



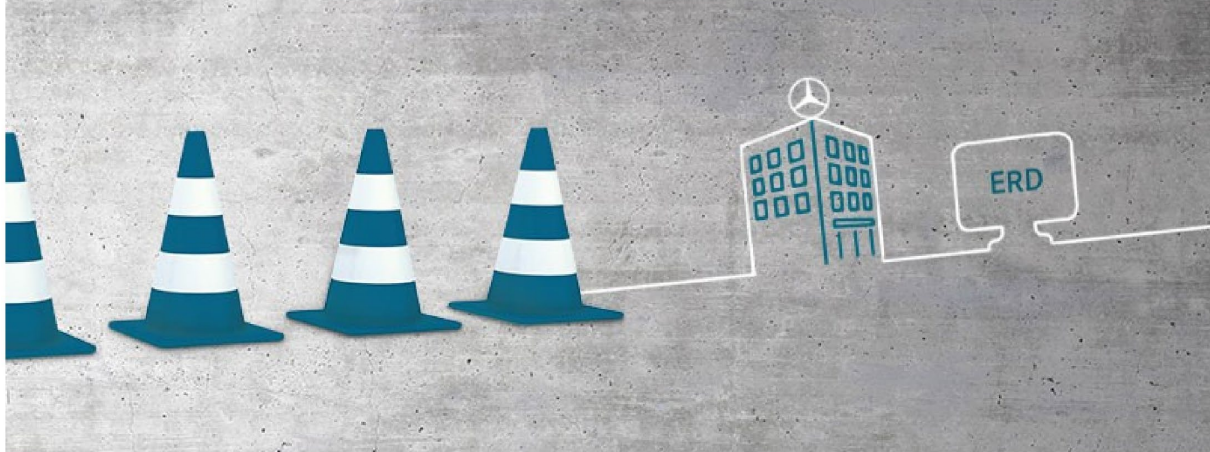
Visszaélés-bejelentési irányelv, A 31.5

Kapcsolattartók

LUIBLE Christian - HR/PLH - Mercedes-Benz Group AG (0400)

Irányelvfelelősök

GATTY Christoph - IL/CBP - Mercedes-Benz Group AG (0400)



Az irányelv célja / vezetői összefoglaló

Az irányelv a visszaélés-bejelentési eljárást és a visszaélés-bejelentési eljárás különböző érintettjeinek illetékességét szabályozza. Az irányelv ezenkívül rögzíti a jogsértések megítélésének kritériumait, valamint a jogsértések következményeit.

A vállalat megbízik a munkavállalóiban és feddhetetlen magatartást vár el tőlük. A jogsértéseket nem tűri. Jogsértések bejelentése céljából a bejelentő személyek a Visszaélés-bejelentési Irodához (Business Practices Office – BPO), Németországban pedig a Semleges Segítőhöz is fordulhatnak.

A BPO a vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot jelentő gyanús esetekkel foglalkozik. A magas kockázatú jogsértéseket a BPO-nál kell bejelenteni. A vezető munkatársak kötelesek bejelenteni a magas kockázatú eseteket. Az alacsony kockázatú jogsértéseket a közvetlen vezetőnek vagy az illetékes területnek kell jelenteni. Alacsony kockázatú jogsértés megállapítása esetén a személyzeti terület a vezetővel egyeztetve dönt a munkajogi intézkedésekről. Magas kockázatú jogsértések esetén a BPO megvizsgálja, hogy vannak-e konkrét támpontok és megbízást ad a vádak kivizsgálására.

A vállalat védi a bejelentő személyeket. A gyanúba került foglalkoztatottakat a vállalat tájékoztatja és a vizsgálat alatt tisztességesen kezeli. Valamennyi foglalkoztatott köteles támogatni a vizsgálatot végző egységet.

Az intézkedésekről történő döntéshozatal során be kell tartani az arányosság elvét. Bizony határidők letelte után kizárt az érintettel szembeni intézkedés foganatosítása. Írásbeli fegyelmi intézkedést maguk után vonó jogsértések esetén, amennyiben a jogszabályok lehetővé teszik, a változó berrészt megfelelő mértékben csökkenteni kell. A begyűjtött adatok a vizsgálat eredményétől függően egyértelműen meghatározott határidőkön belül törlésre kerülnek.

Hatály

Jelen irányelv a Mercedes-Benz Group AG és a vállalatcsoportba tartozó valamennyi ellenőrzött társaság minden munkavállalójára és ügyvezető szerveinek minden tagjára alkalmazandó.

Jelen verzió érvényességi ideje

2020.11.19. – 2025.11.18.

Jelen verzió legutóbbi felülvizsgálatának

időpontja

2022.11.10.

Tárgy

Integritás & compliance (fegyelmi intézkedések)

Jóváhagyta

SEEGER Britta MS, TROSKA Hubertus
GRC, DAUM Martin H-T, SCHÄFER
Markus RD, KÄLLENIOUS COB,
BRÜNGGER Renata Jungo IL, WILHELM
Harald FC, PORTH Wilfried HR
2020.10.21.

Dokumentáció

Közzétéve a Mercedes-Benz Social Intranet Egységes Szabályzati Adatbankjában (ERD)
2022.11.10-én.

A szabályzatot a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. ügyvezetése a társaságnál hatályba léptette és kihirdette.

