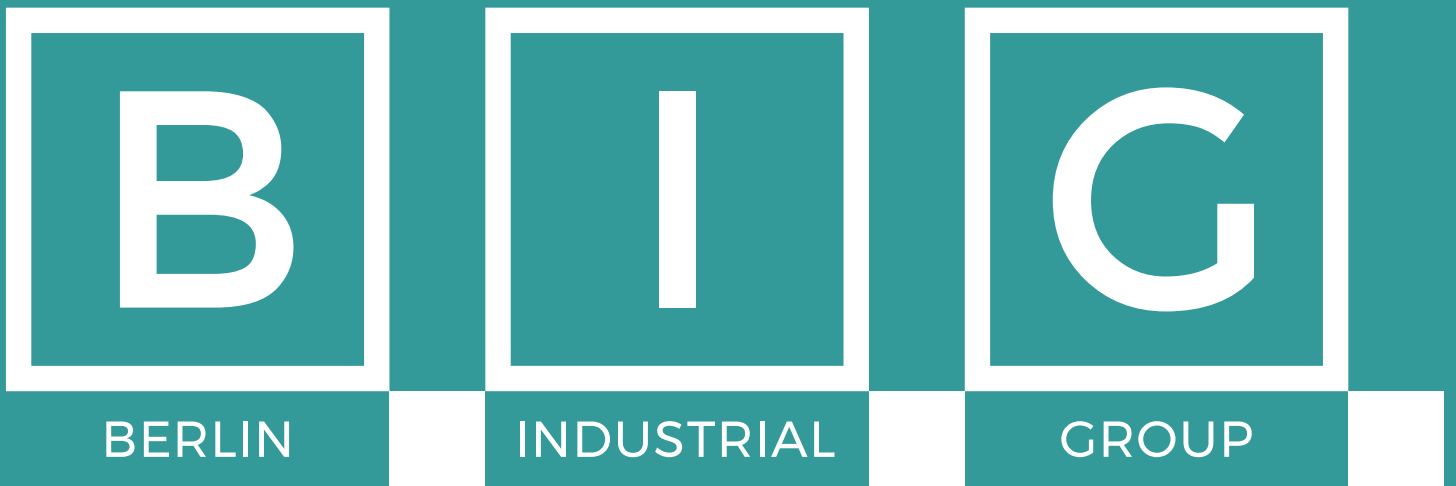


**UNIQUE, UNITED.**



**RICHTLINIE  
HINWEISGEBERSYSTEM  
BESCHWERDEVERFAHREN**

# INHALT

<b>ZWECK DES HINWEISGEBERSYSTEMS</b>	<b>3</b>
<b>GELTUNGSBEREICH</b>	<b>5</b>
<b>DEFINITIONEN</b>	<b>7</b>
Was ist ein Hinweisgebersystem?	7
Wer ist die hinweisgebende Person?	7
Wichtigste Themen	9
<b>INTERNE MELDESTELLE</b>	<b>11</b>
Wo soll man Hinweise abgeben?	13
Wie soll man Hinweise abgeben?	13
<b>VERFAHRENSABLAUF NACH DER MELDUNG</b>	<b>15</b>
Annahme und Dokumentation der Meldung	15
<b>EXTERNE MELDESTELLE</b>	<b>17</b>
<b>SCHUTZ DER HINWEISGEBENDEN PERSON</b>	<b>19</b>
Schutz der Identität	19
Schutz vor Repressalien	19
<b>SCHUTZ DER BETROFFENEN PERSON</b>	<b>21</b>
<b>VERABREITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN</b>	<b>23</b>
<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>25</b>
Ansprechpartner*innen	25
Kontakt	26

