

Visszaélés-bejelentési rendszer / Complaints procedure

1. A szabályzat tárgya

A Simon Plastics Kft. foglalkoztató által létrehozott visszaélés-bejelentési rendszer.

2. A rendszer működtetésének felelőse

A belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkoztatónál egy erre a célra kijelölt, pártatlan, független személy, dr. Felhősi Szabina HR csoportvezető működteti.
elérhetőségei: felhosiszabina@simonceg.hu

3. Célja

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt, emberi jogi panaszokat, környezetvédelemmel és környezetkárosítással kapcsolatos panaszokat, etikátlan üzleti gyakorlatot lehet bejelenteni.

4. A bejelentés módja

A belső visszaélés- bejelentési rendszerben bejelentést tehet:

- a foglalkoztató által foglalkoztatott,
- az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és
- a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.
- az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll,
- a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve nem ügyvezető tagot is,

A bejelentés megtehető írásban vagy szóban (telefonon, vagy személyesen a 8152 Kőszárhegy, Kandó Kálmán utca 2. szám alatti telephelyen). A bejelentés névtelenül is megtörténhet. Szóbeliség esetén a rendszer működtetője írásban rögzíti a bejelentést, és a bejelentő számára másodpéldányban átadja. A belső visszaélés- bejelentési rendszer működtetője a szóbeli bejelentés írásba foglalása során teljes és pontos jegyzőkönyvet köteles készíteni.

5. A Bejelentés kivizsgálás határideje:

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a belső visszaélés-bejelentési rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított hét napon belül a bejelentés megtételéről

visszaigazolást küld a bejelentő számára. A visszaigazolás keretében a bejelentő részére általános tájékoztatást kell nyújtani az e törvény szerinti eljárási és adatkezelési szabályokról.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül kivizsgálja. Az itt megjelölt 30 napos határidőt különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbítása indokairól kell tájékoztatni. A bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

A bejelentés kivizsgálása során a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője kapcsolatot tart a bejelentővel, ennek keretében a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatja fel a bejelentőt.

6. A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha:

A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

- a) a bejelentést nem a fentiek szerint erre jogosult személy tette meg,
- b) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, illetve
- c) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett természetes személy, illetve jogi személy (a továbbiakban együtt: bejelentésben érintett személy) jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

7. Bejelentés kivizsgálás eredménye, arról való tájékoztatás:

A bejelentés kivizsgálása során értékelni kell a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, és meg kell hozni azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a visszaélések orvoslására. Ha a bejelentés alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatja.

8. Adatkezelés:

A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között

- a) a bejelentőnek,
- b) annak a személynek, akinek a magatartása vagy mulasztása a bejelentésre okot adott, és
- c) annak a személynek, aki a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezhet, a bejelentés kivizsgálásához elengedhetetlenül szükséges személyes adatai kizárólag a bejelentés kivizsgálása és a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslása kivizsgálásában közreműködő bejelentés és acéljából kezelhetők, megszüntetése bejelentővédelmi ügyvéd, illetve külső szervezet részére továbbíthatóak.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok közül haladéktalanul törölni kell a fentiek alá nem tartozó személyes adatokat.

Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a panaszos vagy a közérdekű bejelentő rosszhiszeműen, valótlan adatot vagy információt közölt és

- a) ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, személyes adatait az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére át kell adni,
- b) alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére át kell adni.

A belső visszaélés-bejelentési rendszert úgy kell kialakítani, hogy a személyazonosságát felfedő bejelentő, valamint a bejelentésben érintett személy személyes adatait az erre jogosultakon kívül más ne ismerhesse meg. A bejelentést vizsgáló személyek a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyre vonatkozó információkat - a bejelentésben érintett személy tájékoztatásán túl - a foglalkoztató más szervezeti egységével vagy munkatársával a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatják meg.

9. Bejelentéssel érintett személy jogai:

A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a bejelentésről, a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. A tisztességes eljárás következményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támasza alá. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás meghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

10. Fellebbezés:

A bejelentésben érintett személy a tájékoztatást követően fellebbezéssel élhet abban az esetben, ha a bejelentése kivizsgálásának visszautasításával, a kivizsgálás eredményével, vagy a kivizsgálás módjával nem ért egyet. Ebben az esetben a bejelentés tartalmának kivizsgálására 5 tagú bizottság létrehozására kerül sor melynek tagjai:

- 1 fő tulajdonos
- 1 fő gyárigazgató
- 1 fő hr vezető
- 2 fő egyéb munkavállaló

11. A jelen szabályzat elérhető a vállalat honlapján: <https://www.simonceg.hu/letoltesek>

A szabályzat 2024. február 16. napjától lép hatályba.

