

VISSZAÉLÉSBEJELENTÉSI SZABÁLYZAT

("Szabályzat")

A jelen szabályzatot a **L'OREAL Magyarország Kozmetikai Kft.** alkotta (székhely: 1034 Budapest, Bécsi út 68-84.; cégjegyzékszám: Cg.01-09-268100; "Társaság" vagy "L'OREAL").

Preambulum

E szabályzat céljai, hogy

- (a) a L'OREAL megfeleljen a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény ("Visszaélés-bejelentési törvény") rendelkezéseinek;
- (b) ösztönözzön minden munkavállalót és a Társasággal szerződéses kapcsolatban álló vagy más ezen szabályzat hatálya alá tartozó személyt arra, hogy szankcióktól vagy más intézkedéstől való félelem nélkül jelentsenek minden, a Társaság üzleti tevékenységével kapcsolatos jogsértést és/vagy illegális, etikátlan vagy csalárd tevékenységet;
- (c) lehetővé tegye a tényleges vagy lehetséges jogsértésekről szóló információk bizalmas, névtelen vagy egyéb módon történő bejelentését
- (d) védelmet nyújt a jogsértést bejelentő személyek számára;
- (e) meghatározza az e célokból követendő eljárást.

Jelen Szabályzat elérhető a Társaság weboldalán, az intraneten (kizárólag a L'OREAL munkavállalói számára hozzáférhető), valamint a HR osztályon. A Szabályzat időről időre módosulhat, ebben az esetben a módosított változatot a Társaság a fent nevezett elérhetőségeken elérhetővé teszi.

WHISTLEBLOWING POLICY

("Policy")

This policy is created by **L'OREAL Magyarország Kozmetikai Kft.** (registered office: 1034 Budapest, Bécsi út 68-84.; company registration number: Cg.01-09-268100; "Company" or "L'OREAL").

Preamble

The purposes of this policy are to

- (a) comply with the provisions of Act XXV of 2023 on complaints, disclosures in public interest, and related rules on reporting abuses ("**Whistleblowing Act**") in relation to L'OREAL;
- (b) encourage all employees and any person who has a contractual relationship with the Company or other person covered by this Policy to report, without fear of sanction or other action, any violations and/or illegal, unethical or fraudulent activity in connection with the Company's business activity;
- (c) enable the confidential, anonymous, or otherwise, reporting of information about actual or potential violations;
- (d) provide protection for whistle-blowers;
- (e) establish the procedure to be followed for these purposes.

This Policy is available on the Company's website, on the intranet, (only accessible for L'OREAL employees) and with the HR department. The Policy may be amended from time to time, in which case the Company will make the amended policy available on the above addresses.

1. Hatály

1.1 Személyi hatály

A jelen Szabályzat a következő személyekre vonatkozik:

- (a) a Társasággal jelenleg vagy a múltban munkaviszonyban álló munkavállalókra;
- (b) a Társasággal foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személyek, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött (munkaerő-felvételi folyamat);
- (c) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha az L'OREAL-al szerződéses kapcsolatban áll;
- (d) a L'OREAL tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a L'OREAL ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is;
- (e) a L'OREAL-al szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy;
- (f) a L'OREAL-nál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes;
- (g) a L'OREAL-nál az c), d), vagy e) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és

1. Scope

1.1 Personal scope

This Policy applies to the following individuals:

- (a) current and former employees, who are or were related under an employment contract with the Company;
- (b) candidates wishing to establish an employment relationship with the Company, provided that the procedure for establishing this legal relationship is pending (recruitment process);
- (c) a self-employed person, an individual company if it has a contractual relationship with L'OREAL;
- (d) a person who has ownership in L'OREAL and a person who is a member of the management, executive or supervisory board of L'OREAL, including a non-executive member as well;
- (e) a person who has initiated the process of entering into a contractual relationship with L'OREAL, a contractor, ex-contractor, subcontractor, supplier or person under the supervision and control of a contractor, subcontractor, a supplier or a person under the supervision and control of the commissioner;
- (f) trainees and volunteers working for L'OREAL;
- (g) a person seeking to enter into a legal relationship or contractual relationship with L'OREAL as referred to in point c), d) or e), where the procedure for the establishment of such a legal relationship or contractual relationship has commenced; and

(h) az a személy, akinek a c), d), e) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a L'OREAL-nál megszűnt.

