

# OPUS GLOBAL NYRT.

## OPUS GLOBAL NYRT. CSOPORTSZINTŰ ETIKAI KÓDEXE

<b>KÉSZÍTETTE</b>	<b>OPUS GLOBAL NYRT.</b>
<b>HATÁLYOS:</b>	<b>2024.DECEMBER HÓNAP 19. NAPJÁTÓL</b>
<b>JÓVÁHAGYTA:</b>	<b>OPUS GLOBAL NYRT. IGAZGATÓSÁGA 59/2024. (12.19.) SZÁMÚ IGAZGATÓSÁGI HATÁROZATÁVAL</b>

# Tartalom

1. Dokumentum célja .....	2
2. Értékeink .....	2
2.1. Elköteleződés az érintettek iránt .....	3
Emberi jogok védelme .....	3
Diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség .....	4
Munkahelyi egészség és biztonság biztosítása .....	5
2.2. Tisztességes piaci magatartás .....	5
Tisztességes foglalkoztatás .....	5
Korrupciómentesség és tisztességes verseny .....	6
Összeférhetetlenség .....	6
Kapcsolatok .....	7
2.3. Felelősségvállalás .....	7
Vállalati vagyon védelme .....	7
Üzleti titok .....	7
Fenntarthatóság és környezetvédelem .....	7
Fejlesztés és fejlődés .....	8
3. Etikai Kódex megsértésének jelentése és kezelése .....	8
Bejelentés .....	8
Etikai Kódex alkalmazása .....	8

# 1. Dokumentum célja

Az OPUS vállalatcsoport<sup>1</sup> (a továbbiakban OPUS Csoport) számos iparágban (ipari termelés, energetika, élelmiszeripar és mezőgazdaság, turizmus) jelentős és kiemelkedő szereplő a hazai piacon, mely alapján elvárható, hogy a legmagasabb fokú etikai követelményszintet képviselje és a szigorú erkölcsi elvárásoknak való megfelelésre törekedjen. Az OPUS Csoport sikerességét többek között abban látja, hogy képes valós értéket létrehozni úgy, hogy a munkavállalókkal és vezetőkkel szemben támasztott magas szintű elvárások nemcsak a szakmaiságra, hanem az etikai kérdésekre, viselkedési normákra is maximálisan kiterjednek. Ennek megfelelően jelen dokumentum (a továbbiakban Etikai Kódex) hatálya kiterjed az OPUS Csoportra, mint anyavállalatra, illetve a Csoporthoz tartozó valamennyi társaság (a továbbiakban Tagvállalat) munkavállalójára és vezető testületének tagjára.

Kiemelt piaci szereplőként, foglalkoztatóként jelen dokumentumban az OPUS Csoport az általa alapvetőnek és legfontosabbnak tekintett értékeket, magatartási normákat, etikai fókuszpontokat kívánja lefektetni, hogy ezáltal kiindulási pontot biztosítson minden munkavállalójának, vezetőjének a megfelelő viselkedési sztenderdek elsajátításában, alkalmazásában a mindennapi munka során.

Az Etikai Kódex – a téma kiterjedtségéből adódóan – nem képes teljeskörűen lefedni az összes elvárható magatartási normát, de a legfőbb etikai kérdésekben iránymutatást és keretrendszert biztosít. Ezeket az irányelveket minden Tagvállalat kötelezőnek fogadja el magára vonatkozóan. A tagvállalati szintű etikai kódexek további elvárásokat tartalmazhatnak. Az OPUS Csoport elkötelezett az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata és nyolc alapvető egyezménye, valamint az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata szerinti működés iránt, így az Etikai Kódex elvárja tiszteletben tartásukat.

Az Etikai Kódexben foglaltak be nem tartása, azokkal ellentétes magatartás az OPUS Csoportban felelősségre vonást vonhat maga után, szándékosság és gondatlanság esetében is.

## 2. Értékeink

Az Etikai Kódexben lefektetett magatartási szabályok, elvek és normák rögzítése, megfogalmazása elősegíti az OPUS Csoport hiteles és felelősségteljes működését. Az etikai kultúra és az ehhez kapcsolódó elvárások írásos dokumentálása a szervezet feladata, azonban a mindennapi működéshez elengedhetetlen normák és alapelvek kialakítása ugyanúgy a munkavállalók és vezetők feladata is, munkájukon és példamutatásukon keresztül.

