

# ADÓZÁS/SZÁMVITEL

## A SZAKMA LAPJA

**Dr. Csátaljay Zsuzsanna**  
**Az ingatlan fogalma  
az áfában**



**Dr. Jasku Zsolt**  
**A visszaélés-bejelentési  
rendszer kialakítása  
és működtetése**

**Kövesdi Edit**  
**Miért nem motiváltak  
a könyvelő munkatársak?**

**Dr. Bulátkó Ottó**  
**Ismételt ellenőrzés  
- nincs minden veszve  
az adóellenőrzés során**



**VEZINFÓ**  
Kiadó és Tanácsadó Kft.

# A VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER KIALAKÍTÁSÁNAK ÉS MŰKÖDTETÉSÉNEK NÉHÁNY GYAKORLATI MEGFONTOLÁSA

Magyarországon számos szervezetnél kötelezővé válik a visszaélés-bejelentési rendszer vagy hétköznapi nevén az etikai forródrót kiépítése és működtetése 2023. évben a vonatkozó törvényi előírások alapján. A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény (a továbbiakban: új Panasztörvény) 2023. május 25-én került kihirdetésre a belső visszaélés-bejelentési rendszer kiépítésére és működtetésére kötelezettek részére.



DR. JASKU ZSOLT

## Kiknek kötelező és mikor visszaélés-bejelentési rendszert kialakítani?

Etikai forródrót kialakítása és működtetése számos szervezetnél kötelező lesz 2023-ban, melyre a viszonylag szűkre szabott határidők miatt érdemes idejében felkészülni.

Az új Panasztörvény alapján belső visszaélés-bejelentési rendszer létrehozására kötelezettek:

- a **250 főt elérő, illetve meghaladó foglalkoztatóknak** 2023. július 24. napjáig,
- a **legalább 50, de legfeljebb 249 személyt foglalkoztató szervezeteknek** 2023. december 17-ig,
- **foglalkoztatotti létszámtól függetlenül** a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2017. évi LIII. törvény (Pmt.) **1. § (1) és (1a) bekezdése hatálya alá tartozó foglalkoztatónak** (például könyvvizsgálók, könyvelők, adószakértők, adótanácsadók; árukereskedők, amennyiben tevékenységük folytatása során hárommillió forintot elérő vagy meghaladó összegű készpénzfizetést fogadnak el, ügyvédek, ügyvédi irodák, kamarai jogtanácsosok, közjegyzők stb.) 2023. július 24-ig.

## Mi is az a visszaélés-bejelentés és mire terjed ki?

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni. A törvény felsorol néhány, visszaélés-bejelentés alapját képező indokot, mint például a felfüggesztést, kényszerítést, megfélemlítést, zaklatást, hátrányos megkülönböztetést stb., de ezen túlmenően a foglalkoztatók speciális etikai normákat is megállapíthatnak, amelyek megszegését a foglalkoztatottak bejelenthetik az etikai forródrót csatornáin keresztül.

A visszaélés bejelentése a fentiekén túl számos területre kiterjed (a jogszabály 1. és 2. sz. mellékletében szereplő európai uniós jogi rendelkezésekre), mint például

- közbeszerzésre,
- pénzügyi szolgáltatásokra, termékekre és piacokra, pénzmosás és terrorizmus megelőzésére,
- termékbiztonságra és termékmegfelelőségre,
- közlekedésbiztonságra,
- környezetvédelemre,
- sugárvédelemre, nukleáris biztonságra,
- élelmiszer- és takarmánybiztonságra, állategészségügyre, állatjólétre,
- közegészségügyre,
- fogyasztóvédelemre,
- magánélet és személyes adatok védelmére, hálózati és információs rendszerek biztonságára,

- EUMSZ 325. cikkében említett jogsértésekre (csalás, az Európai Unió pénzügyi érdekeit érintő jogsértések),
- EUMSZ 26. cikkének (2) bekezdésében említett belső piaccal kapcsolatos jogsértésekre (például a versenyre és az állami támogatásokra vonatkozó uniós szabályok megsértésére), társasági adóra vonatkozó szabályok megsértésére, illetve társasági adóra vonatkozó, alkalmazandó jogszabályok tárgyát vagy célját megghiúsító adóelőnyök szerzésére.