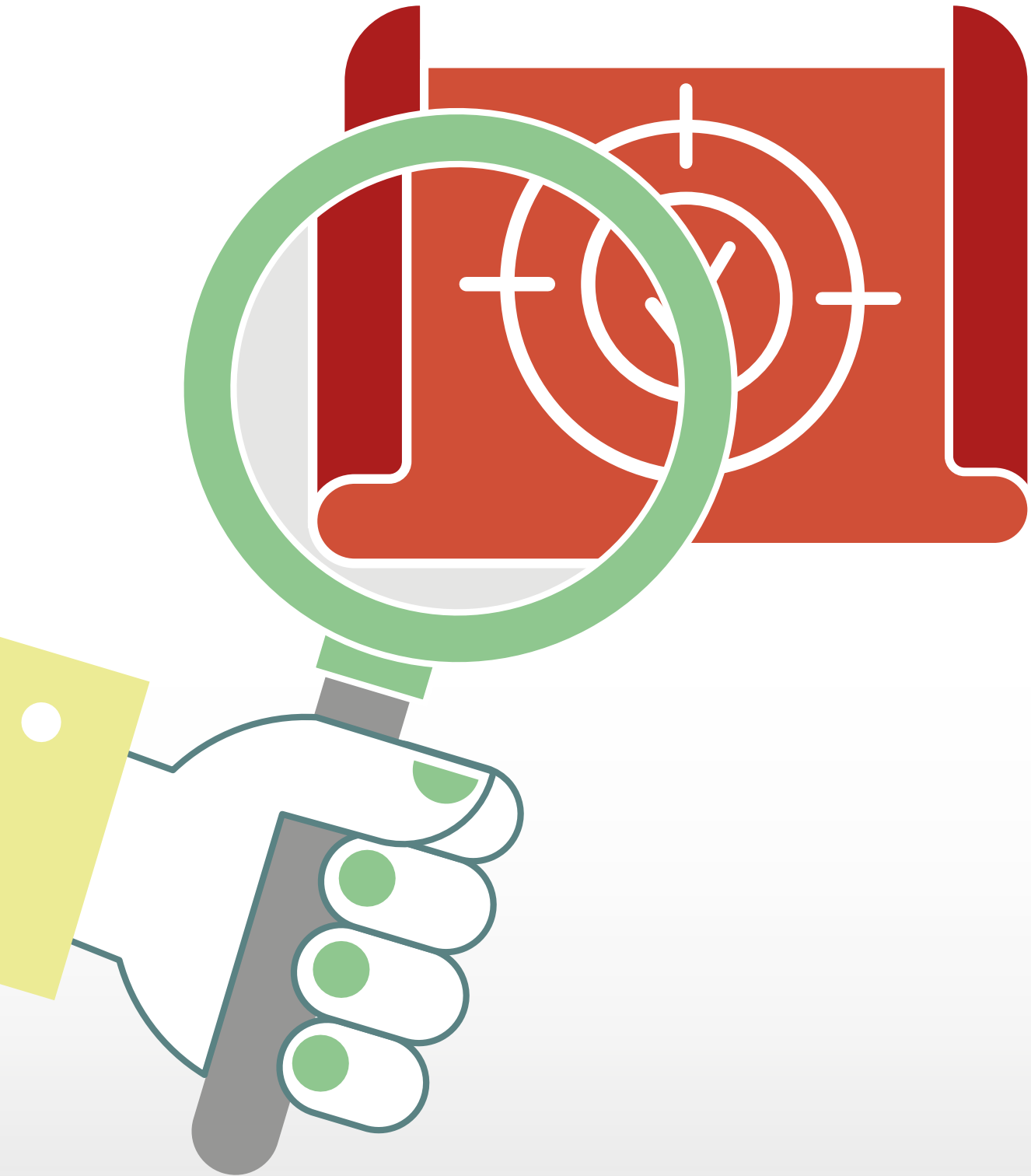


# ZWECK DES HINWEISGEBERSYSTEMS

Nutze Deine Stimme – wir möchten Dir mit unserem Hinweisgebersystem ein starkes Instrument an die Hand geben, damit Du dich mit einbringen kannst!

Die Einhaltung von geltenden Gesetzen und unternehmensinternen Richtlinien sowie das daraus resultierende faire und integre Verhalten haben bei B.I.G. höchste Priorität. Aus diesem Grund führen wir ein Hinweisgebersystem ein, um die Meldungen von Beschwerden, kriminellem Verhalten, konkreten Bedrohungen oder Verdachtsfällen im Unternehmen zu ermöglichen und hinweisgebende und betroffene Personen zu schützen.

