



ZSIDAI

A Zsidai Csoport fontosnak tartja a transzparenciát, a teljes körű átláthatóságot és az etikus, magas erkölcsi mérce szerinti vállalati működést. A jogszabályokkal, a belső szabályzatokkal ellentétes, illetve az etikai alapelveket sértő visszaélések bejelentésére bejelentőrendszert hoztunk létre.

Az jogsértő eseménynek elsősorban azokat a tevékenységeket tartjuk, amelyek a szervezeti célkitűzéseknek, értékeknek és elveknek megfelelő működéstől eltérnek.

A Zsidai Csoport a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény rendelkezései alapján belső visszaélés-bejelentési rendszert működtet. A bejelentőrendszer lehetőséget biztosít a Társaság etikai alapelveit sértő szabályok megszegése miatti visszaélések bejelentésére (kivéve azokat az eseményeket, amelyek valamely hatóság hatáskörébe és illetékességébe tartoznak).

A rendszerbe a munkavállalóink, valamint azok tehetnek bejelentést, akiknek a bejelentés megtételéhez méltányolható jogos érdekük fűződik. A bejelentést jóhiszeműen kell megtenni, ebben az esetben a bejelentő felelősségre nem vonható, ám a rosszhiszemű bejelentés jogi következményt vonhat maga után.

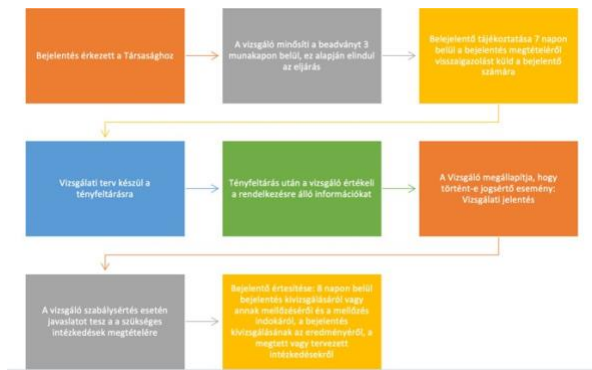
A bejelentésre lehetőség van

- e-mailen a karolina.gyorffy@zsidai.com címen,
- telefonon 00 36 1 225 0022 telefonszámon,
- személyesen: Gyórfy Karolina
- vagy postai úton a Zsidai Csoport Gyórfy Karolina 1014 Budapest Nándor u. 9. címre írt levélben.

Minden bejelentést vizsgálunk (az anonim módon tett bejelentést is), az egyes ügyekben az eljárást legkésőbb 30 napon belül lefolytatjuk.

A Zsidai Csoport biztosítja, hogy a bejelentőt a bejelentésével összefüggésben ne érje hátrány, sérelem, ugyanakkor elvárás, hogy a bejelentő a bejelentést jóhiszeműen tegye meg, és minden általa ismert, releváns információt közöljön az eset megfelelő megítéléséhez és kivizsgálásához.

A bejelentésekkel kapcsolatos eljárásrendről, illetve az adatkezelési tájékoztatóról bővebben olvashat Zsidai Csoport visszaélésbejelentési szabályzatában, amelyet alább talál.



Zsidai Group Management Kft
www.zsidai.com

A foglalkoztató által létrehozott

belső visszaélés-bejelentési rendszer

eljárásrendje

BEVEZETÉS	6
1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	8
1.1. A Szabályzat célja és hatálya	8
1.2. Értelmező rendelkezések.....	8
1.3. Alapelvek az eljárásban.....	9
2. RÉSZLETES SZABÁLYOK	11
2.1. A visszaélés - bejelentési rendszer általános jellemzői	11
2.2. A bejelentés	11
2.3. A bejelentések típusai.....	11
2.4. A bejelentések előzetes minősítése, értékelése	12
2.5. A bejelentés kivizsgálásához szükséges információk összegyűjtése	13
2.6. A vizsgálat	13
2.6.1. A Bejelentő tájékoztatása	13
2.6.2. A Bejelentésben érintett tájékoztatása	14
2.6.3. A Bejelentés vizsgálatának mellőzése	14
2.6.4. Vizsgálati eszközök	15
2.6.5. Az érintettek meghallgatása	15
2.6.6. A vizsgálat kiterjesztése	16
2.7. Az eljárás lezárása, a szükséges intézkedések	17
2.7.1. Vizsgálati jelentés.....	17
2.7.2. Az alkalmazható jogkövetkezmények	17
2.7.3. Másodfokú eljárás.....	18
2.7.4. Bejelentő védelme	19
2.7.5. Iratbetekintés.....	19

2.7.6. A bejelentésekkel kapcsolatos intézkedések, eljárások nyomon követése, megtett intézkedés nyilvántartása	20
3. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	22

BEVEZETÉS

A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (továbbiakban: Panasztörvény) alapján az a foglalkoztató, amely legalább 50 személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat, belső visszaélés-bejelentési rendszert hoz létre.

A Panasztörvény szerint azon foglalkoztatók, amelyek legalább 50, de legfeljebb 249 személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatnak, a belső visszaélés-bejelentési rendszert közösen, illetve az erre jogosult más foglalkoztatóval is létrehozhatják. Az alábbiakban felsorolt munkáltatók, mint a Zsidai Csoport tagjai közösen hozzák létre a visszaélés-bejelentési rendszert.

