

Hinweisgeberschutzverfahren der Sofidel Germany GmbH

(basierend auf der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 04.07.2024)

0	04. July 2024	<i>Neue Ausgabe</i>	Fabiana Da San Martino <i>Compliance Beauftragte</i>	Elena Betti Direktor für Risikomanagement und Compliance
Rev	Datum	Beschreibung	Erstellt	Genehmigt

1. Ziel

Unternehmen und Gesamtbetriebsrat sehen sich einer offenen Kommunikation und der Einhaltung ethischer Standards verpflichtet. Hierzu gehört auch, dass schwerwiegendes Fehlverhalten, wie die Begehung von Straftaten oder sonstiger Regelverstöße nicht geduldet werden. Rechtmäßiges und integrires Verhalten trägt zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs der Sofidel Germany GmbH bei und stärkt das Vertrauen der Arbeitnehmer und der Kunden in das Unternehmen.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung dient der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) vom 31.05.2023. Verstöße gegen geltendes Recht sollen frühzeitig erkannt und betriebliche Reaktionen auf erkannte Verstöße sowie betriebsinterne Lösungen ohne Verzögerung ermöglicht werden.

Weitere Ziele dieser Gesamtbetriebsvereinbarung sind der Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien sowie Schutz von Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind. Unternehmen und Gesamtbetriebsrat sind sich einig, dass Hinweise auf schwerwiegendes Fehlverhalten oder grobe Missstände ausdrücklich erwünscht sind. Vor diesem Hintergrund wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung eines internen Meldekanals nach dem Hinweisgeberschutzgesetz geschlossen.

2. Geltungsbereich

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer¹ des Unternehmens nach § 5 Abs. 1 BetrVG, einschließlich der Auszubildenden, Praktikanten, Arbeitnehmer in Probezeit, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer, mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG. Auch ehemalige Beschäftigte können Verstöße melden, von denen sie vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen Kenntnis erlangt haben. Es obliegt dem Unternehmen, dafür Sorge zu tragen, dass leitende Angestellte in das Hinweisgeberschutzverfahren einbezogen werden.

2.1. Begriffsbestimmungen

(1) Hinweisgeber sind Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gemäß § 3 Abs. 2 HinSchG erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

(2) Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an vorgesehene Meldestellen. Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

¹ Sämtliche sprachlich vereinfachten Bezeichnungen wie z. B. „Arbeitnehmer“, „Beschäftigte“, „Hinweisgeber“ oder „leitende Angestellte“ beziehen sich auf alle Geschlechter (m/w/d) in gleicher Weise.

(3) Verstöße sind insbesondere rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fallen.

(4) Repressalien von Hinweisgebern ist jedes Verhalten oder Handeln des Arbeitgebers, Vorgesetzter und anderer Arbeitnehmer, durch das nach einem Hinweis die jeweiligen Hinweisgeber im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit benachteiligt, sanktioniert, diskriminiert, schlechter gestellt oder herabgewürdigt werden.

2.2. Grundsätze zum Hinweisgeben und Meldestellen

(1) Die Meldung von Verstößen gem. § 2 Abs. 3 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung kann an eine interne oder externe Meldestelle erfolgen. Das Unternehmen betraut Frau Kati Lembke mit den Aufgaben der internen Meldestelle. Diese interne Meldestelle soll bevorzugt durch die Arbeitnehmer verwendet werden, damit sie keine Repressalien befürchten müssen. Für Meldungen, die sich auf die interne Meldestelle selbst beziehen, ist die „SO.FI.DEL.S.p.A.-Whistleblowing Commission“ der Zentrale zuständig und kann im Auswahlmenü angewählt werden.

