

A Progress Étteremhálózat Kft-nek  
a McDonald's Developmental  
Licensee partnerének  
**Üzletviteli Szabályzata**





Üzleti tevékenységünk teljes egésze azon alapul, hogy etikusak, becsületesek és megbízhatóak vagyunk. A jó hírnév megteremtése időbe telik. Nem propagandaterjesztők vagyunk. Üzletemberek vagyunk egy olyan szilárd, tartós, pozitív etikai program birtokában, amelynek népszerűsége az évek múlásával egyre erősödik.

— Ray Kroc, 1958



# A McDonald's értékei

## **A vendégélményt helyezzük minden tevékenységünk középpontjába**

Vendégeinknek köszönhetjük Vállalatunk létezését. Megbecsülésüket azzal fejezzük ki, hogy tiszta és vendégközpontú környezetben, nagyszerű értéken biztosítunk számukra kiváló minőségű termékeket és kiszolgálást. Célunk az, hogy minden egyes vendégünk, minden egyes alkalommal megtapasztalja a QSC&V (Minőség, Kiszolgálás, Tisztaság és Érték) lényegét.

## **Elkötelezettek vagyunk munkatársaink felé**

Biztosítjuk a fejlődési lehetőséget, felkaroljuk a tehetségeket, fejlesztjük a vezetőket, és jutalmazuk a teljesítményt. Hisszük, hogy egy különböző háttérű és tapasztalatú, de jól képzett egyének által alkotott csapat – amelynek munkáját az egymás iránti tisztelet és nagyfokú elkötelezettség ösztönzi – képezi cégünk tartós sikerének az alapját.

## **Hiszünk a McDonald's rendszerben**

A franchise partnerek, beszállítók és munkatársak „háromlábú székeként” leírható üzleti modellje képezi az alapot, amelyben a három csoport számára fontos érdekek közötti egyensúly kulcsfontosságú.

## **Etikusan működtetjük a rendszerünket**

A szilárd erkölcs mindig jó üzlet. Társaságunknál a tisztesség, őszinteség és becsületesség szigorú normái szerint végezzük tevékenységünket. Mind egyénileg, mind kollektíven felelősek vagyunk.

## **Vissza is juttatunk a közösségnek**

Komolyan vesszük a vezetői szerepkörrel járó felelősséget. Segítjük vendégeinket abban, hogy jobb közösségeket építsenek, támogatjuk az RMHC alapítványt, valamint úgy alakítjuk Vállalatunk méretét, céljait és erőforrásait, hogy segítsük a világot élhetőbb, fenntarthatóbb helyé tenni.

## **Nyeréségesen építjük Vállalatunkat**

Feladatunk az, hogy fenntartható és nyereséges növekedést biztosítsunk. Ehhez folyamatosan vendégeink igényeire és rendszerünk megfelelő működésére kell összpontosítanunk.

## **Folyamatosan fejlődésre törekszünk**

Folyamatosan tanuló cég vagyunk, amely állandó fejlődés és innováció útján törekszik arra, hogy előre lássa és teljesítse a vendégek, a munkavállalók és a rendszer változó igényeit.

**Arra törekszünk, hogy vendégeink étkezésének és italfogyasztásának legkedveltebb helye és módja legyünk. Küldetésünk teljesítéséhez az szükséges, hogy az egyéni, illetve rendszer szintű tevékenységünk tükrözze Vállalatunk Értékeit.**

# Tartalomjegyzék

<b>7 BEVEZETÉS</b>	Az Üzletviteli Szabályzat	7
	A Szabályzat hatálya	7
	Közzététel, módosítások és elállás	7
	A vezetők elkötelezettsége	7
	A vezetői munkakörben dolgozók további feladatai	8
	Személyes felelősség	8
<b>10 VENDÉGEINK</b>	Nyílt kommunikáció	8
	Termékminőség és biztonság	10
	Tettekre váltott szavak	10
	Bizalmas információk	11
	Marketing	12
	Adatbiztonság és adatvédelem	13
<b>16 MUNKATÁRSAINK</b>	Munkáltatói tapasztalat	16
	A megtorlás elleni védelem	16
	Kérjen segítséget a McDonald's-tól	16
	Munkáltatói gyakorlatok	17
	Emberi jogok	17
	Tisztelet és méltóság	17
	Párkapcsolatok	17
	Befogadás és sokszínűség	18
	Biztonságos munkahely	18
	Alkohol és kábítószer	19
<b>20 A MCDONALD'S RENDSZER</b>	A McDonald's érdekében cselekszünk	21
	Kapcsolat a franchise partnerekkel	21
	Beszállítói kapcsolatok	22
<b>23 ETIKA</b>	A vállalat vagyontárgyainak védelme	23
	Csalás	23
	Összeférhetetlenség	24
	Összeférhetetlenség eseteinek feltárása	24
	Kapcsolódó személyek	24
	Az összeférhetetlenségre vonatkozó útmutatások	24
	Üzleti kapcsolat hozzátartozókkal és barátokkal	25
	Nepotizmus	25
	A szervezeten kívüli munkaviszony és egyéb üzleti kapcsolatok	25
	Ajándékok, szívésségek és üzleti vendéglátás	26

<b>23</b> <b>ETIKA, FOLYTATÁS</b>	Az elektronikus kommunikáció használata	27
	Üzleti nyilvántartások és kommunikáció	28
	A törvény betűje és szelleme	29
	Pénzügyi bűnesetekre és pénzmosásra vonatkozó, valamint terrorizmusellenes törvények és jogszabályok	29
	Korrupcióellenesség	30
<b>32</b> <b>KÖZÖSSÉGEINK</b>	Közösség és az annak való visszajuttatás	32
	Vállalati társadalmi felelősségvállalás és fenntarthatóság	32
	Környezetvédelmi felelősség	33
	Táplálkozás és jólét	33
	Fenntartható ellátási hálózat	33
<b>35</b> <b>NYERESÉGES NÖVEKEDÉS</b>	Tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalma	35
	Kereskedelmi gyakorlatok	36
	Kommunikáció a nyilvánossággal	37
	Idéзések és hatósági vizsgálatok	37
<b>39</b> <b>FOLYAMATOS FEJLŐDÉS</b>	Belső vizsgálatok	39
	Aggályok jelentése	40
<b>42</b> <b>TOVÁBBI ERŐFORRÁSOK</b>	Munkatársak/az Ön tágabb értelemben vett munkacsapata	42
	Az Aranyívek fényének megőrzése	42
	Visszaélés Bejelentés Szabályzat	43

A Társaságunk és az egyes munkavállalók közötti jogviszonyra a magyar jog az irányadó. Az irányadó nemzeti jognak megfelelően a Társaságunk fenntartja magának a jogot arra, hogy meghatározza az Üzletviteli Szabályzat (továbbiakban: Szabályzat)

alkalmazásának módját az adott helyzetben, és hogy a Szabályzatot minden előzetes értesítés, konzultáció vagy megállapodás nélkül saját belátása szerint módosítsa. A Szabályzat biztosítja a munkavállalók számára, hogy megvitassák a béreket,

a foglalkoztatásuk feltételeit, egyéb körülményeiket, illetve nem kívánja befolyásolni a munkavállalók azon jogait, hogy a vonatkozó jogszabályok alapján bejelentési kötelezettségeiknek eleget tegyenek az illetékes hatóságok felé.

Sikerünk azon múlik, hogy mindannyian személyes felelősséget vállalunk azért, hogy helyesen járunk el.



# Bevezetés

## Az Üzletviteli Szabályzat

Progress Étteremhálózat Kft.-nek, a McDonald's Developmental Licensee Partnerének az Üzletviteli Szabályzata a ránk háruló etikai és jogi felelősséghez nyújt útmutatást. Ez nem egy olyan átfogó szabálykönyv, amely minden esetlegesen felmerülő etikai kérdéssel foglalkozna. Nem is összefoglalója a Társaságunk üzleti tevékenységére vonatkozó összes törvénynek és szabályzatnak. Nem jelent szerződést, és nem helyettesíti a józan ítélőképességet sem. Az Üzletviteli Szabályzat sokkal inkább olyan iránymutatást ad és olyan erőforrásokhoz irányít, amelyek segítenek bennünket a helyes döntések meghozatalában.

## A Szabályzat hatálya

Az Üzletviteli Szabályzat a Progress Étteremhálózat Kft. munkavállalóira vonatkozik mely Vállalatra a Szabályzat „McDonald's”-ként vagy „a Vállalat”-ként vagy “Társaságként” hivatkozik. Nem hatályos a Szabályzat cégünk franchise partnereire, beszállítóira, nem ellenőrzött leányvállalataira, illetve ezek igazgatóira vagy munkavállalóira. Arra biztatjuk őket, hogy a Szabályzat szellemiségével összhangban dolgozzák ki saját szabályzataikat, eljárásaikat, képzési programjaikat és tanúsítványaikat, továbbá maximálisan támogassák munkatársainkat a Szabályzat előírásainak betartásában. Ez a közös elkötelezettség biztosítja számunkra, hogy olyan társaságként szerezzünk jó hírnevet, amely feddhetetlenül végzi tevékenységét.

## Közzététel, módosítások és elállás

Az Üzletviteli Szabályzat mindenkor aktuális változata a McDonald's [www.mcdonalds.hu/.....](http://www.mcdonalds.hu/.....) honlapján olvasható. A magyar nyelvű nyomtatott verzió a Jogi Osztályon elérhető. Mivel a Szabályzat esetében rendszeres a felülvizsgálat, kérjük, látogasson el a weboldalra a legfrissebb változatért.

## A vezetők elkötelezettsége

Társaságunk vezetősége elkötelezte magát az etikus és jogkövető magatartás szigorú normái mellett.



## A vezetői munkakörben dolgozók további feladatai

A vezetői munkakörben dolgozó munkavállalók befolyásos és bizalmi pozícióban vannak. Ezért számukra az Üzletviteli Szabályzat különleges felelősséget határoz meg az etikus munkahelyi környezet fenntartása és a jó példával való előjárás tekintetében. Arról kell gondoskodniuk, hogy a hatáskörükbe tartozó munkavállalók értsék és betartsák a Szabályzatot, továbbá részt vegyenek minden előírt megfelelési és etikai képzésen. Emellett feladatuk az, hogy kommunikáljanak a munkavállalókkal az aktuális irányelvekről és segítsék őket azok megértésében.

A fenti munkakört betöltőknek nyílt, őszinte, és kétirányú kommunikációt kell folytatniuk a munkavállalókkal. Ennek során arra kell bátorítaniuk a munkavállalókat, hogy kérdezzenek, tegyenek javaslatokat és jelentsék a szabálytalanságokat. Végül, de nem utolsónak sorban nyomon kell követniük a feljük jelentett szabálytalanságokat, és megfelelő korrekciós lépéseket kell tenniük.



## Személyes felelősség

A McDonald's márka jó hírnevének megőrzése érdekében mindenkor a lehető legjobban kell teljesítenünk. Sikerünk azon múlik, hogy közülünk mindenki személyes felelősséget vállal azért, hogy az adott helyzetben helyesen jár el.

