

## **Richtlinie zum Einsatz des Hinweisgebersystems der OBO-Gruppe**

### **§ 1 Zielsetzung, Zweck und Geltungsbereich dieser Richtlinie**

(1) Ziel der Richtlinie ist die Einrichtung und Umsetzung des Hinweisgebersystems gemäß den Vorschriften des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG). Es dient insbesondere der Aufdeckung und Aufklärung betrieblicher Missstände, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität (u.ä.) sowie dem Schutz sämtlicher Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden, etc.. Die nachfolgenden Regeln sollen sowohl die Mitarbeiter als auch die Unternehmensleitung darin unterstützen, eventuell im Unternehmen bestehende Missstände zu erkennen, zu melden und zu beseitigen. Illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die der Mitarbeiter nicht eigenständig beheben kann, sollen an einen vom Unternehmen benannten Ansprechpartner gemeldet werden. Das Hinweisgebersystem dient jedoch nicht dazu, generelle Beschwerden über andere Mitarbeiter einzureichen oder diese zu denunzieren.

#### (2) Anwendungsbereich

a. Mit der Richtlinie soll Vertrauen geschaffen und Mitarbeiter, die Unternehmensleitung, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, etc. der OBO-Gruppe zur Mitwirkung ermutigen werden.

b. Die Richtlinie regelt zukünftig die Einrichtung und Benutzung des OBO-Hinweisgebersystems. Sie zeigt auf, in welchen Fällen und auf welche Weise mögliche Missstände gemeldet werden können. Daneben stellt die Richtlinie klar, wie entsprechenden Hinweisen verarbeitet werden. Es wird an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen, dass Hinweisgeber keinesfalls befürchten müssen, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden. Daneben wird den Hinweisgebern maximale Vertraulichkeit zugesichert.

c. Soweit für einzelne Funktionsbereiche strengere Regelungen, gesetzliche Bestimmungen etc. gelten, gehen diese strengeren Regelungen den Bestimmungen dieser Richtlinie vor. (z.B. Strafrechtlich relevante Handlungen, Ordnungswidrigkeiten und dergleichen)

### (3) „Gender-Klausel“

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Hierdurch soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck gebracht werden.

### (4) Begriffsbestimmungen

- **Verstöße** sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach Abs. 2 fallen. Hierzu können auch missbräuchliche Handlungen oder Unterlassungen gehören, die dem Ziel oder dem Zweck der Regelungen in den Vorschriften oder Rechtsgebieten zuwiderlaufen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach Abs. 2 fallen.
- **Informationen über Verstöße** sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person (Hinweisgeber) aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.
- **Meldungen** sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne Meldestellen (§ 4. Abs. 1.) oder externe Meldestellen.
- **Offenlegung** bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.
- **Repressalien** sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.
- **Folgemaßnahmen** sind die von einer internen Meldestelle nach § 4 Abs. 1 oder von einer externen Meldestelle ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens.

- **Beschäftigte** sind
  - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
  - die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
  - Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(5) Diese Richtlinie gilt für die Meldung und Offenlegung von Informationen gem. § 2 Hinweisgeberschutzgesetz.

(6) Diese Richtlinie soll darüber hinaus in technisch-organisatorischer Hinsicht gewährleisten, dass Hinweise entsprechend den Vorgaben von Datenschutz und Datensicherheit entgegengenommen und unter Berücksichtigung der gebotenen Vertraulichkeit verarbeitet, gespeichert, weitergegeben und archiviert werden können.

(7) Diese Richtlinie gilt für alle mit der OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG verbundenen deutschen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG (in dieser Richtlinie „**Unternehmen**“).

(8) Diese Richtlinie gilt nicht für Meldungen oder Offenlegungen, welche gem. § 5 Hinweisgeberschutzgesetz ausgeschlossen sind.

(9) Diese Richtlinie wird bzgl. der Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten beschränkt durch § 6 des Hinweisgeberschutzgesetzes.

## **§ 2 Hinweisgeber**

(1) Zur Abgabe von Hinweisen ist jede Person berechtigt, einschließlich Beschäftigter Personen gem. § 1 Abs. 4 „Beschäftigte“.

(2) Durch diese Richtlinie wird niemand verpflichtet, Hinweise abzugeben. Sofern jedoch gesetzliche, vertragliche oder anderweitige Pflichten oder Obliegenheiten zur Abgabe von Hinweisen bestehen, bleiben diese von Satz 1 unberührt.

### **§ 3 Relevante Hinweise, Gutgläubigkeit, keine arbeitsrechtlichen Sanktionen**

(1) Das Hinweisgebersystem dient ausschließlich der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu Hinweisen im Sinne von § 1.

