

Richtlinie Hinweisgeberschutzgesetz

confer setzt auf Verhaltens- und Wertestandards, um für seine Mitarbeiter(innen) und Geschäftspartner ein Umfeld zu schaffen, dass von Respekt, Ehrlichkeit, Fairness und Verantwortung geprägt ist. Diese Verhaltens- und Wertestandards basieren auf gesetzlichen Vorgaben und weitergehenden internen Anforderungen und sind im Verhaltenskodex von confer festgehalten.

Bei der Aufrechterhaltung dieser Standards spielen die Beschäftigten und Geschäftspartner von confer eine wichtige Rolle. In vielen Fällen werden Sie der/die Erste sein, der/die einen Verstoß gegen unsere Standards feststellt oder davon erfährt oder sogar selbst betroffen ist. confer möchte Sie in einer solchen Situation nicht allein lassen, sondern Sie vielmehr darin unterstützen und ermuntern, solche Vorkommnisse zu melden. Diese Meldung kann auch anonym erfolgen.

Eine solche Meldung kann über die E-Mail Adresse **compliance@confer-gmbh.de** erfolgen. Diese E-Mail Adresse kann neben Hinweisen auch für Fragen und Unklarheiten genutzt werden.

confer ist sich bewusst, dass Whistleblowing nicht immer befürwortet, sondern vereinzelt auch kritisch gesehen oder sogar abgelehnt wird. Wir betonen jedoch ausdrücklich, dass es um die Möglichkeit geht, in einem geschützten Umfeld auf mögliche Missstände hinzuweisen und nicht darum, andere Mitarbeiter(innen) zu denunzieren oder „an den Pranger“ zu stellen. Bei richtiger Anwendung fördert ein Whistleblower-System eine wertebasierte und ethische Unternehmenskultur und stärkt den Ruf und das Vertrauen in ein Unternehmen nach innen und außen. Ziel ist es daher, alle Beschäftigten und Geschäftspartner zu ermuntern, confer auf Fehlverhalten und Werteverstöße hinzuweisen und so dazu beizutragen, dass wir wieder „das Richtige“ – wie es im Verhaltenskodex beschrieben ist – tun.

Entsprechend dieser Richtlinie können Meldungen über Verstöße jeder Art gegen gesetzliche Vorschriften oder unsere Verhaltens- und Wertestandards, die in unserem Verhaltenskodex niedergelegt sind, erhoben werden, gleich ob es sich um Verstöße gegen Gesetze oder interne Unternehmensrichtlinien, Fälle von Diskriminierung oder Mobbing, ruf- oder vermögensschädigende Handlungen, Gefährdungen der Sicherheit oder Gesundheit oder Fehlverhalten anderer Art handelt.

Was versteht man unter „Whistleblowing“?

„Whistleblowing“ bedeutet die Meldung eines Beschäftigten oder Geschäftspartners an eine offizielle dafür zuständige Stelle im Unternehmen über ein Fehlverhalten bzw. einen Verstoß gegen und Unternehmensvorschriften von erheblicher Relevanz. Whistleblower / Hinweisgeber, die solche Meldungen in der Absicht machen, das Fehlverhalten und/oder den Werteverstoß abzustellen und die Einhaltung der Vorgaben wieder sicherzustellen, werden gesetzlich gegen Benachteiligungen durch andere Beschäftigte oder den Arbeitgeber geschützt, bspw. gegen Repressalien in Form von Disziplinarmaßnahmen, Mobbing oder Einschüchterung. Auch confer wird jeder Person, die in

gutem Glauben eine mögliche Verletzung unserer Verhaltens- und Wertestandards anzeigt, Schutz und Unterstützung gewähren. Dies gilt auch dann, wenn sich der gemeldete Verdacht nicht bestätigt. „Whistleblowing“ meint jedoch nicht das Vorbringen wissentlich falscher Tatsachen oder die Meldung von Vorkommnissen in der Absicht, Dritten bewusst zu schaden. Personen, die solche Meldungen einreichen, unterliegen nicht dem gesetzlichen Schutz eines Whistleblowers und auch confer wird solche Personen nicht unterstützen, sondern – im Gegenteil – bewusste Falschmeldungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verfolgen und gegebenenfalls sanktionieren.

Einen Link zum Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen finden Sie hier:

<https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/index.html>

Meldung von möglichen Verstößen

Wenn Sie einen Verstoß gegen unsere im Verhaltenskodex festgelegten Verhaltens- und Wertestandards oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen oder zumindest einen begründeten Verdacht haben, sollten Sie zunächst Folgendes überlegen:

- Prüfen Sie, ob Sie die Angelegenheit in einem persönlichen Gespräch mit den betroffenen Personen besprechen können. Oft wird dies schon zur Klärung und Bereinigung der Angelegenheit ausreichen. confer ist sich jedoch bewusst, dass es Situationen geben kann, in denen ein persönliches Gespräch nicht möglich oder nicht gewollt ist. Es gibt daher keinen Zwang, vor einer Meldung ein persönliches Gespräch zu führen.
- Das Fehlverhalten oder der Werteverstoß, das/den Sie melden wollen, sollte eine gewisse Erheblichkeit haben. Das Whistleblower-System ist nicht für „Bagatellfälle“ gedacht, die zwar auch einen Verstoß gegen interne Vorgaben darstellen können, sich aber vermutlich durch ein persönliches Gespräch schnell und ohne Nachteile klären lassen. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die betroffenen Personen unwissentlich gegen Verhaltens- und Wertestandards verstoßen haben oder ihnen gesetzliche Vorschriften nicht bekannt waren.
- Für das Fehlverhalten oder den Werteverstoß sollten zumindest begründete Anhaltspunkte vorliegen. Bloße Vermutungen oder Verdächtigungen „ins Blaue hinein“ sind für die Empfänger der Hinweise schwer nachzuprüfen und zu verfolgen und tragen daher nicht dazu bei, das Arbeitsumfeld für unsere Beschäftigten und Geschäftspartner zu verbessern. Teilen Sie alle Informationen mit, die Sie haben. Stellen Sie jedoch keinesfalls eigene Ermittlungen oder Untersuchungen an, um weitere Nachweise für Ihre Vermutung zu finden.
- Sie werden gebeten, den Vorfall zu beschreiben und bestimmte Angaben zu machen. Bedenken Sie bitte, dass die Bearbeitung für die Empfänger der Meldung umso einfacher ist, je konkreter Ihre Angaben sind.
- Sie erhalten innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung mit einer Kennziffer, die nur Ihnen und den Empfängern Ihres Hinweises bekannt ist.
- Sie können die Meldung auf Wunsch anonym abgeben. Sie können die Meldung auch zunächst anonym abgeben und Ihren Namen – freiwillig und ohne Konsequenzen – später während der weiteren Bearbeitung offenbaren. confer nimmt jede ernst gemeinte Meldung auch ernst und geht ihr bei hinreichendem Verdacht nach, unabhängig davon, ob Sie sie anonym oder unter Nennung Ihres Namens abgegeben haben.
- Sollten Sie Ihre Identität gegenüber dem Empfänger der Meldung offengelegt haben, wird diese in jedem Fall vertraulich behandelt, wenn Sie dies wünschen.

Weiterer Umgang mit Meldungen

- Die Meldung geht zunächst ausschließlich beim verantwortlichen Ansprechpartner für das Whistleblowing-System ein. Der Ansprechpartner handelt in Bezug auf ihre Verantwortlichkeit für das Whistleblowing-System und die eingehenden Meldungen unabhängig und unterliegt keinen Weisungsrechten.
- Ihre Meldung wird darauf geprüft, ob die vorgetragenen Tatsachen plausibel sind, und ob tatsächlich ein Verstoß gegen Verhaltens- und Wertestandards vorliegen könnte. Bei anonymen Meldungen sind Ihre Daten nicht hinterlegt und eine Kontaktaufnahme ist daher nur möglich, wenn Sie sich mittels der von Ihnen gewählten Emailadresse mit der Ihnen mitgeteilten Kennziffer melden.
- Bietet die Meldung, gegebenenfalls nach Klärung von Rückfragen, hinreichenden Verdacht für ein Fehlverhalten oder einen Werteverstoß, erfolgt eine weitergehende Prüfung. Je nach Einzelfall kann dies die Einschaltung weiterer Personen durch den Ansprechpartner oder die Durchführung bestimmter Aufklärungs- oder Durchsuchungsmaßnahmen zur Folge haben. confer wird hierbei die datenschutzrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen beachten.
- confer wird allen Hinweisen, die hinreichend plausibel sind, mit der nötigen Konsequenz nachgehen, gleichzeitig aber gegenüber allen Beteiligten fair, angemessen und verhältnismäßig handeln. Wird ein Verstoß gegen Verhaltens- und Wertestandards festgestellt, kommen je nach Schwere des Verstoßes disziplinarische oder arbeitsrechtliche Sanktionen in Betracht, die mit der Geschäftsleitung und der jeweiligen Führungskraft der Person, die den Regelverstoß begangen hat, abgestimmt werden. Etwaige Sanktionen trifft confer nach eigenem Ermessen im Rahmen der gesetzlichen Grenzen und internen Vorgaben. confer garantiert nicht, in jedem Einzelfall so zu handeln, wie Sie als Whistleblower es erwarten oder sich vielleicht wünschen.
- Es ist möglich, dass Sie als Hinweisgeber aus Gründen des Datenschutzes, des Schutzes der Privatsphäre Betroffener oder anderen gesetzlichen Gründen keine vollständigen Informationen über das Ergebnis der Bearbeitung erhalten.
- Über alle Meldungen über das vorstehende Whistleblowing-System und Berichte, die sich hieraus ergeben, wird die Unternehmensleitung in regelmäßigen Abständen informiert.

confer GmbH
Meitner Str. 6
32052 Herford
Telefon: +49-5221-88971-0
E-Mail: info@confer-gmbh.de
compliance@confer-gmbh.de

