



VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSÉRŐL SZÓLÓ SZABÁLYZAT

Közzététel hónapja: 2023. július

Hatály: a PAYER csoport minden alkalmazottja, valamint az összes ideiglenes és szerződéses alkalmazott

Engedélyezte: PAYER Csoport vezetősége

Megjegyzés: Ez a szabályzat a bűncselekmények, a gazdasági bűnesetek és a korrupció megoldásával kapcsolatos bejelentésekre vonatkozik.

1. Általános tudnivalók

Itt, a PAYER csoportnál, vállalati értékeink vezérelnek bennünket mindennapi cselekedeteinkben. Ezek az értékek alapját képezik annak, hogy miként kell viselkednünk, miként kell ügyfeleinkkel, alkalmazottainkkal, szállítóinkkal és más érdekelttekkel kapcsolatot tartanunk. Vállalatunk kötelezettséget vállalt arra, hogy megfeleljen a vállalati előírásoknak, és támogassa az etikus társasági kultúrát az üzleti tevékenységekben tanúsított tisztességes bánásmódra, becsületre és feddhetetlenségre vonatkozó legszigorúbb normák követésével. Vezetőségünk elkötelezett a vállalaton belüli nyílt kommunikáció és a szigorú erkölcsi normák betartása iránt. Nem tűrjük a bűncselekményét elkövetését a vállalaton belül vagy onnan indítva.

Ez a szabályzat egy sor előírást tartalmaz az adott kockázatok vállalaton belüli kommunikációjával kapcsolatban. Minden nyomot azonnal és kivétel nélkül megvizsgálunk. A belső visszaéléseket bejelentő személyeket is azonnal tájékoztatjuk a vizsgálat állapotáról. A vállalaton belül semmilyen módon nem alkalmazunk diszkriminációt a visszaéléseket bejelentő személyekkel szemben, mert jóhiszeműen tettek bejelentést. Ezzel szemben fegyelmi eljárások várnak azokra az alkalmazottakra, akik diszkriminálják a visszaéléseket bejelentő személyeket.

2. Cél

Arra bátorítunk mindenkit, hogy jelentsék be a vállalat üzletvezetésével kapcsolatos, vélhetően etikátlan, törvénytelen, korrump, csaló vagy nem kívánatos magatartás minden esetét. Emellett védelmet biztosítunk és intézkedéseket teszünk azok számára, akik az ilyen magatartást az áldozattá válástól vagy megtorlástól való félelem nélkül jelentik be.

A szabályzatból a vállalat minden alkalmazottja és tisztviselője kap egy példányt munkaviszonyuk megkezdésekor. Ez a szabályzat a szervezeten kívüli személyek számára is rendelkezésre áll, és a vállalat weboldalán érhető el.

3. Hatály

Ez a szabályzat mindenkire vonatkozik, aki a PAYER vállalkozásával összefüggésben a következő személyek közé tartozik vagy tartozott. A hatály az alkalmazottakra, igazgatókra, vállalkozókra

(beleértve a vállalkozók alvállalkozóit és alkalmazottjait), szállítókra (beleértve a szállítók alkalmazottjait), tanácsadókra, könyvelőkre, rokonokra, eltartottakra, házastársakra vagy a fentiek közül bármely személy házastársának eltartottjaira terjed ki.

Célunk az, hogy ez a szabályzat érvényes legyen azon országokban élő, fent megnevezett személyekre, amelyekben a PAYER üzleti tevékenységet folytat.

4. Bejelentendő magatartás

A vezetőség arra ösztönzi az alkalmazottakat, hogy jelentsék be, ha a vállalattal kapcsolatban súlyos kötelességszegéseket, biztonsági hiányosságokat, komoly veszélyeket vagy kockázatokat észlelnek. Kivétel nélkül be kell jelenteni a bűncselekményeket.

E szabályzat értelmében a személyzet tagjai bejelentést készíthetnek a visszaélésről, vagy azt felfedhetik, ha alapos indokkal vélik úgy, hogy a vezetőség, tisztviselő, alkalmazott, vállalkozó, szállító, tanácsadó vagy a vállalattal üzleti kapcsolatban álló bármely más személy bejelentendő magatartásban érintett volt.

