

WOLTERS KLUWER SPEAKUP-SZABÁLYZAT

Tartalom

1. Bevezetés és összefoglalás.....	3
2. Mi jelenthető e Szabályzat értelmében?	3
3. A Szabályzat alapelvei	4
3.1. <i>Megtorlásmentesség</i>	4
3.2. <i>Titoktartás</i>	4
3.3. <i>A SpeakUp-Szabályzattal való visszaélés</i>	4
4. Jelentéstételi eljárás	4
4.1. <i>A jelentés szintjei</i>	4
4.2. <i>I. szint: A Vezetőség tájékoztatása vagy az érintett vállalaton belül hatályos egyedi eljárások alkalmazása</i>	5
4.3. <i>II. szint: A Megfelelési Bizottság tájékoztatása</i>	5
4.4. <i>III. szint: A Felügyelőbizottság elnökének tájékoztatása</i>	6
5. Külső jelentéstétel (kerülése)	6
6. Névtelen jelentések	6
KAPCSOLAT	7
A WOLTERS KLUWER SPEAKUP-SZABÁLYZAT I. MELLÉKLETE	8
A WOLTERS KLUWER SPEAKUP-SZABÁLYZAT II. MELLÉKLETE	9

1. Bevezetés és összefoglalás

E SpeakUp-Szabályzat (a továbbiakban: Szabályzat) a Wolters Kluwer N.V.-re és leányvállalataira, valamint azon csoportvállalataira vonatkozik, amelyekben a Wolters Kluwer többségi részesedéssel rendelkezik (a továbbiakban: „Wolters Kluwer” vagy „Vállalat”).

A Wolters Kluwer elkötelezett a hatályos jogszabályokkal és rendelkezésekkel, valamint Üzleti Alapelveivel és egyéb szakpolitikákkal összhangban történő, etikus vállalatvezetés mellett. A Wolters Kluwer ösztönzi munkavállalóit a tényleges vagy feltételezett kötelességszegésről vagy szabálytalanságokról – többek között bármely jogszabály, rendelkezés, a Wolters Kluwer Üzleti Alapelveinek vagy egyéb Wolters Kluwer [politikáknak](#) a megsértéséről (a továbbiakban: Szabályszegés) – történő jelentéstételre. E Szabályzat alkalmazásában a „munkavállaló” kifejezés azon személyekre vonatkozik, akik a munkavállaló és a Wolters Kluwer között megkötött munkaszerződés alapján vagy egyéb módon a Wolters Kluwer alkalmazásában állnak. Valamely Szabályszegést jóhiszeműen jelentő bármely munkavállaló védelmet élvez. A Wolters Kluwer nem tolerálja a Szabályszegést jóhiszeműen jelentő munkavállalókkal szembeni fenyegetés, megtorlás vagy bármely egyéb fellépés semmiféle formáját.

A Wolters Kluwer munkavállalói minden esetben jelenthetik az adott Szabályszegést közvetlen felettesüknek, a HR-vezetőnek, vagy a szervezeti hierarchiában magasabban elhelyezkedő vezetőknek. Amennyiben a munkavállaló nem kívánja jelenteni a Szabályszegést a vezetők felé, megteheti ezt a Wolters Kluwer Megfelelési Bizottságának (Compliance Committee). A Felügyelőbizottság (Supervisory Board) elnökének kizárólag rendkívül egyedi esetekben nyújtható be Szabályszegésre vonatkozó jelentés. Valamely Szabályszegésre vonatkozó valamennyi jelentést – a lehető legteljesebb mértékben – bizalmasan kell kezelni.

A SpeakUp-Szabályzat tartalmazza a Szabályszegést bejelenteni kívánó munkavállalók jogait és kötelezettségeit. A Szabályzat II. melléklete tartalmazza az adott Szabályszegésre vonatkozó jelentést kézhez vevő vezetők és a Megfelelési Bizottság jogainak és kötelezettségeinek meghatározását. E SpeakUp-Szabályzatot a Wolters Kluwer N.V. Igazgatótanácsa hagyta jóvá és fogadta el, alkalmazására pedig vállaltszerte sor kerül a helyi alkalmazandó jogszabályokkal és a betartandó engedélyekkel összhangban. Az Igazgatótanács kizárólagos mérlegelési mozgástere szerint – az alkalmazandó joggal összhangban – határozhat a Szabályzat mindenkorai módosításáról, felülvizsgálatáról vagy megszüntetéséről.