### Mik a legfontosabb gyakorlati teendők az etikai forródrót kiépítésére vonatkozóan?

A vonatkozó jogszabályi előírások alapján a visszaélés-bejelentési rendszer kiépítéséhez az alábbi feladatokat érdemes elvégezni:

1. *A szervezet működési környezetének áttekintése, különös tekintettel a belső ellenőrzési rendszerének kontrolljaira, a jogi, számviteli, pénzügyi, adatkezelési folyamatainak vizsgálatára ugyanúgy, mint a belső szabályozási mechanizmusok monitoringjára.*
2. *Visszaélés-bejelentésre alkalmas csatornák kiépítése és a bejelentésre jogosultak részére történő elérhetővé tétele. A jogszabály alapján kötelező mind az írásbeli, mind a szóbeli csatorna létrehozása a visszaélés-bejelentési rendszer létrehozására és működtetésére kötelezettek részéről, ugyanakkor eldöntendő kérdés például, hogy az anonim (névtelen) bejelentésekre lehetőséget adunk-e? Az 50–249 fő közötti foglalkoztatók közösen is létrehozhatnak visszaélés-bejelentési rendszert.*

Az anonim bejelentésekre lehetőséget adó etikai forródrót szoftveres megoldások számos előnyt kínálnak, többek között a gyakorlati tapasztalatok szerint a munkavállalók sokkal jobban bíznak egy névtelenséget lehetővé tevő bejelentési csatornában, mivel a visszaélést bejelentők gyakran félnek a bejelentések miatti megtorlásoktól, szankcióktól, így a névtelen bejelentésekkel is gyakrabban élnek. Érdemes megjegyezni, hogy az eredetileg implementálandó irányelv célja éppen a bejelentők védelme. Ezt leginkább az szolgálja, ha a bejelentő – természetesen a lehetőségekhez, az adott bejelentés tartalmához képest – beazonosíthatatlan marad.

3. *Ügykezelő (incidens-kivizsgáló) megbízása – szervezeten belüli és/vagy kívüli személy(ek). A kiser-*

vezett ügykezelők, incidens-kivizsgálók egyébként tovább erősítik a bizalmat, hiszen természetesen, részleghajlás és befolyás nélkül tudják ellátni a feladataikat.

4. *Visszaélés-bejelentéshez kapcsolódó belső szabályzatok (például Üzleti Magatartási és Etikai Kódex, Visszaélés-bejelentési szabályzat) elkészítése és a szervezet többi szabályzatával történő szinkronba hozása (például adatkezelésre vonatkozó belső szabályzatok stb).*
5. *A visszaéléseket kivizsgálók (ügykezelők), valamint a bejelentésre jogosult személyek részére történő oktatások, tájékoztatások megadása, visszaélés-bejelentéshez kapcsolódó szabályzatok közzététele.*

### Kik a bejelentésre jogosultak?

A jogszabály – többek között – meghatározza a foglalkoztatott, illetve a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fogalmát. Ennek alapján foglalkoztatottnak minősül az a természetes személy, aki a foglalkoztató számára és annak irányítása alatt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében, ellenérték fejében tevékenységet végez, vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszony pedig minden olyan jogviszony, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi. E körben meg kell jegyeznünk, hogy a foglalkoztatottak körébe tehát nemcsak a munkaviszony, hanem bármilyen foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatott személy is beleszámít, amely fontos szempont a visszaélés-bejelentésre kötelezett szervezetek mint foglalkoztatók esetében például a kötelezetti létszám kiszámítása során is.