1. Alapelvek

A vállalat megbízik valamennyi munkavállalójában és elvárja tőlük, hogy magatartásuk és a Mercedes-Benz Group számára végzett tevékenységük megfeleljen az *IC Etikai irányelvben* foglalt alapelveknek és iránymutatásoknak, valamint etikus értékeket kövessen, fair módon bánjanak egymással és az üzleti partnerekkel, betartsák a törvényeket és a Mercedes-Benz Group érvényben lévő szabályait, továbbá eleget tegyenek a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeiknek. A Mercedes-Benz Group vezető munkatársaitól elvárja, hogy a fentiek tekintetében eleget tegyenek példaképszerepüknek.

IC Etikai irányelvében a Mercedes-Benz Group a foglalkoztatottjaival közösen rögzítette, hogy milyen magatartást vár el a vállalatnál. Ezt kiegészítésként további irányelvekben és utasításokban konkretizálja.

A hibák a jövőre vonatkozó tanulás alapjául szolgálnak, ezért a hibákat el kell ismerni, nyíltan kell róluk beszélni és meg kell szüntetni őket.

A vállalat nem tűri a jogsértéseket, azon belül különösen a törvények és az *IC Etikai irányelv* megsértését. Ezek ellen megfelelő munkajogi intézkedéseket tesz. Ha szükséges, feljelentést tesz az állami büntetőhatóságoknál.

A jogsértések kivizsgálása során tisztességesen kezeljük a foglalkoztatottakat. A jogsértések munkajogi értékelése az arányosság elve alapján történik és figyelembe veszi a kötelelességszegés súlyosságát, a foglalkoztatott addigi érdemeit, a vállalatnál viselt felelősségét és a konkrét eset körülményeit.

A jogsértések védett bejelentése céljából a vállalat létrehozta a független intézményként működő BPO visszaélés-bejelentési rendszert, Németországra vonatkozóan pedig a Semleges Segítő munkakört. Németországban a visszaélést bejelentő személyek a különleges védelmet biztosító Semleges Segítőhöz fordulhatnak, aki fogadja a bejelentést és anonim módon továbbítja azt a BPO részére. A BPO kockázati szempontok szerint kategorizálja a visszaélés-bejelentéseket. Biztosítja a bejelentett visszaélés hatékony kivizsgálását és intézkedéseket kezdeményez az azonosított kockázatok megszüntetése céljából.

A vállalat megbízik a munkavállalóiban és feddhetetlen magatartást vár el tőlük.

A vállalat nem tűri a jogsértéseket.

Jogsértések bejelentése céljából a bejelentő személyek a Visszaélés-bejelentési Irodához (Business Practices Office – BPO), Németországban pedig a Semleges Segítőhöz is fordulhatnak.

2. BPO visszaélés-bejelentési rendszer / Semleges Segítő

2.1 A jogsértés típusa

A jogsértéseken, különösen a törvényi vagy a vállalatcsoporton belül érvényes előírások megsértésén belül megkülönböztetünk a vállalat és a foglalkoztatottak számára alacsony kockázatot és magas kockázatot jelentő jogsértéseket.

A jogsértéseken belül megkülönböztetünk a vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot és

A vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot jelentő jogsértések elsősorban az alábbiak:

- Korrupciós, kartelljogi és pénzmosási bűncselekmények
- Jelentős mértékű vagy jelentős értékre 100.000 euró felett) elkövetett lopás, hűtlen kezelés és gazdagodási bűncselekmények
- A testi és pszichés épség súlyos megsértése
- Szexuális zaklatás, diszkrimináció és rasszizmus súlyos esetei
- Az adatvédelem büntetőjogi szempontból releváns megsértése
- Jelentős hatású, a külvilág számára is láthatóvá váló számviteli és könyvviteli jogsértések
- Műszaki specifikációkkal és/vagy műszaki biztonsággal kapcsolatos súlyos jogsértések
- Az emberi jogok súlyos megsértése (pl. az ENSZ Globális Megállapodása alapelveinek megsértése)
- Környezetvédelmi előírásokkal kapcsolatos jogsértések és/vagy a termékekre vonatkozó környezetvédelmi előírások be nem tartása
- Exportellenőrzés megsértése, szankciók megsértése
- A visszaélés-bejelentési rendszer integritásának súlyos megsértése, pl. a bejelentő személy anonimitásának megsértése, a 2.2 pont szerinti bejelentési kötelezettség súlyos megsértése
- Más magas kockázatú, pl. a vállalat számára nagy (100.000 euró feletti) kárt okozó jogsértések
- A vállalat hírnevének valószínűleg súlyosan ártó jogsértések
- A vállalatcsoporton belül érvényben lévő megállapodások súlyos megsértése

a foglalkoztatottak hátrányára.

2.2 A jogsértések bejelentése

Aki törvényi vagy a vállalatcsoporton belül érvényben levő rendelkezések potenciális megsértésére utaló tényleges, konkrét körülményekre bukkan vagy ilyenekről tudomást szerez, jelentse. Magas kockázatú jogsértések esetén a BPO vagy a Semleges Segítő az illetékes, az alacsony kockázatú eseteket pedig a közvetlen vezetőnek vagy az illetékes szakterületnek, pl. vállalati személyzeti, vállalati biztonsági vagy vállalati adatvédelmi szakterület, kell jelenteni.

