

## Richtlinie Hinweisgeberschutzsystem für folgende Gesellschaften der VIVISOL Gruppe in Deutschland:

- VIVISOL Deutschland GmbH
- VIVISOL Intensivservice GmbH
- Intensivpflagedienst Kompass GmbH

### Inhaltsverzeichnis

1. Zweck .....	2
2. Anwendungsbereich .....	2
3. Meldungen von Verstößen und Fehlverhalten .....	2
4. Referenzen .....	3
5. Pflichten der hinweisgebenden Person .....	3
6. Interner Meldeweg .....	3
6.1 Verfahren zur Abgabe einer Meldung .....	4
6.2 Aufgaben der internen Meldestelle, Verfahren .....	4
6.3. Folgemaßnahmen .....	5
6.4 Merkmale der Meldung .....	5
6.5 Anonymität des Hinweisgebersystems .....	6
6.6 Verantwortlicher für den internen Meldeweg .....	6
6.7 Merkmale des internen Meldekanals .....	6
6.8 Informationspflichten .....	7
7. Externe Meldekanal .....	7
8. Verpflichtung zur Vertraulichkeit .....	7
9. Schutz der Hinweisgeber .....	8
9.1 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen .....	8
9.2 Beschränkung der Haftung der hinweisgebenden Person .....	8
10. Schlussbestimmungen .....	9

## 1. Zweck

Mit Wirkung zum 2. Juli 2023 hat die Bundesrepublik Deutschland durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) die Europäische Whistleblower Richtlinie 2019/1937 in deutsches Recht umgesetzt. Über die dieser Richtlinie zugrunde liegende Hinweisgebersysteme können unternehmensinterne Rechtsverstöße gemeldet werden.

Die VIVISOL-Gruppe nimmt die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von hinweisgebenden Personen („**Whistleblower**“ oder „**hinweisgebende Person**“), sowie ihre Fürsorgepflicht und Verantwortung als Arbeitgeberin sehr ernst. Jeder Hinweis für mögliche unternehmensinterne Rechtsverstöße wird als wertvolle Erkenntnisquelle behandelt. Keine hinweisgebende Person muss Repressalien oder Nachteile für das von ihm oder ihr gemeldete Verhalten befürchten. Stattdessen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt werden, erlebtes oder beobachtetes Fehlverhalten über das Hinweisgebersystem zu melden.

Ein wesentliches Mittel, um dies gesetzlichen Vorgaben umzusetzen und Rechtsverstöße durch oder innerhalb der VIVISOL-Gruppe präventiv zu verhindern oder nachträglich aufzudecken, liegt in der Schaffung des unternehmensinternen Hinweisgebersystems. Mit der vorliegenden Richtlinie sollen potentiell hinweisgebende Personen über das Verfahren, den Schutz der hinweisgebenden Personen und die Befugnisse im Zusammenhang mit dem Hinweisgebersystem der Unternehmensgruppe aufgeklärt werden.

Das Verfahren ist auf allen Webpages der o.g. deutschen VIVISOL Gesellschaften veröffentlicht.

## 2. Anwendungsbereich

Dieses Verfahren gilt für jede Meldung von Informationen über Verstöße (wie in Absatz 4 näher beschrieben), die im Rahmen der Arbeit erlangt werden, wenn sie dem öffentlichen Interesse oder der Integrität der öffentlichen Verwaltung oder des privaten Unternehmens schaden und die über die von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten geeigneten Meldewege erfolgen.

Vom Anwendungsbereich dieses Verfahrens und damit vom Schutz des Whistleblowers ausgeschlossen sind

- Beschwerden, Forderungen oder Anträge, die mit einem persönlichen Interesse verbunden sind und sich auf individuelle Arbeitsverhältnisse beziehen, d. h. auf Arbeitsverhältnisse mit hierarchisch höher gestellten Personen;
- Verstöße, die die nationale Sicherheit betreffen, sowie Verträge, die die Verteidigung oder die nationale Sicherheit betreffen;
- Verstöße, die zwingend durch europäische oder nationale Gesetze geregelt sind, die bereits spezifische Meldeverfahren garantieren.