Bejelentendő magatartás lehet például

- Tisztességtelenség, csalás és korrupció
- Törvénytelen cselekedetek (azaz lopás, illegális drogok tiltott kereskedelme vagy fogyasztása, erőszak vagy erőszakkal való fenyegetés és vandalizmus)
- Etikátlan viselkedés (azaz a vállalati szabályzatok, például a magatartási kódex megszegése, zsarnokság vagy rendkívül hanyag viselkedés)
- A vállalatra, a személyzetre vagy harmadik felekre nézve potenciálisan ártalmas magatartás vagy helytelen viselkedés
- A közösség vagy a pénzügyi rendszer veszélyeztetése

E szabályzat értelmében a bejelentendő magatartás fogalom-meghatározásába nem tartozó bejelentések vagy felfedések nem jogosítanak védelemre. A vezetőség ítéli meg, hogy feltételezhető-e a bejelentendő magatartás indokolt gyanúja, és/vagy a magatartás „helytelen viselkedésként vagy nem megfelelő körülményként” minősíthető-e a jelen szabályzatban meghatározottak szerint.

Megjegyzés: Nem tartoznak a bejelentendő magatartás körébe a személyes, munkával kapcsolatos panaszok. A személyes, munkával kapcsolatos panasz az alkalmazott jelenlegi vagy korábbi munkaviszonyával kapcsolatos dologra vonatkozó panasz, aminek az adott személyre egyénileg van hatása (vagy valószínűleg lesz hatása), és amelynek nincs kiterjedt hatása a vállalatra. Példák a személyes, munkával kapcsolatos sérelmekre:

- Személyes vita az alkalmazott és egy másik alkalmazott között.
- Döntés az alkalmazott felvételéről, áthelyezéséről vagy előléptetéséről, vagy döntés az alkalmazott munkaviszonyának feltételeiről.
- Döntés az alkalmazott munkaviszonyának felfüggesztéséről vagy megszüntetéséről, illetve az alkalmazottal szembeni egyéb fegyelmi eljárásról.

Kérjük, vegyék figyelembe, hogy nyilvánvalóan hamis információk megadása esetén fennáll a kártérítési kötelezettség lehetősége. Emellett a bírósági eljárás vagy közigazgatási szabálysértési eljárás is indítható.

Részletes beszámolót kell adni a megfigyelésekről, hogy minden fontos tényt alaposan ki lehessen vizsgálni. Ha vannak alátámasztó dokumentumok, azokat csatolni kell.

Az összes fontos tény alapos kivizsgálása érdekében részletes beszámolót kell adni a megfigyelésekről. Ha vannak alátámasztó dokumentumok, azokat csatolni kell. A visszaéléseket bejelentő személyek jogosultak arra, hogy információkat egészítsenek ki vagy korrigáljanak (megerősítés kérésre hét napon belül). Üzleti titkokat kizárólag a jelen szabályzat céljaira és kizárólag az e célra szükséges mértékben szabad felhasználni vagy felfedni.

Határozottan kijelentjük, hogy az alkalmazottnak meg kell tagadnia a bűncselekményekben való együttműködést. Egyetlen alkalmazott sem szenvedhet hátrányt amiatt, hogy ezt megtagadja.

A PAYER visszaélések bejelentéséről szóló irányelvének jogi alapját az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i 2019/1937/EU irányelve képezi.

Az uniós irányelv egy sor általános normát állapít meg azoknak a személyeknek a védelme érdekében, akik az uniós jog alábbi megsértéseit jelentik be.