A törvényeket vagy az Üzletviteli Szabályzatot megszegő munkavállalók munkaviszonyuk megszüntetésével is sújthatók.

## Nyílt kommunikáció

Mi, a Társaság dolgozói őszintén és nyíltan beszélünk és meghallgatjuk egymást. Kérdéseket vagy problémákat vetünk fel még akkor is, ha ez nehézségekbe ütközik.

Ha az Üzletviteli Szabályzat vagy valamilyen hatályos jogszabály tényleges vagy valószínűsíthető megszegéséről van tudomása, akkor köteles azt azonnal jelenteni.

A problémák felvetése többféle módon lehetséges. Ha felmerül a gyanú, hogy egy jogszabályt megszegtek vagy meg fognak szegni, azonnal forduljon a Jogi Osztályhoz vagy tegyen bejelentést az integritas@hu.mcd.com e-mail címen, és/vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen. Egyéb ügyekben a közvetlen feletteshez vagy egy másik vezetőségi taghoz is lehet fordulni, illetve a HR Osztályt lehet megkeresni.



A vendégélményt helyezük minden tevékenységünk középpontjába.



# Vendégeink

## Termékminőség és biztonság

Tiszta éttermek. Ízletes és biztonságos ételek. Gyermekbarát Happy Meal játékok. Mindezek már régóta a McDonald's jellemzői, és alapvető fontosságúak márkanevünk ígéretében.

A Társaságunk elkötelezett abban, hogy az általunk kiszolgált ételek és italok biztonságosak legyenek. Ennek alapját az alapanyagokat ellenőrző, tesztelő és követő beszállítókkal való együttműködés jelenti. Az ételek, italok, játékok és promóciós anyagok esetében általunk alkalmazott biztonsági és minőségi normák az összes vonatkozó állami követelménynek megfelelnek vagy túlteljesítik azokat. További intézkedések támogatásával is segítjük a vendégeink védelmét, és ügyelünk a helyi élelmiszer-szállítványok biztonságosságára. Jó vállalati munkatársként mindezt saját feladatkörünk részének tartjuk, és tudjuk, hogy mindez cégünk további fejlődése és profitabilitása szempontjából is nagyon fontos.

Minden egyes munkavállaló köteles betartani az összes irányadó biztonsági és higiéniai eljárást és irányelvet. Kötelesek vagyunk értesíteni felettesünket, ha termékeink biztonságát érintő problémáról szerzünk tudomást.

### TETTEKRE VÁLTOTT SZAVAK

„Minden nap a McDonald's márkát képviseljük, minden szóval és minden üzenettel, amit vendégeink és munkatársaink felé közvetítünk.”

McDonald's munkavállaló



## Bizalmas információk

A bizalmas információk többek között olyan nem publikus információkat tartalmaznak a Társaság üzleti tevékenységeiről, franchise vállalkozásairól, vendégeiről vagy beszállítóiról, amelyek – ha nyilvánosságra kerülnek – ronthatják a Vállalatunk versenyhelyzetét, vagy kárt okozhatnak a McDonald's rendszerében. Ilyenek például a terjeszkedéssel, hálózatfejlesztéssel vagy üzleti tervekkel kapcsolatos információk, illetve a nyilvánosság vagy a versenytársak előtt nem ismert marketing vagy üzemeltetési stratégiák. Bizalmas információk ezen kívül a munkavállalók jogszabályok által védett adatai (mint például a védett egészségügyi adatok és a társadalombiztosítási azonosítószám). Az információ értékes eszköz, az ilyen jellegű üzleti információk illetéktelen nyilvánosságra hozatala kárt tehet a Társaságunk rendszerében, ezért tilos nyilvánosságra hozni azokat.



Néhány jó tanács, amit a bizalmas információkkal kapcsolatosan tudni kell:

- Megelőző óvintézkedéseket kell tenni a bizalmas információk véletlen kiszolgáltatása ellen.
- A bizalmas információk kapjanak „Bizalmas” jelölést, és soha ne kerüljenek nyilvános helyen megvitatásra.
- A laptopja, mobiltelefonja és/vagy egyéb elektronikus készülékei biztonsága érdekében használjon jelszavakat és más elfogadott biztonsági intézkedéseket.
- Ne beszéljen bizalmas információkról nyilvános helyeken, például liftben, mosdóban vagy étteremben.
- Ne hagyjon szabadon bizalmas dokumentumokat, például konferenciateremben vagy másológépen, nehogy illetéktelen személyek megláthassák azokat.
- Óvatosan járjon el, amikor bizalmas információkat küld el vagy továbbít e-mailben. Többször is ellenőrizze a címzettek listáján, hogy vajon mindenkinek ismernie kell-e az adott információkat, és különösen óvatosan járjon el a „Válasz mindenkinek” funkció használatakor.
- Legyen körültekintő, és ne adjon ki bizalmas információkat internetes fórumokon, például egy blogban vagy a social média valamilyen közösségi oldalán.

## Marketing

Márka ígéretünk már akkor elkezdődik, mielőtt a vendégeink belépnének éttermeinkbe, mégpedig olyan reklám- és marketing tevékenységgel, amely hiteles, ízléses és méltó a világ egyik legismertebb márkájához. A McDonald's Aranyívek Kódex (Golden Arches Code), amely azon elkötelezettségünkre vonatkozóan tartalmaz tájékoztatást, hogy hogyan és mit kommunikáljunk reklám- és marketing tevékenységünk során, illetve hogy milyen jogi és védjegy irányelveket és szabályokat alkalmazzunk.



## Adatbiztonság és adatvédelem

Az adatvédelmi törvények a magánszemélyekkel kapcsolatos információkat védik. Szigorú szabályok vonatkoznak a vendégek és a franchise partnerek marketing célból gyűjtött és felhasznált személyes adataira. A személyes adatok egy adott személyre közvetlenül vagy közvetve vonatkozó adatokat foglalják magukban – például a születési időt, társadalombiztosítási azonosítószámokat, jelszavakat, bankszámlaszámokat, bizonyos esetekben pedig az IP címeiket. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók, a vendégek és a franchise partnerek minden ilyen személyes adatát körültekintéssel és odafigyeléssel kell kezelni. Soha nem szabad ilyen adatokat személyes hasznosításra vagy más illetéktelen célra felhasználni.

Személyes adatok kizárólag a vonatkozó törvényekkel és jogszabályokkal összhangban használhatók fel. Ha nem biztos abban, mire van engedélye, kérdezzen! Soha ne adja ki senkinek egy másik személy személyes adatait, akár a Társaságon belül, akár azon kívül, kivéve, ha ezt a törvény vagy a Vállalatunk szabályzata engedélyezi.

Még ha van is törvényes üzleti indok a kiadásra, a személyes adatok Társaságon kívüli megosztása előtt, ellenőrizze, hogy a címzett: 1.) jogosult-e az információ kézhezvételére, 2.) tisztában van-e azzal, hogy az adatok bizalmasak, továbbá 3.) tudja-e, hogy az adatokat hogyan kell felhasználni. A személyes adatok kiadását korlátozza arra a mértékre, amely feltételül szükséges az adott üzleti cél megvalósításához. Ezen kívül a személyes adatok másik fél részére



vagy a származási országon kívülre történő kiadását törvények is korlátozhatják. A személyes adatok illetéktelen felhasználása súlyos szankciókat vonhat maga után, ugyanakkor a McDonald's hírnevében is kárt okozhat.

## Példák a bizalmas információk megfelelő védelmére:

A potenciálisan bizalmas vagy üzleti titoknak minősülő információkat Peti csak azokkal beszél meg a Vállalaton belül, akiknek ezekről tudniuk kell, és az információk továbbítását a lehető legkisebb csoportra korlátozza.

Amikor ebédelni megy, Kati mindig egy zárt fiókba teszi a bizalmas információkat tartalmazó anyagokat.

Mivel munkája során János hozzáfér a munkavállalók személyes egészségügyi adataihoz és személyes dokumentumaihoz, így ezeket mindig egy zárt szekrényben tartja.

Rita mindig titoktartási megállapodást írat alá a potenciális szállítókkal, mielőtt információt adna nekik a Társaságunkról.

## KÉRDÉS

*Mi számít bizalmas információnak?*

**VÁLASZ:** Bizalmasnak számít minden nem nyilvános, üzleti tevékenységgel kapcsolatos információ, amely a versenytársaknak hasznos lehet. Ilyenek lehetnek például a nyilvánosság vagy a versenytársak számára nem ismert üzleti tervek, üzleti titkokra vagy tevékenységekre vonatkozó információk.

## KÉRDÉS

*Épp most jövök egy értekezletről, ahol a Társaságunk hamarosan bejelentendő izgalmas új terveiről és remek pénzügyi eredményeiről hallottam. Nagyon büszke vagyok a Vállalatunk sikerére és alig várom, hogy másokkal is megosszam a híreket. Beszélhetek erről a családomnak, vagy válaszolhatok az újságírók kérdéseire?*

**VÁLASZ:** Nem. Ezek az információk még nem kerültek nyilvánosságra és bizalmasnak minősülnek. A jogosulatlan adatszolgáltatás komoly következményekkel járhat. Előfordulhat például, hogy a Társaság versenyhátrányba kerül, vagy a kiadott információ számára jogi kötelezettségeket eredményez. Soha nem szabad bizalmas Vállalati információkat kiszolgáltatni újságíróknak vagy bármely Társaságon kívüli személynek.

Elkötelezettek vagyunk  
munkatársaink felé.



# Munkatársaink

## Munkáltatói tapasztalat

Lehetőséget biztosítunk, felkaroljuk a tehetséget, fejlesztjük a vezetőket és jutalmazuk a teljesítményt. Hisszük, hogy Vállalatunk hosszú távú sikerének alapja a különböző háttérű és tapasztalatú, jól képzett munkatársak által alkotott csapat, amelynek munkáját az egymás iránti tisztelet és nagyfokú elkötelezettség ösztönzi.

## A megtorlás elleni védelem

Önt, mint a Társaságunk munkavállalóját nem érheti megtorlás. A megtorlás olyan intézkedés, amelyet – akár közvetlenül, akár közvetve – egy alkalmazott ellen javasolnak, azzal megfenyegetik vagy ellene alkalmazzák azért, mert bejelentett egy etikai vagy közérdekű aggályt, vagy együttműködött egy kivizsgálási eljárásban. A Társaság szigorúan tilt mindenfajta megtorlást azon munkavállalókkal szemben, akik az Üzletviteli Szabályzatban foglalt előírások be nem tartásával kapcsolatos ügyet jelentenek be. Ha viszont egy alkalmazott azt gyanítja vagy tudja, hogy valaki ellen megtorlást alkalmaztak, azt haladéktalanul be kell jelentenie.

Az alábbi intézkedések mindegyike a munkaviszony megszüntetését vonja maga után:

- Szándékosan valótlan információt tartalmazó bejelentés;
- Olyan bejelentés, amelynek célja, hogy megfenyegeessen egy alkalmazottat, vagy rontsa hírnevét; vagy
- Megtorlásnak minősülő intézkedés meghozatala egy másik alkalmazott ellen.

