

Belső visszaélések bejelentéséről szóló szabályzat

Preambulum

Iránymutatás a MAGNETEC cégcsoport belső visszaélés-bejelentési rendszerére vonatkozóan

Preambulum

A közelmúltban számos olyan botrányról lehetett hallani, amely Németországban valamint a világ más országaiban található vállalatoknál robbant ki. Ezek az esetek alátámasztják, hogy nincs olyan vállalat, amely teljes mértékben védve lenne a munkavállalók, egész részlegek, vagy akár a vezetőség rövid, közép- vagy hosszú távon történő károkozásától, amely a hatályos törvények és szabályozások figyelmen kívül hagyásából ered.

Bár az együttműködő partnerek alapesetben azt feltételezik, hogy valamennyi munkavállalónk, beleértve a vezetőség is, minden esetben törvényesen és példamutatóan viselkedik, mégis szükséges az óvintézkedések hozatala arra az esetre, ha illegális cselekmény, megtűrés vagy mulasztás történne és/vagy a vállalatot kár fenyegetné. Az együttműködő partnereink tisztában vannak azzal, hogy külső felek illetve a nyilvánosság közvetlen bevonása általában nem célravezető, csupán további bonyodalmakhoz vezet. Az elsődleges cél ilyen helyzetben tehát a vállalat felelős részlegének haladéktalan értesítése, hogy sor kerülhessen az ügy belső tisztázására és megoldására, valamint a további jogsértések megelőzésére.

Gondoskodunk arról, hogy a törvénybe ütköző körülményekről illetve fenyegető károkról jelentést tevő munkavállalók semmilyen megtorlásnak ne legyenek kitéve. Ennek érdekében szükség van arra, hogy a belső visszaélés-bejelentési rendszer élvezze a munkavállalók bizalmát, fenntartsa a függetlenséget, biztosítsa a bejelentő személy védelmét, ugyanakkor megvédje azokat is, akiknek a neve felmerül egy konkrét peres ügy elbírálása során.

Felek kölcsönösen megértették, hogy a munkáltató ezen irányelv mechanizmusait harmadik felekkel kötött szerződéses kapcsolataiba is beépíti oly módon, hogy a Magnetec cégcsoportnál dolgozó külső alkalmazottak ugyancsak élvezhessék a belső visszaélés-bejelentési rendszer védelmét (például tanúként).

1. Hatókör

A szabályzat a Magnetec cégcsoport valamennyi munkavállalójára vonatkozik.

Harmadik felek alkalmazásakor a munkáltató köteles gondoskodni a munkavállalók jelen irányelvben foglalt jogainak tiszteletben tartásáról.

2. Fogalommeghatározások

2.1.

A jelen irányelv értelmében vett jogsértésnek minősül a törvények, rendeletek, kollektív szerződések, egyéni, kollektív vagy csoportos munkaszerződések, valamint a Magnetec

cégcsoport belső jogi irányelveinek megsértése.

2.2.

Lényeges jogsértésnek minősülnek azok a jogsértések, amelyek:

- jelentős mértékben rontják az üzemeltetési folyamatokat,
- következtében a Magnetec cégcsoport felelős munkavállalója ellen büntetőeljárás indítására kerül sor, vagy
- jelentős kárt okoznak a Magnetec cégcsoportnak, vagy
- nem elhanyagolható kockázatokkal járnak a Magnetec cégcsoport hírneve szempontjából („jó hírnév károsodása”).

2.3.

A lényeges kötelességszegés olyan magatartás, amely a jelen irányelv értelmében nem jelent törvénysértést, viszont jelentős kárt okozhat a Magnetec cégcsoportnak vagy munkavállalóinak.

2.4.

Lényeges jogsértés vagy lényeges kötelességszegés esetének fennállása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy ki kezdeményezte/okozta a jogsértést vagy kötelességszegést. Ilyen személy lehet a társasághoz vagy harmadik félhez tartozó bármely személy, feltéve, hogy a lényeges jogsértés /lényeges kötelességszegés egyéb feltételei teljesülnek.