- Az alábbiakkal kapcsolatos jogsértések:
 - Közbeszerzés
 - Pénzügyi szolgáltatások, pénzügyi termékek és pénzügyi piacok, valamint a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozásának megelőzése
 - Termékbiztonság és termékmegfelelőség
 - Közúti biztonság
 - Környezetvédelem
 - Sugárvédelem és nukleáris biztonság
 - Élelmiszerek és takarmányok biztonsága, állategészségügy és -jólét
 - Közegészségügy
 - Fogyasztóvédelem
 - Magánélet és személyes adatok védelme, valamint hálózati és informatikai rendszerek biztonsága

- Az Unió pénzügyi érdekeinek megsértése az EUMSZ 325. cikk értelmében és a vonatkozó uniós intézkedésekben megadott pontosabb fogalom-meghatározások szerint.
- Belső piaci szabályok megsértése az EUMSZ 26. cikk (2) bekezdésének értelmében, beleértve a versenyről és állami támogatásról szóló uniós szabályok megsértését, a belső piaci szabályok megsértését a társasági adóra vonatkozó szabályokat megszegő cselekedetekkel összefüggésben vagy olyan megállapodásokkal összefüggésben, amelyek célja adóelőny megszerzése a vonatkozó, társasági adóról szóló törvény tárgyával vagy céljával szemben.

5. A felfedés/bejelentés folyamata

Bízunk abban, hogy alkalmazottaink tisztességes és etikus magatartási kultúrát tartanak fenn. Ennek megfelelően elvárjuk tőlük, hogy e szabályzat szerint jelentsék be/fedjék fel a tudomásukra jutott bejelentendő magatartást. Többféle módon jelenthetik be vagy fedhetik fel az általuk bejelentendő magatartásnak ítélt problémákat vagy viselkedést.

Az alkalmazottaknak alapvetően a közvetlen felettesükhöz vagy az adott ügyért közvetlenül felelős személyhez kell fordulniuk a megfigyeléseikkel. Amennyiben ez nem lehetséges (ha például a felettes tanúsít törvénytelen magatartást a vállalat vagy harmadik fél kárára), akkor az alkalmazott a következő magasabb beosztású feletteshez fordulhat. Ez arra az esetre is érvényes, ha a közvetlen felettes egyáltalán nem vagy nem megfelelő módon reagál.

A felettesek kötelesek azonnal utánanézni a bejelentéseknek, valamint tájékoztatni mind a vezetőséget, mind a visszaélést bejelentő személyt a vizsgálat eredményeiről és a megtett intézkedésekről.

Amennyiben a fentiekben leírtak követése nem ésszerű, vagy amennyiben az alkalmazottak kellemetlennek érzik a belső bejelentést, külső szervezeteket kell tájékoztatniuk. Ilyen esetben kifejezetten e célra létrehozott külső bejelentő irodához kell fordulniuk.

A külső bejelentő iroda kapcsolattartási adatai:

Kapcsolattartó: Mag. Martin Lux | közjegyző

Pestalozzistraße 3 | 8010 Graz | AUSZTRIA

E-mail cím: whistleblowing.payer@notar-lux.at

6. Névtelenség

Névtelenül is lehet bejelentést tenni vagy esetet felfedni. Előfordulhat azonban, hogy a vállalat számára nehéz megfelelően kivizsgálni a felfedett ügyeket, ha a bejelentést névtelenül nyújtják be, és ezért a PAYER arra bátorítja a bejelentő személyeket, hogy közöljék személyazonosságukat. Ez azonban nem kötelező.

Ha a bejelentést a szóban forgó külső szervezeten keresztül a kapcsolattartási adatok megadása mellett tették meg, akkor ezek a kapcsolattartási adatok kizárólag az alkalmazott beleegyezésével továbbíthatók a vállalathoz.

Mindezek mellett az adott személy azonossága felfedhető, ha ez hivatalos vizsgálatokkal vagy jogi eljárásokkal összefüggésben szükséges a bejelentésben érintett személy védelemhez való jogainak biztosítása érdekében. Tiltott és büntetendő a visszaélést bejelentő személyekkel szemben alkalmazott, munkával összefüggő megtorlás bármilyen formája (például elbocsátás, bér csökkentése, zaklatás, hírnév rontása stb.). A nemzeti törvény szerint kell meghatározni a büntetés összegét.

A visszaélést bejelentő személy jogorvoslatra tarthat igényt a megtorlással szemben, bár ilyen esetekben a bizonyítás terhe megfordul.

Ha a visszaélést bejelentő személy megfelel a visszaélések bejelentéséről szóló szabályzat előírásainak, általában nem vonható felelősségre (például szerzői jog bitorlása, rágalmazás, üzleti titkok megsértése és hasonlóak miatt).