## Kérjen segítséget a Társaságtól

Ha Ön úgy véli, hogy megtorlással éltek Önnel szemben, forduljon:

- a HR Osztályhoz vagy a
- Jogi Osztályhoz vagy a
- tegyen bejelentést az integritas@hu.mcd.com e-mail címen, és/vagy a
- Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen.



# Munkáltatói gyakorlatok

## EMBERI JOGOK

Mindenki számára biztosítjuk az alapvető emberi jogokat. Nem foglalkoztatunk az irányadó jogszabályban meghatározott életkort be nem töltött személyeket vagy kényszermunkásokat. Tiltjuk a fizikai bántalmazást és a durva bánásmódot. Tiszteletben tartjuk a munkavállalók azon jogát, hogy csatlakozzanak vagy megtagadják a csatlakozást valamely csoporthoz, ahogyan azt a hatályos törvények és jogszabályok lehetővé teszik. A foglalkoztatási jogszabályokat betartjuk.

## KÉRDÉS

*Tamás és felettese, Dávid gyakran mennek együtt üzleti útra. Dávid minden út alkalmával apróbb személyes dolgokat vásárol Vállalati hitelkártyájával, és Tamás tisztában van Dávid költséivel. Tamás szeretné valakinek elmondani, hogy Dávid nem megfelelő célra használja Vállalati bankkártyáját, de attól tart, hogy negatív következményekkel járhat, ha bejelentést tesz. Köteles-e Tamás jelenteni Dávid megkérdőjelezhető költségeit?*

**VÁLASZ:** Igen. Tamásnak jelentenie kell Dávid költségeit, és ezt a megtorlástól való félelem nélkül megteheti. Erre több lehetősége is van. Dávid költségeiről beszámolhat közvetlenül a HR Osztály munkatársainak, vagy a Jogi Osztálynak, illetve az integritas@hu.mcd.com e-mail címen, és/vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen bejelentést tehet.

## TISZTELET ÉS MÉLTÓSÁG

Minden egyes munkavállalónk megérdemli, hogy fair, tisztességes és méltóságon alapuló bánásmódban részesüljön. Egyenlő lehetőségeket biztosítunk a munkavállalók és munkára jelentkezők számára.

A Társaságunk munkavállalóinak joguk van olyan munkahelyen dolgozni, ahol nincsenek kitéve szexuális vagy egyéb zaklatásnak, megfélemlítésnek, nincs durva bánásmód, illetve fizikai erőszakon alapuló cselekmény vagy fenyegetés. Nem tűrjük az olyan verbális vagy fizikai cselekedetet, amely megaláz egy másik személyt, indokolatlanul zavarja egy másik személy munkateljesítményét, illetve megfélemlítő, becsmérítő, ellenséges vagy sértő munkahelyi környezetet teremt.

A jelen szabályzat szempontjából a zaklatás fogalmába tartoznak a sértések, becsmérítő megjegyzések, tréfák, elektronikus üzenetek és az olyan egyéb vizuális, verbális vagy fizikai cselekedetek, amelyek megfélemlítő, ellenséges vagy sértő munkahelyi környezetet teremtenek.

A fentiekén kívül a „szexuális zaklatás” fogalmába tartozik a kéréstelen szexuális közeledés, a szexuális szívességek kérése és az egyéb szexuális jellegű viselkedés.

## PÁRKAPCSOLATOK

Annak érdekében, hogy ne alakuljanak ki olyan helyzetek, amelyben a munkahelyi viselkedés negatívan hatna a munkakörnyezetre, a Vállalat nem támogatja, hogy az egymással közvetlen vagy közvetett alá- és fölérendeltségi viszonyban álló alkalmazottak egymással párkapcsolatot létesítsenek vagy szexuális kapcsolatba kerüljenek. Nem helyes érzelmek vagy barátság alapján – nem pedig a Vállalat legjobb érdekeit szem előtt tartva – valakit előnyben részesíteni vagy üzleti döntéseket hozni. Ha Ön olyan párkapcsolatban van, vagy olyan jellegű párkapcsolatot kíván kiépíteni, amely esetleg sérti a Vállalat irányelveit, javasoljuk, hogy haladéktalanul értesítse a HR vagy Jogi igazgatót.

## BEFOGADÁS ÉS SOKSZÍNŰSÉG

Társaságunk elkötelezett a sokszínűség és az egyenlő esélyek biztosításának elve iránt. Tiszteletben tartjuk minden egyes munkavállaló egyéni tulajdonságait és nézeteit, és ezekre a különböző nézetekre alapozva próbáljuk kialakítani és fejleszteni kapcsolatainkat a vendégeinkkel és üzleti partnereinkkel. Elfogadjuk munkavállalóink, franchise partnereink, vendégeink és üzleti partnereink sokszínűségét, és keményen dolgozunk azért, hogy mindenki jól érezze magát nálunk.

A Társaságunk egyenlő bánásmódot és egyenlő foglalkoztatási lehetőséget biztosít fajra, bőrszínre, vallásra, nemre, korra, származásra, állampolgári státuszra, fogyatékosagra, szexuális beállítottságra, katonai státuszra, veterán státuszra, nemi identitásra és annak kifejezésére, genetikai információra vagy bármely egyéb, jogszabályban védett dologra való tekintet nélkül. Ez a szabály a Vállalat munkavállalóira, a Vállalathoz jelentkezőkre, a Vállalat franchise partnereire és szállítóira egyaránt vonatkozik. Vonatkozik továbbá a Társaságunk és a vendégei közötti ügyletek minden aspektusára és cégünk foglalkoztatási döntéseire, beleértve a toborzást, felvételt, fejlesztést, előléptetést, képzést, munkaidő-beosztást, juttatásokat, munkabért és felmondást is.

## BIZTONSÁGOS MUNKAHELY

Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy munkavállalóinknak biztonságos és egészséges munkahelyi környezetet biztosítsunk. Minden munkavállalónktól megköveteljük, hogy betartsa a biztonsági előírásokat és gyakorlatokat, illetve saját maga és munkatársai védelmében tegye meg a szükséges óvintézkedéseket. Mindannyiunk biztonsága érdekében a munkavállalók kötelesek azonnal jelenteni közvetlen felettesüknek a baleseteket és a nem biztonságos üzemeltetést vagy körülményeket.

## Alkohol és kábítószer

A munkahelyen vagy bármely munkával kapcsolatos tevékenység végzése során tilos az alkohol vagy az illegális kábítószer birtoklása vagy használata. Tilos a munkavégzés alkohol, illegális kábítószer vagy bármely olyan szer hatása alatt, amely megakadályozza a biztonságos és hatékony munkavégzést. Tilos a munkahelyen bármilyen kábítószer vagy alkoholt terjeszteni. Tilos alkoholt birtokolni vagy fogyasztani a Vállalat területén, kivéve azokat a Társaságunk által szponzorált társadalmi eseményeket, ahol engedélyezett az alkohol fogyasztása.

### KÉRDÉS

*Több kollégám gyakran mesél ízléstelen vicceket, de én nem szívesen mondanám meg nekik, hogy számomra sértőek ezek a viccek. Hogyan kezeljem ezt a helyzetet?*

**VÁLASZ:** A mások iránti tisztelet a Vállalatunk egyik régóta őrzött értéke. A problémáival forduljon a feletteséhez vagy a HR Osztály munkatársaihoz. Ha anonim módon kíván bejelentést tenni, az integritas@hu.mcd.com e-mail címen, és/vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen teheti meg.

Hiszünk a McDonald's  
rendszerben.



# A McDonald's rendszer

## A McDonald's érdekében cselekszünk

Mindig a Társaságunk hosszú távú érdekében cselekszünk, magunkat a tisztesség, őszinteség és feddhetetlenség legmagasabb mércéje elé állítva, és soha nem személyes hasznunk, illetve a család vagy barátok előnyben részesítése céljából járunk el.

## Kapcsolat a franchise partnerekkel

Kiváló rendszerünket úgy építettük fel, hogy a Vállalattal fennálló pozitív üzleti kapcsolatban segítjük a franchise partnerek törekvéseinek megvalósítását. Tesszük ezt úgy, hogy jó és nehéz időkben egyaránt tisztelettel, fair módon és becsületesen bánunk a franchise partnerekkel. A franchise partnerekkel fennálló kapcsolataink továbbra is sikerünk kulcsát jelentik. Minden alkalmazottunk feladata, hogy fenntartsa a pozitív kapcsolatokat.

A jelen Szabályzat nem vonatkozik a McDonald's franchise partnereire, akik független vállalkozók. Azonban tőlük is elvárjuk a szigorú feddhetetlenségi normák betartását, valamint az összes irányadó törvény és jogszabály betartását, beleértve az emberi jogokra, méltóságra és tiszteletre, a munkahelyi biztonságra és a dolgozók kompenzációjára és bánásmódra vonatkozó jogszabályokat is. Arra is bátorítjuk őket, hogy a jelen Szabályzathoz hasonló normákat alkalmazzanak üzleti tevékenységük során.



## Beszállítói kapcsolatok

Tudjuk, hogy mennyire fontos stabil kapcsolatot kialakítani a beszállítókkal. Tisztelettel, tisztességesen és becsületesen bánunk beszállítóinkkal, és cserébe tőlük is ugyanezt várjuk el.

Beszállítóinkkal fenntartott kapcsolatunkat a törvényes, hatékony és méltányos gyakorlatokra alapozzuk. Bár a jelen Üzletviteli Szabályzat nem vonatkozik beszállítóinkra, mégis elvárjuk tőlük, hogy főleg munkavállalóikkal, a helyi közösségekkel és a Vállalatunkkal folytatott kapcsolataik során tartsák be az irányadó jogszabályi követelményeket. Emellett minden beszállítónk köteles elismerni cégünk a McDonald's Beszállítóira vonatkozó Üzletviteli Szabályzatát (Supplier Code of Conduct).

A McDonald's számos, különböző kulturális, társadalmi és gazdasági hátterű országból származó beszállítóval tart fenn üzleti kapcsolatot. A Társaságunk elkötelezett a tisztességes munkáltatói gyakorlatok iránt, és arra törekszik, hogy munkavállalóinak biztonságos, egészséges és produktív munkahelyi környezetet biztosítson. Emellett olyan beszállítókkal kívánunk együttműködni, akik kiállnak cégünk értékei mellett. Ez annyit jelent, hogy beszállítóinktól elvárjuk, hogy velünk együtt képviseljék az alapvető emberi jogokat: munkavállalóikat részesítsék tisztességes, tiszteleten és méltóságon alapuló bánásmódban, továbbá egészséget elősegítő és biztonságot ösztönző üzleti gyakorlatokat folytassanak.

Rendszeresen felülvizsgáljuk és aktualizáljuk beszerzési és fenntarthatósági tevékenységünket, hogy az következetesen megfeleljen saját normáinknak. Olyan beszállítókkal kívánunk együttműködni, akik elkötelezettek cégünk általános, felelős és etikus üzleti tevékenységet rögzítő alapelvei iránt.

