

Hinweisgeber-Richtlinie der HORN Glass Industries AG



Was kann gemeldet werden?

Sie können das Meldesystem nutzen, um Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder Gesetzesverstöße zu melden. Einschließlich Fragen im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption, Wettbewerbsrecht, Betrug, Finanzkriminalität, Produktsicherheit und -qualität, Belästigung oder Diskriminierung, internationalen Handelskontrollen, dem Schutz personenbezogener Daten, Rechten und Schutz von Personen, schweren Umweltschäden oder Interessenskonflikten.

Über Anonymität

Um Ihre Anonymität sicherzustellen, haben wir einen externen Datenschutzbeauftragten beauftragt, die Meldungen zu anonymisieren. Wir erhalten Ihre Beschwerden ohne jegliche Kontaktdaten. Der Datenschutzbeauftragte ist als externer Beauftragter für den Datenschutz benannt.

Hinweisgeber-Richtlinie

der HORN Glass Industries AG

(im Folgenden: „Unternehmen“ oder „HORN“)

Einleitung

Bei HORN haben Integrität und die Einhaltung von Gesetzen sowie interner Vorschriften höchste Priorität. Um die Einhaltung dieser Werte zu gewährleisten und mögliche Risiken aus Verstößen zu vermeiden oder zu minimieren, ist es entscheidend, dass Fehlverhalten frühzeitig erkannt, aufgeklärt und abgestellt wird. Jeder Hinweis auf ein mögliches Fehlverhalten wird ernst genommen und führt zu einer Untersuchung nach einem objektiven und transparenten Verfahren ohne jede Voreingenommenheit.

Verstöße gegen Gesetze und interne Vorschriften bergen das Risiko eines erheblichen Schadens für das Unternehmen, die Geschäftsführung, jede verantwortliche Führungskraft sowie jeden betroffenen Mitarbeitenden. Neben hohen Bußgeldern, die auch HORN als Unternehmen betreffen können, drohen den handelnden Personen externe persönliche Konsequenzen, die Geld- oder je nach Fall auch Freiheitsstrafen umfassen können, sowie interne persönliche Konsequenzen. Darüber hinaus können Compliance-Fälle zu Reputations- und

wirtschaftlichen Schäden (z.B. negative Medienberichterstattung, Umsatzeinbußen), Schadensersatzansprüchen (z.B. von Kunden) und zum Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen („Blacklisting“) führen.

Die Geschäftsführung ist gesetzlich verpflichtet, jedem Verdacht auf rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten, von dem er Kenntnis erhält, von sich aus nachzugehen. Dabei festgestellte Compliance-Verstöße und Gesetzesverstöße sind unverzüglich abzustellen und Sanktionen zu erwägen. Darüber hinaus ist die Geschäftsführung verpflichtet zu prüfen, ob zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gegen den Zuwiderhandelnden geltend gemacht werden können. Zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen hat die HORN Geschäftsführung eine Hinweisgeber-Plattform eingerichtet und einen Prozess zur Aufklärung von eingehenden Hinweisen etabliert.

Mit der Darstellung und Erläuterung von Whistleblowing bei HORN auf Basis dieses Dokuments werden verschiedene rechtliche Anforderungen an Hinweisgeber-Systeme und Hinweisgeberschutz wie die EUWhistleblower-Richtlinie 2019/1937, entsprechende Umsetzungsgesetze, das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) etc. berücksichtigt. Hinweise von hinweisgebenden Personen helfen HORN, Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken und den Schaden für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und unsere Geschäftspartner zu reduzieren.

Umfang

Wer kann über einen Verstoß informieren?

Alle HORN Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte (z.B. direkt Betroffene, Personen mit Kenntnis eines (möglichen) Verstoßes eines direkten/indirekten Lieferanten) haben die Möglichkeit, sich über verschiedene Kanäle an uns zu wenden, um Verstöße zu melden.

Was kann gemeldet werden?

Verstöße gegen interne Vorschriften und/oder geltende Gesetze können über mehrere Kanäle gemeldet werden. Auch Hinweise oder Verdachtsmomente auf Verstöße können gemeldet werden und werden ernst genommen. Daher bezieht sich der Begriff „Verstöße“ in diesem Dokument sowohl auf tatsächliche als auch auf potenzielle Verstöße im Sinne von § 2 HinSchG. Hierbei kommen z. B. folgende Verhaltensweisen/ Sachverhalte in Betracht:

- Bestechung oder Korruption
- sonstige Straftatbestände (z. B. Diebstahl, Handel mit oder Konsum von illegalen Drogen, Gewalt oder Gewaltandrohung und Sachbeschädigung)

- unethisches Verhalten einschließlich eines Verstoßes gegen Unternehmensrichtlinien
- sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Viktimisierung oder Mobbing
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften mit Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften mit Vorgaben zum Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DSGVO.

