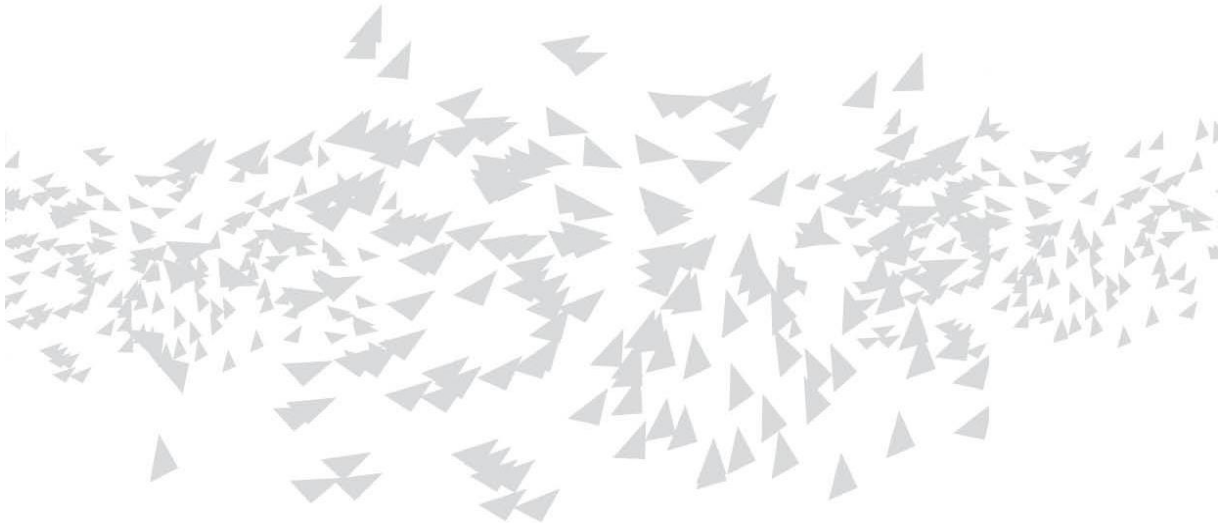


Irányelv a Messernél történt szabálysértések bejelentésére és kezelésére



A Messer sikere nagymértékben függ a vállalat¹ és alkalmazottai közötti kapcsolattól. Ezt a kölcsönös igazságosság, szolidaritás és bizalom jellemzi. Ugyanilyen fontos, hogy a munkavállalók a Messer nevében végzett tevékenységük során betartsák a törvényi előírásokat és a belső szabályokat, különös tekintettel a Messer Magatartási Kódexére (= *Etikai Kódex*).

A szabályzatok és belső szabályok be nem tartása a Messert és alkalmazottait károsítja. Az ilyen cselekedeteket el kell kerülni, és ha szükséges, a lehető leggyorsabban azonosítani és megállítani. A Messer alkalmazottainak és üzleti partnereinek¹ képesnek kell lenniük szankcióktól való félelem nélkül bejelenteni ha ilyen jogsértésekről tudomást szereztek.

Fontos, hogy a Messer tudomást szerezzen az esetleges jogsértésekről.

Ez az iránymutatás leírja, hogy az alábbi 1. szakaszban meghatározott szabálysértésekre vagy a lenti 3. szakaszban meghatározott köteleességszegésre vonatkozó információkat hogyan lehet jelenteni, és hogyan kell ezeket kezelni.

¹ Beleértve a beszállítókat, tanácsadókat, szolgáltatókat és alkalmazottaikat.

