

**KÄRCHER**



# **KÄRCHER INCIDENSBEJELENTŐ- RENDSZER**

Potenciális szabálytalanságok kezelésére vonatkozó  
Irányelvek

**CORPORATE | COMPLIANCE**

---

## Tartalom

Bevezetés .....	3
Szószedet.....	3
1. Alapelvek.....	4
2. Megfelelőségi osztály által koordinált vizsgálatok.....	5
3. További funkciók.....	5
4. Bejelentések kezelésére vonatkozó irányelvek.....	6
5. A vizsgálat során nem engedélyezett műveletek .....	8
6. Összeférhetlenség.....	9
7. A meg nem felelés következményei.....	9

## Bevezetés

A felelősségteljes és jogszerű működés az egyik alapvető feltétele a Vállalat hosszú távú gazdasági sikerének, valamint ügyfeleink, üzleti partnereink, sőt a nyilvánosság belénk vetett bizalmának, ezért vállalati kultúránkat az egyértelmű felelősség, az átláthatóság, valamint a kölcsönös tisztelet és bizalom alakítja. Az értékalapú megfelelés, az integritás és a jog szintén mindennapi tevékenységünk szerves részét képezik.

Az említett elvek megsértése a vállalat és alkalmazottai számára egyaránt kockázatot jelent. A Kärcher-nél a megfelelés és integritás kontextusában bevezetett számos védelmi intézkedés egyike a "whistleblowing" (magyarul: incidensbejelentő vagy visszaélés-bejelentő) eljárás.

A rendszer nem megfigyelésről vagy akár a feljelentésről szól, sokkal inkább egy megbízható és elérhető lehetőséget kínál annak érdekében, hogy a Vállalat saját előírásainak és jogszabályi követelményeinek egyaránt megfeleljen. Azáltal, hogy időben tudomást szerez a törvénysértésekről, a Kärcher gyorsan reagálhat, hogy megelőzze a vállalatot és az alkalmazottakat ért károkat.

Jelen dokumentumban kifejtjük, hogyan kezeljük a vállalaton belüli potenciális megfelelési szabálysértésekre vonatkozó bejelentéseket.

## Szószedet

Compliance / Megfelelőség	A hatályos törvények és belső szabályozások betartása
Megfelelési szabálysértés	A hatályos törvények, normák, irányelvek, vagy belső szabályzatok megsértése
Lehetséges megfelelési szabálysértés	A hatályos törvények vagy belső szabályozások lehetséges megsértése, amelyeket a Vállalati Compliance még nem értékelt véglegesen
Vállalati Compliance	Az Alfred Kärcher SE & Co. KG (AKW) globális Megfelelési Menedzsment Rendszerének felépítéséért és fejlesztéséért felelős egysége
Globális Megfelelési Vezető	A Megfeleléséért központilag felelős személy az AKW-nál
Helyi Megfelelési Vezető	A Megfeleléséért helyileg felelős személy a Kärcher Vállalatok egyikénél
MD	Ügyvezető (Managing Director) a Kärcher Vállalatok egyikénél
CFO	Pénzügyi vezető (Chief Financial Officer) a Kärcher Vállalatok egyikénél
COO	Operatív vezető (Chief Operating Officer) a Kärcher Vállalatok egyikénél
F&A Manager	Pénzügyi és adminisztrációs vezető (Finance & Administration Manager) a Kärcher Vállalatok egyikénél

## 1. Alapelvek

### 1.1. Jelentési jogok

A Kärcher-csoport minden alkalmazottja, a Kärcher vállalatok vezetői szintje, a Kärcher vállalatok üzleti partnerei, valamint harmadik felei jogosultak jelenteni az esetleges megfelelés szabálysértéseket.

