

Hinweisgeberschutz

Kurzbeschreibung

Diese Konzernrichtlinie legt die internen Prozesse und Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern¹ im Apleona-Konzern fest. Sie beschreibt die verfügbaren Meldekanäle, den Umgang mit eingehenden Hinweisen sowie den Schutz vor Benachteiligungen. Ziel ist es, eine offene und transparente Unternehmenskultur zu fördern und Compliance-Verstöße frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden – einschließlich Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung des Apleona-Konzerns.

Verantwortung

Slavica Hilpert

Name

+49 172 639 75 32

Telefonnummer

Compliance

Corporate Department

slavica.hilpert@apleona.com

E-Mail Adresse

Genehmigung

Dr. Jochen Keysberg

Name

Group CEO

Position

¹ Soweit im Folgenden nur die männliche Form verwandt wird, ist dies lediglich dem Ziel der einfacheren Lesbarkeit geschuldet. Sämtliche Formulierungen gelten stets für Personen jeden Geschlechts.

Inhaltsverzeichnis

1	Ziele	4
2	Mitgeltende Dokumente	4
3	Definitionen	4
4	Geltungsbereich	5
5	Verantwortlichkeiten	5
5.1	Mitarbeiter	5
5.2	Vorgesetzte	5
5.3	Compliance	6
5.4	HR	6
6	Hinweisgeber	6
7	Meldefähige Hinweise	6
8	Meldung von Hinweisen	6
8.1	Meldestellen	6
8.2	Art der Meldung	7
8.3	Inhalt der Meldung	8
9	Verfahren bei Meldungen	8
9.1	Abgabe der Meldung	8
9.2	Bestätigung des Eingangs der Meldung	8
9.3	Erstprüfung der Meldung	8
9.4	Untersuchung und Folgemaßnahmen	9
9.5	Rückmeldung an den Hinweisgeber	9
9.6	Dokumentation	9
10	Schutz des Hinweisgebers sowie der Betroffenen	9
10.1	Anonymität	9
10.2	Vertraulichkeit	9
10.3	Schutz vor Benachteiligung (Repressalien)	10
10.4	Schadensersatz bei Repressalien	11
10.5	Schutz und Rechte der Betroffenen	11

Einleitung

Apleona setzt sich für ein Arbeits- und Geschäftsumfeld ein, das von Respekt, Offenheit und Fairness geprägt ist. Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung sowie jede Form von Benachteiligung im Zusammenhang mit der Meldung von Fehlverhalten werden nicht toleriert.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist ein vertrauensvoller Umgang mit Hinweisen auf potentielle Rechts- und Vertrauensverstöße. Alle Personen – ob Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer, sonstige Geschäftspartner, den Mitarbeitern in unserer Lieferkette sowie Anteilseignern – sollen sich sicher fühlen, offen und ehrlich auf mögliche Missstände hinzuweisen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

Diese Richtlinie erläutert, wie Hinweise über das Hinweisgebersystem bei Apleona eingereicht und bearbeitet werden. Sie beschreibt:

- den Ablauf einer Meldung,
- die Schutzmechanismen für Hinweisgeber
- sowie die einzelnen Verfahrensschritte – vom Eingang der Meldung bis zur Rückmeldung an den Hinweisgeber.

1 Ziele

Apleona legt größten Wert auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Compliance-Regeln. Um Verstöße frühzeitig zu erkennen und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten, sind wir auf die vertrauensvolle Mithilfe von hinweisgebenden Personen („Hinweisgeber“) angewiesen.

Ziel der Richtlinie ist es, klare und verlässliche Rahmenbedingungen für die Mitteilung von tatsächlichen und vermuteten Verstößen zu schaffen und sicherzustellen, dass alle Hinweise vertraulich behandelt und Hinweisgebende vor Repressalien geschützt werden. Apleona duldet keine Benachteiligung von Personen, die in guten Glauben einen Hinweis geben, und ermutigen Mitarbeitende und externe Partner, über die eingerichteten Kanäle sicher und vertraulich auf mögliche Missstände hinzuweisen.