A fentiek alapján tehát az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban, sőt, a megbízási szerződéssel – foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében – foglalkoztatott megbízottakat is foglalkoztatottnak kell tekinteni, tehát látható, hogy a jogszabályi megfogalmazás szélesre nyitja azt a kört, akik számára az etikai forródrótot be kell vezetni, hiszen nem csak a munkavállalókat kell számba venni az 50, illetve 250 fő kiszámítása során.

1. *A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet*
  - a) a foglalkoztató által foglalkoztatott,
  - b) az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és

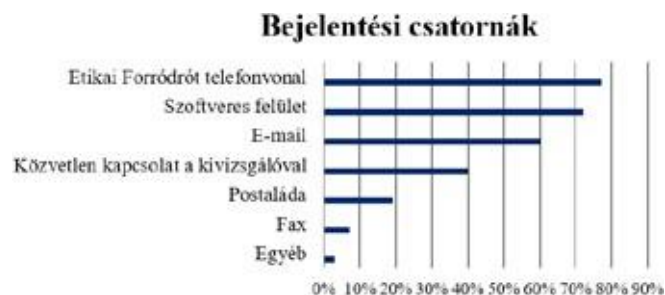
- c) a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.
2. A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet továbbá
- az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolatban áll,
  - a foglalkoztató tekintetében tulajdonosi részesedéssel rendelkező személy, valamint a foglalkoztató ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületéhez tartozó személy, ideértve a nem ügyvezető tagot is,
  - a foglalkoztatóval szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
  - a foglalkoztatónál tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
  - a foglalkoztatóval az 2.a), 2.b) vagy 2.d) pont szerinti jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és az a személy, akinek az 2.a), 2.b) vagy 2.d) pont szerinti jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata a foglalkoztatóval megszűnt.

### Az etikai forródrótok kiépítése és működtetése során felmerülő néhány gyakorlati kérdés

Amikor visszaélés-bejelentési rendszert hozunk létre, szükséges részletesen átgondolni, milyen bejelentési csatornát válasszunk, kik legyenek a visszaélés-bejelentési rendszerünk vizsgálói, adjunk-e a névtelen bejelentések kivizsgálásának teret, tekintsük át a belső ellenőrzési folyamatainkat, amelynek gyengeségei lehetőséget adnak különböző visszaélésekre és szükség esetén korrigáljuk a belső kontrollokat. Fontos teendő még a meglévő szabályzataink áttekintése és módosítása a bevezetendő visszaélés-bejelentési rendszerrel összhangban (például a személyes adatok kezelésére vonatkozó előírások kiegészítése, módosítása).

A visszaélés-bejelentési rendszer kialakítása kapcsán fontos mérlegelni, hogy milyen írásbeli, illetve szóbeli csatornát alakítsunk ki. Ennek a kérdésnek az eldöntéséhez nem árt begyűjteni azokat a releváns kutatási eredményeket, amelyek megmutatják, hogy

napjainkban a szervezetek többsége milyen visszaélés-bejelentési csatornát alkalmaz. Az egyik, ebben a témában idén az egész világra vonatkozóan elvégzett, mintegy 1600 szervezetre kiterjedő reprezentatív kutatás eredményei alapján a visszaélés-bejelentési rendszereket működtető szervezetek mintegy 77 százaléka használ szóbeli csatornaként telefonvonalat és mintegy 72 százaléka szoftveres bejelentési lehetőséget. Megállapíthatjuk tehát, hogy a világban éppen ezek a bejelentési csatornák a legelterjedtebb, leggyakrabban alkalmazott megoldások.