## 3. Meldungen von Verstößen und Fehlverhalten

Gegenstand dieser Richtlinie und des unternehmensinternen Hinweisgebersystems ist jede Meldung von Informationen über Verstöße bzw. über jedes erlebte oder beobachtete Fehlverhalten, einschließlich der Verletzung von Gesetzen und internen Richtlinien, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden.

Als Verstoß oder Fehlverhalten gilt jedes Verhalten oder jeder Zustand, das der gesetzlichen Bestimmungen, internen Richtlinien zuwiderläuft. Hierzu zählen insbesondere:

- Straftaten, insbesondere aber nicht ausschließlich, aus den Bereichen Korruption, Wettbewerbsstrafrecht, Betrug und Untreue, Verletzung gesetzlich geschützter Geheimnisse, der strafbaren Manipulation oder des Missbrauchs von Daten;
- Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aus dem Bereich Umwelt- und Arbeitsschutz;
- Versuchs- und Vorbereitungshandlungen zu Straftaten;
- Schwerwiegende Ordnungswidrigkeiten;
- Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen, die Anlass für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund sein können, darunter fallen insbesondere Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz („AGG“), (sexuelle) Belästigung und Mobbing.

Fehlverhalten, die keinen Bezug zur VIVISOL-Gruppe und ihren Geschäftsaktivitäten aufweisen, sollen im Regelfall nicht gemeldet werden. Hierunter fallen insbesondere Geschehnisse, die allein die Privat- oder Intimsphäre von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreffen, sowie offensichtlich geringfügige Unannehmlichkeiten (kurzfristiger Defekt der Kaffeemaschine. Versehentliches Nicht-Grüßen von Kollegen, etc.).

## 4. Referenzen

- Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
- EU Richtlinie 2019/1937

Dieses Verfahren wurde vom Verwaltungsrat des Mutterkonzerns der SOL Group am 20. Juli 2023 genehmigt, zusammen mit der Festlegung der organisatorischen Rollen, die in den Prozess der Bearbeitung von Whistleblowing-Meldungen involviert sind und der damit verbundenen Verantwortlichkeiten.

## 5. Pflichten der hinweisgebenden Person

Es sollen nur solche Hinweise abgegeben werden, bei denen die hinweisgebende Person im guten Glauben ist, dass die mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind. Hinweisgebende Personen gelten nicht als gutgläubig, wenn ihnen bewusst ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Vor der Meldung muss die hinweisgebende Person alle ihm oder ihr zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um zu prüfen, ob ein hinreichender Grund zu der Annahme besteht, dass die der Meldung zugrundeliegenden Informationen der Wahrheit entsprechen. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen darzustellen.

Meldet die hinweisgebende Person Tatsachen, von denen sie oder er weiß, dass sie nicht der Wahrheit entsprechen, behält sich die VIVISOL-Gruppe vor, dieses Verhalten zu sanktionieren. Ebenso behält sich die VIVISOL-Gruppe vor, jedes Verhalten zu sanktionieren, dass dazu geeignet ist, hinweisgebende Personen bei ihrer Meldung zu behindern.

## 6. Interner Meldeweg

Das Unternehmen hat einen internen Meldekanal eingerichtet, der von der hinweisgebenden Person für die Übermittlung von Informationen über Verstöße genutzt werden kann (*Hinweisgebersystem*).

Die Nutzung eines solchen Kanals ermöglicht eine wirksamere Prävention und Aufdeckung von Verstößen. Diese Entscheidung entspricht dem Grundsatz der Förderung einer Kultur der guten Kommunikation und der sozialen Verantwortung des Unternehmens sowie der Verbesserung der Organisation.

Der interne Whistleblowing-Kanal sieht eine schriftliche oder mündliche Meldung über die Plattform "@Whistleblowing" von BDO Advisory Services vor, die über den Link <https://digitalroom.bdo.it/solgroup>.Accedendo zu erreichen ist.

