

# MAGATARTÁSI KÓDEX

ÁLLAPOT: 2022. JÚLIUS



# BEVEZETŐ

A Deutsche Hospitality rendkívül büszke a számtalan munkakörben dolgozó, több mint 8 850 motivált dolgozóból álló, sokszínű csapatára. Együtt egy figyelemre méltó portfóliót építettünk fel, amely három kontinensen 167 szállodánkat foglal magában. Közülük 43 szálloda fejlesztés alatt áll. Egyedülálló és sokoldalú portfóliónk a Steigenberger Icons, Steigenberger Hotels & Resorts, Jaz in the City, House of Beats, MAXX by Deutsche Hospitality, IntercityHotel és a Zleep Hotels márkákat is magába foglalja.

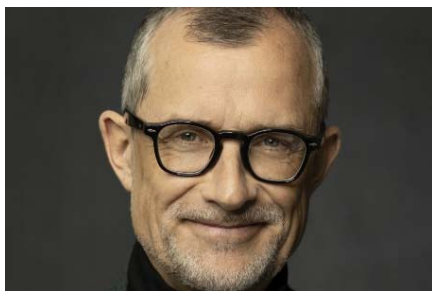
Tevékenységi körünk számtalan lehetőséget rejt magában, viszont felelősséggel is jár – felelősséggel munkatársainkkal, vendégeinkkel, és partnereinkkel, valamint a világ bármely táján megtalálható fogadó országainkkal szemben. Az alábbi oldalak olyan sorvezetőt nyújtanak napi munkánkhoz, amelynek mentén - munkavégzési helyüinktől függetlenül - a Deutsche Hospitality vállalatnál teljesíteniünk kell a ránk bízott feladatokat. Gyakran belső iránytűnk segít meghozni a helyes döntést. Magatartási kódexünk perspektíváját kiszélesítve nagyon hasznos és szükséges is.

Az integritás azt jelenti, hogy akkor is helyesen cselekszünk, ha nem vagyunk folyamatosan szem előtt, és elég bátrak vagyunk ahhoz, hogy következménytől függetlenül is a helyes döntést hozzuk meg. A Deutsche Hospitality vállalat számára ez rendkívül fontos, hiszen az évtizedek alatt megszerzett jó hírnevünket néhány kevésbé okos döntéssel könnyedén lerombolhatjuk. Mindannyiukra számítunk, hogy döntéseik és napi munkájuk során alkalmazzák a magatartási kódexben foglaltak. A kiváló teljesítmény mellett ez az alapja annak, hogy a Deutsche Hospitality a továbbiakban is olyan értékeket képviseljen, melyek megkülönböztetnek és erőssé tesznek minket, valamint növelik tekintélyünket.

A magatartási kódex abban is segít, hogy kihez fordulhat segítségért, ha nehézségekkel találja magát szembe, vagy támogatásra van szüksége.

Igazgatósági tagként elvárjuk, hogy mindenki betartsa az alapelveket, és döntéseit az alábbi oldalakon leírtak szerint hozza meg. Ne feledje – mi magunk felelünk cselekedeteinkért!

Előre is köszönjük!



Oliver Bonke, CEO



Ulrich Johannwille, CFO

# A MAGATARTÁSI KÓDEX KERETEI

A Deutsche Hospitality magatartási kódexe segítséget nyújt abban, hogy mindennapi munkánk során mindig megfelelően cselekedjünk. Rendelkezésein túlmenően be kell tartani az adott ország nemzeti előírásait és jogszabályait is. A magatartási kódex szorosan összefügg értékeinkkel és vállalati jövőképünkkel.

## Kire vonatkozik ez a kódex?

A Deutsche Hospitality vállalati irodáiban, foglalmi központjaiban és szállodáiban dolgozó összes munkavállalónknak be kell tartania a kódexben, valamint a vonatkozó irányelvekben és eljárási utasításokban foglaltakat. A franchise-szerződés alapján működtetett szállodák üzemeltetés szempontjából függetlenek a Deutsche Hospitality vállalattól. Ennek ellenére minden egyes szállodánk és szállodatulajdonos kiáll közös jövőképünk mellett, és azon dolgoznak, hogy a Deutsche Hospitality márkái tovább erősödjenek, és egyúttal kötelezettséget vállalnak a felelősségteljes üzleti gyakorlat folytatására is. A kódex szellemét és céljait meghatározó alapelvek a teljes Deutsche Hospitality vállalatra vonatkoznak, ideértve a franchise rendszerben működtetett szállodákat is. Ez a kódex, valamint a benne foglalt összes alapelv és iránymutatás kötelező a Deutsche Hospitality összes munkavállalója számára.

