

**Umsetzungsrichtlinie zur Whistleblowing Hotline  
gemäß EU Direktive (EU) 2019/1937 in Ausführung  
des Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) der  
Bundesrepublik Deutschland**

Valid from: 2023-08-08

Issued: Aiko Bode

Approved: Martin Nordin

Dies ist ein **wichtiges Dokument** und sollte von allen Personen gelesen werden, die in irgendeiner Weise mit dem Unternehmen in Verbindung stehen und dieses Dokument erhalten.

**INHALT**

1. Ziel dieser Richtlinie	2
2. Grundlagen dieser Richtlinie	2
3. Geltungsbereich	3
4. Schutzmaßnahmen	3
5. Voraussetzungen für Schutzmaßnahmen nach EU Direktive 2019/1937 und dem deutschen HinSchG	3
6. Für wen diese Richtlinie gilt – Berechtigte Whistleblower	3
7. Sachverhalte, auf die diese Richtlinie zutrifft – Offenlegbare Sachverhalte	4
8. Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger	4
9. Offenlegung von Öffentlichem Interesse und Notfallofflegung	5
10. Wie man eine Offenlegung vornimmt – Melden von offenlegbaren Sachverhalten innerhalb des Unternehmens	6
11. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität	8
12. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schweigepflicht	9
13. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schutz vor Benachteiligung oder Unterlassung	10
14. Whistleblower-Schutz- und Ermittlungsbeauftragter (WPIO)	11
15. Handhabung und Untersuchung einer Offenlegung	12
16. Hinweisgeber nicht zufrieden mit Ergebnis	14
17. Rahmenkonzept und Verfahren zur Risikobewertung	14
18. Entschädigung und andere Rechtsmittel	15
19. Zivil-, straf-, und verwaltungsrechtlicher Haftpflichtschutz	16
20. Buchprüfungen / Aufbewahrung von Aufzeichnungen	16
21. Datenschutz und Sicherheit von personenbezogenen Daten	17
22. Berichterstattung	17
23. Schulung	18
24. Unterstützung und praktischer Schutz – Keine Vergeltungsmaßnahmen	19
25. Richtlinie leicht zugänglich – Website	19
Anhang 1 – Offenlegbare Sachverhalte	20

## 1. Ziel dieser Richtlinie

Die **Fenix Outdoor International AG** und ihre zugehörigen Körperschaften (als Gruppe, und einzeln) fördern innerhalb der Gruppe eine Kultur der Meinungsäußerung, in der Bedenken über mögliches ungesetzliches, unethisches oder gesellschaftlich verantwortungsloses Verhalten oder anderes unverantwortliches Vorgehen der Gruppe oder von Gruppenmitglieder geäußert werden können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder sonstigen Benachteiligungen haben zu müssen.

Das Unternehmen ermutigt Mitarbeiter (und Nichtmitarbeiter), die ein mögliches Fehlverhalten wahrnehmen, sich vertrauensvoll an Vertreter des Unternehmens zu wenden und sich zu äußern.

Die vorliegende Richtlinie unterstützt die Meldung solcher Sachverhalte und bietet Personen, die Informationen offenlegen, wirksamen Schutz vor Viktimisierung oder Entlassung durch die Einführung von Systemen für den Umgang mit Vertraulichkeitserklärungen und Meldungen. Diese Richtlinie soll auch:

- 1.1. mehr Offenlegungen von Fehlverhalten fördern;
- 1.2. dazu beitragen, Fehlverhalten zu verhindern in Übereinstimmung mit dem Risikomanagement und Führungssystem des Unternehmens;
- 1.3. sicherstellen, dass Personen, die Fehlverhalten offenlegen, welches im Rahmen dieser Richtlinie liegt, dies gefahrlos und gesichert tun können und mit der Zuversicht, dass sie geschützt und unterstützt werden;
- 1.4. sicherstellen, dass Offenlegungen angemessen und zeitnah behandelt werden;
- 1.5. Transparenz schaffen bezüglich des Unternehmenskonzepts für das Entgegennehmen, die Handhabung und Untersuchung von Meldungen;
- 1.6. die Wertvorstellungen, den Verhaltenskodex und/oder die Ethikrichtlinien des Unternehmens fördern;
- 1.7. die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern;
- 1.8. die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen; und
- 1.9. die NASDAQ SOX - (Stockholm Stock Exchange) Leitlinien und Empfehlungen für Unternehmensführung sowie die einschlägigen Standards befolgen.

Das Offenlegen von Fehlverhalten ist wichtig für das Risikomanagement und die Rahmenbedingungen der Unternehmensführung. Die vorliegende Richtlinie ist ein wichtiges und praktisches Instrument für das Unternehmen, um Fehlverhalten zu erkennen, das womöglich nicht aufgedeckt wird, es sei denn es gibt zuverlässige und gefahrlose Möglichkeiten, dieses Fehlverhalten offenzulegen.

## 2. Grundlagen dieser Richtlinie

Die Grundlagen für diese Richtlinie sind Folgende:

- 2.1. die Werte, den Verhaltenskodex und/oder die Ethikrichtlinien des Unternehmens untermauern;
- 2.2. der Fenix Way und dessen ethischen und von Nachhaltigkeitsgrundsätzen, sowie den Prinzipien des UN Global Compact geleiteten allgemein gültigen Regeln der internationalen Zusammenarbeit und des respektvollen Miteinanders fördern;
- 2.3. diejenigen, die Fehlverhalten wahrnehmen, ermutigen, sich ohne Angst vor Repressalien zu äußern;
- 2.4. die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern;

2.5. die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen; und

2.6. die Prinzipien und Empfehlungen für Unternehmensführung (die für börsennotierte Unternehmen gelten) sowie die maßgeblichen Standards befolgen.

### **3. Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich der Umsetzungsrichtlinie zur Whistleblowing Hotline gemäß EU Direktive (EU) 2019/1937 in Ausführung des Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) der Bundesrepublik Deutschland, interne Dokumenten-Registrierungsnummer CO-POL-FX-32-V01A-2023-DE, richtet sich in erster Linie an Tochtergesellschaften mit Hauptsitz in der Bundesrepublik Deutschland. Die englische Fassung dieser Richtlinie, interne Dokumentennummer CO-POL-FX-32-V01-2023-EN, weicht im Text insofern ab, als das kein direkter Bezug zur nationalen deutschen Umsetzungsaspekten erfolgt. Prozessual und inhaltlich besteht indes kein wesentlicher Unterschied. Der Hinweisgeberschutz gemäß EU Direktive (EU) 2019/1937 bleibt gewährleistet.

### **4. Schutzmaßnahmen**

Zusätzlich zu den Schutzmaßnahmen in dieser Richtlinie genießt ein „berechtigter Whistleblower“ (auch Hinweisgeber genannt), der bestimmte Informationen über ein Gruppenmitglied meldet, zusätzlichen Schutz gemäß der EU Direktive „DIRECTIVE (EU) 2019/1937“ insbesondere der Umsetzungsbestimmungen gemäß dem deutschem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG).

### **5. Voraussetzungen für Schutzmaßnahmen nach EU Direktive 2019/1937 und dem deutschen HinSchG**

Übereinstimmend mit den Schutzbestimmungen der EU Direktive „DIRECTIVE (EU) 2019/1937 und des deutschen HinSchG hat ein „berechtigter Whistleblower“ (wie unter Absatz 6 definiert) das Recht als Whistleblower geschützt zu werden, wenn er Informationen, die sich auf einen „offenlegbaren Sachverhalt“ beziehen, direkt an einen „berechtigten Empfänger“ weitergibt (und in dieser Richtlinie dementsprechend als „berechtigter Whistleblower“ oder Hinweisgeber erwähnt wird) – siehe weitere Erörterung in Absatz 8.

Ein Hinweisgeber hat ab dem Zeitpunkt seiner Offenlegung Anspruch auf Schutz, unabhängig davon, ob der Hinweisgeber oder der Empfänger erkennt, dass die Offenlegung schutzwürdig ist.