2 Mitgeltende Dokumente

- [Anlage 1 zur Konzernrichtlinie Hinweisgeberschutz: Verantwortliche Fachbereiche bei Meldungen zu möglichen Verstößen](#)
- [Verhaltenskodex](#)
- [Konzernleitsätze](#)
- [Konzerngrundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung](#)
- [Konzern-Integritätsrichtlinie](#)
- [Konzernanweisung zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes](#)

Verstöße gegen die in diesen Dokumenten geregelten Pflichten können über unser Hinweisgebersystem Compliance Communications gemeldet werden.

3 Definitionen

Begriff	Erklärung
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz (den Gesetzestext finden Sie hier)
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den Gesetzestext finden Sie hier)
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (den Gesetzestext finden Sie hier)
Hinweisgeber	Hinweisgeber sind natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über tatsächliche oder vermutete Verstöße erlangt haben und diese über das Hinweisgebersystem oder andere vorgesehene Meldekanäle weitergeben. Dazu zählen insbesondere Mitarbeitende von Apleona, Beschäftigte von Lieferanten, Auftragnehmern und sonstigen Geschäftspartnern, Personen im Bewerbungsverfahren sowie Personen, die mit Apleona im Rahmen der Lieferkette in beruflichen Kontakt stehen.
Anonyme Meldung	Eine Meldung, bei der der Hinweisgeber seine Identität nicht offenlegen. Die Meldung erfolgt in diesen Fällen ohne Angaben, die einen Rückschluss auf die Identität ermöglichen.
Fachverantwortliche Abteilung	Die fachverantwortliche Abteilung ist die innerhalb der Apleona Gruppe für die Bearbeitung von Hinweisen zuständige und hierfür spezialisierte Organisationseinheit. Sie prüft und koordiniert die erforderlichen Untersuchungsschritte und stellt sicher, dass diese sachgerecht, vertraulich und im Einklang mit den geltenden Vorschriften bearbeitet werden.

Begriff	Erklärung
Natürliche Person	Eine natürliche Person ist ein Mensch mit eigener Rechtsfähigkeit und bürgerlicher Identität.
Vertretungsorgane (im Sinne des HinSchG)	Vertretungsorgane sind Institutionen oder Gremien, die die Interessen von Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens vertreten, wie bspw. Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsrat.
Repressalien	Repressalien sind Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die in guten Glauben einen Hinweis abgegeben haben.
Folgemaßnahmen	Folgemaßnahmen sind die von einer internen oder externen Meldestelle ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens, vgl. § 3 Abs. 7 HinSchG.
Beschäftigte	Beschäftigte sind insbesondere: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen gelten. Dazu zählen auch die in Heimarbeit Beschäftigten, Bewerberende sowie ehemalige Mitarbeitende, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.
Offenlegung (im Sinne des HinSchG)	Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

4 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle in- und ausländischen Apleona-Gruppe, an denen die Apleona GmbH mehrheitlich beteiligt ist. Sie wird durch die jeweiligen Geschäftsleitungen vor Ort umgesetzt.

Abweichungen sind nur zulässig, wenn dies aufgrund zwingender nationaler Vorschriften erforderlich sind. In solchen Fällen sind die Kerninhalte der Richtlinie beizubehalten. Etwaige Abweichungen von dieser Richtlinie müssen dokumentieren und vorab vom Head of Compliance Officer sowie General Counsel genehmigt werden.

5 Verantwortlichkeiten

5.1 Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Regeln einzuhalten und aktiv zu einer Integritäts- und Hinweisgeberkultur beizutragen.

5.2 Vorgesetzte

Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, diese Richtlinie in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich aktiv umzusetzen, ihre Teams über die Inhalte zu informieren und eine offene, vertrauensvolle Kommunikationskultur zu fördern.

