

Richtlinie Hinweisgeberschutzgesetz

Omnicom Holding Germany

Inhaltsverzeichnis

1.	EINLEITUNG	3
1.1.	ZWECK DER RICHTLINIE.....	3
1.2.	INHALTE DER RICHTLINIE.....	3
1.3.	FÜR WEN GILT DIESE RICHTLINIE?.....	4
1.4.	VORRANG ZWINGENDEN LOKALEN RECHTS.....	4
2.	WIE KANN POTENZIELLES FEHLVERHALTEN GEMELDET WERDEN?	4
2.1.	UNTERNEHMENSINTERNE HINWEISE	5
2.1.1.	VORGESETZTE/VORGESETZTER.....	5
2.1.2.	HINWEISGEBERSYSTEM CONFIDENT	5
2.2.	EXTERNE HINWEISE AN DIE ZUSTÄNDIGEN BEHÖRDEN	6
2.3.	ANONYME- ODER VERTRAULICHE HINWEISE	6
2.4.	TELEFONISCHE HINWEISE UND PERSÖNLICHES TREFFEN	7
3.	WER KANN POTENZIELLES FEHLVERHALTEN MELDEN?	7
4.	WAS KANN UND SOLL GEMELDET WERDEN?.....	7
4.1.	SAMTLICHE POTENZIELLEN MISSSTÄNDE	7
4.2.	BEGRÜNDETER VERDACHT	7
4.3.	KONKRET UND SCHLÜSSIG	7

1. Einleitung

1.1. Zweck der Richtlinie

Die Einhaltung von Gesetzen ist die Grundlage all unserer Aktivitäten und wir verstehen ehrliches, ethisches und regelkonformes Verhalten als Basis unseres Unternehmenserfolges. Wir haben dafür bestimmte interne Richtlinien aufgestellt, in denen wir Verhaltensregeln für bestimmte Bereiche konkretisieren (z.B. unsere Menschenrechtserklärung, das Energie- und Umweltmanagementsystem, den Code of Conduct sowie die Richtlinie Datenschutz).

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich nicht nur an unsere hohen Standards halten, sondern sich ihnen auch verpflichten.

Es besteht dennoch für jede Organisationen das Risiko, dass von Zeit zu Zeit etwas schief läuft oder dass sich Mitarbeitende unwissentlich oder wissentlich unethisch oder illegal verhalten. Eine Kultur der Offenheit und der Verantwortlichkeit ist unerlässlich, um solche Situationen zu verhindern bzw. zu bewältigen, wenn sie doch eintreten sollten.

Damit wir diesem Anspruch gerecht werden können, ist es wichtig, von potenziellem Fehlverhalten zu erfahren und dieses abzustellen. Es ist uns dementsprechend sehr wichtig, Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten zu erhalten und dazu zu ermutigen, potenzielles Fehlverhalten zu melden, ohne Sanktionen bzw. Diskriminierung befürchten zu müssen.

1.2.

1.3. Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitende, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Organmitglieder, Führungskräfte, freie Mitarbeitende und sonstige Beschäftigte (nachfolgend einheitlich als „Mitarbeitende“ bezeichnet).

Zusätzlich gilt die Richtlinie entsprechend auch für alle sonstigen Meldeberechtigten, wie Bewerbende, ehemalige Mitarbeitende, sämtliche Geschäftspartner wie Lieferanten, Dienstleister und Kunden, Anteilseigner, Handelsvertreter, Mittler und alle sonstigen relevanten Stakeholder, die Kenntnis von einem Fehlverhalten im Unternehmen haben.

1.4. Vorrang zwingenden lokalen Rechts

Zwingendes lokales Recht bleibt von dieser Richtlinie selbstverständlich unberührt. Sofern diese Richtlinie im Widerspruch steht zu zwingendem lokalem Recht hat zwingendes lokales Recht Vorrang.

