

Hinweisgeber-Richtlinie papperts GmbH

Richtlinie für den Umgang mit der Meldung von Nichtkonformitäten innerhalb der papperts GmbH und dem Schutz des Hinweisgebers

Diese Richtlinie ist Teil der Umsetzung des am 02.07.2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), sowie Teil der Umsetzung des am 01.01.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Ziel der Gesetze und dieser Richtlinie ist es eine Möglichkeit zur Beschwerde bzw. Meldung einzurichten und den Schutz von natürlichen Personen, die Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die vorgesehene Stelle gemeldet haben, zu gewährleisten. Des Weiteren wird das Verfahren zum Umgang mit solchen Meldungen geregelt.

Die papperts GmbH hat ein Hinweisgeber-System eingerichtet, das die **papperts GmbH** und etwaige, auch zukünftige Tochtergesellschaften, umfasst. Der Zweck des Hinweisgeber-Systems besteht darin, ALLEN - aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern, Lieferanten, Geschäftspartnern und anderen externen Parteien -, die mit der **papperts GmbH** in einer Verbindung stehen, zu ermöglichen **Bedenken und begründete Verdächtigungen über tatsächliche oder potenzielle/mögliche Verstöße zu äußern**. Dies gilt für solche Verstöße, die bereits eingetreten sind oder sehr wahrscheinlich eintreten werden, genauso wie für Versuche, solche Verstöße zu verschleiern.

Die Geschäftsführung der papperts GmbH ist für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich und auch dafür, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die entsprechenden Verfahren kennen.

1. Meldepflichtige Verstöße

Dieses Verfahren soll verwendet werden, um mögliche Verstöße gegen Richtlinien der papperts GmbH, Betrug oder illegale Handlungen innerhalb der papperts GmbH, sowie Verstöße gegen die in §2 Abs. 2 und 3 des LkSG genannten Verbote zu melden. Für eine Meldung genügt bereits ein begründeter Verdacht für das Vorliegen eines Verstoßes.

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für Arten von Aktivitäten, die gemeldet werden sollten:

- Ein Angestellter ist der Ansicht, dass ein Geschäftsführer, ein leitender Angestellter oder ein Mitarbeiter in fragwürdige Buchhaltungs- oder Wirtschaftsprüfungsverfahren verwickelt ist.
- Ein Verkäufer oder Lieferant bietet einem Mitarbeiter ein unangemessenes Geschenk oder Geld an und der Mitarbeiter nimmt dieses an.
- Ein Geschäftsführer oder eine Führungskraft fordert Mitarbeiter auf, Firmendaten zu fälschen.
- Ein Mitarbeiter verfälscht Lohn- oder Aufwandserstattungen.

- Ein Mitarbeiter nutzt Firmeneigentum, -informationen oder seine Position, um unangemessene persönliche Vorteile zu erlangen
- Ein Mitarbeiter konkurriert direkt oder indirekt mit der papperts GmbH.
- Die privaten Interessen eines Mitarbeiters geraten in irgendeiner Weise in Konflikt mit den Interessen der papperts GmbH.
- Ein Mitarbeiter oder Mitglieder seiner Familie erhalten aufgrund einer Position innerhalb der papperts GmbH unangemessene persönliche Vorteile.
- Ein Angestellter gibt nicht-öffentliche Informationen preis, die für Wettbewerber von Nutzen sein könnten oder die papperts GmbH schädigen könnten.
- Ein Mitarbeiter ist am Diebstahl von Eigentum und Vermögenswerten der papperts GmbH beteiligt.
- Ein Mitarbeiter, der urheberrechtlich geschützte Informationen preisgibt. Dies umfasst geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte sowie Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Ideen und Entwürfe für Konstruktion und Fertigung, Designs, Datenbanken, Aufzeichnungen, Gehaltsinformationen und unveröffentlichte Finanzdaten und -berichte
- Eine Gesellschaft der papperts GmbH betrügt Kunden, Lieferanten oder andere, die ein finanzielles Interesse an der papperts GmbH haben.
- Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht.
- Ein Vorgesetzter bittet die Mitarbeiter, Aktivitäten durchzuführen, die sie für illegal oder fragwürdig halten.
- Das Angebot oder die Annahme von Geldgeschenken durch einen Mitarbeiter.
- Ein Mitarbeiter stiehlt Bargeld, Waren oder andere Vermögenswerte der papperts GmbH.
- Umweltverstöße werden von einem Mitarbeiter oder der Firma begangen.
- Verstöße gegen die ethischen Richtlinien der papperts GmbH
- Jede Art von Belästigung, einschließlich rassistischer oder sexueller Belästigung.
- Jede andere Aktivität, die gegen geltendes Recht oder die Richtlinien der papperts GmbH verstößt.
- Ein mittelbarer oder unmittelbarer Zulieferer trifft wirtschaftliche Entscheidungen, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen zur Folge haben.