(2) Die interne Meldestelle, an die die Arbeitnehmer Meldungen abgeben können, ist erreichbar:

- über die dafür speziell eingerichteten IT-Plattform (incl. Aufzeichnung von Sprachnachrichten), die über die Website des Unternehmens „www.sofidel.com“ unter der Sektion „Gouvernance“ zugänglich ist (nachfolgend „Meldeplattform“).
- Postalisch an:

Sofidel Germany GmbH,

z.Hd. Frau Kati Lembke

- interne Meldestelle HinSchG –

Schönfelder Straße 1

39596 Arneburg

- telefonisch: Tel. 039321/545 103
- persönlich vorsprechen im Büro (1. OG Empfangsgebäude G)
- persönlich vorsprechen bei Anwesenheit von Frau Lembke in Wernshausen (im Verwaltungsgebäude Meetingraum Forrest)
- per E-Mail: kati.lembke@sofidel.com

Die interne Meldestelle ist verpflichtet, den Arbeitnehmern leicht zugängliche und klare Informationen in verständlicher Sprache bzw. in ihrer Muttersprache über das interne und externe Meldeverfahren bereitzustellen.

	PR/D51/COU/10 Compliance	Page 4 of 9 Rev. 0
---	---	---------------------------

(3) Externe Meldestellen sind u. a. eingerichtet:

- Bundesamt für Justiz, Adenauerallee 99 – 103, 53113 Bonn, Telefon: +49 228 99 410-40 ([BfJ - Hinweisgeberstelle \(bundesjustizamt.de\)](https://www.bundesjustizamt.de));
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Graurheindorfer Straße 108, 53117 Bonn, Telefon: +49 228 / 4108 – 2355, E-Mail: hinweisgeberstelle@bafin.de ([BaFin - Hinweisgeberstelle](https://www.bafin.de));
- Bundeskartellamt, Kaiser-Friedrich-Str. 16, 53113 Bonn, Telefon: +49 228 9499 386 ([Bundeskartellamt - Homepage - Externe Meldestelle](https://www.bundeskartellamt.de)).

(4) Der vollständige Text des Hinweisgeberschutzgesetzes kann eingesehen werden:

im Internet unter [„https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/](https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/)

ansonsten im Unternehmen bei der internen Meldestelle, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat.

2.3. Internes Meldeverfahren

(1) Der Erfolg eines internen Meldeverfahrens ist nur durch ein hohes Maß an Vertraulichkeit gewährleistet. Das gesamte interne Meldeverfahren ist vertraulich, insbesondere bezüglich der Identität des Hinweisgebers. Es gilt das Vertraulichkeitsgebot des § 8 HinSchG. Das Vertraulichkeitsgebot gilt auch unabhängig davon, ob die Meldestelle zuständig ist.

(2) Ein Hinweisgeber kann sich mit der internen Meldestelle in Verbindung setzen. Die für die Meldestelle tätige Person hat unabhängig sowie fachlich und persönlich für die Aufgaben geeignet zu sein.

(3) Ein Hinweisgeber kann begründet oder unbegründet, anonym oder auch namentlich eine Meldung abgeben. Die Abgabe einer Meldung ist auf der eingerichteten Plattform in der Muttersprache möglich. Eine Begründung, warum der Hinweisgeber eine Meldung abgeben möchte, kann nicht verlangt werden.

(4) Den Hinweisgebern ist der Eingang eines Hinweises durch die Meldestelle innerhalb von 7 Tagen zu bestätigen. Bei anonymen Hinweisen ist das nur bei Nutzung der anonymen Postbox auf der eingerichteten Plattform möglich.

(5) Die Meldestelle prüft in einem ersten Schritt, ob die Meldung in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt und ob sie plausibel und widerspruchsfrei ist.

(6) Sie bleibt mit dem Hinweisgeber in Kontakt, und bittet diesen, falls erforderlich, um weitere Informationen.

	PR/D51/COU/10 <i>Compliance</i>	Page 5 of 9 Rev. 0
---	---	---------------------------

(7) Falls die erste Prüfung ergibt, dass die Meldung einen Verstoß betrifft, der nicht vom HinSchG erfasst ist, stellt die Meldestelle das Verfahren ein und informiert den Hinweisgeber darüber. In diesem Fall kann die Meldung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers an andere dafür zuständige Abteilungen des Unternehmens weitergeleitet werden.