(h) a person who has ceased to have a legal or contractual relationship with L'OREAL according to points c), d), e).

1.2 Tárgyi hatály

Jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményekről vagy mulasztásokról, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet a belső bejelentési rendszeren keresztül jelenteni.

Ilyen jogellenes cselekmény vagy jogellenesnek feltételezett cselekmény, mulasztás vagy visszaélés lehet többek között, de nem kizárólag az alábbiakkal összefüggő információ:

- termékbiztonság és minőség;
- személyek egészsége vagy biztonsága;
- csalás (pl. adócsalás);
- pénzügyi és/vagy üzleti nyilvántartások (beleértve a bejelentéseket is) pontatlansága, különösen a kötelező könyvvizsgálatok területén;
- pénzmosás; a
- vállalati erőforrásokkal való visszaélés;
- bizalmas információk felfedése;
- nem megfelelő kapcsolattartás a beszállítókkal és/vagy ügyfelekkel vagy üzleti partnerekkel;
- korrupció vagy megvesztegetés;
- zsarolás;
- megkülönböztetés;
- szexuális zaklatás;
- zaklatás;
- személyes adatokkal való visszaélés;
- környezeti károk;

1.2 Material scope

Information about illegal or suspected illegal acts or omissions or other misconduct can be reported through the internal whistleblowing system.

Such illegal act or suspected illegal act, omission or misconduct may include, but is not limited to, any information relating to:

- product safety and quality;
- health or safety of persons;
- fraud (e.g. tax fraud);
- inaccuracy of financial and/or business records (including reports), in particular in the area of statutory audits;
- money laundering;
- misuse of company resources;
- disclosure of confidential information;
- improper relationships with suppliers and/or customers or business partners;
- corruption or bribery;
- extortion;
- discrimination;
- sexual harassment;
- bullying;
- misuse of personal data;
- environmental damage;

- tisztességtelen verseny;
- illegális kereskedelem;
- az emberi jogok megsértése.

- unfair competition;
- illegal trade;
- violation of human rights.

2. Bejelentésre vonatkozó követelmények

A bejelentést jóhiszeműen kell megtenni, és nem alapulhat pusztán szóbeszédre vagy pletykán, továbbá a bejelentés célja nem lehet a Társaság megkárosítása.

A bejelentőnek alapos okkal kell feltételeznie, hogy a jogsértésekről szóló információ a bejelentés időpontjában igaz volt.

Ha nyilvánvalóvá válik, hogy a bejelentő rosszhiszeműen, valótlan adatot vagy információt közölt és (i) ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merül fel, személyes adatait az eljárás lefolytatására jogosult szerv vagy személy részére át kell adni, továbbá, ha (ii) alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott, személyes adatait az eljárás kezdeményezésére, illetve lefolytatására jogosult szervnek vagy személynek kérelmére át kell adni.

A fentiekén kívül, ha a bejelentés rosszhiszeműen, valótlan adat vagy információ közlésével történik, a Társaság jogosult megfelelő fegyelmi és/vagy jogi lépéseket tenni a bejelentővel szemben, beleértve a Társaság munkaügyi szabályzatai szerinti szankciók kiszabását is, amennyiben a Társaság munkavállalói érintettek.

A kivizsgálás eredményessége érdekében a bejelentésnek kellően részletesnek és dokumentáltnak kell lennie, így kérjük, ossza meg velünk a következő információkat (amennyiben a vonatkozó információk ismertek):

- A tények részletes leírását, és hogy hogyan jutottak a bejelentő tudomására;
- a tényekre vonatkozó dátumokat és helyszíneket;

2. Requirements for the report

The report must be made in good faith and may not be based on mere rumour or gossip, nor may the report have the object of harming the Company.

