

Hinweisgeber Richtlinie

1.1. Zielsetzung dieser Richtlinie

Wir verpflichten uns zur Förderung und Unterstützung einer Kultur, die Mitarbeiter ermutigt sich zu Wort zu melden, wenn sie am Arbeitsplatz auf ein Verhalten stoßen, das unethisch oder illegal ist oder gegen die Werte unseres Verhaltenskodexes verstößt.

Hinweisgeber sind eine wichtige Informationsquelle zur Aufdeckung von gesetzwidrigem oder unethischem Verhalten, das korrigiert werden muss und das Unternehmen setzt alles daran, Hinweisgeber vor Benachteiligungen, Vergeltung und Diskriminierung zu schützen.

Diese Richtlinie soll Klarheit darüber schaffen, wie das Unternehmen Hinweisgeber unterstützt, damit Sie:

- ermutigt werden, Ihre Bedenken zu äußern;
- wissen, wie Sie Ihre Bedenken äußern können;
- wissen, was geschieht, wenn Sie Ihre Bedenken äußern, und
- sich sicher fühlen und geschützt werden, wenn Sie Ihre Bedenken äußern

Diese Richtlinie ist im Intranet und auf der Website in aktuellster Version verfügbar.

1.2. Wer kann melden?

Hinweise können von aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitern, Geschäftsführern, Aufsichtsratsmitgliedern, leitenden Angestellten, Lieferanten und Dienstleistern, Praktikanten und anderen Geschäftspartnern abgegeben werden. Dies gilt auch für Verwandte, Angehörige oder Ehegatten dieser Personen.

1.3. Was kann gemeldet werden?

Voraussetzung für eine Meldung ist, dass die meldende Person vernünftigerweise glaubt, dass die Offenlegung vergangenes, gegenwärtiges oder wahrscheinliches zukünftiges Fehlverhalten aufzeigt, das ordnungsgemäß in eine oder mehrere der folgenden Kategorien fällt:

- Diebstahl, Unterschlagung und Veruntreuung, Betrug
- Bestechung und Korruption
- wettbewerbs- und kartellrechtliche Verstöße
- Diskriminierung und Belästigung
- Interessenskonflikte
- Produktsicherheit
- Verstöße im Bereich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit
- Verletzung von Menschenrechten
- Insider Trading
- Datenschutz und Informationssicherheit
- Sanktionsverstöße
- Verstöße gegen den Firmennamen Verhaltenskodex

Das Hinweisgebersystem ist nicht für die Klärung allgemeiner Beschwerden angelegt. Bei persönlichen arbeitsbezogenen Problemen können sich Mitarbeiter an die Personalabteilung wenden. Kunden können sich bei Reklamationen an den Kundenservice wenden.

2. Wie können Hinweisgeber Meldungen abgeben?

2.1. Interne Meldekanäle

Das Unternehmen hat ein Hinweisgeberportal eingerichtet. Über dieses Portal können Hinweise angegeben werden.

Hinweisgeber können ihre Bedenken auch intern direkt mit dem Vorgesetzten oder einem Ansprechpartner besprechen.

2.1.1. Vertrauensperson

Die Vertrauensperson dient als unabhängige Instanz und Empfänger der eingehenden Meldungen zwischen Hinweisgeber und Unternehmen in unserem Portal.

Hinweise können dort jederzeit, 24 Stunden am Tag, in verschiedenen Sprachen über ein gesichertes System gemeldet werden. Der Meldevorgang ist verschlüsselt und passwortgeschützt. Sie erhalten eine eindeutige Referenz und vergeben eine eigene PIN, mit der Sie den Stand der Bearbeitung einsehen können. Die Kommunikation mit dem Hinweisgeber findet auf dieser gesicherten Plattform statt.

Hinweise können auch postalisch oder nach Absprache im Rahmen eines persönlichen Treffens übermittelt werden.

2.1.2. Anonymität

Wenn Sie eine Meldung machen, können Sie dies anonym tun. Sie bleiben während der Untersuchung und nach deren Abschluss weiterhin anonym.

Wenn Sie einen anonymen Hinweis über das Hinweisgeberportal abgeben, erhalten Sie eine eindeutige Referenz. Sie können sich dann in das Hinweisgeberportal einloggen, um weitere Informationen zu geben oder eine Aktualisierung zu verlangen.

2.1.3. Anforderungen an die Meldung

Voraussetzung für eine Meldung ist, dass die meldende Person vernünftigerweise glaubt, dass die Offenlegung vergangenes, gegenwärtiges oder wahrscheinliches zukünftiges Fehlverhalten aufzeigt.

Ein Hinweisgeber handelt in gutem Glauben, wenn er der Ansicht ist, dass die Informationen umfassend und richtig sind. Das gilt selbst dann, wenn sich der Verdacht auf einen Verstoß nicht bestätigt und im Laufe der Untersuchung Informationen widerlegt werden.

Alle Berichte sollten so objektiv und vollständig wie möglich sein. Obwohl während der Fallbearbeitung Rücksprache mit dem Hinweisgeber gehalten wird, sollten bloße

Verdächtigungen vermieden werden. Hinweisgeber können folgende Fragen als Leitfaden für den Meldeprozess nutzen:

- Was ist passiert?
- Wann ist es passiert?
- Wer war oder ist daran beteiligt?
- Laufen die Umstände weiter?
- Wie hoch ist das Risiko und wie zeitkritisch ist der zu meldende Verstoß?
- Wer hat Kenntnis über diesen Verstoß?
- Unterlagen, die zur Aufklärung der Meldung behilflich sind, sollten bei der Meldung von Verstößen zur Verfügung gestellt werden.

