

Etikai Kódex

0

Etikai Kódex

06_2026 verzió

1

Az Etikai Kódex célja

1. A Társaságunkra érvényes Etikai Kódex kiadásának célja, hogy a Társaság tulajdonosa a CP Holdings Limited és a Társaságok legfőbb szerve által elfogadott etikai alapelvek rögzítésével

a.

- a. megfogalmazza, keretbe foglalja a Társaságunk alapértékeire épülő etikus magatartási normákat, viselkedési sztenderdeket, melyeket valamennyi munkavállalónknak, vendégünknek és üzleti partnerünknek meg kell ismernie és be kell tartania;
- b. tudassuk valamennyi munkavállalónkkal, vendégünkkel és üzleti partnerünkkel, hogy Társaságunk elkötelezett a jogszabályokban és az Etikai Kódexben foglaltak betartása mellett, és egy esetleges jogsértéssel vagy kifogásolt magatartással szemben minden munkavállalónkat, vendégünket, üzleti partnerünket megvédjük;
- c. a jogsértést vagy kifogásolható magatartást elkövető személyeket visszatartsa a jogsértés elkövetésétől;
- d. megelőzzük a kifogásolható magatartás elkövetését.

2. A jelen Etikai Kódex összefoglalja és meghatározza mindazon magatartási és viselkedési normákat, amelyek:

a.

- a. megfelelő támpontot adnak az etikailag kifogásolható magatartások, az elfogadható és támogatandó, illetőleg a szankcionálandó magatartás felismeréséhez, valamint azok pártatlan megítéléséhez;
- b. segítséget nyújtanak, hogy a felmerülő helyzetekben helyes döntéseket hozzunk, megfelelő állásfoglalásokat alakítsunk ki, ezzel is biztosítva az eredményes és átlátható működést;
- c. morális alapot kínálnak a munkavállalói és az üzleti kapcsolatokban a bizalom kialakulásához és elmélyítéséhez;

- d. összhangban vannak mindazon előírásokkal és követelményekkel, amelyek iránymutatásul szolgálnak az érintettek számára a munkahelyi, vendégekkel és üzleti partnerekkel fennálló, vagy létrehozni kívánt kapcsolatrendszerük működtetéséhez, a problémák megoldásához, illetve konfliktusok kezeléséhez;
- e. védelmet biztosítanak minden normakövető számára, illetve hozzájárulnak az emberi méltóság megőrzéséhez.

3. A jelen Etikai Kódex ugyan nem tartalmaz minden lehetséges magatartásra vonatkozó normát, nem ad útmutatást minden lehetséges helyzetre, azonban Társaságunk folyamatosan figyelemmel kíséri az etikailag kifogásolható magatartásokat, melyekkel szemben a jog valamennyi eszközével fellép, függetlenül attól, hogy azt munkavállalónk, vendégünk, üzleti partnerünk vagy bármely más harmadik személy követi el.

4. A jelen Etikai Kódexben foglalt alapelvek érvényesülését Társaságunk mind a vendégeinkkel, mind jelenlegi és jövőbeni üzleti partnereinkkel és munkavállalóinkkal való kapcsolataiban elvárja és kiemelt prioritásként kezeli.

5. A jelen Etikai Kódex nem tartalmaz előírást a Büntető Törvénykönyvben szabályozott bűncselekményekre (pl.: lopás, csalás, sikkasztás, vesztegetés stb.) vagy más jogszabálysértés esetére. Amennyiben valamely jogi norma az itt leírtaknál szigorúbb elvárásokat támaszt, úgy annak kell megfelelni.

6. A jelen Etikai Kódex elválaszthatatlan mellékletét képezik Függeléként csatolt „Adómegfelelési és adócsalás-megelőzési szabályzat”, valamint a „Szankciós és korlátozó intézkedéseknek való megfelelési szabályzat”.

2

Az Etikai Kódex hatálya

2.1

Személyi hatály

1. Az Etikai Kódex hatálya kiterjed a Danubius Hotels Zrt., Ensana s.r.o., Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s., SC Balneoclimaterica SA, Borovete I AD és Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s. minden jelenlegi és leendő munkavállalójára, vendégére és üzleti partnerére vagy bármely más harmadik személyre, akivel Társaságunk kapcsolatba kerül; a jelen pont szerinti társaságok a jelen Kódex alkalmazásában a továbbiakban és a korábbiakban, mint Társaság.

2.2

Időbeli hatály

☑ A jelen Etikai Kódex normarendszere 2024. március 1-jén lépett hatályba, mely rendelkezések 2026. június 12. napjával frissítésre kerültek. A frissítéseket félkövér dőlt betűvel jelöltük.

Valamennyi munkavállalóra, vendégre és üzleti partnerre vonatkozó elvárások

☒ Társaságunk szervezetének minden területe számára elvárásokat fogalmazunk meg az Etikai Kódex betartásával, érvényre juttatásával kapcsolatban. A jogszabályokban előírtaknak megfelelően visszaélés-bejelentő rendszert működtetünk, az ezzel kapcsolatos részletes előírásokat külön szabályzat tartalmazza.

☒ Amennyiben valamely munkavállalónknak saját maguk vagy más munkavállaló, vendég, üzleti partner magatartása helyességének vagy helytelenségének megítélésével kapcsolatban kétségei támadnak, bizonytalan egy etikai kérdésben, előzetesen a compliance officer, a közvetlen felettesei, bármely vezető, a HR-szervezet vele kapcsolatban lévő munkatársai, az ellenőrzési vagy a jogi igazgató vagy az Ügyvezetés bármely tagja segítséget nyújt a részére.

3.1

Törvényesség és a tisztesség

1. Minden munkavállalónktól elvárjuk, hogy a tudomásukra jutott jogszabálysértés vagy annak gyanúja esetén az Etikai Kódexben vagy más szabályzatban rögzített módon azt bejelentsék.

2. Alapvető követelmény Társaságunknál, hogy munkavállalóink, vendégeink és üzleti partnereink az Alaptörvényben, a jogszabályokban, a vállalatirányítás egyéb jogi eszközeiben foglaltaknak megfelelően és a jelen Etikai Kódexben rögzített, valamint a társadalmi együttélés alapvető normái szerint járjanak el.

3. Hisszük, hogy minden üzleti tevékenység alapja a törvényesség, a tisztesség és a becsületesség. Szolgáltatásainkhoz tisztességes leírást adunk, és ennek megfelelően árazzuk azokat. Tiszteletben tartjuk azon országok törvényeit és rendeleteit, amelyekben működünk, megfizetjük a megfelelő közterheket, és ugyanezt üzleti partnereinktől is elvárjuk.

4. Elköteleztünk vagyunk egy olyan adózási megfelelés mellett, amely a vonatkozó adójogszabályok és előírások szerinti teljes körű, határidőben történő és pontos adóbevallások benyújtására összpontosít, melynek során Társaságunk nemcsak a jogszabályok betűjét, hanem – amennyiben az egyértelműen megállapítható – azok szellemét is figyelembe veszi. Az anyavállalatunk szabályzatával összhangban Társaságunk zéró toleranciát alkalmaz az adócsalás, adóelkerülés minden formájával és az adócsalás, adóelkerülés elősegítésével szemben, tekintet nélkül arra, hogy az adócsalás, vagy az adóelkerülés hol történik, és ezt elvárja üzleti partnereitől is.

Üzleti működésünk megköveteli a kockázatok azonosítását és körültekintő kezelését, melynek érdekében olyan irányítási gyakorlatot alkalmazunk, amely szükséges az adóhoz és más közterhekhez kapcsolódó kockázatok csökkentésére. A jogszerű és transzparens működést minden üzleti partnerünktől elvárjuk.

A Társaságunk által azonosított kockázatok kezelése érdekében biztosítjuk, hogy minden azonosított kockázat és az azok mérséklésére szolgáló eljárás az üzleti láncon keresztül eljusson a releváns harmadik felekhez annak biztosítása érdekében, hogy azok az üzleti partnereinkkel fennálló kapcsolatainkba beépüljenek és érthetővé váljanak. Emellett vezetőségünk megköveteli az üzleti láncunkban szereplőktől és más releváns harmadik felektől, hogy tekintsék át, értsék meg, és aláírásukkal igazolják a jelen és más releváns szabályzataink megértését. Az adózási megfeleléssel kapcsolatosan deklarált alapelveinket, eljárásunkat, és elvárásainkat a jelen Etikai Kódex elválaszthatatlan mellékletét képező 1. sz. függeléként csatolt „Adómegfelelési és adócsalás-megelőzési szabályzat” tartalmazza.

5. Elköteleztünk vagyunk ezért kiemelt figyelmet fordítunk valamennyi nemzetközi és hazai szankciós és korlátozó intézkedéseknek történő megfelelésre, amellyel kapcsolatos vállalásainkat és elvárásainkat a jelen Etikai Kódex elválaszthatatlan mellékletét képező 2. sz. függeléként csatolt „Szankciós és korlátozó intézkedéseknek való megfelelési szabályzat” tartalmazza, az ebben foglaltak betartása és betartatása valamennyi munkavállalónk és üzleti partnerünk számára kötelező.

3.2

Elkötelezettség, megbízhatóság, lojalitás erősítése

☑ Társaságunk minden munkavállalójától és üzleti partnerétől elvárja, hogy a jogszabályok és a belső szabályok maradéktalan betartása mellett fegyelmezett és etikus, valamint az általánosan elfogadott társadalmi normák szerinti munkavégzéssel járuljon hozzá Társaságunk több, mint fél évszázados jó hírnevének öregbítéséhez, értékeinek megismertetéséhez és tudatos közvetítéséhez.