The whistle-blower must have reasonable grounds to believe that the information about the violations was true at the time of the report.

Please be informed that if it becomes apparent, that the whistle-blower has been provided false data or information in bad faith, and (i) in this regard, a crime or misdemeanour occurs, his/her personal data shall be handed over to the body or person entitled to carry out proceedings, furthermore, where (ii) it is likely that you caused unlawful damage or other harm to the rights of others, your personal data shall be handed over upon request to the body or person entitled to initiate or carry out proceedings.

In addition to the above, if the report is done in bad faith, by providing false data or information, the Company is entitled to take appropriate disciplinary and/or legal action against the whistle-blower, including the imposition of sanctions under the Company's labour regulations as far as its employees are concerned.

For the effectiveness of the investigation, the report must be sufficiently detailed and documented, so please provide us with the following information (if this information are known):

- A detailed description of the facts and how they came to the attention of the whistle-blower;
- the date and place of the facts;

- az érintett személyek nevét és beosztását, vagy olyan egyéb információt, amely lehetővé teszi azonosításukat;
- más olyan személyek nevét, akik megerősíthetik a bejelentett tényeket, ha vannak ilyenek;
- bejelentést tevő személy nevét (kivéve, ha anonim módon kívánja megtenni a bejelentést); és
- minden egyéb információ vagy elem, amely segítheti a visszaélés-bejelentési rendszer működtetőjét a tények ellenőrzésében.
- the names and positions of the persons involved, or information that allows their identification;
- the names of other persons, if any, who can corroborate the facts reported;
- the name of the whistle-blower (unless you wish to make the report anonymously); and
- any other information or elements that may help the operator of the internal reporting channel to verify the facts.

3. Bejelentési csatornák

A jelen szabályzat hatálya alá tartozó minden olyan személyt, aki az 1.1. pontban említett tényleges vagy lehetséges jogsértésekről információval rendelkezik, arra ösztönözzük, hogy azt a lehető leghamarabb jelentse a Társaságnak, feltéve, hogy a bejelentés jóhiszeműen és a 2.1. pontban meghatározott elvekkel összhangban történik.

A jelen irányelv hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló vagy más személy használhatja a Társaság által biztosított belső bejelentési csatornákat, kivéve a Társaságnál biztosított postafiókokat.

3.1 Rendelkezésre álló csatornák

A bejelentés a következő csatornák bármelyikén keresztül történhet:

- (a) e-mailen keresztül: petr.stepanek@loreal.com
- (b) telefonon keresztül: +420 724 941 846

A bejelentés lehetőleg magyar vagy angol nyelven történjen. Minden más nyelven tett bejelentés

3. Reporting channels

Any person covered by this policy who has information about actual or potential violations referred to in Section 1.1 is encouraged to report it to the Company as soon as possible, provided that the reporting is made in good faith and in accordance with the principles set forth in Section 2.1.

All employees or other persons covered by this policy may use the internal reporting channels provided by the Company, except with respect to mailboxes provided at the Company.

3.1 Available channels

A report can be made through any of the following channels:

- (a) Via e-mail: petr.stepanek@loreal.com
- (b) Via phone: +420 724 941 846

The report is preferably made in Hungarian, or English. Any report made in another language will

mindenek előtt lefordítandó. Ez befolyásolhatja a bejelentés tartalmának pontosságát.

A belső bejelentési rendszerért felelős személy Petr Sepanek ("**a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője**").

Amennyiben a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetőjével kapcsolatban merül fel a jelen Szabályzat 1.2 pontjában foglalt információ, a bejelentést MASEWICZ Monika felé teheti meg a következő e-mail címre küldött bejelentésben monika.masewicz@loreal.com vagy telefonon a +48572502039 számon.

A bejelentés névtelenül is megtehető a következő módon:

- e-mail cím létrehozásával egy olyan e-mail szolgáltatón keresztül (Outlook, Gmail stb.), ahol a személyazonosságra nem lehet következtetni;
- névtelenül, telefonon keresztül történő bejelentéssel.