Az esetleges megfelelési szabálysértések bejelentésére különféle lehetőségek biztosítottak:

Személyes kapcsolatfelvétel az adott vállalat Helyi Megfelelési Vezetőjével.	
Incidens/ visszaélésbejelentő (Whistleblowing) rendszer	Elérhetőség a weben: <a href="https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integrity.html">https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integrity.html</a> vagy a vállalat belső intraneten oldalán keresztül: <a href="https://kaercher.net/content/641">https://kaercher.net/content/641</a>
Az Alfred Kärcher SE & Co. KG Vállalati Compliance osztálya	E-Mail: <a href="mailto:compliance@karcher.com">compliance@karcher.com</a>  Levélcím: Alfred Kärcher SE & Co. KG; Corporate Compliance Alfred-Kärcher-Straße 28-40 71364 Winnenden Deutschland  Telefon: +49 7195 14 1500

### 1.2. Kötelező jelentéstétel a Vállalati Compliance részére

Kötelező bejelentéstétel:

A bejelentés első címzettjének (pl. vezető) azonnal értesíteni kell a helyi megfelelési vezetőt a bejelentésről. Az első címzett önálló tevékenysége a bejelentéssel kapcsolatban, illetve a bejelentővel való közvetlen érintkezés nem megengedett vagy tolerálható.

Alapvető magatartási szabályok a megfelelés (potenciális) megsértése esetén:

A bejelentő védelme	A titoktartás megőrzése	Az érintettek védelme
<ul style="list-style-type: none"><li>– A visszaélést bejelentő személye bizalmasan kezelendő</li><li>– A Kärcher nem indít semmilyen intézkedést azon ismeretlen bejelentők azonosítására, ahol a bejelentést a vállalat belső rendszerében tették meg és kezelik</li><li>– A bejelentőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés vagy diszkrimináció bármilyen formában (munkaviszonyra, fizetésre vagy karrierlehetőségekre vonatkozóan, valamint más, munkával kapcsolatos és magánérdekekre vonatkozóan) a tilos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– A megfelelés esetleges megsértésével kapcsolatos információk jogosulatlan közzététele más személyek/Kärcher alkalmazottak számára tilos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Az ártatlanság vélelmét mindaddig fenn kell tartani, amíg a belső vállalati vizsgálatok le nem zárulnak</li><li>– Az érintett személlyel történő illetéktelen kapcsolatba lépés tilos.</li></ul>

## 2. Megfelelőségi osztály által koordinált vizsgálatok

"Információáramlás" a lehetséges megfelelőségi szabálysértések feldolgozása kapcsán:

- A lehetséges megfelelőségi szabálysértések kezelése a belső megfelelőségi osztály által történik. Adott esetben jogszabályi előírásoktól függően a koordinációt a Vállalati Compliance veszi át. Abban az esetben, ha jogszabály előírja, a feldolgozást a Helyi Megfelelőségi Vezető végzi.
- Amennyiben kapcsolattartási lehetőség rendelkezésre áll, a (Vállalati) Compliance tájékoztatja a visszaélést bejelentőt a bejelentés kézhezvételről (legkésőbb a bejelentés kézhezvételtől számított 7 napon belül), valamint annak feldolgozási folyamatáról (legkésőbb a bejelentés kézhezvételtől számított 3 hónapon belül). Megjegyzés: amennyiben a nemzeti jog eltérő határidőket ír elő a visszaélést bejelentővel való kommunikációra, úgy a nemzeti előírások az irányadók.
- A potenciális ügy feldolgozása után az érintett megfelelőségi egység tájékoztatja a visszaélést bejelentőt.
- A visszaélést bejelentőnek nincs joga dönteni a feldolgozás sikerességének mértékéről.

A Helyi Megfelelőségi Vezetőnek az alábbi eseteket azonnal, azok átvétele után jelentenie kell a visszaélés-bejelentő rendszeren keresztül a Vállalati Compliance osztálynak:

- Korrupcióra vagy korrupciós kísérletre vonatkozó bejelentés
- Kartelljogi jogsértés gyanúja
- A visszaélést bejelentőkkel szembeni közvetett és közvetlen elnyomás/diszkrimináció
- Ügyvezető vagy Pénzügyi/Operatív/Pénzügyi és adminisztrációs vezető elleni bejelentés

