

Whistleblower-Richtlinie

1. Zielsetzung

Brunel verpflichtet sich zu ehrlichem und ethischem Handeln in seiner gesamten Geschäftstätigkeit. Wir unterstützen offene Kommunikation und erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie hohe Standards wahren und dass sie unsere Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, unseren Verhaltenskodex und unsere internen Richtlinien und Verfahren einhalten.

Nichtdestotrotz besteht in allen Unternehmen immer das Risiko, dass diverse Situationen nicht ordnungsgemäß verlaufen oder dass unwissentlich unrechtmäßige oder unethische Handlungen begangen werden. Um solche Situationen zu vermeiden und ihnen zu begegnen, ist eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit von wesentlicher Bedeutung. Diese Richtlinie liefert einen Rahmen, wie bei Verdachtshinweisen auf Fehlverhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz reagiert werden sollte.

2. Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle Personen auf allen Ebenen des Unternehmens wie z. B. Führungskräfte, Leiter, Vorstandsmitglieder, Geschäftsleitung, Angestellte, Berater, Subunternehmer, Trainees, Heimarbeiter, Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit, Aushilfen und Agenturmitarbeiter, Volontäre und externe Auftragnehmer (in dieser Richtlinie zusammenfassend als „Mitarbeiter“ bezeichnet). Für die Zwecke dieser Richtlinie bezieht sich der Begriff „Unternehmensleitung“ auf Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Country-Manager.

3. Was ist Whistleblowing?

Unter Whistleblowing versteht man die Offenlegung von Verdachtshinweisen auf Fehlverhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz. Dazu zählen unter anderem kriminelle oder unrechtmäßige Handlungen, Rechtsbeugung, Gefahren für Gesundheit und Sicherheit, Schädigungen der Umwelt, Verstöße gegen gesetzliche Verpflichtungen oder aufsichtsrechtliche Auflagen, Bestechung, falsche Rechnungslegung, Verstöße gegen unsere internen Richtlinien und Verfahren wie z. B. unseren Verhaltenskodex, Betrug oder Missmanagement, Fahrlässigkeit oder andere Aktivitäten, die ein

gravierendes Fehlverhalten darstellen sowie die vorsätzliche Vertuschung der obigen Sachverhalte.

Ein Whistleblower ist eine Person, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf die obigen Sachverhalte meldet. Wenn unsere Mitarbeiter gravierende Bedenken hinsichtlich Fehlverhalten oder Gefahren für unsere Tätigkeiten haben („Whistleblowing-Bedenken“), dann sollen sie diese entsprechend dieser Richtlinie melden.

Diese Richtlinie dient nicht dazu, um sich über persönliche Angelegenheiten zu beschweren wie beispielsweise über die Behandlung am Arbeitsplatz. In diesen Fällen sollen sich unsere Mitarbeiter an unser Beschwerdeverfahren halten. Wenn Unsicherheit besteht, ob etwas unter diese Richtlinie fällt, sollen sich unsere Mitarbeiter von der Compliance-Beauftragten beraten lassen, dessen Kontaktdaten am Ende dieser Richtlinie zu finden sind.

4. Melden von Whistleblowing-Bedenken

Falls Bedenken auftreten, sollen sich unsere Mitarbeiter bei ihrem Vorgesetzten oder der Compliance-Beauftragten melden. Dies kann persönlich oder schriftlich erfolgen. Zu jedem Termin kann ein Kollege oder Vertreter gemäß dieser Richtlinie hinzugezogen werden. Die Begleitung muss dann Stillschweigen über die offengelegten Informationen oder folgenden Untersuchungen wahren.

Ist die Angelegenheit gravierender, dann sollten sich die Mitarbeiter an die Compliance-Beauftragte, die Rechtsabteilung oder an die Unternehmensleitung wenden. Es wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt ein Meeting vereinbart, um das Anliegen zu besprechen. Zu jedem Termin kann ein Kollege oder Vertreter gemäß dieser Richtlinie hinzugezogen werden. Die Begleitung muss Stillschweigen über offengelegten Informationen oder folgenden Untersuchungen wahren.

5. Vertraulichkeit

Wir wünschen uns als Unternehmen, dass unsere Mitarbeiter Whistleblowing-Bedenken gemäß dieser Richtlinie offen äußern. Da detaillierte Informationen für eine Verfolgung von Hinweisen nötig sind, raten wir unseren Mitarbeitern von anonymen Hinweisen ab. Denn ein anonymer Hinweis enthält möglicherweise zu wenige Informationen, wodurch eine ordnungsgemäße Untersuchung erschwert oder sogar unmöglich sein wird. Whistleblower, die trotzdem ihre Identität wahren wollen, wenden sich am besten an die Compliance-Beauftragte, damit entsprechende Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit ergriffen werden können; dabei wird die Schwere des Sachverhalts, die Glaubhaftigkeit des Sachverhaltes und die Wahrscheinlichkeit berücksichtigt, dass der Sachverhalt von zurück verfolgten Quellen bestätigt wird.

6. Schutz und Unterstützung für Whistleblower

Es ist nachvollziehbar, dass Whistleblower mögliche Konsequenzen für sich befürchten. Wir möchten Offenheit aktiv fördern und unterstützen die Mitarbeiter, die echte Bedenken in gutem Glauben entsprechend dieser Richtlinie melden, auch wenn sich herausstellen sollte, dass sie sich geirrt haben.

Mitarbeiter dürfen keine Benachteiligung als Folge der Meldung von Bedenken in gutem Glauben erfahren. Der Begriff Benachteiligung beinhaltet Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder eine andere negative Behandlung im Zusammenhang mit der Meldung von Bedenken. Wenn ein Mitarbeiter der Meinung ist, dass er eine solche Benachteiligung erfahren hat, soll er unverzüglich die Compliance-Beauftragte informieren.