E Szabályzat tartalmazza a világ valamennyi Wolters Kluwer vállalatára vonatkozó előírásokat. Bizonyos országokban további részletesebb vagy szigorúbb helyi jogszabályok, politikák, szabályok vagy rendelkezések lehetnek hatályban, amelyek – adott esetben – az e Szabályzathoz tartozó országspecifikus függeléként dokumentálhatók.

2. Mi jelenthető e Szabályzat értelmében?

A munkavállalók jóhiszemű jelentést tehetnek valamennyi kötelességszegésről, továbbá az alkalmazandó jogszabályok és rendelkezések, a Wolters Kluwer Üzleti Alapelveinek vagy egyéb politikának bármely megsértéséről. Bizonyos országokban a jelentéstétel hatálya a hatályos jogszabályok értelmében konkrét kérdésekre korlátozódik, ezek pedig az e Szabályzathoz csatolt országspecifikus függelékben szerepelnek.

3. A Szabályzat alapelvei

3.1. *Megtorlásmentesség*

Amennyiben bármely munkavállaló – a SpeakUp-Szabályzat rendelkezéseivel összhangban valósnak ítéltető – Szabályszegést jelent be, védelemben részesül, jelentése miatt pedig semmilyen módon nem érheti hátrányos megkülönböztetés a Vállalat részéről. A Wolters Kluwer nem tűr semmiféle megtorlást bármely feltételezett Szabályszegésről jóhiszeműen jelentést tevő, vagy a Szabályszegéssel kapcsolatos bármely vizsgálatban részt vevő magánszeméllyel szemben. A megtorlás a SpeakUp-Szabályzat súlyos megsértését jelenti, a szabálysértő ellen megfelelő fegyelmi intézkedéseket kell foganatosítani, a munkaviszony esetleges megszüntetését is beleértve. A megtorlással kapcsolatos valamennyi kérelmet jelenteni kell vizsgálat céljából a Megfelelési Bizottságnak.

3.2. *Titoktartás*

Valamely Szabályszegésre vonatkozó valamennyi jelentést bizalmasan kell kezelni. A titoktartást a lehető legteljesebb mértékben fenn kell tartani a jelentés vizsgálatának megfelelő elvégzésével és az érintett ország adatvédelmi jogaival összhangban. A legtöbb országban a megvádolt felet kötelező a vádaktól tájékoztatni, a megfelelő és tisztességes vizsgálat céljából pedig erre a legtöbb esetben szükség is van. A Wolters Kluwer azonban bizalmasan kezeli a jelentést tevő nevét, kivéve, ha ez a személy beleegyezik nevének közzétételébe, vagy a közzétételt jogszabály írja elő.

3.3. *A SpeakUp-Szabályzattal való visszaélés*

A Wolters Kluwer olyan körülményeket kíván teremteni munkavállalói számára, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkahelyi szabálysértésekkel kapcsolatban felmerülő aggályainak hangot adjanak. A fentiek szerint a SpeakUp-Szabályzat rendelkezéseivel összhangban, jóhiszeműen benyújtott valamennyi jelentést elfogadjuk. Amennyiben azonban egyértelműen kiderül, hogy a jelentéstétel nem jóhiszemű módon történt – például rossz szándékból vagy egy másik munkavállalóval szembeni személyes bosszúból –, vagy pedig nem felel meg a SpeakUp-Szabályzat rendelkezéseinek, akkor az kötelességzegésnek minősül. A Wolters Kluwer nem engedhet meg olyan helyzetet, amelyben a munkavállaló szándékosan olyan jelentést tesz, amelyről tudja, vagy észszerűen feltételezheti, hogy hamis a vezetőkkel, a Megfelelési Bizottsággal, a Felügyelőbizottság elnökével, külső személlyel vagy bármely más személlyel szemben. A hamis jelentéstétel várhatóan következményekkel jár a munkavállalóra nézve, a hamis jelentés által érintett bármely személy által elszenvedett kárért pedig felelősségre vonható.