A vezető munkatársak kötelesek a magas kockázatú jogsértésekre utaló körülményeket a BPO-nak vagy a Semleges Segítőnek bejelenteni. Alacsony kockázatú jogsértésekre utaló körülmények esetén a bejelentést a közvetlen vezetőnek vagy az illetékes szakterületnek, pl. vállalati személyzeti, vállalati

alacsony kockázatot jelentő jogsértéseket.

A magas kockázatú jogsértéseket a BPO-nál kell bejelenteni. A vezető munkatársak kötelesek bejelenteni az ilyen eseteket. Az alacsony kockázatú jogsértéseket a közvetlen vezetőnek vagy az illetékes területnek kell jelenteni.

biztonsági vagy vállalati adatvédelmi szakterületnek, kell megtenni, amennyiben a jogsértés önálló feltárása és megszüntetése nem lehetséges.

Amennyiben kiterjedt belső nyomozás van folyamatban, az integritásért és jogért felelős igazgatósági tag és a vezető compliance officer engedélyezhet a bejelentési kötelezettség alóli kivételt.

A foglalkoztatottak az adott ország jogának előírásai szerint a képviselőikhez is fordulhatnak.

2.3 A BPO és a Semleges Segítő hatásköre

2.3.1 BPO

Főszabály szerint a BPO a vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot jelentő jogsértések gyanúja esetén rendelkezik hatáskörrel.

A BPO befogadja a hozzá érkező visszaélés-bejelentéseket és a négy szem elvének betartásával elvégzi azok kockázati szempontok szerinti első értékelését. Ennek eredményét dokumentálja.

A BPO az alacsony kockázatú jogsértés gyanújára vonatkozó, de hozzá beérkező bejelentéseket a konkrét támpontok tényleges vizsgálata és további kivizsgálás céljából továbbítja a vállalati személyzeti, vállalati biztonsági vagy vállalat adatvédelmi szakterületnek. A bejelentő személyt előzetesen tájékoztatja a bejelentés továbbításáról. Amennyiben a bejelentő személy nem járul hozzá a továbbításhoz, ezt az okok megadásával közölheti a BPO-val. A BPO a bejelentő személy által megadott okok értékelésével megvizsgálja, hogy ennek ellenére is szükséges-e továbbítani az ügyet vagy az a BPO-nál marad. Ha mégis megtörténik a továbbítás, a bejelentő személy kérheti a bejelentés anonimizálását.

Amennyiben az alacsony kockázatú jogsértés gyanúja beigazolódik, az illetékes személyzeti terület az illetékes vezető munkatárssal egyeztetve dönt a munkajogi intézkedésről. Az ügy lezárását követően a BPO-t tájékoztatni kell az ügy kimeneteléről. Amennyiben a vizsgálat során magas kockázatú jogsértésre utaló körülmények merülnek fel, haladéktalanul értesíteni kell a BPO-t.

Magas kockázatú jogsértések gyanúja esetén a BPO megvizsgálja, hogy ténylegesen fennállnak-e konkrét támpontok, konkrétan meghatározott vizsgálati megbízást ad és átadja az ügyet a vizsgálatot elvégző illetékes egységnek (vállalati audit, vállalati biztonság, vállalati adatvédelem, MB Bank vagy jogi szakterület). Ha a BPO általi megbízás keretében valamelyik központi egységnek külső telephelyen kell vizsgálatot végeznie, akkor az adott telephely személyzeti vezetőjét tájékoztatni kell arról, hogy vizsgálat kezdődik. A

A BPO a vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot jelentő gyanús esetekkel foglalkozik.

Alacsony kockázatú jogsértés megállapítása esetén a személyzeti terület a vezetővel egyeztetve dönt a munkajogi intézkedésekről.

Magas kockázatú jogsértések esetén a BPO megvizsgálja, hogy vannak-e konkrét támpontok és megbízást ad a vádak kivizsgálására.

személyzeti vezető ezt követően értesíti az illetékes helyi érdekképviselőt. Nem kerül sor ilyen értesítésre, ha kettőjük közül valamelyik személy maga is érintett. Ebben az esetben a helyettesüket kell tájékoztatni. A vizsgálat lezárását követően a vizsgálatot végző egység megküldi a vállalaton belül jóváhagyott vizsgálati jelentést a BPO-nak. A BPO meghozza az ügyre vonatkozó végső döntést és dokumentálja azt. Amennyiben beigazolódott a jogsértés gyanúja, az ügyet haladéktalanul továbbítani kell a munkajogi és munkapolitikai szakterület részére.

Amennyiben az ügy körülményeire tekintettel (pl. az érintett foglalkoztatott kilépése vagy határidők lejárta miatt) a vállalatnak nem áll érdekében a kivizsgálás vagy a szankcionálás, el lehet tekinteni a vizsgálatról.

Amennyiben ténylegesen nem állapíthatók meg konkrét támpontok, rögzíteni kell, hogy amennyiben nem érkezik be a felmerült gyanút konkrét támpontokkal ténylegesen alátámasztó további bejelentés, akkor nem kerül sor vizsgálatra.

