás alapú működést előíró nemzeti jogszabályokat betartani;
- Olyan értékelési eljárásokat alkalmazni, amelyekkel ellenőrizhető, hogy a partnereink legálisan és becsületesen járnak-e el;
- A korrupció bármely formáját elutasítani;
- A folyamatokba beépíteni a jogszabályokban előírt ellenőrzési mechanizmusokat.

Pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelem

A vállalatcsoport és vállalatai különösen nagy figyelmet fordítanak a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának kockázataira, ezért e kockázatok felszámolása és megelőzése érdekében kiterjedt rendszert hoztak létre.

E tekintetben a vállalatcsoport és vállalatai alkalmazottaiktól, megbízottaiktól és egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottaiktól elvárják, hogy a vonatkozó jogszabályokat a lehető legszigorúbban tartsák be: minden közreműködő köteles betartani a tulajdonosok és az ügyfelek azonosítási és megismerési eljárásait, továbbá kötelesek ellenőrizni az ügyfelek és tulajdonosok által az üzleti kapcsolat során végzett műveleteket, tevékenységeket.



Visszaélések elleni küzdelem

A Csoport és vállalatai aktív szerepet vállalnak a (cégen belüli vagy kívüli) visszaélések visszaszorításában, ezért ennek érdekében megelőző, szűrő és problémakezelő intézkedéseket foganatosítanak minden olyan cselekedettel kapcsolatban, amely visszaélés kockázatát hordozza a Csoporton belül.

Egyenlő elbíráláson és felelősségen alapuló beszállítói kapcsolatok kialakítása

A Csoport és vállalatai objektív, tárgyilagos, részrehajlástól és kivételezéstől mentes eljárás útján választják ki beszállítóikat. A beszállító partnereket az egyenlőség, az egyenlő elbírálás elvei alapján kezelik. Ismertetik velük a társadalmi felelősségüket, továbbá kifogástalan etikus szakmai magatartás kialakítását és betartását várják el tőlük.

A Csoport aláírta a Vállalkozói kapcsolatok chartáját és belső kötelezettségvállalásokat dolgozott ki, amelyek révén elkötelezte magát a fenntartható fejlődés iránt, pl.: etikai beszerzési charta, beszállítókkal kötött megállapodások, a Csoport vállalataira alkalmazható szerződési klauzulák (pl.: korrupció ellenes klauzula).



Példa:

Beszállítókkal és szolgáltatókkal kapcsolatban milyen intézkedésekkel lehet megelőzni a korrupció kockázatát?

Amennyiben egy külső szolgáltató ajándékot ajánl fel egy munkatársnak, a munkatársnak jelentenie kell, amennyiben az ajándék értéke meghaladja a vállalat Magatartási Kódexében meghatározott, bruttó 30.000 Ft-os összeget. Amennyiben az adminisztrációért, fizetés teljesítéséért vagy ellenőrzéséért felelős munkatársnak kétségei merülnek fel egy számla kapcsán, amelyet személyesen egy munkatársnak címeztek – és amely ellentétben áll az érintett beszállító üzleti gyakorlatával – akkor közvetlenül kapcsolatba kell lépniük a munkatárs és a beszállító vezetőségével annak ellenőrzésére, hogy a számla nem rejt-e magában indokolatlan szolgáltatást.

Milyen kockázatokkal jár a helyzet?

A korrupció felmerülése károsíthatja a társaság jó üzleti hírnevét, befolyásolhatja a munkatársak pártatlanságát vagy őszinteségét azáltal, hogy befolyásolja a tárgyalásokat. Olyan függőségi helyzetet teremthet, amely ellentétes a vállalat érdekeivel, vagy fenntarthat olyan üzleti kapcsolatot, amely már nem indokolt.

Társadalmi felelősséget vállaló és a szolidaritás jegyében működő piaci szerepünk megerősítése

Mély meggyőződésű és a helyi gazdasághoz ezer szállal kötődő vállalataink gazdasági tevékenysége természetes módon és évek óta lehetővé teszi számunkra, hogy az egész társadalom szempontjából hasznos területeken komoly felelősséget vállaljunk.

