



FORTELIX RECRUITMENT KÓDEX

Toborzási és fejvadászati működési standard

Veled. Együtt. Érted.

Szervezet	Fortelix Személyzeti Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság
Székhely	2161 Csomád, Kossuth Lajos út 47.
Cégjegyzékszám	13-09-248311
Adószám	33091578-2-13
Dokumentumgazda	Bogdán Attila, ügyvezető

Belső vállalati standard • 1.1 verzió • 2026

1. A Recruitment Kódex célja

A Recruitment Kódex a Fortelix toborzási, közvetítési és fejvadászati munkájának egységes szakmai standardja. Célja, hogy minden keresésben ugyanaz a minőség, gyorsaság, diszkréció és jelölti élmény érvényesüljön, függetlenül attól, hogy fizikai, szellemi, vezetői vagy felsővezetői pozícióról van szó.

Recruitment alapelv

Gyorsan dolgozunk, de nem kapkodva. Emberközpontúan dolgozunk, de üzleti fókuszban. Technológiát használunk, de a döntés és a felelősség emberi marad.

2. A Fortelix standard folyamata

1. Megbízás és pozíciófelvétel

Az üzleti cél, feladatkör, kötelező és előnyös kompetenciák, munkavégzési feltételek, bérkeret, döntési folyamat és keresési stratégia tisztázása.

2. Sourcing és piacfeltérképezés

Adatbázis, állásportálok, szakmai platformok, direkt keresés, network és AI-támogatott kutatás kombinációja.

3. Kapcsolatfelvétel

Személyre szabott, korrekt és diszkrét megkeresés, különösen nem publikált executive vagy fejvadászati keresésnél.

4. Előszűrés

Tapasztalat, motiváció, elérhetőség, bérigény és alapvető illeszkedés vizsgálata.

5. Recruiter interjú

Strukturált beszélgetés a szakmai relevancia, motiváció és a munkakör szempontjából releváns együttműködési jellemzők megértésére.

6. Shortlist és bemutatás

Csak olyan jelöltet mutatunk be, aki a rendelkezésre álló információk alapján érdemben releváns a pozícióra.

7. Partneri interjú és koordináció

Időpontok, információk, visszajelzések és következő lépések gyors, átlátható kezelése.

8. Ajánlat és zárás

A bér- és ajánlati kommunikáció támogatása, a felek szempontjainak korrekt közvetítése.

9. Belépés és utánkövetés

Kapcsolattartás a belépés előtt és a garanciális időszak alatt a tartós eredmény támogatására.

3. Megbízásfelvételi minimum

Keresést csak akkor indítunk, ha a recruiter rendelkezik a jelölt korrekt tájékoztatásához szükséges lényegi információkkal. Minimumként törekszünk az alábbiak tisztázására:

- pozíció célja és fő felelősségei;
- szakmai minimum és valódi prioritások;
- munkavégzés helye, módja, időrendje és releváns feltételei;
- bérkeret vagy reálisan kommunikálható bérsáv;
- kiválasztási lépések és döntéshozók;
- pozíció publikálhatósága vagy bizalmas jellege;
- tervezett kezdés és üzleti sürgősség.

Ha a partner jogszabálysértő, diszkriminatív, megfélemlítő vagy etikailag vállalhatatlan elvárást fogalmaz meg, azt nem építjük be a keresésbe, és szükség esetén a megbízást visszautasítjuk.

4. Sourcing és direkt keresés

- A Fortelix aktív és passzív jelölti piacot egyaránt feltérképezhet.
- A sourcingban használhatunk Profession.hu-t, szakmai közösségi platformokat, saját adatbázist, ajánlásokat, direkt keresést, nyilvános szakmai forrásokat és AI-támogatott kutatást.
- Nem publikált pozíció esetén a megkeresésben csak annyi ügyfél- és pozícióinformációt osztunk meg, amennyi a jelölt érdeklődésének megalapozásához megengedett és szükséges.
- Tömeges megkeresés helyett törekszünk a releváns, személyre szabott kommunikációra.
- Aktív partnerünk munkatársait nem célozzuk direkt elcsábítással. Ha azonban a személy maga jelentkezik, kifejezetten segítséget kér, vagy nyilvánosan állást keres, a kapcsolatfelvétel megengedhető a vonatkozó partneri és jogi keretek között.