Kivételes esetekben, amennyiben a munkavállalók nem kívánnak az illetékes személlyel beszélni, a L'OREAL HUB (Csehország, Magyarország és Szlovákia) vezérigazgatójához fordulhatnak.

Kivételes esetekben, amikor nem célszerű a kérdést helyi szinten kezelni, a bejelentők használhatják a L'OREAL etikai kérdésekkel foglalkozó nyílt kommunikációs honlapját - www.lorealetics.com -, amelyen keresztül a megjegyzéseket közvetlenül a L'OREAL-t érintő kérdésekért felelős Csoportigazgatónak küldhetik el. A bejelentés kivizsgálására azonban még ebben az esetben is a helyi illetékes személy jogosult.

4. A bejelentések regisztrációja

A Társaság a jelen Szabályzat 5.1 pontjában meghatározott titoktartási intézkedésekkel összhangban nyilvántartást vezet minden beérkezett bejelentésről.

have to be translated first. This may affect the accuracy of the content of the report.

Person responsible for the internal reporting channel is Petr Sepanek ("**operator of the internal reporting channel**").

If the information as set out in section 1.2 of this Policy concerns about the operator of an internal whistleblowing system, report shall be made to MASEWICZ Monika by sending a report to the following e-mail address monika.masewicz@loreal.com or by phone +48572502039.

Reporting can be done anonymously in the following manner:

- creating an e-mail address through an e-mail provider (Outlook, Gmail, etc.), where identity cannot be inferred;
- anonymously registering a report by telephone.

In exceptional cases where employees do not wish to speak to the competent person, they may contact the General Manager of L'OREAL HUB (Czech Republic, Hungary and Slovakia).

In exceptional cases, where it is not appropriate to address the issue at the local level, whistleblowers may use L'OREAL's website for open communication on ethical issues - www.lorealetics.com - through which comments are sent directly to the Group Director for issues relating to L'OREAL. However, even in this case, the competent person to investigate the report is the local competent person.

4. Registration of the report

The Company shall maintain a record of all reports received in accordance with the confidentiality measures set forth in Section 5.1 of this Policy.

4.1 Írásbeli bejelentés (átvételi elismervény)

A bejelentő az írásbeli bejelentéstől számított 7 napon belül átvételi elismervényt kap.

A bejelentő a mellékelt formanyomtatványt (1. számú mellékletet) használhatja a bejelentés benyújtásához.

4.2 Szóbeli bejelentés

Amennyiben a bejelentéshez rögzített telefonvonalat vagy más rögzített hangüzenetkezelő rendszert használnak, a Társaság - a bejelentő személy beleegyezésével - a szóbeli bejelentést az alábbi módok valamelyikével rögzíti:

- (a) a beszélgetés tartós és visszakereshető formában történő rögzítésével - a személyes adatok védelmére vonatkozó tájékoztatást követően; vagy
- (b) a beszélgetésről a bejelentés kezeléséért felelős személy által készített teljes és pontos jegyzőkönyv útján. A felelős személy lehetőséget biztosít a bejelentőnek a beszélgetésről készült jegyzőkönyv ellenőrzésére, helyesbítésére és aláírásával történő jóváhagyására, és annak másodpéldányát a bejelentő rendelkezésére bocsátja.

5. Bejelentés kivizsgálása

5.1 Alapelvek

A bejelentések kivizsgálása e szabállyal összhangban haladéktalanul és gondosan történik. Minden vizsgálat az alaposság, a titoktartás, a pártatlanság és a tisztességes eljárás elveinek tiszteletben tartása mellett történik minden érintett személlyel szemben.

5.2 Utánkövetés

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője nyomon követi a bejelentéseket,

4.1 Written report (acknowledgement of receipt)

The whistle-blower will receive an acknowledgement of receipt within 7 days of the written report.

The whistle-blower may use the attached form (Annex 1) to submit a report.

