

Inhaltsverzeichnis

1.	Hintergrund	Seite 1
2.	Einleitung	Seite 2
3.	Inhalt	Seite 2
4.	Ziel	Seite 3
5.	Inanspruchnahme des Meldeverfahrens	Seite 3
6.	Beschreibung des Verfahrens	Seite 3
7.	Verwaltung der Berichte	Seite 4
8.	Schutz des Hinweisgebers	Seite 6

1. Hintergrund

Im vom Gesetzgeber verabschiedeten Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen, das sog. "Whistleblowing-Gesetz", sind folgende Sachverhalte definiert:

- Schutzaspekte des Hinweisgebers;
- Verpflichtungen von Unternehmen und Unternehmenseinheiten in Bezug auf den Schutz von Hinweisgebern und deren Vertraulichkeit;
- Notwendigkeit des Vorhandenseins eines oder mehrerer Möglichkeiten, mittels Informationstechnologie Meldungen einzureichen, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu gewährleisten ist
- Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind oder eine Meldung tätigen, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

Eine Meldung darf nur dann erfolgen, wenn die meldende Person / der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung hinreichend Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihm gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen.

Bei Falschinformationen aus Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ist die verursachende Person zum Ersatz eines evtl. entstandenen Schadens verpflichtet. Zudem ist die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, nicht nach diesem Gesetz geschützt.

2. Einleitung

Das Gesetz gilt u. a. für Meldungen und Offenlegungen von Informationen über:

- Verstöße, die strafbewehrt sind
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union

"Whistleblowing" ist die Meldung einer Person, die in Ausübung ihrer Aufgaben Kenntnis von einem der o. g. Verstoßes erhalten hat.

Um solcherlei Meldungen zu ermöglichen hat das Unternehmen, ein internes System implementiert, welches es, Handlungen oder Tatsachen zu melden, die ein rechtswidriges Verhalten oder ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex beinhalten. Das Whistleblowing-Gesetz legt Folgendes fest:

- Personen, die eine Meldung auslösen können;
- Taten oder Tatsachen, die gemeldet werden können, sowie die Anforderungen, die die Meldungen enthalten müssen, um berücksichtigt zu werden;
- Methoden, mit denen mutmaßliche Verstöße gemeldet werden können, und die Parteien, die für die Entgegennahme der Meldungen verantwortlich sind;
- Prozess wie die Meldung untersucht und ggf. ermittelt wird;
- Vertraulichkeit und den Schutz der personenbezogenen Daten des Hinweisgebers;
- Schutz der meldenden Person vor Repressalien in Zusammenhang mit der Meldung

3. Inhalt

Inhalt dieses Dokuments ist es, die Prozesse für die Bearbeitung von eingehenden Meldungen sowie die daraus resultierenden Ermittlungen, von denen sie aufgrund ihrer Funktionen Kenntnis erlangt haben, darzustellen.

Im Gegensatz dazu umfasst diese Richtlinie die folgenden Punkte nicht:

- Berichte über persönliche Situationen, die mit Ansprüchen oder Beschwerden im Zusammenhang mit den Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen sowie mit der Ausübung der

eigenen Arbeitsleistung zu tun haben;

- Meldungen, die auf bloßen Verdächtigungen oder Gerüchten beruhen, die kein Fehlverhalten darstellen: Dies ist notwendig, um auch die Interessen Dritter zu berücksichtigen

4. Ziel

Zweck dieses Dokuments ist es, Unrechtmäßigkeiten oder Unregelmäßigkeiten innerhalb des Unternehmens ans Licht zu bringen, die Meldung durch den Meldenden zu klären und zu erleichtern und alle Faktoren zu beseitigen, die die Inanspruchnahme der Institution behindern könnten. Ziel des Verfahrens ist es daher, einerseits dem Hinweisgeber in einem Leitfaden über Gegenstand, Inhalt, Empfänger und Art der Übermittlung von Meldungen zu geben und ihn andererseits über die Formen seines vom Gesetz zugesicherten Schutzes und der Vertraulichkeit zu informieren. Es soll sichergestellt werden, dass die Werte des Unternehmens im Arbeitsleben geteilt, respektiert und gelebt werden.

5. Inanspruchnahme des Meldeverfahrens

Hinweisgeber sind Personen, die Informationen über Verstöße melden oder offenlegen. Dies sind insbesondere

- Arbeitnehmer, auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, Stellenbewerber, Praktikanten, Leiharbeiter
- Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und deren Mitarbeiter
- Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien

Alle Mitarbeiter können das Meldeverfahren in Anspruch nehmen. Die Richtlinie wird durch einen externen Berater umgesetzt, der vom Unternehmen ernannt wird.