☑ Elvárjuk, hogy munkavállalóink a rájuk bízott javakkal, értékekkel, eszközökkel, a megismert szakmai fogásokkal, módszerekkel, információkkal a “jó gazda gondosságával” járjanak el.

3.3

Nyitottság, átláthatóság

1. Társaságunknál meggyőződésünk, hogy a nyitottság és átláthatóság elősegíti a megalapozott döntéseket, a megértést, egyetértést és a bizalmat. Mindenkinek lehetőséget biztosítunk arra - legyen az akár munkavállaló, akár vendég, akár üzleti partner -, hogy amennyiben valami olyat tapasztal, ami nem tűnik helyesnek, magabiztosan beszélhessen erről, mindig felszólalhasson az etikátlan viselkedés ellen bármilyen negatív következménytől való félelem nélkül.

2. Célunk olyan munkahelyi és üzleti, valamint szállodai légkör biztosítása, amely mentes mindenféle erőszakos vagy fenyegető magatartástól.

3. Társaságunk védelmet nyújt a megtorlás minden formájával szemben, így Társaságunknál senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés azért, mert hangot ad aggályainak.

4. Társaságunk a vendégei, üzleti partnerei és munkavállalók érdekei védelme érdekében a harmadik felekkel kapcsolatos kockázatokat proaktívan, megfelelő átvilágítás (due diligence) alkalmazásával kezeli, a jóhiszeműségre való pusztá hagyatkozás helyett.

3.4

A magánélet és magánérdek védelme

☐ Társaságunk tiszteletben tartja munkavállalói, vendégei és üzleti partnerei magánélethez és magánérdekhez fűződő jogait, ugyanakkor elvárja a cégcsoporthoz és a cégcsoport érdekeihez való lojalitást és nyitottságot.

3.5

Vesztegetés (korrupció) elleni küzdelem

☐ A vesztegetés olyan cselekményt jelent, amelynek során értéket vagy előnyt kínálnak, adnak, ígérenk, beleegyeznek, elfogadnak vagy kérnek, hogy ezzel cselekvésre vagy döntésre ösztönözzenek, illetve más módon befolyásoljanak egy másik személyt. A vesztegetés megnyilvánulhat bármilyen jutalom vagy értékes tárgy formájában, amelyet egy másik személynek ajánlanak fel üzleti, szerződéses vagy személyes előny megszerzése érdekében. A vesztegetés nem korlátozódik a vesztegetés felajánlására. Ha egy személy a vesztegetés fogadói oldalán áll és elfogadja azt, szintén törvényt sért.

☐ Tulajdonosunk, a CP Holdings Limited vesztegetés- és korrupcióellenes szabályzatával összhangban Társaságunk zéró toleranciát hirdet a vesztegetéssel és a korrupciós tevékenységekkel szemben, és elvárja üzleti partnereitől, hogy ezek megakadályozására hasonló intézkedéseket hozzanak.

☐ A korrupció elleni küzdelemre vonatkozó rendelkezések valamennyi jelenlegi és jövőbeni munkavállalónkra, vendégünkre, üzleti partnerünkre, valamint azok valamennyi megbízottjára és képviselőjére is vonatkoznak. Társaságunk üzleti partnereivel fennálló kapcsolata azon az elven alapszik, hogy a Felek jóhiszeműen, professzionálisan és tisztességesen járnak el az üzleti tevékenységük során. Társaságunk fenntartja magának a jogot, hogy amennyiben megalapozott gyanú áll fenn, hogy valamely munkavállalója, vagy üzleti partnere megsértette a vesztegetés és korrupció ellen a jelen Etikai Kódexben rögzített szabályokat, a törvényes keretek betartása mellett megszüntesse a vele fennálló kapcsolatát.

☐ A Társaságunk által a vesztegetéssel és korrupcióval szemben meghirdetett zéró toleranciára tekintettel a munkavállalóink nem vehetnek részt a vesztegetés semmilyen formájában sem aktívan, sem passzívan, sem harmadik fél (például ügynök vagy forgalmazó) útján.

☐ Ajándékokkal és vendéglátással összefüggő elvárások

☐ Társaságunk munkavállalói a vesztegetés elkerülése érdekében csak korlátozottan, az adott körülményeknek megfelelően, az erre vonatkozó külön szabályozás betartásával fogadhatnak

el üzleti ajándékot. Társaságunk a szokásos mértékű üzleti ajándékot (tekintet nélkül arra, hogy ki adja kinek) abban az esetben tartja elfogadhatónak, amennyiben az ajándékok adása vagy elfogadása megfelel az alábbi követelményeknek:

- a. megfelel a helyi jogszabályoknak;
- b. nyíltan, az üzleti partner nevében adják;
- c. a körülményeknek megfelelő, megfelelő típusú és értékű, és megfelelő időben adják, figyelembe véve az ajándékozás okát;
- d. nem befolyásolás szándékával, hallgatólagos szívességért vagy előnyért cserébe, üzlet, üzleti előny megszerzése vagy megtartása céljából adják;
- e. nem készpénz vagy más készpénz-helyettesítő fizetési eszköz, (pl. utalvány vagy ajándékutalvány), ide nem érve a vendéglátásban közvetlenül közreműködő munkavállalóinknak adott szokásos mértékű borraalót.

☒ Ügymenetkönnyítő juttatások és kenőpénzek

- a. Az „ügymenetkönnyítő juttatások” állami tisztviselők részére teljesített kis értékű, pénzbeli vagy természetbeni kifizetések olyan rutinjellegű feladatok elvégzésért, amelyeket azok egyébként is kötelesek elvégezni, például: engedélyek, postai küldemények kiadása, illetve közművek bekötésének meggyorsítása. Társaságunk nem ad vagy fogad el kenőpénzeket, vagy ügymenetkönnyítő juttatásokat. Nem minősülnek ügymenetkönnyítő juttatásnak a valamely szervezet (nem magánszemély) részére fizetett jogszerű adminisztratív díjak és a gyorsított eljárásért teljesített jogszerű kifizetések, valamint az olyan kifizetések, amelyekről kérésre számla állítható ki.

☒ Politikai célú hozzájárulások

- a. Társaságunk nem adományoz sem készpénzben, sem természetben, sem más módon politikai pártok vagy jelöltek támogatására, tekintettel arra, hogy ezt úgy lehet felfogni, mint illetéktelen üzleti előny megszerzésére tett kísérletet.

☒ Jótékonyági hozzájárulások

- a. Társaságunk kifejezetten támogatja a jótékonyági célú adományozást - akár szolgáltatás, tudás, idő vagy közvetlen pénzügyi hozzájárulás (készpénz vagy más) révén-, és vállalja, hogy nyilvánosságra hozza az összes jótékonyági célú hozzájárulását. Társaságunk minden eszközzel biztosítja, hogy jótékonyági adományozás a helyi törvények és gyakorlatok szerint jogszerű és etikus legyen, és hogy a jótékonyági adományokat ne használják fel vesztegetési cselekmények megkönnyítésére és/vagy leplezésére. Adományok felajánlása/átadása csak Társaságunk compliance officerén keresztül a CP Holdings Limited compliance officerével folytatott egyeztetést követően lehetséges.

☒ Egyéb kockázatos magatartások

- a. A valótlan állítások vagy adatok közlése, a pozícióval való visszaélés, valamint az információk eltitkolása olyan kiemelt, gyakori magatartásnak minősülnek, amelyeket Társaságunk jogellenes magatartási kockázatnak minősít. A pénzügyi beszámolás, a beszerzés és az értékesítés kiemelten kockázatos területek Társaságunk számára, amely területekre speciális ügyfélátvilágítást vezetett be Társaságunk.
- b. Az átlátható működés biztosítása érdekében a Társaság a jogellenes magatartások bekövetkezésének kiküszöbölése érdekében megelőzési keretrendszert működtet több védelmi mechanizmus összehangolt alkalmazásával, amely a munkavállalóinkra, a folyamatainkra és irányítási mechanizmusokra épül, a kockázatok hatékony csökkentése érdekében.
- c. A megelőzés legfontosabb elemei közé tartoznak a kockázatértékelések, a belső ellenőrzések, a feladatkörök szétválasztása, a jóváhagyási jogosultságok rendszere, a kellő gondosság (ügyfélátvilágítás), a képzés és a végrehajtás Igazgatóság általi folyamatos felügyelete, amelyhez elszámoltathatóság kapcsolódik.

☒ Ha bármely munkavállalónk bizonytalan abban, hogy valami kenőpénznek, ügymenetkönnyítő juttatásnak, ajándéknak minősül-e, vagy miként viselkedjen a politikai, jótékonyági célú felajánlásokkal kapcsolatban, tanácsot kérhet a compliance officertől.

3.6

Versenytársainkkal kapcsolatos magatartás

☒ Társaságunk tevékenységét a tisztességes verseny előírásaival összhangban és az érvényes versenyjogi előírásoknak megfelelően végzi. Versenytársainkról csak jogszerűen gyűjtünk információt, és csak nyilvánosan közzétett forrásokat használunk arra, hogy tájékozódjunk az üzleti, fogyasztói, beszállítói és szakmai irányokról, valamint a beszállítók és versenytársak akcióiról. Ezen információkat jogszerűen és tisztességes úton szerezzük be.