## 3. További funkciók

- Az új és folyamatban lévő ügyekről az Igazgatóságnak küldött negyedéves jelentések mellett a Vállalati Compliance jogosult a következő szakterületek alkalmazottait bevonni, vagy külső támogatást kérni az adott ügy feldolgozásához/értékeléséhez:
  - Belső ellenőrzés, jogi osztály, valamint belső kapcsolattartók, akik szakmailag hozzájárulhatnak az ügy tisztázásához
  - Külső ügyvédek és ügyvédi irodák az ügy átfogó feldolgozásának támogatására
- A Helyi Megfelelőségi Vezetők jogosultak a következő szakterületek alkalmazottait bevonni, vagy külső támogatást kérni az adott ügy feldolgozásához/értékeléséhez:
  - Vállalati Compliance
  - Belső kapcsolattartók, akik szakmailag hozzájárulhatnak az ügy tisztázásához.
  - Külső ügyvédek és ügyvédi irodák az ügy átfogó feldolgozásának támogatására (a Vállalati Compliance-szel előzetesen egyeztetve). Ezen költségeket az adott (leány)vállalat viseli.

## 4. Bejelentések kezelésére vonatkozó irányelvek

### 4.1. Az összes tevékenységnek összhangban kell lennie a vonatkozó jogi és szakmai előírásokkal, valamint objektív és szakszerű módon kell azokat végrehajtani.

Kizárólag azon állítások, bejelentések kerülnek kivizsgálásra, amelyek kellően megalapozottak, és természetüknél fogva a vállalati érdek szempontjából tisztázásra szorulnak.

Biztosítani kell, hogy bizonyos vizsgálatok kizárásra kerüljenek, például állítások,

- amelyek kizárólag megalapozatlan pletykákon alapulnak, és amelyek esetében a hihetőség előzetes tisztázással sem növelhető,
- amelyek elsősorban személyes ellenszenvből erednek,
- amelyek tartalmilag olyan, a vállalat szempontjából irreleváns témákkal foglalkoznak, mint például egyes alkalmazottak magánélete.

### 4.2. A tényfeltárással érintett személyek tisztességesen és tiszteletudóan kezelendők, amely hozzáállás kiemelten alkalmazandó interjúk és közvetlen kapcsolatfelvétel esetén.

A vizsgálat tárgyát képező tényállás tisztázása mellett nagy hangsúly fordítandó az érintett munkavállalókkal való méltányos bánásmódra.

### 4.3. A meghallgatáshoz való jogot biztosítani kell.

Egyetlen alkalmazott sem vádolható helytelen magatartással a vizsgálati jelentésben vagy bármilyen más módon anélkül, hogy előtte lehetősége lett volna véleményt nyilvánítani a felhozott állításokkal kapcsolatban.

### 4.4. A tényfeltárási eredményeit csak a "need to know" elv alkalmazásával lehet továbbadni.

A "need to know" elv megfelelő alkalmazása (csak szükség esetén való tudás) minden alkalmazottat - aki tudomást szerzett a vizsgálatról vagy annak eredményéről - kötelez arra, hogy minden esetben felelősségteljesen döntsön további személyek tájékoztatásáról. Már az információ maga, hogy vád miatt belső vizsgálatot indítottak, titoktartás alá esik.

Ha állami/kormányzati hatóságok nyomozást indítanak egy ügyben, előfordulhat, hogy a Kärchernek át kell adnia az ügygel kapcsolatban rendelkezésre álló információkat. Ez a nemzeti jogszabályoktól függően magában foglalhatja a bejelentőre vonatkozó információkat is, ha ezen ismeretek rendelkezésre állnak.

### 4.5. A meghallgatások során a meghallgatott munkavállaló kérésére ügyvéd vagy munkavállalói képviselő jelenlétét lehetővé kell tenni, feltéve, hogy a társasági irányelvek vagy a hatályos jogszabályok ezt lehetővé teszik vagy előírják.

A megkérdezett alkalmazottak ezt a jogot bármikor igénybe vehetik a folyamatban lévő kihallgatás során is, különösen akkor, ha a folyamat fontossága vagy veszélye csak a folyamat során válik nyilvánvalóvá. A munkavállaló kérésére felkeresett ügyvéd költségeit a munkavállaló viseli.