Mitarbeiter dürfen in keiner Weise einem Whistleblower drohen oder Vergeltung gegen ihn üben. Jeder, der sich auf solche Weise verhält, wird mit disziplinarischen Folgen rechnen müssen.

7. Untersuchung und Untersuchungsergebnisse

Die Maßnahmen, die wir als Reaktion auf eine Bedenkenmeldung gemäß dieser Richtlinie ergreifen, hängen von der Art des Anliegens ab. Unsere Unternehmensleitung wird über jede Bedenkenmeldung und anschließend über die ergriffenen Maßnahmen informiert.

Nachdem ein Mitarbeiter sein Anliegen gemeldet haben, führen wir eine Vorabprüfung durch, um den Umfang etwaiger Untersuchungen zu definieren und um festzustellen, ob Untersuchungen angemessen sind, und um zu bestimmen, in welcher Form diese durchgeführt werden sollen. Manche Bedenkenmeldungen können ohne Untersuchung aufgeklärt werden.

Wir informieren daraufhin den Mitarbeiter über die Ergebnisse unserer Prüfung. Unter Umständen muss dieser bei zusätzlichen Besprechungen anwesend sein, um weitere Angaben zu machen.

In einigen Fällen bestimmen wir einen Ermittler oder ein Ermittlungsteam, das mit Mitarbeitern besetzt ist, die über einschlägige Untersuchungserfahrung oder Fachwissen zum betreffenden Sachverhalt verfügen. Der/die Ermittler

spricht/sprechen unter Umständen Änderungsempfehlungen aus, um das Risiko zukünftigen Fehlerverhaltens zu minimieren.

Wir halten den Mitarbeiter über den Stand der Untersuchungen und ihre wahrscheinliche Dauer auf dem Laufenden. Gelegentlich hindert uns jedoch das Gebot der Vertraulichkeit daran, Ihnen weitere Details zu den Untersuchungen oder zu den in der Folge ergriffenen Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Alle Informationen zu den Untersuchungen sind von vertraulich zu behandeln.

Wenn wir feststellen, dass ein Whistleblower mutwillig, mit böswilligen Absichten oder in der Hoffnung auf persönliche Bereicherung falsche Angaben gemacht hat, wird er mit disziplinarischen Folgen rechnen müssen.

8. Wenn das Untersuchungsergebnis nicht zufriedenstellend ist

Wir können nicht immer das gewünschte Ergebnis garantieren, aber wir wollen jeden Hinweis fair und angemessen behandeln. Durch die Beachtung dieser Richtlinie können unsere Mitarbeiter uns dabei helfen.

Wenn ein Mitarbeiter mit der Art und Weise unzufrieden ist, wie sein Anliegen behandelt wurde, kann er das einer der anderen in dem Punkt 4 aufgeführten Kontaktpersonen melden. Entsprechende Kontaktdaten sind am Ende dieser Richtlinie zu finden.

9. Externe Informationsweitergabe

Sollte einem unserer Mitarbeiter ein Fehlverhalten am Arbeitsplatz auffallen, ist es der beste Weg, direkt den Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten zu kontaktieren, damit ein internes Verfahren für die Untersuchung und Beseitigung dieses Fehlverhaltens eingeleitet werden kann. Sollte es unter bestimmten Umständen erforderlich sein, eine externe Institution wie beispielsweise eine Aufsichtsbehörde einzubeziehen, wird dies die Compliance-Beauftragte tun.

Whistleblowing-Bedenken beziehen sich in aller Regel auf das Verhalten unserer Mitarbeiter, gelegentlich aber auch auf die Aktivitäten eines Dritten, beispielsweise eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Das Gesetz erlaubt, eigene Bedenken in gutem Glauben einem Dritten zu melden, wenn man davon ausgehen kann, dass sich dieses Anliegen hauptsächlich auf seine Aktivitäten bezieht oder auf etwas, für das er die rechtliche Verantwortung trägt. Wir würden uns jedoch wünschen, solche Bedenken erst intern zu melden, damit wir diese Angelegenheit rasch und umfangreich aufklären können. Bei Whistleblowing-Bedenken sollen sich unsere Mitarbeiter den Rat ihres Vorgesetzten oder der Compliance-Beauftragten einholen.

10. Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung dieser Richtlinie

Die Unternehmensleitung trägt die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie und für die Prüfung der Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf Bedenken ergriffen werden, die gemäß dieser Richtlinie gemeldet werden.

Die Compliance-Beauftragte prüft diese Richtlinie gemeinsam mit der Unternehmensleitung mindestens einmal jährlich aus juristischer und betrieblicher Sicht.

Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sind gehalten, sie zu nutzen, um vermutete Gefahren oder ein vermutetes Fehlverhalten aufzudecken. Die Mitarbeiter werden gebeten, diese Richtlinie zu kommentieren und Verbesserungsvorschläge dazu einzubringen. Kommentare, Anregungen und Nachfragen sind an die Compliance-Beauftragte zu richten.

Kontaktpersonen:

Rechtsabteilung

Compliance-Beauftragte
Lina Rodenbeck
E l.rodbeck@brunel.net
T +49 421 178 86 51

Markus Eckhardt
Geschäftsführer
Brunel Service GmbH & Co.KG
Brunel GmbH

Peter Bolz
Geschäftsführer
Brunel Car Synergies GmbH

Simon Halbenleib
General Manager
Brunel Switzerland AG

Wolfram Fees
Gewerberechtlicher Geschäftsführer
Brunel Austria GmbH