2.3.2 Semleges Segítő (Németország)

A Semleges Segítő a vállalat által kizárólag Németországra vonatkozóan felkért ügyvéd, akinek a vállalattal szemben titoktartási kötelezettsége van és fogadja a foglalkoztatottak, üzleti partnerek és harmadik személyek által jogsértésekkel kapcsolatban tett bejelentéseket.

A bejelentő személy tényállással kapcsolatos információinak feldolgozását követően a Semleges Segítő a bejelentő személy hozzájárulásával saját vizsgálat nélkül továbbítja a bejelentést a BPO részére. Ez, amennyiben a visszaélést bejelentő személy kéri, anonimizált formában történik.

A kapcsolatfelvétel írásban vagy e-mail-ben történik.

Amennyiben a Semleges Segítő véleménye szerint személyes kapcsolatfelvételre van szükség, kérni fogja ezt a bejelentő személytől.

A Semleges Segítő az anonim bejelentéseket is haladéktalanul, saját vizsgálat nélkül továbbítja a BPO részére. A hozzá forduló bejelentő személyeknek tanácsadást nyújt és adott esetben kéréseket tesz fel. A kapcsolódó adatrögzítésen kívül ő maga nem végez vizsgálatot.

A bejelentő személy anonimitásának megőrzése érdekében a vállalatnak garantáltan semmilyen hozzáférési lehetősége sincs a Semleges Segítőnél tárolt adatokhoz.

2.4 A bejelentő személy védelme

A vállalat védi azokat, akik konkrét támpontok alapján potenciális jogsértésre vonatkozó tényleges bejelentést tesznek és biztosítja a bejelentések bizalmas kezelését. Ha a bejelentő személyt hátrányos megkülönböztetés éri a bejelentése miatt, a

A Semleges Segítő független ügyvéd, aki Németországban fogadja a jogsértésekkel kapcsolatos bejelentéseket.

A vállalat védi a bejelentő személyeket.

BPO-hoz fordulhat. A BPO köteles rögzíteni és kivizsgálni az esetet. A bejelentő személy bejelentése miatti hátrányos megkülönböztetése és/vagy megfélemlítése az IC Etikai irányelv megsértését jelenti és munkajogi intézkedéseket von maga után.

A bejelentő személynek tanácsos felfednie a személyazonosságát, hogy a későbbi vizsgálatot segítő kérdéseket lehessen feltenni neki. Amennyiben a bejelentő személy személyazonosságának a vállalat más területeivel szembeni titkos kezelését kéri, ezt biztosítani kell a számára. Ugyanakkor a bejelentések teljesen anonim módon történő megtétele is lehetséges, amennyiben ezt az adott ország jogszabályai nem tiltják kifejezetten. A BPO az anonim bejelentésekkel is ugyanúgy foglalkozik, amennyiben azok jogsértésekre vonatkozó ténylegesen konkrét támpontokat tartalmaznak.

A nem anonim bejelentő személyek tájékoztatást kapnak a BPO-ügyben hozott végleges döntésről és arról, hogy a vád beigazolódott-e.

2.5 A gyanúba került foglalkoztatottakkal a vizsgálat során tanúsítandó tisztességes bánásmód alapelvei

Amennyiben jogsértés gyanúja miatt vizsgálatot kell indítani, erről a vizsgálatot végző szakterület főszabályként köteles írásban tájékoztatni a foglalkoztatottat, kivéve, ha a tájékoztatás vizsgálattaktikai okokból nem lehetséges. Ilyen esetben haladéktalanul pótolni kell a foglalkoztatott tájékoztatását. A foglalkoztatott a lehető legkorábban lehetőséget kap a gyanúval kapcsolatos állásfoglalásra. Ehhez kérheti egy bizalmát élvező személy (pl. a vállalati érdekképviselő tagja vagy ügyvéd) közreműködését. Amennyiben a foglalkoztatott kéri, a vezető munkatárs kezdetben nem kap tájékoztatást a gyanúról, kivéve, ha a vezető munkatárs meghallgatása szükséges a tényállás feltárásához.

[A gyanúba került foglalkoztatottakat a vállalat tájékoztatja és a vizsgálat alatt tisztességesen kezeli.](#)

A jogsértések kivizsgálása során tisztességesen kezeljük a foglalkoztatottakat. Ameddig a jogsértés nem bizonyított, addig az ártatlanság vélelme van érvényben. A terhelő és mentesítő tényeket egyaránt figyelembe kell venni a vizsgálat során. Az illetékes terület írásban közli a foglalkoztatottal az ügyről hozott végleges döntést. Amennyiben a jogsértés bizonyítást nyer, a vezető munkatárs is tájékoztatást kap a vizsgálat eredményéről.

A tanúvallomás megtagadásának jogára a vonatkozó helyi törvényi előírások az irányadók.

Amennyiben a vizsgálat büntetőjogi szempontból releváns vádak miatt folyik, a foglalkoztatottak hivatkozhatnak a büntetőjogi tanúvallomás-megtagadási jogukra. Ebben az esetben nem keletkezhet hátrányuk a tanúvallomás-megtagadási joguk miatt.

Munkajogi kötelességszegések esetén nem lehet tanúvallomás-megtagadási joggal élni.

