

## Richtlinie zum Hinweisgebersystem

### 1. Präambel

Am 16. Dezember 2019 ist die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (EU-Whistleblower-Richtlinie) in Kraft getreten. Die EU-Whistleblower-Richtlinie soll den Schutz von Hinweisgebern verbessern. Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten müssen demnach ein Hinweisgebersystem einrichten und betreiben. Aus diesem Grund ist jeder Mitgliedstaat, und somit nun auch Deutschland, verpflichtet, die Vorgaben der EU-Whistleblower-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Deutschland ist dieser Verpflichtung mit der Verabschiedung des sog. Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) nachgekommen. Die „Verarbeitung personenbezogener Daten einschließlich des Austauschs oder der Übermittlung personenbezogener Daten“ hat hierbei stets im Einklang mit den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stattzufinden.

Eine interne Verfahrensordnung beschreibt in transparenter Weise die entsprechenden internen Verfahrenleitlinien und -schritte im Rahmen der zur Verfügung gestellten technischen Einrichtung für Meldungen. Die Begriffsbestimmungen finden sich in der Anlage zu dieser Richtlinie. Die weiteren Möglichkeiten eine Meldung abzugeben sowie wichtige Informationen zu Begriffen etc. werden im Folgenden dargestellt.

Fragen und weitergehende Informationen können sehr gern über folgende Kontaktstelle und/oder Ansprechpartner gerichtet werden: **siehe 13.3**

### 2. Einleitung

Im Umgang miteinander ist uns Offenheit und Integrität sehr wichtig. Die Aufklärung von Straftaten und die Unterstützung für die Organisation mögliche Bedenken oder Vorfälle zu klären, sind uns daher ein wichtiges Anliegen. Wir begrüßen es daher über rechtswidriges Verhalten in unserem Unternehmen informiert zu werden, um solche Verhaltensweisen entsprechend aufzuklären und notwendige Maßnahme ergreifen zu können. Daher ermutigen wir jedermann – egal ob Beschäftigte, ehemaliger Kollege, Kunde, Lieferant oder Dritter –, uns Hinweise auf Rechtsverstöße mitzuteilen. Gesetzeswidriges Handeln jeglicher Art wird unter keinen Umständen geduldet.

Gemäß unseren internen Vorgaben haben wir daher auch unsere Werte, Grundsätze und Richtlinien für die gesamte Organisation in Bezug auf den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Beschäftigten, etc. definiert und festgelegt.

Die vorliegende Richtlinie soll im Rahmen der Compliance-Organisation die Rahmenbedingungen für die Mitteilung von Hinweisen auf mögliche Verstöße an bestimmte Personen und über ein elektronisches Hinweisgebersystem schaffen. Hierbei soll diese Richtlinie die ausreichende Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Unternehmens, der Hinweisgeber, der betroffenen Personen sowie der Allgemeinheit gewährleisten.

Diese Richtlinie soll darüber hinaus in technisch und organisatorischer Hinsicht gewährleisten, dass Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze und internen Richtlinien entsprechend den innerbetrieblichen Vorgaben sowie von Datenschutz und Datensicherheit entgegengenommen sowie unter Berücksichtigung der gebotenen Vertraulichkeit verarbeitet, gespeichert, weitergegeben und archiviert werden können.

### 3. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regeln sollen sowohl unsere Beschäftigte, die Unternehmensleitung als auch unsere Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten etc. unterstützen, eventuelle Missstände zu erkennen, zu melden und zu beseitigen.

Diese Richtlinie zeigt somit auf, in welchen Fällen und auf welche Weise mögliche Missstände gemeldet werden können. Daneben stellt diese Richtlinie klar, wie mit entsprechenden Hinweisen umzugehen ist. Hinweisgeber müssen keinesfalls befürchten, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden oder anderweitige Repressalien zu befürchten. Daneben sichern wir Hinweisgebern maximale Vertraulichkeit zu.

Damit ist es uns ein Anliegen Vertrauen zu schaffen und alle zur Mitwirkung zu ermutigen. Sie leisten folglich einen wertvollen Beitrag dazu, dass wir gemeinsam unsere hohen Anforderungen an uns selbst erfüllen können.

### 4. Sinn und Zweck der Richtlinie

Ziel dieser Richtlinie ist der Einsatz eines internen Hinweisgebersystems und dessen Nutzung, welches der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität u.ä. sowie dem Schutz unserer Beschäftigten, Geschäftspartner, Kunden, etc. dient. Gleichzeitig werden der Hinweisgeber und die betroffene Person durch diese Richtlinie geschützt.