4. Jelentéstételi eljárás

4.1. *A jelentés szintjei*

A jelentéstétel tekintetében három szintet különböztetünk meg. A zökkenőmentes folyamat és a bejelentett szabályszegés optimális kezelésének biztosítása érdekében fontos, hogy a munkavállalók jelentéstétele a megfelelő szinten történjen.

I. szint A Vezetőség tájékoztatása vagy az érintett vállalatban belül hatályos egyedi eljárások alkalmazása

II. szint A Megfelelési Bizottság tájékoztatása

III. szint A Felügyelőbizottság elnökének tájékoztatása

4.2. I. szint: A Vezetőség tájékoztatása vagy az érintett vállalaton belül hatályos egyedi eljárások alkalmazása

Amennyiben a munkavállalót foglalkoztató vállalaton belül egyedi eljárások alkalmazandók egyes Szabályszegekhez vonatkozóan, a Wolters Kluwer arra ösztönzi munkavállalóit, hogy ezen egyedi eljárások keretében előírt személyeknek vagy csatornákon keresztül végezzék el a jelentéstételt.

Amennyiben az érintett vállalaton belül nincsenek egyedi eljárások, a Wolters Kluwer arra ösztönzi munkavállalóit, hogy a Szabályszeget célzottan és nyíltan közvetlen felettesüknek, a HR-vezetőnek, vagy a szervezeti hierarchiában magasabban elhelyezkedő vezetőknél (a továbbiakban: Vezetőség) jelentsék. Valamely Szabályszegek Vezetőségnek történő jelentése a félreértések tisztázásának leggyorsabb módja, emellett pedig ez segíti leginkább elő a szervezeten belüli kedvező és nyílt munkakörnyezet biztosítását.

A munkavállalóknak a Szabályzat által biztosított védelem megszerzése céljából a Vezetőségnek történő jelentéstétel során hivatkozniuk kell a SpeakUp-Szabályzatra.

Amennyiben a Szabályszegek a 4.3. alpontban meghatározott témák valamelyikéhez kapcsolódik, a feltételezett Szabályszegekhez vonatkozó jelentést fogadó Vezetőség vagy egyéb személyek kötelesek haladéktalanul tájékoztatni arról a Megfelelési Bizottságot.

4.3. II. szint: A Megfelelési Bizottság tájékoztatása

Amennyiben az érintett vállalatnál nincs egyedi eljárás a Szabályszegek bejelentésére vonatkozóan, és/vagy a Szabályszegek ilyen eljárás keretében vagy a Vezetőség felé történő jelentése nem tűnik helyénvalónak, megvalósíthatónak vagy kielégítőnek, vagy a munkavállaló egyéb okokból nem kíván jelentést tenni a Vezetőség felé, vagy a munkavállaló nincs megelégedve a bejelentésre adott válasszal (pl. adott szinten nem történik intézkedés a vezető vagy felügyelő részéről), akkor a Szabályszegek jelentheti a Wolters Kluwer Megfelelési Bizottságának.

Ezen túlmenően a munkavállalónak haladéktalanul értesítenie kell a Megfelelési Bizottságot, ha a Szabályszegek az Igazgatótanács vagy a Felügyelőbizottság tagja követi el, vagy ha a feltételezett Szabályszegek az alábbi esetekkel van összefüggésben:

- a. Korrupt, tisztességtelen vagy megtévesztő magatartás.
- b. Bűncselekmény (veszélye) vagy az alkalmazandó jogszabályok és rendelkezések megsértése.
- c. A közösség vagy a munkavállalók egészségét, biztonságát és védelmét fenyegető (lehetséges) veszély.
- d. A Wolters Kluwerrel szembeni lopás vagy csalás.
- e. Szándékos félreinformálás vagy hamis állítások közlése a felső vezetés, a könyvelő vagy a hatóságok felé/által.

- f. Nem megfelelő számviteli gyakorlat alkalmazása, nem megfelelő belső számviteli ellenőrzések vagy ellenőrzési ügyek.
- g. Hatalommal való visszaélés, ideértve az arra vonatkozó utasításokat, hogy a Szabályszegéseket ne jelentsék a magasabb vezetőknek vagy a Megfelelési Bizottságnak.
- h. Minden olyan magatartás, amely egészében káros hatással lehet a Wolters Kluwer hírnevére vagy pénzügyi helyzetére nézve.

