

**WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE**  
**der**  
**Stadt Parfümerie Pieper GmbH Parfümerie International**

## INHALT

Einleitung: Hintergrund und Ziel dieser Richtlinie .....	5
1. Anwendungsbereich.....	6
2. Begriffsbestimmungen.....	6
2.1 Hinweis.....	6
2.2 Hinweisgebende Person .....	6
2.3 Gemeldete Person.....	6
2.4 Dritte Meldebetroffene .....	6
2.5 Zuständige Stelle .....	7
2.6 Entscheidungsberechtigte.....	7
2.7 Gutgläubigkeit.....	7
2.8 Benachteiligung der hinweisgebenden Person .....	7
3. Grundsätze .....	7
3.1 Zweck der Richtlinie.....	7
3.2 Meldeberechtigte Personen .....	8
3.3 Gegenstand des Hinweises .....	8
3.4 Anforderungen an den Hinweis .....	10
3.4.1 Allgemeines.....	10
3.4.2 Beifügung von Beweismitteln.....	10
3.4.3 Hinweise bei Verdachtsfällen .....	10
3.5 Keine allgemeinen Beschwerden .....	10
3.6 Verhältnis zu anderen Verfahren.....	10
4. Hinweissystem .....	11
4.1 Freiwilligkeit.....	11
4.2 Abgabe des Hinweises .....	11
4.2.1 Offen und direkt.....	11
4.2.2 Konkret, schlüssig und vollständig .....	11
4.2.3 Verdachtsfälle .....	11
4.3 Verfahren bei der Meldung.....	12
4.3.1 Schutz der hinweisgebenden Person .....	12

4.3.2 Schutz gemeldeter Personen und Dritter Meldebetroffener .....	12
4.4 Meldeweg und Eskalation .....	13
4.4.1 Interne Abhilfeersuchen.....	13
4.4.1.1 Stufe 1 – Vorgesetzte.....	13
4.4.1.2 Stufe 2 – Unternehmensleitung .....	14
4.4.2 Eingerichtetes System.....	14
4.4.3 Hinweise an Dritte / Behörden .....	15
4.5 Bestätigungen, Unterrichtung.....	16
5. Ermittlung und Untersuchung .....	16
5.1 Allgemeine Pflichten .....	16
5.2 Aktenführung durch die zuständige Stelle .....	16
5.3 Vorermittlungen .....	16
5.4 Ermittlungsmaßnahmen, Mitwirkungspflichten.....	17
5.5 Stellungnahme und Anhörung der gemeldeten Person.....	17
5.6 Weiterleitung an staatliche Stellen .....	17
5.7 Einstellung der Ermittlungen .....	18
5.8 Abschluss der Ermittlungen .....	18
5.9 Akteneinsicht durch die gemeldete Person.....	18
5.10 Ergreifung von Konsequenzen .....	18
5.11 Abschlussbericht.....	18
5.12 Weitere rechtliche Maßnahmen.....	19
6. Information und Akteneinsicht .....	19
6.1 Eingangsbestätigung .....	19
6.2 Information über das Ergebnis .....	19
6.3 Akteneinsicht .....	19
6.3.1 Durch die gemeldete Person .....	19
6.3.2 Dritte Meldebetroffene .....	19
7. Schutz der hinweisgebenden und der mitwirkendeN Personen .....	20
7.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit.....	20
7.2 Schutz vor Repressalien .....	20

7.2.1 Geschützte Personenkreise.....	20
7.2.2 Kein Schutz.....	20
7.2.3 Ausgeschlossene Maßnahmen (Repressalien) .....	21
7.2.4 Verfahren bei Repressalien .....	21
8. Missbrauch des Hinweissystems .....	22
8.1 Fahrlässige Falschmeldung .....	22
8.2 Wissentliche Falschmeldungen, Manipulation des Systems .....	22
9. Schutz der gemeldeten Person.....	23
9.1 Information der gemeldeten Person .....	23
9.2 Recht auf Löschung oder Sperrung der Daten.....	23
10. Beschwerderechte .....	24
10.1 Verletzung dieser Richtlinie.....	24
10.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses .....	24
10.3 Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde.....	24
11. Datenschutz.....	24
11.1 Information der betroffenen Personen .....	24
11.2 Grundsätze der Datenverarbeitung .....	24
12. Umsetzung und Verantwortlichkeit.....	25
13. Informationen, Schulungen, Ansprechpartner .....	26
13.1 Abrufbare Informationen / Hinweise zur Richtlinie.....	26
13.2 Schulungen .....	26
14. Verzeichnis der Anhänge .....	26

## **EINLEITUNG: HINTERGRUND UND ZIEL DIESER RICHTLINIE**

Im Umgang miteinander ist uns Offenheit und Integrität sehr wichtig. Wir sehen uns der Einhaltung hoher ethischer Standards verpflichtet. Die Begehung von Rechtsverstößen, insbesondere die Begehung von Straftaten in unserem Unternehmen wird nicht geduldet. Die nachfolgenden Regeln sollen unsere Beschäftigten sowie Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten sowie alle anderen mit uns verbundenen Personen darin unterstützen, Missstände und Rechtsverstöße, die erkannt werden, zu melden und dadurch deren Beseitigung zu ermöglichen.

Diese Richtlinie zeigt daher auf, in welchen Fällen und auf welche Weise Missstände und Rechtsverstöße gemeldet werden können. Daneben beschreibt diese Richtlinie für potenziell hinweisgebende Personen nachvollziehbar, wie wir entsprechende Hinweise formell und inhaltlich bearbeiten und welche Folgen aus festgestellten Verstößen gezogen werden.

**Hinweisgebende Personen müssen nicht befürchten, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden.**

**Deswegen sichern wir allen hinweisgebenden Personen höchstmögliche Vertraulichkeit zu.**

Die von uns getroffenen Maßnahmen zum Schutz der hinweisgebenden Personen werden in dieser Richtlinie festgelegt. Gleichzeitig sind wir auch denen verpflichtet, die zu Unrecht beschuldigt werden. Deswegen enthält diese Richtlinie auch Bestimmungen dazu, ob und wie Daten der hinweisgebenden Person an zu Unrecht beschuldigte Personen weitergegeben können. Mit der Richtlinie möchten wir Vertrauen schaffen und zur Mitwirkung ermutigen. Alle Personen leisten einen wertvollen Beitrag, die an uns alle gestellten hohen Anforderungen zu erfüllen.

**Diese Richtlinie soll nicht den Schutz nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschränken. Die Rechte aller Beschäftigten aus dem HinSchG bleiben vollumfänglich gewahrt.**

Darüber hinaus haben wir den gesetzlichen Schutz gegenüber allen Personen, die Rechtsverletzungen anzeigen, auch soweit es sich nur um begründete Vermutungen handelt, erweitert.

