



ETIKAI KÓDEX

OPENNETWORKS KFT.

Az Etikai Kódex célja

Az Etikai Kódex célja, hogy az Opennetworks Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. (a továbbiakban: Társaság) működésére, valamint munkavállalói és szerződéses együttműködő partnerei magatartására vonatkozó etikai alapelveket és kötelező magatartási szabályokat egységesen meghatározza, továbbá gyakorlati útmutatást adjon azok alkalmazásához. A szabályok betartása biztosítja a Társaság jó hírnevét és megbízhatóságát, professzionális megítélését, támogatja az egészséges munkahelyi környezetet, a munkatársak emberi méltóságának tiszteletét, és meghatározza az ügyfelekkel kapcsolatos etikai elvárásokat.

Az Etikai Kódex hatálya

Tárgyi hatály: kiterjed a Társaság valamennyi tevékenységére, belső szabályozási rendszerére és szabályozási eszközeire.

Személyi hatály: kiterjed az Opennetworks valamennyi szervezeti egységére, munkavállalójára és szerződéses együttműködő partnerére; betartása kötelező.

Időbeli hatály: a hatálybalépéstől a hatályon kívül helyezésig tart; minden esetben a mindenkor hatályos (módosított) rendelkezések alkalmazandók.

Felülvizsgálat, módosítás, kiadás

A Kódexet az éves minőségbiztosítási auditok során felül kell vizsgálni, és indokolt esetben javaslatot tenni a szabályok vagy az alkalmazott gyakorlat módosítására, amelyeket az Ügyvezető hagy jóvá.

Az Etikai Kódex megismertetése

A Társaság gondoskodik arról, hogy valamennyi új munkavállaló és szerződéses együttműködő partner a munkavégzés megkezdésekor megismerje az Etikai Kódex tartalmát és az abból eredő etikai elvárásokat. A Kódexben foglalt alapelvek megismertetésére a Társaság rendszeres oktatást és szükség esetén ismétlő képzést biztosít. Az oktatás kiterjed különösen az egyenlő bánásmódra, az emberi méltóság tiszteletére, a foglyatékossággal élő személyekkel kapcsolatos akadálymentes és

befogadó szemlélet alapelveire, valamint az etikai vétségek bejelentésének és kezelésének alapvető szabályaira.

Fogalmak

Etika: írott és íratlan erkölcsi és magatartási szabályok összessége.

Etikus magatartás: a partnerek és ügyfelek bizalmát erősítő, ügyfélbarát, magas színvonalú munkavégzést és a Társaság jó hírnevét támogató magatartás, amely biztosítja a tiszteleten alapuló munkahelyi környezetet.

Etikai vétség: a jelen Kódexben meghatározott etikai elvek vagy magatartási szabályok megsértése, illetve olyan magatartás, amely a Társaság jó hírnevét vagy a belé vetett bizalmat sérti, kivizsgálása a Társaság belső szabályzata alapján külön eljárásrend szerint történik.

Fegyelmi vétség (munkajogi kötelezettségszegés): a munkaviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegése, ideértve az Etikai Kódex és kapcsolódó belső szabályzatok megsértését (különösen az Mt. 52. § szerinti kötelezettségek sérelmét), továbbá az üzleti titokra és információbiztonságra vonatkozó előírások megszegését, a kötelező képzések felróható nem teljesítését, valamint a munkavállalónak felróható munkaköri kötelezettségek nem megfelelő ellátását.

Munkavállaló: a Társasággal munkaviszonyban vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló természetes személy (ideértve jelen kódex vonatkozásában a szerződéses együttműködő partnert is).

Személyes adat: azonosított/azonosítható természetes személyhez kapcsolható adat; kezelésére az adatkezelési, adatvédelmi és iratkezelési szabályok irányadók.

Üzleti titok: a munkaviszony/megbízás során Munkavállaló, szerződött partner tudomásra jutott, illetve birtokába került, az Üzleti titok törvény (2018. évi LIV. tv.) szerint üzleti titoknak minősülő információ (különösen üzleti adatok, dokumentumok, tervek, stratégia, továbbá a Társaság IT rendszereire, biztonságára és hozzáféréseire vonatkozó információk).

Hivatkozások, jogszabályi háttér

Releváns jogszabályok: Mt. (2012. évi I. tv.), Ptk. (2013. évi V. tv.), 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvtv.), 2011. évi CXII. tv., GDPR (EU 2016/679), ILO releváns ajánlásai. Hivatkozás mindig a mindenkor hatályos szövegre értendő.