A 01-09-692109 cégjegyzékszámú Le Pierrot Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Fortuna u. 14.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 17 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-264057 cégjegyzékszámú Harlequin Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Fortuna u. 21.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 56 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-879263 cégjegyzékszámú V1 Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Országház u. 31.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 16 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-990834 cégjegyzékszámú Gozdu Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1075 Budapest, Király u. 13.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 45 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-206095 cégjegyzékszámú Trinity Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Nándor u. 9.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 68 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-966802 cégjegyzékszámú Berlin Felett Korlátolt Felelősségű Társaság (1072 Budapest, Dob u. 16. fszt. 2.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 23 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-206105 cégjegyzékszámú MOM Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Nándor u. 9.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 20 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-206096 cégjegyzékszámú Opera Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Nándor u. 9.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 30 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

A 01-09-324431 cégjegyzékszámú Dísz tér Gasztronómia Korlátolt Felelősségű Társaság (1014 Budapest, Nándor u. 9.), a továbbiakban: Társaság 2023. július havi átlagos létszám 0 fő, melybe valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban álló személy beletartozik.

Fenti rendelkezésekre tekintettel a belső visszaélés-bejelentési rendszer kezelésének eljárásrendjét az alábbi szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) előírásai szerint határozom meg:

1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.1. A Szabályzat célja és hatálya

(6) A Szabályzat célja, hogy elősegítse a Társaság szabályszerű, a Társaság ügyvezetése által meghatározott céloknak, elveknek és értékeknek megfelelő működést; rögzíti a Társaság működésével kapcsolatban felmerülő, belső szabályozókat sértő események egységes rendszerben történő kezelésének, ezen események bekövetkezése esetén azok feltárásának, szükség esetén a felelősség megállapításának és a megfelelő intézkedések megtételének rendjét.

(7) A Szabályzat tárgyi hatálya a Társaság munkavállalóinak tevékenységükkel kapcsolatos magatartására, a vonatkozó jogszabályokban, belső szabályzatokban és egyéb belső irányítási eszközökben meghatározott – a működéssel összefüggő és benyújtott visszaélésekre –, a szervezet prudens működését sértő eseményekre és a korrupciós kockázatokra irányuló bejelentések kivizsgálására és kezelésére, valamint az Etikai kódexében szabályozott magatartások megsértése esetén alkalmazandó eljárásokra terjed ki.

(8) A Szabályzat tárgyi hatálya nem terjed ki a Társaság munkavállalóinak azon magatartására, amellyel kapcsolatban más jogszabály szerint arra kijelölt szerv jogosult és köteles eljárni.

(9) A Szabályzat tárgyi hatálya szintén nem terjed ki azon közérdekű bejelentésekre és ügyfélpanaszokra, amelyekben tartalmuk alapján más szervezet, hatóság vagy a Társaság valamely szervezeti egységének/ szakterületének/ bizottságának hatás- és illetékességi körébe tartozó egyéb eljárásának van helye.

(10) Ha a foglalkoztató a munkavállalóra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 9. § (2) bekezdésében meghatározott feltételekkel a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapít meg, ezek megsértése a belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelenthető.

(11) A Szabályzat személyi hatálya kiterjed a Társaság valamennyi munkavállalójára.

1.2. Értelmező rendelkezések

(12) A szabályzat alkalmazásában:

a) **Bejelentés:**

- a jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekmény vagy mulasztás, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információ,
- minden olyan eseményre vonatkozó adat, amely a Társaság jogszabályoktól, belső szabályzatoktól, valamint a Társaság célkitűzéseinek, értékeinek és elveinek megfelelő működésétől eltér, eltérhet vagy feltételezhetően eltér;
- minden olyan esemény, amely a Társaságra vonatkozó szabályoktól, valamint a jogszabályi keretek között a Társaság vezetője és az irányító szerv által meghatározott szervezeti célkitűzéseknek, értékeknek és elveknek megfelelő működéstől eltér, eltérhet vagy feltételezhetően eltér.

b) **Bejelentő:**

- 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 a nem ügyvezető tagot is,
- a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- a foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
- a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- az a személy, akinek a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

c) **Korrupciós cselekmény:** minden olyan cselekedet, amely során valaki jogtalan előnyt ad vagy kínál, illetőleg bármilyen jogtalan előny kérése vagy jogtalan előnynek vagy annak ígéretének elfogadása.

d) **Kötelezettségszegés:** munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése, továbbá a munkavállaló részéről a foglalkoztatási jogviszony tartalmát képező kötelezettségek – így különösen a pártatlan, igazságos, kulturált ügyintézési kötelezettség, a szakmai lojalitás, a személyes munkavégzés, a munkaképes állapot megőrzése, az utasítások végrehajtása, – megsértése.

e) **Közérdekű bejelentés:** olyan bejelentés, amely olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat.

f) **Panasz:** olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más – így különösen bírósági, közigazgatási – eljárás hatálya alá. A panasz javaslatot is tartalmazhat.

1.3. Alapelvek az eljárásban

(13) Bejelentő védelme: A Bejelentő a bejelentés megtétele miatt diszkriminációval, tisztességtelen bánásmóddal szemben védelmet élvez. A Bejelentő a bejelentés jogszerű megtételéért nem vonható felelősségre, ha a Bejelentő alapos okkal feltételezte azt, hogy a bejelentés szükséges volt a bejelentéssel érintett körülmények feltárásához.

(14) Tisztességes eljárás: A Bejelentésekkel kapcsolatos eljárásokban minden résztvevő függetlenül, tisztességesen, a pártatlanság kritériumainak megfelelően jelen szabályzat szerint köteles eljárni. A tisztességes eljárás követelményének megfelelően az eljárás során biztosított, hogy a Bejelentésben érintett személy a Bejelentéssel kapcsolatos álláspontját akár jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal alátámassza.