6. Beschreibung des Verfahrens

6.1 Gegenstand und Berichtspflichten

Um die Meldungen zu erleichtern, wurde die Plattform Integrity Line eingerichtet. **Die Plattform ist über den Link <https://hgears.integrityline.com/>** zu erreichen und gewährleistet die Vertraulichkeit des Meldenden. Es können auch anonyme Meldungen abgegeben werden, wenn sie hinreichend begründet und mit ausreichend Details versehen sind und Tatsachen und Sachverhalte in einen

bestimmten Zusammenhang stellen (z. B.: Belege, Angabe bestimmter Namen oder Qualifikationen, Erwähnung bestimmter Ämter, Verfahren oder besonderer Ereignisse usw.). Auf Wunsch des Hinweisgebers über die Plattform kann eine Meldung auch in einem vertraulichen persönlichen Gespräch innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen. Darüber hinaus können Sie innerhalb Deutschlands einen Verstoß beim Bundesamt für Justiz (BfJ), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), dem Bundeskartellamt (BKartA) und auf EU-Ebene bei der Europäischen Kommission (COM) melden, das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF), die Europäische Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (EMSA), die Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA), die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) und die Europäische Arzneimittel-Agentur (EMA).

Der Bericht muss umfänglich sein und ein möglichst hohes Maß an Vollständigkeit aufweisen.

Der Hinweisgeber ist verpflichtet, alle verfügbaren und nützlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, um ordnungsgemäße Überprüfungen durchzuführen, und die Gültigkeit der gemeldeten Tatsachen zu bestätigen, wie z. B.

- a. eine klare und vollständige Beschreibung des Sachverhalts, der Gegenstand der Meldung ist;
- b. Zeit und Ort, an dem die gemeldeten Taten begangen wurden;
- c. personenbezogenen Daten oder andere Elemente, die die Identifizierung der Person(en) ermöglichen, die die gemeldeten Tatsachen begangen hat (z. B. Titel, Arbeitsort, an dem sie die Tätigkeit ausübt);
- d. alle Dokumente, die die Meldung unterstützen;
- e. Angabe weiterer Personen, die über die gemeldeten Tatsachen berichten können;
- f. Alle sonstigen Informationen, die für die Meldung hilfreich sein können.

Damit eine Meldung als hinreichend begründet gilt, müssen nicht zwingend alle diese Anforderungen erfüllt sein. Über die Integrity Line wird der Hinweisgebers Schritt für Schritt durch die Meldung geführt und aufgefordert, verschiedene Felder auszufüllen, um die Meldung bestmöglich zu beschreiben.

Wichtig: Der geschilderte Sachverhalt / Verstoß muss dem Hinweisgeber selbst und direkt bekannt sein, die Informationen darüber dürfen nicht über Dritte erlangt worden sein.

7. Verwaltung der Berichte

Sobald die Meldung über die in diesem Verfahren vorgesehenen Kanäle eingegangen ist, wird sie in vier Phasen bearbeitet:

- a. Protokoll und Verwahrung;
- b. Voruntersuchung;
- c. Untersuchung und Mitteilung des Ergebnisses;
- d. Einreichung.

a. Protokollierung und Verwahrung

Die Software sorgt für eine vollständige und vertrauliche Protokollierung von Meldungen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften.

b. Voruntersuchung

Ziel der Voruntersuchung ist es, die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung zu überprüfen. Zu diesem Zweck prüft die unparteiische, neutrale externe Stelle den Inhalt der Meldung und bewertet diesen.

- Wird sofort festgestellt, dass die Anzeige offensichtlich unbegründet ist, so wird die Meldung unverzüglich abgewiesen.
- Ist die Meldung nicht hinreichend begründet, werden, wenn möglich, zusätzliche Informationen von der meldenden Person angefordert. Wenn es nicht möglich ist, ausreichende Informationen zu sammeln, um die Meldung zu untermauern und die Untersuchung einzuleiten, wird sie abgewiesen;
- falls der Bericht mit präzisen und übereinstimmenden Tatsachenelementen behaftet zu sein scheint, wird mit den Ermittlungsschritten fortgefahren.

c. Kommunikation des Ergebnisses

Bei der Voruntersuchung handelt es sich um eine Reihe von Aktivitäten, die darauf abzielen, den Inhalt der eingegangenen Meldungen zu überprüfen und nützliche Elemente für die anschließende Bewertungsphase zu sammeln, wobei die Identität des Meldenden und der Inhalt der Meldung vertraulich behandelt wird. Ziel der Untersuchung ist es, den Wahrheitsgehalt der zur Untersuchung vorgelegten Informationen zu überprüfen und eine genaue Beschreibung des festgestellten Sachverhalts durch Prüfungsverfahren und objektive Ermittlungstechniken zu liefern.

