

**A Hunguest Zrt.**

**ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEXE**



## **1. AZ ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX CÉLJA**

A Hunguest Zrt. (továbbiakban: „Hunguest”, „Társaság”) Etikai és Üzleti Magatartási Kódexe (továbbiakban: „Kódex”) tartalmazza azokat a magatartási, etikai szabályokat, normákat, elvárásokat, amelyek hozzájárulnak a Társaság etikus működéséhez, illetve a vonatkozó jogszabályoknak való megfeleléshez. A Kódex tartalmazza azokat az értékeket, elveket, amelyek mentén a Társaságunk elképzeli és folytatja a működését, és amely magatartásokat elvár a szerződéses, illetve üzleti partnereitől egyaránt.

A Kódex akkor éri el célját, ha a mindennapi működésbe akként épülnek be az etikai elvek és szabályok, hogy az esetleges ezzel ellentétes magatartások felismerhetőek, vizsgálhatóak, korrigálhatóak, esetlegesen szankcionálhatók legyenek. Különösen fontos ez azért, mert hiszünk abban, hogy az etikus működés hozzájárul a versenyképesebb működéshez, a Társaság jóhíréhez, és segíti a munkavállalók elkötelezettségének növelését. Célunk, hogy üzleti partnereink is szívesen szerződjenek és működjenek velünk.

Ami a Társaságunk tevékenységét illeti, fontos, hogy a jelen Kódexen keresztül is olyan értékeket teremtsünk és képviseljünk, amely által a vendégek szívesen foglalnak szállást szállodáinkban, legyen szó akár üzleti, akár magáncélú tartózkodásról. Hiszünk abban, hogy alkalmazottjaink minél etikusabb működése hozzájárul a sikeres, és nyereséges működésünkhöz.

## **2. A KÓDEX HATÁLYA**

2.1. Személyi hatály: Az Etikai és Üzleti Magatartási Kódex hatálya a Társaság valamennyi munkavállalójára, továbbá alábbi személyekre terjed ki, különösen:

- volt munkavállalók, álláspályázók,
- önálló vállalkozók,
- vállalkozásban tulajdoni résszel rendelkezők, vállalkozás ügyviteli, ügyvezető, felügyelőbizottsághoz tartozó személyek, ideértve a nem ügyvezető tagokat,
- önkéntesek, fizetett és nem fizetett gyakornokok,
- vállalkozók, alvállalkozók, beszállítók felügyelete és irányítása alatt álló személyek (ideértve: szövetkezeti foglalkoztatottakat, valamint kölcsönzött munkavállalókat).

(továbbiakban együttesen: „érintett”, „érintettek”)

2.2. Időbeli hatály: 2023. július 24-én lép hatályba, és visszavonásig érvényes.

## **3. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK**

- Mindenkinek kötelessége, hogy jelen Kódexben foglaltakat betartsa, és betartassa, mind a munkaviszonyban, mind az üzleti kapcsolatban.
- A vezetőknek példát kell mutatniuk, és elől kell járniuk az etikus magatartásnak megfelelő működésükkel. Ezért fokozott felelősség terheli őket a jelen Kódexben foglaltak betartásával, betartatásával kapcsolatban.
- A munkavállaló köteles feladatait odaadással, képességei, tudása, tapasztalatai, kompetenciája kihasználásával, a Társaság érdekeinek figyelembevételével ellátni.

- Minden munkavállalónak kötelessége, hogy óvja a Társaság vagyonát, a költségekkel kapcsolatos döntéseket észszerűen, az elvárható gondossággal, a jó gazda szemléletével, felelősséggel hozza meg.
- Tilos a Társaság vagyontárgyainak, erőforrásainak pazarló, felelőtlen módon történő használata, felhasználása.
- Társaságunknál zéró tolerancia van az alkoholfogyasztással, tudatmódosító szerek használatával szemben. A munkahelyen tilos a drogok használata, valamint alkohol, kábítószer és más pszichotróp anyag hatása, befolyás alatti munkavégzés. Tájékoztató jelleggel közöljük, hogy az alkohol- vagy drogfogyasztás követő utólagos állapotok, azaz posztállapotok is megalapozhatják az alkoholos vagy más tudatmódosító szerek használata által történő befolyásoltságot. Társaságunk törekszik arra, hogy a befolyásolt állapottal kapcsolatos gyanúja esetén a személyiségi jogok maximális tiszteletben tartásával járjon el.
- A munkavállalók kötelesek tartózkodni a fizikai és verbális erőszak bármilyen formájától, mind a munkavállalók, mind más személyek irányába.
- A munkavállaló a munkaviszony teljesítése során köteles a jogszabályoknak, a Társaság belső szabályzatainak megfelelően eljárni, együttműködni, és minden olyan információt a munkáltató tudomására hozni, ami releváns a munkaviszony teljesítése szempontjából, illetve befolyásolhatja a munkáltató egyes döntéseit.