Ha a vizsgálat már a korai stádiumban bizonyítja a gyanú megalapozatlanságát, el lehet tekinteni a foglalkoztatott meghallgatásától és tájékoztatásától. Ha a vizsgálat nem tudta igazolni a gyanút, a foglalkoztatott dönti el, hogy kapjon-e értesítést a vezető munkatárs, ha ez addig még nem történt meg. A foglalkoztatott kérésére a felettese és adott esetben a további felettes vezető is köteles kinyilvánítani azt, hogy a foglalkoztatott alaptalanul került gyanúba.

Amennyiben vizsgálati dokumentumok a személyi akta részét képezik, azokba betekintés biztosítható, amennyiben ez az alkalmazandó jogrend hatályos előírásai szerint szükséges.

Aki mást szándékosan hamisan gyanúsít jogsértéssel, megsérti az IC Etikai irányelvet, ami munkajogi intézkedéseket von maga után.

2.6 A foglalkoztatottak együttműködési kötelezettségei

Valamennyi foglalkoztatott köteles támogatni a vizsgálatot végző egységet. Ez azt jelenti, hogy teljeskörűen rendelkezésre bocsátják a kért üzleti dokumentumokat, valamint átfogó és a valóságnak megfelelő információkkal szolgálnak, amennyiben ez törvényi rendelkezésekkel nem ellentétes. Ez a tanúk és vezető munkatársak meghallgatására is vonatkozik. Aki a vizsgálatot tanúk befolyásolása, illetve tanúk közötti megegyezés útján hátráltatja, súlyosan megsérti munkavégzési kötelességét, ami szankciókat von maga után.

Valamennyi foglalkoztatott köteles támogatni a vizsgálatot végző egységet.

3. Döntés a jogsértéseket szankcionáló intézkedésekről

3.1 Általános kritériumok

Annak megítéléséhez, hogy a jogsértésre történő reagálásként milyen intézkedés megfelelő,

arányossági szempontok szerint az alábbi kritériumokat kell figyelembe venni és mérlegelni:

- a jogsértés típusa és súlyossága
- a vállalat számára felmerülő kockázat
- vétkességi forma (szándékosság, gondatlanság)
- a kár nagysága
- a vállalat hírnevének rontása
- a vezető munkatársak példaképfunkciója
- az érintett érdemei, valamint addigi magatartása a vállalatnál
- az érintett saját tettehez való hozzáállása
- az érintett közreműködése az ügy kivizsgálása és a kár jóvátétele során

Az intézkedésekről történő döntéshozatal során be kell tartani az arányosság elvét.

- önfeljelentés.

Ennek során kiegyensúlyozott arányba kell hozni a negatív és az enyhítő körülményeket. Hasonló ügyekben azonos kritériumokat kell alkalmazni a jogsértés súlyosságának megítélésére. Az intézkedés súlyossága a jogsértés fentiek szerint megállapított súlyosságához igazodik.

3.2 Lehetséges intézkedések

A konkrét intézkedéseket a helyi jog szerint kell meghozni. Ezért előfordulhat, hogy az egyes társaságoknál más, illetve további intézkedések kerülnek alkalmazásra vagy bizonyos intézkedések nem alkalmazhatók. A jogsértés súlyosságától függően az alábbi intézkedések jöhetnek szóba:

- szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés
- megrovás
- oktatások
- áthelyezés
- a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése vagy lehetőség biztosítása a munkavállaló általi felmondásra
- a munkaszerződés módosítása, ennek visszautasítása esetén a munkaviszony megszűnése
- rendes felmondás
- rendkívüli felmondás
- munkavégzés alóli felmentés

További intézkedések is lehetségesek, ha a foglalkoztatott a vállalat valamelyik szervének tagja (pl. igazgatóság vagy ügyvezetés) és munkaszerződés alapján végzi ezt a tevékenységet.

3.3 A konkrét intézkedések

3.3.1 Figyelmeztetés

Szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés a jogsértések enyhébb eseteinél kerül alkalmazásra. Figyelmeztetés akkor alkalmazható, ha a foglalkoztatott nem szándékosan cselekedett, a figyelmeztetés azonban a megszegett szabály jelentőségének hangsúlyozása vagy a jogsértés foglalkoztatott által figyelmen kívül hagyott következményeinek kiemelése céljából indokolt.

3.3.2 Megrovás

Megrovást olyan jogsértéseknél kell alkalmazni, amelyek egyszeri elkövetéskor még nem, de megismétlődés esetén már elég súlyosak lehetnek ahhoz, hogy felmondást tegyenek indokolttá.

3.3.3 Oktatások

A jogsértés súlyosságától függően különböző intézkedések jöhetnek szóba.

Más, nem a munkaviszony megszüntetésére irányuló intézkedés mellett – különösen a szabályok nemismerete és figyelmetlenség esetén – szükséges lehet a foglalkoztatott oktatáson történő részvételre kötelezése.

3.3.4 Áthelyezés

Áthelyezés másik intézkedés mellett vagy helyett történő alkalmazása akkor indokolt, ha a foglalkoztatott feladatköre magában rejti a jogsértés megismétlődésének veszélyét vagy a jogsértés miatt elveszett a feladat szabályszerű ellátásába vetett bizalom.