### **6. Für wen diese Richtlinie gilt – Berechtigte Whistleblower**

„Berechtigte Whistleblower“ sind:

6.1. leitende Angestellte oder Mitarbeiter oder Mitglieder des Unternehmens (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige, einschließlich der Praktikanten, Anwälte, Manager und Vorstandsmitglieder);

6.2. Zulieferer (einschließlich ihrer Mitarbeiter) von Waren oder Dienstleistungen für das Unternehmen (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige);

6.3. Partner des Unternehmens; und

6.4. Verwandte, Angehörige oder Ehepartner der oben genannten Personen und ggf. Kunden des Unternehmens.

## 7. Sachverhalte, auf die diese Richtlinie zutrifft – Offenlegbare Sachverhalte

Entsprechend der Schutzverordnungen der EU Direktive 2019/1937 handelt es sich bei einem offenlegbaren Sachverhalt um eine Information, bei der ein „berechtigter Whistleblower“ den begründeten Verdacht hat, dass die Information (der offenlegbare Sachverhalt):

7.1. Fehlverhalten oder Missstände oder vorschriftswidrige Umstände bezüglich des Unternehmens oder eines seiner zugehörigen Körperschaften betrifft;

7.2. signalisiert, dass das Unternehmen, eine zugehörige Körperschaft oder einer ihrer leitenden Angestellten oder Mitarbeiter ein Verhalten gezeigt haben, das einen Verstoß oder eine Zuwiderhandlung gegen eine der folgenden Vorschriften darstellt:

(a) interne Unternehmensregeln einschließlich des Fenix Way, der Anti-Korruptionsregeln und des Verhaltenskodex;

(b) die schwedische Wertpapier- und Investitionskommission

(c) Gesetze, Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union (EU laws)

(d) Verstöße gegen das Völkerrecht

(e) Gesetze, die das Unternehmensrecht auf nationaler Ebene regeln einschließlich Kartell-, Wettbewerbs-, Exportkontrollrecht

(f) Verstöße gegen die Sanktionsvorschriften der USA und der EU

7.3. eine Straftat gegen die Gesetze des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) darstellt, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 12 Monaten geahndet wird;

7.4. eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellt oder vorgegeben ist.

Siehe auch Anhang 1 für weitere Informationen zu offenlegbarem Sachverhalten, einschließlich der Erkennung von Fehlverhalten und akzeptablen Verdachtsgrundlagen sowie arbeitsplatzbezogenen Beschwerden.

## 8. Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger

Um Anspruch auf die Schutzbestimmungen des Compliance Systems der Fenix Outdoor International Gruppe zu haben, muss ein „berechtigter Whistleblower“ den offenlegbaren Sachverhalt direkt an eine der folgenden Stellen melden:

8.1. einen leitenden Angestellten oder Manager des Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft;

8.2. eine Person, die das Unternehmen bevollmächtigt, Offenlegungen zu erhalten,

8.3. den Wirtschaftsprüfer des Unternehmens (intern oder extern, einschließlich der Mitglieder des Prüfungsteams);

8.4. Rechtsanwälte zum Einholen von Rechtsberatung oder Rechtsvertretung bezüglich der Anwendung der Whistleblower-Bestimmungen; sie alle sind geschützt (selbst wenn der Anwalt zu dem Schluss kommt, dass sich eine Offenlegung nicht auf einen „offenlegbaren Sachverhalt“ bezieht);

8.5. Vertreter des Compliance Systems der Unternehmensgruppe, wie der Rechtsabteilung, des Compliance Officers oder der Personalabteilung;

8.6. eine Person, die mittels Unternehmensvorschriften als berechtigter Empfänger bestimmt wird; oder letztlich

8.7. die externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz ([https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html)).

8.8. Für bestimmte Themen stehen benannte Aufsichtsbehörden (z.B. Datenschutzbeauftragte des Bundes und der Länder, Antidiskriminierungsbeauftragte u.ä.) zur Verfügung. Die Meldekanäle sind ebenfalls auf den einschlägigen Webseiten der jeweiligen Behörden und Ministerien verfügbar.

8.9. Für die oben genannten Zwecke ist innerhalb eines Unternehmens ein leitender Angestellter eine hochrangige Führungskraft (jedoch kein Vorstandsmitglied oder Prokurist), die:

8.10. Entscheidungen trifft oder mitbestimmt, die die gesamte oder einen wesentlichen Teil der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betreffen, oder

8.11. die Funktion hat, die Vermögenslage des Unternehmens erheblich zu beeinflussen hinsichtlich der Berichte an schweizerisch, schwedische oder deutsche Aufsichtsbehörden.

Für die oben genannten Zwecke sind im Begriff Geschäftsleitung die Vorstandsmitglieder und Prokuristen des Unternehmens eingeschlossen. Ein Hinweisgeber möchte möglicherweise zusätzliche Informationen einholen, bevor er eine Offenlegung formell vornimmt; in dem Fall kann er sich an einen der oben genannten berechtigten Empfänger oder einen unabhängigen Rechtsberater wenden.

## **9. Offenlegung von Öffentlichem Interesse und Notfallofflegung**

Ein Hinweisgeber, der nach den Schutzbestimmungen schutzwürdig ist, kann einem Journalisten oder Parlamentarier offenlegbare Sachverhalte mitteilen, wenn es sich dabei um eine Offenlegung von öffentlichem Interesse oder eine Notfallofflegung gemäß Aktienrecht handelt.

Eine „Offenlegung von öffentlichem Interesse“ ist die Offenlegung von Informationen an einen Journalisten oder einen Abgeordneten, wenn:

9.1. mindestens 90 Tage vergangen sind, seit der Hinweisgeber die Offenlegung an den internen Empfangsberechtigten vorgenommen hat und weitere 90 Tage vergangen sind, seit der Hinweisgeber die Meldung an die NASDAQ SOX oder eine andere gesetzlich vorgeschriebene Körperschaft vorgenommen hat;

9.2. der Hinweisgeber keinen vernünftigen Grund hat, anzunehmen, dass Maßnahmen bezüglich der Offenlegung ergriffen werden oder wurden;

9.3. der Hinweisgeber einen zwingenden Grund hat, anzunehmen, dass eine weitere Offenlegung der Informationen im öffentlichen Interesse liegt; und

9.4. der Hinweisgeber vor der Offenlegung von öffentlichem Interesse dem Gremium, das die vorhergehende Offenlegung erhielt, eine schriftliche Nachricht übermittelt, die (a) ausreichend Information enthält, um die vorhergehende Offenlegung zu identifizieren; und (b) angibt, dass der Hinweisgeber beabsichtigt, eine Offenlegung von öffentlichem Interesse vorzunehmen.

Eine „Notfallofflegung“ ist die Offenlegung von Informationen an einen Journalisten oder Parlamentarier, wenn:

9.5. der Hinweisgeber zuvor eine Offenlegung der Informationen an die interne empfangsberechtigte Stelle, infolgedessen dann an die NASDAQ SOX oder eine andere rechtmäßige Körperschaft vorgenommen hat;

9.6. der Hinweisgeber berechtigte Gründe hat, anzunehmen, dass es bei der Information um eine erhebliche und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit einer oder mehrerer Personen oder für die Umwelt geht;

9.7. der Hinweisgeber vor der Notfallofflegung dem Gremium, das die vorhergehende Offenlegung erhielt, eine schriftliche Nachricht übermittelt, die:

- (a) ausreichend Information enthält, um die vorhergehende Offenlegung zu identifizieren; und
- (b) angibt, dass der Hinweisgeber beabsichtigt, eine Notfallofflegung vorzunehmen.

9.8. der Umfang der in der Notfallofflegung aufgedeckten Informationen ist nur groß genug, um den Journalisten oder Parlamentarier über die erhebliche und unmittelbare Gefahr zu informieren.

***Ein Hinweisgeber sollte sich an den Chief Compliance Officer (CCO) oder einen „Whistleblower Protection and Investigations Officer“ (WPIO) oder einen unabhängigen Rechtsberater wenden, um sicherzugehen, dass diese die Kriterien für eine schutzberechtigte Offenlegung von öffentlichem Interesse oder Notfallofflegung verstehen, bevor sie für diese Formen von Offenlegungen eine Offenlegung vornehmen im Vertrauen auf die Schutzbestimmungen der EU und des deutsche HinSchG.***

## **10. Wie man eine Offenlegung vornimmt – Melden von offenlegbaren Sachverhalten innerhalb des Unternehmens**

Wenn ein „berechtigter Whistleblower“ Bedenken hat wegen möglicher offenlegbarer Sachverhalte, kann er über den unabhängigen Whistleblower-Service, Navex Ethicspoint, mittels einer der folgenden Optionen Bericht erstatten:

- (a) Gehen Sie zum Webportal unter <https://fenixoutdoor.ethicspoint.com> und wählen Sie Ihre Spracheinstellung.
- (b) Gehen Sie zu „Meldung erstatten“ und folgen Sie den Anweisungen.