2. Wie kann potenzielles Fehlverhalten gemeldet werden?

Interne Hinweise: Potenzielles Fehlverhalten kann zum einen unternehmensintern gemeldet werden. Es können auch lediglich Fragen gestellt oder Bedenken mitgeteilt werden hinsichtlich der Rechtskonformität bzw. der ethischen Vereinbarkeit bestimmter Unternehmensaktivitäten.

Externe Hinweise: Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten können aber auch extern an die zuständigen Behörden gegeben werden.

Wir begrüßen es, wenn Hinweisgebende zuerst einen internen Hinweis geben, um uns die Möglichkeit zu geben, potenzielles Fehlverhalten intern zu untersuchen und abzustellen, Hinweisgebende sind jedoch nicht verpflichtet, zuerst intern zu melden, bevor sie sich mit einem externen Hinweis an die zuständigen Behörden wenden.

2.1. Unternehmensinterne Hinweise

2.1.1. Vorgesetzte/Personalabteilung

Potenzielles Fehlverhalten kann den zuständigen Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden. Hinweisgebende können sich persönlich an die jeweiligen Ansprechpartner wenden oder die Angelegenheit schriftlich niederlegen. Möglicherweise kann so schnell und effektiv eine Lösung gefunden werden.

2.1.2. Hinweisgebersystem CONFIDENT

Hinweisgebende können potenzielles Fehlverhalten auch über unser Hinweisgebersystem melden. Hinweise können dabei wie folgt gegeben werden:

Online über unsere Webseite und telefonisch über unsere Hotline:

OMG Gruppe:

vereinfacht und beschleunigt werden kann.

Bei einem vertraulichen Hinweis werden die Kontaktdaten und die Informationen zur Identität der Hinweisgebenden ausschließlich vom Anbieter des Hinweisgebersystems CONFIDENT verarbeitet und nicht an die Hinweisbearbeitenden im Unternehmen weitergeleitet. Dies ist vertraglich mit CONFIDENT eindeutig so vereinbart und CONFIDENT darf diese Informationen nicht an das Unternehmen weiterleiten. CONFIDENT steht dabei als Anonymisierungsebene zwischen den Hinweisgebenden und den Hinweisbearbeitenden im Unternehmen.

mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Die Hinweisgebenden sind grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet; eine Ausnahme kann gelten, wenn sie dazu arbeitsvertraglich verpflichtet sind.

Bei der Nutzung unseres Hinweisgebersystems CONFIDENT kann auch bei einer

vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung

Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

Sollten Hinweisgebende oder Personen, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirken, der Auffassung sein, dass sie deshalb Repressalien ausgesetzt sind bzw. wurden, haben sie dies ihren jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen, bzw. sofern die Vorgesetzten in die potenzielle Repressalie involviert sind bzw. waren, der Geschäftsleitung.

Liegt die Vermutung nahe, dass Hinweisgebende oder an der Aufklärung des Verdachts mitwirkende Personen, Repressalien aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung erfahren haben, obliegt es der Person, die die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte und keine Repressalie aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung darstellt.

Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder Ähnliches von Hinweisgebenden oder an der Aufklärung mitwirkenden Personen wird seitens des Unternehmens nicht geduldet. Das Unternehmen prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um die Hinweisgebenden bzw. mitwirkende Personen zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren.

Alle Mitarbeitende oder Vorgesetzte, die Hinweisgebenden oder Personen, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirken, aufgrund des Hinweises oder der Mitwirkung entlassen, herabstufen, belästigen, diskriminieren oder ähnliches, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Entlassung führen können.

Der Schutz vor Repressalien erstreckt sich auch auf Dritte, die mit Hinweisgebenden in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie z.B. weiteren Mitarbeitenden oder Familienmitgliedern der Hinweisgebenden, juristische Personen, die im Eigentum der Hinweisgebenden stehen oder für die die Hinweisgebenden arbeiten oder mit denen die Hinweisgebenden in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DSGVO vorliegen. Ein Löschungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden.

8.7. Widerspruchsrechte

Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Unternehmens verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten bei dem Unternehmen Widerspruch einlegen. Das Unternehmen wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, n