

BEGRÜSSUNG

Wir sind davon überzeugt, dass die Erbringung von Arbeitsmarktleistungen eine erhebliche Verantwortung mit sich bringt. Der Erfolg der Tätigkeiten unserer Kunden sowie die berufliche Entwicklung, Karriere und Förderung der mit uns zusammenarbeitenden Mitarbeiter – und damit langfristig deren Lebensqualität – hängen von unserer Leistung ab. Daher halten wir es für äußerst wichtig, dass die Grundsätze unserer Unternehmensaktivitäten und -abläufe, die wir in unserem Verhaltenskodex darlegen, in unserem täglichen Handeln umgesetzt werden und von unseren Führungskräften und Mitarbeitern befolgt werden.

Die HR-Rent Kft verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung in der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung in Ungarn, Österreich und Deutschland. Die Unternehmensgruppe unterstützt führende Unternehmen mit Personaldienstleistungen in den Branchen Automobil, Holz, Metall, Lebensmittel, Energie, Maschinenbau, Produktion, Logistik und Elektronik und ist auch im Gesundheitswesen, in der Immobilienentwicklung und im Bauwesen tätig. Unser Unternehmen ist mit der Prohuman-Gruppe verbunden, die heute zu den zehn größten Arbeitgebern in Ungarn gehört.

Die HR-Rent Kft erkannte frühzeitig, dass die Qualität der während ihrer Tätigkeit entstandenen zwischenmenschlichen Beziehungen ein entscheidender Faktor für die Entwicklung des Unternehmens ist und dass die Werte, auf denen das Unternehmen diese Beziehungen aufbaut, einen maßgeblichen Einfluss auf den Geschäftserfolg haben. Daher hat das Unternehmen stets darauf geachtet, diese Werte in seine Organisationskultur zu integrieren, Führungskräfte und Mitarbeiter dafür zu gewinnen und Kunden sowie Partner damit vertraut zu machen. Dieses Denken führte zur Entstehung des Verhaltenskodex des Unternehmens, durch den wir diese Werte für alle zugänglich machen möchten.

Zweck des Verhaltenskodex der HR-Rent Kft ist es, die traditionellen Werte, die das Unternehmen beeinflussen, an einem Ort gesammelt und aktualisiert gemäß den gesellschaftlichen Erwartungen darzustellen. Unser erklärtes Ziel ist, dass der Verhaltenskodex den Mitarbeitern Orientierung bietet und Richtlinien für die in der täglichen Arbeit zu befolgenden Prinzipien liefert.

Wir aktualisieren und pflegen unseren Verhaltenskodex kontinuierlich. Wir streben danach, dass unsere Antworten auf Herausforderungen in einem sich wandelnden Markt- und Sozialumfeld auf einem einheitlichen Wertesystem basieren, das unsere Mitarbeiter befolgen und anwenden können, das für unsere Partner und Kunden transparent ist und sowohl für unsere geschäftlichen Ziele als auch für die Entwicklung unseres Umfeldes konstruktiv und zukunftsweisend ist.

Der Kodex wird auf unserer Website für alle zugänglich gemacht. Sein Inhalt wird den Mitarbeitern vermittelt, und wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie den Kodex einhalten und seine Einhaltung bei ihren Untergebenen sicherstellen.

Wir sind überzeugt, dass die konsequente Vertretung dieser Werte bisher ein entscheidender Erfolgsfaktor war und deren Anwendung auch in Zukunft eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung unserer Geschäftsziele sein wird. Wir ermutigen alle unsere Mitarbeiter, die im Kodex festgelegten Werte zu übernehmen und in ihrer Arbeit anzuwenden. Bei Fragen oder Anregungen zu diesen Werten sollen sie sich an ihre Vorgesetzten wenden, die wir auffordern, solche Anfragen prioritär zu behandeln.

Die Geschäftsführung der HR-Rent Kft misst der Umsetzung der im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze außerordentliche Bedeutung bei und ermutigt alle Mitarbeiter, die Geschäftsführung auf Verstöße oder Missachtungen dieser Grundsätze aufmerksam zu machen.



Jevrem Kutjáncsánin
Geschäftsführer

INHALTSVERZEICHNIS

Begrüßung.....	1
Inhaltsverzeichnis.....	3
Einleitung.....	4
Geltungsbereich des Verhaltenskodex.....	4
Erwartete Verhaltensstandards.....	5
Weitere nützliche Informationen.....	9

1. EINLEITUNG

1.1. Im Geschäftsleben basieren Beziehungen auf Vertrauen. Ethisches Verhalten ist für den Aufbau von Vertrauen unerlässlich. Der Verhaltenskodex trägt hierzu bei, indem er an einem Ort die Erwartungen zusammenfasst, die Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitwirkende der HR-Rent Kft (nachfolgend: Mitarbeiter) einhalten müssen. Der Kodex trägt zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer hochwertigen Unternehmenskultur bei.