Meldefähige Verhaltensweisen sind nicht ausschließlich persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden. Eine persönliche, arbeitsbezogene Beschwerde ist eine Beschwerde über eine Angelegenheit im Zusammenhang mit dem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis eines Mitarbeitenden, die persönliche Auswirkungen auf die betreffende Person hat oder haben kann, die jedoch keine weitergehenden Auswirkungen auf das Unternehmen hat. Beispiele für persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden sind:

- zwischenmenschliche Konflikte zwischen Mitarbeitenden
- Entscheidungen in Bezug auf die Einstellung, Versetzung oder Beförderung des Mitarbeitenden
- Entscheidungen über die Einstellungsbedingungen von Mitarbeitern
- Entscheidungen über die Suspendierung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses
- Disziplinarmaßnahmen.

Persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden sollen der verantwortlichen Führungskraft, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat gemeldet werden.

Wer ist für das Hinweisgeber-System zuständig?

Für das Management des HORN Hinweisgeber-Systems ist der externe Datenschutzbeauftragte verantwortlich. Die mit dem Management des Hinweisgebersystems betrauten Personen gewährleisten Unparteilichkeit, sind unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Hinweise auf mögliche Verstöße werden durch den externen Datenschutzbeauftragten an HORN weitergeleitet und bearbeitet.

Hinweise auf Verstöße gegen weltweite Mindestarbeitsstandards, denen sich HORN verpflichtet hat, können an HORN gemeldet werden. Zu diesen Mindestarbeitsstandards zählen neben der Anerkennung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Anerkennung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte etwa Grundsätze zu gutem Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu Chancen der beruflichen und persönlichen Entwicklung, zum Recht auf

angemessene Vergütung, zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und dem Verbot von Diskriminierung jeder Art.

Anonymität und Vertraulichkeit

Die Anonymität von hinweisgebenden Personen bei der Berichterstattung ist zulässig (soweit rechtlich möglich). Informationen, die im Laufe einer Untersuchung offengelegt werden, werden vertraulich behandelt, soweit möglich und angemessen.

Schutz von hinweisgebenden Personen (keine Vergeltung)

HORN verbietet jede Art von Vergeltungsmaßnahmen (z.B. nachteilige Maßnahmen, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen, Einschüchterung) für die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben oder die sonstige Zusammenarbeit bei der Untersuchung eines Verstoßes und toleriert diese auch nicht. Jeder Verstoß sollte über einen der von HORN zur Verfügung gestellten Meldekanäle gemeldet werden, um die Kenntnisnahme durch die Geschäftsführung und damit einen angemessenen Schutz von hinweisgebenden Personen zu gewährleisten. Die Meldung wissentlich falscher Informationen („böswillige Meldung“) ist selbst ein Verstoß, und Maßnahmen, die als Folge einer solchen böswilligen Meldung ergriffen werden, stellen keine Vergeltungsmaßnahmen dar.

Andere betroffene Personen

HORN ist bei seinen Ermittlungen bestrebt, die berechtigten Interessen anderer Personen, die von einer Offenlegung betroffen sind zu schützen. Eine andere Person in Verdacht zu bringen, kann schwerwiegende Folgen haben. HORN hält sich bei seinen Ermittlungen strikt an die Grundsätze der „Unschuldsvermutung“ und des „Need to know-Prinzips“. Es ist wichtig, dass das Hinweisgeber-System verantwortungsvoll genutzt wird. HORN wird keine Handlungen unterstützen, aufgrund derer Mitarbeitende Opfer von unbegründeten oder falschen Anschuldigungen werden könnten.

Wie man Verstöße meldet

1. Direkter Kontakt

Eine offene Kommunikationskultur ist wesentlicher Bestandteil gut funktionierender Compliance. Mitarbeitende müssen Fehler offen und vor allem frühzeitig ansprechen können. Auch bei dem Verdacht auf einen Compliance-Verstoß können Sie sich daher grundsätzlich an Ihre vorgesetzte Führungskraft wenden, auch wenn es sich

dabei nicht um einen offiziellen Meldekanal handelt. Eine Pflicht zur Meldung an die Führungskraft besteht explizit nicht.

2. Interne Meldestellen

HORN hat eine interne Meldestelle in Form eines Hinweisgeber-Portals eingerichtet, das durch einen externen Datenschutzbeauftragten betrieben wird, der beauftragt ist, die eingehenden Meldungen zu prüfen und zu anonymisieren. Wir erhalten Ihre Beschwerden ohne jegliche Kontaktdaten.

Sie erhalten direkten Zugriff auf das HORN-Hinweisgebersystem unter <https://www.hornglass.com/de/unternehmen/compliance>

Zudem haben Sie auch die Möglichkeit, externe Hinweisgeber-Kanäle zu benutzen, die von den jeweils zuständigen Behörden betrieben werden.