## 6.1 Verfahren zur Abgabe einer Meldung

Die hinweisgebende Person übermittelt die Meldung über den dafür vorgesehenen internen Kanal. Nach Aufruf der Seite <https://digitalroom.bdo.it/solgroupDEVME/home.aspx> öffnet sich ein Formular, über welches die hinweisgebende Person mündlicher Form über ein Sprachnachrichtensystem. Die Eingabemaske enthält verschiedene Felder. Die hinweisgebende Person kann entscheiden, ob und in welchem Umfang Informationen insbesondere über den Verstoß oder das Fehlverhalten an sich, Zeit und Ort des Geschehens sowie die Beteiligten angegeben werden. Um die Meldung bestmöglich untersuchen zu können, ist es hilfreich, wenn diese Informationen – soweit möglich – möglichst umfassend angegeben werden.

Über das System können optional auch Dateien des Dateityps JPG, PNG, PDF, XLS, XLSX angehängt werden, wenn die hinweisgebende Person über Dokumente oder sonstige Belege verfügt. Um die Anonymität der hinweisgebenden Person zu gewährleisten, werden alle Metadaten automatisch über das Hinweisgebersystem entfernt.

Die Abgabe der Meldung erfolgt über das Klicken auf den Button „Senden“.

Unmittelbar nach Abgabe der Meldung, stellt die Plattform einen 12-stelligen alphanumerischen Code zur Verfügung, über den die hinweisgebende Person jederzeit den Bearbeitungsstatus der Meldung einsehen und abrufen kann und mit dem Verantwortlichen des internen Meldewegs über ein Messaging-Tool interagieren kann. Die weitere Kommunikation zwischen der hinweisgebenden Person und dem jeweiligen Fallbearbeiter erfolgt ausschließlich über das System.

Hinweisgebende Personen können über das Hinweisgebersystem melden, wenn sie ein persönliches Gespräch wünschen. In diesem Fall wird ein persönliches Gespräch ermöglicht. Wenn der Hinweisgeber die Meldung während eines Gesprächs mit dem Verantwortlichen des internen Meldewegs anfordert und abgibt, wird diese Meldung, vorbehaltlich der Zustimmung des Hinweisgebers, vom Channel Manager entweder durch Aufzeichnung auf einem zur Speicherung und Sprachwiedergabe geeigneten Gerät oder durch Erstellung eines Berichts dokumentiert. In letzterem Fall kann die hinweisgebende Person das Protokoll überprüfen, berichtigen und/oder bestätigen und muss es unterzeichnen.

## 6.2 Aufgaben der internen Meldestelle, Verfahren

Mit dem Eingang des Berichts bei der für den Meldeweg zuständigen Person wird der Prozess der Berichtsverwaltung eingeleitet. Die für den Meldeweg verantwortliche Person (**Fallbearbeiter**) fährt mit der "Bearbeitung" gemäß einem vordefinierten Prozessablaufplan fort.

Nach Erhalt der Meldung benachrichtigt der Verantwortliche die hinweisgebende Person innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Meldung, und die Meldung wird quittiert.

Der Verantwortliche des internen Meldewegs führt mit Unterstützung des Referenten des Verantwortlichen eine erste Überprüfung der Korrektheit des von der hinweisgebenden Person

angewandten Verfahrens und des Inhalts des Berichts durch, und zwar sowohl in Bezug auf den durch dieses Verfahren definierten Umfang (so genannter inhärenter Charakter des Berichtsinhalts) als auch in Bezug auf seine Überprüfbarkeit auf der Grundlage der gelieferten Informationen. In dieser Phase schaltet der Verantwortliche des Meldewegs den Referenten der verantwortlichen Person ein, wobei er die Einhaltung des Grundsatzes der Vertraulichkeit garantiert. Ist die Meldung nicht sachdienlich, formuliert der Verantwortliche das Ergebnis der Prüfung und teilt es der hinweisgebenden Person innerhalb einer angemessenen Frist (höchstens drei Monate) mit und legt die Meldung zu den Akten.

Wenn zusätzliche Informationen benötigt werden, setzt sich der Verantwortliche des internen Meldewegs über die Plattform mit dem Reporter in Verbindung. Wenn der Hinweisgeber nicht innerhalb von drei Monaten nach der Aufforderung zur Ergänzung zusätzliche Informationen liefert, fährt der Verantwortliche des internen Meldewegs mit der Einreichung der Meldung fort und informiert den Hinweisgeber entsprechend.