4.2 Oral report

Where a recorded telephone line or another recorded voice messaging system is used for reporting, subject to the consent of the reporting person, the Company shall record the oral reporting in one of the following ways:

- (a) by making a recording of the conversation in a durable and retrievable form - after providing information relating to the protection of personal data; or
- (b) through a complete and accurate minute of the conversation prepared by the responsible person for handling the report. The responsible person shall offer the reporting person the opportunity to check, rectify and agree the transcript of the call by signing it, and shall provide the whistle-blower with a copy thereof.

5. Investigation of the report

5.1 Basic principles

Reports will be promptly and carefully investigated in accordance with this policy. All investigations will be conducted thoroughly while respecting the principles of confidentiality, impartiality and fairness to all persons involved.

5.2 Follow-up

The operator of the internal reporting system follows up on reports, maintains communication

kapcsolatot tart a bejelentővel, szükség esetén további információt kér, visszajelzést ad a bejelentőnek és átvesz minden új bejelentést, továbbá ellenőrzi a bejelentésben szereplő állítások pontosságát, és szükség esetén kezeli a bejelentett jogsértést, többek között olyan intézkedésekkel, mint a belső előzetes vizsgálat, a kivizsgálás vagy az eljárás megszüntetése. Ennek keretében a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított hét napon belül a bejelentés megtételéről visszaigazolást küld a bejelentő számára.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatja a (i) bejelentésről, (ii) a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint (iii) az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. 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. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás meghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.

5.3 Vizsgálat

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője dönthet arról, hogy kivizsgálja-e a bejelentést vagy sem. Ezzel kapcsolatban kérjük, tekintse meg a 5.6 bekezdésben foglaltakat.

A bejelentések kivizsgálása e szabállyal összhangban haladéktalanul és gondosan történik. Minden vizsgálat az alaposág, a titoktartás, a pártatlanság és a tisztességes eljárás elveinek tiszteletben tartása mellett történik minden érintett személlyel szemben.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője ésszerű időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított 30 napon belül kivizsgálja a bejelentést. A határidő különösen indokolt esetekben meghosszabbítható, feltéve, hogy a bejelentőt erről egyidejűleg tájékoztatják. A

with the reporter, requests additional information when necessary, provides feedback to the reporter and takes in any new reports, and also verifies the accuracy of the allegations made in the report and to address the reported violation, if necessary, including through such measures as an internal preliminary investigation, investigation, or termination of the proceedings. Within this duty, the operator of the internal reporting system shall send an acknowledgment of the report to the reporter within 7 days.

The operator of the internal reporting system shall inform the person concerned by the report at the start of the investigation, in detail (i) about the report, (ii) about his or her rights in relation to the protection of his or her personal data, and (iii) about the rules for handling his or her data. In accordance with the due process principle, the person implicated in the report shall be given the opportunity to express his or her position regarding the report also through his or her legal representative, and to provide corroborating evidence. In exceptional cases, the person concerned in the report may be informed at a later date if immediate information would preclude the investigation of the report.

5.3 Investigation

The operator of the internal reporting system may decide whether or not to investigate a report. In this respect, please see Section 5.6.

Reports will be promptly and carefully investigated in accordance with this policy. All investigations will be conducted thoroughly while respecting the principles of confidentiality, impartiality and fairness to all persons involved.

The operator of the internal reporting system shall investigate the contents of the report within the reasonable time, and at most within 30 days from the date of receipt of the report. The deadline for investigating the report may be extended in particularly justified cases, provided that the

meghosszabbítás ebben az esetben sem haladhatja meg a 3 hónapot.

5.4 Vizsgálati jelentés

A vizsgálat befejezésekor a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője összefoglaló jelentést készít a kivitelezett vizsgálati intézkedésekről.