Ez a szerepvállalás többféle formában, illetve számos akcióban ölt testet, melyek közül az alábbiak emelkednek ki:

- Megelőzés terén: a személyi és vagyoni kockázatok kezelése;
- Gazdasági fejlődés, kezdeményező- és vállalkozási kedv serkentése terén: különböző egyesületekkel vagy egyéb nonprofit szervezetekkel kialakított együttműködési programokon keresztül;
- Tudományos kutatások támogatása, kulturális programok támogatása, vagy a hátrányos helyzetűek segítségét célul tűző programok támogatása terén.

A környezet védelmére fordított figyelem

A Csoport és vállalatai számára a környezet védelme nemcsak nélkülözhetetlen, hanem a társadalom minden szegmensében jelentős kockázatcsökkentési tényezőként jelenik meg.

Az ENSZ Globális Egyezményével összhangban a Csoport és vállalatai törekszenek tevékenységük környezetre gyakorolt hatásának csökkentésére, amennyire az lehetséges. Belső folyamataikat e szemlélet szerint alakítják, és külső együttműködő partnereiket is e környezetvédelmi célok elérésére sarkallják.

A Csoport és vállalatai ösztönzik az innovációt, az új megoldásokat, amelyek a környezet védelmét szolgálják, emellett hatékony és jövőbe mutató megoldásokkal igyekeznek támogatni ügyfeleik és tulajdonosaik ilyen irányú törekvéseit.

A társadalmi-szociális jellegű kockázatok megelőzése

Tevékenységük során a Csoport és vállalatai az ENSZ Globális Egyezményével összhangban mindent megtesznek az emberi jogok, az alapvető szabadságjogok, az egészség és a személyi biztonság érdekében.

A tevékenységi hely szerinti ország jogszabályainak betartása és kulturális sajátosságainak tisztelete

A Csoport és vállalatai természetesen minden országban betartják a hatályos jogszabályokat, a nemzetközi megállapodásokat és egyezményeket, amelyekhez saját döntésük alapján csatlakoztak. Külön figyelmet fordítanak arra, hogy nehogyan más országok kultúrájára nézve sértő módon járjanak el.



MAGATARTÁSI SZABÁLYOK

A Csoport és vállalatai által elfogadott alapelvek és kötelezettségek minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő más személy aktív részvételét teszi szükségessé. Valamennyien kötelesek szigorú szakmai etikai szabályok szerint cselekedni, mind a tulajdonosi, partnerekkel szembeni, mind pedig az ügyfelekkel fenntartott kapcsolataik során.

Etikus szolgáltatói szemlélet a tulajdonosok és ügyfelek felé

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban együttműködő fél köteles az etikus szolgáltatói szemléletnek megfelelően ellátni feladatát.

A tulajdonosi és ügyfélkapcsolatokat a hosszú távú együttműködés jegyében működteti, értő figyelemmel hallgatja véleményüket, kérésüket, a szolgáltatást teljes szakértelmével végzi. Az üzleti partnerek felé transzparensten, etikusan és korrekt módon jár el.

A kölcsönös tisztelet kimutatása

Az egymással fenntartott kapcsolatuk során az alkalmazottak, megbízottak és egyéb jogviszony keretében közreműködők vigyáznak a kapcsolat jó minőségének megtartására, tartózkodnak a diszkrimináció minden formájától és a tolatkodó magatartástól.

Szakmaiság és felelősség

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy feladatellátását a magas színvonalú szakmai hozzáértés kell, hogy áthassa.

A társaság az általa foglalkoztatottakat ösztönzi kezdeményezőkézség és újtó szellem használatára, az egyes döntések és intézkedések kockázatainak és értékteremtésének a felmérésére.

Szakmai titoktartás és bizalmas adatkezelés

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles a munkavégzése során tudomására jutott, bizalmas jellegű adatok védelme érdekében szükséges valamennyi intézkedést meghozni.

Tilos az érzékeny, bizalmas adatokat szóban, írásban vagy elektronikus formában jogosulatlan személy tudomására hozni, akár a vállalaton belül, akár a vállalaton kívül.

