

Whistleblowing-Richtlinie

Diese Richtlinie wurde aus dem Schwedischen ins Englische und anschließend ins Deutsche übersetzt.

1. Einleitung

Unser Unternehmen ist bestrebt, ein offenes Geschäftsklima aufrechtzuerhalten sowie eine hohe Unternehmensethik zu bewahren. Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Informationsquelle für die Offenlegung eines möglichen Fehlverhaltens, das korrigiert werden muss.

Dank dieser Richtlinie können Mitarbeiter Angelegenheiten melden, ohne Gefahr zu laufen, in Folge schikaniert, diskriminiert oder benachteiligt zu werden. Zudem wird durch diese Richtlinie die angemessene Untersuchung gemeldeter Vorfälle gewährleistet. Mit dieser Richtlinie möchten wir sicherstellen, dass ernsthafte Probleme in unserem Unternehmen ordnungsgemäß zur Sprache gebracht und behandelt werden.

Das Whistleblowing-System bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, ein vermeintliches Fehlverhalten zu melden – also Handlungen, die mit den Werten und Richtlinien unseres Unternehmens nicht übereinstimmen und für Personen, unser Unternehmen oder die Umwelt von Nachteil sein können. Unser Whistleblowing-Programm ist ein Frühwarnsystem, um Risiken zu reduzieren. Es ist ein wichtiges Tool zur Gewährleistung einer guten Unternehmensführung sowie der Aufrechterhaltung des Vertrauens unserer Kunden und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen.

Whistleblowing-Angelegenheiten werden auf Wunsch des Whistleblowers stets vertraulich behandelt. Wir bieten außerdem einen anonymen Meldekanal an, der von einem externen Partner, WhistleB Whistleblowing Centre AB („WhistleB“), bereitgestellt wird. WhistleB stellt die Anonymität und die sichere Bearbeitung von Whistleblower-Meldungen sicher.

2. Wann sollte man die Whistleblowing-Funktion nutzen?

Alle Mitarbeiter sind gleichermaßen berechtigt, ihre Bedenken zu äußern. Unser Whistleblowing-Programm kann dabei helfen, uns über ernsthafte Risiken für Personen, unser Unternehmen oder die Umwelt zu alarmieren, z. B.:

2018-11-15

- Probleme bei der Buchhaltung, unzureichende interne Buchführungskontrollen, Audit-Probleme, Bestechungsbekämpfung, Banken- oder Finanzkriminalität, oder
- andere ungebührliche Handlungen betreffend den Fortbestand des Unternehmens oder Konzerns oder das Leben oder die Gesundheit von einzelnen Personen, z. B. schwere Umweltvergehen, erhebliche Mängel in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und schwere Formen der Diskriminierung oder Belästigung.

Bitte beachten Sie, dass in bestimmten Ländern die Nutzung eines Whistleblowing-Programms nur beschränkt möglich ist. Die Whistleblowing-Richtlinie entspricht schwedischem Recht sowie den Datenschutzbestimmungen der EU. Wenn ein Whistleblowing-Fall vorliegt, werden die nationalen Vorschriften zum Thema Whistleblowing eingehalten.

Bei Angelegenheiten, die sich auf Unzufriedenheit am Arbeitsplatz beziehen, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder Manager.

3. Wie äußere ich Bedenken?

Wenn ein Mitarbeiter Kenntnis von einem Problem oder einem Verhalten erlangt, das nicht unseren Unternehmenswerten und -richtlinien entspricht, stehen ihm verschiedene Meldemethoden zur Verfügung; siehe nachstehende *Alternativen 1 bis 3*.

Ein potenzieller Whistleblower muss vor der Meldung eines Bedenkens keinen stichhaltigen Beweis für ein Vergehen haben. Allerdings sollte er Meldungen ehrlich und in guter Absicht machen.

Wir ermutigen Whistleblower, Meldungen unter Bekanntgabe ihrer Identität zu übermitteln. Whistleblowing-Meldungen und -Konversationen bleiben auf Wunsch des Whistleblowers jederzeit vertraulich. Wenn der Whistleblower jedoch anonym bleiben möchte, bieten wir auch einen anonymen Meldekanal an.