### 5. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich nach § 2 Hinweisgeberschutzgesetz ist insbesondere eröffnet für die Meldung und die Offenlegung 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 und der Europäischen Atomgemeinschaft (z.B. zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit, Umweltschutz, Lebensmittelsicherheit, Verbraucherrechte, Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation, Schutz personenbezogener Daten, Sicherheit in der Informationstechnik, Rechnungslegung einschließlich der Buchführung, Vergabe von öffentlichen Aufträgen, u.ä.)

### 6. Meldeberechtigte und Meldeverfahren

#### 6.1 Meldeberechtigte

Meldeberechtigt sind sämtliche Personen, die für unser Unternehmen arbeiten oder die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit uns in Kontakt stehen bzw. im beruflichen Kontext Informationen über einen Verstoß erlangen („hinweisgebende Person“; im Folgenden Hinweisgeber genannt). Dies können z.B. aktuelle, künftige oder ehemalige Beschäftigte bzw. Führungskräfte unserer Unternehmensgruppe, unsere Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, freie Beschäftigte, Praktikanten oder auch die interessierte Öffentlichkeit sein (Dritte). Durch die vorliegende Richtlinie wird niemand verpflichtet eine Meldung abzugeben.

## 6.2 Abgabe von Meldungen (Anonymität)

Alle Hinweisgeber werden ermutigt, ihnen bekannte Missstände, Fehlverhalten, Gefährdungen etc. im Sinne dieser Richtlinie bzw. Informationen über Verstöße offen und direkt unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden, sofern sich ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß ergibt.

Der Hinweisgeber kann eine Meldung anonym gestalten. Die Anonymität muss ggfs. je nach Einzelfall im Rahmen der Ermittlungen aufgehoben werden. Die Erforderlichkeit der Aufhebung der Anonymität wird dem Betroffenen im Bedarfsfall entsprechend mitgeteilt. Die tatsächliche Aufhebung kann jedoch nur mit Hilfe und Einwilligung des Meldenden erfolgen.

## 6.3 Begründeter Verdacht

Nicht in allen Fällen wird für den Hinweisgeber klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet werden muss bzw. sollte.

Der Hinweisgeber sollte im Ergebnis daher nur solche Fälle melden, bei denen er einen hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die gemeldeten Informationen über den Verstoß zum Zeitpunkt des Verstoßes der Wahrheit entsprachen und er einen begründeten Verdacht hat, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorfall vorliegt. Er sollte sich bei seinen Meldungen immer auf die Richtlinie beziehen.

Der Hinweisgeber sollte dies vor seiner Meldung sorgfältig prüfen. Gleichwohl ist es vorzuzugswürdig, Verdachtsfälle gutgläubig zu melden, anstatt sie zu verschweigen. Im Zweifelsfall empfehlen wir, zunächst mit Ihrem lokalen Ansprechpartner oder dem für die Richtlinie zuständigen Ansprechpartner den Fall abzustimmen, ohne dass der Name des Verdächtigen benannt wird.

## 6.4 Konkrete und schlüssige Meldungen

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Der Hinweisgeber sollte dem Empfänger möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass dieser die Angelegenheit richtig einschätzen kann. In diesem Zusammenhang sollten die Hintergründe, der Tathergang und der Grund der Meldung sowie Namen, Daten, Orte und sonstige Informationen benannt werden. Dies liegt im Ermessen des Hinweisgebers. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Der Hinweisgeber ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet; eine Ausnahme kann gelten, wenn er dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist.

## 7. Interne und externe Meldestellen; Abgabe von Meldungen

Den Hinweisgebern stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, einen Ansprechpartner zu kontaktieren oder einen Hinweis effektiv und zuverlässig zu melden.

Eine Meldung kann an die interne Meldestelle kommuniziert werden, d.h. an die interne Meldestelle über das interne digitale Hinweisgebersystem („Interne Meldung“).

Alternativ kann sich der Hinweisgeber auch an eine externe Meldestelle (zuständige Behörde) wenden, wie bspw. die Polizei oder eine Datenschutzaufsichtsbehörde („Externe Meldung“).

Es empfiehlt sich, unter Abwägung der eigenen sowie der Interessen der beteiligten Personen und des Unternehmens das nachfolgend beschriebene Verfahren zur Kontaktaufnahme oder Meldung von Verstößen gemäß seinen Abstufungen angemessen in Anspruch zu nehmen.