Bizalmas adatnak minősül minden olyan személyes adat és vállalati üzleti adat (akár a vállalatcsoport valamely tagvállalatának, akár azon kívül eső gazdasági társaság adatáról van is szó), amelynek a nyilvánosságra hozatalát szerződés vagy jogszabály tiltja. Ezek a rendelkezések vonatkoznak a vállalaton belül csak az adatok megismerésére feljogosított személyek zárt körében közölhető adatokra is.

Az alkalmazottak, megbízottak és egyéb jogviszonyban közreműködő személyek a bizalmas adatokat csak a vonatkozó jogszabályok és a vállalat által előírt adatkezelési szabályzat legszigorúbb betartása mellett használhatják. A szakmai titoktartás kötelezettsége a tisztség megszűnése után – a jogviszony megszűnésének okától függetlenül – csak akkor szűnik meg, ha ezt jogszabályi rendelkezés írja elő.

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy a vállalaton belül és kívül egyaránt szólásszabadsággal rendelkezik. Azonban ezzel a szabadsággal kizárólag a jogszabályok által előírt határokon belül élhetnek, tehát szavakkal vagy írásos megnyilvánulásaikkal nem sérthetik más emberek (tulajdonosok, ügyfelek, munkavállalók, vezetők, piaci versenytársak stb.) méltóságát, nem ronthatják a vállalat vagy a vállalatcsoport vagy tulajdonosok hírnevét vagy márkaképét bármilyen kommunikációs csatornát használnak is (írásbeli, szóbeli, internet, pl. közösségi médiák, blogbejegyzések stb.).

Az érdeklődések, összeférhetetlenség, korrupciós kockázatok és befolyással való visszaélés megelőzése és kezelése

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles feladatát és tisztségét az integritás és a lojalitás alapelveinek megfelelően végezni, tisztségét ennek megfelelően betölteni, mind a vállalaton belül, mind a vállalaton kívül, amikor a vállalat képviselőjeként jár el. Bármely formában tilos a korrupcióban való aktív részvétel vagy annak tűrése.

Tilos közvetve vagy közvetlenül saját vagy más, vele szoros vagy közeli viszonyban álló természetes vagy jogi személy érdekét előnyben részesíteni vagy mással szemben előtérbe helyezni, tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, amely megkérdőjelezné azt a semlegességet és részrehajlástól való mentességet, amellyel minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy a feladatát köteles ellátni. Ezen túlmenően tilos valamely tulajdonos vagy ügyfél érdekét a vállalatcsoport más tulajdonosainak vagy ügyfeleinek érdeke elé helyezni.



Példa:

Melyek azok a helyzetek, amelyek összeférhetetlenséget jelezhetnek?

- Biztosítási szerződés kötése, kezelése, vállalása saját részre, barátnak vagy családtagnak;
- A munkatárs életbiztosítási szerződés kedvezményezettjeként kerül megjelölésre az ügyféllel fennálló közvetlen rokon kapcsolat nélkül;
- Adományok vagy ajándékok elfogadása olyan személyektől, akikkel a társaság üzleti kapcsolatban áll, a vállalat Magatartási Kódexében meghatározott összeget meghaladó összegben;
- Befolyásgyakorlás vagy befektetés olyan társaságba, amely versenyt jelenthet a társasággal szemben;
- Olyan beszállító kiválasztása, akivel az alkalmazott személyes kapcsolatokkal rendelkezik.

A munkavállaló köteles a felettesét és a megfelelőségi vezetőt értesíteni minden olyan helyzetről, amely érdekütközést, érdekellentétet kelthet.

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő köteles tartózkodni minden olyan indokolatlan gyakorlattól valamelyik tulajdonossal, ügyféllel, beszállítóval, üzleti partnerrel vagy piaci versenytárral szemben, amely bármiféle jogtalan előnyhöz juttathatná az adott személyt. Tilos kihasználnia egy védett státuszt kérő tulajdonos vagy ügyfél kiszolgáltatottságát, alárendelt helyzetét. Például nem lehet egy ügyfél által kötött életbiztosítás kedvezményezettje, kivéve, ha az ügyfél közeli hozzátartozója és a kedvezményezett státuszt a vállalat vezetősége engedélyezte számára.



Példa:

A munkatársak és az ügyfelek közötti kapcsolatokat illetően, melyek a korrupció kockázatának megelőzését célzó intézkedések?