### KÉRDÉS

***Kötelesek-e a Társaságunk beszállítói és franchise partnerei éves megfelelési tanúsítványban elfogadni az Üzletviteli Szabályzatban rögzített szabályozásokat?***

**VÁLASZ:** Nem, a beszállítók és a franchise partnerek nem írnak alá éves tanúsítványt. A beszállítók és a franchise partnerek azonban kötelesek a Szabályzatban foglaltakhoz hasonló alapelveket követni, a munkavállalóinkat pedig támogatni a Szabályzat betartásában. Ezen kívül a beszállítóktól elvárjuk, hogy írjanak alá tanúsítványt a Beszállítókra vonatkozó Üzletviteli Szabályzat betartására vonatkozóan. Továbbá azt is elvárjuk, hogy üzleti vállalkozásukat etikusan üzemeltessék, illetve minden törvényt és jogszabályt betartsanak.

Etikusan működtetjük  
a rendszerünket.



# Etika

## A Vállalat vagyontárgyainak védelme

Minden munkavállaló köteles védelmezni a Vállalat vagyontárgyait, beleértve a legfontosabbat: a McDonald's márkanevet. A McDonald's márkanév megvédésének egyik módja az, hogy megakadályozzuk a McDonald's név, védjegyek vagy más szellemi termékek nem megfelelő és nem jogszerű használatát.

Felelősségünk a Vállalat vagyontárgyainak megfelelő használata és védelme. Mindenkinek helyes értékítélettel és felelősséggel kell használnia a Vállalat vagyontárgyait, továbbá tilos visszaélnie a Társaságunknál betöltött pozíciójához tartozó jogosultságokkal. A Vállalati vagyontárgyak közé tartoznak a pénzügyi eszközök, járművek, irodaszerek, berendezések, számítógépek, hálózatok, szoftverek, telefon- és internet szolgáltatás, hangposta és e-mail.

Tilos a Vállalati számítógépeket vagy hálózatokat úgy használni, hogy sérüljön a Vállalati információk vagy szoftverek biztonsága vagy integritása.

Tilos a Vállalati számítógépeket vagy hálózatokat olyan dolgok hozzáférésére, átvételére vagy továbbítására használni, amelyek ezt a Szabályzatot megsértik, illegálisak, vagy sértik a Vállalat titoktartási szabályait vagy egyéb politikáját.

Az illetékes vezető tisztségviselő kifejezett jóváhagyása nélkül tilos a Vállalati tulajdont kölcsönadni, kölcsön venni, adományozni, értékesíteni vagy elidegeníteni.

Tilos a Vállalati tulajdon, információk vagy pozíció személyes hasznosítás céljára való felhasználása.

## Csalás

Tilos olyan cselekményben részt venni, amely lopásra, csalásra, sikkasztásra, zsarolásra vagy hűtlen kezelésre irányul. Csalásról akkor beszélünk, amikor valaki szándékosan – saját maga vagy mások javára – információkat rejt el, változtat meg, hamisít vagy hallgat el. Csalásra ösztönözhet egy olyan lehetőség, amivel értékes dologra lehet szert tenni, például teljesíteni lehet egy teljesítményre vonatkozó célt, vagy kifizetést lehet eszközölni, illetve el lehet kerülni valamilyen negatív következményt, például fegyelmi eljárást. Mindig el kell kerülni azokat a lépéseket, amelyek a csalás látszatát keltik. Soha ne költsön például a Vállalat pénzéből előzetes jóváhagyás nélkül. Ne kössön szerződést a Vállalat nevében, hacsak nem jogosult erre. A csalásra példák lehetnek az alábbiak:

- Az eladási eredmények vagy nyilvántartási jelentések megváltoztatása a teljesítménycélok elérésének érdekében;
- Hamis egészségügyi eredmények benyújtása fogyatékosági juttatások megszerzése érdekében;
- A ledolgozott munkaidő módosítása magasabb kereset reményében, vagy késések illetve hiányzások miatti fegyelmi eljárás elkerülése érdekében;
- Hamis pénzügyi információk feltüntetése a Vállalat könyveiben vagy nyilvántartásában; vagy
- A teljesítményeredmények manipulálása az élettermi üzemeltetés és eredményértékelés során.

# Összeférhetetlenség

Mindenkinek kerülnie kell az olyan helyzeteket, ahol személyes vagy pénzügyi érdekei megoszthatják üzleti lojalitását. Annak érdekében, hogy fenntartsuk Vállalatunk tisztesség és feddhetetlenség terén szerzett jó hírnevét, figyelniünk kell minden olyan esetre, amely összeférhetetlenséget okozhat, vagy annak látszatát kelti. „Összeférhetetlenségről” akkor beszélünk, amikor valakinek olyan személyes kapcsolata vagy pénzügyi érdekeltsége van, amely hátráltathatja azon kötelezettsége teljesítésében, hogy a cég legjobb érdekei szerint járjon el, vagy amikor személyes haszonszerzésre használhatja fel a cégünknel betöltött pozícióját. Példa lehet erre, ha valakinek versenytársi vállalkozásban van tulajdonrésze vagy pénzügyi érdekeltsége, vagy ha valaki szerződés elnyerésekor szolgáltatást, vagy pénzt fogad el egy beszállítótól.

## ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG ESETEINEK FELTÁRÁSA

Önnek kötelessége mind a HR vagy Jogi Osztály felé, mind saját felettesének bejelenteni az összeférhetetlenség minden tényleges vagy lehetséges esetét. Akkor kell jelentést tennie, amikor az összeférhetetlenségi helyzet felmerül, bekövetkezik, majd évente ismételt meg kell ezt tennie, amikor az Összeférhetetlenségi nyilatkozatot megkapja, még akkor is, ha korábban már kapott olyan értesítést, mely szerint az összeférhetetlenség esetét már megvizsgálták és foglalkoztak vele. Ez lehetővé teszi, hogy a helyzet az Önnel kapcsolatos aktuális körülmények és a McDonald's-nál betöltött pozíciója tükrében megfelelően kivizsgálásra kerüljön. Önnek be kell tartania minden olyan intézkedést, melyet a felettese vagy a HR Osztály az összeférhetetlenség kivizsgálása vagy megszüntetése során hozott. Ilyen feltétel lehet például, hogy megvonják Öntől döntéshozatali jogosultságát, vagy kiegészítő ellenőrzést iktatnak be a tényleges vagy potenciális összeférhetetlenségi eset kivizsgálására. Ha Ön olyan tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenségről szerez tudomást, amely nem kapcsolatos Önnel, akkor is kötelessége azt bejelenteni a HR Osztálynak vagy a Jogi Osztálynak.

## KAPCSOLÓDÓ SZEMÉLYEK

Mivel a McDonald's vezető tisztségviselői különleges szerepet játszanak abban, hogy megőrizték és megvédjék Vállalatunk jó hírnevét mind becsületességünk, mind feddhetetlenségünk

vonatkozásában, ezért az a helyes, ha a vezető tisztségviselők fokozottan felelősek tevékenységükért és intézkedéseikért. Ez különösen igaz, amikor egy vezető tisztségviselő és a McDonald's személyes vagy pénzügyi érdekei közötti lehetséges összeférhetetlenségről vagy annak látszatáról van szó.

## AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGRE VONATKOZÓ ÚTMUTATÁSOK

Elővigyázatosnak kell lennünk, hogy vállalkozásunk és pénzügyi ügyleteink ne keltsék az elfogultság, vagy a tisztességtelenség látszatát. Az összeférhetetlenség általános esetei – a teljesség igénye nélkül – az alábbiakra terjedhetnek ki:

- Az Ön egyik hozzátartozója vagy Önnel egy háztartásban élő személy valamelyik versenytárs vagy beszállító munkavállalója;
- Akár Önnek, akár egyik hozzátartozójának vagy Önnel egy háztartásban élő személynek pénzügyi érdekeltsége van valamelyik versenytársnál vagy egy meglévő vagy potenciális beszállítónál;
- Ön, illetve egyik hozzátartozója vagy Önnel egy háztartásban élő személy között közvetlen vagy közvetett jelentéstételi kötelezettség áll fenn;
- Ön személyes kapcsolatban vagy párkapcsolatban áll valakivel, mindemellett pedig közvetlen, vagy közvetett jelentéstételi kötelezettség is fennáll az adott személlyel;
- Önnek lehetősége van a munkáltatói döntések befolyásolására (például munkaerő-felvétel, teljesítmény értékelés, fizetés vagy jutalmak meghatározása) valamely hozzátartozója, Önnel egy háztartásban élő személy vagy egy olyan személy vonatkozásában, akivel Ön személyes kapcsolatban, vagy párkapcsolatban áll;
- Ön bizalmas Vállalati információkat, vagy Vállalati vagyontárgyakat egy McDonald's-on kívüli befektetésben, vagy üzleti vállalkozásban használ fel; vagy
- Ön olyan külső munkaviszonnyal vagy üzleti érdekeltségekkel rendelkezik, amelyek nincsenek összhangban a McDonald's elsődleges érdekeivel.

(A „Hozzátartozó” a következőket jelenti: házastárs, egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, testvér, élettárs, az egyenesági rokon házastársa, a házastárs egyenesági rokona és testvére, és a testvér házastársa, valamint minden olyan egyéb személy – a bérlő vagy az alkalmazott kivételével –, akivel közös háztartásban él.)



## ÜZLETI KAPCSOLAT HOZZÁTARTOZÓKKAL ÉS BARÁTOKKAL

Érdekellentét származhat abból, ha valaki hozzátartozóival vagy közeli barátaival üzletel. Az érintett személynek felettese és a HR vagy Jogi Osztály felé is jelentenie kell minden potenciális érdekellentétet. Nagyon vigyázni kell a hozzátartozóinkkal, barátainkkal történő információ megosztással, ha a hozzátartozóink, barátaink versenytársaknál dolgoznak, vagy a versenytársaknál van üzleti érdekelttségük. Ugyanez érvényes akkor is, ha barátaink vagy hozzátartozóink a McDonald's beszállítók, franchise partnerek, szolgáltatók vagy tulajdonos alkalmazásában állnak, vagy ezen cégekben üzleti érdekeltséggel rendelkeznek.

## NEPOTIZMUS

Nepotizmus merül fel akkor, amikor egy munkavállaló közvetlenül vagy közvetve egy hozzátartozójának jelent. A munkavállalók kötelesek minden olyan kapcsolatot bejelenteni a Jogi Osztály vagy a HR Osztály felé, amely sértheti a Párkapcsolatokra, Nepotizmusra és Közeli Barátságok kötésére vonatkozó politikát

## A SZERVEZETEN KÍVÜLI MUNKAVISZONY ÉS EGYÉB ÜZLETI KAPCSOLATOK

Mindannyiunk fő kötelessége a Társaság érdekeit, nem pedig például a versenytársak érdekeit szem előtt tartani. A külső munkaviszony vagy egyéb üzleti kapcsolatok nem zavarhatják ezt a kötelezettséget. Munkavállalóinkként senki nem fogadhat el vagy részesülhet kompenzációban olyan beszállítótól vagy üzleti szervezettől, amellyel a Társaság nevében tart fenn üzleti kapcsolatot.