Das Hinweisgebersystem ist ein integraler Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS). Denn sehr oft sind Mitarbeiter\*innen die ersten, die Fehlverhalten am Arbeitsplatz erkennen. Daher ist es wichtig, dass ein\*e Mitarbeiter\*in, die\*der ein Fehlverhalten entdeckt, dieses ohne Angst vor Repressalien oder Benachteiligungen auch melden kann und weiß, wer für sie ansprechbar und erreichbar ist.



# 2

## GELTUNGSBEREICH

Das Hinweisgebersystem gilt weltweit für B.I.G. und ihre Beschäftigten.

Es gilt für alle Führungskräfte, Mitarbeitende, Auszubildende, Praktikant\*innen, Berater\*innen, Auftragnehmende, Geschäftspartner\*innen, Kund\*innen, Lieferanten, lokale Gemeinschaften, für Personen, die Funktionen im Namen des Unternehmens ausüben und für Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder welches noch nicht begonnen hat.



# 3

## DEFINITIONEN

### Was ist ein Hinweisgebersystem?

Über ein Hinweisgebersystem können Rechtsverstöße, Missstände und auch schon Verdachtsfälle gemeldet werden. Jede hinweisgebende Person entscheidet selbst, ob sie ihre persönlichen Daten abgeben möchte oder

nicht. Das Hinweisgebersystem garantiert die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Personen und betroffenen Personen. Auf Wunsch können hinweisgebende Personen auch anonym bleiben.

### Wer ist die hinweisgebende Person?

Eine hinweisgebende Person ist jede natürliche Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße/Missstände erlangt hat und diese an die vorgesehenen Meldestellen meldet.

Die hinweisgebende Person soll gutgläubig sein. Gutgläubig ist eine hinweisgebende Person, wenn sie zum Zeitpunkt des Hinweises hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten Informationen über Verstöße der Wahrheit entsprechen.



## Wichtigste Themen

Es können sowohl Verstöße gegen geltendes Recht als auch Verstöße gegen interne Regeln oder Fehlverhalten gemeldet werden. Dazu gehören die unten aufgeführten Themen, die keinen abschließenden Charakter haben.

- Bestechung und Korruption,
- unethische Geschäftspraktiken,
- Wettbewerbs- und kartellrechtswidrige Absprachen,
- Datenschutz,
- Menschenrechte,
- menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichtverletzungen,
- Interessenkonflikte,
- Arbeitssicherheit,
- Informationssicherheit,
- Verhalten, das auf andere Straftaten hindeutet, wie Betrug, Untreue, Unterschlagung, Diebstahl, Sachbeschädigung,
- Buchführung/Rechnungslegung/Bilanzierung,
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Hinweise und Meldungen, die lediglich der Reputationsschädigung einer mitarbeitenden Person dienen, sind selbstverständlich nicht zulässig.

Neben einer vorsätzlich falschen Meldung von Sachverhalten ist ebenfalls eine gefühlsorientierte Verdächtigung einer Person unzulässig. Jeglicher Missbrauch der Meldekanäle kann arbeitsrechtliche wie auch straf- und zivilrechtliche Folgen haben.



# 4

## INTERNE MELDESTELLE

In einer offenen Unternehmenskultur sollten die Mitarbeitenden offen und frühzeitig auf Unregelmäßigkeiten reagieren. Das Hinweisgebersystem bietet zwei Möglichkeiten, diese Informationen zu übermitteln.



## Wo soll man Hinweise abgeben?

Bedingt durch unsere offenen Unternehmenskultur möchten wir dich ermutigen, offen und frühzeitig auf Unregelmäßigkeiten reagieren. Das Hinweisgebersystem bietet Dir dazu zwei Möglichkeiten, um diese Informationen zu übermitteln.