## **7.1 Kontaktaufnahme zu Ansprechpartnern**

Erster Ansprechpartner sollte nach Möglichkeit immer der Vorgesetzte oder die unmittelbar sachlich zuständige Person sein. Dies ist in der Regel der einfachste Weg, um ein Problem, das sich auf das Arbeitsumfeld bezieht, anzusprechen, Missverständnisse aufzuklären und ein gutes und offenes Arbeitsklima sicherzustellen. Ist die Angelegenheit begründet, so wird der Ansprechpartner nach Abstimmung mit dem Hinweisgeber die weiteren Schritte einleiten.

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen unzumutbar oder nicht zweckmäßig, dass der Hinweis gegenüber dem Vorgesetzten erfolgt, kann sich der Hinweisgeber auch direkt an die Geschäftsführung, den Leiter der lokalen Personalabteilung, oder den Leiter der Compliance-Abteilung als seinen Ansprechpartner wenden. Gleiches gilt, wenn der Vorgesetzte den Hinweis nach Ansicht des Beschäftigten nicht ordnungsgemäß verfolgt.

Unabhängig davon steht ihm die Meldung an die interne Meldestelle frei.

## **7.2 Meldung an die interne Meldestelle über das digitale Hinweisgebersystem**

Durch eine interne Meldung wird sichergestellt, dass die Informationen über Verstöße an die Personen gelangen, die der Ursache des Verstoßes am nächsten sind, den Verstoß aufklären und das Problem beheben können. Hinweisgeber sollten in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Der Hinweisgeber hat im Einzelfall abzuwägen, welche Stufe für ihn zumutbar ist.

Eine Meldung an das Hinweisgebersystem sollte insbesondere dann erfolgen, wenn eine interne Kommunikation unzumutbar erscheint oder der Hinweisgeber davon ausgeht, dass seine Meldung intern nicht ordnungsgemäß behandelt wird.

Der Hinweisgeber hat die Möglichkeit über das interne digitale Hinweisgebersystem, welches entsprechend geschützt und vertraulich ist, jederzeit Meldungen abzugeben. Weitere Details finden sich in der internen Verfahrensordnung zum Hinweisgebersystem.

Unsere interne Meldestelle ist bei einem externen und unabhängigen Dienstleister mit Sitz in Deutschland eingerichtet, der die erforderliche Unabhängigkeit und Fachkunde aufweist.

## **7.3 Meldung an externe Meldestellen**

Dem Hinweisgeber steht auch der Weg frei, an eine externe Meldestelle zu melden. Es empfiehlt sich, zuvor sorgfältig alle Informationen über den Verstoß abzuwägen und zu prüfen, ob vor einer internen Meldung eine externe Meldung erfolgen soll. In diesem Fall kann der Verstoß einer zuständigen Behörde, wie bspw. den Strafverfolgungs-, Ordnungs-, Finanz-, Gesundheits- oder Datenschutzaufsichtsbehörden, vom Hinweisgeber gemeldet werden. Ein solcher Hinweis sollte insbesondere dann erfolgen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, ein gewichtiges öffentliches Interesse vorliegt oder Gefahr im Verzug besteht. Bei akuter Gefahr sollten vorrangig Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr etc.) informiert werden.

Der Hinweisgeber sollte dafür Sorge tragen, die möglichen negativen Konsequenzen der externen Meldung für das Unternehmen sowie für die beteiligten Personen auf ein Minimum zu beschränken. Die Instanz außerhalb des Unternehmens, an die die Informationen weitergeleitet werden, muss in der Lage sein, auf effektive Weise Schritte gegen den vermuteten Verstoß zu unternehmen.

## 8. Verfahrensablauf nach Eingang einer Meldung

Die interne Meldestelle bestätigt dem Hinweisgeber den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen. Sie prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt.

Die interne Meldestelle hält mit dem Hinweisgeber Kontakt und prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung. Zudem ersucht sie die ihn erforderlichenfalls um weitere Informationen.

Die interne Meldestelle ergreift angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 Hinweisgeberschutzgesetz. Als Folgemaßnahmen kann die interne Meldestelle insbesondere

- interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
- den Hinweisgeber an andere zuständige Stellen verweisen,
- das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
- das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen an eine bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde abgeben.