Az OPUS Csoport a nemzetközi ajánlások és a vállalati kultúra figyelembevételével – a teljesség igénye nélkül – a következő alapértékeket tekinti nélkülözhetetlenek:

- Felelősség
- Tisztelet
- Tisztesség
- Őszinteség
- Becsület
- Nyitottság
- Tolerancia
- Megbízhatóság

---

<sup>1</sup> IFRS szerinti konszolidált vállalati kör

- Fejlődési képesség
- Tudatosság

Az OPUS Csoport három fő etikai fókusz kategóriára koncentráltan igyekszik az alapvető értékeket beépíteni a mindennapi működésbe:

- **Elköteleződés az érintettek iránt:**

A külső és belső érintettek akár közvetlenül, akár közvetetten, de meghatározzák és formálják a szervezetet. Az OPUS Csoport elkötelezetten igyekszik a piaci ökoszisztéma aktív résztvevőjévé válni azáltal, hogy az etikai elvárások kialakításában szerepet vállal. Az emberi jogok, emberi méltóság védelmének hiánytalan biztosítására törekszik az értéklánc teljes hosszán. A diszkriminációmentesség, esélyegyenlőség és biztonság mind olyan alapvető jogok, melyek minden érintettet egyenlően megilletnek. Az érintettek közt kiemelt szerepet kapnak a munkavállalók, beszállítók és a fogyasztók.

- **Tisztességes piaci magatartás:**

Az OPUS Csoport a tisztességtelen piaci magatartást elítéli, minden esetben a törvényeknek megfelelően jár el. A piaci kapcsolatok megteremtése és a partnerek bizalmának elnyerése becsületesség, integritás és hitelesség révén történik.

- **Felelősségvállalás:**

Az OPUS Csoport maradéktalanul felelősséget vállal döntéseivel és tetteivel, gazdasági, társadalmi és környezeti szempontból is. Minden esetben tudatosságra és felelősségteljeségre törekszik döntései és cselekedetei során.

Minden kategória, érték esetén különös hangsúly helyezendő a vezetők felelősségére. Az OPUS Csoport vezetőitől nagyfokú nyitottságot és proaktivitást vár el a vállalati kultúra kialakítása és fenntartása terén:

- a munka mindig az etikai értékek szem előtt tartása mellett folyjon
- az értékek átadásra kerüljenek a munkavállalóknak és ezek mindenki számára tiszták és érthetőek legyenek
- támogassák a munkavállalókat közvetlenül azzal, hogy nyitottak és támogatóak, közvetetten pedig viselkedésük és hozzáállásuk példaértékű legyen.

## 2.1. Elköteleződés az érintettek iránt

### ***Emberi jogok védelme***

Az emberi jogok védelmét az OPUS Csoport teljes értéklánca hosszán fontosnak tartja. Az emberi jogok számos más jogi területet foglalnak magukba (gazdasági-, politikai-, polgári-, szociális- és kulturális jog), valamint ideértendők egyéb vonatkozó hazai jogszabályok és nemzetközi iránymutatások is (Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), OECD). Ezek között szerepelnek – többek közt – az alábbiak:

- Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód, valamint diszkriminációmentesség
- Emberi méltóság, személyi szabadság védelme
- Véleménynyilvánítás, szólás- és vallásszabadság
- Tisztességes foglalkoztatás: biztonságos, megfelelő munkahelyi körülmények
- Gyermekek-, kényszer- és kötelező munkától való mentesség
- Szakszervezetek alapítása és azokhoz való csatlakozás lehetősége
- Kollektív tárgyalások lehetővé tétele

Az OPUS Csoport az emberi jogok tiszteletben tartását aktívan támogatja, pozitív hatás elérésére törekszik azáltal, hogy

- Munkavállalói visszajelzéseire, panaszaira nyitott és azok proaktív kezelésére törekszik
- A munkavállalói érdekképviselőket támogatja és folyamatos kétoldalú kommunikációt folytat
- Az emberi jogok megsértését, csorbulását nyíltan elutasítja és a problémák megoldására törekszik.

Az OPUS Csoport törekszik partnerei, beszállítói, szolgáltatói kiválasztásakor is az emberi jogok védelmét előtérbe helyezni, így bármilyen felmerülő aggály esetén az együttműködés lehetőségét felülvizsgálja.