3.3.5 A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése / a munkavállaló általi felmondás

Amennyiben a vállalat meg akar válni a foglalkoztatottól, lehetőséget adhat neki az általa történő felmondásra vagy megállapodhat vele a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről.

Amennyiben a felmondás érvényesítése látható perkockázatot rejt magában, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése történhet foglalkoztatási évenként legfeljebb fél havi fizetésnek megfelelő végkielégítés fizetésével. A foglalkoztatási évenként legfeljebb fél havi fizetésnek megfelelő határt meghaladó végkielégítés csak rendkívüli körülmények fennállása esetén és csak a munkajogi és munkapolitikai szakterület, valamint az illetékes 2. szintű HR-vezető hozzájárulásával fizethető.

Külföldi munkaszerződéssel rendelkező foglalkoztatottak esetén a végkielégítés az adott országban szokásos mértékű lehet, rendszerint ügyvédi iroda általi igazolást követően.

A 2. szinttől felfelé a HR- és IL területért felelős igazgatósági tag hozzájárulására is szükség van.

Egyebekben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén nem jár végkielégítés.

Felmondási okok fennállása esetén a vállalat nem tesz ígéretet arra, hogy kifelé pozitív formában dokumentálja a foglalkoztatott kilépését. Ez minősített működési bizonyítvány kiadását nem érinti.

3.3.6 A munkaszerződés módosítása, ennek visszautasítása esetén a munkaviszony megszűnése

A meglévő munkaviszony felmondása és más feltételeket, illetve más feladatokat tartalmazó új munkaszerződés egyidejű felajánlása akkor jöhet szóba, ha a foglalkoztatottól el kell vonni az addig végzett feladatait, ez azonban csak a munkaszerződés módosításával lehetséges. A felmondás csak akkor vezet a munkaviszony megszűnéséhez, ha a foglalkoztatott nem fogadja el a módosítást.

3.3.7 Rendes felmondás

Felmondási idővel történő felmondás a konkrét eset körülményeinek figyelembevételével és adott esetben előzetes megrovást követően rendszerint többek között az alábbi jogsértések miatt lehetséges:

- Büntetőtörvények megsértése (amennyiben nem tartoznak a 3.3.8 pont alá)
- Jogsértően nagy értékű meghívások és ajándékok elfogadása és adása
- Az egyenlő bánásmód elvének súlyos megsértése
- A foglalkoztatottakkal és az üzleti partnerekkel való tiszteletteljes bánásmód parancsának súlyos megsértése
- Bizonyítékok megsemmisítése vagy ügyek kivizsgálásának más módon történő jelentős akadályozása
- Vezető munkatársak azon kötelezettségének megsértése, hogy a vállalat és a foglalkoztatottak számára magas kockázatot jelentő jogsértések gyanúját vagy elkövetését jelenteniük kell.

3.3.8 Rendkívüli felmondás

Nyomós okból, a konkrét eset körülményeinek figyelembevételével történő, azonnali hatályú felmondásra a büntetőtörvények jelentős súlyú megsértése, munkaszerződésben foglalt kötelezettségek súlyos megsértése, a bizalmi viszony elfogadhatatlan rombolása vagy az IC Etikai irányelv durva megsértése esetén rendszerint többek között az alábbi esetekben kerül sor:

- Tisztviselők vagy üzlet partnerek és képviselőik megvesztegetése vagy részükre történő előnynyújtás
- Megvesztegethetőség pénzek vagy más hasonló előnyök elfogadása formájában
- Hűtlen kezelés vagy csalás saját részre vagy harmadik személy részére történő előnyszerzés céljából
- Szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megvalósított valótlan adattartalmú könyvvitel vagy számvitel
- Személyek testi épsége és szabadsága ellen elkövetett bűncselekmények
- Lopás vagy sikkasztás
- Szexuális zaklatás

- Mobbing súlyos esetei
 - Jelentős mértékű gazdagodás a vállalat eszközeinek / tulajdonának szerződéses megállapodás vagy kifejezett engedély nélkül saját célokra történő használata útján
 - Bejelentő személyek hátrányos megkülönböztetése
 - Más foglalkoztatottak szándékosan hamis gyanúsítása vagy feljelentése
- jogsértés miatt

3.3.9 Munkavégzés alóli felmentés

Amennyiben a vállalat valamelyik foglalkoztatottjának fel kíván mondani vagy a további foglalkoztatása más okokból elfogadhatatlan a vállalat számára, a vállalat a foglalkoztatottat a jogi helyzettől függően a felmondási idő lejártáig fizetett vagy fizetés nélküli módon felmentheti a munkavégzés alól, amennyiben annak a munkahelyen való további maradása nem elfogadható. A munkavégzés alól történő fizetés nélküli felmentés más okból is lehetséges, ha az alkalmazandó jog ezt előírja.

3.4 Intézkedések kizárása

A jogsértések miatti intézkedések kizárása során a 2.1 pont értelmében megkülönböztetünk magas kockázatú és alacsony kockázatú jogsértéseket.

Az alacsony kockázatú jogsértések ismertté válásukat követő 3 hónapig, de legkésőbb a jogsértést követő 6 hónapig szankcionálhatók a személyzeti területen. A magas kockázatú jogsértések az ismertté válásukat követő legfeljebb 12 hónapig szankcionálhatók a személyzeti területen. Azok a magas kockázatú jogsértések, amelyeknél a cselekmény vége óta több mint öt év telt el, már nem szankcionálhatók.

