

Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, interner Regeln, der Prinzipien unserer Verhaltensgrundsätze sowie des Code of Conduct für Geschäftspartner hat für Flaig+Hommel höchste Priorität. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf Integrität und Compliance. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es wichtig, von möglichem Fehlverhalten unserer eigenen Beschäftigten oder denen unserer Zulieferer oder Kunden zu erfahren und dieses zu unterbinden. Deshalb betreiben wir ein unabhängiges, unparteiisches und vertrauliches Hinweisgebersystem.

Eine wichtige Säule unseres Hinweisgebersystems ist der Grundsatz des fairen Verfahrens. Es garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber*innen, Betroffene und Beschäftigte, die an der Aufklärung des gemeldeten Fehlverhaltens mitwirken. Dazu gehört auch, dass wir Möglichkeiten zur anonymen Meldung und Kommunikation anbieten. Wir versichern keine Maßnahmen zu ergreifen, um anonyme Hinweisgeber*innen zu identifizieren, die unser Hinweisgebersystem nicht missbrauchen. Benachteiligungen von Hinweisgeber*innen und allen Personen, die zu Untersuchungen im bei uns beitragen, werden nicht toleriert. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, bis der Verstoß nachgewiesen ist. Die Untersuchungen werden mit äußerster Vertraulichkeit durchgeführt.

Hinweise abgeben – aber richtig!

Es bedarf der Aufmerksamkeit und Bereitschaft Aller, bei konkreten Informationen auf Regelverstöße hinzuweisen. An das Hinweisgebersystem können diese vertraulich gemeldet werden – und zwar jederzeit und in jeder Sprache. Darunter fallen beispielsweise Verstöße gegen den Code of Conduct oder das Kartellrecht, Korruption, Verletzung von Menschenrechten, Diebstahl, Diskriminierung oder Mobbing. Neben Beschäftigten können auch externe Dritte Hinweise bei konkreten Informationen auf Regelverstöße abgeben.

Nach Erhalt der Hinweise werden diese unter Beachtung aller erforderlichen Verfahrensgrundsätzen (z.B. Vertraulichkeit, Schutz der Hinweisgeber*innen) bearbeitet. Um Fälle zu bearbeiten und gegebenenfalls entsprechende Untersuchungsmaßnahmen anzustoßen, ist oftmals der Dialog mit den Hinweisgeber*innen notwendig. Daher ist es wichtig, dass der Hinweis so konkret wie möglich formuliert ist.

Hilfreich ist es, wenn Sie bei einer Meldung die fünf W-Fragen berücksichtigen:

- Wer? – Um wen geht es? Wer ist betroffen?
- Was? – Was ist passiert? Schilderung des Sachverhalts.
- Wann? – Wann war der Vorfall?
- Wie? – Wie oft ist er passiert?
- Wo? – Wo hat sich der Vorfall ereignet?

Hinweisgeber*innen sollten darauf achten, dass die Beschreibungen auch von fachfremden Personen nachvollzogen werden können. Hierzu ist es hilfreich, wenn sie für weitere Fragen zur Verfügung stehen. Wenn Bereitschaft besteht, aber die Anonymität gegenüber uns gewahrt werden soll, können die Hinweisgeber*innen die anonymen Meldekanäle nutzen.

Schutz für alle Beteiligten

Das Hinweisgebersystem garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber/innen und Betroffene. Eine Ermittlung wird erst nach sorgfältiger Prüfung des Hinweises und bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für einen Regelverstoß eingeleitet. Die Informationen werden im Rahmen eines fairen und vertraulichen Prozesses bearbeitet. Diskriminierungen, Einschüchterungen oder Anfeindungen, die wegen einer Meldung bei unserem Hinweisgebersystem erfolgen, werden dem gleichen Prozess entsprechend untersucht und geahndet.

Hinweise abgeben – aber wo?

Bitte lesen Sie vor Abgabe eines Hinweises den jeweiligen Datenschutzhinweis und die Einwilligung.

Ombudsmann

FH hat eine Ombudsperson bestellt, die zum Hinweisgebersystem berät und sicherstellt, dass Meldungen von Hinweisgebenden an den Fachbereich Compliance weitergeleitet werden. Auf Wunsch kann dies auch anonym erfolgen.

E-Mail: oliver.offenburger@flaig-hommel.de

Telefon: +49 (0) 7721 6972402 Mobil +49 (0) 176 81055007

Fax: +49 (0) 7721 6972401

Postadresse Flaig+Hommel: Flaig+Hommel GmbH – Hinweisgebersystem, Heerstr.1, D -78554 Aldingen

Beschwerdekasten (intern am Schwarzes Brett)

Wie wird die Beschwerde geprüft?

Nach Eingang einer Beschwerde über die vom Hinweisgebersystem betreuten externen Meldekanäle wird diese zunächst dokumentiert und mit einem individuellen Aktenzeichen versehen. Betrifft die Beschwerde einen Sachverhalt ohne Mitarbeiterfehlverhalten im eigenen Geschäftsbereich oder einen Geschäftspartner leitet das Hinweisgebersystem die Beschwerde unverzüglich an die jeweils zuständige Stelle weiter, die für die Bearbeitung der Beschwerde zuständig ist. Der hinweisgebenden bzw. beschwerdeführenden Person wird der für die weitere Prüfung zuständige Fachbereich mitgeteilt. Die jeweils zuständige Stelle prüft in einem ersten Schritt die Plausibilität und Stichhaltigkeit der Beschwerde insoweit, ob aufgrund des Vortrags hinreichende Anhaltspunkte bestehen, dass es zu Regelverletzungen kommt oder gekommen ist bzw. ob nach dem LKSG relevante Risiken bestehen könnten.

Ziel ist es festzustellen, ob eine „Verdachtslage“ besteht, die rechtlich sowie unter Beachtung des Datenschutzes das Ergreifen weiterer Untersuchungs- bzw. Aufklärungsmaßnahmen sowie eventueller Präventions- und Abhilfemaßnahmen zulässig und geboten erscheinen lässt. Sofern eine Kontaktaufnahme zu der hinweisgebenden bzw. beschwerdeführenden Person möglich ist, wird hierfür der Sachverhalt der Beschwerde in tatsächlicher Hinsicht mit der hinweisgebenden bzw. beschwerdeführenden Person erörtert. Dies beinhaltet insbesondere das Stellen von Verständnisfragen und Einholung weiteren Informationen.

Wird eine Verdachtslage angenommen, wird geprüft, welche Untersuchungs- bzw. Aufklärungsmaßnahmen (sog. Folgemaßnahmen) im Einzelfall erforderlich sind. Dazu zählen beispielsweise Lieferantengespräche, Lieferantenaudits, Durchführung einer förmlichen internen Untersuchung. Soweit erforderlich können auch einstweilige Maßnahmen getroffen bzw. angeordnet werden. Daneben wird geprüft, inwiefern das Unternehmen aufgrund der Beschwerde bereits in diesem Stadium rechtlich und tatsächlich weitere Maßnahmen ergreifen darf oder sollte.

Das Beschwerdeverfahren wird eingestellt, wenn bei dem Sachverhalt – auch nach Erörterung mit der hinweisgebenden bzw. beschwerdeführenden Person – kein hinreichender Verdacht bezüglich Regelverletzungen oder nach dem LKSG relevante Risiken angenommen wird oder die weitere Bearbeitung rechtlich unzulässig wäre. Im Falle einer Einstellung wird die hinweisgebende bzw. beschwerdeführende Person über die Ablehnungsgründe informiert.

Flaig+Hommel GmbH
-Geschäftsleitung-

Aldingen, 01.09.2023