Die erste Möglichkeit sind die Compliance Mitarbeiter\*innen. In diesem Berichtsmodus informierst Du die Compliance Mitarbeitenden über Unregelmäßigkeiten. Es bleibt Dir überlassen, wie Du den Hinweis weitergeben möchtest und ob Du Deine persönlichen Daten angeben möchtest oder lieber anonym bleiben willst. Du hast die Möglichkeit, die Compliance Mitarbeitenden auf verschiedenen Wegen zu informieren. Unsere Meldekanäle und weitere Informationen findest du auf der B.I.G.-Website unter Über uns > Hinweisgebersystem > Meldekanäle.

Die zweite Möglichkeit, Unregelmäßigkeiten zu melden, ist der Compliance- Ombudsmann. Herr Dr. Johannes Dilling nimmt als Vertrauensanwalt eure Meldungen entgegen.

- E-Mail: [info@ra-dilling.de](mailto:info@ra-dilling.de)
- Telefon: 0163 34 76 111
- Online-Meldekanal: [www.safewhistle.info](http://www.safewhistle.info)

Rechtsanwalt Dr. Dilling handelt unparteiisch, ist als Berufsgeheimnisträger zur Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegt im Rahmen seiner Tätigkeit als Compliance-Ombudsmann keinerlei Weisungen seitens der Unternehmensleitung.

## Wie soll man Hinweise abgeben?

Damit ein Hinweis richtig berücksichtigt und untersucht werden kann, ist es wichtig, dass er so detailliert wie möglich ist. Zu diesem Zweck können folgende fünf Fragen als Leitfaden verwendet werden:

- Wer? - Wer ist beteiligt?
- Was? - Was ist passiert? Beschreibung des Sachverhalts.

- Wann? - Wann ist der Vorfall eingetreten?
- Wie? - Wie oft ist das passiert?
- Wo? - Wo hat sich der Vorfall ereignet?

Wenn Du Dir bezüglich Einzelheiten nicht sicher bist, dann verwende bitte Formulierungen wie „Möglicherweise ist das passiert“ oder „Es könnte sein, dass...“.



# 5

## VERFAHRENSABLAUF NACH DER MELDUNG

### Annahme und Dokumentation der Meldung

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach 7 Tagen.

Jede Meldung wird vertraulich und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen behandelt. Nach Erhalt einer Meldung

wird eine erste Überprüfung der Informationen durchgeführt. Stellt die Compliance Mitarbeiterin oder der Compliance Mitarbeiter fest, dass eine weitere Untersuchung durchgeführt werden muss, wird sie dies dokumentieren und anschließend eine interne Untersuchung durchführen.





# EXTERNE MELDESTELLE

Hinweisgebende Personen können Informationen über Verstöße wahlweise auch an die externe Meldestelle melden. Die externe Meldestelle ist das:

Bundesamt für Justiz  
Adenauerallee 99 – 103  
53113 Bonn

Des Weiteren können hinweisgebende Personen auf Wunsch auch anonym mögliche Betrugsfälle und sonstige schwerwiegende Unregelmäßigkeiten mit potenziell negativen Auswirkungen zu Lasten von EU-Mitteln bei dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) melden:

Europäische Kommission  
Europäisches Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF)  
1049 Brüssel

[https://anti-fraud.ec.europa.eu/index\\_de](https://anti-fraud.ec.europa.eu/index_de)



# 7

## SCHUTZ DER HINWEIS- GEBENDEN PERSON

### Schutz der Identität

Uns ist besonders wichtig: Die Identität der hinweisgebenden Personen wird geschützt. Auf Wunsch können hinweisgebende Personen deshalb auch anonym eine Meldung abgeben. Wenn die hinweisgebende Person Kontaktdaten angibt, werden diese in Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen gespeichert und sind ausschließlich für die Meldestelle ersichtlich. Die Weitergabe von Kontaktdaten der hinweisgebenden Person sind auch für Compliance-Mitarbeitende und für den Compliance-Ombudsmann untersagt, wenn die hinweisgebende Person dies nicht wünscht.