Oder:

- (c) scannen Sie den QR Code



Oder:

- (d) gehen Sie zu [fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com](https://fenixoutdoor-mobile.ethicspoint.com)

Oder:

- (e) Wählen Sie die persönlichen Telefonnummern des Compliance Officers (Deutsch/Englisch) oder des Vorstandsvorsitzenden (Deutsch/Schwedisch/Englisch) wie Sie in der Compliance Richtlinie angegeben sind

Oder:

- (f) Schicken Sie eine Mail an eine der Compliance-Adressen (Globetrotter: [complianceLA@globetrotter.de](mailto:complianceLA@globetrotter.de), Fenix Outdoor: [complaince@fenixoutdoor.se](mailto:complaince@fenixoutdoor.se), Friluft: [compliance@friluft.com](mailto:compliance@friluft.com), Fjällräven: [compliance@fjallraven.se](mailto:compliance@fjallraven.se))

Der Hinweisgeber kann die Angelegenheit aber auch dem CCO (Chief Compliance Officer) direkt melden. Der aktuelle Handlungsbevollmächtigte ist wie folgt:

Name: Aiko Bode

Position: Chief Compliance und Chief Sustainability Officer

Email: aiko.bode@fenixoutdoor.com

Oder:

Tanja Arfaoui

Position: Legal Counsel

Email: tanja.arfaoui@fenixoutdoor.de

Oder :

Frank Albers

Position: Global Director Human Resources

Email: frank.albers@fenixoutdoor.com

Ein Hinweisgeber muss objektiv vertretbare Gründe für den Verdacht eines offenlegbaren Sachverhalts haben. Es ist ein schweres Disziplinarvergehen, Anschuldigungen zu erheben, die sich als unbegründet herausstellen und doch böswillig erhoben wurden oder bekanntermaßen falsch sind. Personen, die absichtlich falsche Meldungen einreichen, haben keinen Zugang zu den Whistleblower-Schutzmaßnahmen unter EU Recht oder dem deutschen HinSchG oder der Konzern Compliance Richtlinie. **Von der vorsätzlichen Unterbreitung von Falschmeldungen wird dringend abgeraten!**

Wenn es jemandem unangenehm ist, mit dem CCO über eine bestimmte Angelegenheit zu sprechen, oder wenn dieser nicht erreichbar ist und die Angelegenheit dringend ist, sollte man sich an ein Mitglied des Managements innerhalb der Gruppe wenden, das im Rahmen seiner Möglichkeiten hinsichtlich der Angelegenheit die Aufgaben des WPIO gemäß dieser Richtlinie übernimmt (siehe oben). Der Weg, das Top-Management direkt zu informieren bleibt davon unberührt.

Wenn eine WPIO-Alternative von einem Hinweisgeber über einen offenlegbaren Sachverhalt informiert wird, kann diese den Sachverhalt dem WPIO und dem Vorstand mitteilen, es sei denn, sie ist der Ansicht, dass es im Rahmen einer Untersuchung einen guten Grund gibt, dies nicht zu tun.

Im Allgemeinen bearbeitet und untersucht der WPIO, der eine Offenlegung eines offenlegbaren Sachverhalts erhält, die Angelegenheit. Wenn jedoch die Angelegenheit beide Parteien betrifft, sollte der Sachverhalt von einem objektiven Vorstandsmitglied oder, falls nicht vorhanden, von einem vom Vorstandsvorsitzenden ernannten externen Berater bearbeitet und untersucht werden.

Ein Hinweisgeber kann:

10.1. die Offenlegung anonym unterbreiten. Dies kann je nach Ermessen des Hinweisgebers stattfinden, ohne dass der WPIO die Identität des Hinweisgebers kennt. Wenn eine Offenlegung erfolgen soll, ohne dass jemand (einschließlich des WPIO) die Identität des Hinweisgebers kennt, sollte die Offenlegung durch einen anonymen Brief oder über die Ethicspoint-Hotline einschließlich aller maßgeblichen Informationen erfolgen. Andere Dienste, die eine anonyme Kommunikation ermöglichen (d. h. anonyme Telefonleitungen und E-Mail-Adressen), können ggf. verwendet werden, um mit dem WPIO zu kommunizieren;

10.2. zum Zwecke der Offenlegung beschließen, ein Pseudonym anzunehmen und nicht den richtigen Namen zu verwenden, um anonym zu bleiben. Dies kann dann angebracht sein, wenn die Identität des Hinweisgebers seinem Vorgesetzten, der internen Meldestelle oder dem Schutzbeauftragten für

Whistleblower bekannt ist, der Hinweisgeber es aber vorzieht, seine Identität gegenüber anderen nicht preiszugeben;

10.3. sich weigern, Fragen zu beantworten, von denen er glaubt, dass diese seine Identität in Folgegesprächen preisgeben könnten; und

10.4. verlangen, dass Besprechungen mit dem WPIO außerhalb der Geschäftszeiten stattfinden und dass der WPIO für solche Besprechungen zur Verfügung steht.

## **11. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität**

Ein Hinweisgeber ist nicht verpflichtet, seine Identität offenzulegen, und falls er diese dem WPIO offenlegt, kann er verlangen, dass seine Identität vertraulich bleibt und nur dem WPIO bekannt ist. Offenlegungen von offenlegbaren Sachverhalten durch einen Hinweisgeber können anonym und/oder vertraulich erfolgen und dennoch gemäß dem Corporations Act geschützt sein. Wenn der Hinweisgeber anonym Bericht erstattet, ist der WPIO verpflichtet, die Anonymität dieser Person zu wahren und deren Identität nicht preiszugeben, außer der Hinweisgeber stimmt zu oder die Schutzbestimmungen der EU Direktive 2019/1937 lassen es zu.

Für Hinweisgeber, die beschließen anonym zu bleiben, ist es wichtig zu verstehen, dass in manchen Situationen die Möglichkeiten des Unternehmens, den Sachverhalt wirksam zu untersuchen oder geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dadurch eingeschränkt oder verhindert werden können. Das gegenwärtig eingesetzte System über Navex Ethicspoint bietet daher die Möglichkeit durch die Kombination von Case-Nummer und einer persönlichen PIN auch regelmäßig in die Meldeplattform zum Fall Nachrichten und Informationen zu hinterlassen und zu empfangen. Verzichtete der Hinweisgeber auf diese Möglichkeit kann der Fall ggf. nicht bearbeitet werden. Im Fall der persönlichen Bekanntschaft zwischen WPIO und anonymen Hinweisgeber wird der Hinweisgeber ggf. dann kontaktiert, wenn die Sachlage weiter zu besprechen oder aufzuklären ist und es weiterer Informationen bedarf. Dabei wird der WPIO die verursachten Einschränkungen sowie mögliche Schutzmaßnahmen erläutern, damit der Hinweisgeber eine bewusste Entscheidung treffen kann, ob er anonym bleiben möchte.

Wenn die Identität eines Hinweisgebers vertraulich sein soll, muss der WPIO dem Hinweisgeber versichern, dass sich das Unternehmen verpflichtet, die Vertraulichkeit seiner Identität gemäß den Schutzbestimmungen der Compliance Richtlinie und des deutschen HinSchG zu wahren.

Der WPIO muss die Verfahren erklären, die das Unternehmen einsetzt, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Der WPIO muss auch erklären, dass Personen die Identität des Hinweisgebers möglicherweise erraten können, wenn:

- (a) der Hinweisgeber zuvor gegenüber anderen Personen erwähnt hat, dass er erwägt, eine Offenlegung vorzunehmen;
- (b) der Hinweisgeber zu einer sehr kleinen Zahl von Personen gehört, die Zugang zu den Informationen haben; oder
- (c) die Offenlegung sich auf Informationen bezieht, die dem Hinweisgeber zuvor persönlich und vertraulich mitgeteilt wurden.

Wenn ein Hinweisgeber wünscht, dass seine Identität anonym bleibt, sind das Unternehmen und andere gesetzlich verpflichtet, die Vertraulichkeit seiner Identität zu schützen, vorbehaltlich bestimmter, unten behandelte Ausnahmen.

In der Praxis kann ein Hinweisgeber um Zustimmung zu einer eingeschränkten Offenlegung (z. B. Offenlegung gegenüber dem WPIO des Unternehmens) gebeten werden.

Kommt die Offenlegung von einer E-Mail-Adresse, aus der die Identität des Absenders nicht ermittelt werden kann und der Hinweisgeber sich in der E-Mail nicht identifiziert, sollte dies als anonyme Offenlegung behandelt werden.

Im Allgemeinen darf eine Person nicht die Identität eines Hinweisgebers oder Informationen offenlegen, (die sie direkt oder indirekt erlangt hat, weil der Hinweisgeber eine Offenlegung vorgenommen hat, die nach den Schutzbestimmungen der EU Direktive 2019/1937 schutzwürdig ist), die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen können.

Jedoch kann eine Person die Identität eines Hinweisgebers offenlegen:

(d) an die Aufsichtsbehörden, die Landes- und die Bundespolizei;

(e) an einen Rechtsanwalt (zum Zwecke der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung hinsichtlich der Whistleblower-Bestimmungen);

(f) an eine Person oder Körperschaft, die durch Unternehmensverfügungen festgelegt wird; oder

(g) mit Zustimmung des Hinweisgebers.