7. A felfedés/bejelentés kivizsgálása

A jelen szabályzat alapján bejelentett valamennyi ügyet minél előbb ki kell vizsgálni. Az összes vizsgálatot tisztességes módon, függetlenül és kellő időben kell lefolytatni. Minden elvárható erőfeszítést meg kell tenni a vizsgálat során a titoktartás érdekében.

Ha a bejelentés nem névtelen, a bejelentést fogadó személy vagy a külső vizsgáló fél a kapcsolattartás előnyben részesített módján lép kapcsolatba a visszaélést bejelentő személlyel, hogy megbeszélje vele a vizsgálati eljárást és a vizsgálatra vonatkozó egyéb dolgokat.

A visszaélést bejelentő személy tájékoztatást kap a vizsgálat előrehaladásáról és a várható határidőkről. Az a személy, aki ellen állításokat tettek, szintén értesül az aggodalmakról, és lehetőséget kap a válaszadásra (kivéve, ha korlátozások vannak érvényben, vagy egyéb megfelelő indokok alapján ez nem lehetséges).

8. A visszaélést bejelentő személyek védelme

Tilos a bejelentés alapján a visszaélést bejelentő személyek ellen diszkrimináció alkalmazni. A vállalat köteles gondoskodni róla, hogy a bejelentő személlyel tisztességesen bánjanak és ne szenvedjen semmilyen sérelmet a bejelentés miatt, és a vállalatnak bizalmasan kell kezelnie a jelen szabályzatban felvetett minden ügyet.

Emellett a vállalat szigorúan tiltja a jelen szabályzat alapján felfedett ügyek vizsgálatában érintett bármely személlyel szemben a vizsgálatban való érintettsége miatt alkalmazott ártó magatartás valamennyi formáját.

Minden ésszerű lépést megteszünk az ártó magatartás elleni védelem érdekében, és megfelelően intézkedünk, amikor ilyen magatartás azonosítható.

A visszaélést bejelentő személy védelmére vonatkozó követelmény:

A jelen szabályzat alapján a visszaélést bejelentő személyt védelem illeti meg, amennyiben:

- indokoltan hitték azt, hogy a jogsértésre vonatkozóan bejelentett információk a bejelentés idején valóságosak, és hogy az adott információk e szabályzat hatálya alá tartoznak.
- a 7. cikk alapján tettek bejelentést vállalaton belül, a 10. cikk alapján vállalaton kívül, vagy a 15. cikk alapján történt a felfedés.

A visszaélést bejelentő személy csak akkor jogosult a visszaélések bejelentéséről szóló szabályzat szerint védelemre, ha a megadott módon jelenti be az információkat. A visszaélést bejelentő személy szabadon választhat a belső (érintett vállalat) és a külső bejelentés (felelős szervezet) között. A belső bejelentések részesítendőők azonban előnyben. A bejelentést a beérkezéstől számítva hét napon belül kell visszaigazolni. A visszaélést bejelentő személyt három hónapon belül tájékoztatni kell a megtett intézkedésekről. Minden egyes bejelentést biztonságosan kell őrizni, hogy nem tudjanak illetéktelen alkalmazottak hozzájuk férni. A munkáltatók kötelesek tájékoztatni a személyzetüket a bejelentés folyamatáról és arról, hogy milyen alternatív bejelentési csatornákon fordulhatnak a hatóságokhoz.

9. Adatvédelem

A visszaéléseket bejelentő rendszer részeként a személyes adatok feldolgozását az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) előírásai szabályozzák. Az adatvédelmi hatóság bizonyos feltételek mellett ítélte meg törvényesnek a bejelentő forrádrótok létrehozását. Ezt az indokolja, hogy a munkáltató alapvető jogos érdekét biztosítani kell [a GDPR 6. cikke (1) bekezdésének (f) pontja].

A visszaélések bejelentéséről szóló szabályzat bevezetését követően az adatfeldolgozás azért indokolt, mert ez a GDPR 6. cikke (1) bekezdésének (c) pontja szerinti jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges.