

Hinweisgeber-Richtlinie



Einführung und Umsetzung eines internen Hinweisgebersystems
(interne Hinweisgeber-Meldestelle) für alle Mitarbeitenden der
SG Stern Deutschland e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Begriffe und Definitionen.....	3
3. Geltungsbereich	3
4. Compliance-Verstöße.....	3
5. Meldung von Compliance-Verstößen	4
6. Kommunikationskanäle	4
7. Hinweisgebersystem.....	5
8. EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz	6
9. Vertraulichkeit / Geheimhaltung	7
10. Kontakt und Ansprechpartner.....	7
11. Anerkennung des Dokuments durch Mitarbeitende	7

Vorwort

Innerhalb der SG Stern Deutschland e.V. legen wir sehr viel Wert auf eine vertrauensvolle Kommunikation.

Wir wünschen uns ausdrücklich, dass auch problematische Sachverhalte offen angesprochen werden. Mit dieser Whistleblower-Richtlinie möchten wir alle Mitarbeitenden dazu ermutigen, zur Aufklärung von Bedenken den offenen und konstruktiven Dialog zu suchen.

Diese mit der Creditreform Compliance Services GmbH erstellte Richtlinie beschreibt die zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle und definiert den Prozess für den Umgang mit Informationen über Compliance-Verstöße.

Mit dieser Richtlinie wollen wir alle Mitarbeitenden ermutigen, die nachfolgend beschriebenen Kommunikationskanäle aktiv zu nutzen und Hinweise auf Fehlverhalten offen anzusprechen.

Wir sichern allen Mitarbeitenden zu, dass sie Hinweise auf schwere Regelverstöße und Gesetzesverletzungen, die wirtschaftliche Schäden nach sich ziehen und die Reputation des Vereins in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen gefährden können, ohne Sorge vor persönlichen Konsequenzen, melden können. Mitarbeitende leisten mit ihren Hinweisen einen Beitrag, Schaden bestmöglich vom Verein fernzuhalten. Sollte eine hinweisgebende Person diskriminiert oder Druck auf sie ausgeübt werden, tolerieren wir ein solches Verhalten nicht.

Im Umkehrschluss ist es ein schwerer Regelverstoß, wenn die von uns bereit gestellten Kommunikationskanäle bewusst für wahrheitswidrige Behauptungen missbraucht werden.

Wir versichern, dass eine hinweisgebende Person, die in der Überzeugung handelt, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht, keine Nachteile erfährt. Für die von einer Meldung Betroffenen gilt die Unschuldsvermutung, solange nicht der behauptete Verstoß nachgewiesen ist. Eine Untersuchung zur Aufklärung des Sachverhaltes wird dann initiiert, wenn konkrete Hinweise für einen relevanten Regelverstoß vorliegen.

Stuttgart, 14.12.2023

SG Stern Deutschland e.V.

Vorstand

SG STERN

Begriffe und Definitionen

Hinweisgebende Person/Meldende Person: Hinweisgebende Personen können all diejenigen sein, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangen können.

Einschlägige Person: Betroffene bzw. mit der Angelegenheit vertraute Personen und Personenkreise.

Fehlverhalten: Mithin falsches, unangebrachtes Verhalten gegenüber geltenden gesetzlichen, internen und gesellschaftlichen Regeln.

Mitarbeitende: Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst alle Personen, die für die SG Stern Deutschland e.V. auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages oder einer Honorarvereinbarung im Sinne einer selbstständigen oder ähnlichen Tätigkeit arbeiten oder Dienstleistungen (auch ehrenamtlich) erbringen.

Der Begriff „Mitarbeitende“ schließt außerdem sämtliche Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsgremiums ein.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der SG Stern Deutschland e.V.

Verantwortlich für diese Richtlinie ist der Vorstand der SG Stern Deutschland e.V.

Compliance-Verstöße

Mit dem Begriff Compliance-Verstöße bezeichnen wir schwere vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen sowohl gegen einschlägige gesetzliche Bestimmungen als auch gegen unsere internen Richtlinien, die einen wirtschaftlichen Schaden nach sich ziehen oder geeignet sind, die Reputation unseres Vereins in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen zu gefährden.

Als Compliance-Verstoß bewerten wir insbesondere:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen (z.B. Betrug, Diebstahl, Korruptionsdelikte wie bspw. Bestechung, Bestechlichkeit, Annahme von Geschenken)
- Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, sonstige Vorschriften oder gegen die internen Richtlinien und Verfahren
- Fehlverhalten gegenüber geltenden Compliance-Regeln, die sich in den Bereichen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ergeben können
- Verstöße gegen die Vorgaben der Produktsicherheit und -konformität
- Verstöße zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten sowie zur Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Infragestellung von Buchhaltungspraktiken
- Interessenkonflikte
- Veruntreuung von Geldern und geheimen Dokumenten
- Missbrauch von Macht und Autorität
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung
- Mobbing
- Verstoß gegen Menschenrechte
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit oder der Umwelt
- Versäumnisse bei der angemessenen Behandlung unangemessener Verhaltensweisen oder Aktivitäten.

Die Auflistung ist nicht abschließend, gibt jedoch einen Einblick, dass im Ergebnis alle möglichen Verstöße gemeldet werden sollen, die ein Beschäftigter kennt oder Verstöße, auf die zahlreiche Tatsachen hindeuten.

Meldung von Compliance-Verstößen

Alle unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, konkrete Hinweise auf einen Compliance-Verstoß an die hier vorgestellten Kommunikationskanäle mitzuteilen.

Alle Meldungen müssen in gutem Glauben erfolgen, wobei die hinweisgebende Person berechtigten Grund zu der Annahme haben muss, dass die von ihm gelieferten Informationen darauf hinweisen, dass ein Problem aufgetreten ist, gerade auftritt oder in Zukunft auftreten könnte.

Mitarbeitende können für eine Meldung, die nicht in gutem Glauben erfolgt ist (z.B. um anderen Mitarbeitenden zu schaden oder sonstige Gründe), disziplinarisch belangt werden, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Nur Meldungen, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die in den Bereich des Whistleblowing fallen, werden untersucht.

Gleichwohl wird die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, nicht durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) geschützt.

Kommunikationskanäle

Als Ansprechpartner stehen grundsätzlich alle Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld zur Verfügung. Eine besondere Rolle übernehmen die Führungskräfte und die Geschäftsleitung, deren Aufgabe es ist, eine Kommunikationskultur zu pflegen, die bei allen Mitarbeitenden das Vertrauen für eine offene Aussprache auch bei kritischen Sachverhalten schafft.

Bei bestimmten Themen kann der Wunsch bestehen, diese außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfeldes anzusprechen.

Wir haben daher ein internes Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, Verdachtsmomente in Bezug auf Compliance-Verstöße vollständig anonym über das digitale Hinweisgeberportal **CrefoWhistle** zu kommunizieren.



Hinweisgebersystem

Über unser internes Hinweisgebersystem CrefoWhistle können alle Mitarbeitenden täglich, rund um die Uhr und von jedem Ort aus, vertraulich kommunizieren.

Das Hinweisgebersystem erreichen Sie unter: <https://sgstern.crefowhistle.de/>

Über das digitale Hinweisgeberportal können alle Mitarbeitende in den vertraulichen Dialog mit dem Compliance-Office der Creditreform Compliance Services (nachfolgend: CCS) eintreten. Der Dialog ist auf Wunsch auch vollständig anonym möglich. Angaben zur Identität sind freiwillig. Alle Informationen werden über eine spezielle Verschlüsselungstechnik auch technisch vor dem Zugriff unberechtigter Dritter gesichert.

Wann immer möglich, wird die hinweisgebende Person ermutigt, ihren Namen unter die Anschuldigung zu setzen. Ungeachtet dessen, werden wir anonyme Meldungen gebührend berücksichtigen und dabei die Glaubwürdigkeit und Schwere der aufgeworfenen Probleme sowie die Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, dass die Anschuldigung durch die bereitgestellten Informationen und andere zurechenbare Quellen bestätigt wird. Bei anonymen Meldungen wird die hinweisgebende Person über die digitale Plattform über den Ausgang der Ermittlungen auf dem Laufenden gehalten.