3.7

Érdekellentétek, összeférhetetlenség elkerülése

☒ Társaságunk fontosnak tartja, hogy munkavállalói között, valamint a vendégekkel és az üzleti partnerekkel fennálló kapcsolatokban ne alakuljon ki érdekellentét vagy összeférhetetlenség, ezért elvárja a munkavállalóitól, a vendégeitől és az üzleti partnereitől, hogy jelezzék, amennyiben érdekellentét vagy összeférhetetlenség áll fenn. Társaságunknak így lehetősége van arra, hogy megtegye a szükséges intézkedéseket a fennálló helyzet megszüntetése érdekében, biztosítva ezáltal a tisztességes ügymenetet.

3.8

Biztonság és védelem

☒ A biztonságnak a munkavégzés során és az üzleti élet minden területén elsőbbséget kell élveznie, legyen szó a kiberbűnözésről, személyes adatokról vagy akár a munkavégzés helyén esetlegesen előforduló fizikai veszélyekről. Munkatársainktól, vendégeinktől és üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy tekintettel legyenek saját maguk és mások biztonságára és védelmére, ezzel biztosítva valamennyiünk épségét és biztonságát.

☒ A biztonság és a védelem az etikus magatartás alapvető részét képezi, és elengedhetetlen a csalások és az érzékeny információkkal való visszaélés megelőzéséhez. Az adatvédelmi megfelelés összefügg a csalásmegelőzéssel, mivel a pénzügyi bűnözés és a kiberkockázatok egymással szorosan összefüggnek. Ennek mérséklése érdekében a Munkavállalóink képzéseken vesznek részt, és be kell tartaniuk a belső ellenőrzési intézkedéseket, hogy a gyakorlatban is biztosítsák a csalások és a kiberkockázatok hatékony megelőzését. Társaságunk valamennyi üzleti partnerétől elvárja a jelen pontban foglalt kockázatok csökkentése érdekében szükséges intézkedések megtételét.

☒ Társaságunk a csalás, a kiber- és a harmadik félnél felmerülő kockázatok aktív értékelése és kezelése által biztosítja a kockázatkezelés rugalmasságát/reagálóképességét és hatékonyságát.

3.9

Egymás közötti tisztességes kommunikáció

☒ Társaságunk elkötelezett amellett, hogy lehetőséget biztosítson minden munkavállalójának, vendégének és üzleti partnerének arra, hogy a működésünkkel kapcsolatos ötleteit, aggályait, javaslatait és visszajelzéseit a másik félnek félelem nélkül, a tiszteletet megadva közölhesse. Kommunikációnk során körültekintően és megfontoltan járunk el, és messzemenőig ügyelünk a használt nyelvezetre és hangnemre. Valamennyi munkavállalónktól, vendégünktől, üzleti partnerünktől és a Társaságunk területén tartózkodó harmadik személytől elvárjuk a kedves, udvarias és tisztelettudó viselkedést.

3.10

Foglalkoztatási és munkakörülmények

Társaságunk a munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban az alábbi elvek teljes körű érvényesülését tartja szem előtt, amit elvár üzleti partnereitől is:

☒ A gyermekmunka igénybevétele elfogadhatatlan. A munkavállalók (ideértve a bármely más foglalkoztatási formában ténylegesen munkát végzőket is) nem lehetnek fiatalabbak, mint a törvényes foglalkoztatás alsó korhatára vagy a törvényes iskolaköteles kor felső határa. Fiatalkorú munkavállalót/tanulót 22 óra és 6 óra között nem lehet foglalkoztatni. Fiatalkorú munkavállaló/tanuló foglalkoztatása során figyelembe kell venni az életkori sajátosságokat.

☒ A kényszermunka minden formáját elítéljük.

- ☒ A testi vagy pszichológiai büntetés, a verbális bántalmazás, valamint a megfélemlítés minden formája szigorúan tilos.
- ☒ A munkát az alkalmazandó jogszabályokkal összhangban kialakított, azok által elismert foglalkoztatási forma keretein belül kell végezni.
- ☒ Minden szükséges intézkedést megteszünk a tiszta, biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítása érdekében.
- ☒ Különös figyelmet fordítunk munkavállalóink egészségének megőrzésére, ezért elvárjuk üzleti partnereinktől is, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, gyártási folyamatától, amely káros hatással lehet a munkavállalók egészségére.
- ☒ Baleset- és tűzmelegelőzési intézkedéseinkkel gondoskodunk arról, hogy létesítményeink és azok berendezései biztonságosak legyenek. A biztonság mind szélesebb biztosítása érdekében folyamatos és megfelelően dokumentált tájékoztatást, illetve kockázatkezelési képzéseket biztosítunk a munkavállalók részére.
- ☒ A munkavállalók különösen, de nem kizárólagosan munkabérre, a jogszabályokban meghatározott éves fizetett szabadságra, béren kívüli juttatásokra, társadalombiztosítási ellátásokra és a törvényekben biztosított egyéb szabadságra, juttatásokra jogosultak. A túlórázást a törvényben meghatározott díjazással kell fizetni. A munkavállalóknak igazolást kell.
- ☒ kapniuk bérük kifizetéséről. A bérszámfejtés ütemezése legalább havonta történhet. Társaságunk maradéktalanul betartja a díjazásra, a jövedelemre és a béren kívüli juttatások minden egyéb formájára vonatkozó törvényi előírásokat, szabályokat, ezek betartását elvárja üzleti partnereitől is.
- ☒ · Társaságunk elismeri munkavállalói azon jogát, hogy választott szervezeteket hozzanak létre előzetes engedély nélkül, egyúttal tudomásul veszi, hogy munkavállalói tagjaik lehetnek ezeknek a szervezeteknek, valamint szabadon és önállóan vehetnek részt a kollektív tárgyalásokon.

3.11

Zaklatás elleni fellépés

1. Társaságunk tiltja, zaklatásnak minősíti és határozottan fellép minden olyan, az emberi méltóságot sértő, bántó, szexuális vagy egyéb természetű magatartással szemben, ami az adott személynek egy tulajdonságával kapcsolatos és célja az érintettel szembeni megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.
2. Társaságunk határozottan elutasít minden olyan magatartásformát, mely nem a kölcsönös tiszteleten alapul, annak tudatában, hogy a zaklatás akkor valósul meg, ha magatartásunk másokat sért, függetlenül annak szándékosságától. Társaságunk határozottan elutasítja a zaklatást, illetve minden olyan magatartásformát, amely nem a kölcsönös tiszteleten alapul.

3. Társaságunk zéró toleranciát hirdet a jelenlegi vagy jövőbeli munkavállalói, vendégei vagy üzleti partnerei munkavállalója részéről bármely munkavállalónk ellen vagy bármely munkavállalónk részéről valamely vendégünk, üzleti partnerünk munkavállalója ellen irányuló:

- a.
 - a. nem kívánt szexuális közeledés, szexuális témájú megjegyzések, e-mailek, bármilyen formátumú üzenetek vagy testi kontaktus (szexuális zaklatás) ellen;
 - b. az egyéni tulajdonságokra tett sértő vagy lealacsonyító megjegyzések minden formája ellen, tekintettel arra, azokat zaklatásnak minősíti akkor is, ha azokat viccnek vagy könnyed csipkelődésnek szánták (verbális zaklatás);
 - c. az ellenséges és etikátlan kommunikációval szemben, amelyet egy vagy több személy valósít meg általában egy ember irányába, aki emiatt védtelen és reménytelen helyzetbe kerül (pszichológiai zaklatás).

4. Amennyiben valamely munkavállalónk úgy véli, hogy egy másik munkavállalótól, vendégtől, vagy az üzleti partnerünk munkavállalójától, vagy amennyiben valamely vendégünk vagy üzleti partnerünk úgy véli, hogy egy munkavállalónk részéről zaklatás áldozatává vált:

- a.
 - a. egyértelműen jelezheti a zaklatónak, hogy a viselkedése nem elfogadható, azzal hagyjon fel, hivatkozva arra, hogy a Társaságunk határozottan tiltja a zaklatás minden formáját, a tilalom megszegését pedig a törvények adta kereteken belül szigorúan szankcionálja;
 - b. írja le mi történt, (dátum, időpont, hely, helyzet, tanúk) és őrizzen meg a kifogásolható magatartással kapcsolatos minden bizonyítékot (pl. dokumentumokat, írásos párbeszédet stb.);
 - c. amennyiben Társaságunk beavatkozását tartja szükségesnek, haladéktalanul – akár neve elhallgatása mellett is - jelentse az incidenst az erre a célra fenntartott bejelentő rendszeren keresztül.

5. Társaságunk határozottan kiáll a zaklatást elszenvedő személyek mellett, a bejelentést szigorúan bizalmasan kezeli és jóhiszemű, jogszerű bejelentés esetén a bejelentő részére kiemelt védelmet biztosít. A Társaság egyetlen, zaklatást elszenvedett munkavállalója sincs egyedül.

6. Zaklatás elszenvedése esetén az érintett a compliance officerhez, a közvetlen feletteseihez, bármely vezetőhöz, a HR-szervezet vele kapcsolatban lévő munkatársaihoz, az ellenőrzési vagy a jogi igazgatóhoz vagy az Ügyvezetés bármely tagjához fordulhat.

7. Biztosítjuk valamennyi munkavállalónkat, vendégünket és üzleti partnerünket arról, hogy a zaklatási ügyeket szakszerűen és teljes titoktartás mellett kivizsgáljuk, továbbá szigorú intézkedéseket fogantatosítunk a zaklatóval szemben.

