



HINWEIS- GEBER RICHTLINIE

MYTY



Inhalt

1. Anwendungsbereich	3
2. Zielsetzung	3
3. Definitionen und Begriffserläuterungen	4
4. Meldeverfahren	5
4.1. Voraussetzungen der Meldung	5
4.2. Verfahrensregeln	6
4.2.1. Interne Meldungen	7
4.2.2. Meldung über das Hinweisgeberportal	8
5. Verfahrensablauf nach einer Meldung	8
5.1. Entgegennahme nach einer Meldung	8
5.2. Dokumentation der Meldung	9
5.3. Durchführung einer Untersuchung	9
6. Schutz der Hinweisgebenden und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen	9
6.1. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit	10
6.2. Schutz vor Sanktionen	10
7. Schutz von gemeldeten Personen	11
8. Missbrauch des Hinweisgebersystems	12
9. Weitere Rechte der Betroffenen	12
10. Beschwerderecht	13



11. Umsetzung, Verantwortung	14
12. Datenschutz	14



1. Anwendungsbereich

Mit der Richtlinie möchten wir Vertrauen schaffen und Mitarbeiter:innen, die Unternehmensleitungen, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, etc. der MYTY Group zur Mitwirkung ermutigen.

Mit dieser Richtlinie wird die Einrichtung und Benutzung eines Hinweisgebersystems geregelt. Sie zeigt auf, in welchen Fällen und auf welche Weise mögliche Missstände gemeldet werden müssen. Daneben stellt die Richtlinie klar, wie mit entsprechenden Hinweisen umgegangen wird. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass alle Hinweisgebenden keinesfalls befürchten müssen, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden. Daneben wird den Hinweisgebern maximale Vertraulichkeit zugesichert.

Soweit für einzelne Funktionsbereiche strengere Regelungen, gesetzliche Bestimmungen etc. gelten, gehen diese strengeren Regelungen den Bestimmungen dieser Richtlinie vor.

2. Zielsetzung

Ziel dieser Richtlinie ist der Betrieb eines Hinweisgebersystems, das der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität (u.ä.) sowie dem Schutz aller Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner, Kunden, etc. dient. Die nachfolgenden Regeln sollen sowohl die Mitarbeiter:innen als auch die Unternehmensleitung darin unterstützen, eventuelle 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 allerdings nicht dazu, generelle Beschwerden über andere Mitarbeiter einzureichen.

3. Definitionen und Begriffserläuterungen

Hinweisberechtigte Personen

Hinweisberechtigt sind sämtliche aktuellen Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der MYTY Group, sowie dritte Personen.

Potentiell betroffene Personen

Es können alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte, etc. gemeldet werden, die im Verdacht stehen, an einem meldepflichtigen Vorfall beteiligt zu sein. Gleiches gilt auch, wenn ein Dritter eine Handlung vornimmt, die sich gegen ein oder mehrere Unternehmen richtet.

Gegenstand der Meldung

Die Meldung von Fehlverhalten hat sich grundsätzlich auf Verhaltensweisen zu beschränken, die sich gegen das Unternehmensinteresse richten und einen Straftatbestand erfüllen bzw. ein schweres Vergehen darstellen. Dies gilt insbesondere für Delikte wie z.B. Korruption, Betrug, verbotene Insidergeschäfte und Verhaltensweisen, die gegen Menschenrechte verstoßen.

Pflicht zur Meldung

Es besteht immer dann eine Hinweispflicht, wenn Mitarbeiter:innen Anlass zu der Annahme haben, dass ein bestimmter Sachverhalt:

- eine Straftat darstellt oder
- zu schweren Schäden für das Unternehmen oder Dritte führen kann; und
- im Zurechnungszusammenhang mit einem Unternehmen der MYTY Group steht.



Die Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt den Entscheidungsberechtigten im Unternehmen bereits für die meldenden Mitarbeiter:innen erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht bestünde (z.B. falls die Meldenden sich selbst oder einen Ehegatten beschuldigen würden).