Bei der Speicherung von Kontaktdaten werden die betroffenen Personen über den Zweck der Speicherung und Verwendung der Daten informiert. Das gleiche gilt, wenn ihre Daten an Behörden weitergegeben werden sollten. In der Regel wird der Name der hinweisgebenden Person nicht offengelegt, es sei denn, die Offenlegung der Identität der hinweisgebenden Person ist nach dem Recht der Europäischen Union oder nach nationalem Recht im Rahmen von Ermittlungen oder Gerichtsverfahren der nationalen Behörden zwingend erforderlich.

### Schutz vor Repressalien

Du kannst Dir sicher sein: Jede Person, die in gutem Glauben einen Verdacht meldet oder bei der Untersuchung eines Verdachts kooperiert, muss keine nachteiligen Konsequenzen (z. B. Degradierung, Kündigung, Gehaltskürzung) oder ähnliche disziplinarischen Maßnahmen (Vergeltungsmaßnahmen) als Folge einer Meldung befürchten. Wird die hinweisgebende Person benachteiligt, diskriminiert, belästigt,

dann soll sie dies bitte ihrer vorgesetzten Person melden. Belästigungen, Drohungen, Diskriminierungen, Schikanen oder ähnliches werden gegenüber der hinweisgebenden Person oder jeder anderen Person, die zum Hinweis beigetragen hat, nicht toleriert. Ganz klar: B.I.G. verpflichtet sich, auf Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen zu verzichten.

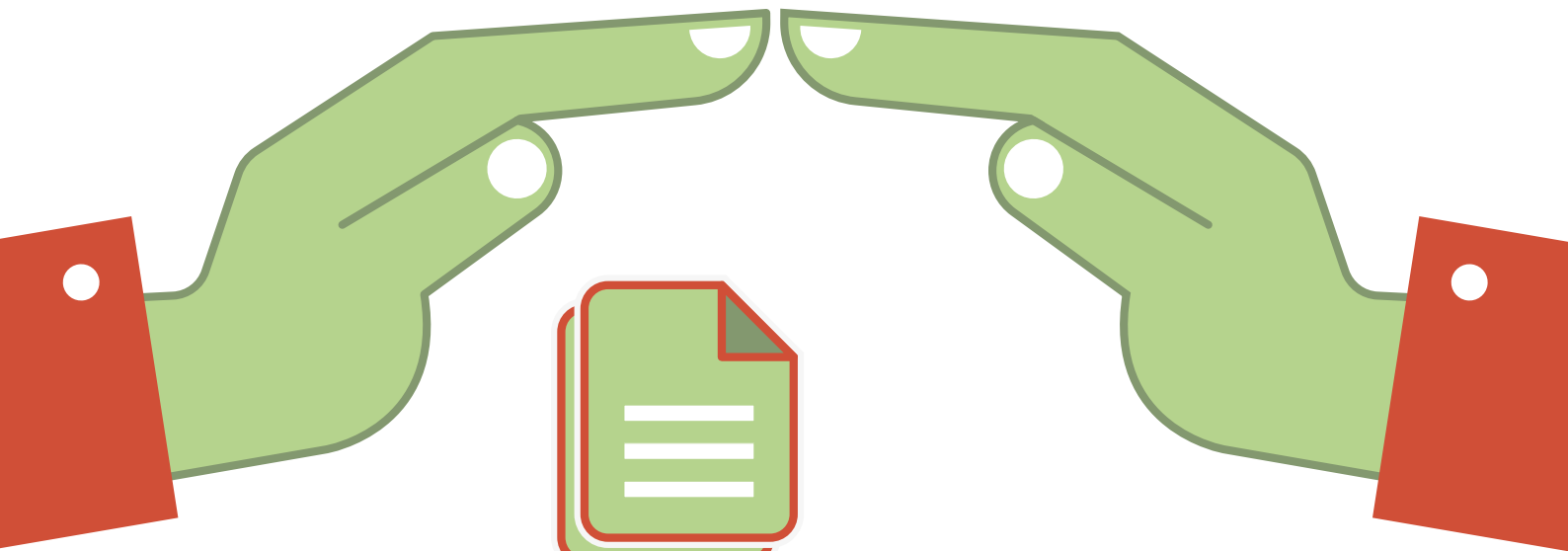


# 8

## SCHUTZ DER BETROFFENEN PERSON

Die betroffene Person hat das Recht auf Anhörung, das Recht auf Verteidigung und ebenfalls einen Anspruch auf Schutz der Vertraulichkeit ihrer Identität.