Andere Angelegenheiten, einschließlich

- **Individuelle Personalangelegenheiten,**
- **Beschwerden über das Verhalten oder die Inkompetenz anderer Mitarbeiter,**
- **Unzufriedenheit mit Gehaltsbedingungen**
- **und geringfügige Verstöße gegen interne Richtlinien,**

fallen nicht in den Anwendungsbereich der Hinweisgeber-Richtlinie.

Diese Art von Angelegenheiten sollen in einem Dialog mit einem Vorgesetzen oder Ihrer Personalabteilung angesprochen werden.

Verwenden Sie das Hinweisgeber-System nicht, um Ereignisse zu melden, die eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit darstellen. Wenn Sie dringend Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an den öffentlichen Rettungsdienst / entsprechende Notdienste.

2. Meldemöglichkeiten

Interne Meldemöglichkeiten

Eine Hinweisgeber-Meldung kann bei papperts GmbH jederzeit per Brief, E-Mail, Telefonanruf oder persönlich, offen oder anonym erfolgen. Es gibt keine Anforderungen an die Form der Meldung.

Bitte beachten Sie: Bei anonymen Meldungen, kann kein direktes Feedback gegeben werden. Auch eine Untersuchung als schwierig erweisen, wenn die bereitgestellten Informationen nicht überprüft oder verifiziert werden kann und keine Rücksprache gehalten werden kann.

Grundsätzlich fördern wir bei papperts GmbH eine Politik der ***offenen Tür*** und ermutigen Mitarbeiter, ihre Fragen, Bedenken, Vorschläge oder Beschwerden mit jemandem zu teilen, der sie angemessen ansprechen kann. In den meisten Fällen ist der direkte oder ein vertrauter Vorgesetzte eines Mitarbeiters am besten in der Lage, ein Problem zu lösen.

Für den Fall, dass dieser Weg aufgrund der Beteiligung der Person(en) oder der Schwere des betreffenden Verstoßes als unangemessen oder unangenehm erachtet wird, hat papperts GmbH eine Möglichkeit geschaffen, um einen Verstoß zu melden:

- Um eine Meldung abzugeben, ermutigen wir bei papperts unsere Mitarbeiter, dies schriftlich über das **Kontaktformular auf unserer Internetpräsenz** zu tun. Dies ist auch anonym möglich
- Zusätzlich haben wir ein ***"Vertrauensteam"*** gebildet, das aus Mitarbeitern aus unserer Verwaltung besteht. Jedes Mitglied dieses Teams kann jederzeit direkt persönlich oder per E-Mail von allen Stakeholdern kontaktiert werden. Auf Wunsch werden die Meldungen von den Kollegen auch anonym behandelt.

Kontaktmöglichkeiten:

- Online-Kontaktformular: https://www.papperts.de/esg/
- Vertrauensteam:

Name	E-Mail-Adresse	Durchwahl
Uwe Ullmann	u.ullmann@papperts.de	-16
Thomas Bertz	t.bertz@papperts.de	-50
Elena Wehner	e.wehner@papperts.de	-79

Um angemessene Folgemaßnahmen durchführen zu können, sollte die Meldung so viele Details wie möglich und falls vorhanden auch Belege enthalten, wie z. B.:

- Was ist passiert?
- Wer war beteiligt?
- Wo ist das passiert?
- Wie wurde es entdeckt?
- Wann ist es passiert?
- Gab es mehrere Vorfälle?
- Gab es Zeugen?
- Verfügen Sie über Unterlagen, die für den Fall relevant sind?

Externe Meldemöglichkeiten

Das Ziel der papperts GmbH ist es, seine Verfahren so zu gestalten, dass ein interner Hinweis immer ausreichend ist. Der Hinweisgeber hat jedoch auch das Recht, eine Meldung an externe Hinweisgeber-Melde-Systeme zu richten, die von einer Aufsichtsbehörde oder einer anderen öffentlichen Behörde (z.B. der Arbeitsaufsichtsbehörde, der Datenschutzbehörde oder der Polizei) eingerichtet wurden. Der Hinweisgeber kann in bestimmten Fällen den Medien oder der Öffentlichkeit Bericht erstatten, beschränkt auf Situationen, in denen dies in gutem Glauben geschieht, dass ein Anliegen von öffentlichem Interesse ist und das interne Hinweisgeber-System erschöpft oder als ungeeignet erachtet wurde.

3. Berichterstattung, Bearbeitungsprozess und Auswirkungen

Die Grundprinzipien von papperts GmbH für den Umgang mit Meldungen sind:

- Alle Meldungen werden ernst genommen
- Alle Meldungen im Rahmen der Hinweisgeber- Richtlinie werden innerhalb von 60 Tagen auf faire, aufgeschlossene und objektive Weise ausreichend untersucht
- Vertraulichkeit und Informationssicherheit werden sichergestellt
- Schutz von Hinweisgebern: Hinweisgeber werden geschützt
- Hinweisgeber, die in gutem Glauben melden, werden nicht mit Repressalien belegt
- Nicht anonyme Hinweisgeber erhalten zeitnah Feedback und Informationen zum Verfahren
- Es besteht immer Anspruch auf Auskunft und Anhörung (Widerspruch)

Die papperts GmbH führt eine vorläufige Bewertung aller eingegangenen Hinweisgeber-Meldungen durch. Wenn die Meldung in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt, entscheidet die papperts GmbH, ob eine Grundlage für die Durchführung einer Untersuchung besteht, und bestimmt die geeigneten Schritte, die auf der Grundlage der Meldung zu ergreifen sind.