3.12

A diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség biztosítása

1. Társaságunk elítéli a negatív, nyíltan vagy burkoltan megkülönböztető bánásmódot (cselekedet, tevékenység, kijelentés, elmulasztott tett, viselkedés). Határozottan fellép a diszkrimináció minden formája ellen, amely egy érintett személy vagy személyek csoportjának az esélyegyenlőségére hat.

2. Társaságunk diszkriminációnak értékeli a megkülönböztetés minden formáját, amely egy személyt nem a tettei, hanem feltételezett tulajdonságai vagy ilyen tulajdonságokkal rendelkező csoporthoz való tartozása alapján ítél meg. Tekintettel arra, hogy a megkülönböztetés sérti a minden személyt egyenlő mértékben megillető emberi méltóságot, a Társaság zéró toleranciát hirdet a faj, származás, társadalmi, nemzeti vagy etnikai hovatartozás, bőrszín, nem, szexuális irányultság, családi állapot, gyermekvállalás, életkor, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, személyes meggyőződés, vagyoni helyzet vagy egyéb tulajdonság alapján történő, illetve másként gondolkozókkal szembeni megkülönböztetés valamennyi formája ellen, továbbá teljesszörű elfogadást vár el munkavállalóitól, vendégeitől valamint üzleti partnereitől egyaránt.

3. Társaságunk kiáll az egyenlő bánásmód követelménye mellett, ezért valamennyi munkavállalójától, vendégétől és üzleti partnerétől elvárja, hogy minden emberrel, emberek bármely csoportjával, valamint a gazdaság egyéb szereplőivel azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével, diszkriminációmentesen járjon el.

4. A fentiek alapján Társaságunk zéró toleranciát hirdet az alábbi magatartásokkal szemben:

a.

a. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: ha egy személyt, vagy csoportot valamely vélt vagy valós védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

b. Közvetett hátrányos megkülönböztetés: közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő és látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő olyan magatartás, amely védett tulajdonsággal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport van, volt vagy lenne.

- c. *Jogellenes elkülönítés: ha valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket, vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönítenek.*
- d. *Megtorlás: olyan magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.*

5. *Eltérő bánásmód Társaságunknál minden esetben kizárólag szakértelmen és szakmai tapasztalatokon alapulhat.*

3.13

Környezetvédelmi felelősségvállalás

1. Társaságunk célkitűzése, hogy a fenntarthatóságot beépítse üzleti tevékenysége minden területébe, és ennek figyelembe vételével hozzon döntéseket, valamint – ahol indokolt – konkrét lépéseket is tegyen. Ez magában foglalja a vízpazarlás és az energiafogyasztás csökkentését célzó intézkedéseket, valamint a megújuló energiaforrások használatának bővítését. Ezeknek a gyakorlatoknak túl kell mutatniuk a mindennapi működés keretein, és hatniuk kell a munkavállalóink és a Társasággal üzleti kapcsolatban álló szereplők szemléletére és viselkedésére is, elősegítve ezzel a jó gyakorlatok szélesebb körű elterjedését. Azáltal, hogy mindenkit arra ösztönzünk, hogy vegye figyelembe mindennapi tevékenységének környezeti hatásait, hozzájárulunk egy felelősebb szemléletmód és a fenntartható működés irányába történő folyamatos fejlődés kultúrájának kialakításához.

2. Társaságunk elkötelezett a környezet védelme, a fenntartható fejlődés és a természeti erőforrások megőrzése mellett. Elvárjuk, valamennyi munkavállalónktól és üzleti partnerünktől, hogy felelősségteljesen lépjen fel ezen a területen. Amennyiben munkavállalónk egészségtelen körülményt, környezetkárosítást észlel, haladéktalanul jelentse közvetlen felettesének, vagy az illetékes felelősnek annak érdekében, hogy a szükséges intézkedést megtehessek. Üzleti partnereinkkel szemben alapvető elvárásként fogalmazzuk meg, hogy támogassák a káros gyártási gyakorlatok alternatíváit, részesítsék előnyben a környezetkímélő módszerekkel előállított vagy gyártott termékek használatát, és biztosítsák, hogy a veszélyes anyagokkal kapcsolatos eljárásaik teljes mértékben megfeleljenek a törvényi előírásoknak.

3. Meggyőződésünk szerint a környezetvédelem területén az etikus magatartás túlmutat a jogszabályi megfelelésen. A fenntarthatóság és a felelősségteljes beszerzés ösztönzése hozzájárul a kockázatok csökkentéséhez, elősegíti a vállalkozás hosszú távú rugalmasságát, miközben az értékalapú működést helyezi előtérbe a szervezet tevékenységében.

Társaságunk további elvárásai a munkavállalóival szemben munkahelyi, munkatársi kapcsolataikban

☒ Alapvető elvárásunk a munkavállalóinkkal szemben a szervezeti hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, hogy szakmai és általános ismereteiket, jártasságaikat, készségeiket és képességeiket folyamatosan fejlesszék, munkájukat szakszerűen és színvonalasan lássák el. Minden munkavállalónknak felelősséget kell vállalnia tevékenységéért, döntéseiért.

☒ Társaságunknál a közös célok elérése érdekében segítőkészséggel párosuló, folyamatos együttműködést, az érintett területekre jellemző hierarchikus viszonyrendszerhez igazodó jó munkatársi kapcsolatok kiépítését és fenntartását, kollegialitást várunk el valamennyi munkavállalónktól. Ezek során a társadalmi együttélés alapvető szabályain túl, a teljesség igénye nélkül a következő általánosan elvárt irányelveket és magatartási követelményeket rögzítjük:

4.1

Munkavállalóink munkavégzésük során

☒ úgy járjanak el, hogy tevékenységük alkalmas legyen a szervezeti célok, törekvések meggyőző és eredményes képviselésére;

☒ munkatársaiknak, vezetőiknek, vendégeinknek és üzleti partnereinknek adják meg az őket megillető tiszteletet, a kapott utasításokat maradéktalanul, legjobb tudásuk szerint hajtásák végre, valamint ezek betartását egymástól is követeljük meg;

☒ tanúsítsanak a jelen Etikai Kódexben rögzített elvek szerinti magatartást, egyben lépjenek fel az Etikai Kódexbe ütköző magatartásokkal szemben, hogy Társaságunk megfelelő időben és módon intézkedhessen;

☒ tanúsítsanak lojalitást a Társasággal és anyavállalatával, a CP Holdings Limiteddel és a CP Csoport egyéb tagjaival, valamint vezetőivel és munkatársaival szemben;

☒ egyértelmű feladatmeghatározás hiányában, valamint az előre nem látható, váratlan helyzetekben is felelősségteljesen, észszerűen, kezdeményezően és önállóan járjanak el;

☒ munkaidejüket hatékonyan, eredményességre törekedve, a minőségi és a mennyiségi elvárásoknak eleget téve, lelkiismeretesen, aktív munkavégzéssel töltsék ki;

☒ a tisztesség, a gondosság és a jóhiszeműség szerint járjanak el;

☒ legyenek tudatában az elvégzendő feladataik fontosságának, felelősségük súlyának;

☒ ismerjék naprakészen a tevékenységüket érintő belső előírásokat és jogszabályokat, és folyamatosan törekedjenek a korszerű szakmai ismeretek elsajátítására, megőrzésére és gyarapítására, feladatellátásuk során ezek felhasználásával, legjobb tudásuk szerint eljárjanak el;

- ☒ tanúsítsanak kellő figyelmet és udvariasságot mások iránt;
- ☒ adják meg a bizalmat és szolgáljanak rá mások bizalmára;
- ☒ ne hozzák vezetőiket, munkatársaikat, vendégeinket, ügyfeleinket, partnereinket kellemetlen, megalázó, az emberi méltóságot sértő vagy méltatlan helyzetbe, kerüljék a személyeskedést, az intrikus magatartást, mások becsmélését, lejáratását;
- ☒ külső megjelenésük legyen a munkahelyükre rendszeresített előírásoknak megfelelő;
- ☒ munkahelyükön, környezetükben tartsanak rendet és tisztaságot; tekintsék személyes ügyüknek önmaguk és munkatársaik egészségének, biztonságának, valamint az élő és a természetes környezet állapotának megóvását, védelmét;
- ☒ munkaidőben alkoholt, drogot vagy más tudatmódosító, illetve pszichotróp anyagot ne fogyasszanak, munkavégzésre ezektől mentes állapotban, kipihenten jelenjenek meg.

4.2

Munkavállalóink munkahelyi kapcsolataikban

- ☒ a feladatok végrehajtása során minden esetben törekedjenek az együttműködésre, a problémák közös megoldására;
- ☒ az egymás közötti hivatalos és nem hivatalos érintkezéseiket a kölcsönös tiszteleten, elfogadáson és megértésen alapuló kollegiális magatartás jellemezze, az ezen alapuló kommunikáció bármely okból történő megszakadása vagy zavara esetén törekedjenek az elvárható állapot helyreállítására;
- ☒ munkájukkal, magatartásukkal összefüggő szakmai és egyéb problémáikat, ellentéteket igyekezzenek minden esetben és kellő időben egymással tisztázni; ennek eredménytelensége esetén - lehetőség szerint a másik fél jelenlétében - tájékoztassák vezetőjüket a történetekről és kérik közreműködését az ellentét feloldásában;
- ☒ ne követeljenek maguknak az elfogadott és a szabályozott mértéken túl kedvezményeket, előjogokat, illetve utasítsák vissza az ilyen felajánlásokat;
- ☒ ügyeljenek egymás tekintélyének, emberi és szakmai tisztességének megóvására, gondoljanak arra, hogy ezzel munkahelyük becsületét is óvják;
- ☒ viseljék a felelősséget az esetleges rossz vagy helytelen döntéseikért, intézkedéseikért, tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag is megfelelő kijavítása, helyrehozása érdekében, a vezetőik
- ☒ és munkatársaik részéről érkező jogos kritikát fogadják jobbító szándékként és annak megfelelően reagáljanak rá;

☒ mutassanak együttműködési készséget, tanúsítsanak önzetlen, kollegiális segítségnyújtást új munkatársaink munkahelyi beilleszkedésének elősegítése érdekében; az új munkatársaink saját maguk is aktívan vegyenek részt egymás kölcsönös megismerésében;

☒ az eredményes munkavégzéshez szükséges információkat vezetőik, munkatársaik és a szakmai feladat-végrehajtásban közreműködő egyéb érdekelték számára a megfelelő időben és módon biztosítsák;

☒ kövessenek el mindent a közös eredmények eléréséért, a csoportmunka hatékonyabbá tételéért, ne keltsenek versenyt, felesleges rivalizálást ott, ahol előnyösebb lenne a kölcsönös összefogás és a segítségnyújtás.