#### **4.6. A tájékoztatás megtagadásának joga nem ismerhető el általánosságban, és nem is tagadható meg; az ügyet az eset egyedi jellegében a jogi osztály dönti el.**

Az munkavállalóknak minden fenntartás nélkül válaszolniuk kell a hivatalos kérdésekre, még akkor is, ha azok olyan tényállásról szólnak, amelyek valós válaszadás esetén felmondást eredményezhetnek. A vállalat olyan kérdéseket is feltehet a munkavállalók számára, amelyek esetleges büntetőjogi jelentőséggel bírnak. Amennyiben az munkavállalók az információszolgáltatás megtagadásának jogára hivatkoznak, a Vállalat jogi osztályához kell fordulni.

#### **( "+" Minden meghallgatásról jegyzőkönyv készítendő. A munkavállalóknak lehetőséget kell kapniuk a jegyzőkönyv javítására.**

Csak írásbeli jegyzőkönyv elkészítése - és annak a meghallgatott munkavállaló általi elfogadása - biztosítja eléggé, hogy a meghallgatás tartalma megfelelően rögzítésre kerüljön. Nem döntő, hogy a jegyzőkönyv szó szerinti feljegyzés vagy az események rögzítése.

#### **( " "A vonatkozó jogszabályok és vállalati előírások betartását biztosítani kell a személyes adatok védelme, és az elektronikus, valamint más adatok gyűjtése tekintetében.**

A Vállalat számára kiemelten fontos az adatvédelmi előírások betartása a dokumentumok, adatok beszerzése és értékelése során.

- A munkavállalóknak a hivatalos dokumentumokat mindig át kell adniuk, ezen dokumentumok a vállalat tulajdonát képezik.
- Ez abban az esetben is érvényes, ha ezek az iratok a munkavállaló büntetőjogilag releváns magatartásáról árulkodnak. Ebben az összefüggésben az önvád tilalma nem érvényes.
- A magánjellegű dokumentumokat a Vállalat alapvetően nem tekintheti meg.

Németországban az adatok gyűjtésének, feldolgozásának és felhasználásának megengedhetőségét általában az határozza meg, hogy fennáll-e elegendő gyanú, amely konkrét és tényleges tényekre épül, hogy az érintett alkalmazott bűncselekményt követett el.

#### **( " "A vizsgálat eredményeit dokumentálni kell.**

A vizsgálat eredményei az incidensbejelentő szoftverben rögzítésre kerülnek. A személyes adatok tárolása és törlése a Kärcher adatvédelmi irányelveinek megfelelően történik. A szoftverben alkalmazott engedélyezési koncepció megfelel a fent meghatározott követelményeknek.

#### **( "%\$ " A vizsgálat eredményeit fel kell dolgozni.**

A vizsgálatot követően ellenőrizni kell az ellenőrzési és folyamatbeli gyengeségeket, hogy kiderüljön, milyen magatartás tette lehetővé a jogsértést. A felülvizsgálat befejezése után ezeket a végrehajtás ellenőrzésével együtt át kell vezetni a Compliance ellenőrzési körébe.

## **5. A vizsgálat során nem engedélyezett műveletek**

**Belső vizsgálatok során az alábbi intézkedések nem alkalmazhatók:**

### **5.1. Interjúk során titkos felvételek készítése vagy beszerzése.**

Ez a megközelítés Németországban tilos, bár számos más országban (beleértve az európaiakat is) nincs ilyen tilalom. A Kärcher számára azonban fontos, hogy nemzetközi szinten működő vállalként minden alkalmazottat egyformán kezeljenek.

### **5.2. Magánnyomozók bevonása.**

A joggyakorlat szerint ez az intézkedés csak akkor megengedett, ha a vállalat elleni bűncselekmény, vagy a munkavállalókkal szemben elkövetett súlyos kötelességszegés konkrét gyanúja merül fel. Feltétel továbbá, hogy ne legyen más ígéretes lehetőség a gyanú tisztázására, az intézkedés arányos legyen, továbbá a nyomozás csak a szükségesre korlátozódjon. Ha egyes esetekben elkerülhetetlenül szükség van magánnyomozók bevonására, ez csak az AKW Megfelelőségért felelős Igazgatósági tagjának előzetes jóváhagyásával történhet.