*Forrás: Building a best – in – class Whistleblower Hotline Program, IIA, ACFE, 2023*

Mérlegelnünk kell, hogy hogyan is alakítható ki egy hatékonyan működő etikai forródrót, figyelembe véve a szervezetünk célkitűzéseit, a rendelkezésre álló anyagi és nem anyagi erőforrásainkat. Ahhoz, hogy egy visszaélés-bejelentési rendszert eredményesen tudjunk működtetni a gyakorlatban, az alábbi elemek megvalósítása, illetve előtérbe helyezése indokolt:

- Képzés** (a bejelentésre jogosultaknak ismerniük kell a visszaélés-bejelentési szabályzatot és az információknak a számukra elérhetőnek kell lenni). A bejelentésre jogosultak világosan kell hogy lássák, milyen incidenseket jelenthetnek az etikai forródrót csatornáin keresztül. Fel kell készítenünk arra, hogy milyen jogsértések / etikai normasértések esetén tegyenek bejelentést és milyen általuk tapasztalt cselekmények esetén nem. Jó gyakorlatnak számít, ha példákkal is érzékeltetjük számukra, illetve szabályzatban rögzítjük, hogyan ismerhetők fel a visszaélés-bejelentési rendszerbe bejelentendő jogellenes cselekmények. A bejelentésre jogosultak részére világosan el kell tudnunk mondani, hogy a bejelentés tartalmára vonatkozóan mit várunk el (többek között azt, hogy minden részletre kiterjedően, tényszerűen és a rendelkezésére álló valamennyi bizonyíték kivizsgáló részére történő megosztásával jelentse

be az incidenst, hiszen ebben az esetben további munkától kímélhetjük meg az ügy kivizsgálóját).

b) *Szakértelem és függetlenség.* A bejelentések kivizsgálóinak professzionális szakmai ismeretekkel kell rendelkezniük és objektív vizsgálatot kell végezniük. Ez a szempont kritikus jelentőségű a visszaélés-bejelentési rendszer kialakítása során egyrészt azért, mert a bejelentett incidenseket kivizsgálók függetlenségét a jogszabály előírja, amely függetlenségi követelménynek a visszaélés kivizsgálóját illetően bármely lehetséges bejelentésre vonatkozóan teljesülnie kell, emiatt a külső szervezet és/vagy bejelentővédelmi ügyvéd megbízása célszerű lehet. Amennyiben a bejelentő azt látja, hogy az eljáró kivizsgáló személyében nem független (nem várható tőle elfogulatlan véleményalkotás), abban az esetben a teljes visszaélés-bejelentési rendszerrel szembeni bizalma megrendülhet, márpedig pont a bizalom egy ilyen rendszer működésének alapvető fundamentuma. Az etikai forródrótba bejelentett incidenseket kivizsgáló személyek kiválasztásánál a függetlenség mellett nagyon fontos követelmény a megfelelő szakmai kompetencia megléte, azaz hogy a kivizsgáló az elvárható szakmai színvonalon végezze el a bejelentésekkel összefüggő tényállás tisztázását, bizonyítékgyűjtéseket, illetve azokat adekvát módon értékelje, illetve megfelelő javaslatot dolgozzon ki az elkövetett jogsértés előfordulásának kiküszöbölésére, a követendő eljárásra vonatkozóan. Fontos szempont az, hogy a visszaélés-bejelentések szakszerű módon kerüljenek kivizsgálásra, a kivizsgálás eredményéről ugyanis a bejelentőt tájékoztatni kell. Amennyiben a bejelentő úgy találja, hogy az általa bejelentett incidens nem megfelelően lett kivizsgálva, abban az esetben joga van a bejelentését az illetékes államigazgatási szervnek, hatóságnak bejelenteni és panasszal / közérdekű bejelentéssel élni az adott foglalkoztató incidens-kivizsgálását illetően. Többek között ezért is fontos a bejelentett incidensek szakszerű kivizsgálása és a bejelentő tájékoztatása a kivizsgálás eredményéről és a megtenni kívánt intézkedésekről. A visszaélés-bejelentések kivizsgálása a foglalkoztatóknál számos esetben nem egyszerű és sok, egymástól elkülönülő speciális szakértelmet igénylő feladat. Jó gyakorlatnak bizonyul, amikor egy adott incidens kivizsgálását egy csapat végzi, mely csapatban van megfelelő jogi, pszichológiai, informatikai, számviteli, ellen-