#### **4. ETIKUS FOGLALKOZTATÁS**

- A Társaságunk elkötelezett az emberi jogok tiszteletben tartása iránt, és kifejezetten elvárja ezt alkalmazottjaitól is.
- Társaságunk célja, hogy egyenlő esélyeket biztosítson mind a munkaviszony létesítését megelőzően, mind a munkaviszony teljesítése során.
- Társaságunk a foglalkoztatási formák megválasztásakor kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a jogszabályoknak és az üzleti stratégiához legjobban illeszkedő szerződéses formát válassza, illetve alkalmazza.
- A Hunguest a munkaviszonyt megelőző eljárásában, a kiválasztási folyamatban törekszik transzparens eljárás lefolytatására, illetve a jelöltekkel való tisztességes eljárásra, az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A toborzás-kiválasztási folyamatban olyan eszközöket és módszereket alkalmaz, amely alkalmas a jelöltek tudásának, kompetenciájának objektív mérésére, és amely tiszteletben tartja a személyiségi jogokat.
- A kiválasztási folyamat során kerüljük az olyan kérdéseket, amely a munkakörrel, foglalkoztatással össze nem függő adatkörre irányul pl. családi állapotra, gyermekvállalásra, vallási felekezethez tartozásra, politikai irányultságra stb.
- Társaságunk a munkaviszonyt megelőző eljárás során, illetve a munkaviszony alatt törekszik a diverzitás szempontjainak figyelembevételére, így figyelemmel van a nők, nemzetiségek, etnikai, vallási és nyelvi kisebbségek, a fogyatékkal élők és családjaik sérülékeny csoportjaira.
- A Társaság kifejezetten tiltja a gyermek-kizsákmányolást, modern kori rabszolgaságot, kényszermunkát, emberkereskedelmet, és minden olyan magatartást, amely körülményekből arra lehet következtetni, hogy a foglalkoztatás sérti a személyes szabadságot, emberi méltóságot, emberi

jogokat. Tevékenységünk során és az ellátási láncon belül is törekedünk az ilyen tevékenységek megakadályozására.

- Munkavállalóink kiválasztása és értékelése kizárólag szakmai kompetencia és teljesítmény alapján történik. Társaságunk kifejezetten elutasít minden más alapon nyugvó szelekciót, jutalmazást, előrelépést, előnyben részesítést.
- A munkaviszony teljesítése során, a munkavállalók életpályájának, karrierprogramjának kialakításakor igyekszünk egyenlő esélyeket biztosítani, és a fejlődésre, előmenetelre lehetőséget adni.
- A vezetők kiválasztása, kinevezése során törekedünk arra, hogy ne csak szakmailag, de vezetői képességekben is olyan személy kerüljön kiválasztásra, aki megfelelő módon képviseli a vállalati értékeket, és az etikai szempontok legalább olyan mértékben megjelennek a napi működésében, mint a szakmaiak. Elsősorban a vállalati érdekeket kell, hogy elsődlegesnek tekintse a vezetői tevékenysége során, az egyéni vagy személyes érdekei háttérbe szorítása mellett.
- Társaságunk a munkaviszony megszüntetése során mindenkor az emberi méltóság, a személyiségi jogok tiszteletben tartásával jár el. Ennek kommunikálásáról törekedik arra, hogy mindenkor tisztességesen bánjon a munkavállalóval, ne sértse, illetve ne alázza meg, és Társaságunk jóhírét a távozása után is öregbítse.
- Minden olyan helyzetben, amely a munkáltató működésével összefüggő változást eredményez, vállalatunk törekedik a transzparens, megfelelő kommunikációra, és a változáskezelésre, változásmenedzsmentre.

## 5. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

- A leendő, valamint jelenlegi munkavállalóktól elvárjuk, hogy a további munkavégzésre irányuló jogviszonyukat, valamint minden olyan tevékenységet, tényt, állapotot (előzetesen) jelentsenek be, amely összeférhetetlenséget eredményez vagy eredményezhet, a munkáltató gazdasági érdekeit bármilyen módon sértheti vagy veszélyeztetheti.
- A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Amennyiben a munkavállaló bizonytalan abban, hogy leendő vagy jövőbeli helyzete esetlegesen összeférhetetlenséget eredményezne, kérjen tanácsot az összeférhetetlenség elkerülése érdekében.
- A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnévének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
- Összeférhetetlenségi helyzet lehet:
  - személyi (pl. hozzátartozó alá-fölérendeltségi helyzete, személyes szoros kapcsolata),
  - gazdasági (pl. a munkavállaló saját cégével, hozzátartozója cégével létesített tanácsadói, szakértői megbízása),
  - egyéb összeférhetetlenség (pl. olyan másodállás, amely nem biztosítja a kellő pihenőidőt, és hátrányosan befolyásolja a munkavállaló munkára alkalmas állapotát).

- Személyes kapcsolat, üzleti, gazdasági érdekelttség ténylegesen, vagy látszólag sem befolyásolhatja a döntéseket. A munkavállalóknak kerülniük kell az összeférhetetlenséggel járó helyzeteket és tartózkodniuk kell minden olyan tevékenységtől, ami bármilyen módon akadályozhatja őket abban, hogy Társaság nevében eljárva elfogulatlan és objektív döntéseket hozzanak.

## **6. DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA**

- Társaságunk tiltja a diszkriminációt!
- A Hunguest elkötelezett a (közvetlen és/vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetés minden formájának, fajtájának megszüntetése, tilalma, és megelőzése mellett, mind munkahelyi, mind társadalmi szinten.
- Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt
  - a) neme,
  - b) faji hovatartozása,
  - c) bőrszíne,
  - d) nemzetisége,
  - e) nemzetiséghez való tartozása,
  - f) anyanyelve,
  - g) fogyatékosága,
  - h) egészségi állapota,
  - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
  - j) politikai vagy más véleménye,
  - k) családi állapota,
  - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
  - m) szexuális irányultsága,
  - n) nemi identitása,
  - o) életkora,
  - p) társadalmi származása,
  - q) vagyoni helyzete,
  - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - s) érdekképviselőhöz való tartozása,
  - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
 miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
- Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az előzőekben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

## **7. RÉSZVÉTEL A DÖNTÉSEKBEN, ÉRDEKKÉPVISELET**

- Társaságunk elkötelezett a munkavállalók széleskörű informálásának és a döntésekben való részvétele rendszerének fejlesztésében.