(15) Együttműködés: Az eljárás során a résztvevők egymás közötti és mások felé történő kommunikációjában a hivatalos szakmai kapcsolatokban elvárható stílust kell alkalmazni, a jóhiszeműség, tisztesség és együttműködés elvének megfelelő magatartást kell tanúsítani. A

vizsgálatok lefolytatásánál minden munkatárs és más az eljárásba bevont személy köteles együttműködni az információk beszerzése és az eljárások támogatása érdekében.

(16) Anonimitás: A Bejelentő anonim módon is megteheti a Bejelentését. Az eljárásban Bejelentő személyazonossága az illető kifejezett beleegyezése nélkül nem fedhető fel a bejelentések fogadására vagy nyomon követésére hatáskörrel és jogosultsággal rendelkező munkatársak körén túl. Ez minden olyan egyéb információra is vonatkozik, amelyből közvetlenül vagy közvetve kikövetkeztethető a Bejelentő személyazonossága. A személyazonosságát felfedő Bejelentő, valamint a Bejelentéssel érintett személy személyes adatait az erre jogosultakon kívül más nem ismerheti meg. A Bejelentést kivizsgáló személyek a vizsgálat lezárásáig vagy a vizsgálat eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a Bejelentéssel érintett személyre vonatkozó információkat a Bejelentéssel érintett személy tájékoztatásán túl a foglalkoztató más szervezeti egységével vagy munkatársával a vizsgálat lefolytatásához feltétlenül szükséges mértékben oszthatják meg.

(17) Szabad bizonyítás: Az eljárásban résztvevő Vizsgálók szabadon választják meg a bizonyítás módját, és a rendelkezésre álló bizonyítékokat szabad meggyőződésük szerint értékelik.

(18) Rosszhiszemű Bejelentés tilalma: A rosszhiszemű Bejelentő bejelentése megtétele jogi következményekkel járhat.

(19) Párhuzamos eljárás elkerülése: Ugyanazon vagy összefüggő kérdésben folyamatban lévő hatósági vagy bírósági eljárás lezárultáig jelen Utasításban leírt eljárás nem indítható, a már folyamatban lévő eljárást pedig a hatósági vagy bírósági eljárás jogerős befejezéséig fel kell függeszteni.

2. RÉSZLETES SZABÁLYOK

2.1. A visszaélés - bejelentési rendszer általános jellemzői

(20) A bejelentésül szolgáló esemény a korrigálható kisebb mulasztástól, a munka közben előforduló hiányosságtól a súlyosabb fegyelmi, szabálysértési, kártérítési, valamint büntető ügyekig terjedhet, ezekre, illetve az Etikai Kódexében meghatározott értékek lehetséges megsértéséről bárki – akár anonim módon is – bejelentést tehet.

(21) A belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkoztatónál egy erre a célra kijelölt, pártatlan személy (továbbiakban: Vizsgáló) működteti: HR & Training Manager

2.2. A bejelentés

(22) A Társaság a belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.

(23) A munkavállalók, valamint a Társasággal szerződéses jogviszonyban állók, illetve azon természetes vagy jogi személyek, akiknek a bejelentéshez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható érdeke fűződik, bejelentést tehetnek a bejelentési rendszeren keresztül.

(24) A bejelentőnek bejelentéskor meg kell adnia a nevét és lakcímét, jogi személy bejelentő esetén a bejelentő székhelyét és a bejelentést benyújtó képviselőjének nevét, szükség esetén a meghatalmazását, továbbá nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentését jóhiszeműen teszi meg azon cselekményekkel összefüggésben, amelyekről tudomást szerzett vagy megalapozottan feltételezi, hogy azok valósak. Ha a fenti adatok nélkül (anonim módon) történik a bejelentés, abban az esetben csak megalapozott gyanú esetén van helye eljárásnak.

2.3. A bejelentések típusai

(25) A bejelentés történhet szóban vagy írásban.

(26) A szóbeli Bejelentés történhet:

- (6) személyesen, munkaidőben (előzetesen egyeztetett időpontban) a központi irodában;
- (7) munkanapokon 8:00-16:30 óráig a bejelentésre szolgáló telefonszámon – 0036 1 225 0022

(27) Szóban (személyesen vagy telefonon) tett bejelentés fogadása a vizsgálónál, a bejelentések fogadására kijelölt irodájában történik. Ha a bejelentő személyesen teszi meg a bejelentését, a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a szóbeli bejelentést

- a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások szerint megtett tájékoztatást követően – tartós és visszakereshető formában rögzíti, vagy
- írásba foglalja és – annak ellenőrzésére, helyesbítésére, aláírással történő elfogadására vonatkozó lehetőség biztosítása mellett – a bejelentő számára másodpéldányban átadja.

(28) A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a szóbeli bejelentés írásba foglalása során teljes és pontos jegyzőkönyvet köteles készíteni.

(29) Szóbeli bejelentés esetén a bejelentő figyelmét fel kell hívni a rosszhiszemű bejelentés következményeire, a bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokra és arra, hogy

személyazonosságát – ha az annak megállapításához szükséges adatokat megadja – a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezelik.

(30) Az írásbeli bejelentések

a) postai úton,

b) a bejelentés fogadására kialakított elektronikus címen (karolina.gyorffy@zsidai.com).

(31) A bejelentések érkezteséről, iktatásáról a kijelölt vizsgáló az általános ügyviteli szabályok alapján gondoskodik.

(32) A postai úton érkezett küldeményeket felbontás nélkül kell továbbítani a vizsgáló részére, amennyiben a boríték alapján megállapítható annak tartalma.

(33) A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a belső visszaélés-bejelentési rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított 7 (hét) napon belül a bejelentés megtételéről visszaigazolást küld a bejelentő számára.