4.3

Munkavállalóink a magánéletükben

☒ ne adjanak okot a tisztességükben való kételkedésre,

☒ kapcsolatrendszerüket úgy alakítsák ki, hogy a munkahelyükön válla

☒ It kötelezettségeikkel ne kerülhessenek szembe, továbbá ne alakulhasson ki elvtelen, törvénybe vagy a külön vállalati összeférhetlenségi szabályzatba ütköző összeférhetlenség, vagy elkötelezettségi, függőségi helyzet;

☒ szabadidejükben ne folytassanak munkájukhoz, szolgálatukhoz méltatlan tevékenységeket;

☒ tartózkodjanak minden félreérthető és félrevezető, a munkahelyi feladataikkal összefüggő-írásban vagy szóban tett - nyilatkozattól és információadástól, különös tekintettel a közösségi médiában és a sajtó/média részére;

☒ tartózkodjanak az egyes külső médiafelületeken (pl. Facebook, Instagram stb., amennyiben Társaságunk, mint munkáltató neve feltüntetésre kerül), illetve a belső kommunikációs felületeken (pl.: a DH CheckIn) a trágár, durva vagy erőszakos megnyilvánulástól vagy a diszkriminációtól, amely a Társaságunkkal fennálló munkaviszonyával összekapcsolva alkalmas arra, hogy Társaságunkat rossz színben tüntesse fel, vagy félelmet, megbotrántoztatást keltsen;

☒ a sajtó részére nyilatkozatot a Társaság munkavállalói csak a vonatkozó belső szabályozásban foglaltak szerint tehetnek.

5

A vezetőkkel szemben támasztott további különös magatartási követelmények

A jelen Etikai Kódexben rögzített általános magatartási normák teljesítésén túl a vezető beosztású munkatársaink feladataik ellátása során a következő különös magatartási követelményeknek is kötelesek eleget tenni:

5.1

Az Etikai Kódex alapelveinek érvényre juttatása érdekében

☒ etikai vétség, jogszabálysértés, törvénybe ütköző cselekedet észlelése, gyanúja esetén felettes vezetőjükkel vagy a compliance officerrel egyeztetve határozzák meg a szükséges lépéseket;

☒ minden tőlük elvárhatóan tegyenek meg az etikai vétség, jogszabálysértés elszennedői (kiemelt figyelemmel a zaklatás, szexuális erőszak és kényszerítés áldozataira és a kiskorú érintettek) személyiségi jogainak, jó hírnevének, becsületének, érdekeinek védelme, illetve az általuk igényelt titoktartás biztosítása érdekében;

☒ bátorítsák az irányításuk alá tartozó munkavállalókat, hogy az Etikai Kódex alapelveivel ellentétes jelenségek bejelentésével segítsék ezen alapelvek érvényesülését.

5.2

Az eredményes munkavégzés érdekében

☒ személyes példamutatásukkal mozgósítsák elő, hogy az általuk irányított szervezeti egységekben együttműködő, támogató, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatok és munkahelyi légkör alakuljon ki, illetve maradjon fenn;

☒ az erőforrások elosztásakor, valamint a feladatok kiosztásakor ne éljenek vissza a beosztásukból származó erőfölényükkel és lehetőségeikkel, a munkatársak közötti munkamegosztás, valamint a velük és közöttük való együttműködés megszervezésekor törekedjenek az egyenlő terhelés kialakítására;

☒ a döntések meghozatalához szükséges információkat ismerjék meg; a többi vezetőt és munkavállalót - kellő időben és módon - lássák el a munkavégzésükhöz szükséges információkkal; mellőzzék az érintett területek működését kedvezőtlenül befolyásoló információ-visszatartást, elhallgatást vagy esetlegesen a megtévesztésre is alkalmas tájékoztatást;

☒ ösztönözzék a tehetség kibontakoztatását és érvényesülését, továbbá biztosítsák az előrelépés esélyegyenlőségét;

☒ határozottan határolódjanak el valamennyi, a jelen Etikai Kódexbe ütköző magatartástól és határozottan álljanak ki a jelen Etikai Kódexben rögzített alapértékek érvényesülése mellett.

5.3

Az irányítási feladatok ellátása során

☒ vállaljanak felelősséget a más vezetők által kiadott utasítások valamennyi –a szervezeti hierarchiában a vezető alá tartozó- munkavállalóval történő megismertetéséért és betartatásáért;

- ☒ a feladatok, megbízások, utasítások kiadásánál – melyek sikeres vagy sikertelen végrehajtásáért a felelősség őket terheli – törekedjenek az egyértelműsége, a tárgyilagosságra és olyan megfelelő hangnem használatára, amely alkalmas a vezetői tekintély fenntartására, de nem sérti beosztottaik emberi méltóságát és önbecsülését;
- ☒ az elvégzendő munka jellegétől, illetve a helyzet adta lehetőségektől függően kérjék ki és vegyék figyelembe beosztottaik véleményét, ötleteit, javaslatait;
- ☒ a vezetői funkciók meghatározott körének delegálásával ösztönözzék beosztottaikat arra, hogy aktívan kapcsolódjanak be saját munkájuk tervezésébe és irányításába, továbbá éljenek a kreativitás, az önmegvalósítás és az önkifejezés igényéből származó előnyök tudatos kihasználásával.

5.4

A munkatársakkal való kapcsolataik során

- ☒ magatartásuk a munkában és a magánéletben legyen példamutató, követésre érdemes;
- ☒ tanúsítsanak nyitott, tapintatos, türelmes, megértő magatartást munkatársaik szakmai és emberi problémáinak, jelzéseinek és felvetéseinek meghallgatása, illetve megoldása során;
- ☒ minden lehetséges eszközzel védjék meg beosztottaikat a megalapozatlan vádaktól, rágalmaktól, a zaklatás és a diszkrimináció valamennyi formájától; ilyen esetekben a megvádolt beosztottainak adják meg a védekezés lehetőségét; amennyiben a vádak beigazolódnak, a szükséges intézkedések végrehajtásában működjenek együtt a compliance officerrel, vagy az intézkedéseket a compliance officerrel folytatott egyeztetést követően, következetesen tegyék meg;
- ☒ a munkahelyi problémák és konfliktusok feloldásában kellő tapintattal, empátiával és körültekintéssel, de határozottan és késlekedés nélkül járjanak el;
- ☒ őszinteségükkel, nyíltságukkal járuljanak hozzá szavahihetőségük, hitelességük kialakításához és fenntartásához;
- ☒ beosztottaikat ne utasítsák a kizárólag a személyes céljaikat, egyéni érdekeiket szolgáló munkavégzésre, tevékenységre;
- ☒ vegyék figyelembe munkatársaik körülményeit, ha váratlan helyzetekben rendkívüli munkavégzésre van szükség;
- ☒ tanúsítsanak kellő szociális érzékenységet beosztottaik problémáinak megoldásában; ismerjék meg és vegyék figyelembe családi, egészségi, anyagi, egzisztenciális és egyéb - emberileg méltányolható - körülményeiket is; velük kapcsolatban figyeljenek fel minden olyan jelenségre, amelyek indokolatlan életvitel-változásra utal, ezeknek a problémáknak a megszüntetése vagy enyhítése érdekében tegyenek meg minden tőlük telhetőt;

☒ segítsék a nehézségekkel küzdő beosztottaikat; hatáskörükön belül adjanak meg minden szükséges segítséget, lehetőségeik hiányában kezdeményezzék a rászoruló beosztottaik támogatásának Társaság általi biztosítását;

☒ a vezetők egymás közötti kapcsolataikban legyenek segítőkészek, konstruktívak, tartsák tiszteletben egymás hatáskörét és együttműködésükben a Társaság céljait tekintésük iránymutatónak.