### **Fogyasztók és végfelhasználók jogainak védelme**

A Tagvállalatok a termékeik megvásárlásával vagy szolgáltatásaik igénybevételével járó kockázatokat világosan és érthetően kommunikálják, hogy ügyfeleik megalapozott döntéseket hozhassanak, különös tekintettel azon fogyasztókra és végfelhasználókra, akiknek fontos a pontos és hozzáférhető információ a termékekről és szolgáltatásokról.

Emellett kiemelt fontosságú a fogyasztók és végfelhasználók magánélethez való jogának tiszteletben tartása. Szigorúan betartandók a személyes adatok védelmére vonatkozó jogszabályok, és minden esetben biztosítandó, hogy minden adat bizalmasan kerüljön kezelésre, kizárólag a szükséges és jogszerű célokra használva fel azokat.

Ezen felül a Tagvállalatok tiszteletben tartják a véleménynyilvánítás szabadságát, lehetőséget biztosítva arra, hogy ügyfeleik szabadon kifejezhessék észrevételeiket és véleményüket a termékeikről vagy szolgáltatásaikról. A Tagvállalatok minden ügyfelükkel megkülönböztetésmentesen járnak el, biztosítva, hogy termékeikhez és szolgáltatásaikhoz való hozzáférés és ügyintézés mindenki számára egyenlő feltételekkel történjen, függetlenül bármilyen személyes jellemzőtől vagy társadalmi helyzettől.

### **Fizetési gyakorlatok**

Az OPUS Csoport elkötelezett a beszállítók tisztességes és időben történő kifizetése mellett, ezzel is hozzájárulva a hosszú távú és kölcsönösen előnyös üzleti kapcsolatok fenntartásához. A Tagvállalatok kötelesek törekedni minden szerződéses kötelezettségük pontos betartására, és a számlák feldolgozása során biztosítani a transzparens, hatékony és késedelemmentes fizetési gyakorlatot. Ezen túlmenően, a Tagvállalatok figyelembe veszik a beszállítók érdekeit, és törekednek arra, hogy az üzleti feltételek mindkét fél számára igazságosak és fenntarthatóak legyenek. Ugy vélik, hogy a korrekt pénzügyi gyakorlatok alapvetőek az együttműködés erősítésében.

### **Diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség**

A diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség a magyar jogszabályok és az Európai Unió iránymutatásaival összhangban nemcsak részét képezi a dokumentumnak, hanem kiemelt szerepet is kap. A Cégcsoport megköveteli a téma beépítését a vállalati kultúrába, így a Tagvállalatok elítélnék minden olyan tevékenységet, megnyilvánulást, cselekvést, amely egy adott személy valós vagy vélt tulajdonsága – ideértve többek között, de nem kizárólag: etnikai, vallási hovatartozás, szexuális orientáció, politikai világnézet – miatti hátrányos megkülönböztetésére irányul vagy azt eredményezi. Bizonyos Tagvállalatok, iparágak (pl. turizmus) esetén a téma súlya olyannyira jelentős, hogy részletes kifejtésre és alátámasztásra is kerül az OPUS Csoport konszolidált ESG jelentésében.

A Tagvállalatok vezetőitől elvárt, hogy az ilyen jellegű panaszokkal azonnali hatállyal foglalkozzanak és a megfelelő lépéseket az érintett személy vonatkozásában megtegyék. A diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség alkalmazása minden fázisban kötelező, beleértve a dolgozók felvételét, előléptetését, elbocsátását, javadalmazását, illetve a beszállítók kiválasztását és szerződések megkötését, meghosszabbítását.

### ***Munkahelyi egészség és biztonság biztosítása***

Az OPUS Csoport elkötelezett a munkavállalói jogok tiszteletben tartása és előmozdítása, valamint az egészséges és biztonságos munkahely fenntartása mellett.

A diverz iparági jelenlét miatt a kérdéskör részletes szabályozása az egyes Tagvállalatok feladata és felelőssége. Az egészséges, tehetséges és motivált munkatárs elengedhetetlen az OPUS Csoport hosszú távú sikeréhez. Az emberek és a környezet biztonsága és védelme prioritásként kezelendő, ennek megfelelően a Tagvállalatok valamennyi munkahelyet a vonatkozó egészségügyi és biztonsági követelményeknek való megfelelés szem előtt tartásával szerveznek meg és tartanak fenn, valamint biztosítják a szükséges védőfelszereléseket.

A Tagvállalatok felelőssége az irodai és azon kívül – esetlegesen veszélyes körülmények között (pl. gyár) – végzett munkára vonatkozó előírások létrehozása, közzététele és megismertetése a munkavállalókkal.