2.4. A bejelentések előzetes minősítése, értékelése

(34) A szabályzat tárgyi hatálya alá nem tartozó bejelentést a kijelölt vizsgáló annak tartalmának megismerése után haladéktalanul, de legkésőbb 3 (harmadik) munkanapon belül továbbítja az eljárásra jogosult szervezeti egységhez vagy más, az ügyben illetékességből eljáró és hatáskörrel rendelkező szervhez.

(35) A kijelölt vizsgáló az ügyintézés első szakaszában, a beérkezést követően haladéktalanul, de legkésőbb 3 (három) munkanapon belül megvizsgálja, hogy az a foglalkoztató által működtetett visszaélés-bejelentési rendszerben vizsgálható -e. A bejelentett kockázatok és események előzetes értékelését az alábbi szempontok alapján elvégzi:

a) a bejelentés jellege alapján (például: a szervezet működésével összefüggő visszaélés, figyelemfelhívás korrupciós kockázatra, a megajándékozott munkatárs bejelentése, vagy jogtalan előny, vagy juttatás megszerzése nem a megajándékozott által tett bejelentése);

b) a bejelentés tartalma szerint szükséges-e vizsgálat lefolytatása;

c) a bejelentés igényli-e halaszthatatlan intézkedés megtételét.

(36) Az értékelés eredményeként a bejelentés elutasítására, mellőzésére vagy az eljárás lefolytatására kerülhet sor.

(37) Amennyiben a bejelentés alapján a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése szükséges az adott ügyben, a Vizsgáló soron kívül tájékoztatja az Ügyvezetőt és/vagy munkáltatói jogkör gyakorlót. Egyébként pedig tájékoztatja az Ügyvezetőt a bejelentés beérkezéséről, annak tárgyáról, a bejelentés és mellékletei egyidejű megküldésével.

(38) A név nélkül vagy azonosíthatatlan bejelentő által tett, illetve a korábbival azonos tartalmú, ugyanazon bejelentő által tett ismételt bejelentés mellőzhető. A bejelentőnek az eseményről a tudomásszerzéstől számított 6 (hat) hónap után előterjesztett beadványa szintén mellőzhető.

(39) A vizsgálat alatt álló bejelentéssel tartalmában megegyező újabb, eltérő személytől érkező bejelentések a vizsgálat alatt álló bejelentés lezárását megelőző napig egyesíthetők.

(40) A jogsértő, vagy annak vélt esemény bekövetkeztétől számított 1 (egy) éven túl előterjesztett bejelentést érdemi vizsgálat nélkül elutasíthatja a bejelentés elbírálója.

(41) A bejelentés mellőzése, elutasítása esetén, illetve az eljárás megindításáról a bejelentőt – amennyiben ez lehetséges – értesíteni kell.

2.5. A bejelentés kivizsgálásához szükséges információk összegyűjtése

(42) A bejelentett jogsértő eseménnyel kapcsolatos vizsgálatot a vizsgáló folytatja le a vizsgálati terv keretei között.

(43) A **vizsgálati terv** elkészítésénél összegezni kell a rendelkezésre álló adatokat, információkat. Ezt követően meg kell határozni, hogy milyen további adatokra van szükség, és ehhez kapcsolódóan számba kell venni az eljárás során igénybe vehető bizonyítási eszközöket, majd fel kell mérni az érintett szervezet részéről rendelkezésre álló eszközöket, erőforrásokat és kapacitást.

(44) A vizsgálati terv kezdetekor meg kell tervezni az egyes vizsgálati lépéseket, és azok egyenkénti, illetve összességében a végrehajtáshoz szükséges feltételeket és időkeretet. Ennek kapcsán elsősorban arra kell figyelemmel lenni, hogy a bejelentésben foglaltak, a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő, szakszerű elbírálása érdekében, a szükséges adatokat, információkat kitől és milyen formában kell, illetve lehet beszerezni.

(45) A bejelentés kivizsgálásához szükséges információ összegyűjtése történhet az iratok áttanulmányozásával, az érintettek meghallgatásával, írásbeli tájékoztatás bekérésével, szemlével, valamint szakértő bevonásával.

(46) A Társaság valamennyi munkatársa és szervezeti egysége a vizsgálat során köteles együttműködni a kijelölt vizsgálóval. Az erre vonatkozó megkeresés alapján kötelesek a nyilatkozattételre, az eljárás szempontjából lényeges információk, adatok, dokumentumok átadására.

(47) A vizsgáló az értékelés után a tényállás tisztázásának folyamatában megvizsgálja, hogy az eljárás lefolytatásához szükséges, a bejelentésben jelzett iratok, valamint a bejelentés érdemi elintézéséhez szükséges további információk rendelkezésre állnak-e.

(48) Amennyiben a bejelentés kivizsgálásához szükséges információk nem állnak rendelkezésre teljeskörűen, úgy a vizsgáló eljárása során megkeresés útján intézkedik a további szükséges információk, adatok és dokumentumok (a továbbiakban együtt: adat) beszerzése iránt.

A megkeresett szervezeti egység vezetője köteles az adatokat a megkeresésben, a bejelentésben foglaltakra figyelemmel meghatározott – sürgős intézkedést igénylő ügy esetében legfeljebb 3 (három) munkanapos, egyéb esetekben legfeljebb 8 (nyolc) munkanapos – határidőn belül az adatkezelésre, az adatvédelemre, az (üzleti) titoktartásra és az információbiztonságra vonatkozó szabályok betartása mellett a vizsgáló rendelkezésére bocsátani.

A megkeresett szervezeti egység vezetője az indokok megjelölése mellett köteles a megadott határidő lejárta előtt legkésőbb 1 (egy) munkanappal írásban jelezni, ha az adatszolgáltatásnak határidőben nem tud eleget tenni.