Eine Person kann Informationen, die in einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten enthalten sind, ohne Zustimmung des Hinweisgebers preisgeben, wenn:

(h) sie die Informationen die Identität des Hinweisgebers nicht enthalten;

(i) das Unternehmen alle angemessenen Schritte unternommen hat das Risiko zu verringern, dass der Hinweisgeber anhand der Informationen identifiziert wird; und

(j) es zwingend erforderlich ist, die in der Offenlegung aufgeworfenen Fragen zu untersuchen.

Öffentliche Stellen können die Identität des Hinweisgebers oder Informationen, die möglicherweise zur Identifizierung des Hinweisgebers führen, an eine Behörde der EU, eines Staates oder eines Territoriums weitergeben, um der Behörde bei der Erfüllung ihrer Funktionen oder Pflichten zu helfen.

Außerhalb der oben genannten Ausnahmen ist es rechtswidrig, einen Hinweisgeber zu identifizieren oder Informationen preiszugeben, die womöglich zur Identifizierung des Hinweisgebers führen.

## **12. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schweigepflicht**

Das Unternehmen hat Maßnahmen getroffen, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Das Unternehmen hat auch sichere Verfahren zum Aufzeichnen und zum Austausch von Informationen eingeführt und gewährleistet, dass:

12.1. alle Papierakten und elektronischen Dokumente sowie andere Dinge, die sich auf Offenlegungen beziehen, sicher aufbewahrt werden;

12.2. alle personenbezogenen Daten oder Verweise auf den Hinweisgeber, der Zeuge eines Geschehens ist, geschwärzt werden sofern diese in Papierform dokumentiert werden;

12.3. der Hinweisgeber geschlechtsneutral erwähnt wird;

12.4. nach Möglichkeit der Hinweisgeber kontaktiert wird, um bestimmte Aspekte seiner Offenlegung, die ihn versehentlich identifizieren könnten, zu ermitteln;

12.5. alle Informationen, die mit einer Offenlegung zusammenhängen, nur von Personen eingesehen werden können, die direkt an der Verwaltung und Untersuchung der Offenlegung beteiligt sind;

12.6. nur eine begrenzte Anzahl von Personen, die direkt an der Bearbeitung und Untersuchung einer Offenlegung beteiligt sind, die Identität eines Hinweisgebers oder Informationen, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen können, dessen Identität erfährt;

12.7. Mitteilungen und Dokumente, die sich auf die Untersuchung einer Offenlegung beziehen, nicht an eine E-Mail-Adresse oder an einen Drucker versendet werden, auf den andere Mitarbeiter zugreifen können; und

12.8. jede Person, die an der Bearbeitung und Untersuchung einer Offenlegung beteiligt ist, daran erinnert wird, dass sie die Identität des Hinweisgebers und die Offenlegung vertraulich behandeln sollte und dass eine unbefugte Offenlegung der Identität eines Hinweisgebers eine Straftat darstellen kann.

Ein Hinweisgeber kann hinsichtlich einer Verletzung der Vertraulichkeit beim CCO des Unternehmens eine Beschwerde einreichen. Hinweisgeber können auch eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde zur Untersuchung einreichen.

### **13. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schutz vor Benachteiligung oder Unterlassung**

Es gibt gesetzliche Schutzmaßnahmen, um einen Hinweisgeber oder andere Personen vor Schäden im Zusammenhang mit einer Offenlegung zu schützen. Eine Person darf kein Verhalten praktizieren, das einen Hinweisgeber (oder eine andere Person) bezüglich einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten benachteiligt, wenn:

13.1. die Person glaubt oder vermutet, dass der Hinweisgeber (oder eine andere Person) eine schutzwürdige Offenlegung gemacht hat, möglicherweise gemacht hat, beabsichtigt zu machen oder machen könnte; und

13.2. die Annahme oder der Verdacht der Grund oder ein Teil des Grundes ist für das Verhalten.

Darüber hinaus kann eine Person einem Hinweisgeber (oder einer anderen Person) bezüglich der Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten nicht mit Schaden drohen. Eine Drohung kann ausdrücklich oder implizit, vorbehaltlich oder vorbehaltlos sein. Ein Hinweisgeber (oder eine andere Person), der im Zusammenhang mit einer Offenlegung bedroht wurde, muss nicht wirklich befürchten, dass die Drohung durchgeführt wird.

Beispiele für unzutragliches Verhalten sind:

13.3. die Kündigung eines Mitarbeiters;

13.4. die Verletzung eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz;

13.5. ein nachteiliger Stellenwechsel oder eine abträgliche Veränderung des Aufgabenbereichs des Mitarbeiters;

13.6. die Diskriminierung zwischen einem Mitarbeiter und anderen Mitarbeitern desselben Arbeitgebers;

13.7. die Belästigung oder Einschüchterung einer Person;

13.8. die Beeinträchtigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychischer Beeinträchtigung;

13.9. die Beschädigung des Eigentums einer Person;

13.10. die Schädigung des Rufs einer Person;

13.11. die Schädigung der geschäftlichen oder finanziellen Position einer Person; oder

13.12. jeder andere Schaden, der einer Person zugefügt wird.

Manche Maßnahmen sind nicht unbedingt abträgliche Handlungen. In der Praxis werden administrative Maßnahmen, die angemessen sind, um einen Hinweisgeber vor Benachteiligungen zu schützen (z.B. wenn sich die Offenlegung auf Fehlverhalten im unmittelbaren Arbeitsbereich des Hinweisgebers bezieht) nicht als abträgliche Handlungen angesehen. Der Schutz eines Hinweisgebers vor

Benachteiligungen hindert das Unternehmen auch nicht daran, die unbefriedigende Arbeitsleistung eines Hinweisgebers zu maßregeln, wenn die Maßnahme im Rahmen des Leistungsmanagements des Unternehmens liegt. Für ein Unternehmen ist es entscheidend, dass ein Hinweisgeber den Grund für die Verwaltungs- oder Managementmaßnahmen des Unternehmens versteht.

Das Unternehmen schützt Hinweisgeber vor Benachteiligungen oder Unterlassungen auch durch:

13.13. den Schutz ihres Wohlergehens;

13.14. die Beurteilung des Schadensrisikos für einen Hinweisgeber und andere Personen (z. B. andere Mitarbeiter, von denen man vermutet, dass sie eine Offenlegung vorgenommen haben könnten) baldmöglichst nach Erhalt einer Offenlegung;

13.15. das Bereitstellen von Betreuungsdiensten (einschließlich Beratung oder anderer professioneller oder juristischer Dienste) auf Anfrage;

13.16. die Entwicklung von Strategien, die einem Hinweisgeber helfen, Stress, Zeit- oder Leistungseffekte oder andere Herausforderungen, die sich aus der Offenlegung oder deren Untersuchung ergeben, zu verringern und zu bewältigen;

13.17. die Erlaubnis für den Hinweisgeber, seine Aufgaben von einem anderen Standort aus zu erfüllen; die Zuweisung einer anderen Rolle für den Hinweisgeber aber auf gleichem Niveau; Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabenumgestaltungen für den Hinweisgeber; oder eine neue Arbeitszuweisung oder Standortänderung anderer Mitarbeiter, die an der Offenlegung beteiligt sind;

13.18. die Gewährleistung, dass sich das Management den folgenden Aufgaben stellt:

(a) die Vertraulichkeit einer Offenlegung wahren;

(b) die Risiken von Isolation oder Belästigung angehen;

(c) Konflikte bewältigen; und

(d) Fairness gewährleisten bei Managementmaßnahmen bezüglich der Arbeitsleistung eines Hinweisgebers; und

13.19. die Untersuchung von Beschwerden über entscheidende Faktoren als separate Angelegenheit durch einen Amtsträger, der nicht an der Offenlegung beteiligt ist, wobei die Untersuchungsergebnisse dem Aufsichtsausschuss zur Verfügung gestellt werden.

Wenn der Vorwurf einer unzutraglichen Handlung erhoben wird, dann wird das Unternehmen das unzutragliche Verhalten untersuchen und durch Disziplinarmaßnahmen angehen oder:

13.20. dem Hinweisgeber eine verlängerte Abwesenheit vom Arbeitsplatz ermöglichen;

13.21. einen alternativen Plan für den weiteren Berufsweg des Hinweisgebers erstellen, einschließlich neuer Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten; oder

13.22. das Unternehmen könnte eine Entschädigung oder andere Abhilfen anbieten.

Ein Hinweisgeber kann unabhängigen Rechtsbeistand einholen oder sich an Aufsichtsbehörden wenden, wenn er der Meinung ist, dass ihm ein Schaden entstanden ist.

#### **14. Whistleblower-Schutz- und Ermittlungsbeauftragter (WPIO)**

Der Whistleblower Protection & Investigation Officer (WPIO) ist innerhalb der Gruppe verantwortlich für die Untersuchung und Aufklärung aller gemeldeten Beschwerden und Anschuldigungen hinsichtlich offenlegbarer Sachverhalte. Er ist in Personalunion der Chief Compliance Officer (CCO) und Datenschutzbeauftragter der Gruppe (Group DPO).