Nach Abgabe eines Hinweises wird für jede hinweisgebende Person automatisch ein anonymisiertes Postfach eingerichtet, über das diese fortlaufend im Dialog mit dem Compliance-Office der CCS bleiben kann. Für die Einrichtung des Postfaches ist keinerlei Registrierung erforderlich. Die Angabe von Informationen zur Identität ist nicht erforderlich.

Damit Ihre Meldung vom Compliance-Office der CCS angemessen bearbeitet und untersucht werden kann, ist es wichtig, dass die Meldung so konkret wie möglich ist.

Hilfreich ist, wenn Sie bei Ihrer Meldung die „**fünf W-Fragen**“ berücksichtigen:

Wer? Was? Wann? Wie? Wo?

WER: Gibt es noch weitere Personen, die von dem Vorfall Kenntnis haben? Wenn ja, wer?

WAS: Was hat sich ereignet? Bitte schildern Sie den Vorfall so detailliert wie möglich.

WANN: Wann hat sich der Vorfall ereignet?

WIE: Wie haben Sie davon Kenntnis erlangt? Wie hat sich der Vorfall abgespielt.

WO: Wo hat sich der Vorfall ereignet? Mit welchem Bereich des Vereins steht das Fehlverhalten in Zusammenhang?

Bitte achten Sie als hinweisgebende Person darauf, dass Ihre Beschreibungen auch von fachfremden Personen nachvollzogen werden können. Hierzu ist es hilfreich, wenn Sie für weitere Fragen zur Verfügung stehen.

Falls erforderlich, können einschlägige Personen um Rat gebeten werden, um die Anschuldigungen zu untersuchen, ohne Einzelheiten über die Meldung selbst preiszugeben. Möglicherweise kann auch die Unterstützung einer externen unabhängigen Partei in die Ermittlungen einbezogen werden.

Bei hinreichendem Anhaltspunkt für einen Compliance-Verstoß wird durch das Compliance Office der CCS eine unabhängige Erstprüfung des Sachverhalts vorgenommen.

Im Anschluss erfolgt die Übergabe an Herrn Boris Langer.

Sollte sich der Hinweis aus dem Hinweisgebersystem gegen Herrn Langer richten, ist die CCS berechtigt und verpflichtet, an Stelle der benannten Ansprechperson den Hinweis an die geschäftsführende Vorsitzende zu geben und den Sachverhalt mit dieser zu diskutieren

Sollte sich ein Hinweis gegen die geschäftsführende Vorsitzende ergeben, ist die CCS berechtigt und verpflichtet, neben der benannten Ansprechperson auch ein Vorstandsmitglied zu involvieren, das nicht betroffen ist.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 7 Tagen eine Empfangsbestätigung über den Eingang des Hinweises. Dieser wird im geschützten Postfach der digitalen Meldestelle CrefoWhistle hinterlegt.

Im weiteren Verlauf werden erforderlichenfalls Rückfragen an die hinweisgebende Person gestellt, um den Sachverhalt gemeinsam bestmöglich aufzuklären.

Die weiteren Untersuchungen und entsprechenden Folgemaßnahmen werden unter der Leitung/Koordinierung von Herrn Boris Langer eingeleitet. Fallweise kann ein Ausschuss zusammengestellt werden, um ein unabhängiges Verfahren zu gewährleisten.

Die hinweisgebende Person ist nicht für die Untersuchung der Angelegenheit verantwortlich. Es ist die Pflicht des Vereins dafür zu sorgen, dass eine Untersuchung durchgeführt wird.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 3 Monaten Rückmeldung, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und in welchem Bearbeitungsstand sich der Hinweis aktuell befindet.

EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz

Hinweisgebende Personen sind durch die EU-Whistleblower-Richtlinie und das HinSchG auch gesetzlich vor Repressalien im Arbeitsverhältnis aufgrund der Abgabe eines Hinweises geschützt.