Amennyiben a munkatárs egy üzleti tárgyaláson vesz részt, és az ügyfelet, illetve házasársát meg akarja hívni egy hétvégére, akkor a meghívást el kell utasítani (mivel az üzleti tárgyalások körében nem engedélyezett meghívás).

Ha a Pénzügy és Számvitel területnek kérdései merülnek fel egy ügyféltalálkozó megszervezéséről kapott számlával összefüggésben, kapcsolatba lépnek a szemináriumot szervező munkatárs vezetőjével, hogy meggyőződjenek arról, hogy voltak-e tárgyalások a számlával érintett esemény alatt.

Melyek ennek a helyzetnek a kockázata?

A kockázatok abban rejlenek, hogy ezáltal befolyásolható az ügyfél döntéshozatala, felmerülhet a korrupció gyanúja, és sérülhet a vállalat jó üzleti hírneve.

Ezen túlmenően minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles fokozott figyelemmel fordulni minden olyan nehéz élethelyzet felé, amely egy tulajdonost vagy ügyfelet sújthat, különösen életkorából vagy betegségéből kifolyólag. A munkavállaló köteles felettesét értesíteni, ha feladatellátás közben egy tulajdonos tag vagy ügyfél kiszolgáltatottságával való visszaélést tapasztal.

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles:

- A veszély bekövetkezése előtt azonosítani a kockázati- és veszélyhelyzeteket;
- Tájékoztatni a felettesét, ha tényleges vagy lehetséges érdekellentét tapasztal;
- Helyettesítéséről gondoskodni minden olyan helyzetben, amikor szerződéses tárgyaláskor, szerződéskötéskor vagy szerződés aláírásakor érdekellentét állhat fenn, ezért ő maga nem vehet részt olyan megbeszélésen, ahol döntési helyzetben volna.



Példa:

Az új munkatársak toborzásával kapcsolatban milyen intézkedések szükségesek a korrupció kockázatának megelőzésére?

Amennyiben egy munkatárs önéletrajzot kap egy ügyféltől/kollégától/szolgáltatótól vagy egy ismerőstől, az önéletrajzot a HR területre kell irányítani, akik értékelik a pályázó alkalmasságát.

Milyen kockázatok vannak ebben a helyzetben?

A kockázatok abban rejlenek, hogy tisztességtelen előnyhöz juthat a pályázó anélkül, hogy a szakértelmet vennék figyelembe, így a vállalat megítélése romolhat, ha ez a gyakorlat ismertté válik.

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles tartózkodni:

- Olyan cselekedetektől, amelyek a vállalatot a Csoporttal szembeni versenyhelyzetbe kényszerítenék, vagy a piaci versenytársakat juttatnák előnyös helyzetbe;
- Olyan ügyféllel, beszállítóval, szolgáltatóval vagy

alvállalkozóval való kiemelt kapcsolattól, amely a Csoportot vagy a vállalatot alárendeltségi viszonyba kényszeríti, vagy másokkal szemben hátrányos megkülönböztetésben vagy elbánásban részesíti.



Példa:

Az év végi ünnepségek idején a munkatárs meghívást kap a munkahelyi címére egy olyan személytől, akivel sem ő, sem a területe nem szokott együtt dolgozni. Ez a személy vacsorára hívja a munkatársat, házastársát és gyermekeit egy Michelin-csillagos étterembe. Mit kell tennie a munkatársnak?

Nem szabad azonnal válaszolnia a meghívóra, és e-mailben értesítenie kell a Compliance területet, valamint a közvetlen vezetőjét. A korrupciót különféle technikák rejthetik el, például meghívások, amelyek mindenféle szórakozásra kiterjednek (étkezések, show-k, sportesemények stb.).

Amennyiben a munkatárs elutasítja a meghívást, milyen érveket használhat?

A munkatárs több érvet is használhat:

- Az étkezés egy Michelin-csillagos étteremben extravagáns;
- A meghívónak szigorúan a munkához kell kapcsolódnia, és nem terjedhet ki a családtagokra;
- Figyelemmel kell lennie a meghívás körülményeire, jelentésére;
- Amennyiben olyan személytől kap meghívást a munkatárs, akivel nincs munkakapcsolatban, akkor a meghívás elfogadása előtt informálódni kell a meghívó személyéről.