Nach eigenem Ermessen verständigt der WPIO den Vorsitzenden und/oder den Geschäftsführer des Unternehmens von dem offenlegbaren Sachverhalt unter Berücksichtigung etwaiger Anonymitätswünsche des Hinweisgebers und der Umstände der offenlegbaren Sachverhalte.

Der Aufsichtsrat wird unverzüglich benachrichtigt, wenn sich eine Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten auf gravierendes Fehlverhalten bezieht.

Der WPIO hat direkten Zugang zum Vorstand.

Hinweisgeber, seien es Mitarbeiter oder externe Parteien, werden ermutigt, offenlegbare Sachverhalte, die das Unternehmen betreffen, zunächst über den WPIO offenzulegen. Das Unternehmen möchte Fehlverhalten so früh wie möglich erkennen und angehen. Der Ansatz des Unternehmens soll dazu beitragen, Vertrauen in seine Whistleblower-Richtlinie, Prozesse und Verfahren aufzubauen. Jedoch sind Hinweisgeber berechtigt, zusätzlich oder an Stelle der Offenlegung, gegenüber dem Unternehmen, offenlegbare Sachverhalte an externe Parteien gemäß Teil 9 dieser Richtlinie offenzulegen.

Derzeit hat das Unternehmen einen unabhängigen Whistleblowing-Dienstleister Navex Ethicspoint beauftragt, Offenlegungen zu offenlegbaren Sachverhalten direkt von Hinweisgebern zu erhalten. Es können jedoch von Fall zu Fall unabhängige Whistleblowing-Dienstleister vom WPIO oder dem Unternehmen eingeschaltet werden, wenn dies notwendig erscheint.

Das Unternehmen wird dem WPIO Zugang zu unabhängigen Beratern gewähren wie entsprechend gewünscht vom WPIO. Der WPIO kann direkt Bericht erstatten an einen leitenden Angestellten oder Amtsträger, der für Rechtsfragen, Compliance oder Risikoangelegenheiten verantwortlich ist.

## **15. Handhabung und Untersuchung einer Offenlegung**

Alle Meldungen werden umgehend überprüft und, falls gerechtfertigt, untersucht und entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Innerhalb von sieben (7) Tagen benachrichtigt der WPIO den Hinweisgeber, um den Erhalt des Berichts zu bestätigen, sofern der Hinweisgeber erreichbar ist. Nach drei (3) Monaten und sieben (7) Tagen ist ggf. eine Rückmeldung über den Stand der Bearbeitung an den Hinweisgeber zu geben.

Der WPIO muss jede Offenlegung beurteilen, um festzustellen, ob:

- 15.1. sie unter die Richtlinie fällt; und
- 15.2. eine formelle, eingehende Untersuchung erforderlich ist. Der Hinweisgeber wird über das Ergebnis informiert.

Falls eine Untersuchung erforderlich ist, muss der WPIO Folgendes feststellen:

- 15.3. Art und Umfang der Untersuchung;
- 15.4. die Person(en) innerhalb und/oder außerhalb des Unternehmens, die die Untersuchung leiten sollen;
- 15.5. ob zusätzliche interne oder externe Ermittler erforderlich sind;
- 15.6. die Art der technischen, finanziellen oder rechtlichen Beratung, die zur Unterstützung der Untersuchung erforderlich sein kann; und
- 15.7. der Zeitrahmen für die Untersuchung, sofern das möglich ist.

Bei der Beurteilung von Offenlegungen sollte sich der WPIO auf den Inhalt und nicht auf den Beweggrund der Offenlegung konzentrieren. Es ist auch wichtig für den WPIO und das Unternehmen, nicht davon auszugehen, dass Offenlegungen über Verhalten oder Benehmen, das den Hinweisgeber

scheinbar persönlich bewegt hat, irgendwie weniger schwerwiegend sind. Das Erlebnis des Hinweisgebers kann ein größeres oder systemisches Problem erkennen lassen. Zum Beispiel können Mobbing oder Belästigungen, die der Hinweisgeber erfahren hat, repräsentativ sein für eine allgemeinere Kultur des Mobbings oder der Belästigung im Unternehmen oder auf ein Umfeld hinweisen, in dem auch anderes Fehlverhalten vorkommt. In Situationen, in denen unklar ist, ob eine Offenlegung schutzwürdig ist, könnten ein WPIO und das Unternehmen dafür plädieren den Hinweisgeber so zu behandeln, als wäre er gemäß den gesetzlichen und internen Vorgaben als Whistleblower geschützt.

Wenn eine Ermittlung durchgeführt werden muss, wird das Verfahren gründlich, objektiv, fair und unabhängig sein, während die Vertraulichkeit der Ermittlungen gewahrt wird. Das Ziel einer Ermittlung besteht darin, festzustellen, ob genügend Beweise vorliegen, um die gemeldeten Sachverhalte zu untermauern oder zu widerlegen.

Der WPIO muss sicherstellen, dass alle Ermittlungen bewährten Vorgehensweisen folgen. Der WPIO wird alle im Rahmen dieser Richtlinie gemeldeten Sachverhalte untersuchen und/oder konsequente Maßnahmen ergreifen. Die Untersuchungen werden objektiv und fair und im Einklang mit den Werten und Vorgehensweisen des Unternehmens durchgeführt. Gegebenenfalls erhält der Hinweisgeber Feedback zum Fortschritt und/oder Ergebnis der Untersuchung. Der Untersuchungsprozess kann je nach Art der Offenlegung, die von der ermittelnden Person festgelegt wird, variieren.

Ermittlungen gewährleisten eine faire Behandlung der Mitarbeiter des Unternehmens und der zugehörigen Organe, die im Bericht über offenlegbare Sachverhalte erwähnt werden oder auf die sich solche Offenlegungen beziehen. Dies beinhaltet, dass während der Durchführung der Untersuchung, und bevor irgendwelche nachteiligen Urteile gefällt werden über den Hinweisgeber, ohne Einschränkung ein ordnungsgemäßes Verfahren und ein Recht auf Anhörung in dieser Angelegenheit gewährt wird.

Der Ermittlungsprozess des Unternehmens unterliegt auch Einschränkungen. Das Unternehmen kann möglicherweise keine Ermittlungen durchführen, wenn es den Hinweisgeber nicht kontaktieren kann (z. B. wenn eine Offenlegung anonym erfolgt und der Hinweisgeber es ablehnt oder unterlässt, Verbindung aufzunehmen).

Ohne die Zustimmung des Hinweisgebers darf das Unternehmen keine Informationen offenlegen, die in einer Offenlegung als Teil des Untersuchungsverfahrens enthalten sind – es sei denn:

15.8. die Informationen enthalten nicht die Identität des Hinweisgebers;

15.9. das Unternehmen entfernt Informationen bezüglich der Identität des Hinweisgebers oder sonstige Informationen, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen könnten (z. B. Name, Titel und andere identifizierbare Details des Hinweisgebers); und

15.10. sie sind zwingend erforderlich für die Ermittlung der in der Offenlegung aufgeworfenen Probleme.

Um einen Hinweisgeber vor der Preisgabe seiner Identität und vor Benachteiligungen zu schützen, könnte das Unternehmen seiner Offenlegung nachgehen, indem es eine umfassende Prüfung der offengelegten Sachlage oder des Arbeitsbereichs durchführt. Darüber hinaus könnte das Unternehmen eine anonyme Offenlegung untersuchen, selbst wenn es nicht in Verbindung treten kann mit dem Hinweisgeber, wenn der Hinweisgeber dem Unternehmen ausreichend Informationsmaterial zur Verfügung stellt und das Unternehmen Informationen entfernt, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen könnten.

Alle Ermittlungen müssen unabhängig vom Hinweisgeber, von den Personen, die Gegenstand der Offenlegung sind, und von der beteiligten Abteilung oder Geschäftseinheit erfolgen.

Der WPIO wird den Hinweisgebern während der verschiedenen Phasen Aktualisierungen zur Verfügung stellen – zum Beispiel zu Beginn des Untersuchungsprozesses, während die Untersuchung

läuft und nachdem die Untersuchung abgeschlossen ist. Aktualisierungen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben über die gewünschten Kommunikationsmittel des Hinweisgebers bereitgestellt. Am Ende der Untersuchung wird der Hinweisgeber über die Untersuchungsergebnisse informiert. Die Methode der Dokumentierung und Berichterstattung der Ergebnisse hängt von der Art der Offenlegung ab. Es kann Situationen geben, in denen es nicht angemessen sein mag, dem Hinweisgeber Einzelheiten über das Ergebnis mitzuteilen.