- Társaságunk Támogatja, hogy megjelenjenek érdekképviselői tevékenységek a szervezetben, és amennyiben ilyen létrejön, segíti az ilyen szervezetekkel, szervekkel történő együttműködést, és hasonlóan ugyanezt várja el ezen szervezetektől, szervektől, illetve képviselőiktől.

## **8. BÉREZÉS ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK**

- Társaságunk törekszik a javadalmazási politikája kialakítása során arra, hogy a munkavállalóinak a javadalmazása méltányosan és igazságosan kerüljön meghatározására.
- A javadalmazásnak minden esetben összhangban kell állnia a munkavállaló egyéni erőfeszítésével, teljesítményével. Mindezek mellett a Társaságnak figyelembe kell vennie az iparági benchmark adatokat, a mindekorai munkaerőpiaci helyeztet, földrajzi, területi szempontokat.
- A juttatások biztosítása során törekedni kell arra, hogy az olyan elemekből kerüljön összeállításra, amely igazodik a munkaerőpiaci trendekhez, vállalati kultúrához, és a munkavállalók elköteleződésének irányába hasson.
- Az egyéb javadalmazási elemek megválasztása során mindenkor törekedni kell arra, hogy az adózási szempontok megfelelő módon érvényesüljenek a juttatási csomag meghatározása során.

## **9. EMBERI MÉLTÓSÁGON, KÖLCSÖNÖS TISZTELETEN, PSZICHOLÓGIAI BIZTONSÁGON ALAPULÓ MUNKAHELYI KÖRNYEZET MEGTEREMTÉSE**

- Az alkalmazottakkal való kapcsolatnak - függetlenül a foglalkoztatás formájától - az emberi méltóság tiszteletben tartásán és a személyiségi jogok maradéktalan betartásán kell alapulnia.
- Szigorúan tiltjuk a munkavállalókkal, más alkalmazottakkal való durva és kegyetlen bánásmódot.
- A Társaság elkötelezett az olyan vállalati kultúra megteremtése iránt, amelyben kiemelt szempont a munkavállalók pszichológiai biztonsága, jólléte, a bizalmon alapuló munkahelyi légkör kialakítása.
- Társaságunk nyitott, és törekszik olyan programok bevezetése, felmérések végzése iránt, amely segíti és támogatja az olyan vállalati kultúrát, amelyben a munkavállalók kifejezhetik véleményüket, elégedettségüket, elköteleződésüket, vagy ezek hiányát, ennek bármilyen sérülését.
- A Hunguest igyekszik a fentiek betartását nemcsak szavak szintjén biztosítani, hanem valós méréseken, párbeszégeken, „open door” működésen keresztül.
- A Társaság minden vezetőjétől elvárja, hogy mutasson példát abban, hogyan lehet olyan munkahelyi környezetet kialakítani, amelyben az értékelvőség, a becsület, a tisztesség, a korrektség és a transzparencia mentén történő működés megvalósulhat, és ahol a munkavállalók szívesen, biztonsággal, és bizalommal dolgoznak, és amely környezetben a legjobb teljesítmény elérhető.
- Társaságunk olyan vállalati kultúrát igyekszik teremteni, illetve megvalósítani, ahol az esetleges hibázás nem bűn, ahol lehetőség van a hibák felvállalására, ahol minden munkavállaló a saját munkaköréhez mérten, saját pozíciójában felelősséget vállal az elvégzett munkája iránt, és ahol a hibák kijavítása, a közös megoldások keresése a cél, mások hibáztatása, és másokra mutogatás helyett.

- Társaságunk a szervezeti struktúra kialakítása során törekszik a fékek és ellensúlyoknak megfelelő belső viszonyok megteremtésére, kontrollpontok, védelmi vonalak felállítására, kiépítésére, működtetésére, visszamérésére.

## 10. A VISSZAJELZÉS KULTÚRÁJA

- Társaságunk elvárja vezetőitől, hogy figyelemmel legyenek a munkavállalókkal történő hatékony, egyértelmű és objektív visszajelzésen alapuló kommunikációra. A munkavállalók az elvégzett munkájuk során legyenek tisztában a Társaság, a vezetők elvárásaival, általában is, és a konkrét munkák meghatározása során egyaránt. A vezetőknek lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy a munkavállalók merjenek kérdezni, minél több olyan információt beszerezni, ami segíti őket a munkavégzésük minél jobb és hatékonyabb megvalósításában.
- Társaságunk törekszik a transzparens működésre, az olyan vállalati kultúra kialakítására, amelyben a munkavégzéssel kapcsolatos visszajelzések lehetőség szerint azonnaliak, objektívek, és az esetleges fejlesztés, fejlődés irányába hatnak.
- A Társaság érdeke az arra való törekvés, hogy a dolgokat minél jobban végezzük, ehhez viszont elengedhetetlen az, hogy folyamatosan kommunikáljunk és visszajelzéseket adjunk az elvégzett tevékenységgel kapcsolatosan, legyen az belső „ügyfél” (munkavállaló), vagy külső szerződéses partner.
- Mind a pozitív, mind a negatív visszajelzéseket olyan módon és stílusban kell megtenni, hogy az ne sértse a munkavállaló, vagy más érintett személyiségi jogait, negatív visszajelzés esetén pedig arra ösztönözze, hogy jobb teljesítményt érjen el. A visszajelzések során lehetőség szerint kerüljük a virágnyelven történő megfogalmazást, homályos utalásokat, továbbá ne legyünk félreérthetőek.
- Nem támogatott az olyan vezetői magatartás, amelyik „hallgat” a munkavállaló felé, és nem ad esélyt a munkavállalónak a fejlődésre, a hibák kijavítására.