5.3 Compliance

Compliance berät bei Fragen zur Anwendung dieser Richtlinie und ist verantwortlich für die Erstellung und Aktualisierung der Schulungsunterlagen und unterstützt die Personalentwicklung bei der inhaltlichen Gestaltung der Trainings.

5.4 HR

HR stellt sicher, dass Disziplinarmaßnahmen niemals dazu führen, Mitarbeitende wegen ihrer im guten Glauben geäußerten Hinweise zu benachteiligen.

Jeder Mitarbeiter – einschließlich Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitung - ist dafür verantwortlich, diese Richtlinie einzuhalten. Ein Verstoß gegen die Vorgaben dieser Richtlinie kann arbeitsrechtliche oder disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen.

6 Hinweisgeber

Zur Abgabe von Hinweisen und Beschwerden sind alle Personen berechtigt, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Apleona Informationen über mögliche Gesetzes- oder Regelverstöße erlangt haben.

7 Meldefähige Hinweise

Das Hinweis- und Beschwerdesystem kann für alle Arten von Rechts- oder Regelverstößen genutzt werden, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Apleona stehen. Hierzu zählen insbesondere: können alle tatsächlichen oder vermuteten Verstöße gemeldet werden, die gegen gemeldet werden können, alle regelwidrigen Verstöße, die insbesondere:

- Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien oder den Verhaltenskodex, Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) betreffen, wie insbesondere die, die
- strafrechtlich und bußgeldbewehrte Handlungen,
- Verstöße gegen menschenrechtliche oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten (LKSG),
- Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen (AGG, HinSchG).

8 Meldung von Hinweisen

8.1 Meldestellen

Apleona betreibt eine zentrale, konzernweit Meldestelle zur Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden. Diese ist über das digitale Hinweisgebersystem Compliance Communications erreichbar. Diese zentrale Meldestelle gewährleistet eine einfache, vertrauliche und gesetzeskonforme Bearbeitung eingehender Meldungen. Sie übernimmt eine beratende und koordinierende Rolle, insbesondere bei komplexen Sachverhalten oder Zweifelsfragen, und unterstützt die jeweils betroffenen Konzerngesellschaften und Fachabteilungen bei der sachgerechten Bearbeitung.

Die rechtliche Verantwortung für die Untersuchung und Umsetzung notwendiger Folgemaßnahmen liegt bei der zuständigen Konzerngesellschaft, soweit dies gesetzlich oder organisatorisch erforderlich ist (z.B. bei arbeitsrechtlichen oder AGG-bezogenen Vorgängen).

Apleona empfiehlt, Hinweise vorrangig über die zentralen bereitgestellten Meldekanäle zu melden, da diese eine schnellere, strukturierte und vertrauliche Bearbeitung sicherstellen. Meldungen anonym oder namentlich erfolgen; in jedem Fall wird die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person gewahrt.

Hinweisgebende Personen können sich bei Hinweisen im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetz auch an externe Meldestellen wenden, z.B. an

- Bundesamt für Justiz (BfJ);
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin);
- Bundeskartellamt (BKartA).

Weitere Details zu externen Meldestellen finden Sie unter diesem [Link](#).

8.2 Art der Meldung

Die Meldung kann in Textform, schriftlich oder mündlich erfolgen. Compliance Communication und die nachfolgend aufgeführten Meldekanäle sind kein Notfallservice!

Bitte nutzen Sie diesen Service nicht, um eine unmittelbare Bedrohung für Leben, Gesundheit oder Sachgüter zu melden, da dieser Kommunikationskanal hierfür nicht ausgelegt ist. Informieren Sie erforderlichenfalls die zuständigen Behörden.

Bei der Nutzung unseres online Hinweisgeberprotal Compliance Communication stehen 19 Sprachen zur Verfügung. Dadurch kann das System international von allen Mitarbeitenden und externen Partnern genutzt werden.