## **1. ANWENDUNGSBEREICH**

Diese Richtlinie findet auf die Stadt Parfümerie Pieper GmbH Parfümerie International (nachfolgend „Pieper“) sowie auf etwaig mit uns verbundenen Schwester- und Tochtergesellschaften sowie die sonstigen Gesellschaften, die i. S. v. § 15 AktG mit uns verbunden sind Anwendung. Dabei werden die in dieser Richtlinie beschriebenen internen Meldewege und -möglichkeiten als zentrale Einrichtung für unser gesamtes Unternehmen vorgehalten. Allen Personen, die mit unserem Unternehmen in Verbindung stehen, stehen die beschriebenen Meldemöglichkeiten zur Verfügung.

## **2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN**

Im Rahmen dieser Richtlinie werden Begriffe wie im Folgenden definiert verwendet:

### **2.1 Hinweis**

Im Sinne dieser Richtlinie ist ein „Hinweis“ jede Mitteilung über Tatsachen oder hinreichend fundierte Vermutungen beziehungsweise eines daraus resultierenden Rechtsverstößes oder einer illegitimen Verhaltensweise in Verbindung mit den Tätigkeiten von Pieper und die eine Untersuchung des Vorwurfs ermöglicht.

### **2.2 Hinweisgebende Person**

Im Sinne dieser Richtlinie sind „hinweisgebende Personen“ natürliche Personen, die Pieper angehören oder in der Vergangenheit angehört haben und die Kenntnis von einem Fehlverhalten innerhalb von Pieper erlangt haben.

### **2.3 Gemeldete Person**

„Gemeldete Person“ im Sinne dieser Richtlinie sind natürliche Personen, die in einem Hinweis genannt werden und denen in dem Hinweis ein Fehlverhalten vorgeworfen wird, das zu einer Rechtsverletzung führt.

### **2.4 Dritte Meldebetroffene**

„Dritte Meldebetroffene“ sind alle Personen, die in einem Hinweis genannt werden, deren Nennung in dem Hinweis aber nicht den Vorwurf eines Fehlverhaltens bezweckt. Dies gilt insbesondere für Personen, die im Rahmen des Hinweises als Zeugen benannt werden.

## **2.5 Zuständige Stelle**

„Zuständige Stelle“ sind die Stellen, die Hinweise telefonisch, schriftlich oder persönlich entgegennehmen, protokollieren und weitere Untersuchungen durchführen. Dabei kann es sich um interne Mitarbeiter oder um externe Dienstleister handeln.

## **2.6 Entscheidungsberechtigte**

„Entscheidungsberechtigte“ im Sinne dieser Richtlinie sind Personen, die innerhalb von Pieper Handlungsmöglichkeiten zur Verfolgung, Ahndung, Abstellung und künftiger Verhinderung von Missständen, Rechtsverstößen und Fehlverhalten haben.

## **2.7 Gutgläubigkeit**

Gutgläubig sind Hinweise, wenn die hinweisgebende Person einen nachvollziehbaren Grund zu der Annahme hat, dass die in dem Hinweis enthaltenen Tatsachen zutreffend sind, diese dem eigenen Kenntnisstand nicht widersprechen und daher einen Umstand darstellen, der eine Rechtsverletzung darstellt. Das ist insbesondere der Fall, wenn mittelbar oder unmittelbar ein Schaden oder ein anderweitiger Nachteil für Pieper oder deren Beschäftigte zu befürchten ist.

## **2.8 Benachteiligung der hinweisgebenden Person**

„Benachteiligung der hinweisgebenden Person“ ist jedes Verhalten, das dazu geeignet oder bestimmt ist, die hinweisgebende Person in arbeitsrechtlicher, sozialer oder sonstiger Hinsicht schlechter zu stellen oder herabzuwürdigen, wenn der Grund hierfür in einem gegebenen Hinweis liegt. Dazu zählen insbesondere Verhaltensweisen, welche die hinweisgebende Person von einem Hinweis abhalten sollen, also insbesondere die Androhung der vorgenannten Benachteiligungen.

# **3. GRUNDSÄTZE**

## **3.1 Zweck der Richtlinie**

Ziel dieser Richtlinie ist die Errichtung und Unterhaltung eines geregelten Systems für hinweisgebende Personen, welches der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, Sicherheitsmängeln, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität und Straftaten bei Pieper. Im Sinne einer möglichst barrierefreien Abgabe von Hinweisen bezweckt diese Richtlinie insbesondere den Schutz hinweisgebender Personen.

### 3.2 Meldeberechtigte Personen

Meldeberechtigt sind alle gegenwärtigen und ehemaligen Beschäftigten und Führungskräfte von Pieper. Davon ausgenommen und nicht meldeberechtigt sind Personen, die hinsichtlich der zu meldenden Tatsache einer berufsrechtlichen Geheimhaltungs- oder Schweigepflicht unterliegen, wie Rechts- und Syndikusrechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Ärzte, soweit diese im Rahmen einer ihrer berufsrechtlichen Geheimhaltungspflicht unterliegenden Tätigkeit Kenntnis von den zu meldenden Tatsachen erlangt haben.

### 3.3 Gegenstand des Hinweises

Die Meldung von Rechtsverstößen, Missständen und Fehlverhalten soll sich auf Sachverhalte zu beschränken, die

- a. einen **Straftatbestand** erfüllen, insbesondere wenn sich dieser gegen unsere Unternehmensinteressen oder unsere Beschäftigten oder Geschäftspartner richtet. Davon umfasst sind insbesondere:
  - (1) Betrug (§ 263 StGB);
  - (2) Computerbetrug (§ 263a StGB), Subventionsbetrug (§ 264 StGB), Kapitalanlagebetrug (§ 264a StGB), Versicherungsmissbrauch (§ 265 StGB), Erschleichen von Leistungen (§ 265a StGB) und Kreditbetrug (§ 265b StGB)
  - (3) Diebstahl (§ 242 ff. StGB), Unterschlagung (§ 246 StGB) und Untreue (§ 266 StGB), insbesondere aber nicht ausschließlich in Bezug auf Vermögenswerte unseres Unternehmens;
  - (4) Geldwäsche (§ 261 StGB), Terrorismusfinanzierung (§ 89c StGB);
  - (5) Verbotene Insidergeschäfte (§ 119 WpHG),
  - (6) Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht soweit diese strafbar (§ 16 UWG) sind;
  - (7) Vorteilsannahme (§ 331 StGB), Bestechlichkeit (§ 333 StGB) Vorteilsgewährung (§ 333 StGB) und Bestechung (§ 334 StGB);
  - (8) Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB);
  - (9) Verletzung von Privatgeheimnissen (§ 203 StGB);
  - (10) Urkundenfälschung (§ 267 StGB) insbesondere soweit dies Verträge, Berichte oder Aufzeichnungen betrifft, sowie Fälschung technischer Aufzeichnungen (§ 268 StGB), Fälschung beweisheblicher Daten (§ 269 StGB), Täuschung im Rechtsverkehr bei der Datenverarbeitung (§ 270 StGB), Mittelbare Falschbeurkundung (§ 271 StGB) und Urkundenunterdrückung (§ 274 StGB);
  - (11) Gewässerverunreinigung (§ 324 StGB), Bodenverunreinigung (§ 324a StGB), Luftverunreinigung (§ 325 StGB); Verursachen von Lärm, Erschütterungen und nichtionisierenden Strahlen (§ 325a StGB); Unerlaubter Umgang mit Abfällen (§ 326 StGB); Unerlaubtes