Die für den Meldeweg zuständige Person erstellt nach Abschluss der Untersuchung einen Abschlussbericht, um die Rückmeldung an den Hinweisgeber vorzunehmen. Die Empfangsbestätigung muss dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten ab dem Datum der Empfangsbestätigung oder nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach der Übermittlung des Berichts zugesandt werden. Nur in Ausnahmefällen, wenn die Komplexität der Meldung dies erfordert oder wenn die Beantwortung der Meldung mehr Zeit in Anspruch nimmt, kann der Verantwortliche des internen Meldewegs nach rechtzeitiger Unterrichtung des Hinweisgebers vor Ablauf der Frist und mit entsprechender Begründung die Untersuchungsphase so lange wie nötig fortsetzen und die hinweisgebende Person regelmäßig auf dem Laufenden halten.

Die für den internen Meldeweg verantwortliche Person wird von Fall zu Fall mit dem Unternehmen abwägen, ob und welche Unternehmensfunktion in angemessener Weise in die entsprechende Analyse und die sich daraus ergebenden Maßnahmen einzubeziehen ist, wobei stets der Grundsatz der Vertraulichkeit zu beachten ist.

Es wird festgelegt, dass Personen, die sich in einem Interessenkonflikt befinden, vom Eingang der Meldung bis zu deren Abschluss von Entscheidungen Abstand nehmen müssen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Unparteilichkeit zu gewährleisten.

### 6.3. Folgemaßnahmen

Auf Basis der Bewertung durch den Fallbearbeiter wird der Verantwortliche des internen Meldewegs über Folgemaßnahmen entscheiden. Als Folgemaßnahmen kann der Verantwortliche insbesondere

- interne Untersuchungen bei den o.g. Gesellschaften oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
- die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,
- das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
- das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an
  - eine bei den o.g. Gesellschaften oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder
  - eine zuständige Behörde.

### 6.4 Merkmale der Meldung

Die Meldung muss so detailliert wie möglich sein, damit die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen den Sachverhalt analysieren können.

Insbesondere muss Folgendes klar sein

- die zeitlichen und örtlichen Umstände, unter denen sich der Sachverhalt, der Gegenstand der Anzeige ist, ereignet hat
- die Beschreibung des Sachverhalts
- die Angaben zur Person oder andere Elemente, die eine Identifizierung der Person ermöglichen, der der gemeldete Sachverhalt zuzuordnen ist

Es ist auch ratsam, der Meldung Dokumente, Fotos oder sonstiges Beweismaterial beizufügen, die den gemeldeten Sachverhalt belegen können, sowie Hinweise auf andere Personen, die möglicherweise Kenntnis von dem Sachverhalt haben.

Die Informationen über die gemeldeten Verstöße müssen wahrheitsgemäß sein. Einfache Vermutungen, unzuverlässige Indiskretionen (so genannte Gerüchte, Gerüchteküchen, Klatsch und Tratsch) sowie allgemein zugängliche, unrichtige, offensichtlich unsubstantiierte oder irreführende Informationen oder solche, die lediglich schädigend, verleumderisch, beleidigend oder gar diffamierend sind, gelten nicht als wahrheitsgemäß. Andererseits muss der Berichterstatter nicht sicher sein, dass die berichteten Tatsachen tatsächlich eingetreten sind und dass der Verfasser der Meldung bekannt ist.

Im Falle einer Verleumdung oder üblen Nachrede, die mit einer Verurteilung, auch in erster Instanz, gegen den Whistleblower festgestellt wird, kann das Unternehmen ein Sanktionsverfahren gegen den Whistleblower selbst einleiten.

## 6.5 Anonymität des Hinweisgebersystems

Der interne Whistleblowing-Kanal garantiert die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers. Meldungen, die über das Hinweisgebersystem abgegeben werden, können anonym abgegeben werden. Da keine Anmeldeinformationen erforderlich sind, ist ein Rückschluss auf den Absender der Meldung systemseitig ausgeschlossen.

Jeder hinweisgebenden Person steht es ausdrücklich frei, die Meldung unter Angabe der Identität abzugeben. Die Mitteilung der Identität ist auch noch zu einem späteren Zeitpunkt möglich.