## 11. VÁLLALATI JÓLLÉT POLITIKA

- Társaságunk korábban is fontosnak tartotta, azonban a covid-19 világjárvány kitörése óta még nagyobb hangsúlyt helyez az egészségtudatosságra, a munkavállalók egészségének megőrzésére, nemcsak a jogszabályok által megkövetelt munkavédelmi szempontok alapján, hanem azon túlmenően is.
- Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy Társaságunk az iparág adta lehetőségeknek megfelelő szinten, tiszta, biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet teremtsen.
- Tudatában vagyunk annak, hogy a munkavállalók jólléte növeli a hatékonyságot, segíti az együttműködést a csapaton belül, befolyásolja a vállalati kultúrát, csökkenti a keresőképtelenségben töltött időt, és segít a munkavállalók megtartásában. Ezért ösztönözzük mindazokat a programokat, tájékoztatásokat, amelyek a munkavállalók egészségére nagyobb figyelmet fordít, és mind a vezetők, mind a munkavállalók jobban figyelnek jóllétükre, mind testi, szellemi, fizikai, érzelmi, és karrier tekintetében.
- Kiemelten fontosnak tartjuk a hatékony stresszkezelést, valamint a munkamagánélet egyensúly megteremtését is, ezért törekedünk arra, hogy ezeket meg tudjuk valósítani. Törekedünk arra is, hogy elkerüljük, megelőzzük a

munkavállalók esetleges kiégését. Igyekszünk eszközöket biztosítani ezek felismeréséhez, illetve az olyan segítség megadásához, amivel a munkavállaló jólléte elősegíthető.

- A változó makro- és mikro környezetben különösen fontosnak tartjuk azokat a vezetői magatartásokat, munkavállalói aktivitásokat, amelyek támogatják a vállalati, illetve az egyéni jóllét minél magasabb szinten történő teljesülését. Ennek okán kifejezetten elítéljük azokat a negatív és káros viselkedésmintákat, amik ezzel az iránnyal ellentétesek, amik vállalati és egyéni szinten egyaránt ártanak, rombolnak, és mérgeznek.

## **12. ZAKLATÁS, HATALOMMAL VALÓ VISSZAÉLÉS, MEGTORLÁS TILALMA**

- A Társaság elvárja, hogy a munkatársak kölcsönös tisztelettel forduljanak egymáshoz, a vitás kérdéseket a professzionális viselkedés és közösségi együttélés szabályainak és szokásainak megfelelő módon rendezzék, mind a belső, mind pedig a külső (ügyfél, szerződéses) kapcsolataikban.
- A Hunguest nem tűri a zaklatást, és semmilyen más megalázó, lealacsonyító, sértő, megfélemlítő tettet, magatartást vagy viselkedést. A Társaságon és tágabb értelemben vett közösségén belül mindenkit megillet az udvariasság és a tisztelet.
- Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelynek célja vagy hatása különösen valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.
- Zaklatás megnyilvánulhat akként is, hogy az elkövetési magatartás valamely védett tulajdonsággal áll összefüggésben, és akként is, hogy ilyen nem azonosítható. Ez utóbbi hatalommal való visszaélésnek minősülhet, vagy más, egyéb jogszabályba ütköző magatartásnak.
- Zaklatás, illetve hatalommal való visszaélés különösen az alábbiakban nyilvánulhat meg:
  - trágár kifejezések, lealacsonyító vagy indulatos hangnem használata, verbálisan agresszív magatartás,
  - kiabálás, fenyegetés, várható szankciókkal, büntetésekkel való ok nélküli ijesztegetés,
  - megalázó, sértő, lekicsinylő hangnem alkalmazása,
  - kommunikációs csatornák zárolása, megszüntetése, ilyenek minősül például bármely fél kommunikációjának kezdeményezése esetén attól való teljes vagy részleges elzárkózás, nem reagálás telefonokra, e-mailekre, a másik szándékos kerülése,
  - valamely személyről valótlan hír állítása, híresztelése, valós tény hamis színben történő feltüntetése, „karaktergyilkossága”,
  - kirekesztés, kizárás egyeztetésekből, projektekből, közös munkákból,
  - ellenséges magatartás, környezet kialakítása, rosszindulatú pletykák terjesztése,
  - manipulatív szándékú viselkedés, amely arra irányul, hogy a másiktól rossz, kedvezőtlen, vagy negatív véleménye, értékítélet alakuljon ki,
  - visszaélés szabadság kiadásával, engedélyezésével,
  - önkényes és indokolatlan ellehetetlenítő jellegű feladatok kiadása, számonkérése,
  - a munkavégzéshez szükséges információk átadásának megtagadása, szándékos visszatartása,