- Betreiben von Anlagen (§ 327 StGB); Unerlaubter Umgang mit radioaktiven Stoffen und anderen gefährlichen Stoffen und Gütern (§ 328 StGB); Gefährdung schutzbedürftiger Gebiete (§ 329 StGB); Schwere Gefährdung durch Freisetzen von Giften (§ 330a StGB);
- (12) Sonstige Umweltgefährdungen, Gemeingefahren, Gefahren für die Gesundheit oder Sicherheit unserer Beschäftigten und ähnliche Fälle;
- (13) Verletzung von Geschäftsgeheimnissen (§ 23 GeschGehG).
- b. einen **Bußgeldtatbestand** erfüllen, soweit durch die verletzte Vorschrift auch dem Schutz von Leben, Leib, oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Dies gilt insbesondere in Fällen von:
- (1) Verstößen gegen die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV);
- (2) Verstößen gegen die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und
- (3) Verstößen gegen die Pflichten zur Unfallverhütung, insbesondere gemäß § 15 Siebtes Sozialgesetzbuch (SGB VII).
- c. gegen **Rechtsakte der Europäischen Union**, des **Bundes** und der **Länder** verstoßen, soweit diese das Gebiet:
- (1) des öffentlichem Auftragswesens, insbesondere der Auftragsvergabe;
- (2) der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- (3) der Produktsicherheit und -konformität;
- (4) der Straßenverkehrssicherheit, der Eisenbahnsicherheit, der Sicherheit im Seeverkehr, der zivilen Luftverkehrssicherheit und der Beförderung gefährlicher Güter;
- (5) des Umwelt- und Strahlenschutzes sowie der Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien und der Energieeffizienz;
- (6) des Strahlenschutzes und der kerntechnischen Sicherheit;
- (7) der Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und des Tierschutzes;
- (8) der öffentlichen Gesundheit, insb. einschließlich der Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Arzneimittel und Medizinprodukte sowie der Herstellung und Aufmachung von Tabakprodukten;
- (9) des Verbraucherschutzes;
- (10) des Datenschutzes, der Schutzes der Privatsphäre und der IT-Sicherheit;
- (11) der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung;
- (12) des Rechtes von Aktionären und der Aktiengesellschaften;
- (13) des Steuerrechts und dagegen verstoßender Vereinbarungen oder
- (14) des Kartellrechts, insbesondere des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen betreffen;
- d. gegen **diese Richtlinie** verstoßen, insbesondere durch tatsächliche oder angedrohte Benachteiligung der hinweisgebenden Person;

Strafrechtlich relevante sowie bußgeldbewährte Vorschriften finden sich im Wortlaut zur Information aller Beschäftigten in **ANHANG 1** zu dieser Richtlinie. Die genannten Vorschriften sind nicht abschließend.

### **3.4 Anforderungen an den Hinweis**

#### **3.4.1 Allgemeines**

Gegenstand jedes Hinweises soll eine Tatsache sein, aus der eine Rechtsverletzung folgt. Diese Tatsache soll auf eine nicht nur geringfügige Pflichtverletzung schließen lassen. Hinweisgebende Personen sollen darauf achten, die Fakten objektiv und vollständig mitzuteilen oder anzugeben. Persönliche Erfahrungen und subjektive Auffassungen sollen kenntlich gemacht werden, um der zuständigen Stelle eine objektive Prüfung des Hinweises zu ermöglichen.

#### **3.4.2 Beifügung von Beweismitteln**

Soweit es möglich ist, sollen dem Hinweis geeignete Beweismittel beigefügt werden. In Betracht kommen vor allem E-Mails und andere (digitale) Dokumente sowie die Benennung von Zeugen. Soweit hinweisgebende Personen keine Beweismittel beifügen können (z.B., weil kein Zugriff besteht) sollen nach Möglichkeit Angaben dazu gemacht werden, wie die bezeichneten Beweismittel von der zuständigen Stelle erlangt werden können.

#### **3.4.3 Hinweise bei Verdachtsfällen**

Zu Verdachtsfällen dürfen und sollen – auch wenn keine Beweismittel beigefügt werden können – Hinweise gegeben werden, wenn der Verdacht plausibel, nachvollziehbar und begründet ist. Ein Verdacht sollte als solcher kenntlich gemacht werden. Bei Verdachtsfällen sollte die hinweisgebende Person alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel ausschöpfen, um den Verdacht zu widerlegen oder zu erhärten. Die hinweisgebende Person unterliegt keiner umfassenden Ermittlungspflicht, sollte aber alle ihr zumutbar zur Verfügung stehenden Quellen ausschöpfen.

### **3.5 Keine allgemeinen Beschwerden**

Das Hinweissystem ist kein System zur Einreichung von allgemeinen Beschwerden über andere Personen, oder Beschäftigte. Hinweise, die nicht einen der in Ziff. 3.3 genannten Tatbestände erfüllen, werden von der zuständigen Stelle nicht bearbeitet. Für allgemeine Beschwerden ist der Dienstweg einzuhalten, insbesondere soll sich an die jeweiligen Führungskräfte gerichtet werden.

### **3.6 Verhältnis zu anderen Verfahren**

Durch die Einrichtung des Hinweissystems sollen andere, daneben bestehende Verfahren nicht berührt oder eingeschränkt werden.

## **4. HINWEISSYSTEM**

### **4.1 Freiwilligkeit**

Alle Hinweise erfolgen freiwillig. Es besteht gegenüber Pieper aus dieser Richtlinie keine Pflicht einen Hinweis über das Hinweissystem abzugeben. Die Verwendung des Hinweissystems ist nicht verpflichtend. Jeder Person, die erwägt einen Hinweis zu geben, steht es frei, den Hinweis über die dafür vorgesehenen Einrichtungen des Bundes und der Länder zu platzieren.

### **4.2 Abgabe des Hinweises**

Eine Meldung über das eingerichtete Hinweissystem soll den unter dieser Ziff. 4.2 geschilderten Anforderungen entsprechen, damit diese bestmöglich weiterbearbeitet werden kann und dem beanstandeten Rechtsverstoß effektiv abgeholfen werden kann.