## Arra kérjük Önöket, hogy folyamatosan:

- tartsák be az adott ország nemzeti előírásait és jogszabályait;
- vegyék figyelembe az adott munkaterületre vonatkozó irányelveket;
- gondoljanak arra, hogy a magatartási kódex, útmutatóként szolgál és nem tartalmazhat minden lehetséges magatartást, a „helyes magatartás” részletezése nem terjedhet ki mindenre, és a felsorolások csupán példákat felsoroló listák.

## Értékeink

Értékeink „közös nyelvként” kapcsolnak össze, és erősítik az összetartozás érzését. A munkahelyeken, embereken, országokon és kultúrákon is túlmutatóan megőrzik és közvetítik a vendégszeretet és a szolgáltatás-orientált hozzáállás érzését, ami az egész világon megalapozta jó hírünket.

Azt várják tőlünk, hogy megértsük a csoportazonosságunk alapját jelentő, általunk elfogadott, képviselt, és vallott értékeket, valamint hogy azokat az összes munkavállalónk is megélje.

**PERFECTION**  
**CARING**  
**PASSION**  
**VISIONARY**  
**TRADITION**

## Vállalati jövőkép

A vállalati jövőkép adja meg működésünk alapvető kereteit. Ezt kiegészítve, a magatartási kódex segít viselkedési szempontból leírni az elvárt hétköznapi magatartást.

- MI** elismert globális jelenlétre törekszünk
- MI** erős partnerségen és skálázható üzleti modellen alapuló, arányos szintet meghaladó növekedésre törekszünk
- MI** felelősséggel tartozunk világos és kristálytiszta márkaprofiljaink működtetéséért
- MI** következetesen a vendégek javát keressük
- MI** lelkesedünk vállalatunkért és márkáinkért
- MI** agilis és hálózatba kapcsolt munkavégzéssel érünk el kiváló teljesítményt
- MI** bátor innovációkkal visszük előre a piacot
- MI** következetesen kihasználjuk a digitalizálás lehetőségeit
- MI** olyan vállalati kultúrával rendelkezünk, amit bizalom, tisztelet és megbecsülés jellemez
- MI** következetesen és fenntarthatóan növeljük a vállalat értékét

# ÁTTEKINTÉS

## Globális felelősség



Olyan munkakörnyezet kialakítására törekszünk, amelyben a világ bármely tájáról érkező embereket megbecsüljük, és tiszteljük, és amely munkavállalóinkat képessé teszi a legjobb tudásuk szerinti munkavégzésre. Támogatjuk a sokszínűséget, és sikerünket megalapozó tényezőként nagyra becsüljük a munkavállalók tehetségének, tapasztalatainak és perspektíváinak egyedülálló kombinációját.

## Etikus magatartás



Elvárjuk, hogy rajtunk kívül üzleti partnereink is etikusan, vállalati irányelveink szellemében végezzék munkájukat. Üzleti döntéseinket a Deutsche Hospitality érdekében hozzuk meg, és azok minden esetben összhangban állnak a Deutsche Hospitality egyéb irányelveivel és szabályaival.

## Környezetvédelmi felelősségvállalás



Felelősségtudatos vállalként felelősnek érezzük magunkat a jelen és a jövő generációkért, és kötelezettséget vállalunk környezetvédelmi eljárásaink jobbítására. Globális jelenlétünk lehetővé teszi számunkra azt, hogy üzleti területeinken folyamatosan egyre környezetbarátabb megoldásokat tudjunk bevezetni.

## Megvesztegetés & korrupció



Kötelezettséget vállalunk arra, hogy munkánkat integritással végezzük. A megvesztegetés semmilyen körülmények között nem megengedett. Üzleti tevékenységünk keretében soha nem kínálhatunk fel, nem ígérhetünk, vagy biztosíthatunk vesztegetési pénzeket, továbbá nem kérhetünk, vagy fogadhatunk el vesztegetési pénzeket. Ez a kötelezettség a (kormányzati) tisztviselőkre, valamint a magánszektorban dolgozó személyek és szervezetek megvesztegetésére is vonatkozik.