Die Ergebnisse einer Untersuchung werden dokumentiert und unter Wahrung der Vertraulichkeit an die für die Aufsicht über die Richtlinie Verantwortlichen weitergeleitet. Ein Mitarbeiter, der Gegenstand einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten ist, wird über Folgendes informiert:

15.11. den Gegenstand der Offenlegung – sowie und wenn dies nach den Grundsätzen der Gerechtigkeitspflicht und der verfahrensrechtlichen Fairness erforderlich ist, und bevor Maßnahmen ergriffen werden wie zum Beispiel, wenn die Offenlegung Gegenstand einer Ermittlung sein soll oder wenn die Offenlegung gravierend ist und an Organe der Bundesrepublik Deutschland oder der EU verwiesen werden muss; und

15.12. das Ergebnis der Untersuchung (die Zielperson erhält jedoch keine Kopie des Untersuchungsberichts).

Das Unternehmen kann den am besten geeigneten Zeitpunkt bestimmen, um die Person, die Gegenstand einer Offenlegung ist, über die Untersuchung zu informieren, vorausgesetzt, dass das Unternehmen die Person informiert, bevor nachteilige Urteile gefällt werden über sie. Unter bestimmten Umständen kann die Wirksamkeit der Ermittlungen beeinträchtigt werden, wenn man die Person in einem frühen Stadium einer Untersuchung informiert, beispielsweise wenn Bedenken bestehen, dass die Person Informationen vernichten könnte oder die Offenlegung weitergeleitet werden muss.

Zu jeder Zeit vor oder während einer Untersuchung kann der WPIO ein unabhängiges Urteil darüber abgeben, ob mögliche Probleme, die aus der Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten aufgedeckt werden, an andere Bereiche innerhalb des Unternehmens weitergeleitet werden müssen. Der WPIO ist auch berechtigt, Angelegenheiten direkt an den Vorstand bzw. Verwaltungsrat des Unternehmens zu leiten. Soweit möglich (wie vom WPIO festgelegt) sollte dem Unternehmensvorstand die Aufsicht und Überwachung der Untersuchungen gewährt werden.

## **16. Hinweisgeber nicht zufrieden mit Ergebnis**

Ist der Hinweisgeber nicht zufrieden mit dem Ergebnis der Ermittlungen, kann er die Angelegenheit zur Überprüfung an die Rechtsabteilung verweisen. Die Überprüfung sollte von einer Anwältin durchgeführt werden, die nicht an der Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen beteiligt ist. Darüber hinaus sollten die Prüfungsergebnisse dem Vorstand oder dem Verwaltungsrat sowie dem Hinweisgeber zur Verfügung gestellt werden.

Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, eine Untersuchung wiederaufzunehmen und kann eine Überprüfung abschließen, wenn es feststellt, dass die Untersuchung ordnungsgemäß durchgeführt wurde oder neue Informationen entweder nicht verfügbar sind oder die Ergebnisse der Untersuchung nicht ändern würden.

Ein Hinweisgeber kann eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde einreichen, wenn er mit dem Ergebnis der Untersuchung des Unternehmens nicht zufrieden ist. Der Meldeweg an nationale und europäische Stellen ist dabei frei.

## **17. Rahmenkonzept und Verfahren zur Risikobewertung**

Für die Umsetzung dieser Richtlinie sollte der WPIO Rahmenbedingungen schaffen und Verfahren einrichten, die Risikoerkennung, Risikoanalyse und Risikobewertung, Risikokontrolle und Risikoüberwachung mit einbeziehen.

Nach Erhalt eines Berichts von einem Hinweisgeber sollte der WPIO von Hinweisgebern folgende Informationen einholen:

- 17.1. das Risiko, dass ihre Identität bekannt wird;
- 17.2. wer ihnen ihrer Befürchtung nach Schaden zufügen könnte;
- 17.3. ob derzeitige Konflikte oder Probleme am Arbeitsplatz bestehen; und
- 17.4. ob es bereits Drohungen gibt, Schaden zu verursachen.

Der WPIO sollte auch beurteilen, ob jemand eventuell ein Motiv hat, Schaden zu verursachen. Jedes Risiko sollte analysiert werden. Die Wahrscheinlichkeit eines Risikos und die Schwere der Folgen sollten beurteilt werden. Außerdem sollten Strategien entwickelt und umgesetzt werden, um die Risiken zu verhindern oder einzudämmen.

Wenn eine anonyme Offenlegung erfolgt, sollte das Unternehmen eine Risikobewertung durchführen, um zu beurteilen, ob die Identität des Hinweisgebers ohne Weiteres durchschaut werden kann oder während einer Ermittlung bekannt werden könnte.

Da sich das Risiko eines Schadens im Verlauf einer Untersuchung und sogar nachdem eine Untersuchung abgeschlossen ist erhöhen oder ändern kann, sollte der WPIO das Schadensrisiko beobachten und neu beurteilen.

#### **Schritte zur Bewertung und Überwachung des Schadensrisikos:**

17.5. Risikoerkennung: Beurteilung, ob jemand ein Motiv hat, Schaden zu verursachen. Über Folgendes könnte von einem Hinweisgeber Information eingeholt werden:

- (a) das Risiko, dass ihre Identität bekannt wird;
- (b) wer ihnen ihrer Befürchtung nach Schaden zufügen könnte;
- (c) ob aktuelle Konflikte oder Probleme am Arbeitsplatz vorherrschen; und
- (d) ob es bereits Drohungen gibt, Schaden zu verursachen.

17.6. Risikoanalyse und Risikobewertung: Analyse und Beurteilung der Wahrscheinlichkeit eines Risikos und Bewertung der Schwere der Folgen.

17.7. Risikokontrolle: Strategien entwickeln und umsetzen, um die Risiken zu verhindern oder einzudämmen – bei anonymen Offenlegungen kann es sich lohnen zu prüfen, ob die Identität des Hinweisgebers ohne Weiteres erkannt werden kann oder im Rahmen einer Untersuchung bekannt werden könnte.

17.8. Risikoüberwachung: Überwachung und Neubewertung des Schadensrisikos, wenn erforderlich – da sich das Risiko eines Schadens mit fortschreitender Untersuchung und sogar nach Abschluss einer Untersuchung erhöhen oder ändern kann.

Der WPIO sollte angemessene Aufzeichnungen über Risikobewertungen und Risikokontrollpläne führen.

#### **18. Entschädigung und andere Rechtsmittel**

Ein Hinweisgeber (oder jeder andere Mitarbeiter oder jede andere Person) kann vor Gericht Schadensersatz und andere Rechtsmittel beantragen, wenn:

- 18.1. sie aufgrund einer Offenlegung einen Verlust, einen Schaden oder eine Verletzung erleiden; und
- 18.2. das Unternehmen es versäumt hat, angemessene Vorkehrungen zu treffen und mit gebührender Sorgfalt vorzugehen, um zu verhindern, dass Personen Schaden verursachen.

Hinweisgeber sollten vor der Offenlegung offenlegbarer Sachverhalte unabhängigen juristischen Rat einholen.

## **19. Zivil-, straf-, und verwaltungsrechtlicher Haftpflichtschutz**

Ein Hinweisgeber ist bezüglich seiner Offenlegung geschützt vor:

19.1. zivilrechtlicher Haftung (z. B. vor Klagen wegen Verletzung eines Arbeitsvertrags, einer Geheimhaltungspflicht oder einer anderen vertraglichen Verpflichtung);

19.2. strafrechtlicher Haftung (z. B. vor versuchter strafrechtlicher Verfolgung wegen widerrechtlicher Offenlegung von Informationen oder vor sonstiger Verwendung der Offenlegung im Rahmen einer Strafverfolgung (außer für das Erstellen einer falschen Offenlegung)); und

19.3. verwaltungsrechtlicher Haftung (z. B. vor Disziplinarverfahren für die Offenlegung).

Die oben genannten Schutzmaßnahmen gewähren jedoch keine Immunität für Fehlverhalten, auf das sich ein Hinweisgeber eingelassen hat und das in seiner Offenlegung aufgedeckt wird.

## **20. Buchprüfungen / Aufbewahrung von Aufzeichnungen**

Das Unternehmen verpflichtet sich, die vorliegende Richtlinie sowie Prozesse und Verfahren zu überprüfen und zu aktualisieren. Das Unternehmen möchte gewährleisten, dass die Richtlinie wirkungsvoll funktioniert, und verpflichtet sich, Probleme zu erkennen und zu beheben. Eine wichtige Aufgabe des CCOs ist es, zu gewährleisten, dass die breiteren Trends, Themen und/oder auftauchenden Risiken, die betont werden durch die gemäß dieser Richtlinie gemachten Offenlegungen, vom Unternehmen im Rahmen seines Risikomanagements und der Arbeitspläne der Unternehmensführung thematisiert und ggf. abgeschwächt werden.