Amennyiben a jogsértés bűncselekmény, a törvény szerinti elévülési határidő határozza meg azt az időszakot, amelyen belül a vállalat fenntartja az elkövetés miatti intézkedések megtételének jogát.

Alacsony kockázatú jogsértés fennállásának vizsgálata idejére az említett határidők folyása szünetel. A szünetelés az érintett foglalkoztatottnak a vizsgálat megkezdéséről történő tájékoztatásával kezdődik és az érintett foglalkoztatott részére a vizsgálat eredményéről küldött írásbeli tájékoztatással, legkésőbb 3 hónap elteltével ér véget.

Kötelezően alkalmazandó helyi jogszabályok miatt ettől eltérő szabályozás lehetséges. A fentiekől eltérő határidőket jelenteni kell az irányelvfelelősnek és azok dokumentálásra kerülnek a további alkalmazandó dokumentumokban, az irányelvhez kapcsolódó specifikációban.

Bizony határidők letelte után kizárt az érintettel szembeni intézkedés foganatosítása.

3.5 Az érintett foglalkoztatott meghallgatása

Az intézkedésről történő döntés előtt meg kell hallgatni a foglalkoztatottat, aki ehhez kérheti egy bizalmát élvező személy (pl. a vállalati érdekképviselő tagja vagy ügyvéd) közreműködését. A foglalkoztatott felettesét szintén meg kell hallgatni.

3.6 Döntéshozatal, tájékoztatás az eredményről

A döntést az illetékes személyzeti szakterület hozza meg, amennyiben a helyi jogszabályok nem rendelkeznek ettől eltérően. Bizonyított jogsértés esetén a BPO hatáskörébe tartozó jelentős ügyekben német munkaszerződéssel rendelkező munkatársak, illetve a vállalat szerveinek munkaszerződéssel rendelkező tagjai esetében a Visszaélés-bejelentési Bizottság (Business Practices Committee – BPC) dönt. Más országbeli munkatársak esetén a BPC értesítést kap a döntésről és véleményezi azt.

BPO-ügyek esetén a meghozott döntést haladéktalanul közölni kell a BPO-val, amely felveszi azt az esetdokumentációjába.

3.7 A munkavállalói képviselők közreműködési jogai

A munkavállalói képviselők közreműködési jogait a mindenkori alkalmazandó előírások szerint a teljes eljárás során biztosítani kell.

4. Jogsértésekkel kapcsolatos egyéb intézkedések

4.1 A bér csökkentése, valamint kinevezésekre gyakorolt hatás

4.1.1 A változó bérrészre gyakorolt hatás

Írásbeli fegyelmi intézkedést maguk után vonó jogsértések esetén, amennyiben a jogszabályok lehetővé teszik, a változó bérrészt megfelelő mértékben csökkenteni kell.

A LEAD szerint értékelt munkatársak esetén az egyéni célelérést kell csökkenteni. Az új teljesítménymenedzsment rendszer szerint bérezett munkavállalóknál a Mercedes Benz bónusz kerül levonásra.

Az 5%-os lépésekben történő levonásra a fegyelmi intézkedés típusától függően az alábbi tartományok vonatkoznak:

| Fegyelmi intézkedés | Az egyéni célelérésből (LEAD) történő levonás | A Mercedes Benz bónuszából történő levonás |
|-------------------------|---|--|
| Írásbeli figyelmeztetés | 0%-tól -20%-pontig | 0%-tól -20%-ig |
| Megrovás | -20%-tól -50%-pontig | -20%-tól -50%-ig |
| Rendes felmondás | -50%-tól -80%-pontig | -50%-tól -80%-ig |
| Rendkívüli felmondás | -80%-tól -150%-pontig | -80%-tól -100%-ig |

Írásbeli

fegyelmi intézkedést maguk után vonó jogsértések esetén, amennyiben a jogszabályok lehetővé teszik, a változó bérrészt megfelelő mértékben csökkenteni kell.

A konkrét esetben a tartományon belüli levonás mértékének meghatározása során a 3.1 pontban rögzített kritériumokat kell figyelembe venni és megfelelően súlyozni.

A levonás a fegyelmi intézkedés közlését követő teljesítménymenedzsment- / LEAD-folyamat során kerül levonásra. A levonás – évközbeni állásváltoztatás vagy vállalatcsoporton belüli áthelyezés esetén is – a teljes évre vonatkozik.

A megfelelő mértékű levonást akkor is érvényesíteni kell, ha a fegyelmi intézkedést azért nem lehet közölni, mert a foglalkoztatott kilép vagy már kilépett a vállalattól.