## KÉRDÉS

*A bátyámnak van egy cége, amely szerinte jobb minőségben és olcsóbban tudna a Társaság részére szállítani, mint a jelenlegi beszállító. Igénybe vehetjük ezt a céget?*

**VÁLASZ:** Talán. Mindig értesíteni kell a felettest vagy a beszerzési döntésekért felelős illetékest, ha valaki szoros kapcsolatban áll eladóink bármelyikével, továbbá jelezni kell a potenciális érdekellentétet a HR vagy a Jogi Osztály felé. Minden ilyen helyzet egyedi módon kerül elbírálásra.

## KÉRDÉS

*Barátságot kötöttem egy beszállítóval és üzleti kapcsolat elindítását tervezem vele egy, a Vállalat tevékenységétől független üzleti vállalkozásban. Sértené ez a Vállalati politikát?*

**VÁLASZ:** Igen, valószínűleg sértené. Mások még akkor is részrehajlást sejtenenek, ha Önnek sikerülne elérnie, hogy személyes és pénzügyi ügyletei ne befolyásolják a Vállalat nevében hozott döntéseit. Mielőtt bármibe belefogna, beszélje meg terveit a felettesével és a HR Osztállyal vagy a Jogi Osztállyal.



## AJÁNDÉKOK, SZÍVESSÉGEK ÜZLETI VENDÉGLÁTÁS

Nem adhatunk kenőpénzt, vagy egyéb értékes tárgyat mások üzleti döntéshozatalának vagy tevékenységének befolyásolása, illetve látszólagos befolyásolása céljából. Nem kérhetünk vagy fogadhatunk el kenőpénzt, csúszópénzt vagy más nem helyénvaló fizetséget. Józan belátásunk szerint és mértéktartóan adunk üzleti ajándékot vagy látunk vendégül másokat. Tiszteletben tartjuk üzleti partnereink szabályzatait.

Az üzleti keretek között biztosított ajándékok és vendéglátás célja a jóindulat és a szilárd munkakapcsolat megteremtése.

Az alábbiak vonatkoznak a Vállalat munkavállalóira, a Vállalati munkavállalók hozzátartozóira, valamint a Vállalat nevében tevékenykedő megbízottakra vagy harmadik felekre:

Tilos bármilyen ajándék, vendéglátás vagy más személyes kedvezmény felkínálása, adása vagy elfogadása, ha az:

- nem áll összhangban az elfogadott üzleti gyakorlattal;
- készpénz vagy készpénzzel egyenértékű dolog;
- túlzottan nagy értékű;
- kenőpénznek vagy megvesztegetésnek tekinthető; vagy
- bármilyen jogszabályba vagy szabályozásba ütközik.

Ha Ön bizonytalan egy ajándék, felkínált ajándék vagy más személyes kedvezmény megfelelőségét illetően, akkor mielőtt bármilyen intézkedést hozna, konzultáljon a felettesével vagy a Jogi Osztállyal.

## KÉRDÉS

*Az egyik partnerünk arra kért, hogy tartsak beszédet egy általuk szponzorált konferencián, és felajánlotta, hogy minden költségemet átvállalja. Elfogadhatom ezt az ajánlatot?*

**VÁLASZ:** Lehet, hogy a felkínált dolgok egy részét elfogadhatja. Ha a felettese beleegyezik, akkor Ön vállalhatja a konferencián való felszólalást. A Társaságunk azonban nem engedi a beszállítóknak azt, hogy fizessék a munkavállalók utazási és szállás költségeit. Felettesével beszélje meg a meghívást, mert ez a helyzet az adott tényállástól és körülményektől függ.

## Az elektronikus kommunikáció használata

A munkavállalók feladata az elektronikus kommunikációs eszközök, így többek között a telefonok, mobiltelefonok, számítógépek, fax berendezések, személyhívók, email és internet-hozzáférés megfelelő használata. Az elvárás a munkavállalókkal szemben az, hogy üzleti tevékenységünk során szigorú etikai normákhoz ragaszkodjanak. A munkavállalók nem használhatnak elektronikus kommunikációt saját érdekeik előmozdítására, illetve a Vállalat érdekein kívüli egyéb célokra.

Ezen kívül a munkavállalók kötelesek helyes értékítélet szerint eljárni a Vállalat által biztosított elektronikus eszközök és technológia használatakor, beleértve az internet-hozzáférést és az e-mail használatot is. Néhány példa a nem megfelelő használatra a teljesség igénye nélkül:

- Illegális tevékenységek;
- Spekuláció, fogadás vagy értékesítés;
- Zaklatás, mások becsmérése, piszkálódás és/vagy illegális diszkrimináció;
- A Vállalat által engedélyezettől eltérő célú pénzgyűjtés;
- Kereskedelmi tevékenységek, pl. személyes profitszerző üzleti tevékenységek;
- Politikai vagy vallásos álláspontok vagy tevékenységek népszerűsítése;
- Bármely olyan anyag átvétele, tárolása, megjelenítése vagy továbbítása, amely erőszakos, zaklató, diszkrimináló, obszcén, szexuálisan kihívó vagy pornográf jellegűnek tekinthető, beleértve bármilyen ábrázolást, fényképet, hangfelvételt vagy írott szöveget;
- Nem nyilvános adatokhoz való engedély nélküli hozzáférés;
- A Vállalat hírnevére vagy tevékenységére nézve ártalmasnak vagy károsnak minősülő felhasználások; és
- A Vállalati tevékenységen kívüli egyéb célok, kivéve az indokolt és korlátozott személyes felhasználást.



### KÉRDÉS

*A céges-számítógéppel szoktam e-maillt küldeni és internetes keresést végezni, hogy saját mellékvállalkozásom fejlődjön. Rendben van ez így?*

**VÁLASZ:** Nem. Nem elfogadható az, ha valaki Vállalati berendezéseket és/vagy internet szolgáltatást használ nem munkahelyi ügyletek folytatásához.

## Üzleti nyilvántartások és kommunikáció

A tulajdonosunk elvárja, hogy a Társaságunk valós és pontos információkat adjon, illetve hogy megbízható nyilvántartások alapján felelős üzleti döntéseket hozzon. Minden pénzügyi könyvelésnek, nyilvántartásnak és számlának pontosan kell tükröznie a tranzakciókat és eseményeket. Emellett meg kell felelniük az általánosan elfogadott számviteli alapelveknek és a Vállalat belső ellenőrzési rendszerének is.

Annak biztosítása érdekében, hogy a McDonald's összes nyilvántartása, jelentése és más közleménye pontos legyen, tilos:

- valótlan tételeket feltüntetni vagy bevételeket módosítani a költségjelentésekben;
- valótlan információkat feltüntetni a munkaidő-nyilvántartásokban;
- módosítani vagy meghamisítani a minőségi vagy biztonsági eredményeket;
- kikerülni a belső ellenőrzési rendszert;
- alul- vagy túlértékelni az ismert vagyontárgyakat vagy követeléseket;
- nem közzétett, vagy nem lekönyvelt követeléseket, forrásokat, vagy a vállalati könyvekből kikerült vagyontárgyakat fenntartani;
- helytelenül könyvelni vagy nem lekönyvelni a költségként elszámolandó tételeket; vagy
- az adott tranzakció valós jellegét elfedő vagy álcázó tételt könyvelni.

Előfordulhat, hogy pereskedés vagy hatósági vizsgálat során csaknem minden üzleti nyilvántartást – beleértve az e-mail és számítógépes nyilvántartásokat is – nyilvánosságra kell hozni. Emellett a nyilvántartásokat gyakran kapják meg külső felek vagy a média. Ezért minden információ rögzítését világos, tömör, valóságghú és pontos módon kell végezni. Kerülni kell a találgatásokat és a jogi következtetéseket az üzleti nyilvántartásokban.



## A törvény betűje és szelleme

Üzleti tevékenységünk során elsődleges és alapvető kötelességünk a törvény betűjének és szellemének betartása. Ez a munkavállalóinkra és a Vállalatunk nevében eljáró harmadik felekre egyaránt vonatkozik. Ha Önnek bármilyen kételye van egy ügylet jogszerűségét illetően, akkor köteles a Jogi Osztályhoz fordulni, mielőtt esetleg bármilyen lehetséges jogtalan tevékenységre kerülne sor.



## Pénzügyi bűncselekményekre és pénzmosásra vonatkozó, valamint terrorizmusellenes törvények és jogszabályok

A Társaságunk betartja a pénzmosás és terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2017. évi LIII. törvény rendelkezéseit.

Tevékenységünket a magyar jogszabályok szabályozzák. Ezen belül olyan törvények, amelyek:

- tiltják az olyan ügyleteket, amelyek segíthetik a terroristákat vagy a terroristákat támogató szervezeteket; és
- előírják, hogy a tranzakciók ne szolgálhassanak pénzmosási célokat.

Ha az a gyanúja, hogy a Vállalatunk valamelyik beszállítója, bérlője vagy Franchise partnere törvénytört tevékenységet folytat, jelentse azt. A „pénzmosás” az a folyamat, amely során emberek vagy csoportok igyekeznek elrejteni a törvénytelen tevékenységekből származó bevételeket, vagy arra törekednek, hogy törvénytelen pénzalapok forrását törvényesnek tüntessék fel. Mindig ügyelni kell arra, hogy jó hírű partnerekkel, törvényes üzleti célból és törvényes pénzalapokkal folytassunk üzleti tevékenységet. Figyeljen a figyelmeztető jelekre, például amikor egy potenciális beszállító készpénzfizetést, vagy szokatlan fizetési feltételeket kér. Ha azt gyanítja, hogy pénzmosási tevékenységről lehet szó, jelentse a helyzetet a Jogi Osztálynak.

## Korrupcióellenesség

A cégünk munkavállalója a feladata gyakorlása során tartózkodni köteles minden olyan magatartástól, amely korrupció gyanús lehet. A Büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény XXVII. Fejezete foglalkozik a korrupciós bűncselekményekkel.

A Vállalatunk tiltja a megvesztegetés vagy a csúszópénzek minden formáját. Minden munkavállaló, megbízott, tanácsadó, képviselő és Vállalati partner köteles maradéktalanul megfelelni szabályzatunknak és a vonatkozó törvény rendelkezéseinek. Nem tűrjük a jogsértéseket. A jogszabályok betartása feltétele a Vállalatunk általi foglalkoztatásnak, vagy bármely a Vállalattal meglévő együttműködésnek.

Szabályzatunk és a megvesztegetés ellenes törvények betartása érdekében soha nem ajánlhat fel egyetlen munkavállaló sem kormányhivatalnoknak, illetve kormányhivatalnok képviselőjének – sem közvetlenül, sem közvetve – semmilyen ajándékot, vendéglátást vagy értékes dolgot abból a célból, hogy:

- Megszerezzen vagy megtartsa üzletet;
- Befolyásolja üzleti döntéseket;
- Meggyorsítson egy folyamatot; vagy
- Tisztességtelen előnyre tegyen szert.