Ist die entgegennehmende Stelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, dokumentiert sie dies und leitet die Informationen an die im Unternehmen zuständige Stelle weiter. Diese führt im Anschluss die internen Ermittlungen durch.

Der Namen des Hinweisgebers wird nur dann dem Unternehmen mitgeteilt, wenn dieser seine vorherige Einwilligung erteilt hat und wenn dies für die Folgemaßnahmen erforderlich ist.

Die Rückmeldung an den Hinweisgeber erfolgt maximal drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Meldung.

Stellt sich eine Meldung als falsch heraus oder kann sie nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Für eine betroffene Person, die Gegenstand des Hinweises war, dürfen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert.

## 9. Dokumentation der Meldungen

Die Personen, die in einer internen Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots. Schriftliche und elektronische Meldungen werden in unserem digitalen Meldesystem zugriffsgeschützt aufbewahrt bzw. gespeichert.

Für mündliche Meldungen gilt nach dem Hinweisgeberschutzgesetz Folgendes:

- Mit Einwilligung des Hinweisgebers werden mündliche Meldungen (z.B. per Telefon) dauerhaft und abrufbar in einer Tonaufzeichnung gespeichert. Alternativ zur Speicherung kann eine vollständige und genaue Niederschrift des Gesprächs durch den Ansprechpartner erfolgen.
- Erfolgt keine Tonaufzeichnung der mündlichen Meldung, kann ein Gesprächsprotokoll durch den Ansprechpartner nach Einwilligung des Hinweisgebers angefertigt werden.

Für persönliche Zusammenkünfte gilt nach dem Hinweisgeberschutzgesetz Folgendes:

- Erfolgt ein Treffen mit dem Hinweisgeber, kann auch hier mit Einwilligung des Hinweisgebers eine Tonaufzeichnung angefertigt und diese dauerhaft und abrufbar gespeichert oder alternativ ein Protokoll angefertigt werden.

Der Hinweisgeber muss die Möglichkeit erhalten, Niederschriften bzw. Protokolle von mündlichen Meldungen bzw. persönlichen Zusammenkünften zu prüfen, ggf. zu korrigieren und durch seine Unterschrift zu bestätigen.

## 10. Schutz des Hinweisgebers

Jeder Hinweisgeber, der eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung an sich bzw. der Mitwirkung an der Meldung mit negativen Konsequenzen bzw. Repressalien rechnen (z.B. Suspendierung, Kündigung, Herabstufung, Aufgabenverlagerung, schlechte Beurteilungen, Disziplinarmaßnahmen oder Diskriminierung). Ebenso wenig sind die Androhung oder der Versuch von Repressalien zulässig.

Dies gilt auch für Mittler, Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und im beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten bzw. Unternehmen, die im Eigentum des Hinweisgebers stehen, für die er arbeitet oder mit denen er in einem beruflichen Kontext in Verbindung steht.

Sollte sich trotz des oben aufgeführten Verbots, ein solcher Vorfall ereignen, kann dieser entsprechend über die vorgesehenen Meldewege mitgeteilt werden. Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches wird seitens des Unternehmens nicht geduldet. Wir prüfen die Umstände des jeweiligen Falles und ergreifen vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen, um den Hinweisgeber, etc. zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren.

Jeder Beschäftigte oder Vorgesetzte, der gegen dieses Verbot von Repressalien verstößt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zu seiner Entlassung führen können.

Hinweisgeber, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Auch eine Beeinträchtigung des Hinweisgebersystems durch bspw. Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend die Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen bspw. Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann dies zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

## 11. Schutz der betroffenen Person

### 11.1 Kontaktaufnahme und Anhörung

Im Fall einer internen Untersuchung im Sinne einer Folgemaßnahme der internen Meldestelle ist die betroffene Person von der internen Meldestelle zu kontaktieren und anzuhören, bevor am Ende des unter Punkt 8. beschriebenen Verfahrens Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden.

### 11.2 Information der betroffenen Person

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts bzw. die Durchführung der Folgemaßnahmen erheblich

erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen bzw. wenn die Ermittlungen nicht mehr gefährdet werden können.

Der Namen des Hinweisgebers wird nur dann mitgeteilt, wenn dieser seine vorherige Einwilligung erteilt hat und wenn dies für die Folgemaßnahmen erforderlich ist.

## 12. Datenschutz und Vertraulichkeit

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und der internen Vorgaben zum Datenschutz.

Die interne Meldestelle ist befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt insbesondere auch für besondere Kategorien von personenbezogenen Daten nach Art. 9 DSGVO.