I. A Társaság etikai alapelvei és vállalásai

Általános elvek

A Társaságon belül azonos esélyek biztosítottak, kivéve, ha rokoni/relációs kapcsolatból összeférhetetlenség keletkezhet.

Munkavégzés során a Társaság érdekei elsődlegesek; az üzleti és egyéni érdek nem keverhető.

Elvárt az üzleti tisztesség, jóhiszeműség, elvárható magatartás és kifogástalan munkavégzés, valamint a kezdeményezőkézség és korrekt együttműködés.

Tilos minden olyan cselekmény vagy mulasztás, amely hátrányos a Társaság működésére, hírnevére, eredményére vagy megítélésére.

Kötelező az egyenlő bánásmód; bármilyen, munkavégzéshez nem kapcsolódó személyes/érzékeny adat alapján történő megkülönböztetés tilos.

Az Opennetworks Kft. működése, valamint az európai uniós támogatások felhasználása során tiszteletben tartja az Európai Unió Alapjogi Chartájában foglalt alapvető jogokat és szabadságokat. A Társaság tevékenysége során biztosítja különösen az emberi méltóság tiszteletben tartását, a tisztességes bánásmódot, a magánélet és a személyes adatok védelmét, a véleménynyilvánítás szabadságának jogszerű érvényesülését, valamint a munkavállalók és partnerek alapvető jogainak tiszteletben tartását.

Üzleti partnerekkel, ügyfelekkel való kapcsolat

Beszállító választásnál versenyhelyzet biztosítandó; a műszaki paraméterek, ár és megbízhatóság mellett elsődleges a minőség, jogszabályi és biztonsági megfelelés. A magas színvonalú szolgáltatásra a Társaság szabályzatai és ISO minősítése is garancia. A munkatársak kötelesek az ügyféligényeket megérteni, lehetőség szerint proaktívan kezelni, jogszerű és etikus módon.

Információk kezelése és információbiztonság

A Munkavállaló a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi információt, dokumentumot és adatot köteles bizalmasan, körültekintően és a vonatkozó jogszabályok, valamint a Társaság adatkezelési, adatvédelmi, iratkezelési és információbiztonsági szabályzatai szerint kezelni.

A munkavégzéshez szükséges információk megosztása a szervezeten belül kötelező, ugyanakkor kizárólag olyan személy részére történhet, akinek az adott információ a feladata ellátásához szükséges. Tilos üzleti titkot, banktitkot, személyes adatot vagy egyéb bizalmas információt jogosulatlan személy részére hozzáférhetővé tenni vagy a szükséges mértéket meghaladóan megosztani. A tudomásra jutott információ kizárólag jogszerűen, célhoz kötötten és a Társaság jogos üzleti érdekeinek megfelelően használható fel.

A Társaság digitális infrastruktúrán működik, ezért valamennyi munkavállaló köteles megismerni és betartani a belső információbiztonsági szabályokat, különösen a szükséges és elégséges jogosultság elvét, az adatkezelési folyamatokat, valamint az informatikai rendszerek biztonságos használatára vonatkozó előírásokat.

Bizalmas vagy védett adat előzetes engedély nélkül nem menthető saját eszközre, külső adathordozóra vagy nem engedélyezett felhőszolgáltatásba, illetve nem továbbítható jogosulatlan személy részére.

Üzleti titok tiszteletben tartása

A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot és egyéb bizalmas üzleti információt megőrizni, és azt kizárólag a munkaköri feladatai ellátásához, a Társaság érdekeinek megfelelően használhatja fel. Az üzleti titok jogosulatlan átadása, felhasználása vagy nyilvánosságra hozatala a Társaság etikai normáival összeegyeztethetetlen.

Információszolgáltatás a média számára

Sajtómegkeresés esetén a munkatárs nyilatkozat nélkül az ügyvezető igazgatóhoz irányítja a megkeresőt. Nyilatkozni csak előzetes vezetői egyeztetéssel és ügyvezetői jóváhagyással lehet. Tilos iratok, bizonylatok nem rendeltetésszerű felhasználása.

Belső kapcsolatok

Elvárt a szervezeti egységek közötti együttműködés, kommunikáció és segítségnyújtás. A munkafolyamatokat személyes konfliktus nem akadályozhatja; törekedni kell a rendezésre. Rivalizálás és diszkrimináció tilos. A vezetők feladata az átlátható működés, feladat- és felelősségi körök rögzítése és a konfliktusok kulturált kezelése.