1.2. Die HR-Rent Kft erbringt Personaldienstleistungen für ihre Partner im In- und Ausland. Als bedeutender Marktteilnehmer ist es für uns besonders wichtig, einen Verhaltenskodex zu haben, der allgemein erwartete ethische Grundsätze für Anbieter von HR-Dienstleistungen zusammenfasst und unseren Mitarbeitern sowie Partnern Orientierung bietet, welche ethischen Prinzipien vorrangig unser Handeln bestimmen.

1.3. Hintergrund der Aktualisierung des Kodex ist das Bedürfnis, die Werte, die das Unternehmen beeinflussen, an einem Ort gesammelt, aktualisiert und den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechend darzustellen. Ziel ist, dass der Verhaltenskodex den Mitarbeitern Orientierung bietet und Richtlinien für die in der täglichen Arbeit zu befolgenden Prinzipien liefert.

1.4. Wir erwarten die Einhaltung der von uns vertretenen Werte von den Führungskräften, Mitarbeitern und Vertragspartnern unseres Unternehmens.

1.5. Nach der Kenntnisnahme der im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze und Verhaltensnormen ist deren freiwillige Befolgung ein zentrales Ziel unseres Unternehmens.

2. GELTUNGSBEREICH DES VERHALTENSKODEX

2.1. Der Verhaltenskodex definiert neben den geltenden Gesetzen und internen Vorschriften die von HR-Rent Kft-Mitarbeitern allgemein zu erwartenden ethischen Verhaltensweisen und die Normen des Handelns, die den Interessen des Unternehmens dienen. Die Einhaltung dieser Normen entbindet nicht von der Kenntnis und Beachtung gesetzlicher Vorschriften und interner Regelungen.

2.2. Der Kodex gilt für alle Führungskräfte, Mitarbeiter und sonstigen Beschäftigten der HR-Rent Kft. Seine Bestimmungen sind, soweit möglich, auch auf Personen, Organisationen und Unternehmen mit Vertragsbeziehungen zum Unternehmen anzuwenden.

2.3. Die im Kodex festgelegten Grundsätze sind auf jeden vom Unternehmen beabsichtigten Vertrag anzuwenden.

2.4. Dieser Verhaltenskodex tritt am Tag seiner Veröffentlichung in Kraft.

3. ERWARTETE VERHALTENSSTANDARDS

3.1. Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Arbeit zur Förderung der weiteren Geschäftsentwicklung und zur Erreichung der genehmigten strategischen Ziele nach höchstem fachlichem Standard, ehrlich, unparteiisch, unabhängig von unzulässigem Einfluss und verantwortungsbewusst auszuführen.

3.2. Darüber hinaus müssen Mitarbeiter ihre Marktposition in der Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung und allen damit verbundenen HR-Dienstleistungen berücksichtigen und ihr Geschäftsverhalten entsprechend ausrichten. Mitarbeiter müssen den Markt, die geltenden Gesetze, internen Regelungen und Gepflogenheiten kennen und ihre Aufgaben darauf basierend ausführen. Respekt gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Kunden ist Pflicht. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Ausführung von Dienstleistungen für natürliche Personen, mit Geduld, Gleichbehandlung, Höflichkeit und sorgfältigem Umgang mit sensiblen Informationen.

3.3. Um den guten Ruf der HR-Rent Kft zu fördern und zu erhalten, wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie die Verdienste des Unternehmens nach außen kommunizieren und dieses stets vertreten. Mitarbeiter müssen davon absehen, Informationen zu verbreiten, die die Interessen des Unternehmens schädigen oder falsch sind, und solche Vorfälle sofort ihrem direkten Vorgesetzten melden.

3.4. Die HR-Rent Kft unterstützt und folgt den zehn Prinzipien des UN Global Compact:

Menschenrechte

1. Unterstützung und Achtung der international verkündeten Menschenrechte.
2. Sicherstellung, dass Geschäftsaktivitäten die Menschenrechte nicht verletzen.

Arbeitsnormen

3. Anerkennung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen.
4. Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.
5. Effektive Abschaffung von Kinderarbeit.
6. Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Umweltschutz

7. Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes bei Umweltfragen.
8. Übernahme von Initiativen zur Förderung größerer ökologischer Verantwortung.
9. Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien/Dienstleistungen.