- kiszámíthatatlan, következetlen vezetési stílus, kiszámíthatatlan, a munka elvégzéséhez valójában nem szükséges, vagy nyilvánvalóan irreális elvárások támasztása,
- szubjektív, személyes ellenszenv, vagy korábbi konfliktuson alapuló nem objektív tények mentén történő teljesítményértékelés,
- indokolatlan, jogalap nélkül kiadott szóbeli, írásbeli figyelmeztetés, juttatás, illetve bármilyen ösztönző indokolatlan, jogalap nélküli megvonása, béremelésből kizárás,
- minden olyan magatartás, amely arra irányul, illetve olyan helyzetbe hozza a munkavállalót, hogy az mondjon fel, szüntesse meg a munkaviszonyát,
- minden olyan átszervezés, szervezeti változás a munkáltató részéről, amely esetleges személyes ellentétet, konfliktust, ellenszenvet leplez, és amely hatalommal való visszaélés körében értékelendő.
- A szexuális zaklatás különösen az alábbiakban nyilvánulhat:
  - nemkívánatos - jellemzően a külsőt érintő vagy szexuális felhangú - olyan megjegyzés, amelyet nem megfelelően, vagy nem megfelelő módon, tartalommal közölnek, esetleg bármilyen értékelést, pontozást tartalmaz, ide nem értve a figyelmes, kizárólag pozitív tartalmú bókákat, megjegyzéseket. Ez utóbbi is azonban szexuális zaklatásnak minősülhet, ha a fogadó fél korábban egyértelműen a másik fél tudomására hozta, hogy az ilyen jellegű bókák, megjegyzések kifejezetten zavarják, és ezt a kérést a másik fél nem tartja, tartotta tiszteletben.
  - a másik testi, szexuális integritásának, testhatárainak megsértése, szándékos és kéretlen szexuális kontaktus, szükségtelenül szoros fizikai közelség,
  - az érintettet szexuális cselekményre közvetett vagy közvetlen módon történő, beleegyezése nélküli kényszerítése,
  - szexuális jellegű tevékenység, udvaroltatás, flört kikényszerítése követelése, kizsarolása, elvárása szakmai előrelépés, eltávolítás elkerülése, vagy más szakmai cél lehetővé tétele érdekében vagy annak feltételül,
  - nemi sztereotípiák sértő hangoztatása, ismételten előforduló nem kívánt, szexualitást sugalló megjegyzések vagy utalások megtétele,
  - szexuális természetű írásos vagy képi anyagok közvetítése vagy elhelyezése a munkakörnyezetben, vagy a munkahelyhez kapcsolódó környezetben.
- A zaklatás megvalósulhat egy súlyosabb mozzanattal is, azonban az egyes kisebb súlyú magatartások rendszeres, tartós, „vegzáló” jellege kimeríti, kimerítheti a munkahelyi és/vagy szexuális zaklatás fogalmát, amelyet a Társaság semmilyen esetben nem tűr el és nem tolerál.
- A zaklatás elkövetési magatartása jellemzően szándékos, az megvalósulhat aktív és passzív formában egyaránt.
- Amennyiben felettes zaklat beosztott, és ekként a munkaviszonyban hatalmával visszaél, az súlyosabb elkövetési magatartásnak minősül, és ennek megfelelően szankcionálandó.
- Szintúgy zaklatásnak minősülhet beszállítóval, harmadik féllel, szerződéses partnerrel szemben elkövetett bármilyen zaklató jellegű magatartás, amely megfelelhet a fentieknek.
- Minden olyan magatartást, ami egyenként vagy összességében zaklatásnak minősülhet, vagy ahhoz vezethet, köteles bárki azonosítani a szervezetben, és köteles megtenni minden annak feltárásában, illetve az általa választott csatornák szerinti bejelentésben. Az ilyen magatartások nem bagatellizálhatók, és kivizsgálásuk nem mellőzhető.

- Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely jogellenes vagy jelen Kódexbe ütköző magatartás miatt, vagy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, vagy etikai, bírósági vagy hatósági eljárást indító vagy bármilyen ilyen eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

### **13.KONFLIKTUSOK KEZELÉSE**

- Minden munkavállaló felelőssége, hogy a munkavégzés során együttműködjön, és mindent megtegyen a Társaság sikeres és hatékony működése érdekében.
- Amennyiben bármely munkakapcsolatban, helyzetben konfliktus merül fel, kötelesek az érintett felek azokat először egymás között rendezni.
- Amennyiben a felek között az egyeztetés nem vezet eredményre, abban az esetben kötelesek az első közös feletteshez fordulni, aki köteles a konfliktusos helyzetet megérteni, vizsgálni, szükség szerint segítséget (HR, jogi, coaching, pszichológiai stb.) kérni.
- Abban az esetben, ha a vezető elmulasztja megtenni a megfelelő lépéseket a helyzet rendezésére, és ennek eredményeként a munkavállalók megtartása sikertelen, és/vagy nő a fluktuáció az adott szervezeti egységben, azért a vezetőt felelősség terhelheti.

### **14.KOMMUNIKÁCIÓ, SAJTÓKAPCSOLAT, KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLATA**

- Társaságunk belső kommunikációja során igyekszik olyan kommunikációs csatornákat, felületeket kialakítani, működtetni, amelyben a munkavállalók egyenlő eséllyel és módon hozzáférhetnek a munkakörükhöz releváns információhoz.
- Minden munkavállalót ösztönzünk arra, hogy mindazon ötleteket, amelyek a Társaság működését segítik, juttassák el a megfelelő módon a döntéshozókhoz, ezzel is hozzájárulva a Hunguest eredményesebb működéséhez.
- A Társaság elvárja, hogy minden munkavállaló a munkája során a Társaságnál alkalmazott hivatalos arculati elemeket használja. Minden dokumentum, amely a Társaságot képviseli, meg kell, hogy feleljen ezen követelményeknek.
- A Társaság célja, hogy minden médián keresztül teljes, átfogó és megbízható információt tegyen közzé tevékenységéről. Célunk, hogy a sajtóval jó szakmai kapcsolatokat alakítsunk ki, átlátható és kiegyensúlyozott kommunikációra törekszünk.
- A Társaság nevében a média felé irányuló kommunikáció nagyfokú körültekintést, a jogi és médiával kapcsolatos kérdések alapos ismeretét igényli és ennek megfelelően csak a Társaság Marketing és Kommunikációs Igazgatója által engedélyezve és jóváhagyásával folytatható.
- A Társaság közösségi médiában történő megjelenéseit a Társaság Marketing és Kommunikációs Igazgatósága végzi.
- A munkavállalók közösségi médiában való jelenléte a magánéletük körébe tartozik, és ezt a Társaságunk tiszteletben tartja. Ugyanakkor a munkavállalók nem léphetnek fel a Társaság nevében a közösségi médiában, nem publikálhatnak, oszthatnak meg, nem tehetnek közzé üzleti titok körébe

tartozó információkat, és nem hivatkozhatnak a Társaságra, valamint nem jeleníthetik meg a Társaságot az értékeivel, érdekeivel ellentétes módon.