A munkatárs meghívást kaphat egy harmadik féltől is, akivel a területének van munkakapcsolata. Ez a harmadik személy meghívja az alkalmazottat ebédelni egy étterembe, hogy ismertesse az üzleti ajánlatát. Mit kell tennie a munkatársnak?

Elfogadhatja a meghívót, amennyiben úgy tűnik, hogy megfelel a társaság ajándékokkal és meghívókkal kapcsolatos eljárásának. Az üzleti tevékenység körében szokás meghívásokat kapni harmadik féltől. Amennyiben az ilyen meghívók megfelelnek az ajándékozási és meghívásokra vonatkozó eljárásnak, elfogadhatók.

Ha a munkatársnak kétségei merülnek fel a meghívás elfogadhatóságáról, meg kell keresnie azzal kapcsolatban a közvetlen vezetőjét és/vagy a Compliance területet.

Ezen kívül minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő személy köteles tovább tartózkodni:

- Pénz vagy más értéktárgy hatósági személy, politikai párt, közéleti személyiség, érdekképviselő vagy annak vezető tisztségviselője, karitatív és hasonló egyéb szervezet javára történő, a vállalat számára előny szerzésével kecsegtető ajándékozásától, ígéretésétől, kilátásba helyezésétől, átadásától;
- Pénz vagy bármely más értéktárgy elfogadásától vagy kérésétől, ami miatt a Groupama Csoport felé nem tartanánk be lojalitási kötelezettségünket, vagy ami miatt az üzleti kapcsolatok befolyásolásának gyanúja merülhetne fel velünk szemben;
- Olyan közvetítők igénybevételeitől, akik helyettünk végzik el mindazt, amit mi magunkra nézve tilosnak tekintünk.

Ajándékok és természetbeni juttatások elutasítása

Elvből tilos személyes célokra más vállalat alkalmazottjától, megbízottjától vagy vele egyéb jogviszonyban közreműködő személytől ajándékot vagy egyéb juttatást elfogadni vagy nekik ajándékot, egyéb juttatást adni, akár közvetlen, akár közvetett módon.

Ajándéknak vagy juttatásnak minősül minden olyan tárgy, szolgáltatás, szívesség, amelynek ellenértéke meghaladja a bruttó 30.000 forintos összeghatárt. E szabályoktól akkor lehet eltérni, ha arról az adott vállalat a fentiekől eltérően rendelkezik.



Példa:

Ha egy üzleti kapcsolattartó ajándékot kínál egy munkatársnak, mit kell tennie a kollégának abban az esetben, ha az ajándék értéke meghaladja a Magatartási Kódexben meghatározott összeget?

A munkatársnak engedélyt kell kérnie közvetlen vezetőjétől az ajándékozás, az ajándékok elfogadásának, illetve az egyéb juttatások és meghívók jelentésének szabályairól szóló belső szabályoknak megfelelően.

Ha a Pénzügy és Számvitel terület a számlák ellenőrzése alkalmával látszólag igazolatlan kiadásokat azonosít ugyanazon külső kedvezményezett vonatkozásában, akkor ezeket nem rögzíti és felveszi a kapcsolatot az érintett munkatárs közvetlen vezetőjével annak biztosítása érdekében, hogy az esetleges korrupció ne kerülhessen eltitkolásra.

Milyen kockázatokkal jár ez a helyzet?

Befolyásolhatja a munkatárs pártatlanságát vagy őszinteségét azáltal, hogy befolyásolja a tárgyalásokat vagy ronthatja a társaság jó üzleti hírnevét, vagy a társaság érdekeivel ellentétes függőségi helyzethez vezethet.

A vállalat adatainak és vagyonának védelme

A vállalat alkalmazottai, megbízottai és a vele más jogviszonyban közreműködő személyek kötelesek mindent megtenni a vállalatuk, illetve a Csoport vagyonának, adatainak és szellemi tulajdonának védelme érdekében. A rendelkezésükre bocsátott eszközöket és javakat saját személyes használatra nem vehetik igénybe. Nem hoznak nyilvánosságra – többek között a közösségi médiában – a vállalatra vagy vele közvetlen szoros viszonyban álló személyekre vonatkozó bizalmas vagy érzékeny adatokat és dokumentumokat, és betartják a vállalatnál érvényben lévő biztonsági előírásokat.