5.5

Felvétel, munkakörváltás, munkaviszony megszűnése esetén

☒ az állásra jelentkezőkkel szemben a szakmai képességeket tartsák szem előtt és mind a felvételi eljárás során, mind a felvételi döntés meghozatalában tartózkodjanak a diszkrimináció minden formájától;

☒ az állásra jelentkezőknek biztosítsák az esélyegyenlőséget;

☒ tanúsítsanak fokozott figyelmet és törődést a felvételre jelentkezőkkel, illetve az újonnan felvettekkel kapcsolatban; adjanak meg minden olyan információt számukra, amely korrekt tájékozódást tesz lehetővé és elősegítheti a munkavállalással összefüggő döntésüket, valamint mielőbbi beilleszkedésüket;

☒ tekintsék fontos feladatuknak az új munkatársak bemutatását, munkakörükbe történő bevezetését;

☒ a beosztottak munkaviszonyát minden esetben a kölcsönös tisztelet és megbecsülés szellemében szüntessék meg, felmondás esetén ne hozzák méltatlan helyzetbe az érintetteket;

☒ nyugdíjazáskor gondoskodjanak a méltó búcsúztatásról, illetve arról, hogy a nyugdíjasoknak – akaratuk függvényében – lehetőségük legyen volt munkatársaikkal kapcsolatot tartani;

☒ fordítsanak kiemelt hangsúlyt az utánpótlás nevelésére, a Társaságunknál átmenetileg foglalkoztatott képzésben részt vevő diákok elhelyezkedésének biztosítására.

5.6

A teljesítmény értékelése, illetve elismerése során

☒ a munkavégzéssel összefüggő ellenőrzéseknél, számonkéréseknél, ösztönzéseknél, illetve elismeréseknél legyenek következetesek, reálisak és igazságosak;

☒ értékelésükben a megállapításaik során törekedjenek az objektivitásra és a korrektségre, véleményüket munkatársaikkal minden esetben személyesen közölik;

☒ a teljesítményértékelő beszélgetések elsődlegesen a beosztottak fejlesztésére, a jobb eredmények ösztönzésére irányuljanak;

☒ azonos szempontok szerint ítélik meg beosztottaik munkáját, magatartását, a feladatokhoz való hozzáállását, legyen szó bérezésről, jutalmazásról vagy szankciók alkalmazásáról;

☒ a beosztottaik folyamatos minősítése a munkavégzésre, annak javítására, a személyes fejlődésre irányuljon és ne a személyre.

5.7

Az érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezetekkel való kapcsolatukban

☒ vitás kérdésekben keressék a megegyezés lehetőségét, kerüljék a szükségtelen konfliktusok kialakulását;

☒ törekedjenek az érdekképviseleti, illetve érdekvédelmi szervezetek képviselőivel az együttműködésre, az egyenrangú partneri viszony kialakítására.

6

Záró rendelkezések

☒ Az Etikai Kódex tartalmát oktatás keretében valamennyi érintett munkavállalóval ismertetni kell.

☒ Az új munkavállalók felvétele előtt meg kell ismertetni az Etikai Kódex tartalmát a belépőkkel.

☒ Az Etikai Kódex a vendégeinkkel és üzleti partnereinkkel kötött szerződéseink részét képezi.

7

Adómegfelelési és Adócsalás-megelőzési Szabályzat

Az adócsalás és az adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítése tilos.

A Danubius Hotels Zrt., Ensana s.r.o., Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s., SC Balneoclimaterica SA, Borovete I AD és Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s. (a továbbiakban együtt, mint Társaság) Anyavállalata a CP Holdings Limited elkötelezett amellelt, hogy a Cégcsoport (a továbbiakban, az Anyavállalat és a leányvállalatai mint CP Csoport) tagjai az üzleti tevékenységüket tisztességes és etikus módon végezzék. A CP Csoport zéró toleranciát alkalmaz az adócsalás minden formájával és az adócsalás elősegítésével szemben, tekintet nélkül arra, hogy az adócsalást, vagy az adócsalás elősegítését az Egyesült Királyságban vagy bármely más olyan országban követték el, ahol a Társaság üzleti tevékenységet folytat

A Társaság a CP Csoport tagjaként elkötelezett amellelt, hogy professzionálisan, méltányosan és feddhetetlenül járjon el minden üzleti ügyében és kapcsolatában, bárhol is működjön, valamint hogy hatékony rendszereket vezessen be és érvényesítsen az adócsalás, vagy az adóelkerülés elősegítése ellen.

A CP Csoport tagjai minden országban, ahol üzleti tevékenységet folytatnak, betartják valamennyi az adócsalásra, és az adóelkerülés elleni küzdelemre vonatkozó jogszabályt, beleértve az Egyesült Királyság 2017. évi bűnügyi pénzügyi törvényét (Criminal Finances Act 2017, továbbiakban: CFA 2017), valamint az egyes országok vonatkozó releváns jogszabályait.

Milyen fogalmakat használunk?

adó: a jelen Szabályzat alkalmazásában valamennyi az állam vagy más közhatalmi szerv által jogszabály alapján előírt, kötelező pénzbeli befizetés, amelyet a magánszemélyeknek és szervezeteknek kell teljesíteniük anélkül, hogy ezért közvetlen, egyedi ellenszolgáltatást kapnának.

adócsalás: A magyar jogi terminológia szerint költségvetési csalás (Btk. 396.§.) bűncselekménynek minősül. Az adócsalás olyan magatartást jelent, amikor

- valaki a költségvetésbe történő befizetési kötelezettség vagy költségvetésből származó pénzeszközök vonatkozásában mást tévedésbe ejt, tévedésben tart, valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz, vagy a valós tényt elhallgatja,

- költségvetésbe történő befizetési kötelezettséggel kapcsolatos kedvezményt jogtalanul vesz igénybe, vagy

- költségvetésből származó pénzeszközöket a jóváhagyott céltól eltérően használ fel.

Az adócsalás tehát az állami bevételek megkárosításának bűncselekményét vagy az Egyesült Királyság, vagy bármely más releváns ország adóinak csalárd módon történő kijátszását jelenti, és bűncselekménynek minősül. A bűncselekmény megvalósulásához csalási elem szükséges, ami azt jelenti, hogy tisztességtelen szándékkal elkövetett szándékos tevékenységnek vagy mulasztásnak kell történnie.

Külföldi adócsalás: az adó kijátszását jelenti egy a Társaságtól eltérő országban, feltéve, hogy a magatartás az adott országban bűncselekménynek minősül, és az Egyesült Királyságban, vagy bármely más releváns országban történő elkövetés esetén is bűncselekmény lenne. A bűncselekmény megvalósulásához a magyar jogi terminológia szerinti adócsaláshoz hasonlóan a csalási elem itt is azt jelenti, hogy tisztességtelen szándékkal elkövetett szándékos tevékenységnek vagy mulasztásnak kell történnie,

a továbbiakban, mint adócsalás és külföldi adócsalás együtt, mint adócsalás

adóelkerülés: tágabb értelemben olyan konstrukciók alkalmazását jelenti, amelyek formálisan megfelelhetnek a jogszabályoknak, de elsődleges céljuk az adóteher csökkentése, és gyakran ellentétesek a jogalkotó szándékával. Egyes esetekben a hatóságok visszaélésszerűnek minősíthetik ezeket.

Adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítése: azt jelenti, ha valaki tudatosan részt vesz egy másik személy által elkövetett csalárd adócsalásban, vagy adóelkerülésben (legyen szó az Egyesült

Királyság valamely adójáról vagy bármely más ország adójáról), vagy lépéseket tesz annak érdekében, illetve segítséget nyújt, bátorít, tanácsot ad vagy közreműködik ezen bűncselekmény elkövetésében. Az adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítése bűncselekmény, ha azt szándékosan és tisztességtelenül teszik.

Harmadik fél: bármely olyan magánszemély vagy szervezet, akivel valamely munkavállalónk a Társaságnál végzett munkája során kapcsolatba kerül; ide tartoznak a tényleges és potenciális ügyfelek, vevők, beszállítók, forgalmazók, üzleti kapcsolatok, ügynökök, tanácsadók, valamint a kormányzati és köztisztviselők – beleértve azok tanácsadóit, képviselőit és tisztviselőit, a politikusokat és a politikai pártokat is.

Mi a jelen Szabályzat célja Társaságunk, ha nem tudja megakadályozni, hogy munkavállalói, vagy harmadik felek elősegítsék az adócsalást vagy az adóelkerülést, szankciókkal – többek között korlátlan összegű pénzbírsággal – nézhet szembe, melyre tekintettel fontosnak tartjuk, hogy az Anyavállalatunk a CP Holdings Limited vonatkozó szabályzatával összhangban:

a) Meghatározzuk a Társaságunk, leányvállalataink és azon belül a munkavállalóink felelősségét az adócsalással, az adóelkerüléssel és annak elősegítése megelőzésével kapcsolatos álláspontunk betartásában és fenntartásában; valamint

b) Tájékoztatást és iránymutatást nyújtunk a munkavállalóinknak arról, hogyan ismerjék fel és mit tegyenek, ha adócsalással, adóelkerüléssel, vagy annak elősegítésével találkoznak.

Kikre vonatkozik a jelen Szabályzat?

A jelen Szabályzat vonatkozik minden olyan személyre, aki a CP Csoport bármely tagjának, vagy bármely olyan vállalatnak dolgozik valamely CP Csoport tag nevében, amelyre befolyással bírunk, bármilyen minőségben; ideértve a munkavállalókat, igazgatókat, tisztviselőket, kiküldött munkavállalókat, önkénteseket, gyakornokokat, megbízottakat/képviselőket, vállalkozókat, külső tanácsadókat, harmadik fél képviselőit és üzleti partnereket, szponzorokat vagy bármely más velünk kapcsolatban álló személyt, függetlenül attól, hogy hol található.

Milyen kockázatok kerültek beazonosításra?