Ezeken kívül a Vállalatunk tiltja az ügyintézés könnyítő kifizetéseket vagy kenőpénzeket, amelyek kormányhivatalnokok számára rutin intézkedések – például engedélyek kiadása – felgyorsítására vagy biztosításra adott összegeket jelentenek.

Ezek a tilalmak az üzleti tevékenységünkre és a nevünkben eljáró harmadik felekre, így tanácsadókra, megbízottakra, szállítókra és vállalkozókra is vonatkoznak. A „kormányhivatalnok” olyan személyt jelent, aki egy állami tulajdonban lévő, vagy állami ellenőrzés alatt álló szervezetnél végez munkát vagy annak megbízottja. A megvesztegetés ellenes törvények szempontjából a kormányhivatalnok elnevezés magában foglalja az országos, városi vagy helyi kormányzatok megválasztott és kinevezett tisztségviselőit vagy alkalmazottait (így a törvényhozói, adminisztrációs és igazságszolgáltatási munkakörben dolgozókat), a politikai pártok tisztségviselőit és a politikai hivatali pozíciókba jelölt személyeket, továbbá az állam, vagy az állami ellenőrzés alatt álló vállalatok alkalmazottait.

Kockázatos pénzszegeket, ajándékokat vagy vendéglátást felajánlani vagy biztosítani bizonyos kormányhivatalnokoknak, különösen, ha azok mértéke megkérdőjelezhető. Ennél fogva, ha Ön kifizetést kíván eszközölni, ajándékot felajánlani egy kormányhivatalnok számára, vagy vendéglátásban részesíteni őt, előzetes írásbeli jóváhagyást kell szereznie a Jogi Osztálytól.

Rendkívül fontos, hogy a Vállalati könyveink és nyilvántartásaink a kormányhivatalnokoknak folyósított kifizetésekről, a részükre biztosított ajándékokról vagy vendéglátásról valós és pontos részleteket közöljenek. Ez egyaránt vonatkozik a közvetlen kifizetésekre, ajándékokra és vendéglátásra, valamint a közvetett kifizetésekre is.

Ha bizonytalan abban, hogy egy adott személy kormányhivatalnoknak minősül-e, vagy bármely más kérdése lenne a vonatkozó törvények betartásával kapcsolatban, forduljon a Jogi Osztályhoz. Ha azt gyanítja, hogy a Vállalat, vagy egy munkavállaló ügyletei kapcsán helytelen tevékenység zajlik, akkor haladéktalanul jelentse az ügyet a Jogi Osztálynak.

Vissza is juttatunk  
a közösségnek.



# Közösségeink

## Közösség és az annak való visszajuttatás

A Vállalatunk büszke arra a régi hagyományára, hogy visszaad a helyi közösségeknek. Tudjuk, hogy ez a helyes magatartás, és egyike a legnagyobb erősségeinknek. A társadalmi felelősségvállalás vezetőiként pozitív hatást gyakorlunk a bennünket körülvevőkre, az emberekre és a környezetre egyaránt.

Vállalatunk, munkavállalóink és franchise partnereink milliókat adományoznak és rengeteg időt fordítanak jótékonyági szervezetekre, ezen belül pedig főleg a gyerekekkel foglalkozókra.

A Ronald McDonald Gyermeksegély Alapítvány (RMHC) és a Ronald Házak különleges szerepet töltenek be tevékenységünkben. Az éttermeink minden évben milliókat gyűjtenek az RMHC számára, valamint más, gyermekekkel kapcsolatos jótékonyági célokra. A McDonald's segítséget nyújt az RMHC részére az általános, adminisztratív költségeinek fedezésére, valamint egyéb azon költségeinek a fedezésére, amelyet egyébként saját erőből kéne állnia az adománygyűjtéshez és a rendszer működtetéséhez.



## Vállalati társadalmi felelősségvállalás és fenntarthatóság

Mindig arra törekszünk, hogy holnap jobbak legyünk, mint ma. Ez minden másnál többet mond el arról, hogy milyen a Vállalatunk. Fenntarthatósági erőfeszítéseink átfogó célja öt központi terület folyamatos fejlesztésére koncentrál. Ezek a területek: Táplálkozás és jólét, Fenntartható ellátási hálózat, Környezetvédelmi felelősség, Munkavállalói élmény és a Közösség.





## **KÖRNYEZETVÉDELMI FELELŐSSÉG**

A Társaságunk elkötelezett a környezetvédelmi felelősség iránt, és a rendszer minden tagjának feladata van ezen elkötelezettség teljesítésében. Azokra a területekre összpontosítjuk erőinket, ahol komoly hatást gyakorolhatunk az olyan fontos környezetvédelmi kérdésekre, mint a klímaváltozás, a természeti erőforrások megőrzése és a hulladékgazdálkodás.

Folyamatosan figyelünk, tanulunk és beruházunk az ökológiai lábnyomunk méretét csökkentő innovációkba. Más szervezetekkel karöltve próbáljuk felhívni a figyelmet a környezet védelmére. Legnagyobb beszállítóinkkal együttműködve népszerűsítjük az általuk alkalmazott, környezetvédelmi szempontból felelős gyakorlatokat.

## **TÁPLÁLKOZÁS ÉS JÓLÉT**

Elkötelezettek vagyunk vendégeink jóléte iránt. Széles menüválasztékot kínálva elégtjük ki vendégeink eltérő igényeit és preferenciáit. Információt szolgáltatunk kínálatunk tápértékét illetően, hogy vendégeink a saját, és családjuk igényeinek megfelelő ételeket választhassák ki.

## **FENNTARTHATÓ ELLÁTÁSI HÁLÓZAT**

Olyan ellátási hálózatban gondolkodunk, amely zavarok nélkül, profitábilisan biztosít kiváló minőségű és biztonságos termékeket, miközben vezető pozíciókat felhasználva előnyt tudunk kovácsolni az etikai, környezetvédelmi és gazdasági eredmények javítása útján.



Nyereségesen  
építjük Vállalatunkat.



# Nyereséges növekedés

## Tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalma

Magyarországon a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló törvény rendelkezései rögzítik, hogy melyek azok a szabályok, amelyek biztosítják a gazdasági verseny tisztaságát és szabadságát. A cégünk elvárja a dolgozóktól ezen rendelkezések betartását. Ezen rendelkezések egyebek mellett az alábbiakat tiltják:

- A versenytársakkal megkötött bármely olyan formális és informális szerződést vagy megállapodást, amely rögzíti, előírja, felügyeli vagy befolyásolja az árakat, termékeket, értékesítési feltételeket, költségeket, nyereségeket, marginokat, piacokat, piaci részesedéseket, disztribúciós gyakorlatokat, szellemi tulajdonjogokat vagy technológiákat.
- A versenytársakkal megkötött bármely olyan formális vagy informális szerződést vagy megállapodást, amelyek a célból jöttek létre, hogy felosszák a vásárlókat vagy a termékeket, illetve hogy bizonyos vásárlókkal (vagy beszállítókkal), vendég- (vagy beszállító) csoportokkal foglalkozzanak (vagy ne foglalkozzanak), vagy hogy pályázzanak (vagy ne pályázzanak) ügyletekre.

A versenytörvények a beszállítókkal és franchise partnereinkkel fennálló kapcsolatainkat is szabályozzák. A beszállítói tanácsadókkal vagy helyi reklámügynökségekkel együttműködő munkavállalók versenyjogi kérdésekben forduljanak a Jogi Osztályhoz. Az antitröszttel kapcsolatban esetlegesen felmerülő témával, üggyel, döntéssel vagy intézkedéssel kapcsolatos kérdések esetén mindenképp előtte a Jogi Osztályhoz kell fordulni.



## Kereskedelmi gyakorlatok

A versenytársakkal és beszállítókkal kapcsolatos információ érték. Tiszteletben tartjuk a versenytársak és beszállítók jogait, és tisztességes módon kezeljük azokat. A versenyelőnyre magas szintű kutatás, marketing, kivitelezés, minőség és szolgáltatás útján, nem pedig etikátlan vagy megkérdőjelezhető üzleti gyakorlatokkal kívánunk szert tenni. Nem folytatunk tisztességtelen vagy törvénytelen kereskedelmi gyakorlatokat.

Az alábbi szabályok érvényesülnek, amikor a Társaságunk vagy a nevünkben eljáró bármely személy a versenytársakra vagy beszállítókra vonatkozó információkat gyűjt vagy használ fel:

- Tiszteletben kell tartani a mások tulajdonát képező jogokat, beleértve a szabadalmakat, szerzői jogokat és védjegyeket;
- Tilos olyan információkat elfogadni, kiadni vagy felhasználni, amelyek egy titoktartási megállapodás megszegésével kerültek Önhöz;
- A Jogi Osztály megkérdezése nélkül tilos olyan információkat kiadni vagy felhasználni, amelyek bizalmas jellegűek lehetnek, vagy valaki tulajdonát képezhetik;
- Tilos etikátlan vagy jogszerűtlen módszereket alkalmazni a más cégekkel kapcsolatos információk gyűjtéséhez;
- Tilos üzleti titoknak minősülő információkat eltulajdonítani, illetve más cégek egykori vagy jelenlegi munkavállalóit rávenni üzleti titkok kiszolgáltatására; és
- Tilos bármi olyat tenni, amely egy a versenytársakkal kötött, nem helyénvaló megállapodás megkötésének a látszatát keltheti.



## Kommunikáció a nyilvánossággal

Amikor a Társaságunk információt szolgáltat a sajtó, az elemzők felé, akkor kötelességünk pontosan és hiánytalanul kommunikálni a tényeket. A pontosság és hiánytalanság biztosítása érdekében a McDonald's tevékenységeivel, eredményeivel, terveivel, vagy a nyilvános kérdésekre vonatkozó álláspontjával kapcsolatos érdeklődéseket az azokat fogadó munkavállalóknak a Kommunikációs Osztály felé kell továbbítaniuk. Ez a Vállalat nevében kiadott minden nyilvános közleményre vonatkozik, beleértve az internetes hírfalakon és a chat-szobákban megjelenő közleményeket is. Ha Ön a Kommunikációs Osztály belegegyezése mellett, egy nyilvános forrásból származó kérdésre válaszol, akkor maradjon mindig a saját ismeretei szintjén, és kérjen segítséget, ha nem biztos a helyes válaszban.

## Idéзések és hatósági vizsgálatok

A Vállalatunk együttműködik a hivatalokkal és hatóságokkal. Haladéktalanul továbbítsa a Jogi Osztálynak az összes hatósági kérelmet, dokumentumot annak biztosítása érdekében, hogy a Társaságunk megfelelően tudjon reagálni. Minden megadott információ legyen valós és pontos. Tilos a hatósági ellenőrök félrevezetése, valamint a vizsgálat tárgyát képező dokumentumok vagy nyilvántartások módosítása, vagy megsemmisítése.



Folyamatosan  
fejlődésre törekszünk.