Wie man Bedenken äußern kann:

- **Alternative 1: Melden Sie Ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten oder einer anderen Führungskraft im Unternehmen**
- **Alternative 2: Melden Sie Ihre Bedenken der für das Whistleblowing-Programm zuständigen Person**

2018-11-15

Rebecka Thörn, Rechtsanwältin
Delphi, Rechtsanwaltskanzlei
Stora Nygatan 64
SE-211 37 Malmö, Schweden
Durchwahl: +46 40 660 79 02
Mobil: +46 709 25 26 02

- **Alternative 3: Melden Sie Ihre Bedenken anonym über den Whistleblowing-Meldekanal, www.whistleb.com/report und tragen Sie NIBE als Unternehmenscode ein.**

Falls ein Mitarbeiter einen anonymen Bericht vorlegen will, kann er dies über den externen, webbasierten Whistleblowing-Kanal tun. Der Whistleblowing-Kanal wird von WhistleB, einem externen und unparteiischen Partner, der die anonyme Bearbeitung von Whistleblowing-Berichten sicherstellt, verwaltet.

In dieser Prozessphase wird der Whistleblower nicht um Bekanntgabe seiner Identität gebeten. Alle Informationen, Berichte und Nachfragen werden verschlüsselt und passwortgeschützt.

Falsche und böswillige Anschuldigungen

Ein Whistleblower sollte aufrichtig sein. Anschuldigungen dürfen weder böswillig noch in dem Wissen, dass sie falsch sind, erfolgen. Der Missbrauch des Systems, d. h. die absichtliche Übermittlung falscher oder böswilliger Informationen durch einen Mitarbeiter, stellt ein schwerwiegendes Disziplinarvergehen dar und kann zu Disziplinarmaßnahmen einschließlich Kündigung führen.

4. Der Untersuchungsprozess

Das Whistleblowing-Team und seine Aufgaben

Der Zugriff auf Whistleblower-Meldungen über unseren anonymen Meldekanal ist unserem Whistleblowing-Team vorbehalten. Jedes Mitglied des Teams ist an eine Vertraulichkeitsvereinbarung gebunden, die es zur vertraulichen Behandlung aller Whistleblowing-Fälle verpflichtet. Im Falle einer Untersuchung kann das Team – ebenfalls vertraulich – andere Personen hinzuziehen, Informationen einholen und auf Fachwissen zurückgreifen.

2018-11-15

Das Whistleblowing-Team

Leiter des Whistleblowing-Teams:

Per-Ivar Svensson, Rechtsanwalt
Delphi, Rechtsanwaltskanzlei
Stora Nygatan 64
SE-211 37 Malmö, Schweden
Durchwahl: +46 40 660 79 20
Mobil: +46 709 25 26 20

Whistleblowing-Untersuchungsbeauftragte:

Rebecka Thörn, Rechtsanwältin
Delphi, Rechtsanwaltskanzlei
Stora Nygatan 64
SE-211 37 Malmö, Schweden
Durchwahl: +46 40 660 79 02
Mobil: +46 709 25 26 02

Eingang einer Meldung

Alle Meldungen werden ernst genommen und gemäß dieser Richtlinie bearbeitet.

Nach dem Eingang einer Meldung entscheidet die Whistleblowing-Untersuchungsbeauftragte, ob die Meldung angenommen oder abgelehnt wird. Wenn die Meldung angenommen wird, werden entsprechende Untersuchungsmaßnahmen eingeleitet; siehe den nachstehenden Punkt *Untersuchung*.

Der Leiter des Whistleblowing-Teams kann eine Meldung ablehnen, wenn:

- das vermeintliche Verhalten aufgrund dieser Richtlinie nicht meldepflichtig ist;
- die Meldung nicht in guter Absicht oder in böswilliger Absicht erfolgt ist;
- nicht genügend Informationen für eine weitere Untersuchung vorliegen;
- das gemeldete Problem bereits gelöst wurde.