A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője egy lezáró jelentést készít, amelyben ismerteti a tényeket és a végső döntést:

- (a) Amennyiben a tényleges vagy potenciális jogsértés bizonyított, a tényleges vagy potenciális jogsértés elhárítása és a Társaság védelme érdekében releváns intézkedéseket kell meghatározni; vagy
- (b) Amennyiben a vizsgálat azt mutatja, hogy a (lehetséges) jogsértésre nincs elegendő bizonyíték, vagy nincs bizonyíték, nem történik további intézkedés.

5.5 Visszajelzés

- (a) A döntés meghozatalát követően belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatja. A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a választott belső bejelentési csatornán keresztül tájékoztatja a jelentést tevőt.
- (b) Az írásbeli tájékoztatás mellőzhető, ha a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője jelen Szabályzat 5.5 (a) pontban foglaltakról a bejelentőt szóban tájékoztatta, aki a tájékoztatást tudomásul vette, amennyiben a tudomásulvételt a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője tartós és visszakereshető formában rögzíti.

whistle-blower is informed at the same time, however the extension shall not exceed 3 months.

5.4 Investigation report

Upon completion of the investigation, the operator of the internal reporting system shall prepare a summary report describing the investigative actions taken.

The reporting manager will prepare a final report describing the facts and the final decision:

- (a) In the event the actual or potential breach is demonstrated, relevant actions shall be identified for the purpose of countering the actual or potential breach and protecting the Company; or
- (b) In case the investigation shows that there is insufficient or no evidence of the (possible) breach, no further action will be taken.

5.5 Feedback

- (a) After the decision has been taken the operator of the internal reporting system shall inform the whistle-blower in writing about the investigation of the report, or the omission thereof also declare the reason for the omission, the outcome of the investigation of the report, and the measures taken or planned. The operator of the internal reporting system shall inform the whistle-blower through the chosen internal reporting channel.
- (b) Written information may be omitted if the operator of the internal reporting system has verbally informed the reporting person of the requirements set out in Section 5.5 (a) of this Policy, and the whistle-blower has acknowledged the information, if the acknowledgement is recorded in a durable and retrievable form by the operator of the internal reporting channel.

5.6 A kivizsgálás mellőzése

A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

- (a) a bejelentést egy ismeretlen bejelentő (anonim) tette,
- (b) a bejelentést nem a 1.1. szakasz szerint erre jogosult személy nyújtotta be,
- (c) a bejelentés ugyanazon bejelentő ismételt bejelentése, amelynek tartalma megegyezik az előző bejelentéssel; vagy
- (d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett természetes személy, illetve jogi személy jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

6. Külső bejelentési csatornák

A visszaélések bejelentése az Alapvető Jogok Biztosa által működtetett elektronikus rendszeren keresztül is megtehető. Erről bővebb információt az alábbi oldalon talál: [Közérdekű/visszaélés bejelentés benyújtása - AJBH](#)

A bejelentés közvetlenül a következő hatóságoknak és szervezeteknek is megküldhető a külső jelentési csatornáikon keresztül:

- (a) Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság;
- (b) Gazdasági Versenyhivatal;
- (c) Integritás Hatóság;
- (d) Közbeszerzési Hatóság;
- (e) Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal;
- (f) Magyar Nemzeti Bank;
- (g) Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság;

5.6 Omission of the investigation

The investigation of the report may be omitted, if

- (a) the report was made by an unidentified whistle-blower (anonym),
- (b) the application was not filed by a person entitled to do so under Section 1.1,
- (c) the application is a repeat report by the same whistleblower with the same content as the previous report; or
- (d) the harm to the public interest or to an overriding private interest would be disproportionate to the restriction of the rights of the natural or legal person concerned by the report resulting from the investigation of the report.

