

AOFK\_ÁLT/410-1/2022.



**AKTÍV- ÉS ÖKOTURISZTIKAI FEJLESZTÉSI  
KÖZPONT NONPROFIT KORLÁTOLT  
FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

**BUDAPEST, 2023.**

# I. Tartalomjegyzék

<b>I. Tartalomjegyzék</b> .....	<b>2</b>
<b>II. Az Esélyegyenlőségi Terv elvei és céljai</b> .....	<b>3</b>
<b>III. Esélyegyenlőségi Terv hatálya</b> .....	<b>4</b>
1.2. Időbeli hatály .....	4
1.3. Személyi hatály .....	4
1.4. Tárgyi hatály .....	4
<b>IV. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása</b>	<b>4</b>
<b>V. Helyzetfelmérés</b> .....	<b>5</b>
<b>VI. Adatkezelés</b> .....	<b>6</b>
<b>VII. Tervezett konkrét célok, intézkedések a Társaság saját szervezetén belül</b> .....	<b>7</b>
<b>VIII. Tervezett konkrét célok, intézkedések a Társaság által nyújtott szolgáltatások során</b>	<b>9</b>
<b>IX. Az Esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése</b> .....	<b>10</b>
<b>X. Nyilvánosság biztosítása</b> .....	<b>10</b>
<b>XI. Panasztétel biztosítása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek megsértése esetén</b>	<b>10</b>
<b>XII. Záró rendelkezések</b> .....	<b>11</b>

## II. Az Esélyegyenlőségi Terv elvei és céljai

Az Aktív- és Ökoturisztikai Fejlesztési Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: *Társaság*) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az alkalmazotti és más (pl. gyakornoki) jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: *Ebktv.*) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében.

Ezeknek az elveknek az alkalmazása kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására és a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A Társaság, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy olyan munka- és tanulási feltételeket biztosít, és olyan körülményeket alakítson ki, amelyek hozzájárulnak az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők esélyegyenlőségének előmozdításához.

A Társaság a működésében és a projektek megvalósítása során elősegíti az esélyegyenlőséget. Az esélyegyenlőség elősegítésének célja jellemzően a hátrányos megkülönböztetésből – mely alapulhat nemem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon – fakadó hátrányok társadalmi szintű csökkentése, az érintett emberek társadalmi-gazdasági aktivitásának, részvételének növelése, a társadalmi szintű esélyteremtés. A Társaság az esélyegyenlőségre vonatkozó előírások betartása érdekében:

- az esélyegyenlőséget, a nők és férfiak közti egyenlőséget, valamint a Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezményt a 2010/48/EK tanácsi határozattal összhangban alkalmazza;
- a fogyatékos személyeket megillető alapvető emberi jogokat – hozzáférhetőség biztosítása pl. akadálymentesítéssel és az ehhez kapcsolódó szabványok alkalmazásával – biztosítja;
- nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki, nem közvetít szegregációt, csökkenti csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket;
- betartja a nemi alapú diszkrimináció tilalmát, ösztönzi a nemek közötti egyenlőség előmozdítását.

A Társaság kiemelt célja az esélyegyenlőségre vonatkozóan:

- kisgyermeket nevelő nőkkel szembeni foglalkoztatási diszkrimináció csökkentése;
- a férfi-női részvétel aránytalanságainak csökkentése a családtámogatási ellátások igénybevétele területén (apasági szabadság, GYES, GYET), és a családon belüli munkamegosztás terén;
- a nők esélyegyenlőségének elősegítése a munkáért járó javadalmazásban: munkaerő- piaci bérkülönbségek, egyenlőtlenség, diszkrimináció csökkentése.

### **III. Esélyegyenlőségi Terv hatálya**

#### ***1.2. Időbeli hatály***

Az Esélyegyenlőségi Terv 2023. január 1-től 2024. december 31-ig tartó határozott időtartamra vonatkozik.

#### ***1.3. Személyi hatály***

Az Esélyegyenlőségi Terv a Társasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre is kiterjed.