- Azon munkavállalók, akiknek a közösségi média használata kifejezetten a munkaköri kötelességük körébe tartozik, kötelesek az elvárható gondosság mellett kommunikálni, a felettesük utasításának, és a belső szabályzatokban foglaltaknak megfelelően. Ebben az esetben is csak azokat az információkat oszthatja meg a munkavállaló, ami nem tartozik az üzleti titok körébe (kivéve, ha alóla a munkáltató felmentést adott), és a Társaság érdekeit szolgálja.
- Minden munkavállaló köteles a Társaság jó hírnevének erősíteni, védeni. Tilos a Hunguest jó hírnevét, társadalmi megítélését sértő vagy veszélyeztető tény állítása vagy híresztelése szerződéses partnerek, ügyfelek előtt, a sajtóban, közösségi médiában, magánéletben, akár szűk körben vagy nagy nyilvánosság előtt.
- A közösségi médiában tilos olyan tartalom közzététele, megosztása (akár kisebb vagy zárt csoportban sem) megjelenési formájától függetlenül (kép, hang stb.), amely közvetve vagy közvetlenül sértheti a Társaság jóhírét, üzleti partnerét, versenytársát, munkavállalóját.
- Amennyiben a munkavállaló közösségi média felületen vagy bármely online felületen posztol, blogol, kommunikál, véleményt fejt ki, törekednie kell arra, hogy tevékenysége ne legyen közvetlenül vagy közvetve összefüggésbe hozható a Hunguest-tel, mint Munkáltatóval. Munkavállalóként tegye nyilvánvalóvá, hogy az a saját véleménye.
- Szakmai oldalakon (pl. LinkedIn) kifejezetten olyan tartalmakat, információkat tölthet fel magáról a munkavállaló, amely összhangban áll a munkáltatónál kifejtett tevékenységével, és azok megfelelnek a valóságnak.

## **15. POLITIKAI TEVÉKENYSÉG FOLYTATÁSA**

- A Társaságunk nem fogalmaz meg politikai célokat, és nem fogalmaz meg politikai véleményt, elvárást, ideológiát sem a munkavállalók, sem külső szerződéses partnerek irányába.
- A munkavállalók alkotmányos joga (választójog), hogy részt vegyenek a politikában, az ilyen tevékenységet azonban szigorúan csak magánszemélyként folytathatják, és nem a Társaság nevében.
- Amennyiben bármelyik munkavállaló politikai tevékenységet végez, elvárás, hogy azt ne a munkahelyén, munkaidőben, a Társaság munkaeszközein, infrastruktúrája felhasználásával végezze. A munkavállaló magánemberként folytatott politikai tevékenysége nem eredményezhet a munkakörével, munkaviszonyával összeférhetlenséget.

## **16. FIZIKAI ÉS SZELLEMI TULAJDON VÉDELME, A VÁLLALATI ESZKÖZÖK HASZNÁLATA**

- Minden munkavállaló kötelessége a Társaság vagyonának, vagyoni érdekeinek megóvása. A munkavállaló kötelessége, hogy megvédjék, megfelelően és észszerűen használják a vállalati vagyont tevékenységük során.
- A Társaság munkavállalóinak, beszállítóinak, szerződéses partnereinek, ügyfeleinek a Társaság vagyonát, épségét meg kell óvniuk, rendeltetésszerűen, gazdaságosan és hatékonyan kell használniuk.

- Minden munkavállaló és érintett személy kizárólag a belső szabályzatoknak megfelelő hivatali célokra használhatja a Társaság pénzeszközeit, tárgyi eszközeit és erőforrásait.
- A munkavállalók számára munkavégzéshez biztosított eszközök (például notebook, mobiltelefonok, gépjármű, üzemanyag kártya, üzleti bankkártya) a Társaság tulajdonát képezik, vagy a Társaságot illetik meg, és ezeket elvárható gondossággal, rendeltetésszerűen, takarékosan kell használniuk.
- A Társaság szellemi tulajdonát képező információk, megoldások, védett szellemi termékek, különösen a szerzői művek engedély nélküli felhasználása, másolása, terjesztése tilos. A munkavállaló által munkaviszonya keretében létrehozott szellemi termék a munkáltató szellemi tulajdonának minősül.
- Tilos letölteni az internetről, másolni, tárolni vagy továbbítani olyan anyagokat, amelyek a munkavégzéshez, a Társaság tevékenységéhez nem kötődnek, így különösen a torrent tartalmakat, szexuális tartalmakat, valamint olyan tartalmú anyagokat, amelyek másokat sértenek vagy sérthetnek.
- A szerverhálózaton tárolt dokumentumok, illetve a munkavállalók számítógépén tárolt és a munkavégzésükhöz, illetve a Társaság működéséhez kötődő anyagok a Társaság szellemi tulajdonát képezik, így ezek személyes célra való letöltése, személyes tulajdonú adathordozóra másolása, vagy bármely más, a munkavégzéssel nem összefüggő célokra történő felhasználása tilos.