Informationen persönlicher Natur wie Angaben zum Gesundheitszustand, politische, sexuelle oder religiöse Ansichten, die womöglich in die Privatsphäre einer Person eingreifen, werden nicht untersucht.

Bitte beachten Sie, dass in bestimmten Ländern die Nutzung eines Whistleblowing-Programms nur beschränkt möglich ist. Unser Whistleblowing-Team ist für die korrekte Bearbeitung aller Meldungen

2018-11-15

verantwortlich. Wenn eine Meldung Angelegenheiten enthält, die nicht unter die Whistleblowing-Richtlinie fallen, sollte die Whistleblowing-Untersuchungsbeauftragte entsprechende Maßnahmen zur Lösung des Problems ergreifen.

Untersuchung

Alle angenommenen Meldungen eines vermeintlichen Fehlverhaltens werden gemäß dieser Richtlinie gründlich untersucht. Das Whistleblowing-Team wird die Meldung prüfen und die entsprechende Untersuchungsmethode bestimmen.

- Alle Whistleblowing-Meldungen werden streng vertraulich behandelt.
- Eine Meldung darf nicht von einer Person untersucht werden, die vom Fehlverhalten möglicherweise betroffen ist oder damit in Zusammenhang steht.
- Das Whistleblowing-Team wird, falls erforderlich, weiterführende Fragen über den anonymen Meldekanal übermitteln. Dieser anonyme Dialog findet über den externen Partner, WhistleB, statt, um die Anonymität des Whistleblowers zu schützen.
- Mitglieder des Whistleblowing-Teams oder sonstige Personen, die am Untersuchungsprozess beteiligt sind, dürfen in keinsten Weise versuchen, die Identität des Whistleblowers herauszufinden.

Informationen an das Whistleblowing-Team, wenn es einen offen zugänglichen Bericht auf einem lokalen Markt gibt.

Standortleiter, denen ein Whistleblowing-Fall vorgelegt wird, sollten unverzüglich die Whistleblowing-Untersuchungsbeauftragte (Rebecka Thörn) informieren.

Schutz für Whistleblower im Falle des nicht anonymen Whistleblowing

Wenn ein Whistleblower auf ein tatsächliches Fehlverhalten aufgrund dieser Richtlinie verweist, läuft er nicht Gefahr, wegen seiner Meldung seine Arbeit zu verlieren oder in irgendeiner Form Sanktionen oder persönlichen Nachteilen ausgesetzt zu sein. Es spielt keine Rolle, ob der Whistleblower unrecht hat, vorausgesetzt, er hat in guter Absicht gehandelt.

Die Identität des Whistleblowers bleibt in allen Phasen des Prozesses geheim und wird insbesondere nicht gegenüber Dritten, der von der Meldung betroffenen Person oder dem direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters offengelegt. Wenn der Whistleblower sich gegen eine anonyme Meldung entscheidet, wird er über die weitere Vorgehensweise bei der Untersuchung informiert.

2018-11-15

Sofern angemessen, wird der nicht anonyme Whistleblower über die Ergebnisse der Untersuchung der Anschuldigungen informiert. Allerdings wird auch hier die Privatsphäre jener Personen gewahrt, gegen die sich die Anschuldigungen gerichtet haben, und es werden alle anderen Vertraulichkeitsvereinbarungen eingehalten.

Falls eine Straftat gemeldet wurde, wird der Whistleblower informiert, dass seine Identität womöglich im Rahmen eines Gerichtsverfahrens offengelegt werden muss.

Schutz und Information einer in einer Whistleblower-Meldung genannten Person

Die Rechte der Personen, auf die sich Beschwerden im Rahmen dieses Whistleblowing-Programms beziehen, richten sich nach den relevanten Datenschutzgesetzen. Die betroffenen Personen haben das Recht, auf Daten zuzugreifen, die ihre eigene Person betreffen, und Änderungen zu verlangen, sollten die Informationen falsch, unvollständig oder veraltet sein.

