

# Richtlinie

## Hinweisgeber

### der DUROtherm® Kunststoffverarbeitung GmbH

#### Ziel dieser Richtlinie

Die DUROtherm Kunststoffverarbeitung GmbH fördert eine Kultur der Meinungsäußerung, in der Bedenken über mögliches ungesetzliches, unethisches oder gesellschaftlich verantwortungsloses Verhalten oder anderes unverantwortliches Vorgehen geäußert werden können, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder sonstigen Benachteiligungen.

Die DUROtherm ermutigt Mitarbeiter und Nichtmitarbeiter, die ein mögliches Fehlverhalten wahrnehmen, sich zuversichtlich zu äußern.

Die vorliegende Richtlinie unterstützt die Meldung solcher Sachverhalte und bietet Personen, die Informationen offenlegen, wirksamen Schutz vor Bestrafung oder Entlassung durch die Einführung von Systemen für den Umgang mit Vertraulichkeitserklärungen und Meldungen.

Diese Richtlinie soll auch:

- mehr Offenlegungen von Fehlverhalten fördern;
- dazu beitragen, Fehlverhalten zu verhindern in Übereinstimmung mit dem Risikomanagement und Führungssystem des Unternehmens;
- sicherstellen, dass Personen, die Fehlverhalten offenlegen, das im Rahmen dieser Richtlinie liegt, dies gefahrlos und gesichert tun können und mit der Zuversicht, dass sie geschützt und unterstützt werden;
- sicherstellen, dass Offenlegungen angemessen und zeitnah behandelt werden;
- Transparenz schaffen bezüglich des Unternehmenskonzepts für das Entgegennehmen, die Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen;
- die Wertvorstellungen, den Verhaltenskodex und/oder die Ethikrichtlinien des Unternehmens fördern;
- die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern; und
- die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen.

Das Offenlegen von Fehlverhalten ist wichtig für das Risikomanagement und die Rahmenbedingungen der Unternehmensführung.

Die vorliegende Richtlinie ist ein wichtiges und praktisches Instrument für das Unternehmen, um Fehlverhalten zu erkennen, das womöglich nicht aufgedeckt wird, es sei denn es gibt zuverlässige und gefahrlose Möglichkeiten, dieses Fehlverhalten offenzulegen.

## Grundlagen dieser Richtlinie

Die Grundlagen für diese Richtlinie sind Folgende:

- die Werte, den Verhaltenskodex und Ethikrichtlinien des Unternehmens untermauern;
- diejenigen, die Fehlverhalten wahrnehmen, ermutigen, sich ohne Angst vor Bestrafung zu äußern;
- die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern; und
- die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen.

## Für wen diese Richtlinie gilt – Berechtigte Hinweisgeber (Whistleblower)

- leitende Angestellte oder Mitarbeiter oder Mitglieder des Unternehmens (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige, einschließlich der Praktikanten);
- Zulieferer (einschließlich ihrer Mitarbeiter) von Waren oder Dienstleistungen für das Unternehmen (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige);
- Partner des Unternehmens; und
- Verwandte, Angehörige oder Ehepartner der oben genannten Personen.

## Sachverhalte, auf die diese Richtlinie zutrifft – Offenlegbare Sachverhalte

Bei einem offenlegbaren Sachverhalt handelt es sich um eine Information, bei der ein „berechtigter Whistleblower“ den begründeten Verdacht hat, dass die Information (der offenlegbare Sachverhalt):

- Fehlverhalten oder Missstände oder vorschriftswidrige Umstände bezüglich des Unternehmens;
- signalisiert, dass das Unternehmen, oder einer ihrer leitenden Angestellten oder Mitarbeiter ein Verhalten gezeigt haben, das einen Verstoß oder eine Zuwiderhandlung gegen eine der folgenden Vorschriften darstellt:
  - Verhaltenskodex ([DUROtherm\\_F120\\_002\\_Verhaltenskodex](#))
  - Richtlinie Menschenrechte ([DUROtherm\\_F120\\_004\\_Richtlinie\\_Menschenrechte](#))
  - Richtlinie Arbeits- und Brandschutz ([DUROtherm\\_F120\\_005\\_Richtlinie\\_Arbeits-&Brandschutz](#))
  - Richtlinie Umweltschutz ([DUROtherm\\_F120\\_006\\_Richtlinie\\_Umweltschutz](#))
  - allgemein gültige Gesetze und Verordnungen ([Aushangpflichtige Gesetze](#))

## Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger

Um Anspruch auf die Schutzbestimmungen zu haben, muss ein „berechtigter Hinweisgeber (Whistleblower)“ den offenlegbaren Sachverhalt direkt an eine der folgenden Stellen melden:

- einen leitenden Angestellten des Unternehmens;
- eine Person, die das Unternehmen bevollmächtigt (als berechtigter Empfänger bestimmt; sog. „[Beschwerdemanager](#)“), Offenlegungen zu erhalten;
- den Wirtschaftsprüfer des Unternehmens (intern oder extern);
- Rechtsanwälte zum Einholen von Rechtsberatung oder Rechtsvertretung; und

- den gewählten Betriebsrat bzw. einer bestellten Vertrauensperson des Unternehmens.

