

## TÁJÉKOZTATÁS A VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZERRŐL / INFORMATION ON THE WHISTLEBLOWING SYSTEM

A **GRABOPLAST Zrt.** (a továbbiakban: Társaság/GRABOPLAST) a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvényben (a továbbiakban: Panasztv.) foglalt rendelkezéseknek megfelelően belső visszaélés-bejelentési rendszert működtet azon – közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő – magatartási szabályok megsértésének bejelentésére, amelyeket a GRABOPLAST Etikai és Üzleti Magatartási Kódexe is meghatároz.

A rendszer segítségével mind a vezetőség, mind a munkavállalók, üzleti partnereink és az egyéb érdekelték is együttműködhetnek az etikai és megfelelőségi ügyben történt esetleges jogsértésekkel kapcsolatos kérdések és problémák megoldásában, emellett elősegíthetik az etikus vállalati kultúra és a pozitív munkakörnyezet fenntartását.

Az Etikai és Üzleti Magatartási Kódex nyilvános és elérhető az alábbi oldalon: <https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

Felhívjuk a figyelmet, hogy a belső visszaélés-bejelentési rendszer nem alkalmazható azon panaszok fogadására és kivizsgálására, amelyek a Társaság által nyújtott termékekre/szolgáltatásokra vonatkoznak, illetve, amelyeknél tartalmuk szerint valamely hatóság hatáskörébe és illetékességébe tartozó eljárásnak van helye. Kérjük, hogy a Társaság által gyártott/forgalmazott termékekkel kapcsolatos kérdéseivel, észrevételeivel a továbbiakban is forduljon bizalommal a **GRABOPLAST vevőszolgálatához**:

Email cím: [mail@graboplast.hu](mailto:mail@graboplast.hu)  
Központi telefonszám: +36 96 506 100

### Ki lehet bejelentő?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehetnek az alábbi személyek (a továbbiakban: bejelentő)

- a Társaság által foglalkoztatott személy,
- az a foglalkoztatott, akinek a Társaságnál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt,

**GRABOPLAST Ltd.** (hereinafter: Company/GRABOPLAST) is operating a whistleblowing system under Act XXV of 2023 on Complaints, Disclosures in Public Interest, and Related Rules on Reporting Abuses (hereinafter: Whistleblower Protection Act) for sake of reporting the violation of behavioural rules, protecting public interests and overriding private interests, also defined by the Code of Ethics and Business Conduct of GRABOPLAST.

The system assists management, employees, our business partners and other stakeholders to work together to address questions and issues in connection with possible violations regarding ethics and compliance issues while helping to cultivate an ethical culture and positive work environment.

The Code of Ethics and Business Conduct is public and available at the following site: <https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

Please note that the internal whistleblowing system cannot be used to receive and investigate complaints that relate to the products/services provided by the Company or that, according to their content, are the subject of a procedure under the jurisdiction and competence of an authority. Should you have any question or concern in relation with the products produced/distributed by the Company, please do not hesitate to contact the **customer service of GRABOPLAST**:

Email cím: [mail@graboplast.hu](mailto:mail@graboplast.hu)  
Central telephone number: +36 96 506 100

### Who can make a report?

In the internal whistleblowing system reports can be made by the following persons (hereinafter: reporter/whistleblower):

- a person employed by the Company,
- the employee whose employment relationship with the Company has been terminated,



- c) a Társasággal foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.
- d) az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a Társasággal szerződéses kapcsolatban áll,
- e) a Társaság tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a Társaság ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
- f) a Társasággal szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- g) a Társaságnál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
- h) a Társasággal a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- i) az a személy, akinek a d), e) vagy g) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

## Milyen típusú problémákat érdemes bejelenteni?

Be kell jelentenie minden olyan eseményt, amelyről jóhiszeműen úgy véli, hogy jogszabályi rendelkezéseket, az Üzleti Etikai Kódexet vagy a vállalati szabályzatokat sérti vagy sértheti, annak érdekében, hogy azt megfelelően kezelhessék. Többek között ilyenek lehetnek az alábbiak:

- adatvédelmi szabályok megsértése
- céges eszközök nem megfelelő, illetve pazarló használata
- egyéb etikátlan magatartás a kollégákkal, a partnerekkel, vagy harmadik személyekkel szemben
- egyéb szabálytalanság, amely a Társaság hírnevét károsíthatja
- hátrányos megkülönböztetés, hátrányos vagy tisztességtelen bánásmód
- korrupció
- összeférhetlenség, érdekütközés