1 Szabályszegés

- 1.1 Egyszerű szabálysértésnek minősül a törvényi és belső szabályok megsértése vagy annak alapos gyanúja, amely akár 100 000 euróig terjedő gazdasági kárt is okozhat.
- 1.2 Súlyos szabálysértésnek minősül különösen az alábbi jogsértés, illetve a törvények és belső szabályok megsértésének alapos gyanúja:
- (a) A Messer Magatartási Kódexének megsértése, különösen, beleértve
 - (i) a trösztellenes törvények és a versenyjog megsértése, valamint
 - (ii) vesztegetés és kenőpénz vagy egyéb pénzbeli értékű juttatás adományozása és/vagy átvétele, valamint előnyök nem megfelelő nyújtása;
 - (b) súlyos vagyon elleni bűncselekmények, például csalás, vesztegetés, sikkasztás;
 - (c) szankciók és/vagy lehetséges vagy folyamatban lévő büntetőeljárások a Messer vagy a Messer alkalmazottai ellen megalapozott gyanú esetén;
 - (d) szankciók és/vagy lehetséges vagy folyamatban lévő büntetőeljárások a Messer vagy a Messer alkalmazottai ellen megalapozott gyanú esetén és a működési tevékenységükkel kapcsolatban, amelyek szabadságvesztéshez vezethetnek; valamint
 - (e) olyan jogsértések, amelyek jelentős, 100 000 eurót meghaladó gazdasági kárt okoznak és/vagy olyan jogsértések, amelyek a Messer hírnevének az adott régión túli jelentős sérelmét eredményezhetik, és
 - (f) a Csoportirányelvek (A rész) által meghatározott alapvető jelentési kötelezettségek megsértése.

2 Jelentési csatornák szabálysértések esetén

- 2.1 Az alkalmazottak és az üzleti partnerek a következő konkrét jelentési csatornákat használhatják a szabálysértések bejelentésére.
- (a) Az alkalmazottak jelentési csatornái a következők:
 - (i) Az 1.1. szakaszban meghatározott egyszerű szabálysértéseket elsősorban az érintett tárgyban és helyen felelős helyi megfelelőségi tisztviselőnek és/vagy területi megfelelőségi tisztviselőnek kell jelenteni, azonban az integritási vonalon keresztül is jelenthetők (lásd a szakaszt). 2.1 (a) (ii) (A) alább).

A Messer Compliance tiszttségviselők átfogó listája az alábbi címen érhető el:
(<https://messernet/web/compliance/home>).

- (ii) Az 1.2 szakaszban meghatározott súlyos szabálysértéseket elsősorban az ingyenes Integrity Line segítségével vagy közvetlenül a Megfelelőségi vezetőnek kell jelenteni.
 - (A) Az Integrity Line-on keresztüli bejelentések történhetnek telefonon (a megfelelő telefonszám megtalálható a weboldalon) vagy a weben (www.messer.ethicspoint.com). A Navex Global által üzemeltetett Integrity Line aktuális leírása a következő címen érhető el: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html>.
 - (B) A Megfelelőségi vezető (Chief Compliance Officer) elérhető telefonon a forródróton (+49 800 447 1000), vagy e-mailben (compliance@messergroup.com).
- (b) Az üzleti partnerek jelentési csatornái a következők:
 - (i) Az Ön közvetlen kapcsolattartói a Messernél, kivéve, ha a jelentés rájuk vonatkozik, és
 - (ii) A Megfelelőségi vezető (Chief Compliance Officer), elérhető telefonon a forródróton (+49 800 447 1000), vagy e-mailben (compliance@messergroup.com).

3 Egyéb kötelességsszegés

- 3.1 A jelen útmutató értelmében nem minősül szabálysértésnek az adott munkavállalóra ruházott munkatevékenység keretein belül elkövetett hiba, vagy a szabályzatok és a részleghez kapcsolódó magatartási utasítások megsértése (csoportos irányelvek B rész). Az ilyen kötelességsszegést elsősorban a közvetlen felettesnek vagy szervezeti vezetőnek kell jelenteni.
- 3.2 Ha egy alkalmazott aggódik amiatt, hogy kötelességsszegési bejelentését a közvetlen felettese és/vagy szervezeti vezetője nem fogja kivizsgálni, vagy a 7.4. pontban meghatározottak szerinti megtorlás áldozatává válik jelentésével összefüggésben a bejelentő az Integrity Line-t és/vagy a 2.1 (a) szakaszban meghatározott egyéb jelentési csatornákat is használhatja bejelentéséhez; ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a kötelességsszegés az 1.2. pontban meghatározott súlyos szabálysértést jelent.