2.5.

Bejelentő lehet bármely olyan személy (nemtől függetlenül), aki a jelen irányelvnek megfelelően tájékoztatást nyújt jogsértésről/kötelességszegésről az e cél érdekében működő szervezetnek vagy harmadik feleknek (hatóságoknak, médiának, a nyilvánosságnak).

3. Bejelentések

3.1.

Felkérjük munkavállalóinkat, hogy lényeges jogsértésről vagy lényeges kötelességszegésről történő tudomásszerzés esetén tájékoztassák a munkáltatót. Életveszély vagy balesetveszély esetén a tájékoztatás minden munkavállaló kötelessége; Az általános jogszabály szerinti segítségnyújtási kötelezettség változatlanul érvényben marad.

3.2.

Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a munkavállalóban lényeges jogsértés vagy lényeges kötelességszegés megalapozott gyanúja merül fel.

3.3.

Ebben az esetben nem döntő jelentőségű az, hogy a lényeges jogsértés vagy lényeges kötelességszegés a bejelentő munkaterületén vagy azon kívül következett-e be.

A nem lényeges vagy jelentős jogsértés vagy kötelességszegés ismeretét vagy gyanúját prioritásként kell kezelni és meg kell vitatni a közvetlen felettel. Kétség esetén a munkavállaló az ilyen jellegű információt a belső visszaélés-bejelentési rendszeren keresztül is jelentheti.

3.4.

Amennyiben a jelentés tárgya nem áll kapcsolatban a Magnetec cégcsoporttal, akkor a jelen iránymutatás értelmében bejelentés nem tehető. Különösen fontos, hogy a bejelentés nem sértheti a munkavállalók magánéletét és személyes szféráját, azzal a feltétellel, hogy nem lehet

hivatkozni hivatalos magatartásukra. Bejelentés abban az esetben sem tehető, ha a bejelentő ezzel bűncselekményt követne el, különös tekintettel a rágalmozás és a hamis gyanú esetére.

3.5.

Nem kell bejelentést tenni, ha a bejelentő magát vádolná a bejelentésben.

4. Névtelenség

4.1.

A bejelentést lehetőség szerint névvel ellátva kell megtenni. Mindazonáltal a bejelentő kizárólagos belátása szerint dönthet arról, hogy névtelen marad-e vagy sem.

4.2.

A belső visszaélés-bejelentési rendszert úgy tervezték, hogy a bejelentést névtelenül lehessen megtenni. A bejelentő személye nem visszakövethető.

5. Megtorlás elleni védelem

5.1.

Amennyiben a munkavállaló olyan lényeges jogsértésről, lényeges kötelezettségszegésről vagy annak gyanújától tesz jelentést, amelyről nem nyilvánvaló, hogy alaptalan lenne, nem részesülhet megtorlásban emiatt.

5.2.

A bejelentővel szemben alkalmazott bármiféle ártó, lefokozó hozzáállás, különös tekintettel az írásbeli figyelmeztetésre és a munkaviszony megszüntetése, megtorlásnak minősül.

Még ha a bejelentés indokolatlannak bizonyul is, a bejelentésnek nem lehet semmilyen negatív következménye a jóhiszemű bejelentőre nézve, különös tekintettel a munkaszerződésben szereplő beosztása, valamint a Magnetec cégcsoportnál történő szakmai előmenetele szempontjából. A Magnetec cégcsoport főképpen nem indokolhatja az adott eljárást vagy intézkedést elmaradását azzal, hogy az információ átadása közvetlen vagy valós hátrányt okozott.

5.3.