6. External reporting channels

Reporting abuse can also be done through the electronic system operated by the Commissioner for Fundamental Rights. For more information about this, please visit the following page: [Közérdekű/visszaélés bejelentés benyújtása - AJBH](#)

A report may also be sent directly to the following authorities and organizations through their external reporting channels:

- (a) Directorate General for Audit of European Funds;
- (b) Hungarian Competition Authority;
- (c) Integrity Authority;
- (d) Public Procurement Authority;
- (e) Hungarian Energy and Public Utility Regulatory Authority;
- (f) National Bank of Hungary;
- (g) Hungarian National Authority for Data Protection and Freedom of Information;

- | | |
|--|--|
| (h) Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság; | (h) the National Media and Infocommunications Authority; |
| (i) Országos Atomenergia Hivatal; | (i) National Nuclear Energy Authority; |
| (j) Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága; | (j) the Supervisory Authority for Regulated Services; |
| (k) Budapest Főváros Kormányhivatala; | (k) Government Office of Budapest; |
| (l) egészségügyi államigazgatási szerv központi szerve; | (l) central organization of the healthcare state administration; |
| (m) Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hivatal; | (m) the National Food Chain Safety Office; |
| (n) gyógyszerészeti államigazgatási szerv központi szerve; | (n) central organization of the pharmaceutical state administration; |
| (o) országos hulladékgazdálkodási hatóság; | (o) national waste management authority; |
| (p) Magyar Államkincstár; | (p) Hungarian State Treasury; |
| (q) országos környezetvédelmi hatóság; | (q) national environmental protection authority; |
| (r) közlekedésért felelős miniszter; | (r) Minister responsible for transportation; |
| (s) Nemzeti Adó- és Vámhivatal; | (s) National Tax and Customs Administration; |
| (t) Országos Rendőr-főkapitányság; | (t) National Police Headquarters; |
| (u) országos természetvédelmi hatóság | (u) national nature conservation authority. |

7. Bejelentők védelme

Minden, a bejelentő számára hátrányos intézkedés,

- (a) amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és
- (b) amelyet az 1.1 pontban meghatározott jogviszonnal vagy kapcsolattal összefüggésben valószínűsítenek meg,

jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.

7. Whistleblowers' protection

All measures adversely affecting the whistleblower:

- (a) which are taken on account of making the report lawfully, and
- (b) which are implemented in connection with the legal relationship or relationship defined in Section 1.1,

shall be considered illegal even if it would otherwise be legal.

Hátrányos intézkedésnek minősül a bejelentő számára hátrányos cselekmény vagy mulasztás, különösen

- (a) a felfüggesztés, a csoportos létszámcsökkentés, a felmondás vagy ezekkel egyenértékű intézkedések,
- (b) a lefokozás vagy az előléptetés megtagadása,
- (c) a munkaköri feladatok átruházása, a munkavégzés helyének megváltoztatása, a bércsökkentés, a munkaidő megváltoztatása,
- (d) a képzés megtagadása,
- (e) a negatív teljesítményértékelés vagy munkareferencia,
- (f) a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyára vonatkozó törvény szerinti bármely hátrányos jogkövetkezmény – így különösen fegyelmi intézkedés, megrovás, pénzügyi szankció – alkalmazása
- (g) a kényszerítés, a megfélemlítés, a zaklatás vagy a kiközösítés,
- (h) a hátrányos megkülönböztetés, hátrányos vagy tisztességtelen bánásmód,
- (i) a határozott idejű foglalkoztatásra irányuló jogviszony határozatlan idejűvé átalakításának elmulasztása, ha a foglalkoztatott jogszerű elvárása az volt, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát határozatlan idejűvé változtatják,
- (j) egy határozott idejű munkaszerződés megújításának elmulasztása vagy annak idő előtti megszüntetése,
- (k) a károkozás, amely magában foglalja a személy jóhírnevének megsértését vagy a pénzügyi veszteséget, beleértve az

Adverse action means an act or omission that is detrimental to the whistle-blower, in particular

- (a) suspension, collective redundancy, dismissal or equivalent measures,
- (b) demotion or withholding of promotion,
- (c) transfer of duties at the place of work, change of location of place of work, reduction in wages, change in working hours,
- (d) withholding of training,
- (e) a negative performance assessment or employment reference
- (f) imposition or administering of any legal consequences considered detrimental by law relating to the employment relationship, in particular, disciplinary measure, reprimand or other penalty, including a financial penalty
- (g) coercion, intimidation, harassment or ostracism,
- (h) discrimination, disadvantageous or unfair treatment
- (i) failure to convert a temporary employment contract into a permanent one, where the worker had legitimate expectations that he or she would be offered permanent employment
- (j) failure to renew, or early termination of, a temporary employment contract
- (k) harm, including to the person's reputation or financial loss, including loss of business and loss of income;

