Whistleblowing-Politik Saxonia Franke Gmbh & Co. KG

(Melden von Verstößen gegen unternehmensethische Richtlinien in unserem Betrieb)

1. Allgemein

Die Whistleblowing-Politik soll es für die Mitarbeiter/innen einfacher machen, sicher und vertrauensvoll auf Missstände hinzuweisen, ohne mögliche nachteilige Folgen ihres Handelns fürchten zu müssen.

Die Whistleblowing-Politik steht für mehr Transparenz. Sie ermöglicht die wirksame Bekämpfung von Verstößen gegen geltende Regeln und Grundsätze. Sie schützt die Integrität und das Ansehen des Unternehmens und schafft ein Umfeld des Vertrauens und des maximalen Schutzes der Mitarbeiter/innen, um ihnen eine uneingeschränkte Mitwirkung zu ermöglichen.

Dies erfordert die Unterstützung aller Mitarbeiter/innen des Unternehmens und derer Angehörigen.

2. Grundprinzipien

Die Whistleblowing-Politik der Saxonia Franke GmbH & Co. KG beruht auf folgenden Grundprinzipien:

1. Die Hinweisgeber müssen die Wahl zwischen mehreren Melde- und Kommunikationskanälen haben.
2. Mitarbeiter dürfen in keinem Fall aufgrund der Meldung eines Missstandes einer Benachteiligung ausgesetzt sein.
3. Mitarbeiter, die gutgläubig einen Missstand melden, müssen geschützt werden und ihre Identität muss im Rahmen des Möglichen geheim bleiben.
4. Die gemeldeten Vorfälle werden in geeigneter Weise geprüft, und falls sich die Behauptungen als zutreffend erweisen, unternimmt das Unternehmen alle erforderlichen Schritte um Abhilfemaßnahmen zu ermitteln.
5. Die grundlegenden Rechte aller in die gemeldeten Vorfälle involvierten Personen sind zu achten, wobei jedoch gleichzeitig die Wirksamkeit der vorgesehenen Verfahren zu gewährleisten ist.

3. Geltungsbereich der Politik

Die Whistleblowing Politik der Saxonia Franke Gmbh & Co. KG gilt für die Mitarbeiter/innen des Unternehmens sowie für alle anderen Personen, die Dienstleistungen für es erbringen, darunter Berater und andere beauftragte Dienstleister.

4. Meldepflicht

Die Mitarbeiter sind verpflichtet jeden Fall zu melden, der einen Verdacht auf illegales Handeln des Unternehmens, Fehlverhalten oder einen Verstoß gegen die Bestimmungen, Grundsätze oder Leitlinien des Unternehmens nahelegt.

Die Mitarbeiter sind zur Mitwirkung an jeder offiziellen Untersuchung, Prüfung oder ähnlich geforderten Maßnahmen verpflichtet.

5. Whistleblowing-Verfahren

5.1. Meldungen von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Geldwäsche oder Finanzierung terroristischer Aktivitäten.

5.2. Meldung eines Fehlverhaltens oder einen schweren Verstoßes unter Ethik- oder Integritätsaspekten

Bei Verdacht auf ein gravierendes Fehlverhalten oder einen schweren Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens sowie in Fällen von Einschüchterung, Belästigung und solche, die den Schutz der Würde am Arbeitsplatz betreffen, sind die betreffenden Tatsachen unverzüglich zu melden.

Die Meldung, die in jedem Fall vertraulich behandelt wird, kann bei allen **Vorgesetzen,** bei allen **Betriebsräten**, der **Personalabteilung** oder der **Geschäftsleitung** gemacht werden. Falls jemand anonym bleiben möchte, kann er eine schriftliche Meldung z.H. von einer der oben genannten Personen in unsere **„Trust-Box"** (Briefkasten in der Buchhaltung)einwerfen. Diese wird dann der gewünschten Person zugestellt.

6. Wahl des angemessenen Kommunikationsweges für Hinweise

Es obliegt dem Mitarbeiter, den für die Meldung eines anzuzeigenden Sachverhalts am besten geeigneten Weg zu wählen. Für die Meldung von Misständen können die Mitarbeiter/innen auf alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zurückgreifen, wobei die Fakten so genau wie möglich zu nennen sind. Meldungen können auch anonym in schriftlicher Form erstattet werden.

7. Gremium

Ein Gremium, bestehend aus der angesprochenen Person, dem Betriebsratsvorsitzenden und der Geschäftsleitung, bearbeitet den Fall. Falls sich die Behauptungen als zutreffend erweisen, unternimmt das Unternehmen alle erforderlichen Schritte um Abhilfemaßnahmen zu ermitteln.

8. Schutz des Hinweisgebers

Jeder Mitarbeiter, der einen Misstand meldet, wird, sofern er in gutem Glauben und unter Beachtung der Bestimmungen dieser Whistleblowing-Politik handelt, gegen mögliche Benachteiligungen geschützt.

Der Schutz eines Hinweisgebers ist in erster Linie durch die vertrauliche Behandlung seiner Identität gewährleistet. Sein Name wird nicht bekannt gegeben, es sei denn der Hinweisgeber selbst gestattet die Offenbarung seiner Identität oder es besteht eine Rechtspflicht hierzu.

Wenn ein Mitarbeiter der Ansicht ist, dass er aufgrund der Meldung eines Missstandes Benachteiligungen ausgesetzt ist, so ist er berechtigt, diese Tatsache zu melden und Schutzmaßnahmen zu verlangen.

Jede Form von Benachteiligung eines Hinweisgebers ist untersagt und stellt eine Verletzung der im Verhaltenskodex für Mitarbeiter formulierten Pflicht zu ehtisch verantwortungsbewusstem Verhalten dar. In solchen Fällen werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Unterschrift Betriebsrat

Unterschrift GL