Korruptionsbekämpfung

10. Bekämpfung von Korruption in jeglicher Form, einschließlich Erpressung und Bestechung.

3.5. Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung behandelt unser Unternehmen Mitarbeiter, Partner, natürliche Kunden und deren Gruppen mit gleicher Achtung und Sorgfalt, wobei individuelle Umstände gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Nichtbeachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stellt eine Verletzung des Rechts auf Menschenwürde dar. Diskriminierung von Mitarbeitern ist nicht zulässig, insbesondere nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Familienstand, Hautfarbe, nationaler oder ethnischer Herkunft, Religion, politischer Überzeugung, Behinderung oder sexueller Orientierung. Unter Beachtung dieses Grundsatzes erbringen wir unsere Dienstleistungen und verurteilen sowie verbieten jede Form der Diskriminierung.

3.6. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Interessenkonflikte vermeiden. Ein Interessenkonflikt in der Beschäftigung liegt vor, wenn mögliche Interessensüberschneidungen bezüglich der Arbeit oder des Erwerbs von Unternehmensanteilen bestehen, die mit den wirtschaftlichen Zielen und Interessen des Arbeitgebers nicht vereinbar sind und nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultieren. Wenn eine Situation entsteht, die die wirtschaftlichen Interessen, Marktposition oder betrieblichen Belange des Unternehmens gefährden könnte, ist dies gesetzlich unzulässig. Hierzu zählt auch eine Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber oder die gemeinsame Beschäftigung von Angehörigen. Selbst bei der Erfüllung spezifischer Aufgaben müssen Situationen vermieden werden, die eine unparteiische Arbeitsausführung, einschließlich der Entscheidungsfindung und -vorbereitung, verhindern.

3.7. Bürgerliches, politisches und soziales Engagement der Mitarbeiter – insbesondere freiwilliges karitatives oder soziales Engagement – wird begrüßt, sofern es nicht die Interessen der HR-Rent Kft beeinträchtigt. Die Pflege von Kontakten zu zivilgesellschaftlichen Organisationen, die gesellschaftliche Interessen vertreten, und deren Arbeit wird anerkannt. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, handeln als Privatpersonen; ihre gesellschaftliche oder politische Haltung spiegelt nicht die Unternehmensposition wider. Ein solcher Eindruck darf nicht entstehen. Mitarbeiter üben ihre politischen Rechte frei nach Überzeugung aus, ohne dass ihnen daraus im Arbeitsumfeld Vor- oder Nachteile entstehen. Politische oder religiöse Überzeugungsarbeit ist während der Arbeitszeit oder am Arbeitsplatz nicht erlaubt. Der Name und die Mittel des Unternehmens dürfen für individuelles politisches Engagement nicht verwendet werden. Dieses Engagement darf nicht den Eindruck erwecken, dass das Unternehmen eine bestimmte Partei oder politische Richtung unterstützt.

3.8. Berichte und interne Aufzeichnungen müssen zuverlässig und gesetzeskonform sein. Präzise interne Aufzeichnungen bilden die Grundlage für Berichte an Eigentümer und Behörden und sind Voraussetzung für fundierte interne Entscheidungen. Daher sind alle Aufzeichnungen mit ausreichendem Detailgrad, korrekt, aktuell und ehrlich zu führen, sodass sie die tatsächlichen Ereignisse widerspiegeln.

3.9. Im Rahmen des Informationsschutzes dürfen Mitarbeiter Geschäftsgeheimnisse oder andere schützenswerte Informationen, die während der Arbeit erlangt wurden, nicht an nicht berechnigte interne oder externe Personen weitergeben. Strenge Regeln gelten auch für den Schutz und die Verarbeitung personenbezogener Daten, deren Kenntnis und Beachtung von allen Mitarbeitern verpflichtend ist.

3.10. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Teams und Mitarbeiter als Partner behandeln, sie unterstützen und deren Arbeitsausführung, Belastung und Entwicklung beobachten. Führungskräfte sind für die Arbeitsorganisation, Überwachung und die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes verantwortlich. Mitarbeiterbewertungen müssen objektiv erfolgen, und Konflikte sind entschieden zu behandeln. Führungskräfte dürfen ihre Position nicht missbrauchen. Sie müssen den Verhaltenskodex an ihre Mitarbeiter vermitteln, dessen Einhaltung vorleben und deren Verständnis sowie Umsetzung des Kodex fördern.

3.11. Unser Unternehmen ist dem aktiven und fairen Wettbewerb verpflichtet und hält sich an die jeweils geltenden Wettbewerbsvorschriften. Fairer Wettbewerb führt zu besseren Preisen, breiterer Auswahl, höherer Qualität und Innovation. Strategische Entscheidungen werden unabhängig getroffen; Mitarbeiter dürfen keine Absprachen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern treffen, die den Wettbewerb einschränken könnten. Informationen über Wettbewerber dürfen nur aus öffentlich zugänglichen Quellen genutzt werden. Die Teilnahme an Berufsverbänden erfolgt gesetzeskonform und darf keine wettbewerbswidrigen Ziele verfolgen.