2.2. Externe Meldekanäle

Hinweisgebern steht es frei, staatlichen Behörden einen Gesetzesverstoß zu melden. Wir möchten Hinweisgeber jedoch dazu ermutigen, Hinweise zunächst über interne Kanäle abzugeben. Hierdurch können wir gewährleisten, dass ein Fehlverhalten so schnell wie möglich abgestellt und weiterer Schaden abgewendet werden kann.

3. Was geschieht nach Abgabe einer Meldung

3.1. Eingangsbestätigung

Innerhalb von sieben Tagen erhalten Hinweisgeber eine Bestätigung über den Eingang ihrer Meldung. Falls Sie einen Hinweis anonym abgegeben haben finden Sie die Bestätigung sowie alle Fragen und Rückmeldungen zu Ihrem Hinweis im Hinweisgeberportal.

3.2. Prüfung

Die Vertrauensperson prüft zunächst alle Hinweise darauf, ob sie in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Handelt es sich um einen Hinweis gemäß dieser Richtlinie, bestimmt das Unternehmen einen Untersuchungsbeauftragten. Untersuchungsbeauftragter kann ein Mitarbeiter oder ein externer Dienstleister sein. Art und Umfang der Untersuchungsmethoden variieren je nach Art des gemeldeten Verstoßes und können den Einsatz von Experten erfordern.

Ein Untersuchungsbeauftragter wird danach bestimmt, ob er qualifiziert ist, die Untersuchung zeitnah, fachlich, objektiv, fair und unabhängig durchzuführen. Die Bearbeitung von Hinweisen erfolgt im Einklang mit den geltenden Gesetzen.

3.3. Abschluss der Prüfung

Die Art der korrigierenden Maßnahmen, um Verstöße zukünftig zu verhindern, wird fallabhängig mit den jeweils relevanten Fachabteilungen erarbeitet. Die Ergebnisse der Untersuchung werden der Geschäftsführung und gegebenenfalls dem Aufsichtsrat direkt übermittelt.

Im Einklang mit der EU-Richtlinie wird der Hinweisgeber innerhalb von 3 Monaten (in Ausnahmefällen innerhalb von 6 Monaten) über die Ergebnisse der Untersuchung und die ergriffenen Folgemaßnahmen über das Hinweisgeberportal informiert.

4. Hinweisgeberschutz

Das Unternehmen sichert Schutz und Maßnahmen zu, die es Hinweisgebern ermöglicht, Verstöße vertraulich und ohne Angst vor Einschüchterung, Benachteiligung oder Repressalien zu melden. Benachteiligungen in diesem Sinne sind direkte und indirekte Handlungen oder Unterlassungen, die möglicherweise auf die Meldung eines Verstoßes zurückzuführen sind.

Jede Person, die Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Hinweisgeber wegen der Meldung eines Verstoßes oder der Teilnahme an einer Untersuchung ergreift, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

4.1. Vertraulichkeit

Als wichtigste Maßnahme zum Schutz der Identität des Hinweisgebers ist der Zugriff auf das Hinweisgeberportal und die Bearbeitung von Hinweisen auf eine streng limitierte Personengruppe beschränkt, sodass nur mit der Meldung betraute Personen über Identität des Hinweisgebers und den Inhalt der Meldung Kenntnis haben, sofern der Hinweisgeber seine Identität preis gibt.

Die Identität des Hinweisgebers bleibt in allen Schritten der Bearbeitung von Hinweisen geheim und darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers offengelegt werden, es sei denn eine Offenlegung ist gesetzlich vorgeschrieben. Hier wird der Hinweisgeber vorher darüber unterrichtet.

4.2. Schutz betroffener Personen

Die Rechte der Personen, auf die sich Meldungen im Rahmen des Hinweisgebersystems beziehen, richten sich nach den relevanten Datenschutzgesetzen. Die von einer Meldung betroffenen Personen werden schnellstmöglich über die eingegangene Meldung informiert und auf ihre Auskunftspflicht und ihr Recht auf Berichtigung aufmerksam gemacht. Besteht jedoch ein erhebliches Risiko, dass die Mitteilung eine interne Untersuchung gefährden könnte, kann die Benachrichtigung aufgeschoben werden, bis die Untersuchung abgeschlossen ist oder das entsprechende Risiko nicht mehr besteht. Die betroffenen Personen haben das Recht, auf Auskunft der Daten, die ihre eigene Person betreffen, können Änderungen verlangen.

4.3. Datenschutz

Informationen in Rahmen von eingehenden Hinweisen und der nachfolgenden Bearbeitung werden in Übereinstimmung mit den Anforderungen der europäischen Verordnung über den allgemeinen Datenschutz (DSGVO) verarbeitet. Es werden alle notwendigen Vorkehrungen getroffen, um die Sicherheit der Daten während der Erhebung, Kommunikation oder Aufbewahrung zu gewährleisten. Sie haben das Recht auf Auskunft, Änderung und Berichtigung Ihrer persönlichen Daten.

4.4. Ausschluss

Eine vorsätzliche Falschmeldung stellt einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar und zieht disziplinarische Maßnahmen nach sich. Wenn eine Person wissentlich eine falsche Meldung macht, kann es darüber hinaus rechtliche Konsequenzen haben.

5. Schlussbestimmung

Für diejenigen Teile der Gruppe, die Gesetzen oder aufsichtsrechtlichen Anforderungen unterliegen, die mit dieser Richtlinie in Konflikt stehen, gilt der strengere Standard. Diese Richtlinie ist nicht Teil eines Arbeitsvertrags.

Nationales Recht bleibt von dieser Richtlinie unberührt. Wo nationales Recht im Widerspruch zu dieser Richtlinie steht, hat das nationale Recht Vorrang.