(49) A vizsgáló az eljárás bármely szakában igénybe vehető külső szakértő – különösen, de nem kizárólagosan jogi szakértő - segítségét a vizsgálat lefolytatásához. A bejelentések kivizsgálásában való közreműködéssel szerződés keretében más külső szervezet is megbízható. Külső szervezet megbízása esetén a külső szervezetre az összeférhetlenségi és pártatlansági szabályokat alkalmazni kell.

2.6. A vizsgálat

2.6.1. A Bejelentő tájékoztatása

(50) Szóbeli Bejelentés alkalmával a Bejelentő figyelmét fel kell hívni

- a) a visszaélés- bejelentési rendszer működésével összefüggő adatkezelésre vonatkozó adatkezelési tájékoztatóra;
- b) arra, hogy nyilatkoznia kell arról, hogy a körülményekről, amelyekről tudomása van, valóságosak vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok;
- c) a rosszhiszemű Bejelentés következményeire;
- d) a Bejelentés kivizsgálására irányadó eljárási szabályokra;
- e) arra, hogy személyazonosságát – ha annak megállapításához szükséges adatokat megadja – a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezelik;
- f) jogi személy Bejelentő a Bejelentés megtételekor köteles megadni székhelyét és a bejelentést benyújtó törvényes képviselőjének nevét; és
- g) amennyiben valamely termékkel/szolgáltatással kapcsolatban kíván panaszt tenni, akkor a panasz benyújtásának lehetőségeire.

(51) Szóbeli Bejelentés esetén - amennyiben a Bejelentő megadja írásbeli elérhetőségét - abban az esetben meg kell küldeni neki az írásbeli Bejelentés esetén küldendő tájékoztatót.

(52) A(z) (anonim) Bejelentőt – amennyiben lehet – tájékoztatni kell arról, hogy ha az általa megadott információ nem elegendő/megfelelő a Bejelentése kivizsgálásához, illetve a vizsgálat megindításához vagy eredményes lefolytatásához elengedhetetlenül szükséges információ egyébként bármely okból nem beszerezhető, úgy a vizsgálat eredmény nélkül kerülhet lezárásra. A Bejelentés rögzítésekor a Bejelentés Vizsgálója kéri a Bejelentőtől, hogy az anonimitás fenntartása mellett adjon meg elérhetőséget, a további információkérés és a vizsgálat lezárására vonatkozó tájékoztatás érdekében.

(53) Írásbeli Bejelentés esetén annak kézhezvételétől számított 7 (hét) napon belül a tájékoztatást – amennyiben cím (postai vagy e-mail) rendelkezésre áll – írásban kapja meg a Bejelentő. A tájékoztatás megküldése egyben a Bejelentés megtételének visszaigazolását jelenti.

2.6.2. A Bejelentésben érintett tájékoztatása

(54) A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor lehetőség szerint írásban, részletesen tájékoztatni kell a bejelentésről, a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról.

(55) A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá.

(56) A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

2.6.3. A Bejelentés vizsgálatának mellőzése

(57) A Bejelentésnek tartalmaznia kell a vélelmezett etikai vétség vagy jogsértés leírását, az ügygel összefüggő bizonyítékokat; amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valóságosak.

(58) A Bejelentés vizsgálata mellőzhető ha,

- a) a Bejelentés ugyanazon Bejelentő által tett ismételt, a korábbi Bejelentéssel azonos tartalmú Bejelentés;
- b) a Bejelentést a sérelmezett tevékenységről vagy mulasztásról való tudomásszerzéstől számított hat hónapot elteltét követően tette meg a Bejelentő;

- c) a Bejelentést azonosíthatatlan (elérhetőséggel nem rendelkezik) Bejelentő tette meg, és a Bejelentés olyan mértékben hiányos, hogy annak vizsgálatától nem várható eredmény;
 - d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a Bejelentéssel érintett természetes személy, jogi személy jogainak a Bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban;
 - e) a Bejelentés a hiánypótlás beérkezését követően is olyan mértékben hiányos, hogy annak vizsgálatától nem várható eredmény;
 - f) a Bejelentő a Bejelentést visszavonta.
- (59)** A Bejelentés mellőzéséről a Vizsgáló dönt az Ügyvezető jóváhagyásával, a döntésről indokának megjelölésével a bejelentőt haladéktalanul tájékoztatja.
- (60)** Kizárás a vizsgálatból, nem folytathat vizsgálatot és nem vehet részt a döntéshozatalban:
- a) a Bejelentő
 - b) a Bejelentéssel érintett személy
 - c) az a személy, akinek meghallgatása az eljárás során szükséges
 - d) akitől az ügy elfogulatlan megítélése egyéb okból nem várható el.

2.6.4. Vizsgálati eszközök

- (61)** Az eljárás során különösen, de nem kizárólagosan az alábbi vizsgálati eszközök vehetők igénybe:
- a) a Bejelentéssel érintett személyek, egyéb érdekelték személyes, telefonos vagy videókonferencia útján történő meghallgatása,
 - b) az ügygel összefüggő, rendelkezésre álló dokumentumok és egyéb adatok, illetve információk bekérése az érintett szervezeti egységektől, külső partnerektől, a Bejelentőtől,
 - c) az ügy szempontjából fontos helyszínek, kamerafelvételek illetve tárgyak megtekintése,
 - d) különösen indokolt esetben szakértő bevonása,
 - e) az informatikai rendszerekben tárolt információk és adatok ellenőrzése.