Az alkalmazottak, megbízottak, más jogviszonyban a vállalattal közreműködők fokozottan kötelesek figyelni harmadik személyek tulajdonára és adataira, ezen belül tartózkodniuk kell a szellemi tulajdon vagy az üzleti és levéltitkot sértő cselekedettől, továbbá nem hozhatnak be vagy nem regisztrálhatnak tisztességtelen vagy jogellenes módon begyűjtött személyes adatokat.

A Csoport semlegességét fenn kell tartani a személyes megnyilvánulás keretén belül is

A működési területe által lefedett országok kultúrájának és jogszabályainak tiszteletben tartása mellett a Csoport és vállalatai mindent megtesznek annak érdekében, hogy tevékenységük gyakorlása közben politikai, világnézeti és vallási téren semlegesek maradjanak. Minden munkavállaló, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő köteles elkerülni minden olyan cselekedetet, ami szembe menne ezzel az alapelvvel.

A vállalatcsoport és vállalatai kötelesek betartani kötelezettségvállalásaikat a munkavállalóikkal, megbízottaikkal és egyéb jogviszonyban velük



közreműködőkkel szemben, akik állampolgárként közéleti szerepet kívánnak vállalni. Ennek ellentételezéseképpen a közéleti szerepet vállaló alkalmazottak, megbízottak és közreműködők kötelesek elkerülni, hogy a vállalat a közéleti tevékenységükbe bevonódjon.

Minden alkalmazott, megbízott és egyéb jogviszonyban közreműködő köteles ügyelni arra, hogy elkerülje a személyes véleménye és érdeke ütközését a vállalat pozíciójával és érdekeivel. Ezen felül szigorúan tartózkodik attól, hogy a Csoport vagy vállalata nevében – annak előzetes engedélye nélkül – nyilatkozzon, akár írásos, akár szóbeli kijelentést tegyen, vagy a vállalat tulajdonában lévő márkaelemet (például logó, szlogen, embléma stb.) megjelenítse.



Példa:

Egy nagyon jó ügyfelünk indul az önkormányzati választásokon, és arra kéri a társaságot, hogy támogassa anyagilag a választási kampányát. Mit kell tennie a munkatársnak ebben a helyzetben?

A munkatársnak el kell utasítania minden ilyen finanszírozási kérelmet, mivel a társaság nem vehet részt politikai jellegű akciókban vagy eseményekben.

Milyen kockázatokkal jár ez a helyzet?

Károsíthatja a társaság hírnevét és sértheti semlegességi politikáját.

AZ ETIKAI KÓDEX ÉS A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSA

A Csoport és vállalatai minden egyes érintett személye köteles az Etikai Kódexet és a Magatartási Kódexet betartani, valamint lehetőséget kap arra is, hogy bejelentést tegyen, ha az Etikai Kódex szabályaiba ütköző magatartást tapasztal.

Az etikai elvek és etikus viselkedési szabályok be nem tartásakor alkalmazandó következmények

Ha egy alkalmazott, megbízott vagy más jogviszonyban közreműködő személy nem az etikai elvek és szabályok szerint cselekszik vagy viselkedik, akkor az adott országban érvényes és hatályos jogszabályok szerinti polgári és büntető szankciók szabhatók ki rá, és a cselekmény súlyosságától és jellegétől függően a vállalat dolgozóira kiszabható fegyelmi szankciókat lehet rá alkalmazni.

MELLÉKLET:

VISSZAÉLÉS BEJELENTÉS (WHISTLEBLOWING) TÁJÉKOZTATÓ

A Groupama Biztosító Zrt. (a továbbiakban: biztosító vagy társaság) elkötelezett a korrupció elleni fellépéssel összefüggésben vállalt nemzetközi jogi és európai uniós jogi kötelezettségek, valamint a bejelentők minél teljesebb védelme érdekében szükséges intézkedések működésébe történő integrálása mellett.

A visszaélések kivizsgálását szolgáló eljárások működtetése a partnereink és ügyfeleink biztosítóba vetett bizalmát erősíti, az integritás és a megbízhatóság megőrzését szolgálja.