Esélyegyenlőség

A Társaság elkötelezett a nők és férfiak egyenlőségének biztosítása, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása mellett. A foglalkoztatás teljes folyamatában – a kiválasztástól a képzésen, előmenetelen és

bérezésen át a munkaviszony megszűnéséig – kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódó szakmai szempontok vehetők figyelembe. A Társaság nem alkalmaz direkt vagy indirekt diszkriminációt a felsorolt védett tulajdonságok alapján a foglalkoztatás teljes folyamatában (beleértve fegyelmi/elbocsátási és egyéb szankciók alkalmazását is), és elvárja ezt a munkatársaktól is a munkavállalókkal, partnerekkel és ügyfelekkel szemben. A munkavállalókat munkahelyi zaklatással (szexuális, politikai, vallási) szemben védelem illeti meg az ügyfelek és partnerek vonatkozásában is. Sérelmezett esetben a munkavállaló közvetlenül az Ügyvezetőhöz fordulhat, aki kivizsgál és intézkedik. Súlyos betegség esetén a Társaság bizalmasan, tőle elvárható módon támogatást nyújt.

A Társaság törekszik arra, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók, ügyfelek és partnerek számára a lehetőségekhez mérten biztosítsa a szolgáltatásokhoz, információkhoz és munkahelyi környezethez való akadálymentes hozzáférést, valamint az ésszerű alkalmazkodás elvének érvényesítését.

Személyes adatok védelme

A személyes adatok kezelésének elveit és eljárásait a Társaság adatkezelési tájékoztatói és kapcsolódó szabályzatai rögzítik. A személyes adatokat biztonságosan, szükséges és elégséges hozzáféréssel kell kezelni; célhoz kötöttség, jogszerűség, naprakészség és megfelelő védelem kötelező.

Munkavégzés ellenőrzése

A Társaság a munkavégzés ellenőrzését, valamint a munkavégzéshez biztosított eszközök és rendszerek monitorozását kizárólag jogszerű célból, a vonatkozó jogszabályok és belső szabályzatok maradéktalan betartásával végzi. Az ellenőrzés során a Társaság tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát, magánéletét és személyes adatainak védelmét, valamint biztosítja, hogy az alkalmazott ellenőrzési intézkedések a célhoz kötöttség, a szükségesség és az arányosság elvének megfelelően legyenek.

Korrupció megelőzése és az üzleti ajándékozás

A Társaság működésében a feddhetetlenség és a korrupciómentes üzleti működés alapvető etikai követelmény.

Korrupció látszatát is kerülni kell. Elfogadható ajándék a minimálbér 10%-áig szokásos reklámtárgy, év végi ajándék, illetve rendezvényeken felkínált részvétel/jegyek; azonban nem kapcsolódhat konkrét üzleti döntéshez. Nem elfogadható: nagy értékű ajándék/előny, pénz, értékpapír, vásárlási/utazási utalvány. A minimálbér 10%-át meghaladó ajándékot írásban be kell jelenteni a közvetlen vezetőnek.

A Társaság nevében ajándékot az ügyvezető (vagy felhatalmazott személy) adhat az általa meghatározott értékhatárok szerint; viszonzás esetén az arányosság elve irányadó.

Fenntartható fejlődés

A Társaság elkötelezett a fenntartható fejlődés elősegítése mellett. Működése során törekszik a természeti erőforrások felelős felhasználására, a környezeti terhelés csökkentésére, az energiahatékony működésre, a hulladékképződés mérséklésére és a digitális megoldások alkalmazására.

Az Opennetworks Kft. az európai uniós támogatások felhasználása során figyelembe veszi az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljait (SDG), a Párizsi Megállapodás célkitűzéseit, a „szennyező fizet” elvet, valamint a „ne okozz jelentős kárt” (Do No Significant Harm – DNSH) elvet, és törekszik arra, hogy tevékenysége ezekkel összhangban valósuljon meg.

Hozzá tartozók, munkaköri összeférhetetlenség

A Társaság működése során törekszik arra, hogy döntéseit és szervezeti működését összeférhetetlenségtől mentesen alakítsa ki, biztosítva a tisztességes és objektív döntéshozatalt.

II. A munkavállalók és szerződéses partnerek etikai kötelezettségei

Elkötelezettség, lojalitás

A Társaság elvárja, hogy a munkavállalók és szerződéses együttműködő partnerek az I. fejezetben meghatározott etikai alapelveket munkavégzésük során tiszteletben tartsák, magatartásukkal elősegítsék azok érvényesülését, valamint az alábbi részletes etikai magatartási szabályokat betartsák.