## Követendő bánásmód a kollégákkal



Minden pályázónak és alkalmazottnak, fajtól, bőrszíntől, vallástól, hitbéli meggyőződéstől, nemtől, szexuális orientációtól, nemi identitástól vagy ennek kifejezésétől, kortól, családi állapottól, származástól, állampolgárságtól, testi vagy szellemi fogyatékoságtól, genetikai információktól (nem korlátozva a családi kórtörténetre), veteránstátusztól, vagy más jogszabály által védett állapottól függetlenül, egyenlő feltételekkel kell foglalkoztatási lehetőségeket biztosítani.

## Titoktartás & adatvédelem



Nagy mennyiségben kezelünk személyes adatokat, például neveket, elérhetőségeket, és egyéb információt – vendégek, kollégák, részvényesek, tulajdonosok és üzleti partnerek adatai is érintettek. A globális adatvédelmi jogszabályi előírások meghatározzák, hogy miként kell kezelni ezeket az adatokat. E jogszabályi előírások betartása felelősségteljes magatartásunk lényeges eleme. Gondoskodnunk kell arról, hogy minden olyan személy, aki adatokat bíz ránk, biztos lehessen abban, hogy azokkal megfelelően bánunk.



# GLOBALIS FELELŐSSÉG

Olyan munkakörnyezet kialakítására törekszünk, amelyben a világ bármely tájáról érkező embereket megbecsülik, és tisztelik, és amely munkavállalóinkat képessé teszi a legjobb tudásuk szerinti munkavégzésre. Támogatjuk a sokszínűséget, és eredményeinket megalapozó tényezőként nagyra becsüljük a munkavállalók tehetségének, tapasztalatainak és perspektíváinak egyedülálló kombinációját.

## Emberi jogok

Hiszünk abban, hogy az etikus magatartás és a jó üzleti gyakorlat kéz a kézben jár. Támogatjuk az emberi jogok, különösen kollégáink, üzleti partnereink jogainak védelmét.

## Emberi méltóság

A Deutsche Hospitality számára az emberi méltóság több, mint egy figyelembe veendő tényező. Kötelezettséget vállalunk arra, hogy folyamatosan figyelembe vesszük ezeket az alapvető emberi jogokat, vállalatunkon belül és üzleti partnereinkkel fenntartott kapcsolatunk keretében elutasítunk mindennemű kényszermunkát és modern rabszolgaságot.

### A megfelelő magatartás a következőt jelenti:

- Egyenlőként kezeljük az embereket.
- Tiszteljük a munkavállalók egyesülési szabadságát.
- Tiszteljük a munkavállalók kollektív tárgyalások folytatására és/vagy munkavállalói képviselők létrehozására vonatkozó jogait.
- A hatályos helyi jogszabályoknak és jogi előírásoknak megfelelően eleget teszünk bérfizetési és más javadalmazási kötelezettségeinknek, ideértve a jogszabályban előírt minimálbér, és legalább a jogszabályban előírt kiegészítő ellátások biztosítását.
- Teljesítjük a hatályos jog szerinti munkaidő-követelményeket, és megfelelően díjazzuk a túlórákat.
- Teljesítjük a munkavállalók alkalmazására vonatkozó életkori követelményeket (15 év) és elvárjuk, hogy ezt beszállítóink és üzleti partnereink is betartsák.
- Büszkék vagyunk arra, hogy az új munkavállalók nálunk mindenféle korlátozás nélkül kerüljenek alkalmazásra.
- Nálunk a munkaviszony szabad akaratból történő elhatározás alapján jön létre, és azt a munkavállalók megfelelő felmondási idővel, saját akaratukból meg is szüntethetik. Nem alkalmazzuk az adórszolgaság intézményét.
- Tiszteljük a munkavállalók korlátlan mozgásszabadsághoz, illetve szabad utazáshoz fűződő jogait. Ez többek között azt is jelenti, hogy a személyazonosító okiratok vagy éppen személyes tárgyak a munkavállalóknál maradnak.

## Sokszínűség & inkluzivitás

Vállalatunk különféle kultúrákat fog össze, és sokszínű vendégkört szolgál ki. Nagyra becsüljük kollégáink egyedülálló egyéniségét, és tiszteletben tartjuk a vállalat falai közé behozott különféle ötleteket, perspektívákat és energiákat. Ennek elősegítése érdekében olyan integráló kultúrát alakítottunk ki, ami az embereket arra bátorítja, hogy önmaguk legyenek.



# ETIKUS MAGATARTÁS

Elvárjuk, hogy rajtunk kívül üzleti partnereink is etikusán, vállalati irányelveink szellemében végezzék munkájukat. Üzleti döntéseinket a Deutsche Hospitality érdekében hozzuk meg, és azok minden esetben összhangban állnak a Deutsche Hospitality egyéb irányelveivel és szabályaival.