- c) a person wishing to establish a legal relationship for employment with the Company, in whose case the procedure for establishing this legal relationship has begun.
- d) the individual entrepreneur, the individual company, if it has a contractual relationship with the Company,
- e) a person with an ownership stake in the Company, as well as a person belonging to the Company's administrative, executive or supervisory board, including non-executive members,
- f) a contractor, subcontractor, supplier, or person under the supervision and control of an agent who has started the procedure for establishing a contractual relationship with the Company, is in a contractual relationship or had a contractual relationship,
- g) interns and volunteers working at the Company,
- h) a person wishing to establish a legal relationship or contractual relationship with the Company in accordance with point d), e) or g), in whose case the procedure for establishing this legal relationship or contractual relationship has begun, and
- i) the person whose legal relationship or contractual relationship with the employer according to points d), e) or g) has been terminated.

## What types of issues should be reported?

You should report anything you believe in good faith is, or may be, a violation of the law, regulations, the Code of Ethics and Business Conduct or company policies so that it can be properly addressed. Some examples include, but are not limited to:

- violation of data protection rules
- inappropriate or wasteful use of company assets
- other unethical behavior towards colleagues, partners or third parties
- other irregularities that may damage the Company's reputation
- discrimination, disadvantageous or unfair treatment
- corruption
- conflict of interest



- pénzmosás
- a testi és pszichés épség vagy a magánszféra megsértése
- számviteli vagy könyvvizsgálati vétség
- vagyon elleni bűncselekmény (lopás, sikkasztás)
- versenyellenes magatartás
- zaklatás, megfélemlítés
- kényszerítés

## Hol tehetem meg a bejelentést?

A bejelentését írásban az alábbi oldalon található formanyomtatvány kitöltésével nyújthatja be elektronikus vagy postai úton:  
<https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

### Elektronikus úton:

A [bejelentenes@graboplast.hu](mailto:bejelentenes@graboplast.hu) címre történő elektronikus üzenet írásával (anonim bejelentés lehetséges, pl. egyszer használatos e-mail címekeket biztosító szolgáltatás használatával). Az e-mail tárgyában javasoljuk feltüntetni a „BIZALMAS” jelzést. A Társaság a nem a fenti e-mail címre érkezett bejelentéseket is kivizsgálja, ez esetben azonban nem tudja garantálni azt, hogy a bejelentésben foglaltakat csak a bejelentés kivizsgálására kijelölt személyek láthassák.

### Postai úton:

GRABOPLAST Zrt.  
Jogi Osztály  
9023 Győr, Fehérvári út 16. b. ép.  
(anonim bejelentés lehetséges)

A borítékon javasoljuk feltüntetni a „BIZALMAS” és a „BEJELENTÉS” jelzéseket.

## Hogyan tehetek bejelentést?

A belső visszaélés gyanújának bejelentéséhez a bejelentőnek a „bejelentési formanyomtatványt” kell kitöltenie. A bejelentés megtételekor annak eredményes vizsgálhatósága céljából az alábbi főbb adatok, információk megadása szükséges:

- a) a bejelentő egyes személyes adatai (neve, lakcíme, értesítési cím), jogi személy esetén annak székhelye és a bejelentést tevő törvényes képviselőjének neve (anonim bejelentés esetén ezen adatok megadása nem szükséges);

- money laundering
- violation of physical and psychological integrity or privacy
- accounting or auditing misconduct
- crime against property (theft, embezzlement)
- violation of competition and/or trade practice
- harassment, intimidation
- coercion

## Where can I make the report?

You can file your report in writing by filling out the form on the following page electronically or by post:  
<https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

### Electronically:

By writing an email to [bejelentenes@graboplast.hu](mailto:bejelentenes@graboplast.hu) (anonymous notification is possible, e.g. using a service that provides single-use e-mail addresses). We recommend indicating "CONFIDENTIAL" in the subject of the e-mail. The Company also investigates reports received at a different e-mail address, but in this case it cannot guarantee that the contents of the report can only be seen by the persons designated to investigate the report.

### By post:

GRABOPLAST Ltd.  
Legal Department  
H-9023 Győr, Fehérvári út 16/b.  
(anonymous reporting is possible)

We recommend that the envelopes be marked "CONFIDENTIAL" and "REPORT".