A Munkavállaló és a szerződéses partner a Társaság, munkatársai, ügyfelei és üzleti partnerei felé minden helyzetben jóhiszeműen, tisztességesen, szakmai felkészültséggel és kölcsönös tiszteletet tanúsítva jár el. Feladatait az ügyfélközpontúság, a magas szakmai színvonal és a Társaság jogos érdekeinek figyelembevételével látja el. Magatartásával és kommunikációjával tartózkodik minden olyan megnyilvánulástól, amely indokolatlanul sértheti a Társaság jó hírnevét vagy az ügyfelek és üzleti partnerek bizalmát.

A vezetők fokozott felelősséggel tartoznak az Etikai Kódexben foglalt elvek érvényesítéséért, és magatartásukkal kötelesek példát mutatni a munkavállalók számára.

A Munkavállaló a Társaság eszközeit rendeltetésszerűen és felelősen és a Társaság érdekeit szem előtt tartva használja. Engedély nélkül tilos a Társaság helyiségeiről/eszközeiről/dokumentumairól saját eszközzel másolatot vagy fényképet készíteni. Elvárt a takarékos, gondos erőforráshasználat.

Egyéb elvárások és tiltások

A Munkavállaló köteles elkerülni minden olyan helyzetet, amely személyes érdekei és a Társaság jogos érdekei között összeférhetetlenséget eredményezhet. A felmerülő vagy feltételezhető összeférhetetlenséget haladéktalanul jelezni kell a Társaság felé, és annak kezelésében együtt kell működni.

Elvárt a kölcsönös tisztelet. A munkavállaló tartózkodik minden olyan magatartástól, amely sérti mások emberi méltóságát, zavarja a munkahelyi együttműködést vagy veszélyezteti a Társaság jó hírnevét. Alkohol és drog fogyasztása tilos; befolyásolt állapot munkajogi jogkövetkezményt vonhat maga után (akár azonnali hatályú megszüntetést). Ünnepi eseménykor az ügyvezető eseti felmentést adhat.

A kulturált magatartás munkahelyen kívül is elvárt. Külső tevékenységek nem korlátozottak, de nem mehetnek a munkafeladatok rovására.

Magatartási kódex IT/internet/telekom eszközök használata során

Tilos az eszközök nyereség/haszonszerzés célú, etikátlan vagy jogszabálysértő használata, valamint zaklató, sértő, megbotránkoztató tartalmak küldése/fogadása/tárolása.

Tilos a Társaságra vonatkozó, engedély nélküli nyilvánosságra hozatal (pl. fotók, szervezeti ábrák), illetve az engedély feltételeitől eltérni. Kifogásolható/tilos tartalmak különösen: bűncselekményre buzdítás, hacking/malware, anonimizáló/nyomeltüntető megoldások jogellenes célra, szélsőséges ideológiák, gyűlöletkeltés, drog, pornográfia, szerzői jogsértő anyagok, valamint indokolatlan sáv szélesség-használat.

A Kódex oktatása során külön hangsúlyt kell kapnia az egyenlő bánásmód, a fogyatékkal élő személyekkel kapcsolatos etikai elvárások és az akadálymentes hozzáállás alapelveinek.

III. Etikai vétségek és az alapvető jogok megsértésének bejelentése, kivizsgálása

Az Etikai Kódex megsértése etikai vétségnek minősül. Az etikai vétség gyanúját bármely munkavállaló vagy szerződéses partner jogosult, illetve köteles jelezni a Társaság részére. A Társaság biztosítja, hogy a jóhiszeműen tett etikai bejelentés miatt a bejelentőt hátrány nem érheti.

Az Etikai Kódexben rögzített alapelvek, különösen az emberi méltóság, az egyenlő bánásmód, a hátrányos megkülönböztetés tilalma és az Európai Unió Alapjogi Chartájában foglalt alapvető jogok feltételezett megsértése szintén etikai bejelentés tárgyát képezheti. A Társaság az ilyen bejelentéseket soron kívül kivizsgálja, és indokolt esetben haladéktalanul megteszi a szükséges intézkedéseket.

A bejelentéseket a Társaság pártatlanul, bizalmasan és tisztességes eljárás keretében vizsgálja ki, biztosítva az érintett meghallgatásának lehetőségét.

Az etikai vétség kivizsgálását követően a Társaság a vonatkozó jogszabályok, szerződések és belső szabályzatok alapján jár el.

Jelen Kódex kihirdetéssel lép hatályba. A Kódex a Társaság belső szabályozási rendszerének részét képezi. Módosítása kizárólag írásban, egységes szerkezetben, verziójelöléssel történik.