

# Whistleblower-Richtlinie

Experts in perimeter protection



## Einleitung

Heras unterstützt die höchsten Standards in der Unternehmensführung und -überwachung (Corporate Governance). Unser Ziel ist es, eine hervorragende Unternehmensführung zu fördern, indem wir unseren Mitarbeitern unser Engagement für Qualität, Offenheit, Verantwortung und Integrität versichern.

Als Teil unserer Verpflichtung, diesen hohen Standards gerecht zu werden, ist diese Erklärung dazu gedacht, Mitarbeiter<sup>1</sup> oder andere Personen mit ernsthaften Bedenken oder Informationen über fragwürdige Praktiken zu unterstützen und zu ermutigen, das Richtige zu tun und diese Bedenken zu äußern. Wir sind uns bewusst, dass Mitarbeiter sich unter Umständen vertraulich an uns wenden müssen. Wir wollen klarstellen, dass sie dies ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen tun können.

Der Zweck dieser Whistleblower-Richtlinie ist es, die Mitarbeiter zu ermutigen, ernsthafte Bedenken durch "Whistleblowing" innerhalb des Unternehmens anzusprechen, anstatt ein Problem zu ignorieren oder es nach außen zu tragen. Die Richtlinie ist nicht dazu gedacht, Beschwerden über eine persönliche Situation zu verfolgen, da das Unternehmen bereits über entsprechende Richtlinien und Verfahren dafür verfügt.

## Allgemeine Grundsätze

- Bedenken sollten nur in gutem Glauben geäußert werden und nicht um eine persönliche Beschwerde oder private Streitigkeiten zu schlichten;
- Mitarbeiter, die eine Meldung machen, zu schikanieren oder sie daran zu hindern, ernsthafte Bedenken über Betrug, Korruption, Fehlverhalten oder unethisches Verhalten zu äußern, stellt ein schweres disziplinarisches Vergehen dar;
- Ein Missbrauch dieses Verfahrens durch böswillige oder vorsätzliche Erhebung unbegründeter Anschuldigungen, ob intern oder extern, wird als schweres disziplinarisches Vergehen betrachtet;
- Wenn eine Anschuldigung erhoben wird, muss die Person oder müssen die Personen, gegen die die Anschuldigung erhoben wird, über diese Anschuldigung informiert werden, über die entsprechenden Beweise unterrichtet werden und die Möglichkeit erhalten, vor Abschluss der Untersuchung Stellung zu nehmen;
- Jeder Vorwurf eines Fehlverhaltens ist streng vertraulich zu behandeln und unverzüglich zu untersuchen. Die Identität der beschwerdeführenden Person wird dem mutmaßlichen Missetäter nicht ohne dessen vorherige Zustimmung bekannt gegeben, es sei denn, dies ist unvereinbar mit einer fairen Ermittlung. Sie werden über die Notwendigkeit der Offenlegung Ihrer Identität in jeden Fall informiert;

- Jede Meldung im Rahmen dieser Richtlinie muss in gutem Glauben erfolgen. Wenn Sie eine Beschwerde einreichen, müssen Sie von der Wahrheit dieser Beschwerde überzeugt sein, und sie darf nicht zum persönlichen Vorteil erfolgen.

## Vorgehensweise

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass es für einen Mitarbeiter nie einfach ist, ein Bedenken vorzubringen, insbesondere, wenn es um Korruption, Unehrlichkeit, Gesundheit, Sicherheit oder Umweltfragen geht.

Die Mitarbeiter werden dringend gebeten, ihre Bedenken so schnell wie möglich zu äußern, um eine Verschlimmerung der Situation zu verhindern. Alle Bedenken sollten bei dem unmittelbaren Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden. Alternativ kann auch das untenstehende Verfahren angewandt werden.

Das Verfahren gilt für die folgenden Vorwürfe:

- Dass eine Straftat begangen worden ist, begangen wird oder vermutlich begangen wird
- Dass eine Person gegen eine gesetzliche Verpflichtung verstoßen hat, der sie unterliegt, dagegen verstößt oder vermutlich dagegen verstößt
- Dass ein Justizirrtum stattgefunden hat, gerade stattfindet oder vermutlich stattfinden wird
- Dass die Gesundheit und Sicherheit einer Person gefährdet wurde, gefährdet wird oder droht, gefährdet zu werden
- Dass die Umwelt geschädigt wurde, geschädigt wird oder vermutlich geschädigt wird
- Dass Informationen, die darauf hinweisen, dass eine Angelegenheit, die unter eine der zuvor genannten Kategorien fällt, absichtlich zurückgehalten wurden, werden oder vermutlich zurückgehalten werden.

<sup>1</sup>Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich - sofern nicht anders kenntlich gemacht - auf alle Geschlechter.

In der ersten Instanz sollten Sie jede Anschuldigung, die unter dieses Verfahren fällt, schriftlich Ihrem direkten Vorgesetzten, der Geschäftsführung, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat melden. Die Meldung wird zu Protokoll genommen, und wir werden entweder die Meldung untersuchen oder eine geeignete Person damit beauftragen, dies zu tun.

Sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, werden wir Sie über das Ergebnis der Untersuchung informieren, ohne die Rechte Dritter zu verletzen.

Anonyme Meldungen können nicht bearbeitet werden. Selbstverständlich wird die Meldung vertraulich behandelt und der Mitarbeiter wird anonym bleiben. Grundsätzlich sollte ein Fehlverhalten zuerst dem Vorgesetzten gemeldet werden. Ist der Vorgesetzte involviert oder sind nachteilige Auswirkungen auf seine Position oder das Betriebsklima zu befürchten, kann sich der Mitarbeiter an den Vorgesetzten seines Vorgesetzten, die Geschäftsführung, die Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden.

Der Bericht wird - eventuell in Absprache mit der Vertrauensperson - von Ihnen schriftlich eingereicht, enthält eine klare Beschreibung der Situation und wird von Ihnen unterzeichnet.

Wenn der Arbeitnehmer einen Verstoß in gutem Glauben meldet, genießt er Schutz vor innerbetrieblichen Sanktionen. Heras stellt sicher, dass die berufliche Stellung des Arbeitnehmers durch die Meldung in keiner Weise beeinträchtigt wird.

Published by Heras  
Contact Person Country HR Manager  
Purpose Ensure transparent and compliant business conduct  
Application / Distributed to All employees  
Classification Public  
Monitoring Executive committee  
Version V\_1.1  
Signed off by / on Board Heras