2.6.5. Az érintettek meghallgatása

(62) Amennyiben a bejelentés alapos, a gyors és hatékony intézése azt indokolja, a vizsgáló az ügyben érintett vagy arról ismerettel rendelkező munkatársat meghallgathatja. Amennyiben az érintett terhére olyan bizonyíték merül fel, amely a munkáltatói intézkedést valószínűsíti, úgy kötelező az érintett munkavállaló meghallgatása, illetve kérelme esetén a meghallgatásra jogi képviselő részvételét biztosítani. A meghallgatásról az érintettet legalább 2 (kettő) munkanappal korábban értesíteni kell.

A meghallgatásról írásbeli jegyzőkönyvet kell felvenni vagy hangfelvételt készíteni. A hangfelvételnek, vagy jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- a) a jelenlévők nevét és beosztását.
- b) a meghallgatás helyét, időpontját;
- c) a meghallgatott nevére, jogviszonyára, szervezeti egységére vonatkozó adatokat;
- d) a meghallgatott milyen minőségben van jelen;

- e) a meghallgatás tárgyát;
- f) a meghallgatott személy jogaira és kötelezettségeire való felhívást;
- g) a meghallgatás során feltett kérdéseket és azokra adott válaszokat;
- h) a jegyzőkönyv bejelentővel való ismertetésének a tényét és a jegyzőkönyvben foglaltakkal való egyetértésére vonatkozó nyilatkozatot;
- i) jegyzőkönyv esetén a meghallgatáson résztvevők aláírását.

(63) A meghallgatott személyeket meghallgatásuk előtt tájékoztatni kell a következőkről **(Kioktatási tájékoztatás):**

- a) mely bejelentés kapcsán történik a meghallgatásuk;
- b) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR) és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info tv.) alapján megillető jogaikról;
- c) a személyes adataik kezeléséről, beleértve személyes adataik zárt kezelésének lehetőségét;
- d) önmagukra vagy hozzátartozójukra nézve nem kötelesek terhelő nyilatkozatot tenni, illetve az egyes kérdésekre a válaszadást bármikor megtagadhatják;
- e) nem kötelesek nyilatkozatot tenni, viszont, ha nyilatkoznak, az általuk rendelkezésre bocsátott információ a későbbiekben bizonyítékként felhasználható;
- f) más bűncselekmény, szabálysértés, vagy fegyelmi vétség elkövetésével hamisan nem vádolhatják, kegyeleti jogot hamis tényállítással nem sérthetik.

(64) A vizsgálat bizonyos részénél, különösen, ha személyes levelezése, iratai lefoglalásra kerülnek, akkor az érintett személyek jelenléte szükséges.

(65) A bejelentések ügyintézési határideje 30 (harminc) nap, mely szükség esetén legfeljebb 8 (nyolc) nappal meghosszabbodik.

Az ügyintézési határidő a bejelentés beérkezését követő munkanapon kezdődik. Az ügyintézési határidőbe nem számít bele az adatbekérő megkeresés megküldésétől annak teljesítése beérkezéséig terjedő időtartam.

(66) Az ügyintézési határidőt a vizsgáló javaslatára a Ügyvezető egy alkalommal - legfeljebb 30 (harminc) nappal meghosszabbíthatja, amennyiben ezt a kivizsgálás körülményei indokolják, és az nem veszélyezteti a vizsgálat eredményes végrehajtását. Ha az adatai ismertek, a bejelentőt a határidő módosításáról meghozott döntéssel egyidejűleg tájékoztatni kell.

(67) A vizsgálati 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 (3) három hónapot.

2.6.6. A vizsgálat kiterjesztése

(68) Amennyiben a vizsgálat megkezdését követően olyan adat/információ jut a Vizsgáló tudomására, ami alapján feltételezhető, hogy egy harmadik személy is érintett lehet a Bejelentéssel érintett magatartásban, úgy a vizsgálat a Bejelentéssel érintett további személlyel szemben is lefolytatható.

2.7. Az eljárás lezárása, a szükséges intézkedések

2.7.1. Vizsgálati jelentés

(69) A vizsgálati jelentésben a Vizsgáló ismerteti a felhasznált vizsgálati eszközöket, a megállapított tényállást, részletes indoklást, a vizsgálat lezárására vonatkozó javaslatot és a javasolt intézkedési ajánlásokat.

(70) A vizsgálati akta tartalmazza a felhasznált dokumentumokat, az ügygel kapcsolatos releváns levelezéseket és minden egyéb megszerzett bizonyítékot.

Amennyiben a vizsgálat során nem gyűjthető be elegendő és/vagy megfelelő információ a Bejelentésben foglaltak érdemi vizsgálatához, a vizsgálat lefolytatásához, úgy a Vizsgáló a vizsgálati jelentésben javasolja a vizsgálat megszüntetését.

(71) A vizsgáló megállapítja, hogy

- a) a bejelentéssel érintett személy megsértette-e a Társaság belső szabályzatait,
- b) megvalósult-e jogellenes cselekmény vagy mulasztás, illetve egyéb, s ha igen, azt mely szabály megsértése alapozza meg, és a bejelentéssel érintett személy gondatlan vagy szándékos magatartásával idézte- azt elő, valamint azt, hogy eseti, ismételt vagy rendszeres jelleggel okozta azt.

(72) A kijelölt vizsgáló feltárja a jogsértő eseményhez vezető körülményeket, tényezőket, a jogsértő esemény következményeit, esetleges pénzügyi hatásának valószínűsíthető nagyságrendjét, korrigálhatóságának vagy korrigálhatatlanságának tényét.

2.7.2. Az alkalmazható jogkövetkezmények

(73) A vizsgálat lezárását követően, a vizsgáló összegző feljegyzést készít.