Anonyme Meldungen werden, sofern sie ordnungsgemäß begründet sind, wie gewöhnliche Meldungen behandelt und in diesem Fall im Rahmen dieses Verfahrens berücksichtigt, auch im Hinblick auf den Schutz der hinweisgebenden Person, falls dieser später identifiziert wird, und auf die Aufbewahrungspflichten.

## 6.6 Verantwortlicher für den internen Meldeweg

Die Verwaltung des internen Meldewegs wird dem *Business Executive Director* übertragen.

Bei Bedarf wird zur Bewertung und Prüfung von eingehenden Hinweisen die Rechtsanwaltskanzlei Taylor Wessing hinzugezogen.

## 6.7 Merkmale des internen Meldekanals

Der interne Whistleblowing-Kanal des Unternehmens wird von der Plattform "Whistleblowing" unterstützt, ist webbasiert und von allen Geräten aus zugänglich (PC, Tablet, Smartphone).

Die in die Plattform eingegebenen Daten werden in der logischen Partition, die für das/die Unternehmen bestimmt ist, getrennt und vor der Speicherung einem Skripting-Algorithmus unterzogen. Die Transportsicherheit wird durch sichere Kommunikationsprotokolle gewährleistet.

Am Ende der Eingabe der Meldung (unabhängig davon, ob es sich um eine anonyme Meldung handelt oder nicht) stellt die Plattform einen 12-stelligen alphanumerischen Code zur Verfügung, der nach dem Zufallsprinzip und automatisch von der IT-Plattform generiert wird, nicht reproduzierbar ist und mit dem die hinweisgebende Person jederzeit den Bearbeitungsstatus der Meldung einsehen und mit dem Verantwortlichen des internen Meldewegs über ein Messaging-Tool interagieren kann.

Bei einer nicht anonymen Meldung sind die Daten der hinweisgebenden Person ("Nutzerdaten") nur für den Kanalmanager zugänglich, der sie unter Angabe eines Grundes, der innerhalb der Plattform verfolgt wird, einsehen kann.

Die Meldung kann nur vom Verantwortlichen des internen Meldewegs eingesehen und verwaltet werden, der über eindeutige Zugangsdaten verfügt, die alle 3 Monate ablaufen. Die Passwortpolitik entspricht den internationalen Best Practices.

Die Datenaufbewahrung ist durch vordefinierte Fristen geregelt, an die der Verantwortliche automatisch erinnert wird, der die Daten nach Ablauf der Frist löscht.

Das Unternehmen BDO, Eigentümer der Plattform, ist nach ISO27001 zertifiziert. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss immer die Verpflichtungen des GDPR und des Gesetzesdekrets 196/2003 ff. berücksichtigen und einhalten. Das Unternehmen ist als für die Datenverarbeitung Verantwortlicher über den internen Berichtsweg verpflichtet die Firma BDO Advisory Services S.r.l. die Verarbeitung personenbezogener Daten zu identifizieren, eine vorherige Analyse der organisatorischen Gestaltung einschließlich der grundlegenden Bewertung der möglichen Auswirkungen auf den Datenschutz - DPIA (Art. 35 der DSGVO) durchzuführen und die Informationen für alle Betroffenen vorzubereiten und zu verbreiten.

## 6.8 Informationspflichten

Dieses Verfahren wird an den Anschlagtafeln an den Arbeitsplätzen und in der Rubrik "Whistleblowing" - des Intranets ausgehängt und Personen, die zwar nicht an den Arbeitsplätzen anwesend sind, aber in einer rechtlichen Beziehung zum Unternehmen stehen, durch Veröffentlichung auf den Webseiten der o.g. deutschen VIVISOL Gesellschaften zur Kenntnis gebracht.

## 7. Externe Meldekanal

Neben der internen Meldestelle haben hinweisgebende Personen auch die Möglichkeit, Ihren Hinweis an sog. externe Meldestellen zu richten, insbesondere an das Bundesamt für Justiz, die BaFin oder das Bundeskartellamt. Nach dem Leitbild des Gesetzes soll jedoch primär an die interne Meldestelle gemeldet werden (§7 Abs.3 HinSchG); auch VIVISOL begrüßt den Weg über die interne Meldestelle mit ihren kürzeren Wegen und der besseren Sachnähe.