Es werden nur die Daten verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind. Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Bereitstellung der Daten erfolgt insbesondere, um die gesetzlichen Pflichten des Unternehmens bzw. Compliance im Unternehmen sicherzustellen.

Allen Hinweisgebern sichern wir eine vertrauliche Bearbeitung zu. Das bedeutet, dass die Identität der hinweisgebenden Person, die Identität der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und die Identität der sonstigen Personen, die in der Meldung genannt werden, keinen anderen Personen gegenüber offengelegt wird, als denjenigen, die für die Entgegennahme von Hinweisen bzw. für die Durchführung von etwaigen Folgemaßnahmen zuständig sind. Abweichend von diesem Grundsatz dürfen Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, aufgrund der nachfolgend genannten Umstände weitergegeben werden:

- in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden
- aufgrund einer Anordnung in einem Verwaltungsverfahren
- einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren
- aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung.
- aufgrund eines Verfahrens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als externe Meldestelle oder des Bundeskartellamts als externe Meldestelle.

In solchen Fällen wird der Hinweisgeber vorab über die Weitergabe informiert. Hiervon ist abzusehen, wenn die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Verwaltungsbehörde oder das Gericht der jeweiligen Meldestelle mitgeteilt haben, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden.

Des Weiteren dürfen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, weitergegeben werden, wenn

- die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und
- die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat.

## 13. Informationen, Schulungen, Ansprechpartner

### 13.1 Abrufbare Informationen/Hinweise zur Richtlinie

Diese Richtlinie und die dazugehörige interne Verfahrensordnung werden über die üblichen Unternehmenskanäle (Intranet, Aushang, etc.) veröffentlicht und allen Beschäftigten bekanntgegeben. Beschäftigte, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, wird diese schriftlich zur Verfügung gestellt. Alternativ kann diese jederzeit bei der Personalabteilung angefordert werden.

### 13.2 Schulungen der Beschäftigten

Das Unternehmen ist verpflichtet, alle Beschäftigten zum Thema Hinweisgebersystem zu schulen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die seitens des Unternehmens angebotenen Schulungen zum Thema Hinweisgebersystem zu absolvieren.

### 13.3 Ansprechpartner

Bei Fragen, Anmerkungen etc. zu den Regelungen dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an folgenden Ansprechpartner:

- Interne Meldestelle
- Personalabteilung
- Projektbetreuung Hinweisgeberschutz

### 13.4. Verletzung dieser Richtlinie

Sowohl der Hinweisgeber als auch die betroffene Person können sich bei Verletzung dieser Richtlinie an die internen Ansprechpartner bzw. die interne Meldestelle wenden.

## 14. Verantwortlichkeiten und Umsetzung

Die Geschäftsführung kontrolliert die Umsetzung der Richtlinie. Sie überprüft u.a. die Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf einen gemäß dieser Richtlinie geäußerten Verdacht durchgeführt wurden.

Die Geschäftsführung kann im Unternehmen Stellen benennen, die sie bei der Kontrolle unterstützt.

Worms, 21.12.23



\_\_\_\_\_

Geschäftsführung



## Anlage zu den Begriffsbestimmungen

### **Hinweisgeber (hinweisgebende Person)**

Eine natürliche Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt hat und diese an die nach dem Hinweisgeberschutzgesetz vorgesehenen Meldestellen meldet oder offenlegt.

### **Betroffene Person**

Eine natürliche Person, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung ist, sowie eine sonstige Person, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen ist.

### **Verstöße**

Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 Hinweisgeberschutzgesetz fallen.

### **Informationen über Verstöße**

Begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem der Hinweisgeber tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der der Hinweisgeber aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.

### **Meldung**

Mitteilungen von Informationen über Verstöße an die interne Meldestelle oder an externe Meldestellen.

### **Offenlegung**

Das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

### **Repressalien (Benachteiligungen)**

Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

### **Rückmeldung**

Mitteilung an den Hinweisgeber bezüglich geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese Folgemaßnahmen.

### **Folgemaßnahmen**

Die von einer internen Meldestelle nach § 18 Hinweisgeberschutzgesetz oder von einer externen Meldestelle nach § 29 Hinweisgeberschutzgesetz ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens.

### **Interne Meldestelle**

Eine vom Beschäftigungsgeber eingerichtete und betriebene Stelle für interne Meldungen, an die sich Beschäftigte wenden können.