A bejelentővel szemben alkalmazott bármely intézkedés munkaviszonnal vagy szolgálati viszonnal összefüggő súlyos kötelezettségszegésnek minősül. Fegyelmi eljárás indul mindenkivel szemben, aki a bejelentő személlyel szemben alkalmazott megtorlásért felelős. A vezetőség támogatja a jóhiszemű bejelentőket és biztosítja az objektív és tisztességes bánásmódot számukra.

5.4.

Ez a védelem nem vonatkozik az olyan bejelentőre, aki a 3.4. bekezdésben részletezett bejelentéssel él. E tekintetben a munkáltatónak az általános munkajogi lehetőségek állnak rendelkezésére.

5.5.

Írásbeli figyelmeztetés vagy munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetése előtt alaposan meg kell fontolni, hogy az irányelv megsértése valóban ilyen mértékű szankció alkalmazását teszi-e szükségessé. Figyelembe kell venni a munkavállaló szolgálati idejét, életkorát és személyes körülményeit is. Kétség esetén a helytelen bejelentések további kezelése a belső visszaélés-bejelentési rendszerrel kapcsolatos képzések továbbfejlesztésével történik.

6. Értesítési eljárás

6.1.

Különbféle jelentési csatornák (6.2–6.3. bekezdés) állnak a Magnetec cégcsoport munkavállalói rendelkezésére a lényeges jogsértésről vagy köteleességszegésről szóló információk jelentésére; ezek a csatornák egyformán fontosak.

6.2.

Lehetőség szerint először a közvetlen felettest kell tájékoztatni szóban vagy írásban. A felettes köteles dokumentálni a bejelentést. Ha az információ a felettes hatáskörébe tartozik, és megalapozottnak tartja az információt, helyreállító intézkedéseket kell hoznia, és írásban tájékoztatnia kell a bejelentőt, a vezetőséget vagy a megfelelésért felelős tisztviselőt. Ha az információ nem a felettes hatáskörébe tartozik, és releváns lehet megfelelés szempontjából, akkor az információt a vezetőségnek vagy a megfelelésért felelős tisztviselőnek kell továbbítani.

6.3.

Amennyiben a közvetlen felettesnek tett bejelentés ésszerű időn belül nem vezet eljáráshoz, vagy ha a munkavállaló számára bármilyen okból ésszerűtlen vagy kényelmetlen közvetlen felettesével kapcsolatba lépni, a munkavállaló a következő irodák egyikéhez fordulhat: a megfelelésért felelős tisztviselőhöz közvetlenül - elérhetőség a magnetec.de weboldalon, vagy postai úton - elérhetőség a magnetec.de weboldalon

6.4.

Amennyiben egy munkavállaló lényeges jogsértésről, lényeges kötelezettségszegésről tesz jelentés a megfelelésért felelős tisztviselőnek, akkor utóbbinak a bejelentett tények és az üzemeltetési körülmények általános ismerete alapján ellenőriznie kell, hogy sor került-e lényeges jogsértésre vagy lényeges kötelezettségszegésre. A megfelelésért felelős tisztviselő tájékoztatni fogja a bejelentőt a vizsgálat eredményéről, amennyiben a bejelentő a bejelentés időpontjában kéri ezt. Fentiekről dokumentáció készítése kötelező.

6.5.

Amennyiben a munkavállaló névtelen levél útján tesz bejelentést, a lehető legpontosabban kell megfogalmaznia és elküldenie jelentését, és meg kell adnia az összes vonatkozó adatot. A megfelelésért felelős tisztviselő elolvassa az információt, majd a bejelentett tények és az üzemeltetési körülmények általános ismerete alapján ellenőrzi, hogy sor került-e lényeges jogsértésre vagy lényeges kötelezettségszegésre. A megfelelésért felelős tisztviselő tájékoztatni fogja a bejelentőt a vizsgálat eredményéről, amennyiben a bejelentő a bejelentés időpontjában kéri ezt. Fentiekről dokumentáció készítése kötelező.

6.6.