Der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der betroffenen Personen ist wie bei der hinweisgebenden Person zu gewährleisten, solange die Untersuchung läuft. Wenn sich der in der Meldung geäußerte Verdacht nicht bestätigt, hat die betroffene Person das Recht auf Löschung ihrer gespeicherten Daten.



# 9

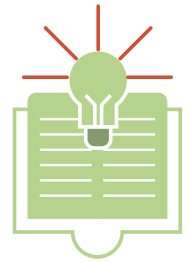
## VERABREITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

Meldungen, die über das Hinweisgebersystem erfolgen, enthalten personenbezogene Daten.

Die personenbezogenen Daten, die im Rahmen einer Untersuchung verarbeitet und gespeichert werden, sind unter anderem: Name, Position und Kontaktinformationen (z. B. E-Mail-Adresse oder Telefonnummer) der hinweisgebenden Person, der betroffenen Person, sowie aller Zeug\*innen oder anderen Personen, die in dem Fall beteiligt sind.

Sofern die nationalen Vorschriften insbesondere der DSGVO nichts anderes vorschreiben, wird das Unternehmen nur personenbezogene Daten verarbeiten, die für die Untersuchung relevant sind. Im Zusammenhang mit einer Meldung erhobene Daten, die für das Verfahren nicht relevant sind, werden sofort gelöscht. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss einer internen Untersuchung im Unternehmen.

Die am Verfahren beteiligten Personen, insbesondere die hinweisgebende und die betroffene Person können sich jederzeit an den im Unternehmen für den Datenschutz Verantwortliche\*n wenden, um zu überprüfen, ob die geltenden Datenschutzvorschriften eingehalten worden sind.



# 10

## SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Richtlinie steht Allen unter dem Link: <https://berlin.industrial.group/en/home/> zur Verfügung. Die Mitarbeiter\*innen haben auch die Möglichkeit diese Richtlinie im Intranet abzurufen.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die vom Unternehmen angebotene Schulung zum Hinweisgebesystem zu absolvieren. Die Schulungen werden von den Compliance-Mitarbeiter\*innen organisiert.

Diese Richtlinie tritt am 01.12.2022 in Kraft.

## Ansprechpartner\*innen



**KLAUDIA MICHALSKA**

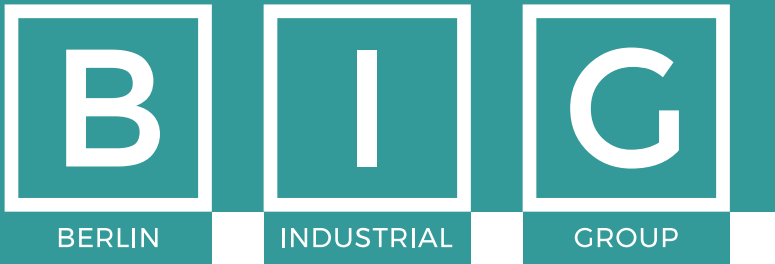
Compliance-Mitarbeiterin  
[klaudia.michalska@berlin.industrial.group](mailto:klaudia.michalska@berlin.industrial.group)



**DR. JOHANNES DILLING**

Rechtsanwalt, Compliance Ombudsmann  
[info@ra-dilling.de](mailto:info@ra-dilling.de)

**UNIQUE, UNITED.**



## **KONTAKT**

**BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.**  
SCHWARZE-PUMPE-WEG 16  
12681 BERLIN

 [info@berlin.industrial.group](mailto:info@berlin.industrial.group)

 +49 (0) 30 – 91 20 74-10

 [www.berlin.industrial.group](http://www.berlin.industrial.group)