#### ***1.4. Tárgyi hatály***

Az Esélyegyenlőségi terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását a Társaságnál, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat és a felelős szervezeti egységet.

### **IV. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása**

A Társaság jelen, 2023-2024. évre szóló Esélyegyenlőségi tervében különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kíván erőfeszítéseket tenni:

- nők,
- családos munkavállalók,
- fogyatékosággal élő munkavállalók<sup>1</sup>,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- negyven évnél idősebb munkavállalók.

A meghatározott csoportok felsorolása nem jelent rangsort, ezek a csoportok át is fedhetnek egymással. A felsorolás nem jelent sem teljeskörűséget, sem kizárólagosságot.

A Társaság a munkaviszony létesítése, fenntartása és lezárása kapcsán az alábbi területekre fogalmaz meg intézkedéseket:

- munkaerő felvétel,
- munkakörülmények javítása,

---

<sup>1</sup> a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4.§ szerint

- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzések.

A Társaság az általa nyújtott szolgáltatások során az alábbi célcsoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében kíván erőfeszítéseket tenni:

- fogyatékossgal élő személyek,
- alacsony iskolai végzettségű személyek.

A Társaság folyamatosan figyelemmel követi az intézkedéseknek az egyenlő bánásmódra és esélyegyenlőségi szempontok megvalósulására gyakorolt hatását és szükség esetén módosításokkal, kiegészítésekkel, korrekciókkal él.

## V. Helyzetfelmérés

A Társaságnál a 2023. január 1-jei állapotnak megfelelően:

- *Az alkalmazotti létszám: 43 fő,*
- *A munkavállalók közül 24 fő nő és 19 fő férfi,*
- *Negyven évnél idősebb munkavállalók száma: 21 fő,*
- *Védett korban lévő munkavállalók száma: 0 fő,*
- *Roma munkavállalók száma: 0 fő,*
- *Fogyatékos munkavállalók száma: 0 fő,*
- *Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók száma: 3 fő,*
- *Nagycsaládos munkavállalók száma: 2 fő,*
- *Pályakezdő munkavállalók száma: 0 fő,*
- *Beteg hozzátartozót a családban gondozók száma: 1 fő,*
- *GYES/GYED-en lévő munkavállalók száma: 1 fő,*
- *GYES/GYED-ről 12 hónapon belül visszatérő munkavállalók száma: 0 fő.*

A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a Társaság – jogszabály alapján kötelezően vezetett - bérszámfejtési és adatszolgáltatási ügyviteli rendszerből, valamint a személyügyi adatbázisból kerültek lekérdezésre.

A rendelkezésre álló nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározásra kerülő célcsoportok közül a negyven évnél idősebb munkavállalók (48,8%), a nők (55,8%) és a kisgyermeket nevelők (6,9%) a legnagyobb arányban reprezentáltak a társaság munkavállalóin belül. Ebből fakadóan az ezekre a csoportokra fókuszáló intézkedéseknek, programoknak lesz a leginkább érezhető, látható és visszhangot kiváltó pozitív hatása, amely a munkahellyel való elégedettségre és a munkáltató megítélésére is a legnagyobb hatással lehet.

## VI. Adatkezelés

A Társaság, mint munkáltató az Esélyegyenlőségi Terv intézkedései között szereplő kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról/azok csoportjáról a IV. fejezetben meghatározott adatbázisokban nyilvántartott és kezelt munkavállalói adatokat az alábbiak szerint kezeli:

Az adatkezelés célja:	A munkavállalók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása.
Az adatkezelés jogalapja:	A Társaság jogos érdeke.
Az érintettek kategóriái:	A kedvezményben részesülő munkavállaló.
A személyes adatok kategóriái:	A kedvezményre jogosult munkavállaló neve, az igénybe vett kedvezmény típusa, a kedvezmény igénybevételének feltételeit alátámasztó adatbázisban található személyes adatok.
A címzettek kategóriái:	A kedvezményben részesülő munkavállaló. A kedvezmények körének felülvizsgálatára, bővítésére tett javaslatok vizsgálatakor az Etikai Bizottság.
Harmadik országba történő adattovábbítás	Nincs.
Adattörlésre előírányzott határidő:	A személyes adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig/foglalkoztatási jogviszony fennállásáig, de legkésőbb az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli az adatkezelő.
A személyes adatok forrása:	A személyes adatokat a munkavállaló bocsájtotta rendelkezésre.

Automatizált döntéshozatal megvalósul-e?	Nem valósul meg automatizált döntéshozatal.
--	---

## VII. Tervezett konkrét célok, intézkedések a Társaság saját szervezetén belül

### **Az alábbi új intézkedések bevezetése:**

Az Etikai Bizottság feladatkörének kibővítése az Esélyegyenlőségi Terv időszakos felülvizsgálatával.

Munkáltatói kölcsön lehetőségének bevezetése. Az indokolással ellátott kérvényeket az Etikai Bizottsághoz szükséges benyújtani, melyek elbírálásáról az Ügyvezető dönt az Etikai Bizottság javaslatára.

A gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartásának figyelembevétele a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál, illetve esetlegesen túlmunka elrendelésénél a munkavállaló tájékoztatása legalább 24 órával ezt megelőzően.

Az iroda, munkaállomás további akadálymentesítése, vagy a munkakör ellátását lehetővé tevő segédeszközökhöz, szolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítása az első munkanap előtt, amennyiben egy munkavállalónak ezekre szüksége van (pl.: vizuális megsegítés, speciális szoftverek, lámpa, indukciós hurok, jelnyelvi tolmács, mobil rámpa stb.).

A VIDRA ügykezelő fejlesztése révén kidolgozásra kerül egy olyan webes felület, mely a fontos információk célzott átadásával támogatja az új munkatársak és gyakornokok gyors és sikeres beilleszkedését, valamennyi munkavállaló számára biztosítja a hasznos és szükséges információk gyors és naprakész hozzáférhetővé tételét.

A pályakezdő/kezdő munkavállalók munkahelyi beilleszkedését egy tapasztalt munkatárs (mentor) segíti egy hónapon keresztül.

A Társaság a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében ne alkalmazzon különbségtételt.

Lehetőség szerint a képzések gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében kerülnek megszervezésre.

### **Az alábbi, már meglévő gyakorlatok megismertetése a munkavállalókkal:**

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének biztosítása érdekében a Társaság a munkavállalók jövedelmében a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák és az ezek alkalmazásához kapcsolódó teljesítmény értékelése alapján tesz különbséget.

Ügyvezetői körlevélben foglaltak alapján otthoni munkavégzés lehetőségének biztosítása.

A gyakornokok munkahelyi beilleszkedését egy tapasztalt munkatárs (mentor) segíti egy hónapon keresztül.

Szemüveg vásárlás támogatása.

Széchenyi Pihenő Kártya juttatás.

Munkába járás és hazautazás támogatása.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából igénybe vehető rugalmas munkaidő beosztás, igény esetén egyedi megállapodás a munkavállalóval.

A bölcsődei szolgáltatás költségeinek térítése.

Bölcsődei, óvodai, iskolai rendhez igazodó munkakezdés, munka befejezés biztosítása az érintett munkavállalóknak.

A szülési szabadság, GYES, GYED miatti távollét ideje alatt is folyamatos kapcsolattartás a munkavállalókkal, tájékoztatásuk a közérdekű tudnivalókról, illetve az otthon lévő szülőket érintő információkról (pl.: jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályok, adatszolgáltatási kötelezettségek, az elérhető kedvezmények, juttatások, egyéb változások).

Havi 2 óra munkaidő-kedvezmény a kettő vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelő vagy legalább egy 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, illetve tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók számára. A munkaidő-kedvezmény eseti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

A szabadság kiadásának rugalmas kezelése, lehetőség szerint figyelembe véve a családi okokra hivatkozva kért, soron kívüli szabadság igényeket.

A Társaság munkavállalói számára közös meghajtón elérhető tájékoztató tartalom, mely a hasznos és szükséges információk célzott átadásával támogatja az új munkatársak és gyakornokok gyors és sikeres beilleszkedését, illetve valamennyi munkavállaló számára biztosítja az aktuális információk elérhetőségét.

Családos rendezvények szervezése az év során (pl. mikulás, karácsony, gyereknap).

Munkavállaló kérésére álló helyzetben is jól használható munkaállomás kialakítása a munkaképesség megtartása érdekében.

A kötelező képzéseken túlmenően a munkatársak szakmai fejlődésének és előmenetelének támogatása közép és felsőfokú képzésekkel. Tanulmányi szerződés hiányában az önként vállalt, munkaidőt érintő képzések támogatása, lehetőség szerint oly módon, hogy a tanulmányi célú mentesítés időtartamát a munkatárs más időpontban ledolgozza.



A Társaságnál 3 fős Etikai Bizottság működik, minden szervezeti egység részéről 1-1 fő tag vesz részt a bizottsági munkában.

Összhangban az Etikai Kódexben leírtakkal a Társaságnál senki sem élvezhet előnyt, nem szenvedhet hátrányt neme, kora, származása, faji, nemzetiségi, felekezeti, politikai, rokoni hovatartozása, testi fogyatékosága, szexuális orientációja, érdekképviselési szervezethez való tartozása vagy ezzel összefüggő tevékenysége miatt.

Összhangban az Etikai Kódexben leírtakkal a Társaság szigorúan tiltja az erőszak, megfélemlítés vagy zaklatás minden formáját. Ezek bármely formája úgy, mint a faji vagy szexuális, teljességgel elfogadhatatlan, és a vezetés felelőssége, hogy a felmerülő eseteket megfelelő módon kezelje. A munkavállaló joga és kötelessége, hogy a fentiekbe ütköző erőszakos megnyilvánulás bármilyen formájának észlelése esetén ez ellen fellépjen, és az esetről bejelentést tegyen a közvetlen felettes, az illetékes igazgató vagy az Etikai Bizottság felé.

Összhangban az Etikai Kódexben leírtakkal a Társaság a biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosítása érdekében létesítményeiben rendszeresen ellenőrzi a munkakörülményeket és ha szükséges, megteszi a kiigazító intézkedéseket. Működése során figyelembe vesz minden, a tevékenységére vonatkozó technológiai és ökológiai irányelvet, támogatja a szigorúbb elvárásokat támaztó szabványok elfogadását.

## **VIII. Tervezett konkrét célok, intézkedések a Társaság által nyújtott szolgáltatások során**

**Az alábbi, már meglévő gyakorlatok kiterjesztése, fejlesztése:**

A papír alapú, illetve a közösségi médiában megjelenő kiadványok, üzenetek esetében törekvés a nyelvi akadálymentesítésre.

A Társaság papír alapú, illetve a közösségi médiában megjelenő kiadványaiban, üzeneteiben nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést nem, kor, származás, faj, nemzetiségi, felekezeti, politikai, rokoni hovatartozás, testi fogyatékosága, szexuális orientáció, érdekképviselési szervezethez való tartozása vagy ezzel összefüggő tevékenysége alapján.

## **IX. Az Esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése**

A Társaságnál már működő Etikai Bizottság feladata az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt célok és intézkedések megvalósulásának nyomon követése, illetve az egyenlő bánásmódhoz és esélyegyenlőséghez kapcsolódó elvek megsértésének kivizsgálása, továbbá javaslattevési jogával élhet az intézkedések és kedvezmények körének felülvizsgálatára, kibővítésére. Ahol erre az Esélyegyenlőségi Terv felhatalmazza, javaslatot tesz juttatások odaítélésére az Ügyvezető felé.

Az Esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatára legkésőbb 2024. december 31-ig kerül sor.

## **X. Nyilvánosság biztosítása**

A Társaság az Esélyegyenlőségi Terv kidolgozása során, az elfogadását megelőzően műhelymunkát szervez, melynek célja megismertetni és közösen értelmezni a dokumentum tartalmát a munkavállalókkal úgy is, hogy az hogyan befolyásolja a mindennapi munkavégzésüket, milyen feladatokat jelöl ki és milyen lehetőségeket hordoz a számukra.

## **XI. Panasztétel biztosítása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek megsértése esetén**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló, vagy munkavállalók csoportja Ebktv.-ben biztosított eljárások (pl. személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása) megindítását megelőzően panaszával az Etikai Bizottsághoz fordulhat.

Panasztétel írásbeli bejelentéssel történhet, a panaszok név nélkül is benyújthatók. A bejelentéseket az Etikai Bizottságnak címezve lehet eljuttatni annak bármely tagján keresztül.

A panasztétel alapján az Etikai Bizottság az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos eljárást indít (a továbbiakban: Eljárás).

A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek:

- A Társaság garantálja, hogy a panaszt tevő munkavállaló személyét titokban tartja az Eljárás során, illetve azt követően is.

- Az Eljárásokba bevont bármely személy - ezen Eljárások során adódó kötelességeivel összhangban és a lehető legteljesebb mértékben - titoktartásra kötelezett az összes panasz, észrevétel, keletkező összes információ, dokumentum és intézkedés tekintetében.
- A Társaság nem tesz jogi intézkedéseket egyetlen olyan munkavállaló ellen sem, aki panaszát nem megfelelő magatartás gyanúja alapján nyújtja be.

Az Etikai Bizottság összehívása alkalmanként történik, a panaszok és észrevételek beérkezését követő 15 napon belül. Olyan visszaélés és szabálysértés miatt, amelynek elkövetésétől számítva hat hónap eltelt, Eljárás nem indítható.

Az Eljárás megindításának vagy elutasításának tényéről a bejelentőt értesíteni kell, amennyiben személye ismert.

Az Eljárást annak megindításától számított 30 napon belül be kell fejezni.

Az Etikai Bizottság jogosult az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvei megsértésének kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, illetve tanúkat meghallgatni. Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvei megsértésének vétsége miatt eljárás alá vont munkatárs meghallgatása kötelező. Az Etikai Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges.

Az Etikai Bizottság az Eljárás lezárásaként határozatot hoz, határozatáról 5 napon belül értesíti a Társaság ügyvezetőjét, a bejelentőt (amennyiben személye ismert) és az érintettet. A határozatban az Etikai Bizottság az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvei megsértésének vétségét megállapítja, vagy az Eljárást lezárja.

Amennyiben az Etikai Bizottság az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek megsértéséhez kapcsolódó vétségét megállapította, és a vétség súlya ezt indokolja, az Etikai Bizottság a Társaság első számú vezetője felé javaslattal él a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (írásbeli figyelmeztetés, munkaviszony megszüntetése stb.). Az Etikai Bizottság döntése a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem köti.

Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, amelyet – az Eljárás egyéb dokumentumaival és a határozattal együtt – egy évig kell megőrizni, majd megsemmisíteni.

Az Eljárással, illetve az Etikai Bizottság működésével összefüggő és Esélyegyenlőségi Tervben nem szabályozott kérdésekben az Etikai Kódex rendelkezései az irányadók.

## **XII. Záró rendelkezések**

A Társaság Esélyegyenlőségi tervét a munkavállalók megismerték.

Az Esélyegyenlőségi Tervben nem szereplő, esélyegyenlőségi kérdésekben elsősorban az alábbi jogszabályok és egyéb szabályok rendelkezései irányadók:

- Az Európai Unió Alapjogi Chartája
- Európai Unióról szóló szerződés
- Európai Unió működéséről szóló szerződés
- A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- A Tanács határozata (2009. november 26.) a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről (2010/48/EK)
- Magyarország Alaptörvénye
- 1998. évi XXVI. törvény - a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2003. évi CXXV. törvény - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2012. évi I. törvény - a munka törvénykönyvéről

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2023. január 1. napján lép hatályba.

Budapest, 2022. december 21.

Baráth Gergely Béla  
ügyvezető