#### **4.2.1 Offen und direkt**

Alle Personen, die eine Meldung erwägen, werden ermutigt, bekannte Missstände, Fehlverhalten und Rechtsverstöße offen zu kommunizieren und unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden. Eine Pflicht zur Angabe von Kontaktdaten oder des eigenen Namens besetzt nicht. Allerdings sollte die Kommunikation nicht anonym erfolgen, da dann auftretende Rückfragen nicht gestellt werden können und eine effektive und effiziente Bearbeitung des Hinweises erschwert wird.

#### **4.2.2 Konkret, schlüssig und vollständig**

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Die hinweisgebende Person soll möglichst detaillierte Informationen über den Sachverhalt vorlegen, so dass die Angelegenheit umfassend und korrekt eingeschätzt werden kann. Es sollen die Hintergründe, der Sachverhalt und der Grund der Meldung sowie Namen handelnder und betroffener Personen, sowie das Datum, die Orte und sonstige bekannte Informationen mitgeteilt werden. Aus dieser Richtlinie wird die hinweisgebende Person ist nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet. Eine solche Pflicht kann sich aber aus einem Vertrag mit Pieper, insbesondere aus einem Arbeitsvertrag, ergeben.

#### **4.2.3 Verdachtsfälle**

Es sollen nur solche Fälle gemeldet werden, bei denen ein begründeter Verdacht eines nach dieser Richtlinie relevanten Rechtsverstoßes vorliegt. Nicht in allen Fällen ist für die hinweisgebende Person klar erkennbar, ob ein bestimmtes Verhalten nach den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet

werden sollte. Gutgläubige Hinweise sind bei Verdachtsfällen daher, wenn sie entsprechend gekennzeichnet sind, vorzugswürdig und im Interesse von Pieper.

Ist sich die hinweisgebende Person nicht sicher, kann ohne Nennung eines Namens auch zunächst anonym erörtert werden, ob ein Hinweis erforderlich ist. Die hinweisgebende Person darf auf die Einschätzung der zuständigen Stelle vertrauen. Meldet die hinweisgebende Person aufgrund des Rates der zuständigen Stelle, gilt die Meldung als gutgläubig, solange nicht nachgewiesen werden kann, dass bereits bei der Beratung durch die zuständige Stelle bewusst unzutreffende Angaben gemacht wurden.

#### **4.3 Verfahren bei der Meldung**

Hinweisgebenden Personen stehen verschiedene Meldewege zur Verfügung, auf denen ein Hinweis effektiv und zuverlässig abgesetzt werden kann und mit welchem die hinweisgebende Person zu einer Abstellung des Rechtsverstößes beitragen kann. Im Sinne von Pieper ist dabei die interne Meldung an die zuständige Stelle über das eingerichtete Hinweissystem vorzugswürdig.

Die zuständige Stelle ist vertraglich und gesetzlich zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet. Sie hat jeden Hinweis zu überprüfen. Die Identität der hinweisgebenden Person wird nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person gegenüber Dritten genannt. Hinweisgebende Personen sollen sich – insbesondere, wenn dadurch der Zweck der Meldung nicht vereitelt wird – an das im Folgenden beschriebene Verfahren halten, damit wir die Möglichkeit erhalten Rechtsverstöße abzustellen und aus den Erkenntnissen notwendige Maßnahmen gegen ein erneutes Auftreten ähnlicher Rechtsverstöße ableiten können.

##### **4.3.1 Schutz der hinweisgebenden Person**

Für den Fall, dass die hinweisgebende Person der Offenlegung ihrer Identität gegenüber Dritten, insbesondere der gemeldeten Person, zustimmt, erfolgt die Einwilligung schriftlich; eine E-Mail genügt der Schriftform in diesem Sinne. Eine Einwilligung zur Weitergabe ist nicht erforderlich, wenn eine Weitergabe von identifizierenden Angaben betreffend der hinweisgebenden Person erforderlich ist. Dies ist insbesondere bei gerichtlichen und behördlichen Anordnungen und Entscheidungen, sowie im Falle des Verlangens von Strafverfolgungsbehörden der Fall. Soweit rechtlich zulässig, wird die hinweisgebende Person über die Weiterleitung der Daten vorab informiert.

##### **4.3.2 Schutz gemeldeter Personen und Dritter Meldebetroffener**

Die Daten gemeldeter Personen sowie Dritter Meldebetroffener können ohne Einwilligung der betroffenen Person weitergegeben werden, wenn dies für Ermittlungsmaßnahmen oder

Folgemaßnahmen, insbesondere innerhalb von Pieper, erforderlich ist, sowie in anderen rechtlich zwingenden Fällen. Dies ist insbesondere bei gerichtlichen und behördlichen Anordnungen und Entscheidungen, sowie im Falle des Verlangens von Strafverfolgungsbehörden der Fall.

#### **4.4 Meldeweg und Eskalation**

Im Sinne einer gemeinschaftlichen Zusammenarbeit und der effektiven Bekämpfung und Verhinderung rechtswidrigen Verhaltens begrüßen wir es, wenn hinweiswillige Personen den hier beschriebenen „Meldeweg“ beschreiten. Jede hinweiswillige Person soll daher für sich selbst prüfen, ob die Einhaltung des hier beschriebenen Meldewegs im Einzelfall zielführend und zumutbar ist. Hinweisgebende Personen können die jeweils nächste Eskalationsstufe allerdings auch ohne Einhaltung des beschriebenen Meldewegs beschreiten. Insbesondere soll die Beschreibung des Melde- und Eskalationswegs in dieser Richtlinie nicht die der hinweisgebenden Person gesetzlich zustehenden Rechte einschränken oder verkürzen. Bei der Abwägung kann Berücksichtigung finden:

- die Schwere des Rechtsverstoßes
- die Gefahr einer Verschleierung (insb. durch Beweismittelvernichtung)
- die Position der zu meldenden Person im Unternehmen
- die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Höhe eines zu erwartenden Schadens
- die Höhe eines bereits eingetretenen Schadens
- die Höhe einer Strafandrohung
- die Höhe einer Bußgeldandrohung, Persönlichkeitsrechte sowie Gefahren für Leib und Leben von Menschen
- der zu erwartende Untersuchungsaufwand sowie
- der zu erwartende Aufwand für die Abstellung des Verstoßes.

##### **4.4.1 Interne Abhilfeersuchen**

Zunächst sollte versucht werden, innerhalb Pieper Rechtsverletzungen abzustellen. Dabei können sich hinweisgebende Personen an den folgenden Eskalationsschritten orientieren. Eine Verwendung des unter dieser Ziff. 4.4.1 geschilderten Verfahrens ist nicht verpflichtend.