Zur Durchführung der Untersuchung können externe Berater oder interne Ressourcen herangezogen werden. Die Entscheidung darüber, wer die Untersuchung durchführt, hängt von der Art der Meldung und den für die Durchführung der Untersuchung verfügbaren Ressourcen ab.

Ein zusammenfassender Bericht mit den endgültigen Ergebnissen der Untersuchung wird innerhalb von 60 Tagen nach der Meldung erstellt, soweit dies möglich ist, und gegebenenfalls von der Geschäftsführung und/oder externen Beratern geprüft. Die zusammenfassende Meldung ist gemäß der internen Archivierungsroutine und den geltenden Datenschutzgesetzen zu archivieren.

Basierend auf dem Ergebnis einer solchen Untersuchung, ergreift die Geschäftsführung der papperts GmbH gegebenenfalls Maßnahmen und/oder verhängt Sanktionen, die als angemessen und/oder notwendig erachtet werden, einschließlich aller vorbeugenden Maßnahmen, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigung des Lieferantenvertrags etc.

Für die Arbeitnehmer können die Folgen mündliche oder schriftliche Verwarnungen oder, wenn es sich um eine sehr ernste Angelegenheit handelt, eine Kündigung oder eine fristlose Entlassung aus ihrer Beschäftigung bedeuten.

Ein Mitarbeiter, der **vorsätzlich** eine falsche Meldung macht, kann ebenfalls mit Disziplinarmaßnahmen belegt werden.

4. Persönliche Daten

In Bezug auf diese Hinweisgeber-Richtlinie kann die papperts GmbH Informationen sowohl über den Hinweisgeber als auch über Personen erhalten, die an dem vermuteten Fehlverhalten beteiligt sind. Solche Informationen können sensible Informationen über mutmaßliches kriminelles Verhalten und andere persönliche Angelegenheiten enthalten.

Alle gemäß der Hinweisgeber-Richtlinie erhaltenen Informationen werden in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht zur Verarbeitung personenbezogener Daten behandelt. Im Allgemeinen werden alle gemäß der Hinweisgeber-Richtlinie erhaltenen Informationen nur so lange aufbewahrt, wie es erforderlich ist, sofern das Gesetz nichts anderes vorschreibt.

5. Vertraulichkeit

Ebenso wichtig wie den Mitarbeitern, der Geschäftsführung sowie den Mitgliedern des Beirats, einen Mechanismus zur Verfügung zu stellen, mit dem sie rechtswidrige Aktivitäten und / oder schwerwiegendes Fehlverhalten sicher melden können, ist es der papperts GmbH den Ruf unschuldiger Mitarbeiter oder Mitglieder des Beirats, die Gegenstand eines gemeldeten Verstoßes sind, zu schützen und Rufschädigung zu vermeiden. Aus diesen Gründen wird die Untersuchung von gemeldeten Verstößen innerhalb der papperts GmbH so diskret wie möglich und im größtmöglichen Umfang vertraulich behandelt, um eine gründliche und angemessene Untersuchung zu gewährleisten. Darüber hinaus werden (soweit wie möglich) alle angemessenen

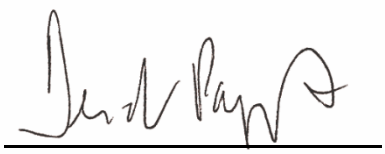
Anstrengungen unternommen, um die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln.

6. Hinweisgeberschutz

Die papperts GmbH nimmt den Vorwurf von Fehlverhalten sehr ernst. Daher ist unsere Politik wie folgt:

- Die Hinweisgeber-Richtlinie soll Mitarbeiter und andere ermutigen und befähigen, innerhalb der papperts GmbH ernsthafte Bedenken zu äußern, bevor sie eine Lösung außerhalb der papperts GmbH suchen.
- Niemand darf Belästigung, Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen oder nachteilige Folgen für die Beschäftigung erleiden, wenn er in gutem Glauben einen Verstoß bei der papperts GmbH geltend macht.
- Ein Mitarbeiter, der an jemandem Vergeltung übt, der einen Verstoß in gutem Glauben gemeldet hat, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der fristlosen Entlassung.
- Mitarbeiter, die vorsätzlich falsche Anschuldigungen zum Verstoß gegen den Kodex und die Antikorruptionsrichtlinie der papperts GmbH machen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die nach Ermessen der Notwendigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Diese Richtlinie tritt zum 01.01.2024 in Kraft.





Bernd Pappert Manfred Klüber