3.12. Bei Beschaffungen und Ausschreibungen verpflichten wir uns zu gesetzeskonformen und fairen Angeboten. Angebote werden nach eigenem Geschäftskriterium erstellt, ohne sich von fremden Faktoren beeinflussen zu lassen. Entscheidungen zur Teilnahme erfolgen nach sorgfältiger Abwägung der Ressourcen. Wird ein Auftrag erteilt, handelt das Unternehmen gemäß den Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen.

3.13. Wir lehnen Korruption strikt ab. Korruption gefährdet die Rechtssicherheit, untergräbt das Prinzip der Fairness, behindert die wirtschaftliche Entwicklung, verzerrt den Wettbewerb und gefährdet die moralische Stabilität der Gesellschaft. Jegliche Form von Korruption ist mit unseren ethischen Grundsätzen und unserem Handeln unvereinbar. Die HR-Rent Kft lehnt alle Formen der Korruption ab, bietet keine Bestechung an und nimmt keine an. Geschäftsbeziehungen mit Partnern sowie staatlichen und administrativen Stellen dürfen keine illegalen Vorteile (z.B. Geld, übermäßige Geschenke, Kredite, Rabatte, Reisen, persönliche Vorteile) beinhalten. Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, die den Anschein von Bestechung erwecken könnten, und verdächtige Fälle sofort ihrem direkten Vorgesetzten melden. Übliche geschäftliche Geschenke und Einladungen (z.B. Essen, Empfänge) sind erlaubt; teure oder extravagante Geschenke oder Einladungen sind verboten.

3.14. Effizientes Ressourcenmanagement und Schutz des Eigentums sind wesentliche Prinzipien und müssen mit verantwortungsbewusstem Handeln kombiniert werden. Das geistige Eigentum Dritter, insbesondere Urheberrechte, Patente und Marken, ist zu respektieren.

3.15. Unsere Tätigkeit ist von Umweltbewusstsein geprägt. Bei der Arbeitsorganisation wird auf umweltschädigende Faktoren geachtet, und wir bemühen uns, die Umweltbelastung so gering wie möglich zu halten.

3.16. Mitarbeiter sollen sich mit den deklarierten Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren. Arbeitszeit ist auf unternehmensbezogene Aufgaben zu konzentrieren. Mitarbeiter sind verpflichtet, ihr Fachwissen kontinuierlich zu entwickeln und zum Nutzen des Unternehmens einzusetzen. Herausragende Leistungen sind Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg, den das Unternehmen besonders unterstützt. Mitarbeiter müssen den Ruf des Unternehmens schützen und stärken, in externen Beziehungen korrekt, professionell und kundenorientiert handeln. Alkohol oder Drogen sind während der Arbeitszeit verboten. Respekt, Unterstützung, Teamgeist und Offenheit sollen die Arbeitsumgebung prägen. Arbeitsplatzbelästigung ist strikt verboten.

3.17. Interne Kommunikation soll die effiziente Zusammenarbeit fördern. Unternehmenskommunikationsmittel sind sachgemäß zu nutzen. Die Arbeitszeit der Kollegen ist zu respektieren; Informationen sind nur in dem Umfang bereitzustellen, wie sie für die Arbeit erforderlich sind. Informationszurückhaltung, die die Arbeit anderer behindert, ist unzulässig. Persönliche oder beleidigende Nachrichten sind zu vermeiden. Die Beziehungen am Arbeitsplatz müssen von Respekt und Wertschätzung geprägt sein. Kleinere Gedenkfeiern sollten außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

3.18. Externe Kommunikation muss wahr, genau, verständlich, objektiv und zeitgerecht sein. Verbreitung von Informationen, die den Ruf oder die Interessen des Unternehmens schädigen, ist untersagt.

4. WEITERE NÜTZLICHE INFORMATIONEN

4.1. Orientierung: Wenn ein Mitarbeiter nach sorgfältiger Lektüre des Verhaltenskodex unsicher ist, wie er sich in einer Arbeitssituation verhalten soll, kann er sich für weitere Informationen und Beratung an seinen direkten Vorgesetzten wenden.

4.3. Genehmigung und Bekanntmachung: Die Grundsätze des Verhaltenskodex müssen für alle Mitarbeiter Bestandteil des täglichen Handelns sein. Führungskräfte haben hierbei eine Schlüsselrolle, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und sicherstellen, dass alle Untergebenen den Kodex kennen und anwenden. Werkzeuge zur Bekanntmachung umfassen den Zugang zum Kodex im internen elektronischen System und die Übermittlung an neue Mitarbeiter während der Einarbeitung. Der vollständige Text des Kodex ist auch auf der Website des Unternehmens zugänglich.

Pécs, 28. Oktober 2025



Jevrem Kutjánácsánin
Geschäftsführer