###### **4.4.1.1 Stufe 1 – Vorgesetzte**

Erste Anlaufstelle sollten Vorgesetzte oder die unmittelbar sachlich zuständige Person sein, da dies in der Regel der einfachste Weg ist, ein Problem anzusprechen, das sich auf das Arbeitsumfeld bezieht, Missverständnisse aufzuklären und hierdurch ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima sichergestellt werden kann. Ist die Angelegenheit begründet, so wird der Ansprechpartner die weiteren Schritte einleiten.

#### **4.4.1.2 Stufe 2 – Unternehmensleitung**

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen erforderlich, einen Hinweis unmittelbar bei der Unternehmensleitung anzubringen, darf sich die hinweisgebende Person unmittelbar an die Unternehmensleitung wenden. Gleiches gilt, wenn der Hinweis nach Ansicht der hinweisgebenden Person nicht sachgemäß durch die nach Stufe 1 Zuständigen verfolgt wird. Das kann vor allem der Fall sein, wenn zu befürchten ist, die nach Stufe 1 Zuständigen an dem Rechtsverstoß beteiligt sein könnten.

#### **4.4.2 Eingerichtetes System**

Hinweisgebende Personen haben die Möglichkeit, ein externes, unabhängiges und vertrauliches System (Hinweissystem) zu verwenden, um Hinweise abzusetzen. Im Rahmen des Hinweissystems ist sowohl eine telefonische Meldung (Hotline), eine Meldung per E-Mail wie auch eine schriftliche Meldung möglich. Eine Meldung über das Hinweissystem soll erfolgen, wenn eine Meldung auf dem vorgesehenen Dienstweg unzumutbar erscheint oder die Befürchtung besteht, dass der Hinweis intern nicht ordnungsgemäß behandelt wird.

Hinweisgebende Personen können sich telefonisch, per Post oder per E-Mail an die spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei WGW Rechtsanwälte (WGW Wagner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB) wenden. Die dortigen Beschäftigten sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Sie sind speziell für den Umgang mit hinweisgebenden Personen und deren Angelegenheiten ausgebildet und können auf entsprechende Erfahrungen zurückgreifen.

Die Rechtsanwaltskanzlei ist wie folgt erreichbar:

**a) Telefonisch**

+49 (0)234 / 588440-24

**b) Per E-Mail**

unter: [hinweis-geben@wgw.law](mailto:hinweis-geben@wgw.law)

**c) Postalisch**

WGW Rechtsanwälte

WGW Wagner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Universitätsstraße 60, 44789 Bochum

**d) Per Fax**

unter: +49 (0)234 / 588440-41

#### **e) Persönlich oder per Videokonferenz**

Für eine persönliche Meldung vor Ort oder per Videokonferenz können sich alle Personen, die einen Hinweis geben wollen, unter den vorstehenden Kontaktdaten an WGW Rechtsanwälte wenden, um einen Termin zu vereinbaren.

Alle Kontaktinformationen zur Absetzung eines Hinweises an die Rechtsanwaltskanzlei sind auch im Internet erreichbar unter der URL: <https://wgw.law/hinweis-geben>

#### **4.4.3 Hinweise an Dritte / Behörden**

Sollten hinweisgebende Personen nach sorgfältiger Abwägung aller Informationen der Auffassung sein, dass weder intern zur Verfügung stehende Meldeverfahren noch eine Meldung über das Hinweissystem zielführend sind, sollte der Verstoß der zuständigen staatlichen Stelle gegenüber angezeigt werden.

Für die Entgegennahme von Meldungen nach dem HinSchG ist auch das Bundesamt für Justiz zuständig. Auf der Webseite des Bundesamts für Justiz ([https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html)) können sich hinweisgebende Personen an die externe Meldestelle des Bundes wenden. Meldungen sind elektronisch, schriftlich, telefonisch oder persönlich bei der externen Meldestelle des Bundes möglich.

Davon unabhängig bleiben Strafverfolgungs-, Ordnungs-, Finanz-, Gesundheits- und Datenschutzaufsichtsbehörden auf deren jeweiligen sachlichen Bereichen zuständig. Ein Hinweis an vorstehende Stellen sollte erfolgen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, ein gewichtiges öffentliches Interesse vorliegt oder Gefahr im Verzug ist. Ein derartiger Hinweis ist insbesondere zulässig, wenn sich die hinweisgebende Person durch die Unterlassung eines entsprechenden Hinweises selbst straf- oder ordnungsrechtlicher Verfolgung aussetzen würde. Bei akuter Gefahr sind Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr) zu informieren. Eine Meldung an die vorstehenden Stellen sollte nach pflichtgemäßem Ermessen der hinweisgebenden Person im Vergleich zu anderen, gleich erfolgversprechenden Alternativen das mildeste Mittel sein. Eine Meldung an Stellen, die keine Ermittlungsgewalt haben und nicht zum Erlass hoheitlicher Maßnahmen berechtigt sind, ist unzulässig, weil keine effektive Abhilfe gegen den Verstoß zu erwarten ist. Bevor die hinweisgebende Person im Sinne dieser Ziffer aktiv wird, sollten die internen Meldemaßnahmen sowie die Möglichkeiten des Hinweissystems verwendet werden. Das der hinweisgebenden Person zustehende gesetzliche Wahlrecht auch unmittelbar den Hinweis an eine staatliche Stelle zu übermitteln, wird durch diese Richtlinie nicht eingeschränkt und bleibt vollumfänglich bestehen. Diese Richtlinie soll hinweiswilligen Personen vielmehr Anhaltspunkte für eine sachliche Abwägung als Entscheidungsgrundlage für die konkrete Form der Absetzung eines Hinweises geben.

#### **4.5 Bestätigungen, Unterrichtung**

Erfolgt der Hinweis nicht anonym, wird die zuständige Stelle den Eingang der Meldung binnen sieben Tagen bestätigen. Soweit bekannt, wird die hinweisgebende Person über das Ergebnis der Ermittlungen und Untersuchung informiert.

### **5. ERMITTLUNG UND UNTERSUCHUNG**

#### **5.1 Allgemeine Pflichten**

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die für die Untersuchung zuständige Stelle bei ihren Ermittlungen zu unterstützen und an der Aufklärung des Hinweises mitzuwirken. Sie sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Untersuchung wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Die zuständige Stelle soll in der Regel die Untersuchungen innerhalb von 14 Tagen abschließen und den Abschlussbericht vorlegen. Wir werden uns bemühen, die Ergebnisse und Vorschläge aller Untersuchungen so zu nutzen, dass ein Fehlverhalten – auch wenn es keinen Rechtsverstoß darstellt – künftig ausgeschlossen ist.