Meldungen in anderen Sprachfassungen werden bei Bedarf durch die Compliance-Organisation übersetzt und inhaltlich geprüft, um eine sachgerechte Bearbeitung sicherzustellen. Die Bearbeitung eingehender Hinweise erfolgt in der Regel durch die jeweils zuständigen Fachabteilung – zentral oder lokal-, abhängig vom Themenbereich und der betroffenen Konzerngesellschaft. Die inhaltliche Bewertung und Umsetzung erforderlicher Maßnahmen liegen dabei stets in der Verantwortung der zuständigen Stellen.

Apleona stellt verschiedene Meldekanäle zur Verfügung, über die der Hinweisgeber seine Meldung einreichen kann:

Meldeweg	Kontaktinformation	Erreichbarkeit
Elektronisches Hinweisgebersystem (Apleona Compliance Communications)	https://www.bkms-system.net/apleona	Rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr, in 19 Sprachen.
Per E-Mail	<p>Für Meldungen nach dem LkSG: deutsch: lieferkettensorgfaltspflichten@apleona.com englisch: supply-chain-due-diligence@apleona.com</p> <p>Für alle anderen Meldungen: compliance.apl@apleona.com</p>	Rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr.
Per Telefon	+49 30 3187360210	Zu den Geschäftszeiten erreichbar. Zusätzlich steht Ihnen auch die lokale Compliance-Organisation telefonisch in den Geschäftszeiten zur Verfügung.
Per Post	Apleona GmbH Bereich Compliance An der Gehespitz 50 63263 Neu-Isenburg	Während der normalen Postlaufzeiten.
Persönlich	Apleona GmbH Bereich Compliance An der Gehespitz 50 63263 Neu-Isenburg	<p>Zu den Geschäftszeiten nach vorheriger Absprache. Zusätzlich steht Ihnen auch die lokale Compliance-Organisation persönlich nach vorheriger Absprache in den Geschäftszeiten zur Verfügung.</p> <p>Mit Einwilligung des Hinweisgebers ist auch eine Zusammenkunft im Wege der Bild- und Tonübertragung möglich (z.B. Videokonferenz)</p>

Meldeweg	Kontaktinformation	Erreichbarkeit
Betroffene Konzerngesellschaft (lokale Compliance-Organisation)	Kontaktinformationen (postalische Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) der lokalen Compliance-Organisation finden Sie in der jeweils aktuellen Fassung im Intranet bzw. in roxtra)	Verfügbar zu den jeweiligen Geschäftszeiten der Organisation.

Hinweisgeber können Meldungen neben den o.g. Meldewegen auch bei ihrem Vorgesetzten abgeben. Soweit es in den jeweiligen Apleona-Gesellschaften lokale Compliance Beauftragte gibt, stehen diese ebenfalls als Kontaktperson für Hinweise und Fragen zur Verfügung.

8.3 Inhalt der Meldung

Um eine effektive Bearbeitung der Hinweise zu gewährleisten, sollte der Hinweisgeber den Sachverhalt so detailliert wie möglich schildern. Hilfreich sind insbesondere folgende Angaben:

- Beschreibung des Vorfalls und zeitlichen Ablauf der Ereignisse,
- Ortes und der Zeit und betroffenen Konzerneinheit/Standorte und Abteilungen.
- beteiligte oder betroffene Personen
- Zeugen oder weitere relevante Informationen.
- Und ggfs. eigenen Kontaktdaten für Rückfragen (Name, Telefonnummer und E-Mail-Adresse) oder die Auswahl der anonymen Meldung.

Im elektronischen Hinweisgebersystem können Hinweisgeber zusätzlich Dokumente hochladen, die zur Klärung des Vorfalls beitragen. Das System ermöglicht außerdem, geschützte Kommunikation zwischen der hineingebenden Person und der Meldestelle, um Rückfragen zu klären oder zusätzliche Informationen bereitzustellen.

9 Verfahren bei Meldungen

9.1 Abgabe der Meldung

Das Verfahren wird eingeleitet, sobald der Hinweisgeber eine Meldung über einen der von Apleona zur Verfügung gestellten zentralen Meldekanäle abgibt.