### **5.3. Hamis személyazonosság felvállalása, tények valótlan állítása, kötelességszegés előidézése vagy ürügy létrehozása nyomozás céljából.**

Ezeknek és más módszereknek (például megfélemlítés, kényszer, fenyegetések vagy tévesen „hivatalos” cselekvés látszata) közös jellemzőjük, hogy alkalmasak lehetnek az érintett munkavállaló szabad akaratának befolyásolására. Az ilyen tisztességtelenség jelentősen csökkentheti a vizsgálati eredmények megbízhatóságát és hitelességét.

### **5.4. Ígéretes, különösen a vizsgálat eredményével kapcsolatban.**

Kerülendőek mindazon ígéretes, amelyek a vizsgálati eredmények bemutatására vonatkoznak. Ezek az egész folyamat objektivitást kétségessé tehetik, emiatt kerülendőek. Ugyanez vonatkozik azokra az ígéretesekre is, amelyeket a Vállalat a döntési jogkörének hiánya miatt nem tarthat be, mert nincs hatásköre a döntéshozásra, például a jogi intézkedések elmaradása a bűnüldöző hatóságok részéről törvénysértés esetén.

### **5.5. Az érintett munkavállalók az alkalmazható jog vagy vállalati irányelv alapján járó jogainak kikerülése.**

Az érintett munkavállaló jogi helyzetét minden belső tényfeltárásért felelős munkavállalónak feltétlenül tiszteletben kell tartani.



## 6. Összeférhetetlenség kezelése

Az összeférhetetlenség helyes kezelése különösen fontos szerepet játszik a vizsgálat és annak eredményének integritása és sérthetlensége szempontjából, mivel ezek befolyásolhatják a vizsgálatban érintett személy objektivitását.

### 6.1. A vizsgálatban részt vevő munkatársaknak kerülniük kell a tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenséget, vagy akár annak látszatát is.

Ezek - többek között - a következőkből eredhetnek:

- Személyes kapcsolatok a nyomozásban érintett személlyel
- A vizsgálat tárgyát képező cselekményekhez való kapcsolódás, vagy azokban való részvétel. Ez a teljes szervezeti egységet is érinti, amelyben a (z érintett) munkavállalók dolgoznak

### 6.2. Azon munkavállalók, akik részt vesznek a vizsgálatban, és valós vagy lehetséges érdekellentétet vagy annak látszatát észlelik, haladéktalanul tájékoztatniuk kell:

- Az érintett Helyi Megfelelőségi Vezetőt, valamint
- A Globális Megfelelőségi Vezetőt.

### 6.3. Annak a Helyi Megfelelőségi Vezetőnek, akinek alkalmazottja tényleges vagy lehetséges összeférhetetlenséget, illetve annak megjelenését jelenti, haladéktalanul ellenőriznie kell, hogy fennáll-e az összeférhetetlenség. Amennyiben igen, megfelelő intézkedések meghozatala szükséges annak biztosítására, hogy a vizsgálat a függetlenség hiányának látszata nélkül folytatódhasson. Ilyen intézkedések lehetnek:

- Az érintett munkavállaló vizsgálatból való kizárása
- Olyan kritériumok meghatározása a Globális Megfelelőségi Vezetővel közösen, amelyek alapján a vizsgálat folytatása lehetséges
- Külső szolgáltató megbízása a vizsgálat vagy konkrét feladatok elvégzésére.

Ha kiderül, hogy nem áll fenn érdekellentét, vagy azt sikerült megoldani, az érintett munkavállaló a Helyi Megfelelőségi Vezető döntése alapján folytathatja munkáját, amely tényről a Globális Megfelelőségi Vezető értesítendő.

## 7. A meg nem felelés következményei

Ha a fent említett elvek és eljárások megsértése jelentésre kerül, azt megfelelően ki kell vizsgálni. A jogsértések munkajogi következményekkel járhatnak.

Alfred Kärcher SE & Co KG  
Vállalati Compliance  
Alfred-Kärcher-Straße  
28-40 71364 Winnenden  
[www.kaercher.com](http://www.kaercher.com)