üzleti lehetőség elvesztését és a bevételekiesést is,

- (l) az olyan intézkedés, amelynek eredményeképpen okkal következik, hogy az adott személy a jövőben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a foglalkoztatásra irányuló jogviszonya szerinti ágazatban nem létesíthet,
- (m) az egészségügyi alkalmassággal összefüggő vizsgálat előírása,
- (n) az áru- vagy szolgáltatási szerződés idő előtti megszüntetése vagy felmondása, és
- (o) az engedély visszavonása.

8. A titoktartás megsértése

A L'OREAL köteles biztosítani a bejelentések és vizsgálatok bizalmas kezelését. Az a vizsgálatban részt vevő munkavállaló, aki nem tesz eleget a titoktartási kötelezettségének, fegyelmi eljárás alá vonható.

9. Egyéb rendelkezések

A jelen Szabályzat az aláírás napján lép hatályba.

A jelen Szabályzat 2025.01.01 napján lép hatályba.

Kelt: Budapest, 2025.01.01

- (l) any measure where there is reason to believe that it may entail that the person in question will not, in the future, find employment in the sector or industry where he or she was previously employed;

- (m) referral to examination related to medical fitness;

- (n) early termination or cancellation of a contract for goods or services

- (o) cancellation of a license or permit.

8. Breach of confidentiality

L'OREAL is obliged to ensure the confidentiality of reports and investigations. Any employee involved in an investigation who fails to comply with their duty of confidentiality may be subject to disciplinary action.

9. Other provisions

This Policy comes into force on the date of signing.

This Policy comes into force on 2025.01.01.

Place and date: Budapest. 01.01.2025.

1. SZÁMÚ MELLÉKLET

BEJELENTÉS FORMANYOMTATVÁNYA

Név:

Részleg/ beosztás:

E-mail cím:

Telefonszám:

Kérjük olyan elérhetőséget adjon meg, amelyen a Munkáltató a bejelentésére továbbítani tudja viszontválaszát és tájékoztatását.

További elérhetőségi adatok, amennyiben a fentiekől eltérő elérhetőségre szeretné megkapni a visszajelzést: _____

Írja le részletesen, hogy mikor és hogyan szerzett tudomást a problémáról, hogy a probléma tartósan fennáll-e, vagy azonnali válaszra van-e szükség, kiket lehet bevonni. Legyen a lehető legpontosabb, és tüntesse fel azokat a dátumokat és helyszíneket, amikor a gyanúja felmerült. A lehető legobjektívebben írja le a gyanúját övező tényeket, és csak a legszükségesebbeket tüntesse fel. Amennyiben a legkisebb kételye is van a leírt tényekkel kapcsolatban, jelezze, hogy az információ csupán vélelmezett.

ANNEX 1

FORM FOR REPORTING BREACHES

Name and surname:

Department / position:

E-mail address:

Phone number:

Please provide a contact detail through which the Employer can forward their response and information regarding your notification.

Additional contact details, in case you wish to receive the feedback at a different address than the ones provided above: _____

Describe the detail when and how you became aware of the problem, whether the problem is a lasting issue or whether an immediate response is needed, who can get involved. Be as specific as possible and include dates and locations where your suspicions arose. Describe the facts surrounding your suspicion as objectively as possible and only state what is necessary. If you have the slightest doubt about the facts described, state that the information is alleged.

Csatolja a feltételezéssel kapcsolatos valamennyi dokumentumot, vagy jelölje meg, amennyiben nem rendelkezik ilyennel.

Attach all documentation relating to your suspicion or mark it if you do not have it.

Kelt/ Dátum: _____

Aláírás/ Signature: _____