(8) Das Verfahren wird auch eingestellt, wenn die Meldung offenkundig unbegründet ist, der Hinweis wegen unzureichender Informationen nicht weiterverfolgt werden kann oder die Meldung in böser Absicht erstattet worden ist. Gleiches gilt, wenn der Hinweisgeber innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Aufforderung die angeforderten zusätzlich erforderlichen Informationen nicht oder nur unvollständig liefert und die vorliegenden Informationen für eine Beurteilung der Meldung, die weitere Ermittlungen oder sonstige Folgemaßnahmen erlauben würde, nicht ausreichen. Auch darüber wird der Hinweisgeber informiert.

(9) Die Meldestelle arbeitet unparteiisch. Sie verwendet die Meldung nur soweit es erforderlich ist, um den Hinweis weiterzuverfolgen. Sie wahrt die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand der Meldung oder darin genannt sind, sowie die Vertraulichkeit der weiteren von ihr gesammelten Informationen.

(10) Die Meldestelle stellt sicher, dass ein Hinweisgeber die Informationen in verständlicher Sprache bzw. in seiner Muttersprache erhält. Das Verfahren erfolgt im Übrigen nach den Regeln des HinSchG, insbesondere auch die Dokumentation von Meldungen betreffend.

2.4. Inhalt der Meldung

Soweit möglich, sollte die Meldung folgende, möglichst detaillierte, präzise und vollständige Angaben enthalten:

- Genaue Beschreibung der Handlung(en), die einen Verstoß darstellt, einschließlich Datum, Uhrzeit und Ort sowie sämtliche weitere Umstände, die von Bedeutung sind, um den möglichen Verstoß und sein Ausmaß zu verstehen;
- Angaben zu sämtlichen Personen, die den Verstoß verübt haben oder daran in irgendeiner Weise beteiligt gewesen sein sollen, insbesondere Name oder andere Angaben, die deren Identifizierung ermöglichen (z. B. Titel/Funktions- bzw. Positionsbezeichnung, Arbeitstätigkeit, Arbeitsort);
- Angaben zu etwaigen Zeugen des Verstoßes;
- alle sonstigen Informationen, die zur Feststellung des Verstoßes nützlich sind;
- Beifügung sämtlicher Nachweise für den Verstoß oder sonstiger relevanter Unterlagen.

	PR/D51/COU/10 <i>Compliance</i>	Page 6 of 9 Rev. 0
---	---	---------------------------

2.5. Ermittlungen

Wird das Verfahren als Ergebnis der ersten Prüfung fortgeführt, nimmt die Meldestelle weitere Ermittlungen selbst vor bzw. lässt sie vornehmen (z.B. Datenauswertung, Dokumentenanalyse, Befragungen).

Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens sollen sich auch die Personen äußern können, die Gegenstand der Meldung der hinweisgebenden Person sind, d.h. die laut Meldung den Verstoß begangen haben oder daran beteiligt gewesen sein sollen; diese gemeldeten Personen haben keinen Anspruch darauf zu erfahren, wer die hinweisgebende Person ist

2.6. Information über den Verfahrensstand/ Rückmeldung/Abschlussbericht

- (1) Die Meldestelle informiert den Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung, spätestens innerhalb von drei Monaten und sieben Tagen nach Erstattung der Meldung, zum Stand des Verfahrens (sog. Rückmeldung). Die Rückmeldung enthält Angaben dazu, welche Folgemaßnahmen ergriffen wurden oder geplant sind. Sie darf jedoch nur insoweit erfolgen, als dadurch die laufenden oder nachfolgenden Ermittlungen nicht gefährdet und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung oder darin genannt sind, nicht beeinträchtigt werden. Es kann sich um eine endgültige Rückmeldung als Teil eines Abschlussberichts handeln, wenn das Ermittlungsverfahren abgeschlossen ist, oder um eine vorläufige Rückmeldung, wenn es noch nicht abgeschlossen ist.