9.2 Bestätigung des Eingangs der Meldung

Jeder Hinweisgeber erhält binnen sieben Tagen eine Eingangsbestätigung und einen Ansprechpartner für den weiteren Verfahrensablauf. Apleona ist bemüht die Kommunikation während des Verfahrens in der Sprache zu bedienen, die eine bestmögliche Verständigung sicherstellt. Wird eine Meldung anonym abgegeben und die Kommunikationsfunktion im System deaktiviert, kann keine Rückmeldung und Eingangsbestätigung erfolgen.

9.3 Erstprüfung der Meldung

Wenn eine Meldung noch keinen hinreichenden Anfangsverdacht erkennen lässt oder für die weitere Prüfung zusätzliche Informationen erforderlich sind, kontaktiert die Compliance - Organisation.- soweit möglich – die hineingebende Person, um ergänzende Angaben oder Unterlagen zu erbitten.

Bleiben auch nach dieser Rückmeldung keine ausreichenden Anhaltspunkte für einen Verstoß, oder fällt der gemeldete Sachverhalt nicht unter den Anwendungsbereich dieser Richtlinie, wird das Verfahren beendet. Sofern eine Kontaktmöglichkeit besteht, wird die hinweisgebende Person über den Abschluss und die Begründung informiert.

Besteht hingegen ein Anfangsverdacht auf Fehlverhalten, leitet Compliance eine detaillierte Untersuchung ein oder übergibt den Fall an die zuständigen Fachabteilung bzw. Konzerngesellschaft zur weiteren Bearbeitung.

9.4 Untersuchung und Folgemaßnahmen

Besteht nach der Erstprüfung ein Anfangsverdacht auf Fehlverhalten, wird eine interne Sonderuntersuchung eingeleitet. Je nach Art und Komplexität des Falles kann diese durch Compliance, Revision, die zuständige Fachabteilung oder – bei Bedarf – durch externe Fachexperten unterstützt werden.

Alle Untersuchungen erfolgen unabhängig sachlich und vertraulich. Liegt ein Interessenskonflikt vor, wird die Prüfung durch eine unabhängige Stelle übernommen.

Ziel der Untersuchung ist es, den Sachverhalt vollständig aufzuklären, mögliche Verstöße festzustellen und ggfs. geeignete Folgemaßnahmen einzuleiten. Dazu gehören insbesondere prozessuale Verbesserungen, arbeitsrechtliche Schritte oder die Einbindung zuständiger Behörden.

9.5 Rückmeldung an den Hinweisgeber

Innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Meldung wird – soweit möglich – eine Rückmeldung über den Bearbeitungsstand oder das Ergebnis an die hinweisgebende Person gegeben. Apleona ist bestrebt, die jeweils angegebenen Verfahrensfristen einzuhalten. Soweit im Einzelfall aufgrund von zusätzlichen Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung eine Verzögerung abzusehen ist, wird der Hinweisgeber informiert.

Nach Abschluss der Untersuchung wird ein Abschlussbericht erstellt, in dem die Ergebnisse, abgeleitete Maßnahmen und Empfehlungen dokumentiert sind.

Ein freiwilliges Feedback vom Hinweisgeber nach Abschluss des Verfahrens zum Gesamtablauf hilft Apleona bei der Weiterentwicklung und jährlichen Wirksamkeitsprüfung des Beschwerdeverfahrens weiter.

9.6 Dokumentation

Der Sachverhalt und die Abhilfemaßnahme werden von uns gemäß den gesetzlichen Vorgaben archiviert. Jeder eingegangene Hinweis und jede Prüfung wird von der verantwortlichen Fachabteilung dokumentiert (siehe Formblatt, Anlage). Die Dokumentation wird von der jeweiligen Fachabteilung erstellt und nach Abschluss des Verfahrens sowohl der Geschäftsleitung als auch Compliance zur Verfügung gestellt. Sowohl die jeweils zuständige Fachabteilung als auch die Compliance-Abteilung bewahren die Verfahrensdokumentation nach Abschluss des Verfahrens für einen Zeitraum von drei Jahren auf. Handelt es sich um eine Meldung im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), beträgt die Aufbewahrungsfrist sieben Jahre. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um Anforderungen nach geltenden Rechtsvorschriften (z.B. HinSchG, LkSG) zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