őrzési stb. ismeretekkel rendelkező személy, akik a tényállás megfelelő módon történő tisztázására képesek. A csapat ugyanakkor különböző személyiség-, karakterjegyekkel rendelkező személyekből áll, fontos a csapattagok közötti gördülékeny munkavégzés és összhang megteremtése. Ráadásul a forródróton bejelentett információk bizalmas kezelése is fontos a siker szempontjából és minél többen tudnak az adott ügyről, annál nagyobb a kockázata a bejelentett, illetve a vizsgálat során kezelt adatok, információk kiszivárgásának.

c) *Visszacsatolás.* A bejelentések visszaigazolása, nyomon követése és a vizsgálat eredményeiről történő tájékoztatás megerősíti a bejelentőt, hogy helyes dolgot tett. A bejelentőnek tisztában kell azzal lennie, hogy milyen visszaélést kell bejelentenie az etikai forródróton keresztül. Világossá kell tenni a bejelentő számára, hogy a jóhiszeműen megtett bejelentése semmiféle ránézve hátrányos következménnyel nem járhat. Fontos továbbá a bejelentő tájékoztatása a visszaélés-bejelentés folyamatáról, az őt megillető jogokról, adatainak bizalmas kezeléséről, valamint a bejelentés megtétele során a rosszindulatú visszaélés-bejelentések jogkövetkezményeire is fel kell hívni a figyelmét. Egyes esetekben a foglalkoztatók dönthetnek úgy, hogy adott incidensek bejelentéséért jutalmat fizetnek.

d) *Következetes eredmények.* A bejelentett incidenseket ugyanis fair módon kell elbírálni, függetlenül a bejelentő és a bejelentésben érintett személyétől. Minden bejelentést kezelni kell, még hozzá a jogellenes cselekmény súlyának megfelelően. A visszaélésekre vonatkozóan a szervezetnek zéró toleranciát kell hirdetnie. A bejelentésre jogosultak akkor fognak bízni az etikai forródrót rendszerében, amennyiben számukra világosan kifejtjük, hogy minden jogellenes cselekmény ellen fellép a foglalkoztató, és azt fair módon bírálja el. Ennek a fordítottja is igaz: ha a bejelentésre jogosult azt látja, hogy nem minden jogellenes cselekményt vizsgálnak ki vagy éppen a „csip-csup ügyeket” keményen szankcionálják, miközben a nagy svindlik mellett szemet hunynak, akkor a bejelentési rendszer egészének célja válhat okafogyottá, mivel ebben az esetben a bizalmatlan bejelentők nem fogják megtenni az incidensek forródróton keresztüli jelzését.

e) *Anonimitás.* Amennyiben a visszaélés-bejelentő személye nem ismert, az fokozza a visszaélés-