4 A bejelentő, jelentések benyújtása és kizárása

- 4.1 Jelen útmutató értelmében bejelentőnek minősül minden olyan alkalmazott, aki tudomással bír (esetleges) szabálysértésről és/vagy kötelességsszegésről, és erről tájékoztatást ad az 1. és 3. pontban említett személyeknek.
- 4.2 A Messer alkalmazottai szerződéses feladataik keretében kötelesek együttműködni a szabálysértések és/vagy kötelességsszegések felderítésében. Az esemény súlyosságától függően (pl. bűncselekmény előkészítése, közvetlen élet- és testi sértés veszélye) ez feljelentési vagy hatósági tájékoztatási kötelezettséget is vonhat maga után.
- 4.3 A szabálysértésekről és/vagy kötelességsszegésekről szóló tájékoztatáshoz csatolni kell a megfigyelt tények lehető legteljesebb leírását, az elkövető személyek pontos megnevezését, valamint a megfelelő dokumentumokat, amennyiben rendelkezésre állnak. A hiányos leírás könnyen hamis következtetésekhez és gyanúsításokhoz vezethet, és megnehezíti a szükséges belső vizsgálatot. Emiatt a jelentéseket elsősorban a visszaélést bejelentő nevének feltüntetésével kell benyújtani. Ez megkönnyíti a későbbi vizsgálatokat, amelyek hasznosak és

szükségesek a későbbi belső vizsgálatokhoz. A fenti szempontok szerint benyújtott jelentések a hatékony belső vizsgálat lehetővé tételét és a nem érintett személyek érdekeinek védelmét szolgálják.

- 4.4 Ha a visszaélést bejelentő személy azt kéri, hogy személyazonosságát ne fedjék fel a társaság előtt, ezt biztosítani kell.
- 4.5 A munkavállalók magán- és intim szférájára vonatkozó információ nem lehet tárgya bejelentésnek, amennyiben azok semmilyen módon nem kapcsolódnak szakmai magatartásukhoz.

5 Jelentéstételi folyamat

- 5.1 A szabályok megsértésére és/vagy helytelen magatartásra vonatkozó információk hitelességét először ellenőrizni kell.
- 5.2 Az Integrity Line-on keresztül érkezett jelentések hitelességét először a Megfelelőségi vezető és a Compliance Officer Corporate (a Központi Megfelelőségi Csoport) vizsgálja felül. A Megfelelőségi vezető dönt arról, hogy a jelentést területi megfelelőségi tisztviselőhöz vagy helyi megfelelőségi tisztviselőhöz kell-e rendelni további vizsgálat céljából.
- 5.3 Ha egy jelentés megalapozott, azt belső vizsgálat részeként felülvizsgálják. A belső vizsgálatot a következő elvek szerint kell lefolytatni:
- (a) A visszaélést bejelentő személyek védelme és/vagy annak biztosítása, hogy az anonim bejelentéseket ne lehessen rájuk visszavezetni.
 - (b) A jóhiszeműen jelentést tevő visszaélést bejelentő személyek hátrányos helyzete; ez az eset áll fenn, ha a körülmények és a rendelkezésre álló információk alapján kellő okuk van azt hinni, hogy az általuk közölt problémák a bejelentésük időpontjában igazak.
 - (c) A belső vizsgálatok tárgyilagosan, semlegesén és a vonatkozó jogszabályi előírásoknak, így különösen a munkajogi és adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően zajlanak.
 - (d) Az érintett személyek, akikre a gyanúsítás vonatkozik, általában nem vonhatók be belső vizsgálat lefolytatásába (a bizonyítékok megsemmisítésének és az összeférhetlenség elkerülésének érdekében)
 - (e) Védeni kell azon bejelentésekkel érintett személyek jogait, akikre a megalapozott gyanu irányul.

6 Munkavállalói együttműködési kötelezettség

- 6.1 Valamennyi munkavállaló köteles a munkavégzési körén belül a belső vizsgálatokat támogatni. Ez magában foglalja a kért üzleti dokumentumok teljes körű rendelkezésre bocsátását, valamint az üzleti tranzakciókra vonatkozó átfogó és valós tájékoztatást is, amennyiben ez nem ütközik a jogszabályi előírásokba.

- 6.2 Bárki, aki tanúk befolyásolásával vagy a tanúk közötti összejátszással zavarja a belső nyomozást, súlyosan megsérti munkaviszonyát/szerződéses kötelezettségeit, ami azonnali munkajogi eljárást von maga után.