#### **5.2 Aktenführung durch die zuständige Stelle**

Die zuständige Stelle legt für jeden eingehenden Hinweis eine Akte an. In die Akte aufzunehmen sind die ursprüngliche Meldung, sowie alle folgenden Ermittlungsmaßnahmen und Stellungnahmen sowie Schriftverkehr, beigezogene Unterlagen und Ergebnisse in zeitlich nachvollziehbarer Reihenfolge. Die Akte kann in Papierform oder elektronisch geführt werden. Es ist sichergestellt, dass Unbefugte keinen Inhalt von der Akte nehmen können. Im Falle der Aktenführung in Papierform ist die Akte verschlossen aufzubewahren. Schriftlich geführte Akten werden mit Blattnummern in aufsteigender Reihenfolge (Paginierung) versehen, damit sichergestellt ist, dass nachträgliche Ergänzungen und/oder Entnahmen erkennbar sind. Datenschutzrechtliche, informationssicherheitstechnische und geheimnisschutzrechtliche Anforderungen der zuständigen Stelle bleiben unberührt.

#### **5.3 Vorermittlungen**

Jeder Hinweis wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Nach Eingang eines Hinweises erfolgt eine erste Überprüfung der in dem Hinweis enthaltenen Tatsachen. Es wird geprüft, ob Beweise vorliegen, welche die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen. Kommt die zuständige Stelle zu dem Ergebnis, dass weitere Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlich sind, dokumentiert sie dies und führt die erforderlichen Maßnahmen durch.



#### **5.4 Ermittlungsmaßnahmen, Mitwirkungspflichten**

Die zuständige Stelle ist berechtigt die erforderlichen Maßnahmen zur Aufklärung von gemeldeten Rechtsverstößen zu treffen. Dies umfasst insbesondere:

- a. die Anforderung von Dokumenten und Unterlagen;
- b. die Einsicht in Dokumente und Unterlagen, sofern diese nicht elektronisch übermittelt werden können;
- c. die Untersuchung von technischen Geräten, die im Eigentum unseres Unternehmens stehen sowie Betretung und Durchsuchung von dienstlichen Örtlichkeiten;
- d. die Einsicht und Anforderung von technischen Aufzeichnungen und
- e. die telefonische, videotelefonische oder persönliche Vernehmung von Beschäftigten.

Die zuständige Stelle wird die Ermittlungsmaßnahmen nach billigem Ermessen und vor dem Hintergrund einer effektiven und effizienten Sachverhaltsaufklärung ausüben. Alle Beschäftigten sind verpflichtet auf Anforderung der zuständigen Stelle vorstehende Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Es besteht keine Verpflichtung zu einer Aussage, wenn in einem entsprechenden Fall ein Zeugnis- oder Auskunftsverweigerungsrecht nach der Strafprozessordnung gegenüber einer Strafverfolgungsbehörde geltend gemacht werden könnte. Hierüber sind die anzuhörenden Personen zu Beginn der Anhörung zu informieren.

#### **5.5 Stellungnahme und Anhörung der gemeldeten Person**

Die zuständige Stelle hört die gemeldete Person an, sobald dies ohne Gefährdung des Ermittlungserfolgs möglich ist. Die Anhörung soll mündlich erfolgen, sie kann telefonisch, erfolgen. Ist eine mündliche Anhörung nicht möglich, fordert die zuständige Stelle die gemeldete Person auf, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben; diese ist zur Akte zu nehmen. Mit der Aufforderung einer Stellungnahme ist die gemeldete Person über den ermittlungsveranlassenden Vorwurf zu unterrichten und über ihre Rechte in dem Ermittlungsverfahren zu informieren.

#### **5.6 Weiterleitung an staatliche Stellen**

Ist dies aufgrund der Ermittlungsergebnisse erforderlich, wird die zuständige Stelle die zur weiteren Verfolgung erforderlichen Informationen an die zuständigen staatlichen Stellen übermitteln. Im Fall von Antragsdelikten entscheidet die Geschäftsleitung von Pieper, ob Anzeige erstattet werden soll. Die zuständige Stelle arbeitet auf Grundlage der Ermittlungsergebnisse mit staatlichen Behörden zusammen.

## **5.7 Einstellung der Ermittlungen**

Stellt sich eine Meldung als nachweislich inhaltlich unzutreffend heraus oder kann sie nicht hinreichend belegt werden, werden die weiteren Ermittlungen eingestellt. Auf das Ergebnis der Ermittlungen dürfen keine Benachteiligungen der hinweisgebenden Person gestützt werden.

## **5.8 Abschluss der Ermittlungen**

Wenn der gemeldete Sachverhalt hinreichend sicher aufgeklärt ist und keine weiteren Erkenntnisse mehr zu erwarten sind, schließt die zuständige Stelle die Ermittlungen ab, unabhängig davon, ob der gemeldete Verstoß nachgewiesen werden konnte. Der Abschluss wird in der Ermittlungsakte dokumentiert.

## **5.9 Akteneinsicht durch die gemeldete Person**

Der gemeldeten Person wird das Recht zur Akteneinsicht gewährt; der Name und andere identifizierende Angaben der hinweisenden Person ist dürfen der gemeldeten Person nur zugänglich gemacht werden, wenn die hinweisgebende Person zugestimmt hat oder dies aus unabdingbaren rechtlichen Gründen zwingend ist.

## **5.10 Ergreifung von Konsequenzen**

Ergeben die Ermittlungen vorwerfbare Rechtsverstöße einer Person werden wir – gemessen an der Schwere des Rechtsverstoßes – geeignete Maßnahmen ergreifen. Diese können insbesondere Ermahnung, Abmahnung sowie außerordentlichen fristlose Kündigung der Vertragsverhältnisse mit der für den Rechtsverstoß verantwortlichen Person sein. Die genannten Maßnahmen sind nicht abschließend.

## **5.11 Abschlussbericht**

Die zuständige Stelle erstellt nach Abschluss des Verfahrens einen Abschlussbericht. Personenbezogene Daten sind soweit erforderlich zu nennen und soweit eine Anonymisierung ohne erheblichen Aufwand nicht möglich ist. Der Abschlussbericht soll Angaben zum erhobenen Vorwurf, die Ermittlungsmaßnahmen, das Ergebnis der Beweisauswertung, die Entscheidung über das weitere Verfahren und soweit erforderlich einen Vorschlag zum weiteren Verfahren enthalten. Soweit die Ermittlungen ergeben, dass der Hinweis missbräuchlich war, soll der Abschlussbericht so gehalten sein, dass die weiteren Ermittlungen in entsprechender Anwendung dieser Richtlinie auf Grundlage des Berichts erfolgen können. Der Abschlussbericht ist der Abteilungsleitung, oder – sofern diese selbst Gegenstand der Ermittlungen war – der Geschäftsleitung zu übermitteln.

## **5.12 Weitere rechtliche Maßnahmen**

Der Abschluss der Ermittlungen stellt keinen Verzicht auf straf- oder zivilrechtliche Maßnahmen gegen die für einen Rechtsverstoß verantwortlichen Personen dar. Insbesondere die zivilrechtliche Inanspruchnahme der verantwortlichen Personen bleibt vorbehalten.