## How to make the report?

To report suspicions of internal misconduct, the whistleblower has to fill in the "report form". When filing the report, the following main data and information must be provided in order for it to be investigated effectively:

- a) individual personal data of the reporter (name, address, notification address), in the case of a legal entity, its seat and the name of the legal representative of the reporter (it is not necessary to enter these data in the case of an anonymous notification);



- b) a bejelentésben érintett, magatartásában kifogásolt szervezet, személy(ek) neve;
- c) az eset részletes leírása; és
- d) az eset kapcsán felmerült valamennyi lényeges információ.

A bejelentés név nélkül, anonim módon is megtehető, ám ilyen esetben a bejelentés vizsgálata mellőzhető.

A bejelentéshez a bejelentő bizonyító erejű dokumentumokat csatolhat, mely(ek) a bejelentésben leírt körülményeket alátámasztják és a bejelentő rendelkezésére állnak. Ezek támpontot nyújthatnak a vizsgálat során. A bejelentőnek nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen, valós tények, adatok, információk és bizonyítékok alapján teszi meg, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak.

A bejelentést jóhiszeműen kell megtenni, a rosszhiszemű bejelentés jogi következményeket vonhat maga után. A rosszhiszeműen tett bejelentés továbbításra kerülhet az érintett személy és a hatáskörrel rendelkező hatóságok (harmadik személy) részére, amely polgári jogi és büntetőjogi jogkövetkezményekkel is járhat. A jóhiszeműen tett, de az eljárás során megalapozatlannak bizonyuló bejelentések esetén a vizsgálat harmadik személyek értesítése nélkül kerül lezárásra. A jóhiszemű bejelentővel szemben nem alkalmazható semmiféle hátrányos megkülönböztetés, a bejelentésért felelősségre nem vonható.

A bejelentés kivizsgálása mellőzhető, ha

- a) a bejelentést azonosíthatatlan bejelentő tette meg,
- b) a bejelentést nem az arra jogosult személy tette meg,
- c) a bejelentés ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a korábbi bejelentéssel azonos tartalmú bejelentés, illetve
- d) a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett természetes személy, illetve jogi személy (a továbbiakban együtt: bejelentésben érintett személy) jogainak a bejelentés kivizsgálásából eredő korlátozásával nem állna arányban.

## Hogyan történik a bejelentés kivizsgálása?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben tett írásbeli bejelentés kézhezvételétől számított 7

- b) the name of the organization or person(s) involved in the notification, whose conduct has been objected to;
- c) a detailed description of the case; and
- d) all relevant information arising in connection with the case.

The report can be submitted anonymously, but in this case the examination of the report can be omitted.

The reporter can attach evidentiary documents to the report, which support the circumstances described in the report and are available to the reporter. These can provide clues during the investigation. The reporter must declare that he/she makes the report in good faith, on the basis of real facts, data, information and evidence, or on sufficient grounds to assume that they are real.

The report must be made in good faith, a report in bad faith may have legal consequences. A report made in bad faith may be forwarded to the concerned person and the competent authorities (third party), which may have civil and criminal legal consequences. In the case of reports made in good faith, but proven to be unfounded during the procedure, the investigation will be closed without notification to third parties. No discrimination of any kind can be applied against the whistleblower in good faith, and he/she cannot be held responsible for the report.

Investigation of the report may be waived if

- a) the report was made by an unidentified reporter,
- b) the report was not made by the person entitled to do so,
- c) the report is a repeated report made by the same whistleblower, with the same content as the previous report, or
- d) the harm to the public interest or a compelling private interest would not be proportionate to the restriction of the rights of the natural person or legal entity involved in the report (hereinafter referred to as the person involved in the report) resulting from the investigation of the report.

## How is the report investigated?

Within 7 (seven) days of receiving the written report made in the internal whistleblowing



(hét) napon belül a bejelentés megtételéről visszaigazolást küldünk a bejelentő számára.

Az eljárást minden esetben, a bejelentő és a bejelentésben érintett személyek pozíciójától, kilététől függetlenül, a Társaság Etikai és Üzleti Magatartási Kódexének szellemiségével és a Visszaélés-bejelentési szabályzat rendelkezéseivel összhangban folytatjuk le. A tisztességes, független és professzionális eljárás követelményének megfelelően biztosítjuk, hogy a bejelentésben érintettek korrekt bánásmódban részesüljenek, velük szemben érvényesüljön az ártatlanság vétele, az esetlegesen megállapított szankciókra pedig az arányosság alapelve. Biztosítjuk továbbá, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját - akár jogi képviselője útján is - bármikor kifejtthesse, és bizonyítékokkal támassza alá.

A bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított **30 (harminc) napon belül** vizsgáljuk. Ezen határidőt csak különösen indokolt esetben, a bejelentő egyidejű tájékoztatása mellett lehet meghosszabbítani. A bejelentőt ebben az esetben a kivizsgálás várható időpontjáról és a kivizsgálás meghosszabbítása indokairól kell tájékoztatni. A bejelentés kivizsgálásának és a bejelentő tájékoztatásának határideje a meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a **3 (három) hónapot**.

A bejelentés kivizsgálása során folyamatosan tartjuk a kapcsolatot a bejelentővel, ennek keretében a bejelentés kiegészítésére, pontosítására, a tényállás tisztázására, valamint további információk rendelkezésre bocsátására hívhatjuk fel a bejelentőt.

A vizsgálatot követően jelentést készítünk, amelyben összefoglaljuk a megállapításokat, valamint, ha a bejelentésben foglaltakat megalapozottnak ítéljük, intézkedési tervet határozunk meg annak érdekében, hogy a jövőben a szabályok hasonló megsértését vagy visszaélést el lehessen kerülni, továbbá szükség esetén a Munka Törvénykönyve vonatkozó rendelkezéseinek figyelembe vételével javaslatot fogalmazunk meg a szankcionálásra a szabályok megsértőivel, vagy a visszaélést elkövető alkalmazottakkal szemben.

A bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a

system, we will send a confirmation of the report to the whistleblower.

In all cases, regardless of the position or identity of the whistleblower and the persons involved in the report, the procedure is carried out in accordance with the spirit of the Company's Code of Ethics and Business Conduct and the provisions of the Internal Whistleblowing Regulations. In accordance with the requirement of a fair, independent and professional procedure, we ensure that those involved in the report receive fair treatment, that the presumption of innocence prevails against them, and that the principle of proportionality applies to any sanctions that may be imposed. We also ensure that the person affected by the report can express his position regarding the report - even through his legal representative - at any time and support it with evidence.

We will investigate the contents of the report as soon as possible under the circumstances, but no later than **30 (thirty) days** from the date of receipt of the report. This deadline can only be extended in particularly justified cases, with simultaneous notification of the applicant. In this case, the whistleblower must be informed of the expected date of the investigation and the reasons for extending the investigation. The deadline for investigating the report and informing the reporter may not exceed **3 (three) months**, even in the case of an extension.

During the investigation of the report, we maintain contact with the whistleblower, within the framework of which we may invite the whistleblower to supplement and clarify the report, to clarify the facts, and to provide additional information.

After the investigation, we will prepare a report summarizing the findings and, if the contents of the report are considered well-founded, we will define an action plan in order to avoid similar violations or misconduct of the rules in the future, and if necessary, taking into account the relevant provisions of the Labor Code we formulate a proposal for sanctioning those who violate the rules or employees who commit misconduct.

We will inform the reporter in writing about the investigation of the report or its omission and the



bejelentés kivizsgálásának az eredményéről, a megtett vagy tervezett intézkedésekről a bejelentőt írásban tájékoztatjuk. Az írásbeli tájékoztatás mellőzhető, ha a bejelentőt szóban tájékoztattuk, aki a tájékoztatást tudomásul vette.

## **A vizsgálat eredménye és befejezése**

Amennyiben a bejelentés kivizsgálása során megállapításra kerül valamely jogszabály, belső szabályzat vagy az Etikai és Üzleti Magatartási Kódex szabályainak megsértése, akkor a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően munkáltatói intézkedésre kerülhet sor, ha pedig a vizsgálat eredménye alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, úgy intézkedünk a feljelentés megtételéről is.

Ha a vizsgálat alapján a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül töröljük. Ha azonban a vizsgálat alapján intézkedés megtételére kerül sor – ideértve a bejelentő személlyel szemben jogi eljárás miatti intézkedést is – a bejelentésre vonatkozó adatokat legfeljebb a bejelentés alapján indított eljárás jogerős lezárásáig kezeljük.

## **Adatkezeléssel kapcsolatos tájékoztatás**

A bejelentő személyazonosságát – ha az annak megállapításához szükséges adatokat megadta - a vizsgálat valamennyi szakaszában bizalmasan kezeljük és biztosítjuk a bejelentő személyes adatai kezelésére vonatkozó jogszabályi előírások betartását a mindenkor hatályos Belső Adatkezelési Szabályzat előírásainak megfelelően. A belső visszaélés-bejelentési rendszerre vonatkozó adatkezelési tájékoztató az alábbi oldalon található:  
<https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

A belső visszaélés-bejelentési rendszer kialakítására olyan módon került sor, hogy a nem névtelen bejelentő személyét a bejelentést kivizsgálókön kívül más nem ismerheti meg. A bejelentést kivizsgálók a vizsgálat lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat kötelesek titokban tartani, és azokat - a bejelentésben

reason for the omission, the result of the investigation of the report, and the measures taken or planned. Written information can be dispensed with if the reporter has been informed orally, who has taken note of the information.