A Megfelelési Bizottságot e-mailen (compliancecommittee@wolterskluwer.com) keresztül lehet elérni, az egyes tagokkal pedig e-mailben, vagy az – egy külső, független fél által az év minden napján 24 órában működtetett – [SpeakUp-vonalon](#) keresztül, valamint telefonon lehet felvenni a kapcsolatot. A SpeakUp elérhetőségeit lásd az I. mellékletben.

4.4. III: szint: A Felügyelőbizottság elnökének tájékoztatása

Amennyiben a Szabályszegés az Igazgatótanács, a Felügyelőbizottság vagy a Megfelelési Bizottság egyik tagját érinti, a munkavállaló a Felügyelőbizottság elnökével is kapcsolatba léphet. A Felügyelőbizottság elnöke a rangidős alelnökön, a jogtanácsoson/Vállalati Titkárságon keresztül érhető elő (az elérhetőségeket lásd alább).

5. Külső jelentéstétel (kerülése)

A SpeakUp-Szabályzat alapelve szerint a Szabályszegést a Vállalaton belül kell jelenteni. A munkavállalóknak kerülniük kell a Szabályszegés belső kezelése előtt, során vagy azt követően a bejelentendő/bejelentett Szabályszegés külső vagy belső nyilvánosságra hozatalának bármely formáját, továbbá tartózkodniuk kell attól is, hogy külső tanácsot vagy támogatást kérjenek, illetve abban részesüljenek, kivéve, ha fennáll a jogi kötelezettsége annak, hogy a Szabályszegést haladéktalanul jelenteni kell valamely külső fél számára.

6. Névtelen jelentések

A Wolters Kluwer ösztönzi munkavállalóit arra, hogy a Szabályszegéseket közvetlenül és nyíltan a Vezetőség, a Megfelelési Bizottság vagy a Felügyelőbizottság elnöke felé jelentsék. Ha nem áll rendelkezésre egyéb megvalósítható vagy kielégítő lehetőség, névtelenül is benyújtható jelentés a Megfelelési Bizottság részére, az országspecifikus függelékben meghatározott egyes országok kivételével. A Megfelelési Bizottság előzetes döntéshozatal során határoz arról, hogy a Szabályszegés névtelen jelentésének vizsgálata észszerű indokokkal alátámasztható-e.

A névtelen bejelentőnek tisztában kell lennie azzal, hogy valamely Szabályszegés névtelen jelentése jelentős mértékben gátolhatja vagy nehezítheti a vizsgálatot, és esetlegesen megakadályozhatja a megfelelő intézkedés meghozatalát. Arra ösztönözzük ennél fogva munkavállalóinkat, hogy a Szabályszegés jelentése során a lehető legpontosabban járjanak el, és lehetőség szerint tegyék lehetővé a bejelentő és a Megfelelési Bizottság közötti további kommunikációt.

KAPCSOLAT

SpeakUp-vonal: az országspecifikus telefonszámok és a kapcsolattartással kapcsolatos adatok e Szabályzat I. mellékletében szerepelnek, továbbá a [Connect](#) oldalon is elérhetők.

Általános e-mail-cím:

compliancecommittee@wolterskluwer.com

Maryjo Charbonnier, rangidős alelnök, HR-osztály

maryjo.charbonnier@wolterskluwer.com

Maarten Thompson, rangidős alelnök, jogtanácsos, Vállalati Titkárság

maarten.thompson@wolterskluwer.com

Robert Ingato, ügyvezető alelnök és jogtanácsos

Robert.ingato@wolterskluwer.com

Ronald Alsen, alelnök, Belső Audit osztály

ronald.alsen@wolterskluwer.com

A WOLTERS KLUWER SPEAKUP-SZABÁLYZAT I. MELLÉKLETE

A SPEAKUP TELEFONVONAL ÉS WEBSZOLGÁLTATÁS ELÉRHETŐSÉGEI ÉS HOZZÁFÉRÉSI KÓDJA

[Connect](#)

A WOLTERS KLUWER SPEAKUP-SZABÁLYZAT II. MELLÉKLETE

A SZABÁLYZAT ÉRTELMÉBEN JELENTÉSEKET FOGADÓ VEZETŐSÉGRE ÉS EGYÉB SZEMÉLYEKRE VONATKOZÓ ELŐÍRÁSOK

A jelentést fogadó személyekre és a Wolters Kluwerre vonatkozó, valamely Szabályszegeőről szóló jelentés kézhezvételét követő kötelezettségek

1. *A jelentést kézhez vevő személyek általános kötelezettségei*

Ez a melléklet tartalmazza a Vezetőségre, a Megfelelési Bizottságra és képviselőire, valamint a Felügyelőbizottság elnökére (a továbbiakban: **fogadó fél**) vonatkozó jogokat és kötelezettségeket a feltételezett Szabályszegeőről tett jelentés kézhezvételét követően.