A kijelölt vizsgáló által készített **összegző feljegyzés** tartalmazza:

- a) a bejelentés rövid összefoglalását;
- b) a bejelentés alapján már megtett intézkedéseket és azok eredményeit;
- c) a vizsgálat nélkül lezárható ügyek esetében a vizsgálat mellőzésének az okait;
- d) az eljárás során figyelembe vett, vagy mellőzött adatokat, bizonyítékokat;
- e) az eljárás alapján megállapított tényeket, továbbá
- f) az ügy lezárásához szükséges intézkedésekre vonatkozó javaslatot.

(74) Az eljárás eredménye lehet:

- a) annak megállapítása, hogy nem történt jogsértő esemény és az eljárás intézkedés nélkül megszüntethető,
- b) annak megállapítása, hogy jogsértő esemény történt és az eljárás intézkedést elrendelő döntéssel zárul,
- c) további eljárás elrendelése, amely a felelősség megállapítása, vagy a hasonló esetek megelőzése érdekében szükséges.

(75) A Vizsgáló a vizsgálat befejezése után indokolt esetben etikai, fegyelmi, szabálysértési, vagy büntetőeljárás megindítás kezdeményezésére tehet javaslatot az Ügyvezető felé.

(76) Az Ügyvezető a lefolytatott vizsgálat megállapításait, az összegző feljegyzés javaslatait figyelembe véve döntést hoz:

a) a további szükséges intézkedések (pl. feltárt problémák okainak megszüntetése, okozott sérelem orvoslása, etikai eljárás megindítása, büntetőeljárás kezdeményezése) megtételéről,

b) a bejelentő tájékoztatásáról,

c) az ügy lezárásáról.

(77) A bejelentés kivizsgálása során értékelni kell a bejelentésben foglalt körülmények helytállóságát, és meg kell hozni azokat az intézkedéseket, amelyek alkalmasak a visszaélések orvoslására.

(78) Ha a bejelentés alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről.

(79) A vizsgálat befejezése után, annak eredményéről a bejelentőt – az általa használt kommunikációs módnak megfelelően 8 (nyolc) napon belül – tájékoztatni kell, amennyiben adatai rendelkezésre állnak.

(80) A jogkövetkezmény lehet:

a) jogi jellegű (kártérítési eljárás megindítása, szabálysértési vagy büntetőeljárás kezdeményezése);

b) munkajogi (figyelmeztetés, munkaviszony felmondással, azonnali hatállyal történő megszüntetése);

c) pénzügyi jellegű (pénzbeli juttatás, kifizetés részben vagy egészben történő felfüggesztése, visszakövetelés);

d) szakmai jellegű (belső szabályozás módosítása, szigorításának kezdeményezése, betartásának fokozott ellenőrzése stb.).

(81) Ha nyilvánvalóvá vált, hogy a bejelentő a jogsértő esemény kapcsán rosszhiszeműen járt el és alaposan feltételezhető, hogy ezzel bűncselekményt vagy szabálysértést valósított meg, másnak kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, adatai az Ügyvezető döntése alapján az eljárás kezdeményezésére, valamint annak lefolytatására jogosult részére átadhatók.

2.7.3. Másodfokú eljárás

(82) Ha a Bejelentés kapcsán lefolytatott vizsgálat (elsőfokú eljárás) eredményével az érintett (a Bejelentő vagy a Bejelentéssel érintett) nem ért egyet, úgy a tájékoztatás kézhezvételétől számított 15 napon belül az Etikai Bizottsághoz fordulhat írásban a bejelentési csatornákon keresztül.

(83) Az Etikai Bizottság áttekinti az elsőfokú vizsgálat bizonyítékait és a vizsgálati jelentést. A felülvizsgálat során az eljáráshoz kapcsolódóan az Etikai Bizottság

a./ írásbeli vagy szóbeli tájékoztatást kérhet a Csoport bármely vezetőjétől;

b./ kérdéssel fordulhat a Csoport bármely alkalmazottjához, írásbeli vagy szóbeli tájékoztatást kérhet a Csoport bármely vezetőjétől.

(84) Az Etikai Bizottság a felülvizsgálat eredménye alapján megállapítja:

a./ helyben hagyja az elsőfokú vizsgálat során meghozott döntést, vagy

b./ az ügyet visszaadja a vizsgálónak további vizsgálati cselekmények lebonyolítására

c./ megváltoztatja az elsőfokú vizsgálat során meghozott döntést, vagy

d./ kivételesen indokolt esetben a vizsgálat anyagait egy általa kijelölt szervezeti egységnek vagy külső bejelentővédelmi ügyvédnek átadja.

(85) A másodfokú eljárás során az elsőfokú eljárás szabályai, határidei irányadóak.

2.7.4. Bejelentő védelme

(86) A bejelentések kezelése során úgy kell eljárni, hogy a bejelentő jogos érdeke ne sérüljön, az érdemi névtelen bejelentések esetében a bejelentő jogos, míg a névvel történő bejelentések esetén a bejelentő személyes érdeke védve legyen.

(87) A bejelentőt nem érheti hátrány a bejelentés megtétele miatt, kivéve, ha megállapítást nyer, hogy rosszhiszeműen járt el és megalapozottan feltételezhető, hogy a bejelentésével összefüggésben bűncselekményt vagy szabálysértést követett el, vagy másnak kárt, illetve egyéb sérelmet okozott.

(88) A bejelentő az általa tett bejelentésében vagy meghallgatása során kérheti, hogy adatait kezeljék bizalmasan. Ebben az esetben a bejelentő adatait az ügy iratai között a vizsgáló által aláírt zárt borítékban kell elhelyezni, egyéb iratokon a bejelentő neve és személyi adatai helyett anonim módon kell feltüntetni.

(89) Amennyiben a bejelentés jellege ezt indokolttá teszi, más meghallgatott is kérheti személyes adatainak zártan történő kezelését.