Bei der für die Untersuchung verantwortlichen unparteiischen Meldestelle handelt es sich um einen externen Dienstleister. Es ist die Pflicht eines jeden, mit der Meldestelle während der Durchführung einer Untersuchung zusammenzuarbeiten. Über jede Untersuchung erstellt die Meldestelle einen Abschlussbericht, der mindestens Folgendes enthält:

- den festgestellten Sachverhalt;
- die gesammelten Beweise;
- die Ursachen und Mängel, die das Auftreten der gemeldeten Situation ermöglicht haben.

Wenn die Meldestelle nach Abschluss der Untersuchung feststellt, dass die eingegangene Meldung unbegründet ist, weist sie die Meldung zurück und benachrichtigt den Meldenden, wenn möglich.

Wenn sich die Meldung als begründet erweist, wird das Verfahren zum Zwecke weiterer Untersuchungen abgegeben an

- a) eine bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit (Group HR und Group Risk Management) oder
- b) eine zuständige Behörde.

um geeignete Maßnahmen einzuleiten.

d. Einreichung

Um die Rückverfolgbarkeit, Vertraulichkeit, Aufbewahrung und Wiederauffindbarkeit von Daten während des gesamten Prozesses zu gewährleisten, werden Dokumente in digitaler Form über die Software gespeichert und archiviert, die nur speziell autorisierten und speziell instruierten Personen des externen und unparteiischen Dienstleisters zugänglich sind.

Alle Unterlagen werden, vorbehaltlich weiterer gesetzlicher Fristen in den ausdrücklich vorgesehenen Fällen, 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens aufbewahrt. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Gemäß geltendem Recht und den Datenschutzverfahren des Unternehmens ist die Verarbeitung personenbezogener Daten von Personen, die an den Berichten beteiligt und/oder erwähnt werden, geschützt.

8. Schutz des Hinweisgebers

Der gesamte Prozess muss jedoch die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung und in jeder Phase danach gewährleisten.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften eine Reihe von Mechanismen zum Schutz des nicht anonymen Hinweisgebers eingerichtet, die Folgendes vorsehen:

- a. den Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers;
- b. der Schutz vor Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber.

a. Der Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers

Die Nutzung der Software garantiert die vollständige Vertraulichkeit des Hinweisgebers, da nur der externe, unparteiische Dienstleister auf den Bericht zugreifen kann.

Kommt es zu einem berechtigten Disziplinarverfahren gegen den Hinweisgeber gelten dennoch folgende Grundsätze:

- Wenn die angeklagten Tatsachen auf gesonderten und ergänzenden Ermittlungen beruhen, darf die Identität der Hinweisgebers nicht offengelegt werden, auch wenn sie sich aus der Anzeige ergeben;
- Beruhen die angeklagten Tatsachen ganz oder teilweise auf der Meldung, so kann die Identität der Hinweisgebers gegenüber der von der Meldung betroffenen Person(en) offengelegt werden, wenn zwei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:
 - die Zustimmung der Hinweisgebers;
 - das nachgewiesene Bedürfnis des Hinweisgebers, den Namen des Hinweisgebers zu kennen, um das Recht auf Verteidigung in vollem Umfang ausüben zu können.

b. Das Verbot der Diskriminierung des Hinweisgebers

Ein Hinweisgeber darf aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Meldung zusammenhängen, weder sanktioniert, entlassen noch Repressalien ausgesetzt werden, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Als Repressalien gelten z. B. ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen, Belästigung am Arbeitsplatz, Änderungen der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsortes sowie jede andere abwertende Änderung der Arbeitsbedingungen, die als Sanktion in Zusammenhang mit der Meldung zu sehen ist. Falls ein Hinweisgeber zu der Ansicht kommt, dass er auf Grund einer entsprechenden Meldung nun Repressalien ausgesetzt ist, kann er rechtliche Schritte gegen den

Verursacher und auch gegen das Unternehmen einleiten, wenn das Unternehmen selbst aktiv an den Sanktionen beteiligt ist. Es ist zu beachten, dass in einem solchen Fall das Gesetz eine Umkehr der Beweislast vorsieht und es daher dem Unternehmen obliegt, zu beweisen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen beim Hinweisgeber nicht auf die Meldung zurückzuführen ist.

Sven Arend	Daniel Basok	Isabell Hipp
CEO	CFO	Group HR Director