7 A visszaélést bejelentők és támogatók védelme

- 7.1 A Messer védi a jóhiszeműen cselekvő, visszaélést bejelentőket, és biztosítja, hogy tárgyilagos és tisztességes eljárásban részesüljenek.
- 7.2 Kifejezett beleegyezésük nélkül a visszaélést bejelentő személyek személyazonosságát nem fedhetik fel más személynek, csak a bejelentések fogadásáért vagy a bejelentésekkel kapcsolatos nyomon követési intézkedésekért felelős, felhatalmazott alkalmazottnak. Ez vonatkozik minden olyan egyéb információra is, amelyből a visszaélést bejelentő személyazonossága közvetlenül vagy közvetve származtatható.
- 7.3 A visszaélést bejelentő személyazonosságát, valamint minden egyéb információt a 7.2. szakasz szerint csak akkor lehet nyilvánosságra hozni, ha ez a helyi hatóságok belső vizsgálatai vagy jogi eljárások során szükséges és arányos kötelesség.
- 7.4 A megtorlás bármely formája (pl. fegyelmi intézkedések meghozatala, feladatok áthelyezése, juttatások megvonása, negatív teljesítményértékelés, diszkrimináció stb.) vagy megtorlással való fenyegetés a munka- és/vagy szolgálati szerződés súlyos megszegését jelenti, és következményekkel jár a munkajog alapján.
- 7.5 A visszaélést bejelentőknek, akik valamely bejelentésük miatt hátrányt szenvednek, fel kell venniük a kapcsolatot a Megfelelőségi vezetővel. A Megfelelőségi vezető (A Chief Compliance Officer) köteles haladéktalanul kivizsgálni az esetet és tisztázni a körülményeket.
- 7.6 A fenti intézkedések azon személyek védelmére is vonatkoznak, akik támogatják a visszaélést bejelentőket a bejelentéseik elkészítésében.
- 7.7 Azon visszaélést bejelentőknek, akik rosszindulatúan vagy visszaélésszerűen tesznek bejelentést, jogi következményekre kell számítaniuk, beleértve különösen a munkajogi intézkedéseket. Ez akkor is érvényes, ha a visszaélést bejelentők először harmadik feleknek jelentik be adataikat anélkül, hogy a tényleges vagy feltételezett szabálysértés és/vagy helytelen magatartás tisztázása előtérbe kerülne.

8 A bejelentések által érintett személyek védelme

- 8.1 Ha a szabálysértés és/vagy kötelességszegés gyanúja belső vizsgálat indításával kerül kivizsgálásra, a bejelentéssel érintett személyt (a továbbiakban: érintett) a belső vizsgálat befejezése előtt értesítik. Ezzel egyidejűleg az érintettnek lehetőséget kell biztosítani a gyanús tényekre vonatkozó észrevételek megtételére, valamint az iratbetekintésre.
- 8.2 Amennyiben az esetleges szabálysértés belső vizsgálatának korai szakaszában kiderül, hogy a bejelentett gyanú megalapozatlan, az érintett meghallgatásától és tájékoztatásától el lehet tekinteni.
- 8.3 A Messer védi a bejelentésekkel érintett munkavállalók becsületét, hírnevét és személyiségi jogait. Ha az érintett a Compliance Officer által megbízott belső vizsgálat keretében kéri, a felettes nem kap tájékoztatást a gyanúról, kivéve, ha a felettes kihallgatása kötelező a tényállás tisztázása érdekében.

9 Adatmegőrzési időszakok

A személyes adatok tárolása és törlése a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően történik.

10 Adatvédelem

- 10.1 Jelen útmutató jogalként szolgál a személyes adatok feldolgozásához, amennyiben az az ezen útmutatóból eredő jogok és kötelezettségek érvényesítéséhez/teljesítéséhez szükséges. Minden egyéb tekintetben az adatkezelés engedélyezésének hatályos jogalapja az irányadó.
- 10.2 A bejelentések kezelésével összefüggésben személyes adatot csak a törvény által megengedett mértékben és csak az adott bejelentés kivizsgálásához és a kapcsolódó jelentések elkészítéséhez szükséges mértékben lehet gyűjteni és feldolgozni.
- 10.3 Ezen túlmenően ezekhez az adatokhoz csak a bejelentés kivizsgálásával megbízott személyek férhetnek hozzá, és csak az adott eljárásban előírt célból. Az adatokat ebben az esetben csak az adatvédelmi törvény által megengedett mértékben továbbítjuk, továbbítjuk vagy más módon adjuk ki.
- 10.4 A személyes adatok tárolására és törlésére a 9. pont rendelkezései az irányadók.

Bad Soden, 01.10.2021

Messer SE & Co. KGaA

Stefan Messer
Chief Executive Officer

Helmut Kaschenz
Chief Strategy Officer

Ernst Bode
Chief Operating Officer Europe