(90) A bejelentő személyére vonatkozó adatok – e szabályban foglalt kivételektől eltekintve – más szervnek történő átadásához vagy nyilvánosságra hozatalához a bejelentő személyének önkéntes és előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges.

2.7.5. Iratbetekintés

(91) Az eljárás alatt keletkezett iratokba

- a) teljeskörűen a vizsgáló, a kijelölt vizsgáló, a jogi tanácsadó és az Ügyvezető;
- b) nyilatkozatait illetően a meghallgatott tekinthet be.

(92) A bejelentésekkel kapcsolatos eredeti iratokat az ügyre kijelölt vizsgáló kezeli, nyilvántartja és őrzi; folyamatosan gondoskodik arról, hogy a személyes, illetve védett adatokhoz illetéktelenek ne férjenek hozzá.

(93) A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között

- a bejelentőnek,
- annak a személynek, akinek a magatartása vagy mulasztása a bejelentésre okot adott, és
- 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 vagy megszüntetése céljából kezelhetők, és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő bejelentővédelmi ügyvéd, illetve külső szervezet részére továbbíthatóak.

(94) A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok közül haladéktalanul törölni a nem szükséges személyes adatokat.

(95) Ha a bejelentés természetes személyre vonatkozik, az e természetes személyt megillető, a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások szerinti, a tájékoztatáshoz és hozzáféréshez való joga gyakorlása során a bejelentő személyes adatai nem tehetők megismerhetővé a tájékoztatást kérő személy számára.

(96) A belső visszaélés-bejelentési rendszer keretei között kezelt adatok harmadik országba vagy nemzetközi szervezet részére történő továbbítására kizárólag a továbbítás címzettje által tett, a bejelentésre vonatkozó, a Panasztvényben foglalt szabályok betartására irányuló jogi kötelezettségvállalás esetén és a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások figyelembevételével kerülhet sor.

(97) A belső visszaélés-bejelentési rendszerben a személyazonosságát felfedő bejelentő, valamint a bejelentésben érintett személy személyes adatait az erre jogosultakon kívül más nem ismerheti meg. A bejelentést kivizsgáló 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.

2.7.6. A bejelentésekkel kapcsolatos intézkedések, eljárások nyomon követése, megtett intézkedés nyilvántartása

(98) A Vizsgáló gondoskodik a jogsértő eseményekkel kapcsolatos intézkedések, eljárások nyomon követése során az alábbiakról:

- a) az elrendelt eljárások, a meghozott döntések, illetve a megindított eljárások monitoringja,
- b) az eljárások során készített javaslatok, intézkedési tervek megvalósítása és a végrehajtás ellenőrzése,
- c) a feltárt jogsértő esemény alapján a további esetleges lehetőségek beazonosítása (kockázatfelmérés), szükség esetén a belső szabályzatok, illetve jogszabályok módosításának kezdeményezése.

(99) Amennyiben az intézkedések végrehajtása során megállapítást nyer, hogy az alkalmazott intézkedések mégsem bizonyulnak hatásosnak, a jogsértő esemény megszüntetéséért felelős vezető, kiemelt jelentőségű esetben az Ügyvezető további intézkedést rendelhet el.

(100) A beérkezett bejelentésekről a Vizsgáló nyilvántartást vezet.

A bejelentések nyilvántartása tartalmazza:

- a) a bejelentés sorszáma;
- b) a beérkezés ideje;
- c) a beérkezés módja;
- d) a bejelentés érkeztető száma, iktatószáma vagy egyéb azonosítója;
- e) a bejelentő neve és elérhetősége (ha rendelkezésre áll);
- f) a bejelentés tárgya;
- g) érintett szervezeti egység vagy személy megnevezése;
- h) a bejelentés alapján megtett intézkedés leírása, határideje, iktatószáma, és az ügy lezárásának oka, ténye;
- i) bejelentő tájékoztatásának ideje, módja, iktatószáma vagy a tájékoztatás mellőzésének oka;
- j) egyéb megjegyzés.

(101) A nyilvántartás elektronikus úton kerül rögzítésre, megfelelő információbiztonsági szabályok betartása mellett.

(102) A nyilvántartás adatait a vizsgálók, jogi tanácsadó és az Ügyvezető tekintheti meg.

(103) A szabálytalansággal kapcsolatos intézkedések nyilvántartása:

A keletkezett iratanyagot és egyéb, elektronikus formában rögzített információt a rendes ügymenet során keletkező dokumentumoktól elkülönítetten kell kezelni a Vizsgáló.

Ha az Ügyvezető a szabálytalansággal kapcsolatban rendelkezésre álló információk alapján fegyelmi, eljárás megindítását rendeli el, akkor a szabálytalansággal érintett szervezeti egység munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást lefolytatni a Humán Erőforrás bevonásával.

A Humán Erőforrás szakmai támogatásával hozza meg a munkáltatói jogkörgyakorló a szabálytalanságokkal kapcsolatos fegyelmi ügyében a határozatát. A fegyelmi eljárásban keletkező dokumentumok nyilvántartása során gondoskodik azok elkülönített, naprakész és pontos vezetéséről.

3. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

(104) Jelen szabályzat 2023. december 17. napon lép hatályba.

(105) A szabályzat előkészítéséért és aktualizálásáért a Vizsgáló a felelős.

(106) A munkáltató vezetőjének (ügyvezetőnek) a kötelezettsége más szervezeti egységek vezetőinek közreműködésével, hogy a szabályzatban foglalt előírásokat a munkatársak megismerjék és a megismerés tényét megismerési nyilatkozatban vagy egyéb bizonyítható módon rögzítsék.

Budapest, 2023. december 1.

Zsidai Zoltán Roy

Zsidai Csoport