10 Schutz des Hinweisgebers sowie der Betroffenen

Apleona sorgt dafür, dass Hinweisgebern im Fall einer rechtmäßigen Meldung keine negativen arbeitsrechtlichen oder sonstigen Konsequenzen erleiden. Dieser Schutz gilt auch für Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

10.1 Anonymität

Der Hinweisgeber ist nicht verpflichtet, seine Identität bei der Abgabe einer Meldung offenzulegen. Jeder Hinweis kann auch anonym unter Nutzung des Online-Eingabetools abgegeben werden. Apleona verfolgt auch anonyme Meldungen und gewährleistet den Schutz der Anonymität über das elektronische Hinweisgebersystem (Apleona Compliance Communications), bei dem ein Rückschluss auf die Identität des Hinweisgebers durch diesen ausgeschlossen werden kann.

10.2 Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers hat für Apleona höchste Priorität, selbst wenn der Hinweisgeber die Meldung nicht anonym abgibt. Die vom Hinweisgeber gespeicherten Informationen werden vertraulich behandelt und nur an die für die weitere Bearbeitung notwendig zuständigen Stellen gegeben. Dabei kommt das Need-to-Know-

Prinzip zum Tragen, sodass nur diejenigen Personen Zugang zu den Meldungen haben, die mit der Entgegennahme, Bearbeitung und der Umsetzung von (Folge-) Maßnahmen betraut sind, sowie diejenigen, die sie dabei unterstützen (z.B. Fachabteilungen, Experten). Alle Angaben unterliegen, wenn gewünscht, der Vertraulichkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Die vom Hinweisgeber gemeldeten Informationen können die Einleitung interner, wie behördlicher Untersuchungsverfahren und weitere Folgen nach sich ziehen. Hinweisgeber sind daher gehalten nur Informationen zu übermitteln, bei denen sie nach bestem Wissen davon ausgehen, dass sie zutreffen. Wenn Hinweisgeber wissentlich falsche oder irreführende Informationen geben, müssen diese mit Konsequenzen rechnen.

Sollte Apleona aufgrund gesetzlicher Vorgaben verpflichtet sein, die Identität des Hinweisgebers an Dritte, insbesondere Strafverfolgungsbehörden, weiterzugeben, könnte die Vertraulichkeit nicht vollständig gewahrt bleiben. In diesem Fall wird Apleona den Hinweisgeber, soweit rechtlich möglich, vorab informieren, sofern bspw. keine rechtlichen oder tatsächlichen Hindernisse bestehen.

10.3 Schutz vor Benachteiligung (Repressalien)

Hinweisgebern entsteht durch ihre Meldung kein Nachteil oder Schaden, wenn sie nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt haben und nicht selbst gegen geltendes Recht verstoßen.

Apleona stellt den Schutz jedes Hinweisgebers vor Repressalien sicher. Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die nach bestem Wissen einen Hinweis auf einen Verstoß abgegeben hat, sind deshalb untersagt.

Apleona verbietet strengstens jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber, die in gutem Glauben eine Beschwerde einreichen, Bedenken äußern, Informationen bereitstellen oder auf andere Weise bei einer Untersuchung oder einem Verfahren in Bezug auf ein Verhalten mitwirken, von dem der Hinweisgeber vernünftigerweise annimmt, dass es gegen Gesetze oder Vorschriften, den Kodex oder Unternehmensrichtlinien oder -verfahren verstößt.

Hinweisgeber sind vor jeglicher Benachteiligung als Reaktion auf die Abgabe einer Meldung geschützt. Bereits die Androhung oder der Versuch solcher Repressalien sind ausdrücklich untersagt. Apleona toleriert somit keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die im guten Glauben eine Meldung abgeben.