4. Meldeverfahren

Alle Meldeberechtigten werden ermutigt, ihnen bekannte Meldungen, Fehlverhalten, Gefährdungen, etc. im Sinne dieser Richtlinie offen und direkt, möglichst unter Angabe ihrer Kontaktdaten, zu melden. In den Fällen, in denen Hinweisgebenden eine zurechenbare Meldung unzumutbar erscheint, können auch anonyme Hinweise gegeben werden.

4.1. Voraussetzungen der Meldung

„Guter Glaube“

Es sollen nur solche Meldungen abgegeben werden, bei denen alle Hinweisgebenden im guten Glauben sind, dass die von ihnen mitgeteilten Tatsachen zutreffend und wahr sind. Sie sind nicht im guten Glauben, wenn 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. Bei einem Hinweis ist auf etwaige Zweifel hinzuweisen. Gleichwohl ist es vorzugswürdig, Verdachtsfälle gutgläubig zu melden, anstatt sie zu verschweigen.

Begründeter Verdacht

Hinweisgebende sollten nur solche Fälle melden, bei denen ein begründeter Verdacht besteht, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorgang vorliegt. Nicht in allen Fällen wird für Hinweisgebende klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein



bestimmtes Verhalten entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet werden muss. Hinweisgebende sollten dies vor einer Meldung sorgfältig prüfen. Im Zweifelsfall müssen Mitarbeiter:innen aber einen Verdachtsfall gutgläubig melden, anstatt ihn zu verschweigen.

Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Hinweisgebende sollten möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass die Angelegenheit richtig eingeschätzt werden kann.

Eine Meldung muss mindestens folgende Informationen enthalten:

- Grund der Meldung;
- Hintergründe und Tathergang;
- Namen der beteiligten Personen;
- Ort und Datum des Tathergangs;
- sofern vorhanden: Dokumente, Nachweise.

Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sind als solche zu kennzeichnen.

Hinweisgebende sind grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet. Ausnahmen durch Regelungen im Arbeitsvertrag sind möglich.

4.2. Verfahrensregeln

Hinweisgebenden stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, einen Hinweis effektiv und zuverlässig zu melden. Insbesondere kann die Meldung intern in der jeweiligen Gesellschaft kommuniziert werden oder über das Hinweisgeberportal der



MYTY Group erfolgen. Eine Einschaltung anderer externer Dritter, wie beispielsweise der Polizei, sollte nur in Ausnahmefällen und nach Abstimmung mit dem zuvor bereits kontaktierten Ansprechpartner erfolgen. Unter Abwägung der eigenen und der betroffenen Interessen der beteiligten Personen und des Unternehmens soll das nachfolgend beschriebene Meldeverfahren gemäß seinen Abstufungen angemessen in Anspruch genommen werden.

4.2.1. Interne Meldungen

Vorgesetzte

Erste Ansprechpersonen sollten immer die Vorgesetzten oder die unmittelbar sachlich zuständigen Mitarbeiter:innen sein. Dies ist in der Regel der einfachste Weg, um ein Problem aus dem Arbeitsumfeld anzusprechen, Missverständnisse aufzuklären und ein gutes und offenes Arbeitsklima sicherzustellen. Ist die Angelegenheit begründet, so werden die Ansprechpartner:innen die weiteren Schritte einleiten.

Geschäftsführung

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen erforderlich, dass der Hinweis direkt gegenüber der Geschäftsführung erfolgt, können sich Hinweisgebende auch unmittelbar an diese wenden. Dies gilt insbesondere, wenn der Hinweis nach Ansicht des Mitarbeitenden nicht sachgemäß durch die Vorgesetzten, die sachlich Zuständigen oder den Ansprechpartner:innen der zuständigen Abteilung verfolgt werden könnte. Erforderlich ist eine direkte Kommunikation mit der Geschäftsführung insbesondere dann, wenn zu befürchten ist, dass Vorgesetzte, die sachlich Zuständigen oder Ansprechpartner:innen der zuständigen Abteilung an dem Sachverhalt beteiligt sind oder wenn für Hinweisgebende schwerwiegende persönliche Benachteiligungen zu befürchten sind.