Den gesetzlichen Schutz genießen die hinweisgebende Person, aber auch die Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

Repressalien und jedwede Vergeltungsmaßnahmen gegenüber hinweisgebenden Personen sind gem. § 36 I S. 1 HinSchG verboten. Dies gilt bereits ebenfalls für den Versuch und die Androhung, Repressalien auszuüben i.S.v. § 36 I S. 2 HinSchG. In diesem Zusammenhang besteht eine Darlegungs- und Beweislastumkehr gem. § 36 II S. 1, S. 2 HinSchG. Somit wird vermutet, dass die Benachteiligung eine verbotene Repressalie ist. Arbeitgeber müssen demnach nachweisen, dass Maßnahmen gegen Mitarbeitende nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen.

Der gesetzliche Schutz gilt für hinweisgebende Personen, sofern

- die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen, der Wahrheit entsprechen, **und**
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum

Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

Vertraulichkeit / Geheimhaltung

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit während des gesamten Verfahrens zur Behandlung der Meldung gewahrt wird.

Bei der Bearbeitung wird die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt.

Die Identität der hinweisgebenden Person ist stets vertraulich zu behandeln. Wenn der Ausschuss der Ansicht ist, dass die hinweisgebende Person als Zeuge aussagen muss oder dass die Identität dieser meldenden Person bekannt gegeben werden muss, wird der Ausschuss geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Offenlegung der Identität der hinweisgebenden Person so weit wie möglich zu begrenzen.

Die Identität des Berichterstatters muss unter Umständen ebenfalls offengelegt werden, z.B. wenn die SG Stern Deutschland e.V. einer externen Behörde Bericht erstattet und diese Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben oder anderweitig angemessen ist.

SG Stern Deutschland e.V. behält sich außerdem das Recht vor, freiwillig Selbstanzeigen bei Rechts- und Aufsichtsbehörden zu erstatten, wenn der Verein zu dem Schluss kommt, dass die Selbstanzeige ein angemessener Schritt zum Schutz der Interessen des Vereins ist.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden vertraulich behandelt, es sei denn, sie sind für die Durchführung der Untersuchung und die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erforderlich oder angemessen.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, einschließlich der einschlägigen Datenschutzgesetze, behandelt.

Je nach Art der Beschwerde kann die beschuldigte Person über die gegen sie erhobenen Vorwürfe informiert werden und erhält die Möglichkeit, sich zu diesen Vorwürfen zu äußern.

Wenn im Falle einer Untersuchung, Mitarbeitende nicht kooperieren und wissentlich oder willentlich falsche Angaben machen oder deren Folgen billigend in Kauf nehmen, drohen als Rechtsfolge strenge Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis.

Kontakt und Ansprechpartner

Für Fragen und weitere Informationen zum Hinweisgebersystem, zur vertraulichen Kommunikation und Fragen zur Meldung von Compliance-Verstößen steht Ihnen die Creditreform Compliance Services GmbH, Neuss, jederzeit zur Verfügung.

Anerkennung des Dokuments durch Mitarbeitende

Um sicherzugehen, dass dieses Rahmenwerk allen Mitarbeitenden bekannt ist, wird neuen Arbeitnehmenden die Whistleblower-Richtlinie im Rahmen der Einarbeitung kommuniziert.

Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Regeln im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu kennen sowie für deren Kommunikation und Umsetzung bei ihren Beschäftigten zu sorgen.



Versions- / Änderungshistorie

Sollten Änderungen in diesem Dokument vorgenommen werden, wird dies an dieser Stelle dokumentiert. Bitte vermerken an welcher Stelle Änderungen eingepflegt wurden.

Version	Datum	Bearbeiter	Bereiche der Änderungen
V1	14.12.2023	CCS	Neuerstellung
V2	15.12.2023	CCS	Freigabe

Autorisierung

Name	Funktion	Status	Datum
Boris Langer	Vorstand Compliance (§ 26 BGB)	Freigabe	15.12.2023