Az OPUS Csoport elkötelezett egy átfogó egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer iránt, amely biztosítja a munkavállalók egészségének megőrzését és a biztonságos munkakörnyezet fenntartását. Ez a rendszer magában foglalja a kockázatok felmérését, a megfelelő védőintézkedések bevezetését, valamint a munkavállalók folyamatos képzését és tájékoztatását a munkahelyi biztonsággal kapcsolatos előírásokról. Az egészségvédelmi és biztonsági előírások betartása nemcsak a jogszabályi kötelezettségek teljesítését szolgálja, hanem a Tagvállalat lehetőségeihez mérten védelmet is nyújt a munkavállalóknak.

A Tagvállalatok a rendszeres tájékoztatás mellett folyamatos képzést nyújtanak a munkavállalók számára az általános- és munkabiztonsági előírásokkal kapcsolatban. A közvetlen felettesek felelősek a hozzájuk tartozó munkavállalók egészségéért és biztonságáért, így ennek megfelelő képzésben részesülnek. A munkahelyi biztonsági vagy egészségügyi előírások hiányosságait és megsértését az észlelő munkavállalónak haladéktalanul jelentenie kell a vonatkozó jogszabályokkal és belső szabályokkal összhangban. A Tagvállalatok elkötelezettek amellet, hogy megóvják a szolgáltatási és munkavégzési területein tartózkodó harmadik felek (például az alvállalkozók, szállítók vagy látogatók) egészségét és biztonságát.

## **2.2. Tisztességes piaci magatartás**

### ***Tisztességes foglalkoztatás***

Az OPUS Csoport jelentős foglalkoztatóként a munkaerőre értéként tekint, így munkavállalói elégedettsége, motiválása és ezáltal megtartása az egyik legfontosabb feladata. A tisztességes foglalkoztatás egy egyértelmű elvárása a munkavállalóknak és az OPUS Csoport is elkötelezett ennek az elvárásnak a teljesítésében, érvényesítésében a partnerein keresztül is. A tisztességes javadalmazás, a magánélet védelme, a munkaügyi alapelvek tiszteletben tartása elengedhetetlen a munkavállalók megtartásához.

### **Korrupciómentesség és tisztességes verseny**

A szabadpiaci verseny sok esetben a fejlődés mozgatórugója, így az OPUS Csoport támogatja a tisztességes és nyílt versenyt, a korrupció minden formáját elutasítja, és kiemelt figyelmet fordít arra, hogy működése során elkerülje a korrupció minden formáját, gyanúját.

Az OPUS Csoport minden Tagvállalata a tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályokat tiszteletben tartva végzi. A versenytárs-elemzésekhez, piaci előrejelzésekhez felhasznált adatokat, információkat csak tisztességes úton, jogszerűen, illetve a nyilvánosan közzétett adatokat, elemzéseket felhasználva szerzi be.

Az OPUS Csoport nagy hangsúlyt fektet arra, hogy tevékenységei megfeleljenek a jogszabályi előírásoknak, így elkötelezett a korrupció, a pénzmosás, valamint a terrorizmus finanszírozásának megakadályozása iránt. Minden munkavállaló köteles maradéktalanul betartani a vonatkozó jogszabályokat és belső előírásokat, valamint aktívan támogatni a pénzmosás elleni küzdelmet. Az OPUS Csoport különös figyelmet fordít arra, hogy a partnerekkel, ügyfelekkel és beszállítókkal folytatott pénzügyi tranzakciói átláthatóak legyenek, továbbá nem vesz részt semmilyen tevékenységben, amely illegális pénzáramlásokat segíthet elő.

Az OPUS Csoport iránymutatásait követve tilos a Tagvállalat vagy bármely munkavállaló személyes helyzetének javítása érdekében előnyöket (pénzbeli vagy egyéb kedvezményeket) szerezni (kormányzati) tisztviselőktől, versenytársaktól, üzleti partnerektől és más harmadik felektől, vagy ilyen előnyöket felajánlani számukra.

A korrupció és megvesztegetés megelőzése érdekében az OPUS Csoport kiemelt figyelmet fordít arra, hogy átlátható jelentéstételi mechanizmusokat alakítson ki, amelyek lehetővé teszik az esetleges visszaélések időben történő feltárását és kezelését. E cél érdekében minden munkavállaló köteles részt venni átfogó képzési programokon, amelyek különösen a kockázatos területek lefedésére és a vezetők felkészítésére összpontosítanak. A szabályok megsértése esetén szigorú szankciók kerülnek alkalmazásra, biztosítva, hogy a felelősségre vonhatóság minden szinten érvényesüljön.