## **6. INFORMATION UND AKTENEINSICHT**

### **6.1 Eingangsbestätigung**

Die zuständige Stelle bestätigt der hinweisgebenden Person, sofern diese bei der Meldung Kontaktinformationen angibt, innerhalb von sieben Tagen den Eingang des Hinweises.

### **6.2 Information über das Ergebnis**

Die hinweisgebende Person wird über das Ergebnis der Ermittlungen und die getroffenen Maßnahmen informiert. Die Information findet nur statt soweit nicht datenschutzrechtliche Belange oder Interessen Dritter entgegenstehen. Soweit Interessen Dritter dadurch ausreichend gewahrt werden, kann eine Information in anonymisierter Form stattfinden.

### **6.3 Akteneinsicht**

#### **6.3.1 Durch die gemeldete Person**

Die gemeldete Person hat das Recht zur Einsichtnahme in die Akte, wenn der Ermittlungszweck nicht dadurch gefährdet wird. Hat die hinweisgebende Person oder andere betroffene Personen in eine Offenlegung von ihm betreffenden personenbezogenen Daten nicht eingewilligt, sind jeweilige Dritte betreffende personenbezogene Daten bei der Einsicht in die Ermittlungsakte zu entfernen.

#### **6.3.2 Dritte Meldebetroffene**

Dritte Meldebetroffene haben ein Recht zur Akteneinsicht, sofern bei der Einsicht personenbezogene Daten Dritter nicht gegenüber den dritten Meldebetroffenen offengelegt werden. Das Recht zur Akteneinsicht besteht nur, soweit der Ermittlungszweck hierdurch nicht gefährdet wird.

## **7. SCHUTZ DER HINWEISGEBENDEN UND DER MITWIRKENDEN PERSONEN**

### **7.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit**

Der Schutz der hinweisgebenden Person wird durch die vertrauliche Behandlung ihrer Identität in dem rechtlich größtmöglichen Umfang gewährleistet. Sofern die hinweisgebende Person personenbezogene Daten mitteilt, werden diese unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gespeichert und genutzt. Die hinweisgebende Person wird nach den datenschutzrechtlichen Vorschriften über die Datenverwendung informiert.

Der Name der hinweisgebenden Person wird nicht bekannt gegeben, es sei denn die hinweisgebende Person hat der Offenlegung ihrer Identität zugestimmt oder es besteht eine Rechtspflicht zur Offenlegung der Identität. Diese Ziffer ist entsprechend auf Personen anzuwenden, die an der Aufklärung des Verdachts oder an Ermittlungsmaßnahmen mitgewirkt haben.

### **7.2 Schutz vor Repressalien**

Jede Person, die einen Hinweis über Rechtsverstöße über das installierte Hinweissystem abgibt, um redlicherweise dafür Sorge tragen zu wollen, dass der Rechtsverstoß abgestellt wird, darf darauf vertrauen aus der Meldung keine Nachteile zu erleiden.

#### **7.2.1 Geschützte Personenkreise**

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung bzw. der Mitwirkung mit negativen Konsequenzen rechnen. Geschützt sind weiterhin Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen, soweit sie berufliche Repressalien zu befürchten haben.

#### **7.2.2 Kein Schutz**

Hinweisgebende Personen, die selbst rechtliche Verantwortung für den Rechtsverstoß tragen genießen keinen Schutz nach dieser Ziff. 7.2. Ferner genießen hinweisgebende Personen, die nicht zur Meldung berechtigt sind, weil die zu meldenden Tatsachen oder Rechtsverstöße im Rahmen einer Tätigkeit zu Ihrer Kenntnis gelangt sind, die einer berufsrechtlichen Geheimhaltungspflicht unterliegen, keinen Schutz nach dieser Ziff. 7.2. Hinweisgebende Personen, die Tatsachen melden, die bereits öffentlich in vollem Umfang verfügbar sind oder bei denen es sich um unbegründete Spekulationen oder Gerüchte handelt, erlangen, wenn diese in Kenntnis der öffentlichen Verfügbarkeit der Tatsachen die Meldung über das Hinweissystem abgeben, keinen Schutz nach dieser Ziff. 7.2.

### **7.2.3 Ausgeschlossene Maßnahmen (Repressalien)**

Die folgenden Maßnahmen sind gegen die geschützten Personenkreise unzulässig:

- Erfassung der hinweisgebenden Person auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass die hinweisgebende Person sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.

Die folgenden Maßnahmen sind ferner unzulässig, sofern die geschützte Person Arbeitnehmer ist:

- Suspendierungen, Kündigungen oder vergleichbare Maßnahmen
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag soweit der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Herabstufungen oder Beförderungsversagungen
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung und Änderung der Arbeitszeit
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilungen oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Disziplinarmaßnahmen, Rügen oder sonstige Sanktionen.

Kein Schutz vor den vorstehend genannten Maßnahmen besteht, wenn ein von der Meldung unabhängiger, sachlicher Grund für die Maßnahme vorliegt oder eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung der Maßnahme besteht. Die rechtliche Verpflichtung kann sich dabei aus gesetzlichen Bestimmungen, vertraglichen Abreden mit der geschützten Person oder gerichtlichen und behördlichen Anordnungen ergeben.

### **7.2.4 Verfahren bei Repressalien**

Sollte eine hinweisgebende Person oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, der Auffassung sein, sie sei wegen ihrer Mitwirkung an der Meldung oder der Aufklärung des Vorfalls entgegen Ziff. 7.2 mit einer Maßnahme belegt worden, meldet sie dies einem unmittelbaren Vorgesetzten, oder falls die betroffene Person kein Arbeitnehmer ist, der im Einzelfall benannten Kontaktperson. Alternativ kann eine solche Behandlung über die nach dieser Richtlinie installierten Meldewege mitgeteilt werden. Alle Beschäftigten, die eine hinweisgebende Person oder eine Person,

die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder deren Mitwirkung ohne sachlichen Grund mit Maßnahmen nach Ziff. 7.2 belegt, muss ihrerseits mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Auflösung des Vertragsverhältnisses führen können.

## **8. MISSBRAUCH DES HINWEISSYSTEMS**

### **8.1 Fahrlässige Falschmeldung**

Hinweise müssen redlich und in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des redlichen Hinweises, dass die Fakten nicht ausreichen, um den Verdacht zu erhärten, erfolgen keine disziplinarischen Maßnahmen, sofern die hinweisgebende Person alle zumutbaren Maßnahmen zur Überprüfung des eigenen Verdachts unternommen hat. An die Zumutbarkeit werden keine überhöhten Anforderungen gestellt.