- (2) Nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens bewertet die Meldestelle auf Basis des Ermittlungsergebnisses, ob das gemeldete Verhalten einen Verstoß darstellt und ob dieser bewiesen ist oder ob die gesammelten Beweise unzureichend sind. Die Meldestelle kann unter anderem Maßnahmen vorschlagen, wie Folgen des Verstoßes beseitigt und künftigen Verstößen vorgebeugt werden kann. Sie kann auch weitere Folgeermittlungen vorschlagen. Ihre Bewertung fasst die Meldestelle in einem Abschlussbericht zusammen. Dieser wird abgesichert und gegen fremde oder unzulässige Zugriffe geschützt (z. B. auf der Meldeplattform) hinterlegt, soweit dadurch etwaige nachfolgende Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung oder darin genannt sind, nicht beeinträchtigt werden.

- (3) Ob und wie die Vorschläge der Meldestelle umgesetzt werden, entscheiden die jeweils zuständigen Stellen des Unternehmens. Es liegt in der Verantwortung der Leiter, der vom Bericht betroffenen Abteilungen/Prozesse, die von der Meldestelle erhaltenen Empfehlungen und die vorgeschlagenen Folgemaßnahmen umzusetzen, ggf. auch mit Unterstützung externer Fachleute. Die Meldestelle überwacht die Umsetzung der Empfehlungen und die Durchführung von Folgemaßnahmen und informiert regelmäßig den gesetzlichen Vertreter und bei Berichten über

	PR/D51/COU/10 <i>Compliance</i>	Page 7 of 9 Rev. 0
---	---	---------------------------

Bestechung den Focal Point der Sofidel Germany GmbH sowie die zuständigen Abteilungen/Gremien, sofern der Fall dies erfordert.

2.7. Schutz des Hinweisgebers

- (1) Jede Art von Repressalien gegen Hinweisgeber, auch deren Androhung, ist verboten (siehe § 36 HinSchG) und stellt im arbeitsrechtlichen Kontext eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung der Person dar, die für die Repressalien verantwortlich ist.
- (2) Das Unternehmen muss sicherstellen, dass Hinweisgeber nach einem Hinweis insbesondere vor Repressalien oder vor jeder Art von negativen Auswirkungen seitens des Unternehmens, anderer Arbeitnehmer, leitender Angestellter oder Dritter umfassend geschützt werden.
- (3) Teilen Hinweisgeber mit einem Hinweis vorsätzlich Unwahrheiten, unzutreffende oder nur durch Gerüchte begründete Sachverhalte mit, kann dies auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Schadensersatzansprüchen nach § 38 und § 40 HinSchG führen. Die Identität von Hinweisgebern, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden, ist nicht nach dem HinSchG geschützt.
- (4) Die Identität der Hinweisgeber einschließlich sämtlicher Informationen, die Rückschlüsse auf ihre Identität erlauben, darf innerhalb der Meldestelle nur den Personen bekannt werden, die Meldungen entgegennehmen und bearbeiten oder dabei unterstützen. Im Übrigen darf die Identität des Hinweisgebers nur mit dessen ausdrücklichen Zustimmung oder in den sonstigen im HinSchG geregelten Ausnahmefällen (z.B. aufgrund behördlicher oder gerichtlicher Anordnung) weitergegeben werden. Der Hinweisgeber kann um die Zustimmung zur Weitergabe seiner Identität gebeten werden, wenn dies für Folgemaßnahmen erforderlich oder für die Verteidigung der gemeldeten Person unerlässlich ist.
- (5) Die Personen, die bei der Bearbeitung der Meldung von der Identität des Hinweisgebers erfahren dürfen, werden zur Vertraulichkeit verpflichtet. Verletzen diese Personen ihre Vertraulichkeitspflicht, zieht dies disziplinarische und/oder strafrechtliche Maßnahmen nach sich. In diesen Fällen erfolgt eine Meldung i. S. d. Art. 83 bzw. Art. 84 DSGVO an die zuständigen Stellen.