Der CCO prüft regelmäßig, die Angemessenheit der gewählten Verfahren und Bestimmungen der Richtlinie. Zu berücksichtigende Fragen sind, ob:

20.1. Umfang und Anwendung der Richtlinie angemessen sind, insbesondere wenn es Änderungen in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens gibt;

20.2. Richtlinie, Prozesse und Verfahren hilfreich und leicht verständlich sind;

20.3. Richtlinie, Prozesse und Verfahren die aktuelle Rechtsprechung und Vorschriften sowie aktuelle Entwicklungen und bewährte Verfahren für den Umgang mit Offenlegungen widerspiegeln; und

20.4. die Handhabung des Unternehmens mit Offenlegungen und der Schutz und die Unterstützung für Hinweisgeber verbessert werden müssen.

Der CCO hat die Möglichkeit sich mit den Mitarbeitern über die Wirksamkeit, Prozesse und Verfahren dieser Richtlinie zu beraten und Feedback von ihnen einzuholen.

Nach einer Durchsicht müssen Aktualisierungen und entsprechende Prozesse und Verfahren dieser Richtlinie an die unter die Richtlinie fallenden Personen verteilt und leicht zugänglich gemacht werden. Bei Bedarf (z. B. bei einer Änderung des Offenlegungsverfahrens) bietet das Unternehmen allen Mitarbeitern und berechtigten Empfängern gezielte Kommunikation und Schulungen an sowie zusätzliche Fachschulungen für Mitarbeiter mit bestimmten Rollen und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Richtlinie.

Der CCO ist damit beauftragt, Vorgänge und Verfahren für Angelegenheiten, die mit dieser Richtlinie zusammenhängen, einzurichten und alle Änderungen dieser Richtlinie umzusetzen und zu überwachen.

Für einen Zeitraum, der je nach Substanz der Berichte als angemessen erachtet wird, speichert der CCO alle Aufzeichnungen, die sich auf Anliegen oder Meldungen über offenlegbare Sachverhalte einer Vergeltungshandlung und auf die Untersuchung solcher Berichte beziehen. Die aufzubewahrenden Kategorien von Aufzeichnungen beinhalten Einträge über alle Schritte im Zusammenhang mit der Untersuchung und den Ergebnissen einer solchen Untersuchung.

## **21. Datenschutz und Sicherheit von personenbezogenen Daten**

Das Unternehmen verfügt über zweckmäßige IT-Ressourcen und organisatorische Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten, die es im Rahmen der Richtlinie erhält, verarbeitet und erfasst. Aufgrund der Empfindlichkeit der Informationen können Leaks oder unbefugte Offenlegung (auch durch böswillige Cyberaktivitäten) nachteilige Folgen für Hinweisgeber, Personen, die von Offenlegungen betroffen sind, und das Unternehmen haben.

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Es umfasst deutsche und europäische Datenschutzgrundsätze, die die Standards, Rechte und Pflichten für den Umgang, das Aufbewahren, die Verwendung, den Zugriff und die Berichtigung personenbezogener Daten (einschließlich vertraulicher Daten) festlegen. Das Unternehmen ist verpflichtet, betroffene Personen und ggf. die nationale Aufsichtsbehörde oder die Datenschutzbeauftragten des Länder der Bundesrepublik Deutschland über eine Datenschutzverletzung zu benachrichtigen, wenn Personen, deren personenbezogene Daten von der Datenschutzverletzung betroffen sind, möglicherweise ernsthaften Schaden davontragen könnten.

## **22. Berichterstattung**

Der CCO sollte über folgende Punkte regelmäßig Berichte einreichen, die dem Aufsichtsrat vorgelegt werden könnten, wenn es nicht wahrscheinlich ist, dass dadurch ein Hinweisgeber identifiziert wird:

22.1. der Gegenstand einer jeden Offenlegung;

22.2. der Status einer jeden Offenlegung;

22.3. für jede Offenlegung der Arbeitsbereich der Person (z. B. Mitarbeiter oder Lieferant) und deren Status (z. B. ob sie noch beim Unternehmen angestellt ist oder unter Vertrag steht);

22.4. Maßnahmen, die für jede Offenlegung ergriffen wurden;

22.5. Art und Weise wie jede Offenlegung zum Abschluss gebracht wurde;

22.6. der Zeitraum für den Abschluss einer jeden Offenlegung; und

22.7. das Ergebnis einer jeden Offenlegung.

Statistiken über die folgenden Punkte könnten ebenso in die regelmäßigen Berichte aufgenommen werden:

22.8. der Zeitraum zwischen dem Erhalt einer Offenlegung und der Rückmeldung an den Hinweisgeber, einschließlich der Zeit, die benötigt wird, um auf nachfolgende Mitteilungen eines Hinweisgebers zu antworten;

22.9. der Zeitraum zwischen dem Erhalt einer Offenlegung und der Beurteilung, ob eine Offenlegung untersucht werden sollte;

22.10. der Zeitraum zwischen Beginn und Abschluss einer Untersuchung; und

22.11. die Häufigkeit der Kommunikation mit einem Hinweisgeber.

Die Statistiken könnten mit den Zeitspannen verglichen werden, die in den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens für die Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen beschrieben sind.

Der Bericht wird auch Statistiken über die Gesamtzahl der eingegangenen Berichte enthalten, darunter:

22.12. die Anzahl der Meldungen, die über jede der verschiedenen verfügbaren Möglichkeiten für eine Offenlegung gemäß den Richtlinien des Unternehmens erfolgten;

22.13. die Art der gemeldeten Sachverhalte; und

22.14. Berichte, die von Geschäftsbranchen, Abteilungen, Land, Amt oder Standort vorgelegt werden.

Darüber hinaus kann der Bericht, falls der CCO dies für notwendig und wichtig erachtet, auch Maßnahmen enthalten, die sich auf das Verständnis der Richtlinie durch die Mitarbeiter beziehen.

Diese Informationen können erfasst werden durch:

22.15. die Befragung einer Auswahl von Mitarbeitern, nach der Einführung der vorliegenden Richtlinie durch das Unternehmen;

22.16. Gespräche mit einer Auswahl von Mitarbeitern; oder

22.17. die Nachverfolgung des Anteils der Offenlegungen, die sich auf Sachverhalte beziehen, die unter diese Richtlinie fallen, gegenüber denen, die außerhalb der Richtlinie liegen.

## **23. Schulung**

Über die vorliegende Richtlinie und die entsprechenden Rechte und Pflichten bietet die Gruppe Schulungen für die Mitarbeiter an.

Managern und Personen, die möglicherweise Meldungen über offenlegbare Sachverhalte erhalten, bietet die Gruppe Schulungen über mögliche Reaktionen dazu an. Das Unternehmen wird die Kenntnis der Mitarbeiter über die Richtlinie regelmäßig überprüfen, was hilfreich sein kann, um Wissenslücken im Verständnis der Mitarbeiter hinsichtlich der Richtlinie zu erkennen.

Die Mitarbeiterschulungen könnten Folgendes abdecken:

23.1. die wichtigsten Regelungen der Whistleblower-Richtlinie sowie Abläufe und Verfahren des Unternehmens, einschließlich:

(a) praktische Beispiele offenlegbarer Sachverhalte;

(b) praktische Information über die Erstellung einer Offenlegung; und

(c) Ratschläge wie Hinweisgeber bei Bedarf zusätzliche Informationen über die Richtlinie einholen können.

23.2. Informationen zum Schutz und zur Unterstützung von Hinweisgebern, einschließlich:

(a) Maßnahmen, die das Unternehmen zum Schutz und zur Unterstützung von Hinweisgebern getroffen hat;

(b) praktische Beispiele von Verhalten, das dem Hinweisgeber schaden kann; und

(c) Folgen von unzuträglichem Verhalten.

23.3. Informationen zu Sachverhalten, die nicht durch die Richtlinie des Unternehmens abgedeckt sind, einschließlich:

(a) praktische Beispiele für Sachverhalte, die nicht durch die Richtlinie des Unternehmens abgedeckt sind;

(b) Informationen über weitere Richtlinien des Unternehmens (z. B. Mobbing und Belästigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Beschwerden und Verhaltenskodex); und

(c) Informationen darüber, wie und wo Mitarbeiter allgemeines Mitarbeiterfeedback oder persönliche arbeitsbezogene Beschwerden melden können.

Die Managementschulung könnte das Bemühen und die Verpflichtung des Unternehmens, Hinweisgeber vor Fehlverhalten zu schützen, behandeln. Die Schulung könnte auch die Interaktion der vorliegenden Richtlinie mit den anderen Richtlinien des Unternehmens behandeln (z. B. zu Mobbing und Belästigung).

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Wirksamkeit seiner Richtlinien, Vorgehensweisen und Verfahren nachzuverfolgen.