bejelentő rendszerbe vetett bizalmat és a bejelentések gyakoriságát. Az új Panasztörvény rendelkezései alapján az anonim (névtelen) bejelentések kivizsgálását a foglalkoztató szervezet mellőzheti ugyan a belső visszaélés-bejelentési rendszerben, ugyanakkor ez megfontolandó kérdés több szempontból is. Egyrészt azért, mert a világon jelenleg működő etikai forródrótok esetében az anonimitás számít a visszaélés-bejelentések legfontosabb sikertényezőjének. (A Building a Best – in – class Whistleblower Hotline Program, IIA, ACFE, 2023 kutatási eredményei azt igazolták, hogy az, hogy a bejelentő személye ismeretlen maradjon, mintegy 27 százalékból származó sikertényezőnek és ezzel az anonimitást a hatékony visszaélés-bejelentések legfontosabb elemének tartják.) A bizalom mellett másrészt a bejelentők védelme is meghatározó pillér a visszaélés-bejelentési rendszerek esetében. Amennyiben anonim bejelentésekre lehetőséget adunk, a bejelentő olyan visszaélést is jelenteni fog, amelyet nem jelentene be akkor, ha anonim bejelentések kivizsgálására a szervezet nem adna lehetőséget. A foglalkoztatóknak nemcsak azért érdekük az anonim bejelentések kivizsgálása, mivel így olyan visszaélésekre is fény derül, amelyekre anonim bejelentések lehetőségének hiányában nem lenne mód, hanem azért, mert ebben az esetben a bejelentőre vonatkozóan személyes adatkezeléssel kapcsolatos feladatok is leegyszerűsödnek vagy éppen az alábbi oknál fogva is megéri megfontolni az anonim bejelentések fogadását és kivizsgálását: a bejelentőt ugyanis, ha a jogszerűen tett visszaélés-bejelentését követően bármilyen hátrányos intézkedés (a hátrányos intézkedéseket az új Panasztörvény 41. § tartalmazza) ér, akkor az új Panasztörvény előírásai szerint a hátrányos intézkedéssel összefüggő hatósági vagy bírósági eljárás során – ha a bejelentő a bejelentés megtétele jogszerűségét bizonyítja – egyrészt vélelmezni kell, hogy a hátrányos intézkedésre a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor, és másrészt a hátrányos intézkedést hozó személyt terheli annak bizonyítása, hogy a hátrányos intézkedés megtételére alapos indokkal és nem a bejelentés jogszerű megtétele miatt került sor. A bizonyítási teher tehát megfordul és a foglalkoztatóra hárul annak bizonyítása, hogy az esetleges hátrányos intézkedésre nem az adott személy bejelentése

miatt került sor, s mindez a gyakorlatban elég sok problémát jelenthet. Amennyiben ugyanakkor anonim módon történt a bejelentés, a foglalkoztató megfelelő jogalapot nyújt, hogy az anonim bejelentő személyét nem is ismerte, tehát a hátrányos intézkedést vele szemben a bejelentéséből adódóan nem is alkalmazhatta.

- f) *Menedzsment nélküli kivizsgálások.* Amennyiben a bejelentéseket független külső fél (például külső szervezet, bejelentővédelmi ügyvéd) vizsgálja ki, amely féllel szemben teljesülnek az új Panasztörvényben előírt összeférhetlenségi szabályok és egyéb feltételek, a külső fél személye garanciát jelenthet a független és elfogultságmentes vizsgálatokra. A gyakorlati tapasztalatok alapján a bejelentők sokkal jobban megbíznak egy független külső fél személyében, mint az adott szervezet munkatársában.
- g) *Egységes platform.* Habár különböző bejelentési csatornák léteznek (email, telefon, online etikai forródrót szoftverek stb.), mégis – mint ahogyan azt láttuk a fenti grafikonon – ez utóbbi (ti. visszaélés-bejelentési szoftver) bizonyul a leghatékonyabb és a legjobban elterjedt írásbeli csatornának.
- h) *Bejelentővédelem.* A szervezetnek zéró toleranciát kell hirdetnie a megtorlások bekövetkezéseire tekintettel. A bejelentőkkel szembeni bármilyen megtorlást nyilvánosságra kell hozni és szigorúan szankcionálni kell. A megtorlásokkal szembeni bejelentések és intézkedések eljárásrendjét is szükséges kialakítani a visszaélés-bejelentési szabályzat részeként vagy külön szabályzatban foglalva és ezt mind a menedzsmenttel, mind a bejelentésre jogosultakkal meg kell ismertetni. A bizalom és pártatlanság mellett éppen a védelem a harmadik alappillére a visszaélés-bejelentési rendszerek működésének.
- i) *Értékelések.* A bejelentett visszaélések megfelelő értékelése és monitoringja hozzájárul a szükséges intézkedések megtételéhez és a szervezeti változtatásokhoz, elősegítve a hatékony működést. Fontos továbbá átgondolni, hogy milyen mérőszámokon (KPI) keresztül kívánjuk a visszaélés-bejelentési rendszer működését mérni (például bejelentett ügyek száma egy adott időszakban, kivizsgált bejelentések aránya, a visszaélések ügýtípusonkénti alakulása, a bejelentések csatornánkénti megoszlása, a panaszok eloszlása szervezeti egységek / telephelyek szerint stb.)