Compliance Beauftragter

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen unzumutbar oder nicht zweckmäßig, dass der Hinweis gegenüber den Vorgesetzten oder der Geschäftsführung erfolgt, kann sich der/die Hinweisgebende auch direkt an die/den Compliance Beauftragte/n der MYTY Group (neutraler Ansprechpartner in der Gruppe ohne Organfunktion) via dem Hinweisgeberportal (siehe 4.2.2.) wenden.

4.2.2. Meldung über das Hinweisgeberportal

Hinweisgebende haben weiterhin die Möglichkeit, das Hinweisgeberportal der MYTY Group zu nutzen, um einen Missstand oder ein Problem zu melden. Eine Meldung über das Hinweisgeberportal sollte nur dann erfolgen, wenn eine interne Kommunikation unzumutbar erscheint oder Hinweisgebende davon ausgehen, dass ihre Meldung intern nicht ordnungsgemäß behandelt wird. Über das Hinweisgeberportal sind auch anonyme Hinweise möglich.

Das Hinweisgeberportal der MYTY Group ist wie folgt erreichbar: myty.hintbox.eu.

5. Verfahrensablauf nach einer Meldung

5.1. Entgegennahme nach einer Meldung

Jede Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt.

Nach dem Eingang einer Meldung erfolgt durch die Stelle, die die Meldung entgegennimmt, eine erste Überprüfung der Hinweise, insbesondere, ob Beweise vorliegen, die die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen.



Ist die entgegennehmende Stelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollen, dokumentiert sie dies und leitet im Anschluss die internen Ermittlungen ein.

5.2. Dokumentation der Meldung

Die ermittelten Informationen werden dokumentiert, wobei nur die erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden. Soweit aufgrund der ermittelten Ergebnisse erforderlich, werden die weiteren zuständigen Stellen, die Entscheidungsberechtigten sowie im Anschluss ggf. die Behörden eingeschaltet und die entsprechenden Daten an diese übermittelt.

5.3. Durchführung einer Untersuchung

Die Untersuchung wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Den Hinweisgebenden werden auf Wunsch und soweit möglich von der für die Untersuchung zuständigen Stelle über den Fortlauf des Verfahrens informiert.

Stellt sich eine Meldung als falsch heraus oder kann sie nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Für die betroffenen Mitarbeitenden dürfen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert.

Die Ergebnisse und Vorschläge einer jeden Untersuchung sollen so genutzt werden, mögliches Fehlverhalten abzuwenden und für die Zukunft zu unterbinden.



6. Schutz der Hinweisgebenden und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen

6.1. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

Die Identitäten der Hinweisgebenden und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen werden streng vertraulich behandelt.

Sofern die Hinweisgebenden ihre Kontaktdaten mitteilen, werden diese unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gespeichert und genutzt. Ihnen werden bei einer Erhebung der Daten sowohl die Zwecke der Datenspeicherung als auch Datennutzung mitgeteilt. Gleiches gilt, wenn die personenbezogenen Daten an andere Stellen übermittelt werden sollen.

Der Name der Hinweisgebenden werden nur dann bekannt gegeben, wenn die Offenlegung ausdrücklich gestattet wurde oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Offenlegung unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Die Hinweisgebenden werden in jedem Fall vorab von der Offenlegung ihrer Identität unterrichtet.

6.2. Schutz vor Sanktionen

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss aufgrund der Meldung bzw. Mitwirkung nicht mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abstufung oder Entlassung). Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

Sollten die Hinweisgebenden oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts



mitwirkt, der Auffassung sein, dass deshalb eine Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches vorliegt, muss dies entsprechend Ziffer 4. über die dort vorgesehenen Meldewege mitgeteilt werden. Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches von Hinweisgebenden oder einer mitwirkenden Person wird nicht geduldet.

Alle Mitarbeitenden oder Vorgesetzte, die Hinweisgebende oder eine Person, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder der Mitwirkung entlässt, herabstuft, beleidigt oder diskriminiert o.Ä., muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Entlassung führen können.