A Wolters Kluwer minden fogadó féltől minden szinten elvárja, hogy bármely Szabályszegeést érintő valamennyi kérdést komolyan, bizalmasan és haladéktalanul kezeljen. A feltételezett Szabályszegeés jelentésének kézhezvételét követő tíz munkanapon belül megerősítést küldenek annak megérkezéséről.

A jelentést benyújtó munkavállalók védelemben részesülnek. A Vezetőség gondoskodik arról, hogy a munkavállalót jelentése miatt semmilyen körülmények között ne érje hátrányos megkülönböztetés a Vállalat részéről. Ennek értelmében a SpeakUp-Szabályzat súlyos megsértésének minősül azon magánszeméllyel szembeni megtorlás, aki feltételezett Szabályszegeőről jóhiszeműen jelentést tesz, vagy az azzal kapcsolatos vizsgálatban részt vesz. Amennyiben a megtorlás mégis megtörténik, a felelős vezetőket fegyelmi intézkedések alá kell vonni, beleértve a munkaviszony esetleges megszüntetését is.

A Szabályzat értelmében a Szabályszegeőről történő jelentés során noha a munkavállalóknak hivatkozniuk kell a SpeakUp-Szabályzatra, a vezetőknek akkor is fel kell ismerniük, ha valamely Szabályszegeés a SpeakUp-Szabályzat alá tartozik, ha a bejelentő nem hivatkozik a Szabályzatra a bejelentés megtételekor.

A bejelentett Szabályszegeés vizsgálatát haladéktalanul el kell indítani a SpeakUp-Szabályzat e mellékletével összhangban. A bizonyítékokat és a dokumentumokat meg kell őrizni.

A megvádolt személyt tájékoztatni kell a Szabályszegeőről szóló jelentésről – kivéve, ha a Megfelelési Bizottság szerint egyedi körülmények állnak fenn –, és lehetőséget kell biztosítani, hogy megvédje magát, lehetőség szerint anélkül, hogy a feltételezett Szabályszegeést bejelentő személy kiléte kiderüljön, feltéve, hogy ez nem gátolja a Szabályszegeés megfelelő vizsgálatát.

Amennyiben a jelentéstétel nem a megfelelő szinten történik, a fogadó fél a Szabályszegeést a megfelelő szintre továbbíthatja.

2. *A Vezetőség kötelezettségei*

Amennyiben a Vezetőséghez érkezik bejelentés olyan Szabályszegeőről, amely összefüggésben van a SpeakUp-Szabályzat 4.3. pontjában foglaltak valamelyikével, akkor a Vezetőség (vagy más személy, akihez a jelentés érkezik) köteles haladéktalanul értesíteni a Megfelelési Bizottságot. Ilyen esetekben a Vezetőség (vagy más személy, akihez a jelentés érkezik) nincs felhatalmazva arra, hogy vizsgálatot

indítson, először a Megfelelési Bizottsággal kell kapcsolatba lépnie. A Megfelelési Bizottság kötelezheti a vezetőket és felügyelőket, hogy a Megfelelési Bizottság vagy más belső, illetve külső fél irányítása és felügyelete mellett folytassanak le vizsgálatot. A Vezetőségnek a Megfelelési Bizottság utasításait kell követnie.

3. A Megfelelési Bizottság kötelezettségei és hatáskörei

A Megfelelési Bizottság a következő négy állandó taggal rendelkezik: rangidős alelnök, HR-osztály; alelnök, jogtanácsos, Vállalati Titkárság; ügyvezető elnök és jogtanácsos; és alelnök, Belső Audit osztály. A Megfelelési Bizottság feladatai ellátásába bevonhatja a Wolters Kluwer más tisztviselőit és alkalmazottait, továbbá – amennyiben szükséges – külső tanácsadókat és intézményeket.