Az Etikai Kódex a tisztességes piaci kapcsolatokat az üzleti ajándékok adására és elfogadására vonatkozóan is szabályozza. A kisértékű tárgyi ajándékok (pl. tollak, naptárak, kulcstartók, kulacsok stb.) elfogadása külön regisztrációs, bejelentési kötelezettség nélkül is megtehető. A bruttó 80 ezer forint értékösszeget meghaladó ajándék/ajándékcsomag adása és elfogadása csak a munkáltatói jogkört gyakorló munkahelyi vezető írásos engedélyével tehető meg, kivéve a Tagvállalatok egymás közötti ajándékozásait. Tilos készpénz vagy készpénz-jellegű ajándékot adni vagy elfogadni.

A társasági adót a Tagvállalatoknak a működési helyük szerint illetékes országos adóhatóságoknak kell fizetni. Az adófizetés alapja a Tagvállalat számviteli profitjának adóalapcsökkentő és -növelő tételeivel korrigált, adózás előtti eredménye. Az adókulcsok és az adóalap kiszámításának módja a Tagvállalatok esetében különböző lehet a működési országok eltérő szabályai szerint.

### **Összeférhetetlenség**

Az OPUS Csoport elhivatott az összeférhetetlenségi szabályok kialakítása, alkalmazása és rendszeres monitorozása iránt a jogszabályok és egyéb üzleti érdekek miatt felmerülő összeférhetlenségi esetek elkerülésére.

Összeférhetlenségi helyzetet teremthet, ha akár a munkavállaló, akár közeli hozzátartozója a (Ptk. 8:1. §(1). bek. 1. pont) a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló, illetve a munkáltatóhoz hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságnak korlátlanul felelős tagja, többségi-, meghatározó tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vagy a teljesítésbe bevont munkavállalója, megbízottja, alvállalkozója, tanácsadója, munkavállalója (egységesen:

közreműködője), vagy a jövőben az kíván lenni. A munkavállalók az összeférhetlenségi helyzetet kötelesek írásban jelenteni a munkáltatói jogokat gyakorló munkahelyi vezetőnek. Bátorítjuk munkavállalóinkat, hogy amennyiben bizonytalanok, forduljanak munkahelyi vezetőikhez és közösen értelmezzék a kérdéses helyzetet és jelentsék az összeférhetlenséget, ha annak fennállását ítélik meg.

### **Kapcsolatok**

Az OPUS Csoport számára a reputáció központi jelentőséggel bír, így a pozitív megítélés kialakításáért dolgozik a magas szakmai színvonal biztosítása, valamint felelős és fenntartható működése által.

Többek között a hatóságokkal, köztisztviselőkkel és szakmai kamarákkal való jó kapcsolat kialakítása is üzletpolitikai jelentőséggel bír, emiatt az OPUS Csoport elvárja, hogy a vele szerződéses vagy üzleti kapcsolatban álló érintettek a közéleti szerepvállalásaik során ne veszélyeztessék az OPUS Csoport pozitív megítélését, ne keltsék rossz hírért és minden esetben tegyék egyértelművé, hogy nyilatkozataikat magánemberként és nem az OPUS Csoport képviselőjeként teszik.

## **2.3. Felelősségvállalás**

### **Vállalati vagyon védelme**

A vállalati vagyon az üzleti célok elérését hivatott támogatni, így ennek ésszerű, átgondolt és tudatos használata az OPUS Csoport felelőssége. A vállalati vagyonba értendő minden az OPUS Csoport tulajdonában lévő tárgyi és nem tárgyi eszköz, mely értéket képvisel. A munkavállalók, vezetők és a velük kapcsolatban álló érintettek kötelesek felelősséget vállalni mindazon vállalati vagyon épségéért, megfelelő célú és módú felhasználásáért, amellyel munkájuk során közvetlenül kapcsolatba kerülnek, használják (pl. vállalati laptop, gépjármű stb.). Természetesen a munkavállalóktól elvárjuk, hogy amennyiben üzleti partnereink vállalati vagyonával kerülnek kapcsolatba, akkor is a fentieknek megfelelő körültekintéssel járjanak el.