## 8. Verpflichtung zur Vertraulichkeit

Die Fallbearbeiter sowie jede weitere Person, die Kenntnis von der Meldung z.B. im Rahmen von weiteren Aufklärungsmaßnahmen oder internen Untersuchungen erhält, sind verpflichtet, jede Meldung streng vertraulich zu behandeln und insbesondere die Identität der hinweisgebenden Person und aller in der Meldung genannten Personen weder an Personen innerhalb noch außerhalb des Unternehmens zu offenbaren, soweit nicht gesetzliche Ausnahmen von der Pflicht zur Vertraulichkeit vorliegen.

Alle Meldungen werden ausschließlich unter Beachtung des „Least privilege“ & „Need to know“-Prinzips behandelt und weitergegeben. Das bedeutet, dass nur diejenigen Personen mit der Meldung in Kontakt kommen, die dies für die weitere Aufklärung der Meldung müssen ("Least privilege") und



dass diese Personen nur Zugang zu solchen Informationen der Meldung haben, die für ihre Aufgabe innerhalb des Meldeprozesses relevant sind ("need to know"). Alle Meldungen und ihre Anhänge werden nur so lange verwendet, wie es für die Weiterverfolgung erforderlich ist.

Das Unternehmen schützt die Identität der beteiligten Personen, der Vermittler und der in der Meldung genannten Personen bis zum Abschluss des aufgrund der Meldung eingeleiteten Verfahrens unter Einhaltung der gleichen Garantien, die für die hinweisgebende Person vorgesehen sind.

## 9. Schutz der Hinweisgeber

Es gibt geeignete Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern vor direkten und indirekten Vergeltungsmaßnahmen.

Schutzmaßnahmen gelten, wenn die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung berechtigten Grund zu der Annahme hatte, dass die Informationen über die gemeldeten Verstöße der Wahrheit entsprechen (siehe Abschnitt 7.4), in den objektiven Anwendungsbereich fallen und das Meldeverfahren eingehalten wurde. Der Schutz der hinweisgebenden Person greift auch dann, wenn sich der Inhalt einer Meldung als unbegründet oder unzutreffend herausstellen sollte, es sei denn, die hinweisgebende Person hat bewusst wahrheitswidrige Angaben gemacht.

### 9.1 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Keine hinweisgebende Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt, wird deswegen in irgendeiner Weise benachteiligt und/ oder diskriminiert. Das Unternehmen steht ausdrücklich dafür ein, dass gegenüber einer hinweisgebenden Person Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Als "Vergeltungsmaßnahmen" gelten beispielsweise und ohne Einschränkung

- Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen;
- Wechsel der Aufgaben;
- Wechsel des Arbeitsplatzes;
- Kürzung des Gehalts;
- Änderung der Arbeitszeiten;
- die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen (einschließlich Geldstrafen);
- Mobbing;
- Diskriminierung oder sonstige ungerechtfertigte Benachteiligung;
- die Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn der Arbeitnehmer die berechnete Erwartung einer solchen Umwandlung hatte;
- die Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags.

Handlungen, die gegen das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen verstoßen, sind nichtig. Vorgesetzte oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine hinweisgebende Person entgegen dieser Richtlinie benachteiligen, müssen ihrerseits mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

### 9.2 Beschränkung der Haftung der hinweisgebenden Person

Es besteht keine Haftung (einschließlich zivil- oder verwaltungsrechtlicher Haftung) für Personen, die Informationen über Verstöße offenlegen oder verbreiten:

- die unter die Geheimhaltungspflicht fallen
- die den Schutz des Urheberrechts betreffen
- der Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Daten



- die das Ansehen der betroffenen oder angeprangerten Person verletzen,

wenn - und nur wenn - zum Zeitpunkt der Offenlegung oder Verbreitung hinreichende Gründe für die Annahme bestanden, dass die Offenlegung oder Verbreitung derselben Informationen notwendig war, um die Verletzung aufzudecken, und die Meldung unter Einhaltung der Schutzvoraussetzungen erfolgt ist.

## 10. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt am 01.12.2023 in Kraft.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Richtlinie ungültig sein oder werden, so bleibt hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie unberührt.

Neufahrn, 30.11.23

Ort, Datum

Dr. Mirco Lazzarini

Business Executive Director (VP) Middle-Europe, Turkey, South-America