Sie alle sind geschützt (selbst wenn der Anwalt zu dem Schluss kommt, dass sich eine Offenlegung nicht auf einen „offenlegbaren Sachverhalt“ bezieht).

Ein Hinweisgeber möchte möglicherweise zusätzliche Informationen einholen, bevor er eine Offenlegung formell vornimmt. In dem Fall kann er sich an einen der oben genannten berechtigten Empfänger oder einen unabhängigen Rechtsberater wenden.

### **Wie man eine Offenlegung vornimmt – Melden von offenlegbaren Sachverhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens**

Hinsichtlich der Meldung von offenlegbaren Sachverhalten können Sie auch diesem Link nutzen. Hierüber lässt sich die Meldung von offenlegbaren Sachverhalten auch anonym vornehmen. – siehe „**Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität**“

[https://durotherm.de/deutsch/kontakt/kontakt.html#id\\_feedbackformular](https://durotherm.de/deutsch/kontakt/kontakt.html#id_feedbackformular)

Ein Hinweisgeber muss objektiv vertretbare Gründe für den Verdacht eines offenlegbaren Sachverhalts haben.

Nur Anschuldigungen zu erheben, welche sich als unbegründet herausstellen und böswillig erhoben wurden oder bekanntermaßen falsch sind, sind schwere Disziplinarvergehen.

Personen, die absichtlich falsche Meldungen einreichen, haben keinen Zugang zu den Whistleblower-Schutzmaßnahmen.

Von der vorsätzlichen Unterbreitung von Falschmeldungen wird dringend abgeraten.

### **Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität**

Ein Hinweisgeber ist nicht verpflichtet, seine Identität offenzulegen, und falls er diese offenlegt, kann er verlangen, dass seine Identität vertraulich bleibt und nur den Stellen unter – „**Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger**“ bekannt ist.

Offenlegungen von offenlegbaren Sachverhalten durch einen Hinweisgeber können anonym und/oder vertraulich erfolgen und dennoch geschützt sein.

Wenn der Hinweisgeber anonym Bericht erstattet, ist der „Berechtigte Empfänger“ verpflichtet, die Anonymität dieser Person zu wahren und deren Identität nicht preiszugeben, außer der Hinweisgeber stimmt zu.

Für Hinweisgeber, die beschließen anonym zu bleiben, ist es wichtig zu verstehen, dass in manchen Situationen die Möglichkeiten des Unternehmens, den Sachverhalt wirksam zu untersuchen oder geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dadurch eingeschränkt oder verhindert werden können.

Kommt die Offenlegung von einer E-Mail-Adresse, aus der die Identität des Absenders nicht ermittelt werden kann und der Hinweisgeber sich in der E-Mail nicht identifiziert, wird dies als anonyme Offenlegung behandelt werden.

### **Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schutz vor Benachteiligung oder Unterlassung**

Es gibt gesetzliche Schutzmaßnahmen, um einen Hinweisgeber oder andere Personen vor Schaden im Zusammenhang mit einer Offenlegung zu schützen.

Eine Person darf kein Verhalten praktizieren, das einen Hinweisgeber (oder eine andere Person) bezüglich einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten benachteiligt, wenn:

- die Person glaubt oder vermutet, dass der Hinweisgeber (oder eine andere Person) eine schutzwürdige Offenlegung gemacht hat, möglicherweise gemacht hat, beabsichtigt zu machen oder machen könnte; und
- die Annahme oder der Verdacht der Grund oder ein Teil des Grundes ist für das Verhalten.

Darüber hinaus kann eine Person einem Hinweisgeber (oder einer anderen Person) bezüglich der Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten nicht mit Schaden drohen.

Eine Drohung kann ausdrücklich oder implizit, vorbehaltlich oder vorbehaltlos sein. Ein Hinweisgeber (oder eine andere Person), der im Zusammenhang mit einer Offenlegung bedroht wurde, muss nicht wirklich befürchten, dass die Drohung durchgeführt wird.

Beispiele für unzutragliches Verhalten sind:

- die Kündigung eines Mitarbeiters;
- die Verletzung eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz;
- ein nachteiliger Stellenwechsel oder eine abträgliche Veränderung des Aufgabenbereichs des Mitarbeiters;
- die Diskriminierung zwischen einem Mitarbeiter und anderen Mitarbeitern desselben Arbeitgebers;
- die Belästigung oder Einschüchterung einer Person;
- die Beeinträchtigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychischer Beeinträchtigung;
- die Beschädigung des Eigentums einer Person;
- die Schädigung des Rufs einer Person;
- die Schädigung der geschäftlichen oder finanziellen Position einer Person; oder
- jeder andere Schaden, der einer Person zugefügt wird.

### **Richtlinie leicht zugänglich – Website**

Diese Richtlinie kann auf der Website des Unternehmens unter [https://durotherm.de/deutsch/kontakt/kontakt.html#id\\_feedbackformular](https://durotherm.de/deutsch/kontakt/kontakt.html#id_feedbackformular) eingesehen werden.