Es gibt verschiedene Arten von Vergeltungsmaßnahmen – arbeitsbezogene und nicht arbeitsbezogene. Zu den arbeitsbezogenen Vergeltungsmaßnahmen können folgende gehören: Verlust von Vergütungen oder Leistungen; schriftliche oder mündliche Verwarnungen bzw. Abmahnungen; Suspendierung; Herabstufung; Kündigung; negative Leistungsbewertungen; keine Gehaltserhöhungen oder Beförderungen; Versetzung oder Transfer; übermäßige Anforderungen und erhöhte Arbeitsbelastung; Belästigung; negative Arbeitszeugnisse; Bestrafung oder Sanktionierung von Hinweisgebern in irgendeiner Form.

Auch nicht arbeitsbezogene Handlungen, die außerhalb der beruflichen Tätigkeit und unabhängig vom beruflichen Kontext erfolgen, können als Repressalien angesehen werden. Zu solchen Handlungen können beispielsweise Anrufe bei Hinweisgebern zu Hause oder nachteilige Maßnahmen gegen Familienangehörige von Hinweisgebern gehören.

Apleona verbietet Repressalien, auch wenn die vorgebrachten Bedenken nach einer Untersuchung nicht bestätigt werden. Jedoch können Mitarbeiter mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung belegt werden, wenn diese wissentlich falsche Anschuldigungen erheben, im Laufe einer Untersuchung falsche oder irreführende Angaben machen oder anderweitig in böser Absicht handeln.³

Diese Richtlinie befreit Hinweisgeber somit nicht von Disziplinarmaßnahmen aufgrund ihres eigenen Fehlverhaltens oder ihrer unzureichenden Leistung, obwohl die gutgläubige Selbstanzeige eines Fehlverhaltens als mildernder Faktor bei der Festlegung der Disziplinarmaßnahmen gegen den Mitarbeiter berücksichtigt werden kann.

Hinweisgeber sollten sich unverzüglich über einen der o.g. genannten internen Meldekanäle wenden, wenn sie den Verdacht haben, dass sie oder jemand anderes wegen einer in gutem Glauben vorgebrachten Meldung, der Äußerung von Bedenken, der Bereitstellung von Informationen oder der anderweitigen Unterstützung bei einer Untersuchung oder einem Verfahren in Bezug auf ein Verhalten, das Hinweisgeber vernünftigerweise für einen Verstoß gegen

Gesetze oder Vorschriften, den Kodex oder Unternehmensrichtlinien oder -verfahren halten, Repressalien ausgesetzt sind.

Bei Fragen können sich Hinweisgeber an die Compliance-Organisation wenden. Wenn Hinweisgeber Anhaltspunkte dafür haben, dass diese Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, können diese sich an Compliance wenden, damit Apleona entsprechend reagieren kann. Vergeltungsmaßnahmen als Reaktion auf Hinweise, die nach bestem Wissen abgegeben wurden, können über Compliance Communication gemeldet werden. Wenn Hinweisgeber jedoch wissentlich falsche oder irreführende Informationen bereitstellen, müssen diese mit Konsequenzen rechnen.

10.4 Schadensersatz bei Repressalien

Hinweisgeber, die aufgrund ihrer Meldung Repressalien erfahren, können insb. einen Anspruch auf Schadensersatz haben. Dieser Anspruch könnte sich bspw. auf Schäden, die durch Benachteiligungen wie z.B. Arbeitsplatzverlust oder Einkommensverluste entstehen, beziehen. Apleona verpflichtet sich, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um solche Repressalien zu verhindern und die Rechte von Hinweisgebern zu wahren. Ausschluss der Verantwortlichkeit

Der Hinweisgeber wird von Apleona nicht für die Beschaffung oder den Zugriff auf Informationen, die er gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht; es sei denn, der Hinweisgeber hat eine Straftat begangen, um in den Besitz dieser Informationen zu gelangen.