# Folyamatos fejlődés

## Belső vizsgálatok

A McDonald's nagyon komolyan veszi a helytelen magatartásra vonatkozó állításokat. Ha Ön tudomást szerez egy belső vizsgálatról, vagy ha arra kéri Önt, hogy adjon információt, vagy nyújtson segítséget egy belső vizsgálatához, az alábbi szabályokat kell betartania:

Vannak olyan helyzetek, amikor egy kivizsgálás részleteit a benne részt vevő alkalmazottaknak titokban kell tartaniuk. Például amikor meg kell védeni a panaszt emelő feleket, vagy a tanúkat, védelmet kell nyújtani a megtorlással szemben, meg kell akadályozni a fontos bizonyítékok megsemmisülését vagy elvesztését, minimálisra kell csökkenteni a koholt tanúvallomások kockázatát, leplezni szükséges valamit, vagy más módon biztosítani kell a nyomozás sérthetetlenségét; a részt vevő munkavállalók kötelesek titokban tartani a kivizsgálással kapcsolatos minden ügyet, információt. Természetesen a részt vevő alkalmazottaknak tisztában kell lenniük azon jogukkal, hogy jogosultak a szabálysértést közvetlenül bejelenteni a hatóságnak, a vonatkozó jogszabályok előírásainak megfelelően. Az ilyen ügyben, a hatóságnak bejelentést tevő személy mentesül jelen szabályzatban meghatározott titoktartási kötelezettség alól. Az ilyen típusú bejelentések miatt egyetlen dolgozót sem érhet megtorlás vagy egyéb szankció.

A vizsgálat során a vizsgálat lefolytatásával megbízottak kifejezett beleegyezése nélkül Önnek tilos bárkivel bármit megbeszélnie a folyamatban lévő vizsgálatról a Vállalaton belül és kívül egyaránt (kivéve a hatóságnak tett bejelentéseket).

A munkavállalók kötelesek a vizsgálat teljes időtartama alatt maximálisan együttműködni a megbízott vizsgálati munkacsoporttal, továbbá hiánytalanul és becsületesen megadni minden ide vonatkozó információt. Ha a munkavállalók akadályozzák a vizsgálatot, vagy annak során hamis információkat adnak, abban az esetben ellenük fegyelmi vizsgálat indulhat, ami akár a munkaviszony megszüntetésével is végződhet.



# Aggályok jelentése

Amennyiben a munkavállalóknak közérdekű üggyel vagy az etikai szabályok betartásával kapcsolatos aggályai vagy kérdései merülnének fel, akkor lehetőségük van arra, hogy ezt közvetlen felettesükkal, vagy bármely más vezetővel megbeszéljék. Emellett közvetlenül is fordulhatnak a HR Osztályhoz vagy a Jogi Osztályhoz és bejelentést tehetnek az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címen, és/vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen.

Az illetékes osztály kivizsgálja a bejelentett közérdekű ügyet, illetve a Jogi Osztály iránymutatást ad az etikai szabályok betartásával kapcsolatosan felmerülő kérdésekben.



Bár mindannyian egyénileg vagyunk kötelesek kiállni ezekért az értékekért, de közös erőfeszítéssel még sikeresebben tudjuk ezt megtenni.



# További erőforrások

Szükség esetén kérjen támogatást. Ezek az erőforrások jó kiindulási pontot jelentenek.

## Munkatársak/az Ön tágabb értelemben vett munkacsapata

- Az Ön felettese
- A vezetőség más tagja
- Az illetékes vezető
- HR Osztály
- Jogi Osztály

## Az Aranyívek fényének megőrzése

Semmilyen szabályzat nem képes garantálni a jó és etikus magatartást. Erre csak mi egyénileg vagyunk képesek. A Társaság csapatában dolgozó minden egyes munkavállalótól függ, hogy a megfelelő intézkedések helyes végrehajtása útján sikerül-e megőriznünk a jó hírnevünket.

### ÁLLJON MEG ÉS GONDOLJA ÁT

- Jogszerű? Helyes?
- Az ügyfelek, kollégák, barátok és családtagok helyeselni fogják?
- Tiszta lesz a lelkiismeretem a döntést illetően holnap?

Amennyiben mindegyik kérdésre „igennel” tudott válaszolni, akkor Ön jó úton jár.

# Szabályzat a Progress Étteremhálózat Kft. üzletviteli szabályzatát, továbbá a jogszabályokat sértő magatartás bejelentéséről

## 1.) Bevezetés

A Progress üzletvitelét a vállalat megalapítása óta a tisztességes üzletvitel, és a hatályos jogszabályok maradéktalan betartása jellemzi. A Progress munkatársai a kezdetektől fogva támogatják és vállalják ezt az elkötelezettséget mindennapi feladataik végzése során, így a Progress jó hírve napjainkban is a Társaság egyik legkiemelkedőbb értéke.

## 2.) Fogalmak

**Bejelentő:** a Progress munkavállalója és más személy, aki az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címen vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen keresztül vagy – az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) címen előzetesen egyeztetett időpontban – személyesen a Társaság székhelyén bejelentést tesz.

**Bejelentés:** a Bejelentő az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címen vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen keresztül vagy – az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) címen előzetesen egyeztetett időpontban – személyesen a Társaság székhelyén tett bejelentése.

**Bejelentésben Érintett Személy:** olyan természetes vagy jogi személy, akinek vagy amelynek a bejelentés vagy a nyilvánosságra hozatal keretében a jogsértést tulajdonítják, vagy akit vagy amit az említett személlyel kapcsolatba hoznak.

**Egyéb Személy:** a Progress-szel szerződéses viszonyban álló vagy más olyan személyek, akiknek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához vagy megszüntetéséhez méltányolható jogos érdekük fűződik, továbbá azon személyek, akik a beje-

lentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhetnek.

**GDPR:** az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről

**Integrity Reporting:** [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címre vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címre küldött vagy személyesen, előzetesen egyeztetett időpontban tett Bejelentés

**Progress:** Progress Étteremhálózat Kft., cím: 1027 Budapest, Bem József utca 1/B., Cg: 01-09- 078924

## 3.) Mikor van helye Bejelentésnek?

Amennyiben Ön olyan jogsértést észlel, amelynek orvoslásához méltányolható, jogos érdeke fűződik, vagy olyan magatartást vagy gyakorlatot tapasztal,

- (i) amely ellentétes a Progress Üzletviteli Szabályzatában foglaltakkal (az említett dokumentum megtalálható a <https://www.mcdonalds.com/content/dam/sites/hu/nfl/pdf/uzletviteli-szabalyzat.pdf> címen), vagy
- (ii) amely jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekmény vagy mulasztás, illetve egyéb visszaélés,

kérjük, ossza meg aggályait és észrevételeit velünk az Integrity Reporting-ba történő Bejelentéssel.

## 4.) Ki tehet Bejelentést?

A Progress által foglalkoztatott és az a foglalkoztatott, akinek a fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, valamint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.

Jelen esetben foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak minősül minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a Progress részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

### Bejelentést tehet továbbá

- a) a Progress-szel szerződéses kapcsolatban álló egyéni vállalkozó, egyéni cég,
- b) a Progress tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a Progress ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
- c) a Progress-szel szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- d) a Progressnél tevékenységet végző gyakornok vagy önkéntes,
- e) a Progress-szel az a), b) vagy d) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- f) az a személy, akinek az a), b) vagy d) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata megszűnt.

A Bejelentését komolyan vesszük, a Bejelentéseket a Progress minden esetben a megfelelő körültekintés mellett vizsgálja ki. Biztosítjuk, hogy a Bejelentő személyazonossága a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kerül kezelésre a jelen Szabályzatban leírtak szerint.

### A Bejelentő a Bejelentés megtételével kijelenti és szavatolja, hogy

- a) a Bejelentésben továbbított személyes adatokat jogszerűen kezeli. A Bejelentés nem tartalmazhat olyan személyes adatokat, vagy egyéb információkat, amelyek megismerésére a Bejelentő a hatályos jogszabályok alapján nem jogosult,
- b) a Bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valóságosak.

## 5.) A Bejelentés kivizsgálása

### A) A BEJELENTÉS KIVIZGÁLÁSÁNAK MEGKEZDÉSE, A VIZSGÁLAT IDŐTARTAMA

Jogi személy bejelentő a bejelentés megtételekor köteles megadni székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét.

A Progress a Bejelentést legkésőbb annak kézhezvételét követő hét napon belül vizsgálja a Bejelentő részére, majd a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül kivizsgálja, amely határidőtől – név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés kivételével – csak különösen indokolt esetben, a Bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet eltérni. A vizsgálat időtartama a három hónapot nem haladhatja meg. A kivizsgálás eredményéről, és a megtett intézkedésről a Progress tájékoztatja a Bejelentőt.

Az írásbeli Bejelentés kézhezvételéről szóló visszaigazolás keretében a Bejelentő részére általános tájékoztatást nyújt a Progress a visszaélés-bejelentési rendszer eljárási és adatkezelési szabályairól.

Szóbeli Bejelentés esetén Progress teljes és pontos jegyzőkönyvet készít, melynek egy példányát átadja Bejelentő részére, valamint jelen Szabályzatot rendelkezésére bocsátja.

A Bejelentéseket a Progressnél a következő, erre a célra kijelölt, pártatlan személy kezeli: a jogi vezető. A Bejelentések kivizsgálásába szükség

szerint más Progress által foglalkoztatott személy is bevonásra kerül.

### **A Progress nem köteles kivizsgálni**

- az olyan Bejelentést, amely azonosíthatatlan Bejelentőtől érkezett;
- a Bejelentést nem erre jogosult személy tette meg;
- a korábban ugyanazon Bejelentő által megtett azonos tartalmú Bejelentés ismételt megtételét;
- az olyan Bejelentést, amelynek valóságos esetén, a közérdek, vagy a Progress nyomós magánérékének sérelme a Bejelentésben Érintett Személy jogainak korlátozásával nem áll arányban.

Abban az esetben, ha a Bejelentést névtelenül teszik, de később a Bejelentő megadja a nevét és lakcímét, jogi személy Bejelentő esetén a székhelyét, és törvényes képviselőjének a nevét, ezt új Bejelentésnek kell tekinteni, és a jelen Szabályzatban foglalt határidőket ettől az időponttól kell számítani.

### **A Progress a Bejelentésekről az alábbi tartalommal vezet nyilvántartást:**

- a Bejelentő neve
- a Bejelentő lakcíme
- a Bejelentő elérhetősége
- jogi személy nevében tett bejelentés esetén a jogi személy törvényes képviselőjének neve
- a Bejelentés dátuma és időpontja
- a Bejelentés miatt indult eljárás állása
- a Bejelentésben Érintett Személy egyes adatai
- a Egyéb Személyek adatai

### **B) A BEJELENTÉSBEN ÉRINTETT SZEMÉLY ÉRTESEITÉSE**

A kivizsgálás során a Bejelentésben Érintett Személyt a Bejelentésről haladéktalanul értesíteni kell, a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a rá vonatkozó Bejelentésről, a GDPR 14. cikkének megfelelő tartalommal, különösen a GDPR alapján megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról.

A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a Bejelentésben Érintett Személy a Bejelentéssel kapcsolatos álláspontját akár jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá.

A Bejelentésben Érintett Személyt tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, azonban ekkor is törekedni kell arra, hogy a tájékoztatásra egy hónapon belül kerüljön sor.