### **8.2 Wissentliche Falschmeldungen, Manipulation des Systems**

Eine Beeinträchtigung des Hinweissystems durch Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend die Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen insbesondere Abmahnungen oder Auflösung der vertraglichen Verhältnisse in Betracht. Weitere zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Maßnahmen bleiben möglich. Hinweisgebende Personen, die das Hinweissystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Soweit hinweisgebende Personen wissentlich und nachweislich unzutreffende Vorwürfe gegen andere Personen oder unser Unternehmen erheben, besteht kein Schutz vor den in Ziff. 7.2.3 genannten Maßnahmen.

Insbesondere behalten wir uns in diesem Fall wegen einer etwaigen eigenen Straftat der hinweisgebenden Person (z. B. Falsche Verdächtigung, § 164 StGB; Üble Nachrede, § 186 StGB) oder Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts anderer Person vor, personenbezogene Daten auf deren berechtigtes Verlangen an Dritte herauszugeben, damit diese gegenüber der hinweisgebenden Person nach den allgemeinen Regeln des Zivilrechts Ausgleich für erlittene Schäden geltend machen kann. Wir werden das Auskunftsverlangen der anderen Person erforderlichenfalls zur Stellungnahme an die hinweisgebende Person übermitteln und nach einer angemessenen Stellungnahmefrist unter Abwägung der widerstreitenden Interessen die Informationen gegebenenfalls an den Dritten herausgeben.

## **9. SCHUTZ DER GEMELDETEN PERSON**

### **9.1 Information der gemeldeten Person**

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über den gegen sie gerichteten Verdacht benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erschwert. Die Benachrichtigung enthält in der Regel und in Einklang mit den geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften Informationen über

- den Namen der verantwortlichen Stelle und die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten,
- die Einzelheiten der eingereichten Meldung
- die Zwecke der Verarbeitung
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sowie die berechtigten Interessen des Unternehmens, die der Verarbeitung zugrunde liegen
- die Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden
- die Abteilungen, die über die Meldung informiert sind sowie die zum Zugriff auf die Daten berechtigten Personen
- die Empfänger bzw. Kategorien der Empfänger
- die Absicht, die Daten an einen Empfänger mit Sitz in einem unsicheren Drittland zu übermitteln sowie die Rechtsgrundlage für die Übermittlung
- die hinweisgebende Person bzw. die Quelle, soweit diese der Offenlegung ihrer Daten zugestimmt hat oder dies zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person erforderlich ist
- die Dauer der Speicherung der Daten bzw. die Kriterien für die Festlegung der Dauer
- die Rechte des Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung bzw. etwaige Widerspruchsrechte
- Beschwerderechte bei der Aufsichtsbehörde.

### **9.2 Recht auf Löschung oder Sperrung der Daten**

Bestätigt sich der in dem Hinweis geltend gemachte Verdacht nicht, hat die gemeldete Person ein Recht auf Löschung ihrer in diesem Zusammenhang gespeicherten Daten. Soweit Aufbewahrungspflichten bestehen, werden die Daten für die weitere Bearbeitung gesperrt und nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist gelöscht.

## **10. BESCHWERDERECHTE**

### **10.1 Verletzung dieser Richtlinie**

Sowohl die hinweisgebende Person als auch gemeldete Personen können bei Hinweisen auf Verletzungen dieser Richtlinie einen dieser Richtlinie entsprechenden Hinweis abgeben.

### **10.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses**

Die hinweisgebende Person und gemeldete Personen können sich an die Geschäftsleitung von Pieper oder die zuständige Stelle wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft oder unzureichend halten, oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Ermittlungen ungerechtfertigt benachteiligt worden sind.

### **10.3 Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde**

Sofern eine Person der Ansicht ist, personenbezogene Daten würden nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann Beschwerde bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde eingelegt werden.

## **11. DATENSCHUTZ**

### **11.1 Information der betroffenen Personen**

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze. Bei Meldung eines Vorfalls über das Hinweissystem wird die hinweisgebende Person in Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und weiterer Gesetze informiert.

### **11.2 Grundsätze der Datenverarbeitung**

Personenbezogene Daten werden erhoben, gespeichert und verarbeitet, soweit dies für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind. Personenbezogene Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt um unsere gesetzlichen Pflichten einzuhalten und die unsere Compliance sicherzustellen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt auf Grundlage des § 26 Abs. 1 BDSG im Rahmen der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten sowie des Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO für unsere berechtigten Interessen, die gegenüber den Interessen des jeweils Betroffenen überwiegen. Die berechtigten



Interessen liegen in der Sicherstellung unserer Compliance. Hierzu zählen die Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität sowie der Schutz der Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Im Übrigen sind wir im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. c) DSGVO gesetzlich verpflichtet, übermittelten Hinweisen nachzugehen.

Die infolge eines Hinweises erhobenen Daten werden getrennt von anderen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch entsprechende Berechtigungssysteme und angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen.

Personenbezogene Daten werden lediglich an berechtigte Personen übermittelt und nur soweit dies für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke erforderlich ist. Personenbezogene Daten, die im Zusammenhang mit einer Meldung erhoben werden und die für das Verfahren von Relevanz sind, werden gelöscht, sobald keine weiteren Aufbewahrungspflichten bestehen. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Ermittlungen. Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, können sich jederzeit an unseren Datenschutzbeauftragten wenden, um prüfen zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.

## **12. UMSETZUNG UND VERANTWORTLICHKEIT**

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Dazu zählt auch, bei Pieper Bedingungen zu schaffen, die es der hinweisgebenden Person ermöglichen, vertrauensvoll Meldungen zu machen.

Insbesondere sind die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

- Information aller Mitarbeiter über das Hinweissystem und die zuständige Stelle in der betreffenden Landessprache (einschließlich Inhalt des Verfahrens, wichtiger Namen und Adressen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen). Dazu zählt die Zurverfügungstellung von Informationen über das Hinweissystem über das Intranet, in Personalinformationsblättern oder entsprechenden Einführungsprogrammen
- Benennung eines oder mehrerer Ansprechpartner innerhalb des Unternehmens
- Information und Schulung der Ansprechpartner und der lokalen Geschäftsführung über die korrekte Durchführung des Verfahrens und die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

## **13. INFORMATIONEN, SCHULUNGEN, ANSPRECHPARTNER**

### **13.1 Abrufbare Informationen / Hinweise zur Richtlinie**

Diese Richtlinie steht allen Beschäftigten über das Intranet zum Abruf zur Verfügung. Beschäftigte, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, wird diese Richtlinie schriftlich zur Verfügung gestellt. Alternativ kann diese jederzeit bei der Geschäftsführung angefordert werden.

### **13.2 Schulungen**

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die seitens Pieper angebotenen Schulungen zum Thema Hinweissystem zu absolvieren.

## **14. VERZEICHNIS DER ANHÄNGE**

**ANHANG 1**      Texte der in Bezug genommenen Gesetze