## **17. ÜZLETI TITOK ÉS INFORMÁCIÓ VÉDELME**

- A munkavállalók kötelesek a munkájuk során tudomásukra jutó, a Társaság bármely tevékenységével kapcsolatos adat, információ titokban tartására. A munkavállaló titoktartási kötelezettsége a Társaságnál betöltött munkaviszonya megszűnése után is korlátlan ideig fennáll. A titoktartási kötelezettség fokozott megsértését jelenti többek között a munkáltató és munkavállaló között létrejött munkabérről vonatkozó megállapodás.
- A Társaság tevékenységére vonatkozó bármely, nem a nyilvánosság számára szánt adat, információ külső harmadik személy részére nem tehető hozzáférhetővé, illetve nem hozható nyilvánosságra. A munkavállaló a munkavégzése során üzleti titoknak minősülő információt kizárólag akkor hozhat másik fél tudomására, ha a közlést, annak célját, a közölni kívánt üzleti titok körét a felettese előzetesen, kifejezetten jóváhagyta, és a másik fél előzetesen írásbeli titoktartási nyilatkozatot tett.
- Üzleti titok a Társaság gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó, titkos - egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető -, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja. Védett ismeret (know-how) az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása.
- A Társaság jogszerű módon kezel adatokat, és betartja a mindenkor hatályos adatvédelmi szabályokat.

## 18. ANTIKORRUPCIÓS IRÁNYELVEK

- A Társaság elkötelezett a transzparens, átlátható gazdálkodásnak és működésnek.
- A Társaság elutasítja a korrupció minden megnyilvánulási formáját. Elvárás, hogy minden munkavállaló munkája során betartsa az alábbi irányelveket.
- Nem megengedett a Társaság munkavállalója részéről adni, felajánlani, ígérni - akár direkt, akár indirekt módon - bármit, ami értéket képvisel, előnyt jelent, olyan személy számára, aki egy adott ügyet befolyásolni képes, annak érdekében, hogy ez a személy a kötelességeit megszegje, feladatait részrehajlóan lássa el, vagy mást nem jogszerű előnyhöz juttasson. A Társaság munkavállalói a személyes vagyonukat sem használhatják fel ilyen célra.
- Ugyanígy tiltott a Társaság munkavállalója számára elfogadni bármit, bárkitől, annak ellentételezéseként, hogy a kötelességeit megszegje, feladatait részrehajlóan lássa el, vagy mást nem jogszerű előnyhöz juttasson.
- A Társaság az üzletmenet gyorsítására, befolyásolására szolgáló „kenőpénz” minden formáját elutasítja, annak gyakorlatát tiltja a munkavállalói számára. Tiltott továbbá minden olyan megegyezés, alku, amely alkalmas a jelen pontban foglalt anti-korrupciós irányelvek bármely módon való megsértésére.
- A vesztegetés és a korrupció sokféle formában jelenhet meg, ilyen lehet bármilyen értékkel bíró tárgy, szolgáltatás, amelyeket egy személynek vagy hozzátartozójának felajánlanak, vagy azokat elfogadják. Ilyen lehet különösen
  - készpénz vagy készpénzhelyettesítő fizetési eszköz,
  - természetbeni juttatás,
  - árengedmények, kedvezmények biztosítása akár termékre, akár szolgáltatásra,
  - gépjárműhasználat,
  - utazási költségek fedezése,
  - kölcsön,
  - szokatlanul magas jutalék,
  - jótékonyági adomány,
  - színlelt szerződés,
  - üzleti előny közvetlen vagy közvetett ígérete vagy felajánlása,
  - szabadidős létesítmények használata,
  - belépőjegyek vagy ajándékutalványok juttatása,
  - üzleti étkezés,
  - szabadidős-, kulturális- vagy sportesemény.
- Az üzleti ajándékokat vagy figyelmességeket széles körben alkalmazzák akár a jóindulat kifejezésére, akár a jóhiszemű, üzleti partnerek közti munkakapcsolat erősítésére.
- Ajándék, szórakoztatás és vendéglátás általában csak akkor fogadható el, illetve csak akkor kínálható fel, ha az az adott körülmények és munkavállalók tekintetében nem fényűző vagy túlzó, önkéntes és alkalmi alapon történik.
- Az ajándék azonban soha nem lehet sem készpénz, sem pedig készpénzt helyettesítő fizetési eszköz. Az ajándékozás célja továbbá soha nem lehet a döntéshozatal tisztességtelen befolyásolása, és külső szemlélők szemében sem kelthet ilyen látszatot, hiszen ez ellentétben állna a Társaság korrupcióellenes szabályaival.

- A nem jogszerű befolyásolás szándékával adott bármilyen ajándék vesztegetésnek minősül attól függetlenül, hogy milyen értéket képvisel.
- A vesztegetésre különféle körülmények között kerülhet sor, például egy pályázati- és/vagy szerződéskötési eljárás során. Annak megítéléséhez, hogy egy bizonyos cselekvés megvesztegetésnek minősül-e, az összes releváns körülményt figyelembe kell venni. A kenőpénz közvetetten, harmadik személyen keresztül történő adása, felajánlása, kérése és átvétele is tilos, ha az érintett tud vagy észszerűen tudnia kellene a harmadik személy jogellenes magatartásáról.
- Amennyiben egy ajándékot udvariasságból, vagy gyakorlati megfontolásból nem lehet visszautasítani (például már leszállították és visszaküldése észszerűen nem megoldható), az érintett munkavállaló felettes vezetőjének feladata eldönteni, hogy engedélyezi-e az ajándék megtartását, vagy azt jótékony vagy más közösségi célra kell felajánlani.