Amennyiben a jelentés csak a Megfelelési Bizottság egyik tagjához érkezik, akkor ennek a tagnak közvetlenül tájékoztatnia kell a Megfelelési Bizottság legalább még egy tagját.

A Megfelelési Bizottság átvizsgálja és megvitatja a Szabályszegésről tett jelentést, beleértve a megfelelő lépéseket, ha lehetséges, akkor a jelentés kézhezvételét követő húsz munkanapon belül. A Megfelelési Bizottság a Vizsgálati Bizottság ülései során a SpeakUp Szabályzat 4.3. pontjában meghatározottakkal összefüggő, valamennyi bejelentett Szabályszegésről áttekintést nyújt a Vizsgálati Bizottság számára. A Megfelelési Bizottság, amennyiben szükségesnek ítéli, jogosult arra, hogy bármikor jelentést tegyen valamely Szabályszegésről az Igazgatótanácsnak (az Igazgatótanács elnökének), a Felügyelőbizottságnak vagy a Vizsgálati Bizottságnak.

Amennyiben a Megfelelési Bizottsághoz beérkező jelentés a feltételezett Szabályszegéssel kapcsolatban a Megfelelési Bizottság szerint a Vezetőség vizsgálata alá tartozik, a Megfelelési Bizottság határozhat úgy, hogy az ügyet a megfelelő vizsgálat elvégzése céljából átadja a Vezetőségnek. Az ügy jellegétől függően, a Megfelelési Bizottság kérheti a Vezetőséget arra, hogy a vizsgálatot a Megfelelési Bizottság (vagy más belső vagy külső személyek) felügyelete alatt folytassa le. A Vezetőség ezt követően köteles elküldeni a vizsgálat eredményét a Megfelelési Bizottságnak.

Ha a Szabályszegés az Igazgatótanács vagy a Felügyelőbizottság egy tagját érinti, a Megfelelési Bizottság gondoskodik arról, hogy a Felügyelőbizottság elnöke haladéktalanul értesüljön a bejelentett Szabályszegésről és a bejelentés kézhezvételének időpontjáról.

Ha a Szabályszegés a Felügyelőbizottság elnökét érinti, akkor a Megfelelési Bizottság biztosítja, hogy a bejelentett Szabályszegésről és a jelentés kézhezvételének időpontjáról a Felügyelőbizottság alelnöke, távollétében az Ellenőrzési Bizottság elnöke, az ő hiányzása esetén pedig a Felügyelőbizottság legmagasabb rangú tagja (ebben az esetben a Wolters Kluwernél eltöltött éveken alapuló szolgálati időt jelenti) haladéktalanul értesüljön.

Amennyiben a feltételezett Szabályszegés nem munkavállalói jelentés útján, hanem egyéb módon jut a Megfelelési Bizottság tudomására, a Megfelelési Bizottság jogosult annak eldöntésére, hogy az ilyen ügyek esetében a Szabályzatban foglaltakhoz hasonlóan jár el.

4. A Felügyelőbizottság elnökének kötelezettségei

Ha a Felügyelőbizottság elnöke kap bejelentést, akkor lehetőség szerint húsz munkanapon belül megvizsgálja és megvitatja azt a Felügyelőbizottság vagy az Ellenőrzési Bizottság más tagjaival. A Felügyelőbizottság vagy az Ellenőrzési Bizottság szükség szerint bevonhatja az Igazgatótanács, a

Megfelelési Bizottság más tagjait, a Wolters Kluwer Csoport más tisztségviselőit és dolgozóit, valamint külső tanácsadókat vagy intézményeket.

Amennyiben a feltételezett Szabályszegést nem kell a Felügyelőbizottság elnökének jelenteni, akkor a Felügyelőbizottság elnökének nem szükséges lépéseket tennie. Ebben az esetben a Megfelelési Bizottság tájékoztatni fogja a jelentést tevő személyt a továbbiakról.

5. *Jogátruházás*

A Wolters Kluwer Igazgatótanácsa és Felügyelőbizottsága a SpeakUp-Szabályzat végrehajtásáért és mindennapi betartásáért való felelősséget átruházza a Megfelelési Bizottságra.