### **Üzleti titok**

A munkavállalóktól elvárjuk, hogy a bizalmas vagy más módon nem nyilvánosságra hozott információkat üzleti titokként körültekintően kezeljék. Az üzleti titkokat csak a jogszabályokban és belső szabályzatokban megfogalmazottak szerint lehet közzétenni, harmadik féllel megosztani.

### **Fenntarthatóság és környezetvédelem**

Az OPUS Csoport elkötelezett a fenntarthatóság és környezetvédelem mellett, melyet bizonyít, hogy a szabályozói elvárásnak elébe menve évente készíti a nemzetközi sztenderdek ajánlásait figyelembevéve ESG jelentést. A jelentéskészítés részeként akciók is megfogalmazásra kerülnek és az elért eredmények mérése is megvalósul. A konszolidált jelentés a Tagvállalatokkal szoros együttműködésben kerül kialakításra, így az ebben megfogalmazottakat minden Tagvállalat magáénak tekinti és kötelezettséget vállal a megvalósításáért.

Főbb akciók (a teljesség igénye nélkül):

- Belső érintettek oktatása és tájékoztatása
- Magas minőségű termék- és szolgáltatásnyújtás
- Környezeti szempontból fenntartható megoldások támogatása
- Fogyasztók ösztönzése a fenntarthatóságra, szemléletformálás
- Érintettek bevonása társadalmi felelősségvállalási akciókba



- Tagvállalatok támogatása releváns, saját kezdeményezéseik megvalósításában

A célok és akciók részletes kifejtése az éppen aktuális ESG jelentésben kerül kifejtésre, mely az OPUS GLOBAL Nyrt. honlapján érhető el.

### **Fejlesztés és fejlődés**

Az OPUS Csoport törekszik mind a vállalati, mind az egyéni szintű fejlesztés és fejlődés ösztönzésére. A Tagvállalatok közül többen szorosan együttműködnek egyetemekkel, képzési szervezetekkel. Az OPUS Csoport a meglévő munkaerő képzésére is figyelmet fordít, így a kötelező oktatásokon felül opcionális képzési lehetőségeket is biztosít a munkavállalók igényei szerint. Az évente felmért teljesítményhez új célokat jelöl ki, melyek elérésére akciótervet fogalmaz meg. Az aktuális fejlesztési irányokat szintén az adott évi ESG jelentés tartalmazza.

### **3. Etikai Kódex megsértésének jelentése és kezelése**

Az Etikai Kódexben rögzített szabályok szerves részét képezik és tükrözik a Tagvállalatok üzleti kultúráját. Minden munkavállaló és vezető egyéni felelőssége is mindezek betartása.

A Tagvállalatok nem tolerálják az Etikai Kódex megsértését, és az Etikai Kódex megsértésének súlyosságától és természetétől függően megteszik a megfelelő intézkedéseket. A Tagvállalatok arra ösztönzik munkavállalókat, hogy jelentsék az Etikai Kódex megsértését.

### **Bejelentés**

A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Bejelentővédelmi törvény) hatálya alá tartozó Tagvállalatok a Bejelentővédelmi törvény által előírt feltételeknek megfelelően önállóan működtetik belső visszaélés-bejelentési rendszerüket. A Bejelentővédelmi törvény hatálya alá nem tartozó Tagvállalatok törekednek kialakítani saját visszaélés-bejelentési folyamataikat. Az OPUS Csoport garantálja, hogy a jóhiszemű bejelentésért hátrányos megkülönböztetés, utólagos hátrány nem érheti a bejelentőt e-mailes megkeresés esetén sem.

### **Etikai Kódex alkalmazása**

Az Etikai Kódex az OPUS GLOBAL Nyrt. honlapján szabadon elérhető minden érintett számára. Az OPUS Csoport munkavállalóival és vezetőivel szemben komoly elvárásokat támaszt etikai téren, így velük több lépcsőben kerül ismertetésre az Etikai Kódex célja és tartalma.

A Tagvállalatok meglévő munkavállalók részére évente egyszer egy tájékoztató keretében a legfontosabb tudnivalókat átadják és a dokumentum elérhetőségét megosztják.

A Tagvállalatok az új belépő kollégákkal az onboarding folyamat során ismertetik a dokumentum tartalmát és megosztják velük az elérhetőségét.

Az Etikai Kódex tartalma legalább 3 évente felülvizsgálatra és szükség esetén módosításra kerül.