## **19. CSALÁS**

- A csalás - beleértve a pénzügyi és nem-pénzügyi adatok és kimutatások meghamisítását, a pénzmosást - szintén tiltott. Társaságunk célja, hogy olyan csalásellenes folyamatokat működtessen, amelyek a csalások kockázatát csökkentik, és a tiltott magatartásokat azonosítják.
- A csalás körébe tartozik minden szándékos megtévesztés, többek között a körülmények, tények szándékosan valóságtól eltérő bemutatása vagy ezek elhallgatása azzal a céllal, hogy előnyszerzés érdekében másokat cselekvésre bírjanak, és ezzel kárt okoznak. A csalás megvalósulhat személyes megtévesztés nélkül is, ha a személyek vagy felek jogtalan haszonszerzés érdekében úgy játszanak össze a szabályos eljárások kijátszásával, hogy üzleti tevékenység vagy ügylet hamis látszatát keltik.
- Társaságunk elkötelezett a csalások elleni küzdelem mellett és nem tűri ilyen gyakorlatok alkalmazását.
- A Hunguest alapértékeinek, eszközeinek és jó hírnevének védelme érdekében mindenkinek személyes felelőssége, hogy jóhiszeműen és a vonatkozó szabályoknak és előírásoknak megfelelően járjon el.

## **20. KAPCSOLAT A FOGYASZTÓKKAL, VENDÉGEKKEL**

- Társaságunk mindekor törekszik arra, hogy az általa üzemeltett szállodái megfeleljenek a besorolásához tartozó elvárható minőségnek.
- A Hunguest elkötelezett, hogy a tevékenységével összefüggő reklámok alkalmazása során valós képet adjon a szolgáltatásáról, és mentes legyen minden hamis, túlzó állítástól, ideértve a lényeges információk eltitkolását a szolgáltatásról vagy a Társaságról.
- Törekedünk arra, hogy a szállodákban tartózkodó vendégek a várakozásuknak megfelelő ellátásban részesüljenek, és ehhez a lehető legmagasabb színvonal társuljon a szállás adott kategóriájához tartozóan.
- Kifejezetten bizalmasan kezeljük a fogyasztóinkkal, vendégeinkkel kapcsolatos információkat, tiszteletben tartjuk személyiségi jogukat.

## **21. KAPCSOLAT A VERSENYTÁRSAKKAL**

- Társaságunk mindenkor törekszik a tisztességes verseny szabályainak betartására a versenytársakkal összefüggésben.
- Kifejezetten tartózkodunk a versenytársak hírnevének közvetlen vagy akár csak közvetett lejáratásától.
- A versenytársak helyzetével, terveivel kapcsolatos információk során sosem alkalmazunk meg nem engedett eszközöket, mindenkor a jóhiszemű és tisztességes magatartást és eljárásokat tartjuk szem előtt.
- Hiszünk az egészséges versenyben, a mindenkori versenytársak arra ösztönöznék minket, hogy folyamatosan megőrizzük éberségünket a piacon, és emeljünk folyamatosan a szolgáltatások színvonalán, igazodva a vendégek elvárásaihoz is.

## **22. KAPCSOLAT A BESZÁLLÍTÓKKAL, SZERZŐDÉSES PARTNEREKKEL**

- A Hunguest törekszik hosszú távú, kölcsönösen előnyös, bizalmon alapuló kapcsolatok kiépítésére a szállítókkal.
- Mindekor törekszünk a szerződéses feltételek betartására, a szállítók időben és szerződés szerinti kifizetésére.
- Ugyanakkor Társaságunk elvárja a szerződéses partnerek, szállítók részéről is az e Kódexben foglalt etikus működést, értékek betartását, valamint a szerződéses kötelezettségek teljesítését.

## **23. TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS**

- A Társaság igyekszik elősegíteni programokon keresztül a közösség szolgálatát, adományokkal, cselekvésekkel segíti elő annak a közösségnek, környezetnek a fejlődését, amelyben működik.

## **24. FENNTARTHATÓSÁG**

- A Társaságunk felismeri felelősségét a természeti erőforrások használata, a környezet megváltoztatása és a káros anyagok kibocsátása terén.
- Társaságunk több olyan szállodát üzemeltet, amely valamely kiemelt természeti kincsünk szomszédságában van, és/vagy ilyen jellegű ökoszisztémában létezik (pl. Balaton, Bük, stb.). Ezért különös figyelmet fordítunk a környezetvédelem szempontjaira a tevékenységünk gyakorlása során. Így az épített és természeti környezet olyan összhangjára törekszik, amely a természet adta lehetőségekkel olyan kölcsönhatásban él, amely nem kihasználja, hanem a céloknak megfelelően, a természet védelme érdekében is használja azokat.
- A Társaság a munkahelyi környezetének kialakítása során figyelemmel van az ember-és környezet védelmére, az újrahasznosított anyagok használata, a hulladékkibocsátás mérséklésére irányuló technológiák és eljárásrendek bevezetésére.
- Társaságunk a fenntarthatóság okán megújuló energiaforrásokra törekszik, és igyekszik hatékonyan és költségtakarékosan működni.
- A szállodák felújítása, modernizálása során olyan megoldásokra törekszik, ami nem aknázza ki feleslegesen a természeti környezetet.

- Az élelmiszerek beszerzése, a beszállítók kiválasztása során törekszik arra, hogy a helyi termelőket részesítse előnyben, és a helyi alapanyagokat szerezzék be.