Rechte und Pflichten der hinweisgebenden Person

1. Vertraulichkeit

Die Identität des Hinweisgebenden wird mit größter Sorgfalt geschützt. HORN wahrt die Interessen des Hinweisgebenden, indem es ein sicheres Whistleblowing-System bereitstellt und sicherstellt, dass alle erhaltenen Informationen vertraulich behandelt werden.

2. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

HORN verbietet jede Art von Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben oder die sonstige Zusammenarbeit bei der Untersuchung eines Verstoßes und toleriert diese auch nicht. Wir wenden die EU-Richtlinie (EU) 2019/1937 (die sogenannte Whistleblower-Richtlinie und die entsprechenden Umsetzungsgesetze der EU-Mitgliedsstaaten) und in verschiedenen Rechtsordnungen weltweit die jeweiligen lokalen Gesetze und Richtlinien zum Schutz von hinweisgebenden Personen und zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen an. Andere Personen, die an einer Untersuchung beteiligt sind, sind in ähnlicher Weise geschützt.

3. Meldung aus stichhaltigen Gründen

Alle Meldungen müssen auf stichhaltigen Gründen beruhen (HORN muss nachprüfbar und ernsthafte Informationen über einen Verstoß haben), die die hinweisgebende Person zu der Annahme veranlassen, dass der gemeldete Sachverhalt wahr ist (Meldung in gutem Glauben). Hinweisgebern werden keine finanziellen Vorteile angeboten oder gewährt. Gegen hinweisgebende Personen können – je nach anwendbarer Rechtsordnung – angemessene Schritte eingeleitet

werden, wenn festgestellt wird, dass wissentlich falsche Informationen gemeldet wurden.

4. Keine Untersuchung durch hinweisgebende Person

Aus rechtlichen und sicherheitstechnischen Gründen erwarten wir von einer hinweisgebenden Person nicht, dass er/sie Compliance-Verstöße eigenständig untersucht. Die anfängliche Sammlung von Informationen für die Berichterstattung ist hingegen zulässig und kann dazu beitragen, eine gezielte und effiziente Untersuchung zu ermöglichen. In einem solchen Fall muss die Beschaffung von und/oder der Zugang zu den Informationen im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften stehen.

Grundsätze der Untersuchung

Untersuchungen finden unter Beachtung der folgenden Grundsätze statt:

1. Grundprinzip

Allen Hinweisen auf Compliance-Verstöße oder -Risiken gehen wir durch interne Untersuchungen auf der Grundlage transparenter und klar definierter Prozesse nach. So stellen wir sicher, dass unsere internen Standards konsequent umgesetzt werden und unsere Geschäftsführung und Führungskräfte ihrer rechtlichen und unternehmerischen Verantwortung gerecht werden.

2. Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften

Unsere Untersuchungen werden stets unter Berücksichtigung aller geltenden Gesetze und Vorschriften durchgeführt.

3. Recht auf Gehör

Niemand muss sich Sorgen machen, dass er mit Konsequenzen aus einer Untersuchung rechnen muss, solange er nicht die Möglichkeit hatte, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

4. Strenges „Need to know“-Prinzip

Nur Personen, die für eine Untersuchung tatsächlich benötigt werden, sind an unseren Aktivitäten beteiligt. Die Informationen über Untersuchungsergebnisse werden ausschließlich denjenigen Parteien zur Verfügung gestellt, die sie aktiv für weitere Verfahren oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen benötigen.

5. Vertraulichkeit

Alle Informationen, die im Rahmen von Compliance-Untersuchungen gesammelt

werden, werden vertraulich behandelt. Die Identität der hinweisgebenden Person wird mit äußerster Sorgfalt geschützt.

6. Fairness und gegenseitiger Respekt

Die Untersuchungen werden fair und mit Respekt für alle betroffenen Parteien nach einem objektiven und transparenten Verfahren ohne jede Voreingenommenheit durchgeführt. Für alle internen Untersuchungen gilt die „Unschuldsvermutung“. Jede Art von Zwang, Drohung oder Ähnlichem ist nicht zulässig. Die Untersuchungstätigkeiten werden ohne unangemessene Verzögerung in der Reihenfolge ihrer Priorität und Dringlichkeit sowie unter Berücksichtigung von Kosten und Aufwand durchgeführt.

7. Verwertbarkeit der Ergebnisse

Compliance-Untersuchungen werden so durchgeführt, dass die Ergebnisse im Allgemeinen vor Gericht verwertet werden können.

Datenschutz

Bei der Durchführung interner Ermittlungen stellt HORN sicher, dass die Anforderungen der geltenden Datenschutzgesetze eingehalten werden. Wenn Sie konkrete Informationen wünschen oder Fragen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten haben, können Sie sich unter den unten angegebenen Kontaktdaten an den HORN Datenschutzbeauftragten wenden:

Datenschutzbeauftragter: Markus Döllinger

Net-Concepts
Ahornweg 12
D-92721 Störnstein

E-Mail: hornglas@net-concepts.de