Diese Rechte unterliegen jeglichen vorrangigen Schutzmaßnahmen, die erforderlich sind, um die Zerstörung von Beweismitteln zu verhindern oder andere Hindernisse bei der Bearbeitung und Untersuchung der Meldung aus dem Weg zu räumen.

Übermittlung von Ergebnissen

Am Ende der Untersuchung wird die Whistleblowing-Untersuchungsbeauftragte den Leiter des Whistleblowing-Teams und den Geschäftsführer von NIBE Industrier über die Ergebnisse informieren.

Falls der Geschäftsführer oder der Leiter des Whistleblowing-Teams oder beide Gegenstand einer Untersuchung oder Anschuldigung sind, erhält der Vorsitzende des Prüf- und Risikoausschusses oder eine andere vom Unternehmen benannte Person den Bericht und entscheidet, welche korrigierenden Maßnahmen zu ergreifen sind.

Statistiken über Whistleblowing-Fälle werden dem Vorstand regelmäßig vorgelegt.

Löschung von Daten

Personenbezogene Daten dürfen per Gesetz nur so lange aufbewahrt werden, wie ein angemessener Zweck vorliegt. Personenbezogene Daten, die im Rahmen einer Whistleblowing-Angelegenheit über den anonymen Meldekanal auf www.whistleb.com/report vorgelegt werden, werden gelöscht, sobald der Fall vollständig abgeschlossen ist.

2018-11-15

Die Dokumentation aus Berichten und Untersuchungen, die nicht bei NIBE aufbewahrt wird, darf keine personenbezogenen Daten umfassen, über die Personen direkt oder indirekt identifiziert werden können.

Die personenbezogenen Daten, die das Whistleblowing-Team verarbeitet, müssen vertraulich behandelt werden und nach den jeweils geltenden Leitlinien der schwedischen Anwaltskammer gelöscht werden.

Datenverantwortlicher

NIBE Industrier AB (publ.) ist der Datenverantwortliche und damit verantwortlich für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in Bezug auf Whistleblowing-Angelegenheiten.

Das Whistleblowing-Team ist in seiner Funktion als Rechtsanwaltskanzlei der Datenverantwortliche für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Rebecka Thörn.

5. Prüfung der Richtlinie

Die Whistleblowing-Richtlinie wird regelmäßig vom Whistleblowing-Team geprüft.

6. Rechtsgrundlage der Richtlinie

Diese Richtlinie basiert auf der Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679, dem schwedischen Gesetz über ergänzende Bestimmungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (2018:218) (auf Schwedisch: *Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning*) sowie den Leitlinien und Vorschriften der schwedischen Datenschutzbehörde.

7. Besteht die Notwendigkeit der Registrierung des Whistleblowing-Programms?

Das Whistleblowing-Programm muss bei der schwedischen Datenschutzbehörde nicht registriert werden.

Bitte beachten Sie, dass es einzelstaatliche Abweichungen in Bezug auf die Notwendigkeit der Registrierung von Whistleblowing-Programmen gibt.

2018-11-15

8. Übermittlung personenbezogener Daten in Länder außerhalb des EWR

Personenbezogene Daten werden nur dann nach außerhalb des **Europäischen Wirtschaftsraums** (EWR) übermittelt, wenn konkrete Mechanismen zum Schutz der Daten Anwendung finden.

9. Über WhistleB

WhistleB bietet eine unparteiische Full-Service-Whistleblowing-Lösung zur Überwachung der Geschäftsethik an.

Informationen im externen webbasierten Meldekanal werden verschlüsselt und mittels Passwort geschützt. Nur vom Unternehmen autorisierte Personen haben Zugriff darauf.

Das anonyme Whistleblowing-System ist eine Ergänzung zu den regulären Meldekanälen des Unternehmens und sollte als ein wichtiger Teil der Bemühungen des Unternehmens angesehen werden, eine offene Geschäftsumgebung zu schaffen, in der ethischem Verhalten ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Der Service von WhistleB dient als eine adäquate Schutzmaßnahme, wie sie in strikteren Rechtsordnungen für die Korruptionsbekämpfung vorgesehen sind.