4.1.2 A jövedelem-felülvizsgálatra és a fantomrészvényekre gyakorolt hatás

Amennyiben alkalmazandó, fegyelmi intézkedések esetén az alábbi alapelvek szerint kell elvégezni a fantomrészvény-juttatást és a jövedelem-felülvizsgálatot.

| | Teljesítményfüggő fantomrészvény-juttatás (PPSP) | Jövedelemfelülvizsgálat |
|--|--|-------------------------|
| Írásbeli figyelmeztetés levonás nélkül | nincs előírás | nincs előírás |
| Írásbeli figyelmeztetés levonással | Juttatás < Ø | Emelés < Ø |
| Megrovás | Juttatás < Ø | Emelés < Ø |
| Rendes felmondás | nincs | nincs |
| Rendkívüli felmondás | nincs | nincs |

4.1.3 A kinevezésekre gyakorolt hatás

A javadalmazásra kiható megrovás esetén a következő szintre történő kinevezésre legkorábban a fegyelmi intézkedés közlését követő 12 hónap, megrovás esetén 24 hónap elteltével kerülhet sor. A már megtett potenciális ígéreteket vissza kell vonni.

4.1.4 A pénzbeli bónuszokra gyakorolt hatás

Azoknak a foglalkoztatottaknak, akikkel szemben a vállalat jelen irányelv alapján a kifizetés naptári évében vagy az azt megelőző naptári évben írásbeli fegyelmi intézkedést alkalmazott, nem adható pénzbeli bónusz. Ez a bérezést nem befolyásoló írásbeli figyelmeztetésekre nem vonatkozik.

4.2 Visszakövetelés és kártérítés

A bizonyított jogsértésekből eredő visszaadási, visszafizetési és/vagy kártérítési igényeket a vállalat, amennyiben jogilag lehetséges, érvényesíti.

4.3 Büntetőfeljelentés

Amennyiben erre vonatkozó törvényi kötelezettség áll fenn vagy a vállalat érdeke megkívánja, a vállalat megállapított bűncselekmények esetén feljelentést tesz.

A vállalat elsősorban akkor tekinthet el a feljelentéstől, ha

- a foglalkoztatott beismerő vallomást tesz és kész megtéríteni az esetleges kárt
- a vállalat érdeke ezt kívánja meg.

4.4 Dokumentáció

A vállalat, amennyiben a jogszabályok lehetővé teszik, nyilvántartást vezet azokról a személyekről, akiknek bizonyított jogsértés miatt kellett távozniuk a vállalattól vagy bizonyított jogsértés miatt távoztak a vállalattól. Ez annak megakadályozására szolgál, hogy ezek a személyek ismét foglalkoztatásra kerüljenek a Mercedes-Benz Groupnál vagy felelős pozíciót kapjanak, illetve töltsenek be a Mercedes-Benz Group szerződéses partnereinél, amelyeknél közvetlen együttműködésbe kerülhetnek a Mercedes-Benz Grouppal. A nyilvántartás vezetése kapcsán a vállalat biztosítja az adatvédelmi-jogi rendelkezések betartását.

5. A vizsgálatok keretében gyűjtött adatokra vonatkozó megőrzési határidők

Amennyiben a vizsgálat eredménye szerint a bejelentett gyanú megalapozatlannak bizonyult, a vizsgálat keretében a foglalkoztatottakról gyűjtött adatokat haladéktalanul törölni kell. Ilyen esetben az ügy nem kerül dokumentálásra a személyzeti aktában.

Alacsony kockázatú jogsértések megállapítása esetén a foglalkoztatottakról a BPO által gyűjtött adatokat egy év elteltével kell törölni.

Magas kockázatú jogsértések megállapítása esetén a foglalkoztatottakról gyűjtött adatok törlésére hat év elteltével kerül sor.

Azoknál a magas kockázatú jogsértéseknél, amelyeket nem lehetett bizonyítani, de a gyanút sem lehetett teljes egészében eloszlatni, a törlésre két év elteltével kerül sor. Ezeket az adatokat csak a vállalatcsoport adatvédelmi biztosának hozzájárulásával, csak a németországi foglalkoztatottak adatait érintően és csak a Mercedes-Benz Group munkavállalói képviselői IT-felelőseinek tájékoztatása után szabad újra felhasználni.

A fentiekől eltérő határidők csak országspecifikus törvények alapján alkalmazhatók.

6. A munkavállalói képviselők és a foglalkoztatottak tájékoztatása

A begyűjtött adatok a vizsgálat eredményétől függően egyértelműen meghatározott határidőkön belül törlésre kerülnek.

A német munkavállalói képviselők illetékességük keretében évente egyszer hierarchiaszintek szerint tagolt statisztikai információt kapnak a BPO-hoz beérkezett ügyekről és azok eredményéről, amely az esetek számát, az érintett helyszíneket, a jogsértések típusát, a vizsgálatok státuszát és eredményét tartalmazza.

A foglalkoztatottak rendszeresen tájékoztatást kapnak az érvényben lévő irányelvekről és adott esetben azok módosításáról. Ezeket az információkat minden foglalkoztatott köteles elolvasni és köteles folyamatosan képben lenni a módosításokat és kiegészítéseket illetően.

A foglalkoztatottak rendszeresen tájékoztatást kapnak az érvényben lévő irányelvekről.

7. Az irányelvvel ellentétes jogszabályok

Amennyiben jelen irányelv egyes rendelkezései kötelezően alkalmazandó országspecifikus jogszabályok alapján nem alkalmazhatók, a szükséges módosításokat egyeztetni kell a munkajogi és munkapolitikai szakterülettel és a BPO-val.

Az eltéréseket és a kiegészítéseket az irányelvfelelős dokumentálja a további alkalmazandó dokumentumokban, az irányelvhez kapcsolódó specifikációban.