Diese Richtlinie soll großzügig an Leitende Angestellte und Mitarbeiter verbreitet werden und leicht zugänglich sein. Das Unternehmen kann:

23.4. Mitarbeiter-Briefings und/oder kleinere Team-Meetings abhalten;

23.5. die Richtlinie im Mitarbeiter-Intranet oder auf einer anderen Kommunikationsplattform zugänglich machen;

23.6. Relevante Informationen auf den Anschlagtafeln der Mitarbeiter veröffentlichen; und

23.8. die Richtlinie in Informationspakete zur Einarbeitung und Schulung für neue Mitarbeiter integrieren.

Es ist wichtig, dass alle Führungsebenen innerhalb eines Unternehmens, insbesondere direkte Vorgesetzte, angemessene Schulungen erhalten im effektiven Umgang mit Offenlegungen. Mitarbeitern, die im Rahmen der Richtlinie besondere Verantwortlichkeiten haben, sollten fachspezifische Schulungen angeboten werden.

## **24. Unterstützung und praktischer Schutz – Keine Vergeltungsmaßnahmen**

Ein Hinweisgeber wird durch das Einreichen eines Berichts nicht persönlich benachteiligt. Das beinhaltet, nicht benachteiligt zu werden durch Entlassung, Zurückstufung, jegliche Form von Belästigung, Diskriminierung oder gegenwärtige oder zukünftige Benachteiligung.

Kein derzeitiger oder ehemaliger Hinweisgeber, der offenlegbare Sachverhalte im Rahmen der Richtlinie meldet, soll Schaden, Belästigung, Vergeltung oder nachteilige Folgen für Beschäftigung oder Arbeitsplatz erfahren, weder tatsächlich noch angedroht.

Wenn sich jemand, der bei einem Gruppenmitglied beschäftigt ist, an einem Hinweisgeber rächt, kann die erstgenannte Person, je nachdem wie gravierend ihr Verhalten ist, nach Ermessen des Vorstands einer Disziplinarmaßnahme unterzogen werden, einschließlich der eventuellen Beendigung des Arbeits- oder Dienstleistungsverhältnisses.

Alle Hinweisgeber werden gebeten, den CCO zu informieren über jede Vergeltungsmaßnahme oder Viktimisierung einer Person, die offenlegbare Sachverhalte meldet.

## **25. Richtlinie leicht zugänglich – Website**

Diese Richtlinie kann auf der Website des Unternehmens unter <https://fenixoutdoor.com> eingesehen werden.

Das Unternehmen kann Informationen, die für externe Hinweisgeber nicht nützlich oder relevant sind oder für eine externe Veröffentlichung nicht geeignet sind, entfernen.

## Anhang 1 – Offenlegbare Sachverhalte

Zu den offenlegbaren Sachverhalten gehören Verhaltensweisen, die nicht unbedingt gegen ein bestimmtes Gesetz verstoßen.

Zum Beispiel beinhaltet „Fehlverhalten oder unangemessene Umstände oder Sachlagen“ nicht unbedingt rechtswidriges Verhalten in Bezug auf das Unternehmen oder eine dem Unternehmen zugehörige Körperschaft; es kann aber auf ein systemisches Problem hinweisen, über das die zuständige Aufsichtsbehörde Bescheid wissen sollte, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Es kann sich ebenso auf unehrliche oder unethische Verhaltensweisen und Praktiken beziehen, auf Verhalten, das Schaden anrichten kann, oder auf Verhalten, das durch die Standards oder den Verhaltenskodex des Unternehmens verboten ist.

Informationen, die auf ein erhebliches Risiko für die öffentliche Sicherheit oder die Stabilität des Finanzsystems oder das Vertrauen in das Finanzsystem hinweisen, sind ebenfalls offenzulegen, selbst wenn es sich nicht um einen Verstoß gegen ein bestimmtes Gesetz handelt.

Ein Hinweisgeber kann auch dann Anspruch auf Schutz haben, wenn sich seine Offenlegung als falsch herausstellt.

Der Begriff „begründeter Verdacht“ basiert auf der objektiven Stichhaltigkeit der Gründe für den Verdacht des Hinweisgebers. Es soll sichergestellt werden, dass das Motiv eines Hinweisgebers für seinen Bericht oder seine persönliche Meinung über die betroffene(n) Person(en) kein Grund ist, ihm Recht auf Schutz zu verwehren. In der Praxis wird eine bloße Behauptung ohne stützende Informationen wahrscheinlich nicht als „begründeter Verdacht“ angesehen. Ein Hinweisgeber muss jedoch seine Behauptungen nicht beweisen.

Beispiele für offenlegbare Sachverhalte können sein:

- (a) rechtswidrige Handlungen wie Diebstahl, Handel oder Konsum illegaler Drogen, Gewalt oder Androhung von Gewalt sowie strafrechtliche Sachbeschädigung;
- (b) Betrug, Geldwäsche oder Veruntreuung von Geldern;
- (c) Anbieten oder Akzeptieren von Bestechungsgeldern;
- (d) finanzielle Unregelmäßigkeiten;
- (e) Nichteinhaltung oder Verstoß gegen gesetzliche oder behördliche Auflagen; und
- (f) unzuträgliches Verhalten oder die Drohung von unzuträglichem Verhalten gegenüber einer Person, die eine Offenlegung vorgenommen hat oder von der angenommen oder vermutet wird, eine Offenlegung vorgenommen zu haben oder zu planen.

**Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden**, wenn sie sich nicht auf offenlegbare Sachverhalte beziehen, **gehören nicht zu den meldewürdigen Sachverhalten** und liegen nicht im Geltungsbereich dieser Richtlinie.

Folgende Punkte beinhalten Sachlagen, die sich auf den Offenleger beziehen, aber:

- (a) keine Auswirkungen auf das Unternehmen oder dessen zugehörige Organe haben; oder
- (b) sich nicht auf ein Verhalten oder angebliches Verhalten beziehen im Hinblick auf einen offenlegbaren Sachverhalt.

Beispiele für arbeitsbedingte Beschwerden können sein:

- (a) ein zwischenmenschlicher Konflikt zwischen dem Hinweisgeber und einem anderen Mitarbeiter; und
- (b) Entscheidungen, die keinen Verstoß gegen das Arbeitsrecht darstellen;

- (c) Entscheidungen über die Beschäftigung, Versetzung oder Beförderung des Hinweisgebers;
- (d) Entscheidungen über die Beschäftigungsbedingungen und -bestimmungen des Hinweisgebers; oder
- (e) Entscheidungen, den Hinweisgeber zu beurlauben oder seine Beschäftigung zu beenden oder den Hinweisgeber anderweitig maßzuregeln.

Beschwerden am Arbeitsplatz beinhalten jedoch möglicherweise auch offenlegbare Sachverhalte, die unter diese Richtlinie fallen können. Zum Beispiel, wenn:

- (a) eine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde Informationen über ein Fehlverhalten enthält; oder wenn Informationen über ein Fehlverhalten eine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde beinhalten oder von dieser begleitet werden (gemischter Bericht);
- (b) das Unternehmen oder eine zugehörige Körperschaft gegen Arbeitsgesetze oder sonstige Gesetze verstoßen hat, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 12 Monaten bestraft werden können und sich an Handlungen beteiligt hat, die eine Gefahr für die Öffentlichkeit darstellen, oder die Offenlegung sich auf Informationen bezieht, die auf ein Fehlverhalten hindeuten, das über die persönlichen Umstände des Hinweisgebers hinausgeht;
- (c) dem Hinweisgeber wegen der Offenlegung Nachteile entstehen oder drohen; oder
- (d) der Hinweisgeber sich um Rechtsberatung oder einen Rechtsvertreter bemüht bezüglich der Wirkungsweise der Hinweisgeberschutzmaßnahmen gemäß der Compliance Richtlinie.

Offenlegungen über Sachverhalte, die nicht durch die Schutzbestimmungen des HinSchG abgedeckt sind, eignen sich nicht für Schutzmaßnahmen gemäß der Compliance Richtlinie. Solche Offenlegungen sind möglicherweise durch andere Gesetze geschützt.

Offenlegungen, die sich ausschließlich auf persönliche arbeitsbezogene Beschwerden und nicht auf Nachteile oder drohende Nachteile für den Hinweisgeber beziehen, kommen für Schutzmaßnahmen nicht infrage.

Mitarbeiter des Unternehmens oder der zugehörigen Körperschaften können intern dem CCO persönliche arbeitsbezogene Beschwerden vorlegen sowie andere Arten von Problemen oder Bedenken, die nicht durch die Richtlinie abgedeckt sind. Mitarbeiter werden ermutigt, juristischen Rat hinsichtlich ihrer Rechte und ihrem Schutz gemäß dem Arbeits- oder Vertragsrecht in Anspruch zu nehmen und sich zur Klärung ihrer persönlichen arbeitsbezogenen Beschwerden beraten zu lassen.