A fentiek érdekében a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény rendelkezéseinek megfelelően a biztosító belső visszaélés-bejelentő rendszert üzemeltet.

MIT LEHET BEJELENTENI?

A belső visszaélés-bejelentő rendszer keretében a biztosítóval összefüggésbe hozható jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni az alábbiak figyelembevételével:

A belső visszaélés-bejelentő rendszer kizárólag a biztosítóval összefüggésbe hozható súlyos visszaélések bejelentésére szolgál, így különösen pl. korrupciós bűncselekmények (pl. vesztegetés, befolyással üzérkedés), zsarolás, sikkasztás, lopás, csalás, pénzmosás, terrorizmus-finanszírozás, gazdasági verseny tisztaságát sértő bűncselekmények, stb.

Kérjük, hogy a biztosító, az általa alkalmazott vagy megbízott üzletkötő vagy – adott termék kapcsán – általa megbízott kiegészítő biztosításközvetítői tevékenységet végző személy magatartására, tevékenységére vagy mulasztására vonatkozó panaszát, illetve a biztosítási szerződéssel kapcsolatban felmerülő esetleges panaszát ne a belső visszaélés-bejelentési rendszeren keresztül, hanem a <https://www.groupama.hu/hu/fogyasztovedelem.html?panaszkezeles> oldalon szereplő elérhetőségeinken juttassa el számunkra.

KI TEHET BEJELENTÉST?

Belső visszaélés-bejelentést tehet:

- a) a társaság által foglalkoztatott,
- b) az a foglalkoztatott, akinek a társaságnál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és
- c) a társasággal foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.
- d) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a társasággal szerződéses kapcsolatban áll,
- e) a társaság tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a társaság ügyviteli, ügyvezető (igazgatóság), illetve felügyelő testületéhez (felügyelőbizottság) tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
- f) a társasággal szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- g) a társaságnál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
- h) a társaságnál a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- i) az a személy, akinek a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a társasággal megszűnt.

A bejelentő személlyel szembeni elvárások:

- Önzetlenül kell cselekednie. A bejelentőnek nem származhat semmilyen előnye a bejelentésből, beleértve a pénzügyi hasznot is;
- Jóhiszeműen kell eljárnia, azaz alapos okkal kell feltételeznie az általa kifogásolt tények valóságtartalmát;
- Személyes ismeretekkel kell rendelkeznie azokról a tényekről, körülményekről, amelyekről bejelentést tesz.

A bejelentő személy dönthet úgy, hogy névtelen marad. Meg kell adnia azonban azokat az információkat, amelyek lehetővé teszik az információcserét („anonimizált” vagy „személytelen” e-mail cím). Felhívjuk azonban a figyelmet, hogy a bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha a bejelentést azonosíthatatlan (anonim) bejelentő tette.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a belső visszaélés-bejelentő rendszert tilos rosszhiszeműen, valótlán vádak megfogalmazására használni!

A BEJELENTÉS MEGTÉTELÉNEK MÓDJA

A bejelentő a bejelentést megteheti írásban az etikaibejelentos@groupama.hu címen vagy postai úton (1146 Budapest, Erzsébet királyné útja 1/C.) a Compliance Terület részére címezve.

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított hét napon belül a bejelentés megtételéről a biztosító visszaigazolást küld a bejelentő számára, egyben tájékoztatást nyújt az eljárási és adatkezelési szabályokról.

A bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül a Biztosító kivizsgálja. A vizsgálatot a Compliance Terület végzi, indokolt esetben egyéb területek, felelős személyek bevonásával.

A fenti harminc napos határidőt különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani, azonban a bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

- a) a bejelentést azonosíthatatlan (anonim) bejelentő tette meg,
- b) a bejelentést nem a fentiekben nevesített, jogosult személy tette meg,
- c) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, illetve
- d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett természetes személy, illetve jogi személy (a továbbiakban együtt: bejelentésben érintett személy) jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

ADATVÉDELEM

A bejelentéssel kapcsolatos adatkezelésre vonatkozó szabályokat a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. számú rendelete (2016. április 27.) (GDPR) alapján az Adatkezelési tájékoztató tartalmazza.



Groupama
Biztosító