A CP Csoport az üzletmenetre nézve a következő területeket azonosította, magas kockázatúnak:

- a. Vállalkozók foglalkoztatása egy olyan formában, ami könnyen burkolt munkaviszonynak vagy megbízásnak, vagy valamely más jogviszonynak minősülhet,*
- b. Harmadik felek / beszállítók adóügyi státusza, így különösen, de nem kizárólagosan, adóparadicsomban történő bejegyzés, tényleges tulajdonos személye nem megismerhető publikus adatbázisból*
- c. Építőipari megrendelések*

- d. *Nem erre külön engedéllyel rendelkező cégek által biztosított munkaerő*
- e. *Alvállalkozók igénybevétele*
- f. *Adózási szempontból nem együttműködő országokban és területeken végzett tevékenység. ; és*
- g. *A számlázási adatok változása – bankszámla, a szolgáltatás teljesítésének dátumai, cégnév*
- h. *Határokon átnyúló tranzakciók*

A fentiekén túl a további figyelmeztető jelek kerültek beazonosításra, amely nem jelent automatikusan adócsalást, vagy adóelkerülést, de olyan cselekményekre utalhatnak, amelyek további kellő gondosságra vagy bejelentésre adhatnak okot. (red flags)

Amennyiben valamely munkavállaló munkája során tudomására jut, hogy az üzleti partnerünk

☒ ☒ ☒ hamis adóbevallást nyújtott be, vagy szándékozik benyújtani, vagy nem nyújtott be adóbevallást,

☒ valamilyen jövedelmét, vagy nyereségét nem jelentette be az adóhatóságnak,

☒ üzleti működésére egy olyan struktúrát hozott létre, vagy szándékozik létrehozni, amely az üzleti tevékenységéből származó jövedelem, nyereség, vagy vagyon adóhatóság előli elrejtését szolgálja,

☒ tudomást szerez arról, hogy egy munkavállalónk azt kéri, hogy önálló vállalkozóként kezeljék, anélkül, hogy a munkakörülményeiben bármilyen lényegi változás történt volna,

☒ szándékosan elmulasztotta az áfa-regisztrációt (vagy az egyenértékű adónemre vonatkozó regisztrációt a releváns Egyesült Királyságon kívüli joghatóságban), vagy elmulasztotta az áfával való elszámolást,

☒ készpénzben kéri a fizetést, nem pedig egy elismert banknál vezetett számlán keresztül, vagy megtagadja valamely írásos szerződés aláírását, illetve nem tesz eleget a számlaadási kötelezettségének,

☒ azt kéri, hogy ne kerüljön a fordított adózásra vonatkozó szabályozás alkalmazásra;

☒ azt kéri, hogy az általunk nyújtott szolgáltatás díjának kifizetése olyan országba vagy földrajzi helyre történjen, amely eltér az adott üzleti partnerünk székhelyétől, vagy az üzleti tevékenysége végzésének helyétől,

☒ azt kéri, hogy a szerződés (megrendelés) valós tartalmát elfedő külön megállapodás (ún. side letters) kerüljön aláírásra, vagy megtagadja az elfogadott feltételek írásba foglalását, illetve a szerződések vagy egyéb dokumentumok visszadátumozását kéri

- ☒ azt kéri Társaságunktól, hogy az általunk nyújtott szolgáltatásról a számlát a szerződött partnertől eltérő másik társaság részére állítsuk ki,
- ☒ azt kéri Társaságunktól, hogy az általunk nyújtott szolgáltatás megjelölése helyett a számlán egy másik szolgáltatás kerüljön feltüntetésre
- ☒ olyan számlát küld, amely nem tűnik szokványosnak, vagy felveti annak gyanúját, hogy utólag került módosításra,
- ☒ olyan jutalék- vagy díjfizetésről bocsát ki számlát, amely a megjelölt szolgáltatáshoz képest túl nagy vagy túl kicsinek tűnik
- ☒ olyan további ügynök, közvetítő, tanácsadó, forgalmazó vagy beszállító használatát kéri vagy követeli meg, akit általában nem használunk, vagy aki számunkra ismeretlen köteles az esetet haladéktalanul jelenteni a munkahelyi felettesének.
- ☒ A fentiek szerinti kockázatok kezelése érdekében a Társaság felsővezetése biztosítja, hogy minden azonosított kockázat és az azok mérséklésére szolgáló eljárás eljusson a releváns harmadik felekhez annak érdekében, hogy a Társaság által alkalmazott intézkedések a harmadik fél részéről érthetővé és ezáltal elfogadhatóvá váljanak.. Emellett a Társaság megköveteli az üzleti láncában szereplőktől és más releváns harmadik felektől, hogy tekintsék át, értsék meg, és aláírásukkal igazolják a jelen és más releváns szabályzataink tudomásul vételét és elfogadását.

Ki a Felelős a jelen Szabályzatért?

A Társaság Igazgatósága viseli az általános felelősséget azért, hogy ez a Szabályzat megfeleljen a jogi és etikai kötelezettségeinknek, és hogy a felügyeletük alatt álló személyek betartsák azt.

A CP Csoport Megfelelőségi Tisztviselője (Group Compliance Officer) viseli az elsődleges és napi szintű felelősséget a CP Holdings Limited által kiadott szabályzat, míg a Társaság Megfelelőségi Tisztviselője (Company Compliance Officer) a jelen Szabályzat végrehajtásáért, használatának és hatékonyságának nyomon követéséért, az ezzel kapcsolatos kérdések kezeléséért, valamint a belső ellenőrzési rendszerek és eljárások auditálásáért, biztosítva azok hatékonyságát az adócsalás, adóelkerülés, vagy annak elősegítésének megakadályozásában.

Minden szintű vezető felelős azért, hogy a nekik jelentést tevő személyek megértsék és betartsák a jelen Szabályzatot, valamint a HR terület felelős vezetője köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállalók megfelelő és rendszeres képzésben részesüljenek ezzel kapcsolatban.

Mi az Adócsalás és az adóelkerülés elősegítése?

A CFA 2017 előírásaival összhangban egy jogi személy, partnerség, vagy gazdálkodó szervezet automatikusan különálló bűncselekményt követ el, ha az adócsalást, adóelkerülést, vagy

annak elősegítését olyan személy segíti elő, aki a Társasághoz „kapcsolódó személyként” jár el. A bűncselekmény megállapításához a kapcsolódó személynek szándékosan és tisztességtelenül kell eljárnia az adózó adóelkerülésének elősegítése érdekében. Ha a kapcsolódó személy véletlenül, tudatlanságból vagy gondatlanságból segíti elő az adócsalást, vagy adóelkerülést, a vállalati bűncselekmény nem valósul meg. A Vállalatnak nem kell szándékosan vagy tisztességtelenül elősegítenie magát az adócsalást, vagy adóelkerülést; a felelősséget a Vállalat számára az a tény teremti meg, hogy egy hozzá kapcsolódó személy így járt el.

Az adóelkerülés (tax evasion – illegális adócsalás) nem ugyanaz, mint az adóoptimalizálás (tax avoidance) vagy az adótervezés. Az adóelkerülés szándékos és tisztességtelen magatartással jár. Az adóoptimalizálás nem illegális, és a fizetendő adó minimalizálása érdekében a törvényes kereteken belüli lépések megtételét jelenti.

Mit nem szabad tenni

Nem elfogadható, hogy valamely munkavállalónk (vagy valaki más a munkavállalónk nevében eljárva), vagy valamely harmadik személy:

- a.
- a. *Az adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítésének bármilyen formájában részt vegyen.*
- b. *Segítséget nyújtson, bátorítson, tanácsot adjon vagy közreműködjön egy másik személy által elkövetett adócsalási bűncselekményben.*
- c. *Elmulasztja haladéktalanul bejelenteni – ezen szabályzattal összhangban – bármely harmadik fél azon kérését vagy követelését, amely csalárd adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítésére irányul (legyen szó valamely az Egyesült Királyságban bevezetett adóról vagy bármely más ország adójáról), vagy bármely más személy által elkövetett gyanús adócsalást, vagy adóelkerülést.*
- d. *Bármely olyan egyéb tevékenységet folytasson, amely jelen Szabályzat megsértéséhez vezethet; vagy*
- e. *Megfenyegessen vagy megtorlással sújtson egy másik olyan személyt, aki megtagadta az adócsalás bűncselekmény elkövetését, vagy aki aggályokat fogalmazott meg ezen politika alapján.*

Munkavállalóink felelőssége

Valamennyi munkavállalónknak gondoskodnia kell arról, hogy elolvassa, megértse és betartsa a jelen Szabályzatban foglaltakat.

Az adócsalás és az adóelkerülés megelőzése, felderítése és bejelentése minden a CP Csoporthoz tartozó Társaságnak dolgozó vagy a felügyelete alatt álló személy felelőssége.

Valamennyi munkavállaló köteles elkerülni minden olyan tevékenységet, amely jelen Szabályzat megsértéséhez vezethet, vagy annak gyanúját keltheti.

A lehető leghamarabb értesítenie kell a közvetlen munkahelyi felettesét, ha úgy véli vagy gyanítja, hogy a jelen Szabályzattal ellentétes esemény történt, vagy a jövőben előfordulhat. Például, ha egy alkalmazott vagy beszállító alapos ok nélkül kéri, hogy egy offshore bankszámlára fizessenek neki, vagy ha egy beszállító készpénzben kéri a kifizetést, jelezve, hogy ez azt jelenti, hogy a kifizetés után nem kell megfizetni az alkalmazandó adót.

Hogyan kell jelezni az aggályokat?

Arra ösztönözzük munkavállalóinkat, hogy a lehető legkorábbi szakaszban jelezzék az adócsalással vagy adóelkerüléssel kapcsolatos aggályaikat vagy gyanújukat, beleértve a potenciális „vészjelzéseket” is.