## Összeférhetetlen helyzetek

Mindig a Deutsche Hospitality érdekében cselekszünk, és kerüljük az összeférhetetlen helyzeteket. Ezt azt jelenti, hogy nem bocsátkozunk olyan helyzetekbe, amikor személyes, családi vagy pénzügyi érdekeink ütközhetnek a Deutsche Hospitality érdekeivel. Fontos számunkra a konfliktusok kerülése, ezzel biztosítható ugyanis, hogy beszállítóink és más üzleti partnereink megbízzanak bennünk, és ez az alapja a tisztességes és átlátható munkavégzésnek. Ha mégis összeférhetetlen helyzetre bukkan, úgy erről tegyen részletes jelentést felettesének, és önhatalmúan ne vegyen részt a további döntéshozatali folyamatban.

## Becsületes magatartás

A Deutsche Hospitality arra törekszik, hogy becsületesen bánjon vendégeivel, üzleti partnereivel, konkurensaival és dolgozóival. Üzleti tevékenységeink során nem szerzünk tisztességtelen előnyt manipulációval, leplezéssel, bizalmas információkkal való visszaéléssel, tények hamis színben való feltüntetésével, vagy más, meg nem engedett módszer alkalmazásával.

## Beszerezési magatartás

Arra törekszünk, hogy beszállítóinkkal és külső megbízottainkkal tisztességesek és pártatlanok legyünk. Arra törekszünk, hogy beszerzési döntéseink legitim, előre meghatározott kritériumokon alapuljanak, beleértve a minőséget, a szolgáltatás körét és az árat is. Betartjuk a szerződési feltételeket, időben fizetünk, és védjük a beszállítók, külső megbízottak és ajánlattevők bizalmas információit.

## Üzleti vagyon

Védjük a Deutsche Hospitality vagyoni értékeit azzal, hogy azokat felelősségteljesen, hatékonyan és a Deutsche Hospitality irányelveinek betartásával használjuk. Ezen értékek körébe tárgyi eszközök, műszaki berendezések és a szellemi tulajdon tartozik. A tárgyi eszközökhöz készpénz, berendezés, leltár szerinti tárgyak, és üzemi eszközök tartoznak. A műszaki berendezések közé a számítógépek, szoftverek, telefonok és hálózatok tartoznak. A szellemi tulajdon körébe az áruvédjegyek, üzleti titkok, szerzői jogok, szabadalmak, logók, valamint a bizalmas vagy védett információk tartoznak. Minden vagyoni értéket védeni kell a visszaélésekkel, sérüléssel, hűtlen kezeléssel vagy éppen lopással szemben, és nem használhatók személyes előny megszerzésére, vagy jogellenes célra. Vegye figyelembe, hogy a lopás, a figyelmetlenség és a tékozló magatartás közvetlenül kihat az üzleti eredményre is.

## Közösségi médiák

A Deutsche Hospitality arra bátorítja Önt, hogy tisztelettel és úgy használja a közösségi médiákat, hogy a Deutsche Hospitality jó híre és a hatályos jog ne sérüljön. Fedje fel a Deutsche Hospitality vállalathoz fűződő kapcsolatát, és tegye egyértelművé, hogy éppen a saját véleményét ecseteli-e, vagy pedig a Deutsche Hospitality nevében ír. Forduljon a Corporate Office tisztviselőjéhez, ha nem biztos abban, hogy mit tehet közzé, továbbíthat vagy oszthat meg ettől eltérő módon.

## Kábítószer-fogyasztás

A Deutsche Hospitality minden egyes munkavállalója számára tilos a kábítószer fogyasztása.



# KÖRNYEZETVÉDELMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Felelősségtudatos vállalatként felelősnek érezzük magunkat a jelen és a jövő generációkért, és kötelezettséget vállalunk környezetvédelmi eljárásaink jobbítására. Globális jelenlétünk lehetővé teszi számunkra azt, hogy üzleti területeinken folyamatosan egyre környezetbarátabb megoldásokat tudjunk bevezetni.

## Környezetvédelmi felelősségvállalás

Üzleti döntéseink során minden esetben figyelembe kell vennünk azok környezeti hatásait. A szálloda üzemeltetése során befolyásoljuk a környezetet és a klímát. A Deutsche Hospitality tudatában van ennek a felelősségnek, és ebben a magatartási kódexben ki szeretnénk hangsúlyozni, hogy komolyan vesszük ezt a felelősséget. Ez azt jelenti, hogy a jogszabályi előírások teljesítésén túlmenően mindent megteszünk a zöldebb és környezettudatosabb társadalom megteremtéséért.

Környezeti felelősségünkkel összefüggésben környezetvédelmi, energiatakarékosági, klímavédelmi, hulladék-újrahasznosítási intézkedésekre, valamint jobb környezetirányítási rendszerek bevezetésére törekszünk. Terveink sikeres megvalósítása szempontjából nagyon fontos, hogy minden egyes dolgozónk megértse azt, hogy miként viszonyuljon ehhez a felelősséghez, és hogy ezen értékek nagyköveteként végezzük a munkánkat.

Ökológiailag fenntarthatóan dolgozunk, és megbecsüljük azokat a dolgozókat, akik elkötelezettek a folyamatos jobbítás mellett.

Megbecsüljük a szociálisan elkötelezett munkavállalókat. Az ilyen dolgozók társadalmilag hasznos tevékenységet végeznek, közhasznú egyesületekben tevékenykednek, és támogatják az ehhez hasonló kezdeményezéseket.

### A megfelelő magatartás a következőt jelenti:

- Felelősséget vállaltunk környezetünkért, és gondosan bánunk az állatokkal és növényekkel.
- Arra törekszünk, hogy energiafogyasztásunk előre meghatározott mérföldkövek mentén egyre kisebb legyen.
- A helyiségeket elhagyó munkavállalókat a világítás kikapcsolására buzdítjuk, és olyan műszaki fejlesztéseket alkalmazunk, mint amilyen a szoba elhagyásánál a világítást automatikusan kikapcsoló vendég-kulcskártya.
- Az előállított hulladék mennyiségének csökkentésére és a hulladék megfelelő ártalmatlanítására törekszünk.



# MEGVESZTEGETÉS ÉS KORRUPCIÓ (1/2)

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy munkánkat integritással végezzük. A megvesztegetés semmilyen körülmények között nem megengedett. Üzleti tevékenységünk keretében soha nem kínálhatunk fel, nem ígérhetünk, vagy biztosíthatunk vesztegetési pénzeket, továbbá nem kérhetünk, vagy fogadhatunk el vesztegetési pénzeket. Ez a kötelezettség a (kormányzati) tisztviselőkre, valamint a magánszektorban dolgozó személyek és szervezetek megvesztegetésére is vonatkozik.

## Kartelljog és verseny

Versenyjogi jogszabályok (kartelljognak is nevezik) korlátozzák az általunk megosztható információkat, és hatással vannak arra, hogy milyen kapcsolatot tarthatunk fenn a konkurensokkal, franchise-vevőkkel, tulajdonosokkal és más beszállítókkal. Tisztességesen és áttekinthető módon, valamint versenytársainktól függetlenül végezzük tevékenységünket. Konkurensaink körébe a szállodacsoportok, valamint a helyi láncok és szállodák tartoznak.

A megfelelő magatartás a következőt jelenti:

- Úgy akadályozzuk meg a vitatott magatartásokat, hogy figyelmesen járunk el a konkurenciával folytatott kommunikáció és más interakciók során (a közvetett kommunikációs csatornákat és az informális beszélgetéseket is beleértve).
- Minden tőlünk telhetőt megteszünk az esetleges verseny- és kartelljogi kérdések korai felismerése érdekében, valamint a problémás helyzetek megelőzése érdekében mellőzzük a nem megfelelő interakció lehetőségét rejtő találkozókat vagy tevékenységeket.
- Úgy reagálunk a nem megfelelő magatartásra, hogy versenytársaink verseny szempontjából releváns információk kölcsönös átadására vonatkozó megkeresését továbbítjuk az érintett megfelelőségi tisztviselő felé.
- Úgy kalkuláljuk az árakat, hogy nem sértjük meg ezeket az előírásokat.
- Úgy kötünk megállapodásokat, hogy nem sértjük meg ezeket az előírásokat.

## Korrupcióellenes jogszabályok

A korrupció (vagyis felsőbb hatalom, vagy az erősebb fél eljárása, olyan eszközökkel, amelyek jogellenesek, erkölcsstelenek, vagy amelyek ellentétesek az etikai alapértékekkel) jogellenes és káros a társadalomra nézve. A korrupció a nepotizmuson alapul, és a megvesztegetéshez kapcsolódik. A korrupció egyetlen formája sem fogadható el vállalatunktól, beszállítóinktól, és senkitől sem, akivel csak együttműködünk.

## Pénzmosás

Munkavállalóink a világ egyetlen részén se vehetnek részt olyan tranzakciókban, amelyekben illegális tevékenységből származó pénz mozog, és nem is tehetnek lehetővé ilyen tranzakciókat.





## MEGVESZTEGETÉS ÉS KORRUPCIÓ (2/2)

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy munkánkat integritással végezzük. A megvesztegetés semmilyen körülmények között nem megengedett. Üzleti tevékenységünk keretében soha nem kínálhatunk fel, nem ígérhetünk, vagy biztosíthatunk vesztegetési pénzeket, továbbá nem kérhetünk, vagy fogadhatunk el vesztegetési pénzeket. Ez a kötelezettség a (kormányzati) tisztviselőkre, valamint a magánszektorban dolgozó személyek és szervezetek megvesztegetésére is vonatkozik.

### Ajándékok

Az ajándékok vagy szórakoztató ajánlatok elfogadása során különösen óvatosnak kell lenni. Az érintettek nem fogadhatnak el olyan ajándékokat, ingyenes esemény-meghívókat, vendéglátásokat, szívdesszégeket, amelyek lekötöztethetik őket, amelyek személyes előnyt szolgálnak, vagy amelyeket az üzletkötésre gyakorolt aránytalan befolyásként lehetne értelmezni. Az ajándékok, szórakozási lehetőségek vagy vendéglátás elfogadása csak akkor megengedett, ha ellenértéke csekély, és megfelel a helyi üzleti szokásoknak is.

Egyes országokban az ajándék elfogadása a tisztelet és az udvariasság jele. Az ajándékok ott megengedettek, ahol ez szokásos és általánosan elfogadott, és elfogadásuk is megfelel a helyi jogszabályoknak és más előírásoknak. Kétség esetén forduljon feletteséhez és az illetékes ügyvezetőhöz.

Vegye figyelembe, hogy a borraivaló, végkielégítés és néhány ajándék egyes országokban egyéni adótétel alá eshet.

### A megfelelő magatartás a következőt jelenti:

- A csekély értékkel rendelkező tárgyak, apró ajándékok, pl. logóval ellátott termék, naptár, sapka, póló, étkezés, bor és csészék elfogadhatók.
- Az immateriális értékeknél ne csak a névértéket ellenőrizze; nem lehet fényűző vagy extravagáns sem.
- Elfogadhatók az üzleti találkozókra, kongresszusokra, konferenciákra, vagy szemináriumokra vonatkozó, termékkel kapcsolatos képzési jellegű meghívások.
- A társadalmi vagy kulturális rendezvényekre vonatkozó meghívások elfogadhatók akkor, ha költségük arányos, és az Ön részvétele egyértelmű üzleti céllal bír, pl. hálózatépítés.
- Elfogadhatók az olyan sport- vagy belépődíj-köteles rendezvényekre vonatkozó meghívások, amelyek az adott üzletágban, ügyvezetői szinten elfogadottak, és amelyek segítik az ügyfelekkel, szolgáltatókkal és beszállítókkal fennálló jó munkakapcsolat kialakítását.

### Ezt jelenti az elfogadhatatlan magatartás:

- Egy láda drága pezsgő elfogadása.
- Rendezvényen való részvételi lehetőség elfogadása, belépőjeggyel és repülőjeggyel, és/vagy szállodai éjszaka eltöltése az Ön házastársával.
- Nagy értékű személyes ajándék, pl. ékszer elfogadása.



# KÖVETENDŐ BÁNÁSMÓD A KOLLÉGÁKKAL

Minden pályázónak és alkalmazottnak, fajtól, bőrszíntől, vallástól, hitbeli meggyőződéstől, nemtől, szexuális orientációtól, nemi identitástól vagy ennek kifejezésétől, kortól, családi állapottól, származástól, állampolgárságtól, testi vagy szellemi fogyatékoságtól, genetikai információktól (nem korlátozva a családi kórtörténetre), veterán-státusztól, illetve más jogszabály által védett állapottól függetlenül, egyenlő feltételekkel kell foglalkoztatási lehetőségeket biztosítani.

## Szexuális jellegű, vagy egyéb jogellenes zaklatás

Kötelezettséget vállalunk olyan munkakörnyezet kialakítására, ami mentes a szexuális diszkrimináció és a szexuális zaklatás minden formájától, és amelyben nem fordul elő olyan jogellenes zaklatás, ami más védendő tulajdonságokat érintene.

A megfelelő magatartás a következőt jelenti:

- A nem kívánatos munkahelyi eseményeket a csoport munkavégzési alapelveinek megélésével, és olyan politikamentes munkakörnyezet megteremtésével lehet megelőzni, ahol támogatják a nyitottságot és a becsületességet, valamint díjazják az együttműködést és a hatékonyságot.
- A munkakörnyezet változásainak felismerése, és a kollégák bátorítása arra, hogy megbeszéljék a munkahelyi problémákat.
- A probléma közvetlen felvetésével, érzékenyen, mégis megfelelő módon kell reagálni a sokszínűséggel kapcsolatos felvetésekre.
- Elő kell segíteni a kollégákkal történő barátságos és tiszteletteljes együttműködést.
- Minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy kibeszélje magát, és közben ne szakítsák meg.
- Minden munkavállaló elfogadja mások véleményét, még akkor is, ha az nem is egyezik meg a sajátjával.

## Egészség és biztonság

Kötelezettséget vállalunk arra, hogy munkatársaink számára az egészségmegőrzést elősegítő és biztonságos munkahelyet biztosítsunk, a hatályos jogszabályi előírások betartása mellett. Legyen tisztában a munkájával kapcsolatos biztonsági feltételekkel és irányelvekkel, és haladéktalanul értesítse a vállalatot, vezetőjét, vagy az egészségvédelemért és biztonságért felelős személyt a munkahelyi balesetekről, vagy olyan más körülményekről, amelyek veszélyhelyzethez vezethetnek. Ilyenkor időben le lehet folytatni a vizsgálatot, és meg lehet tenni a korrekciós intézkedéseket. Az egészséget és a munkahelyi biztonságot veszélyeztető körülményekről való tudomásszerzést követően, a vezetőnek haladéktalanul meg kell tennie a szükséges intézkedéseket a munkavállalók biztonságát és egészségét veszélyeztető körülmények megszüntetésére.



# TITOKTARTÁS ÉS ADATVÉDELEM

Nagy mennyiségben kezelünk személyes adatokat, például neveket, elérhetőségeket, és más információkat – ebben a vendégek, kollégák, részvényesek, tulajdonosok és üzleti partnerek adatai is érintettek. A globális adatvédelmi jogszabályi előírások meghatározzák, hogy miként kell kezelni ezeket az adatokat. E jogszabályi előírások betartása felelősségteljes magatartásunk lényeges eleme. Gondoskodnunk kell arról, hogy minden olyan személy, aki adatokat bíz ránk, biztos lehessen abban, hogy azokkal megfelelően bánunk.

## Információbiztonság és bizalmas adatkezelés

Mindannyian felelősök vagyunk az általunk kezelt információk biztonságáért. A Deutsche Hospitality vállalatban belüli információk vagyoni értékkel rendelkeznek, és azokat megfelelően védeni kell. Jogszabályok és más előírások is védhetnek bizonyos fajtájú információkat, mint például személyes adatokat. Mindannyiunknak be kell tartanunk a Deutsche Hospitality vállalatra vonatkozó nemzeti jogszabályi előírásokat, valamint információbiztonsági irányelveket, szabványokat és eljárásokat.

## Dokumentumok tárolása

Számtalan olyan jogszabályi rendelkezés van hatályban, ami előírja, hogy meddig kell tárolni a dokumentumokat (nyomtatott vagy elektronikus). Az említett előírások teljesítése érdekében a Deutsche Hospitality olyan előírásokat alakított ki, amelyek minden dokumentumfajtára kiterjednek. Ezeket az előírásokat minden munkavállalónak és érdekképviselőnek ellátó személynek be kell tartania.

Jogi eljárás, folyamatban lévő vagy jövőbeli nyomozások, adóellenőrzések, vagy jogviták lefolytatása érdekében – fajtájuktól függetlenül – nem szabad törölni ezeket a dokumentumokat, illetve azok másolatait.

## A szállodai információk védelme

A Deutsche Hospitality nagy mennyiségben kezel személyes adatokat, például neveket, elérhetőségeket, és más információkat – ebben vendégek, kollégák, részvényesek, tulajdonosok és üzleti partnerek adatai is érintettek. A globális adatvédelmi jogszabályi előírások meghatározzák, hogy miként kell kezelni ezeket az adatokat. E jogszabályi előírások betartása felelősségteljes magatartásunk lényeges eleme. Gondoskodnunk kell arról, hogy minden olyan személy, aki adatokat bíz ránk, biztos lehessen abban, hogy azokkal megfelelően bánunk.