7. Schutz von gemeldeten Personen

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird innerhalb eines Monats und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

Die betroffene Person ist von der zuständigen Stelle bzw. den Entscheidungsberechtigten anzuhören, bevor Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle bzw. fordern die Entscheidungsberechtigten die betroffene Person auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren. Im Anschluss beschließen die Entscheidungsberechtigten die im Interesse des Unternehmens notwendigen Maßnahmen.



Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person ein Recht auf Löschung ihrer Daten, die in diesem Zusammenhang von dem Unternehmen gespeichert wurden.

8. Missbrauch des Hinweisgebersystems

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, Missstände, Fehlverhalten, etc. zu melden. Die Hinweisgebenden müssen darauf achten, dass die Fakten objektiv, akkurat und vollständig dargestellt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sind als solche kenntlich zu machen.

Eine Meldung muss in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben die Hinweisgebenden, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.

Hinweisgebende, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Beeinträchtigungen des Hinweisgebersystems (z.B. durch Manipulation, Vertuschung, oder beeinflussende Absprachen) können ebenfalls disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Als Maßnahmen kommen Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann ein Missbrauch des Hinweisgebersystems auch zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

9. Weitere Rechte der Betroffenen

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens verarbeitet werden (z.B.



Hinweisgebende, gemeldete Personen oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen) haben das Recht, nach Art. 15 DSGVO Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten und Informationen zu erhalten.

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen verarbeitet werden (z.B. Hinweisgebende, gemeldete Personen oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen) haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren 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.

Wenn die Daten an einen Dritten weitergegeben wurden, wird der Empfänger der Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen über die Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten benachrichtigt.

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, nachweisen oder es darf die Daten nicht mehr verarbeiten.

10. Beschwerderecht

Sowohl die Hinweisgebenden, als auch die gemeldeten Personen können sich bei Hinweisen auf Verletzung dieser Richtlinie an ihren direkten Vorgesetzten,



Geschäftsführung oder People & Culture wenden.

Sowohl die Hinweisgebenden, als auch die gemeldeten Personen können sich an die unter Ziffer 11. benannten Ansprechpartner wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft bzw. unzureichend halten oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Ermittlungen ungerechtfertigt benachteiligt werden. Die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung der Angelegenheit werden in diesem Fall eingeleitet und der Beschwerdeführende entsprechend informiert.

11. Umsetzung, Verantwortung

Die jeweilige Geschäftsführung ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Dazu zählt auch, in allen Unternehmen der MYTY Group Bedingungen zu schaffen, die es den Hinweisgebern ermöglichen, vertrauensvoll Meldungen zu machen. Dabei sind folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Information aller Mitarbeiter über das Hinweisgebersystem
- Benennung eines oder mehrerer lokaler Ansprechpartner innerhalb des Unternehmens
- Information und Schulung der Ansprechpartner und der Geschäftsleitung über die korrekte Durchführung des Verfahrens und die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

Die Geschäftsführung kontrolliert die Umsetzung der Richtlinie. Sie überprüft unter anderem die Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf einen gemäß dieser Richtlinie geäußerten Verdacht durchgeführt wurden. Die Geschäftsführung kann im Unternehmen Stellen benennen, die sie bei der Kontrolle unterstützt.



12. Datenschutz

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere der DSGVO. Es werden nur die Daten erhoben und verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind.

Die infolge einer Meldung erhobenen Daten werden getrennt von übrigen im Unternehmen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten der Hinweisgebenden.

Daten, die im Zusammenhang mit einer Meldung erhoben wurden und die nicht für das Verfahren von Relevanz sind, werden unverzüglich gelöscht. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der unternehmensinternen Ermittlungen. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgebersystems zu einem Straf-, Disziplinar-, oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern.

Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden. Sofern ein Betroffener der Ansicht ist, dass das Unternehmen die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann er Beschwerde bei der Datenschutzaufsichtsbehörde einlegen.