1. Subject of the Policy

The internal whistleblowing system established by Simon Plastics Ltd.

2. Relevant Legislation

Simon Plastics Ltd. establishes this internal whistleblowing system based on Section 18 of Act XXV of 2023 on Complaints, Public Interest Disclosures, and Rules on Whistleblowing (hereinafter: Complaints Act).

3. Responsible for Operating the System

The internal whistleblowing system is operated by an impartial and independent person designated for this purpose, Dr. Szabina Felhősi, HR Group Leader. Contact information:

felhosiszabina@simonceg.hu

4. Purpose

The internal whistleblowing system allows for reporting information on illegal or presumed illegal activities, other misconduct, human rights complaints, environmental protection and environmental damage complaints, and unethical business practices.

5. Method of Reporting

Reports can be made in the internal whistleblowing system by:

- a) an employee employed by the employer,
- b) an employee whose employment relationship with the employer has ended,
- c) a person seeking to establish an employment relationship with the employer and has commenced the procedure to establish such a relationship,
- d) a sole trader or sole company in contractual relationship with the employer,
- e) a person with ownership interest in the employer, or a member of the employer's administrative, management, or supervisory body, including non-executive members,
- f) a contractor, subcontractor, supplier, or agent who has commenced, is in, or has had a contractual relationship with the employer,
- g) an intern or volunteer performing activities at the employer,
- h) a person seeking to establish a relationship or contractual relationship as described above and has commenced the procedure to establish such a relationship, and
- i) a person whose relationship or contractual relationship as described above has ended with the employer.

Reports can be made in writing or orally (by phone or in person at the site at 8152 Kőszárhegy, Kandó Kálmán Street 2). The report can also be made anonymously. In the case of oral reports, the system operator will document the report in writing and provide a copy to the whistleblower. The system operator is required to create a complete and accurate record of the oral report.

6. Investigation Deadline

The system operator will acknowledge receipt of the written report within seven days. This acknowledgment will include general information on the procedures and data management rules. The system operator will investigate the report within thirty days of receipt. This period may be extended in particularly justified cases, with the whistleblower being informed of the expected completion date and reasons for the extension. The investigation and communication with the whistleblower must not exceed three months. During the investigation, the system operator will maintain contact with the whistleblower for clarifications and additional information.

7. When the Investigation May Be Omitted

The investigation may be omitted if:

- a) the report is made by someone not authorized to report,
- b) the report is a repeated report with the same content as a previous report by the same whistleblower,
- c) the public interest or substantial private interest would not justify the restriction of the rights of the person concerned.

8. Result of the Investigation and Notification

The investigation should assess the validity of the reported circumstances and take measures to remedy the misconduct. If criminal proceedings are warranted, a complaint must be filed. The system operator will inform the whistleblower in writing of the outcome of the investigation, any actions taken, or planned measures.

9. Data Management

In the context of the internal whistleblowing system, personal data of:

- a) the whistleblower,
- b) the person whose conduct or omission prompted the report, and
- c) anyone who has substantive information about the report, may only be processed to the extent necessary for investigating the report and remedying the conduct reported.

Data may be shared with a whistleblower protection lawyer or external organization. Personal data not necessary for the investigation must be promptly deleted. If it becomes clear that the complainant or whistleblower acted in bad faith or provided false information and this constitutes a crime or offense, their personal data must be handed over to the competent authority. If unlawful harm or other legal injury is likely, their personal data must be provided upon request to the competent authority.

The system must ensure that the identity of the whistleblower and the person concerned is not disclosed to unauthorized persons. Investigators must share information only to the extent necessary for the investigation.

10. Rights of the Person Concerned

The person concerned must be informed about the report and their rights related to data protection at the start of the investigation. They must be allowed to present their position and evidence, even through legal representation. In exceptional cases, this notification may be delayed if immediate notification would impede the investigation.

11. Appeal

The person concerned can appeal if they disagree with the rejection of their report, the investigation's outcome, or the investigation method. In this case, a committee of five members will be formed to investigate the content of the report:

- 1 owner,
- 1 plant manager,
- 1 HR manager,
- 2 other employees.

12. This policy is available on the company's website: <https://www.simonceg.hu/letoltesek>

This policy is effective from February 16, 2024.