## Adatvédelem

A személyes adatok védelme magába foglalja azon információkhoz való hozzáférés korlátozását (pl. név, telefonszám, e-mail cím, vagy hitelkártyaszám), amelyek alkalmasak az adott személy közvetett vagy közvetlen azonosítására, kiterjed továbbá azon feltételek meghatározására is, amelyek alapján ezek az adatok gyűjthetők és kezelhetők.

# A KÓDEX ALKALMAZÁSA

Miközben mindent megteszünk azért, hogy etikusan cselekedjünk, és megvédjük a Deutsche Hospitality jó hírnevét, könnyen előfordulhat, hogy kollégáink egy része megszegi ezeket az alapelveket. Éppen ezért munkatársainkat arra bátorítjuk, hogy az etikai szempontból problémás eseteket nyíltan és félelem nélkül jelentsék. Nem érheti hátrányos jogkövetkezmény azokat a munkatársakat, akik jóhiszeműen adnak le bejelentést.

## A magatartási kódex megsértése

A magatartási kódex irányelveinek és előírásainak minden egyes megsértése fegyelmi intézkedést von maga után, melynek során, a hatályos jogi szabályozástól és az eset körülményeitől függően, akár felmondásra, vagy jogi eljárásra is sor kerülhet. A jogszabályi keretek között fegyelmi intézkedés rendelhető el olyan minden olyan vezetővel és felettséssel szemben is, aki elrendeli a jogsértést, hallgatólagosan tudomásul veszi azt, vagy az erről való tudomása ellenére haladéktalanul nem jelenti azt, és nem teszi meg a szükséges ellenintézkedéseket.

A nem megfelelő magatartás alatt ennek során olyan magatartásformákat kell érteni, amelyek jogszabályba, belső irányelvbe vagy előírásokba, vagy etikai és erkölcsi magatartási alapelvbe ütköznek. A bejelenthető nem megfelelő magatartással kapcsolatban a DH Speak-Up Line rendszerében kaphat tájékoztatást. Ennek ellenére külön ki kell emelni a zaklatás megjelenési formáját képező, alább felsorolt magatartásformákat:

- A másik személyre irányuló erőszak, erőszakkal való fenyegetés vagy erőszakos beszéd.
- Szexista, rasszista, homofób, transzfób vagy más módon diszkrimináló viccek, és nyelvhasználat, valamint szexuálisan kifogásolható vagy erőszakos anyag bemutatása.
- Személyes sértések, különösen nemre, szexuális orientációra, fajra, vallásra vagy fogyatékosságra tekintettel.
- Nem kívánt szexuális figyelmesség, ideértve a szexuális töltetű megjegyzéseket, utalásokat vagy vicceket is, illetlen szexuális érintések, és szexuális közeledés.
- Szándékos megfélemlítés, kémkedés vagy követés (online vagy személyesen).

## A nem megfelelő magatartás bejelentése

A helytelen magatartás névtelen bejelentésére hoztuk létre a DH Speak-Up Line rendszert. A biztosított online platform segítségével teljesen anonim módon adhat le bejelentést a nem megfelelő magatartással kapcsolatban.

A DH Speak-Up Line olyan Helpdesk funkcióval is rendelkezik, amelynek segítségével - a nem megfelelő magatartás akaratlan elkövetésének megelőzése érdekében – kérdéseket tehet fel a jogszabályokkal, a magatartási kódex és a vállalati irányelvek rendelkezéseivel kapcsolatban.

Arra bátorítjuk Önöket, hogy használják ki ezt az új lehetőséget, és aggodalmukról vagy megfigyeléseikről haladéktalanul tájékoztassanak bennünket. Ezzel megelőzhetjük vagy a lehető legkorábban felismerhetjük a nem megfelelő magatartást, letesztelhetjük saját belső folyamatainkat és kérdést tehetünk fel ezzel kapcsolatban. Biztos lehet abban, hogy az Ön által beírt információkat a DH Speak-Up Line védi, és anonim bejelentés megtétele esetén se lehet visszakövetkeztetni az Ön személyére.

Kérjük a rágalmozás vagy a tudatosan hamis bejelentések kerülését.

A DH Speak-Up Line rendszert itt érheti el: <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

## Részleges érvénytelenség

A magatartási kódex bármely rendelkezésének teljes vagy részleges, jelenlegi vagy jövőbeli érvénytelensége, vagy végrehajthatatlansága nem érinti a fennmaradó rendelkezéseket.