2.8. Schutz beschuldigter Personen

- (1) Werden durch Hinweise andere Personen beschuldigt, prüft die interne Meldestelle den Vorwurf und leitet Maßnahmen nach § 18 HinSchG ein.
- (2) Der Schutz der beschuldigten Person wird durch die Vertraulichkeit nach § 8 HinSchG sichergestellt.

 <p>SOFIDEL ENDLESS CARE, INNOVATIVE LIFE</p>	<p>PR/D51/COU/10</p> <p><i>Compliance</i></p>	<p>Page 8 of 9</p> <p>Rev. 0</p>
---	--	--

(3) Die beschuldigte Person gilt als unschuldig, solange nicht mindestens der schwerwiegende Verdacht eines Fehlverhaltens besteht und nicht ausgeräumt wurde oder ein Fehlverhalten bewiesen wurde.

2.9. Bericht an den gesetzlichen Vertreter und Beteiligung des Gesamtbetriebsrates

(1) Die Meldestelle berichtet halbjährlich über das ordnungsgemäße Funktionieren der internen Meldekanäle und liefert in einem Bericht einschlägige Informationen über die Ergebnisse der durchgeführten Tätigkeiten und über die Weiterverfolgung der eingegangenen Meldungen. Diese Berichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten (wie DSGVO, BDSG, TKG etc.). Die Meldestelle sendet den oben genannten Bericht an den gesetzlichen Vertreter der Sofidel Germany GmbH.

(2) Der Gesamtbetriebsrat ist halbjährlich unaufgefordert durch die interne Meldestelle anonymisiert über eingehende und abgeschlossene Meldungen zu informieren über:

- Anzahl der eingegangenen Meldungen,
- Anzahl der nach Prüfung gemäß §2 HinSchG relevanten Meldungen,
- Anzahl der an andere Stellen verwiesenen Meldungen,
- Überblick über die ergriffenen Maßnahmen,
- Anzahl der abgeschlossenen Meldungen,

(3) Die interne Meldestelle verwendet eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Im Rahmen dessen sind die Vorgaben und Regelungen der „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung von IT-Systemen“ zwingend einzuhalten und der Gesamtbetriebsrat über die, für das Meldeverfahren verwendete, technische Einrichtung umfassend zu unterrichten, damit er seine Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG wahrnehmen kann. Weitergehende Rechte aus dem BetrVG bleiben hiervon unberührt.

(4) Abs. 2 und Abs. 3 gelten entsprechend für die Unterrichtung der örtlichen Betriebsräte jeweils bezogen auf ihren Betrieb.

2.10. Datenschutz

(1) Alle eingehenden Hinweise werden von der Meldestelle, im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen (DSGVO, BDSG, TKG etc.) behandelt.

(2) Die Verarbeitung der Daten, insbesondere personenbezogener Arbeitnehmerdaten, des Hinweisgeberschutzsystems, hat getrennt von anderen Datenbeständen, insbesondere Personal-

/Arbeitnehmerdatenbanken, zu erfolgen. Eine Verknüpfung der Daten mit Daten aus anderen IT-Systemen ist unzulässig.

(3) Der Datenaustausch und Meldungen innerhalb des Unternehmens, an andere mit der Sofidel Germany GmbH verbundene Unternehmen darf grundsätzlich nur anonymisiert erfolgen.

3. List of forms/templates

4. Archiving rules

DOKUMENTE	VERANTWORTLICHER	FORMAT	ARCHIVIERUNGSZEITRAUM
Endbericht und alle Unterlagen im Zusammenhang mit der Meldung	Meldestelle	Elektronisch	3 Jahre

5. Definitions (if necessary)