## **Result and closing of the investigation**

If, during the investigation of the report, it is established that any legal regulation, internal policy or rules of the Code of Ethics and Business Conduct was violated, then we may take actions in accordance with rules governing employment, and if a criminal procedure is considered necessary based on the result of the investigation, then we shall press criminal charges at the police.

If no charges or further actions are necessary based on the investigation, the data relating to the report will be deleted within 60 days of closing the investigation. If, however, charges are made on the basis of the investigation, including actions to initiate legal proceedings against the whistleblower, the data relating to the report are managed until the proceedings initiated under the report are closed with a final judgment.

## **Information about data management**

The whistleblower's identity - if he/she has provided the necessary data to establish it - will be treated confidentially at all stages of the investigation and we will ensure compliance with the legal requirements for the handling of the whistleblower's personal data in accordance with the provisions of the Internal Data Management Regulations in force at all times. The data management information for the internal whistleblowing system can be found on the following page:  
<https://graboplast.com/letoltheto-dokumentumok/>

The internal whistleblowing system was designed in such a way that the identity of the non-anonymous whistleblower cannot be known by anyone other than those investigating the report. Those who investigate the report are obliged to keep the information regarding the content of the report and the persons involved in the report confidential until the investigation is concluded or until formal prosecution is initiated as a result of the investigation, and they cannot - with the



érintett személy tájékoztatása kivételével - nem oszthatják meg a Társaság egyetlen más szervezeti egységével vagy munkatársával sem.

## **A visszaélést bejelentők védelme**

A bejelentőt – amennyiben a bejelentés nem anonim módon került megtételre – védelemben részesítjük és biztosítjuk, hogy a bejelentőt semmilyen retorzió, hátrány, egyéb negatív következmény a bejelentés megtétele kapcsán nem érheti (ide nem értve azt az esetet, amikor a bejelentő a bejelentés során rosszhiszeműen és szándékosan valótlan információt közöl, vagy való tényt hamis színben tüntet fel). A bejelentőt megillető védelem abban az esetben is fennáll, ha a bejelentő jóhiszemű bejelentése nyomán indult vizsgálat során a bejelentést kivizsgálók a bejelentés megalapozatlanságát állapítják meg.

A bejelentő a bejelentés megtételét követő 1 éven belül jogosult jelzéssel élni a Társaság felé, ha véleménye szerint a bejelentés kapcsán őt bármilyen hátrány érte. A jelzést a bejelentést kivizsgálók kötelesek megfelelően kivizsgálni (ennek során a bejelentés kivizsgálására vonatkozó szabályok irányadók) és kötelesek megfelelő indokolással ellátott jelentést készíteni a vizsgálat eredményéről. A jelentés nyomán szükség esetén intézkedni kell a bejelentővel szemben hozott, általa kifogásolt intézkedések visszavonása, illetve a sérelmes helyzet megszüntetése iránt, továbbá – amennyiben ez indokolt – az érintett személyekkel szemben munkajogi következmények meghatározása iránt.

A visszaélést bejelentők védelmére egyebekben a Panasztv. rendelkezései irányadók.

exception of the information of the person involved in the report - be shared with any other organizational unit or employee of the Company.

## **Protection of whistleblowers**

If the report was not made anonymously, we protect the whistleblower and ensure that he/she will not suffer any retaliation, disadvantage or other negative consequences in connection with the reporting (this does not include the case where the whistleblower acted in bad faith during the reporting and intentionally provides untrue information or misrepresents a fact). The whistleblower's protection also exists if - during an investigation initiated as a result of the whistleblower's good faith report - the report is determined to be unfounded.

The whistleblower has the right to report to the Company within 1 year of the whistleblowing, if, in his/her opinion, he/she has suffered any disadvantage in connection with the whistleblowing. The report must be properly investigated (in doing so, the rules for the investigation of the whistleblowing report are applicable) and we prepare a report on the result of the investigation with appropriate reasons. Based on the report, if necessary, actions must be taken to withdraw the measures taken against the whistleblower and which he/she objected to, as well as to end the harmful situation, and - if justified - to determine labor law consequences for the affected persons.

For the protection of whistleblowers, the provisions of the Whistleblower Protection Act shall apply.