(2) Das Hinweisgebersystem steht jedoch insbesondere nicht für allgemeine Beschwerden oder allgemeine Anfragen zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall an unser Kundenservice:

#### **[Kontakt](#)**

(3) Es sollen nur solche Meldungen abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass die von ihm mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind. Der Hinweisgeber ist nicht im guten Glauben, wenn ihm bekannt ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen darzustellen. Arbeitsrechtliche Sanktionen erfolgen im Falle der Gutgläubigkeit ebenfalls nicht.

(4) Es wird darauf hingewiesen, dass sich ein Hinweisgeber strafbar machen kann, wenn der Hinweisgeber wider besseren Wissens unwahre Tatsachen über andere Personen behauptet.

### **§ 4 Abgabe von Hinweisen, Verfahren**

(1) Die Abgabe von Hinweisen in der zuvor beschriebenen Art kann an folgende interne Meldestellen erfolgen:

Unabhängige Ombudsperson

**DR. WEHBERG UND PARTNER mbB**

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte

OBO-Hinweise

Feithstraße 177, 58097 Hagen

[obo-hinweise@wehberg.de](mailto:obo-hinweise@wehberg.de)

Telefon Hotline: +49 2331 1098-1234

oder

**dr. Máté Ferenc Smelka**

Compliance Officer International

OBO BETTERMANN Hungary Kft.

Ungarn

H-2347 Bugyi, Alsóráda 2.

E-Mail: [compliance@obo.de](mailto:compliance@obo.de), oder [smelka.mate@obo.hu](mailto:smelka.mate@obo.hu)

Mobil: +36 20 490-2967

Telefon: +36 29 349-708

(im Folgenden zusammen: zuständige Stelle)

(2) Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können diese persönlich, fernmündlich, in Schrift- oder Textform (z. B. per Brief oder E-Mail) mitgeteilt werden. Aufgrund der Verfahrensvereinfachung regen wir die Abgabe via E-Mail an. Um eine vertrauliche Bearbeitung von postalischen Hinweisen zu gewährleisten, bitten wir, den Adresszusatz „**VERTRAULICH - OBO-Hinweise**“ zu benutzen. Neben den vorgenannten zuständigen Stellen hat der Hinweisgeber die Möglichkeit zur Anrufung externer Meldestellen gem. §§ 19-24 Hinweisgeberschutzgesetz. Das Unternehmen regt jedoch zunächst an, den Weg über die eigene interne Meldestelle (zuständige Stelle) zu beschreiten.

(3) Der Hinweis kann auch anonym abgegeben werden. Da bei einem anonymen Hinweis unter Umständen eine Rückfrage auf ernsthafte Schwierigkeiten stoßen und hierdurch eine Rückmeldung unmöglich werden kann, sollten anonyme Hinweise nur dann erfolgen, wenn dem Hinweisgeber eine ihm zurechenbare Meldung unzumutbar erscheint und er sicherstellen möchte, dass z.B. betroffene Personen keinesfalls seine Identität erfahren.

(4) Das Unternehmen bestätigt dem Hinweisgeber den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen, prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich fällt, hält mit dem Hinweisgeber Kontakt, prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung, ersucht den Hinweisgeber erforderlichenfalls um weitere Informationen und ergreift angemessene Folgemaßnahmen. Den Namen des Hinweisgebers wird die zuständige Stelle ebenfalls nur nach Freigabe gegenüber der vorgesehenen Stelle der OBO-Gruppe offenlegen. Die Untersuchung wird zeitlich gemäß den Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes durchgeführt.

(5) Das Unternehmen gibt dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an den Hinweisgeber darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

(6) Die zuständige Stelle erhalten durch das Unternehmen die notwendigen Befugnisse, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, insbesondere, um Meldungen zu prüfen, Informationen einzuholen und Folgemaßnahmen zu ergreifen. Dabei sind sie bei Ihrer Tätigkeit unabhängig und darüber hinaus dazu befugt, weitere Tätigkeiten im Unternehmen auszuüben, sofern diese nicht zu einer Interessenkollision führen.

#### **§ 5 Schutz des Hinweisgebers**

(1) Die Unternehmen haben die Vertraulichkeit der Identität der folgenden Personen zu wahren:

- des Hinweisgebers, sofern die gemeldeten Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Hinweisbergesetzes fallen, oder der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei,
- der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und
- der sonstigen in der Meldung genannten Personen.

Die Identität der in Satz 1 genannten Personen darf ausschließlich den Personen, die für die zuständige Stelle oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt gegeben werden.