**Összefoglalásként** megállapítható, hogy a gyakorlatban számos kérdés felmerül a belső visszaélés-bejelentési rendszerek kialakításával és működtetésével kapcsolatban. A visszaélés-bejelentési rendszerek a leghatékonyabb csalásmegelőző eszközök, melyek bevezetése és működtetése az adott szervezet minden érdekhordozójának (tulajdonos, menedzment, munkavállalók, piaci partnerek, hitelezők, állam stb.) együttes érdeke, s egy átlátható szervezeti működést eredményez. A piaci partnerek bizalma is megnő azon szervezetekkel szemben, melyek teret adnak az etikai forródrót rendszereknek. A tulajdonosoknak elemi érdekük visszaélés-bejelentési rendszerek bevezetése és működtetése, tekintettel arra, hogy azok anyagi szinten is mérhető jelentős előnyöket kínálnak. A Bejegyzett Csalásvizsgálók Szövetsége (Association of Certified Fraud Examiners) 2022. évben elvégzett felmérése alapján a gazdasági társaságok az éves árbevételük átlagosan mintegy 5 százalékát elvesztik foglalkozás körében elkövetett csálások következtében (ACFE: Report to the Nations, 2022).


A visszaélés-bejelentési rendszerek ugyanakkor képesek jelentősen visszaszorítani ezen jogellenes cselekményeket is, tehát jelentős anyagi és nem anyagi előnyöket is eredményeznek hosszú távon a szervezetek számára.


A belső visszaélés-bejelentési rendszerek kiépítésével kapcsolatban komplex és teljeskörű szolgáltatást nyújt az Etikai Forródrót szakértői csapata, az általunk alkalmazott szoftveres felületen mára közel 9000 munkavállaló jelenthet visszaélést könnyen és felhasználóbarát módon. Visszaélés-bejelentési rendszerek kiépítése és működtetése terét többéves piaci tapasztalatokkal rendelkezünk és szoftverünket számos európai uniós tagállamban használják, amely magyar nyelven is elérhető. A szabályzataink és oktatvideóink, valamint a szoftveres bejelentési alkalmazásunk gyors rendszerkiépítést tesz lehetővé, a kötelezettek döntésének függvényében ki is vizsgáljuk a bejelentéseket. Bővebb információ a <https://www.etikaiforrodrot.hu/> honlapon található.

*Dr. Jasku Zsolt*




Etikai  
Forródrót


 Teljeskörű visszaélés-bejelentéssel összefüggő szolgáltatások

 Gyors bevezetés, felhasználóbarát megoldások

 Hazai és EU-s jogszabályi megfelelés biztosítása

 Anonim bejelentésre alkalmas, magyar nyelven is elérhető szoftver

 Kétéves hazai tapasztalat

 A szoftverünkön közel 9000 munkavállaló jelenthet be visszaélést

 Minőségi szolgáltatások magas szinten, kedvező árakon

NÉZZEN KÖRÜL NÁLUNK! 

## Csapatunk:



Dr. Jasku Zsolt



Dr. Bölskei Krisztián



Dr. Horváth Antónia

# VEZINFÓ KIADÓ ÉS TANÁCSADÓ KFT.

Cím: **1143 Budapest, Gizella út 42-44.**

Telefon: **(+36 1) 236 0635**

E-mail: **info@vezinfo.hu**

Weboldal: **www.vezinfo.hu**



VEZINFÓ