10.5 Schutz und Rechte der Betroffenen

Bei jeder Sonderuntersuchung sorgt die zentrale Meldestelle bzw. der verantwortliche Fachbereich dafür, dass die Rechte der betroffenen Personen gewahrt bleiben. Dabei werden insbesondere die folgenden Grundsätze eingehalten:

- Achtung der Persönlichkeitsrechte
- Respektierung sensibler, personenbezogener Daten
- Verhältnismäßigkeit aller Untersuchungsmaßnahmen
- Faire und respektvolle Behandlung aller betroffenen Personen
- Unbefangenheit der Meldestelle bei der Durchführung der Untersuchungen

Alle Untersuchungsmaßnahmen werden objektiv, ergebnisoffen, sachbezogen sowie möglichst zeitnah, und vertraulich durchgeführt.

Anlage 1 zur Konzernrichtlinie Hinweisgeberschutz

Verantwortliche Fachbereiche
bei Meldungen zu möglichen Verstößen

Anlage 1

Verstoß gegen	Beispiel	Verantwortlicher Fachbereich
HinSchG (Strafvorschriften)	Unterschlagung, Erpressung, Betrug	Compliance
HinSchG (Ordnungswidrigkeiten)	Vorschriften aus den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	HSEQ
HinSchG (Ordnungswidrigkeiten)	Verstöße gegen das Mindestlohngesetz	Legal, HR
HinSchG (Ordnungswidrigkeiten)	Bußgeldvorschriften, die Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung, wie bspw. Betriebsräten, sanktionieren	HR
HinSchG (EU-Vorschriften)	Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	Geldwäsche-beauftragter
HinSchG (EU-Vorschriften)	Vorgaben zur Produktsicherheit	HSEQ
HinSchG (EU-Vorschriften)	Vorgaben zur Verkehrssicherheit	Einkauf
HinSchG (EU-Vorschriften)	Vorgaben zur Beförderung gefährlicher Güter	HSEQ
HinSchG (EU-Vorschriften)	Vorgaben zum Umwelt- und Strahlenschutz	HSEQ
HinSchG (EU-Vorschriften)	Regelungen des Verbraucherschutzes	Legal
HinSchG (EU-Vorschriften)	Regelungen des Datenschutzes	Datenschutz
HinSchG (EU-Vorschriften)	Sicherheit in der Informationstechnik	Informationssicherheits-beauftragter
HinSchG (EU-Vorschriften)	Regelungen des Vergaberechts	Legal
HinSchG (EU-Vorschriften)	Regelungen zur Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften	Finanzberichtswesen
HinSchG (EU-Vorschriften)	Regelungen im Bereich des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts	Legal & Compliance

Verstoß gegen	Beispiel	Verantwortlicher Fachbereich
LkSG (Menschenrechtliche Risiken/Verletzungen)	Missachtung von Arbeitsschutz (nach nationalen Bestimmungen)	HSEQ
LkSG (Menschenrechtliche Risiken/Verletzungen)	Kinderarbeit unter zulässigem Mindestalter/ Zwangsarbeit/ Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken	Menschenrechtsbeauftragter
LkSG (Missachtung der Koalitionsfreiheit/Diskriminierung)	(Abstammung, Behinderung, Alter, Geschlecht, Religion)	HR
LkSG (Umweltbezogene Risiken/Verletzungen)	Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässer und Luftverunreinigung, schädliche Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch	HSEQ
LkSG (Umweltbezogene Risiken/Verletzungen)	Beteiligung an der Herstellung und Entsorgung quecksilber-anteiliger Produkte/ durch die Produktion oder Verwendung von bestimmten langlebigen organischen Schadstoffen/ Risiken durch die Ein- und Ausfuhr von Abfällen.	HSEQ
AGG	Einstellungsbedingungen, Kriterien für die Auswahl von Bewerber*innen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Berufsberatung, Berufsaus- und Weiterbildung, sowie die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen	HR
BetrVG	Betriebsrat	HR
Lohnbuchhaltung	Auszahlung der Gehälter und Löhne	HR / Payroll