(2) Das Gebot der Vertraulichkeit der Identität gilt unabhängig davon, ob das Unternehmen für die eingehende Meldung zuständig ist.

(3) Die Identität eines Hinweisgebers, welcher vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird nicht nach dem Hinweisgeberschutzgesetz geschützt.

(4) Informationen über die Identität eines Hinweisgebers oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, dürfen an die zuständige Stelle nur gem. § 9 Abs. 2 bis 4 Hinweisgeberschutzgesetz weitergegeben werden.

(5) Personen, die Informationen über Verstöße offenlegen, fallen unter die Schutzmaßnahmen des § 32 Hinweisgeberschutzgesetz.

(6) Voraussetzung für den Schutz von Hinweisgebern oder diese unterstützenden Personen (gemäß § 34 HinSchG, z. B. Zeugen oder Kollegen die Informationen an den Hinweisgeber leiten, aber nicht als Hinweisgeber auftreten) ist, dass

- der Hinweisgeber gutgläubig handelt, und
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

(7) Der Hinweisgeber kann nicht für die Beschaffung von oder den Zugriff auf Informationen, die er gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern die Beschaffung nicht als solche oder der Zugriff nicht als solcher eine eigenständige Straftat darstellt.

(8) Der Hinweisgeber verletzt keine Offenlegungsbeschränkungen und kann nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern er hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken.

(9) Gegen den Hinweisgeber gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

(10) Erleidet der Hinweisgeber eine Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit und macht geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist. In diesem Fall hat die Person, die der Hinweisgeber benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

(11) Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, dem Hinweisgeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

(12) Wurde der Hinweisgeber dennoch das Opfer von Repressalien, so begründet dies keinen Anspruch auf ein Beschäftigungsverhältnis, ein Berufsausbildungsverhältnis oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg.

(13) Für den Fall, dass der Hinweisgeber nicht in gutem Glauben gewesen ist, so entstehen hierdurch ggf. Schadenersatzansprüche, insbesondere für den Fall, dass der Hinweisgeber aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtige Informationen mitgeteilt hat.

### **§ 6 Vertraulichkeit und Datenschutz**

(1) Sämtliche Hinweise sind unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt geeignet, das Ansehen der Betroffenen, der Hinweisgeber und/oder Dritter sowie des Unternehmens in höchstem Maße zu beschädigen. Sie werden daher durch das Unternehmen über die sich aus den Datenschutzgesetzen ergebenden Pflichten hinaus besonders vertraulich behandelt.

(2) Über das ordnungsgemäß und stets aktualisiert zu führende Verarbeitungsverzeichnis hinaus wird schriftlich festgehalten, welche Personen auf die Hinweise und die damit verbundenen Daten zugreifen dürfen und welche Rechte sie im Rahmen der Datenverarbeitung haben. Mit der Hinweisbearbeitung befasste Personen im Unternehmen werden über etwaige datenschutzrechtliche Anforderungen hinaus zur Wahrung der Vertraulichkeit des Hinweisgebers verpflichtet.

(3) Weitere Angaben zum Datenschutz finden Sie in der Anlage „Datenschutz“ (**Anlage 1**).

### **§ 7 IT- und Datensicherheit**

(1) IT-Lösungen für die Entgegennahme und Verarbeitung von Hinweisen müssen bei der Ombudsperson (DR. WEHBERG UND PARTNER mbB) sowie bei der OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG – soweit vorhanden – von dem Datenschutzbeauftragten vor deren Einsatz geprüft und freigegeben werden.

(2) Die Mindestanforderungen ergeben sich für den Geltungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung aus Art. 32 DS-GVO. Der besonderen Sensibilität der Hinweise sowie der Gefahren für Personen und das Unternehmen im Fall des Bekanntwerdens von hinweisbezogenen Daten wird in besonderer Weise Rechnung getragen.

### **§ 8 Dokumentation der Meldungen**

(1) Die zuständige Stelle dokumentiert alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots.

(2) Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der Hinweisgeber erfolgen. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch die zuständige Stelle im Rahmen einer Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu dokumentieren.

(3) Erfolgt die Meldung im Rahmen einer Zusammenkunft gemäß des Hinweisgeberschutzgesetzes, darf mit Zustimmung der Hinweisgeber eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden. Die Aufzeichnung kann durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form oder durch ein von der zuständigen Stelle erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen.

(4) Dem Hinweisgeber ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch seine Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, so ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist.

### **§ 9 Löschkonzept**

(1) Die Dokumentation wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Anlagen:

Anlage 1 – Datenschutz

Menden, den 30. Juni 2023

OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG

Die Geschäftsführung