Ha munkája során tudomást szerez arról, hogy egy másik személy csalárd módon kijátssza az adót (legyen szó az Egyesült Királyságban bevezetett adóról vagy bármely más ország adójáról), vagy ha felkérlik, hogy segítsen egy másik személynek az adó csalárd kijátszásában (akár közvetlenül, akár közvetve), vagy ha úgy véli vagy gyanítja, hogy csalárd adóelkerülés, vagy adócsalás történt vagy történhet, a lehető leghamarabb értesítenie kell a közvetlen munkahelyi felettesét.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott cselekmény adócsalásnak, vagy adóelkerülésnek minősül-e, a lehető leghamarabb jelezze azt közvetlen munkahelyi felettesének. Fontos megjegyezni, hogy a vállalati bűncselekmény csak akkor valósul meg, ha Ön szándékosan és tisztességtelenül tesz lépéseket az adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítése érdekében. Azonban a gyanított adócsalás vagy adóelkerülés bejelentésének szándékos elmulasztása, vagy a gyanús tevékenység feletti „szemet hunyás” az adócsalás, vagy adóelkerülés elősegítésének minősülhet.

Védelem

Azok a személyek, akik aggályokat fogalmaznak meg vagy bejelentik mások kötelezettségzegését, időnként aggódnak a lehetséges következmények miatt. A CP Holdings Limited és a Társaság célja a nyitottság ösztönzése, és támogat mindenkit, aki jóhiszeműen, valós aggályokat vet fel a jelen Szabályzat alapján, még akkor is, ha azok később esetleg tévesnek bizonyulnak.

A CP Holdings Limited és a Társaság elkötelezett amellett, hogy senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés az alábbiak miatt:

a.

- a. Megtagadja a részvételt, a közreműködést vagy egy másik személy adócsalásának, vagy adóelkerülésének elősegítését.*

- b. *Megtagadja a segítségnyújtást, bátorítást, tanácsadást vagy közreműködést egy másik személy adócsalási vagy adóelkerülési bűncselekményének elkövetésében; vagy*
- c. *Jóhiszeműen bejelenti azon gyanúját, hogy tényleges vagy potenciális adócsalás bűncselekmény történt, vagy a jövőben történhet.*

A hátrányos kezelés magában foglalja az elbocsátást, a fegyelmi eljárást, a fenyegetéseket vagy az aggály felvetésével kapcsolatos egyéb kedvezőtlen bánásmódot. Ha valamely munkavállalónk megítélése szerint ilyen bánásmódban részesült, haladéktalanul értesítse a megfelelő ségi vezetőt (compliance officer). Ha az ügy nem nyer megoldást, vagy Ön nem Társaságunk munkavállalója, hivatalosan bejelentést is tehet a visszaélések bejelentésére szolgáló csatornáinkon a VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI SZABÁLYZATunkban foglaltak szerint.

Képzés és kommunikáció

Jelen Szabállyzattal kapcsolatos képzés részét képezi a nekünk dolgozó összes személy beléptetési folyamatának, és szükség szerint rendszeres képzést biztosítunk, valamint részét képezheti az illetékes munkavállalók részére a pénzügyi bűncselekmények felderítésére és megelőzésére irányuló képzésnek.

Az adócsalással és az adóelkerüléssel kapcsolatos zéró tolerancia elvét az üzleti kapcsolatunk kezdetén, majd azt követően szükség szerint kommunikáljuk üzleti partnereinkkel, akik az Etikai Kódexünk elfogadásával ezt a jelen Szabályzatban foglaltakat is elfogadják és tudomásul veszik.

A jelen Szabályzat megsértése

Minden olyan munkavállalóval szemben, aki megszegi a jelen Szabályzatban foglaltakat, eljárást indítunk és kötelezettségszegés vagy súlyos kötelezettségszegés megállapítása munkajogi intézkedést eredményezhet, illetve minden harmadik személlyel szemben megszüntetjük az üzleti kapcsolatunkat, amennyiben megszegik a jelen Szabályzatban foglaltakat

8

Szankciós és Korlátozó Intézkedéseknek Való Megfelelési Szabályzat

*A **Danubius Hotels Zrt.**, Ensana s.r.o., Slovenské liečebné kúpele Piešťany, a.s., SC Balneoclimaterica SA, Borovete I AD és Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s. (a továbbiakban, mint Társaság) elkötelezett az etikus, jogszerű és átlátható üzleti működés mellett tevékenységét az Etikai Kódexben meghatározott alapelveknek megfelelően végzi, különös tekintettel a törvényességre, tisztességre, átláthatóságra és a korrupció elleni fellépésre.*

Jelen Szankciós és Korlátozó Intézkedéseknek Való Megfelelési Szabályzat az Etikai Kódex részét képezi, és konkrét iránymutatást ad a Társaságunk szankciókkal, embargókkal és korlátozó intézkedésekkel kapcsolatos elvárásaira és eljárására.

☐ A szabályzat hatálya

A jelen szabályzat kiterjed:

- a.
 - a. *a Társaság valamennyi üzleti tevékenységére, azaz minden olyan üzleti kapcsolatra, jogviszonyra és tranzakcióra vonatkozik, amely a Társaság működéséhez, szolgáltatásaihoz vagy együttműködéséhez kapcsolódik, függetlenül a szerződéses formától;*
 - b. *a Társasággal üzleti vagy egyéb együttműködési kapcsolatban álló jogi személyekre;*
 - c. *minden olyan természetes személyre, aki a Társasággal közvetlen vagy közvetett kapcsolatba kerül, ideértve:*
 - d. *szolgáltatást nyújtó magánszemélyeket és egyéni vállalkozókat,*
 - e. *közreműködőket és megbízottakat,*
 - f. *a Társaság munkavállalóit,*
 - g. *valamint – az alkalmazandó jogszabályok keretein belül – a Társaság szolgáltatásait igénybe vevő vendégeket.*

2. Alkalmazandó szankciós és korlátozó jogszabályok

A Társaság üzleti tevékenysége során kiemelt figyelmet fordít

- a.
 - a. *az Európai Unió,*
 - b. *az Egyesült Nemzetek Szervezete,*
 - c. *az Amerikai Egyesült Államok,*
 - d. *az Egyesült Királyság,*
 - e. *valamint az alkalmazandó hazai jogszabályok által elrendelt szankciós és korlátozó intézkedéseknek történő megfelelésre.*

3. Alapelvek

A Társaság elvárja, hogy a vele bármely jogcímen kapcsolatban álló személy vagy társaság:

- a.
 - a. *ne legyen szankciós vagy embargós intézkedés hatálya alatt;*
 - b. *ne vegyen részt olyan tevékenységben, amely a szankciók közvetlen vagy közvetett megkerülésére irányul;*

- c. üzleti működése, vagy a Társaságunk által nyújtott szolgáltatások igénybe vétele során tartsa tiszteletben a jogszabályokat és az etikus üzleti magatartás alapelveit, összhangban a Társaság Etikai Kódexével.

4. Definíciók

- a.
 - a. Szankciós intézkedés: Nemzetközi, EU-s, magyar vagy egyéb hatósági rendelkezés, amely korlátozza a bizonyos országokkal, szervezetekkel vagy személyekkel való üzleti tevékenységet.
 - b. Embargó: Külkereskedelmi korlátozás, amely meghatározott áruk, szolgáltatások vagy pénzügyi tranzakciók tilalmát jelenti.
 - c. Üzleti partner: Minden olyan jogi vagy természetes személy, akivel a Társaság jogviszonyban áll, vagy tranzakciót bonyolít.

5. Kockázatkezelés és ellenőrzés

A Társaság jogosult:

- a.
 - a. üzleti partnereit nyilvánosan elérhető adatbázisok és szankciós listák alapján ellenőrizni (pl. [Sanctions Map](#));
 - b. kockázat felmerülése esetén további információt kérni;
 - c. indokolt esetben az üzleti kapcsolat létesítését megtagadni vagy megszüntetni.

Ezen intézkedések a Társaság Etikai Kódexében rögzített felelős és átlátható működési elveket szolgálják.

6. Kockázatvállalási elv

A Társaság fenntartja a jogot arra, hogy olyan jogviszony létesítését, vagy tranzakció teljesítését visszautasítsa vagy megszüntesse, amely

- a.
 - a. a jelen Szabályzat alapelveibe ütközik, illetve
 - b. a magyar, vagy Uniós kötelezően alkalmazandó jogszabályok szerint ugyan megengedett, szankciós intézkedéssel, vagy embargóval nem érintett, de ellentétes a Társaság Etikai Kódexében meghatározott értékekkel, vagy
 - c. aránytalan jogi, pénzügyi vagy reputációs kockázatot hordoz.

7. Jogkövetkezmények

A jelen Szabályzat alapelveinek megsértése az üzleti kapcsolat megszüntetését, kártérítési igény érvényesítését, illetve egyéb jogi lépések megtételét vonhatja maga után.

8. Elérhetőség

Kérdések, kétségek vagy további információk esetén az alábbi elérhetőségeken lehet Társaságunkkal kapcsolatba lépni:

a.

a. E-mail: compliance@danubiushotels.com

9. Rendszeres felülvizsgálat

A Társaság rendszeresen felülvizsgálja a szabályzatot a jogszabályi változások és az üzleti kockázatok figyelembevételével, biztosítva, hogy mindig megfeleljen a hatályos szankciós és embargós előírásoknak.

Budapest, 2026. június 12.

Halmos Frank

Ensana CEO