A tájékoztatásra csak akkor kerülhet sor a Bejelentést követő egy hónapon túl, amennyiben az valószínűsíthetően lehetetlenné tenné vagy komolyan veszélyeztetné a kivizsgálás céljainak elérését.

A Bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a Bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a Bejelentőt írásban tájékoztatjuk.

### **C) EGYÉB SZEMÉLY ÉRTESEITÉSE**

Amennyiben a Bejelentés kivizsgálásakor Egyéb Személy személyes adatai kezelése is szükségessé válik, úgy őt a Bejelentésben Érintett Személy kapcsán szabályozott módon kell értesíteni azzal az eltéréssel, hogy esetében a tájékoztatás nem halasztható el egy hónapon túlra.

Az Egyéb Személyt nem kell értesíteni a kivizsgálás eredményéről és Progress intézkedéséről.

### **D) A BEJELENTŐ SZEMÉLYES ADATAINAK KEZELÉSÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK**

A Bejelentő személyét a bejelentést kivizsgálókon, azaz a Progress kivizsgálásban résztvevő munkatársai és adatfeldolgozóin kívül más nem ismerheti meg. A bejelentést kivizsgálók a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat kötelesek titokban tartani, és azokat – a Bejelentésben Érintett Személy tájékoztatása kivételével – a Progress nem továbbítja más szervezeti egysége vagy munkatársa részére sem.

A Bejelentő személyes adatai csak a Bejelentés alapján kezdeményezett eljárás lefolytatására hatáskörrel rendelkező szerv részére adhatóak át, ha e szerv annak kezelésére törvény alapján jogosult, vagy az adatai továbbításához a Bejelentő egyértelműen hozzájárult. A Bejelentő személyes adatai egyértelmű hozzájárulása nélkül nem hozhatóak nyilvánosságra.

A Bejelentő, azon személy adatait, akinek a magatartása vagy mulasztása a Bejelentésre okot adott, illetve azon Egyéb Személy adatait, aki a Bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet, a Progress és a kivizsgálásban résztvevő személyek kizárólag a Bejelentés kivizsgálása és a Bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából kezelik.

Amennyiben a Bejelentésben szereplő adat nem feltétlenül szükséges a Bejelentés kivizsgálása és a Bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából, ideértve azt az esetet is, amikor a Bejelentés nem felel meg jelen Szabályzat 3.) pontja i) ill. ii) bekezdésében foglaltaknak, úgy azt a Progress – a Bejelentő egyidejű értesítése mellett – haladéktalanul törli.

A Progress abban az esetben is tiszteletben tartja a Bejelentő anonimitás iránti igényét, ha munkahelyi számítógépe használatával teszi meg a Bejelentést, név és elérhetőség megadása nélkül.

## E) A ROSSZHISZEMŰ BEJELENTÉS

Tájékoztatjuk, hogy a rosszhiszemű bejelentések jogi következményeket vonhatnak maguk után. A rosszhiszemű bejelentés személyiségi jogi jogsértést, károkozást, vagy akár bűncselekményt is megvalósíthat. Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a Bejelentő rosszhiszeműen, döntő jelentőségű valótlan információt közölt és

- ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, személyes adatait az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére át kell adni,
- alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére át kell adni.

A Progress rosszhiszemű Bejelentés esetén minden szükséges lépést megtesz a rosszhiszemű Bejelentővel szemben a jogi következmények alkalmazásának érdekében, ideértve a rosszhiszemű Bejelentés kivizsgálását és indokolt esetben feljelentést tesz.

## 6.) Az Integrity Reporting használata

Az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címen vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címen keresztül és személyesen tehető Bejelentés.

A Bejelentésre a Progress az [integritas@hu.mcd.com](mailto:integritas@hu.mcd.com) e-mail címen keresztül válaszol vagy a Progress Étteremhálózat Kft., 1027 Budapest, Bem József utca 1/B. postai címre küldött levél esetében a levélben megadott címre/e-mail címre, illetve, ha esetlegesen további kérdések merülnek fel, azokat is ezeken a csatornákon keresztül tesszük fel. Szóbeli bejelentés esetén a további kapcsolattartás is lehet szóbeli.

Amennyiben a Bejelentő nevét és lakcímét, jogi személy Bejelentő esetén annak székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét a Bejelentő megadja, úgy a Progress dönthet úgy, hogy közvetlenül – az Integrity Reportingon kívül – veszi fel a kapcsolatot a Bejelentővel, azaz közvetlenül tehet fel kérdést, és választ is közvetlenül adhat.

Felhívjuk a figyelmet, hogy ha a Bejelentés névtelenül érkezik, azonban a későbbiekben a Bejelentő úgy dönt, hogy felfedi a személyazonosságát, akkor a személyes adatok bejelentésétől kezdődően számítjuk a válaszadási határidőt, azaz új Bejelentésként kezeljük.

## 7.) Adatkezelési tájékoztató

**Adatkezelő neve:** Progress Étteremhálózat Kft.

**Székhelye:** 1027 Budapest, Bem József utca 1/B.

**Az adatvédelmi tisztviselő elérhetősége:**  
Az adatvédelmi tisztviselő: PPOS Audit Kft.

Székhelye: 2120 Dunakeszi, Szabadka u. 26.  
Az adatvédelmi tisztviselői feladatokat ellátó személy neve: Dr. Kulcsár Zoltán  
E-mail címe: kulcsar.zoltan@ppos.hu

**Az adatkezelés célja:** az Integrity Reporting fogadása, nyomon követése, a Progress által megállapított, a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályok megsértésének bejelentése, a Bejelentés kivizsgálása és a Bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése, az érintett személyek tájékoztatása, az eljárás dokumentálása és bizonyítása, továbbá a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvénynek való megfelelés.

**Az adatkezelés jogalapja:** az adatkezelő jogos érdeke [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja], ugyanis a Progressnek jogos érdeke fűződik a 2023. évi XXV. törvény betartásához, a Bejelentések kivizsgálásához, továbbá az eljárás dokumentálásához és bizonyításához.

**A kezelt adatok köre:** a Bejelentő neve, lakcíme és elérhetőségei, (jogi személy nevében tett bejelentés esetén a jogi személy törvényes képviselőjének neve), a Bejelentés dátuma és időpontja, a Bejelentés miatt indult eljárás állása, a Bejelentésben szereplő személyes adatok, továbbá a Bejelentés kivizsgálása során keletkezett adatok (ideértve a Bejelentésben Érintett Személy és az Egyéb Személyek adatait).

A bejelentés anonim formában is megtehető, ilyenkor a Bejelentő neve, címe és elérhetőségei nem kerülnek kezelésre, kivéve, ha a Bejelentő álnevet, illetve a valós nevéhez nem köthető e-mail címet használ.

#### **Az adatkezelés időtartama:**

- a.) Amennyiben a Bejelentésben szereplő adat nem feltétlenül szükséges a Bejelentés kivizsgálása és a Bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása vagy megszüntetése céljából, úgy azt a Progress haladéktalanul törli.
- b.) A vizsgálat alapján akár sor kerül intézkedés (ideértve a bejelentővel szemben jogi eljárást vagy fegyelmi intézkedés megtétele miatti

intézkedést is) megtételére, akár nem, a Bejelentésre vonatkozó adatokat az Integrity Reporting keretei között a Progress legfeljebb az eljárások jogerős lezárását követő 3 évig őrzi meg. Amennyiben nem indul eljárás, úgy a 3 éves megőrzési idő a Bejelentés megtételétől számít.

#### **Adathozzáférés, adattovábbítás:**

- a) Az érintett adataihoz a Progress kivizsgálást lebonyolító munkatársai férnek hozzá.
- b.) Az érintett adatait más harmadik személy részére a Progress nem továbbítja.
- c.) A Bejelentő személyes adatai csak a Bejelentés alapján kezdeményezett eljárás lefolytatására hatáskörrel rendelkező szerv részére adhatóak át, ha e szerv annak kezelésére törvény alapján jogosult, vagy az adatai továbbításához a Bejelentő egyértelműen hozzájárult.

A Bejelentő személyes adatai erre irányuló egyértelmű hozzájárulása nélkül nem hozhatóak nyilvánosságra.

#### **Adatfeldolgozók:**

Név: Microsoft Corporation  
Székhely: One Microsoft Way, Redmond, Ű WA 98052-7329, Amerikai Egyesült Államok.  
Az adattovábbítás megfelelősége a GDPR 46. cikk (2) bek. c) pontja szerinti általános adatvédelmi kikötésekkel biztosított.  
Adatfeldolgozói feladat: Microsoft 365 alkalmazásokban (benne foglaltatik különösen: Microsoft Office alkalmazások, OneDrive felhőszolgáltatás, Teams, levelezés) adattárolás.

Név: Iron Mountain Magyarország Kft.  
Székhely: 1093 Budapest, Czuczor utca 10. IV. és V.  
Adatfeldolgozói feladat: Papír alapú dokumentumok megsemmisítése.

**Az érintett jogai:** Az érintettnek joga van meghatározott jogszabályi feltételek fennállása esetén:

- a) tájékoztatást kapni arról folyamatban van-e a személyes adatainak kezelése, és ha igen, hozzáférést kérhet a személyes adatai kezelésével kapcsolatos releváns információkhoz;

- b) a személyes adatai helyesbítését kéri;
- c) a személyes adatai törlését, elfeledtetését kéri;
- d) a személyes adatkezelés korlátozását kéri;
- e) a Progress rendelkezésére bocsátott személyes adatok tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban történő átadását, továbbá ezen adatoknak a Progress által egy másik adatkezelőnek történő továbbítását kéri;
- f) tiltakozni a személyes adatainak a Progress vagy harmadik személy jogos érdekén alapuló kezelésével szemben;
- g) bármikor visszavonni a személyes adatai kezeléséhez adott hozzájárulását;
- h) a Progress adatvédelmi tisztviselőjéhez fordulni a [kulcsar.zoltan@ppos.hu](mailto:kulcsar.zoltan@ppos.hu) címen;
- i) panaszt tenni a személyes adatai kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál (cím: Székhely: 1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11. Levelezési címe: 1363 Budapest, Pf. 9.);
- j) bírósági eljárást kezdeményezni.

A polgári per elbírálása a törvényszék hatáskörébe tartozik. A per – az érintett választása szerint – a lakóhelye szerinti törvényszék előtt is megindítható (a törvényszékek felsorolását és elérhetősége az alábbi linken keresztül hozzáférhető: <http://birosag.hu/torvenyszekek>).

A fenti jogok részletesebb leírását megtalálja a Progress Adatkezelési Tájékoztatójában, amely elérhető a [www.mcdonalds.com](http://www.mcdonalds.com) honlapon a következő linken: <https://www.mcdonalds.com/hu/hu-hu/adatkezelesi-tajekoztato-.html>

## 8.) Fogyasztói kérdések

Termékekkel, szolgáltatással kapcsolatos információkkal, kérdésekkel, illetve egyéb jellegű kérdésekkel kapcsolatban kérjük, továbbra is az [info@hu.mcd.com](mailto:info@hu.mcd.com) email címre írjanak.