Amennyiben a bejelentő szükségesnek tartja és a belső kivizsgálás ésszerű időn belül (a belső jelentés benyújtását követő legfeljebb két héten belül) nem kezdődött el, a felügyeleti hatóságok tájékoztatására is sor kerülhet. Bejelentésre az általános munkajog alapján megengedett más esetben is sor kerülhet. Bejelentésre abban az esetben is sor kerülhet, ha közvetlen veszély áll fenn, valamint életveszély vagy balesetveszély esetén is. Bűncselekmény gyanúja esetén az információt minden esetben közvetlenül a rendőrségen vagy az államügyésznek kell bejelenteni. A vállalat ellen irányuló bűncselekmény esetén a

rendőrségen vagy az államügyésznek tett bejelentést a munkáltatónak kell megtennie.

A média és a nyilvánosság tájékoztatása nem megengedett. Fentiek alól kivételt képez az az eset, amikor az információt nem a Magnetec cégcsoport vagy állami hatóság dolgozta fel, és olyan kérdésekre vonatkozik, amelynek tisztázásához a Magnetec cégcsoporton kívül eső, jelentős közérdek fűződik.

6.7.

A vezetőség biztosítja az objektív és tisztességes bánásmódot az eljárásban résztvevő valamennyi munkavállaló és résztvevő számára.

6.8.

Minden bejelentésről dokumentáció készül a megfelelőségi osztályon. Amennyiben az információ egyértelműen megalapozatlannak bizonyul, a megfelelőségi osztály belső vizsgálatot indít az ügyben.

7. A bejelentésben megnevezett munkavállaló és a tanúk védelme

7.1.

A bejelentésben megnevezett munkavállaló személyazonosságát bizalmasan kell kezelni mindaddig vagy olyan mértékben, amíg e titoktartás nem akadályozza vagy nehezíti meg aránytalanul a folyamat tisztázását.

7.2.

A Magnetec cégcsoport garantálja az ártatlanság védelméhez való jog tiszteletben tartását a bejelentésben megnevezett munkavállaló javára.

7.3.

Amennyiben nem igazolható a kötelességszegés annak a munkavállalónak az esetében, akire a bejelentésben hivatkoztak, vagy akit a bejelentés miatt eljárásba vontak be, a Magnetec cégcsoport ugyanolyan védelmet nyújt számára, mint a bejelentő személy számára.

7.4.

Amennyiben nem igazolható a kötelességszegés annak a munkavállalónak az esetében, akire a bejelentésben hivatkoztak, vagy akit a bejelentés miatt eljárásba vontak be, a Magnetec cégcsoport ugyanolyan védelmet nyújt számára, mint a bejelentő személy számára, különös tekintettel a 2(6) szakasz rendelkezéseire.

7.4.

Fent említett védelem azokra a munkavállalókra is vonatkozik, akik tanúként vesznek részt az eljárásban.

8. A jelentésben érintett munkavállalók védelme

A Magnetec cégcsoport lemond a munkaszerződés alapján fennálló jogáról, hogy a bejelentő személyazonosságát a jelentésben érintett valamennyi munkavállaló tudomására hozza.

9. Záró rendelkezések

9.1.

Amennyiben ezen irányelv egyes rendelkezései hatálytalanná vagy végrehajthatatlanná válnak, az a fennmaradó részek érvényességét nem érinti. A hatálytalan rendelkezés helyére haladéktalanul olyan hatályos rendelkezésnek kell lépnie, amelynek a hatása a legközelebb áll

a szándékolt célhoz.

9.2.

A szabályzatot a munkáltató a hónap végétől számított hat (6) hónapos felmondási idő mellett szüntetheti meg. A szabályzat joghatással nem bír. A felmondás után azonnal új megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat kell kezdeni.

Langenselbold, 2020. 09. 09.

MAGNETEC Gesellschaft für Magnettechnologie mbH

Marc Nicolaudius (vezérigazgató)