5. Jelöltkapcsolat és candidate experience

- A kapcsolatfelvétel elsődleges célja a kölcsönös relevancia feltárása, nem a nyomásgyakorlás.
- A jelöltnek a pozíció főbb jellemzőiről, a szükséges képzettségről/tapasztalatról, a munkavégzés fő feltételeiről és a várható kereseti lehetőségről a jogszabályi és partneri keretek között valós tájékoztatást adunk.
- Minden érdemi folyamatban részt vevő jelölt számára törekszünk visszajelzést adni a lehető legrövidebb időn belül.

- Ha a partner döntése késik, nem találunk ki választ: státuszt kommunikálunk, és jelöljük, hogy a döntés még folyamatban van.
- Elutasításkor a kommunikáció tiszteletteljes, tényszerű és nem megalázó.
- A jelölt bizalmát megköszönjük; a Fortelix kapcsolatápolási és postai kommunikáció keretében, az adatkezelési szabályai szerint alkalmanként fizikai köszönő- vagy üdvözlőkártyát küldhet.

6. Előszűrés és interjú

A jelöltet nem „minősítjük”, hanem az adott pozícióhoz való relevanciát értékeljük. Az értékelés fókusza:

- szakmai tapasztalat és eredmények;
- releváns kompetenciák és felelősségi szint;
- motiváció és karriercél;
- munkakörnyezethez és vezetői helyzethez kapcsolódó preferenciák;
- elérhetőség, munkavégzési feltételek és bérigény;
- a rendelkezésre álló információk alapján várható szervezeti illeszkedés — kizárólag a munkakör szempontjából releváns és jogszerű keretek között.

A Fortelix nem végez pszichológiai diagnózist, és nem következtet védett vagy különleges személyes tulajdonságokra a kiválasztási döntés részeként.

7. CV és jelöltprofil kezelése

- A jelölt CV-jét a Fortelix nem írja át, nem „szépíti” és nem módosítja a jelölt nevében.
- A recruiter készíthet külön szakmai összefoglalót vagy interjújegyzetet, amely elkülönül a jelölt saját CV-jétől.
- A partner felé csak pontos, ellenőrizhető vagy egyértelműen jelölti közlésként rögzített információt adunk tovább.
- Első körben, ahol a folyamat és a partneri megállapodás ezt lehetővé teszi, adatminimalizált vagy részben anonimizált jelöltprofil alkalmazható. A részletes személyes adatok megosztása csak a szükséges szakaszban és a Fortelix adatkezelési szabályai szerint történik.

8. Jelöltbemutató és shortlist

A bemutatás akkor történik, ha a recruiter a rendelkezésére álló információk alapján szakmailag relevánsnak és a pozíció szempontjából érdemben illeszkedőnek látja a jelöltet.

- A shortlist minősége fontosabb a puszta darabszámnál.
- Nem mutatunk be jelöltet csak azért, hogy aktivitást igazoljunk.
- A bemutatás dokumentált módon történik, hogy a jelölt és a partneri folyamat visszakövethető legyen.

- A bemutatott jelöltre vonatkozó Fortelix bemutatási jogosultság alapértelmezett kerete 12 hónap a dokumentált bemutatástól számítva, amennyiben a partneri szerződés ettől eltérően nem rendelkezik.

9. Bérkommunikáció

- A jelölt bérigényét bizalmas információként kezeljük.
- A partnerrel lehetőség szerint bérsávban és teljes kompenzációs csomagban gondolkodunk.
- A recruiter piaci tapasztalat alapján javaslatot tehet mindkét félnek, de a jelölt bérigényét nem torzítja és nem használja manipulációra.
- Ajánlati szakaszban a recruiter célja a felek közötti tiszta információáramlás és a fenntartható megállapodás támogatása.

10. Executive search és bizalmas keresések

- Vezetői és felsővezetői kereséseknél a diszkréció elsődleges.
- A pozíció és/vagy a megbízó neve a kapcsolatfelvétel korai szakaszában visszatartható, ha azt az ügyfél jogos üzleti érdeke indokolja.
- A jelöltet nem kérjük arra, hogy jelenlegi munkáltatója bizalmas üzleti információját ossza meg.
- Nem használjuk fel egyik keresés során megszerzett bizalmas információt másik megbízás előnyére.

11. Referenciaellenőrzés

A referenciaellenőrzés jelenleg nem része a Fortelix alapértelmezett recruitment folyamatának. Ha egy konkrét megbízásban referenciaellenőrzés válik szükségessé, annak módját, jogalapját, a jelölt tájékoztatását és az adatkezelési kereteket a folyamat megkezdése előtt külön kell rögzíteni.

12. Mesterséges intelligencia a recruitmentben

A Fortelix több technológiai és AI-platformot használhat, elsősorban sourcingra és kutatási támogatásra. Az AI használatára az alábbi minimumszabályok érvényesek:

- AI nem hozhat önálló végső döntést a jelölt továbbjutásáról vagy elutasításáról.
- AI-outputot recruiter ellenőriz, és a döntés szakmai indokolhatóságáért ember felel.
- AI-rendszerbe csak a szükséges és megengedett adat kerülhet.
- A recruiter köteles felismerni az automatizált rangsorolás és ajánlás torzítási kockázatát, és nem támaszkodhat vakon az AI eredményére.
- Ha a használt rendszer jogszabály szerint magas kockázatú AI-rendszernek minősül, a Fortelix a rá irányadó további kötelezettségeket és emberi felügyeleti követelményeket külön folyamatban biztosítja.

13. Partneri off-limits és tisztességes piaci magatartás

A Fortelix hosszú távú partneri kapcsolatra törekszik, ezért aktív partner munkatársainak célzott elcsábítása nem elfogadott recruiter magatartás.

Kivételként kezelhető, ha az érintett személy saját kezdeményezésére jelentkezik, segítséget kér, vagy nyilvános álláskeresői felületen aktív álláskeresőként jelenik meg. Minden ilyen helyzetben figyelembe kell venni az adott partneri szerződést és az esetleges külön off-limits megállapodást.

14. Garanciális keretek

A Fortelix alapértelmezett keretrendszere a sikeres elhelyezésekhez az alábbi garanciális időszakokat alkalmazhatja:

Pozíció típusa	Alapértelmezett garanciális idő
Fizikai / kékgalléros	1 hónap
Szellemi / white-collar	3 hónap
Vezetői / felsővezetői	6 hónap

A garancia részletes feltételeit — különösen a pótlás, kizárások, határidők és ügyfélkötelezettségek szabályait — mindig az adott megbízási szerződés határozza meg. Szerződéses eltérés esetén a megbízási szerződés irányadó.

15. Panasz és szolgáltatási eltérés kezelése

1. A jelölt vagy partner panaszát írásban vagy e-mailben fogadjuk.
2. A beérkezést lehetőség szerint 2 munkanapon belül visszaigazoljuk.
3. A kijelölt vezető összegyűjti a releváns kommunikációt, folyamatadatokat és szükség esetén meghallgatja az érintetteket.
4. Törekszünk a 10 munkanapon belüli lezárásra; ha ez nem lehetséges, státuszt adunk és új céldátumot jelölünk.
5. Megalapozott panasz esetén korrigáljuk a konkrét ügyet, és ha a hiba rendszerszintű, módosítjuk a recruitment folyamatot vagy a kapcsolódó sablonokat.

16. Minősbiztosítás és vezetői kontroll

- A Kódex betartásának felelőse az ügyvezető; később kijelölt vezető vagy HR-vezető is elláthatja a napi kontrollt.

- A recruiternek dokumentálnia kell a jelöltbemutatót, a lényegi státuszváltozásokat és a kritikus partneri egyeztetéseket.
- A Fortelix rendszeresen értékelheti a visszajelzési időt, shortlist minőséget, elhelyezési arányt, garanciális megtartást, jelölti élményt és partneri elégedettséget.
- A működési standardot legalább évente, illetve jelentős jogszabályi, technológiai vagy üzleti változáskor felül kell vizsgálni.

17. Kapcsolódó szabályozási keret

- Fortelix Kft. Adatkezelési Általános Szerződési Feltételek / GDPR-dokumentáció.
- Fortelix Etikai Kódex.
- 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet — különösen a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a jogszabálysértő feltételű munkaerőigény tilalma, az adatminimalizálás, a munkát kereső tájékoztatása és a jelölttől díj/költség felszámításának tilalma.
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
- GDPR (EU) 2016/679 — különösen jogszerűség, tisztesség, átláthatóság és adatminimalizálás.
- AI Act (EU) 2024/1689 — az AI-rendszer konkrét funkciójától és kockázati besorolásától függően.

Megjegyzés: a Recruitment Kódex szakmai működési standard; a díjazásra, ownership/bemutatói jogosultságra, garanciára és off-limits szabályokra vonatkozó konkrét partneri szerződés eltérhet. Ilyen esetben a szerződés az irányadó.

18. Jóváhagyás

Dokumentumgazda	Bogdán Attila, ügyvezető
Hatálybalépés	_____
Felülvizsgálat	Évente vagy szükség szerint
Aláírás	_____