

WHISTLEBLOWER-POLITIK

CHANGE of Scandinavia A/S, CVR-Nr. 28711328

Diese Whistleblower-Politik gilt für CHANGE of Scandinavia A/S. Sie gilt für Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten sowie für andere Personen.

Einführung und Zweck der Regelung

Zweck dieser Richtlinie ist es, die Funktionsweise des Whistleblower-Systems zu erläutern und damit eine präventive Wirkung zu erzielen sowie jegliche Zurückhaltung bei der Meldung wichtiger Angelegenheiten zu vermeiden.

Das Whistleblower-System von CHANGE zielt unter anderem darauf ab, die Möglichkeiten für Mitarbeiter, Geschäftspartner usw. zu verbessern, sich zu melden und illegale oder schwerwiegende Angelegenheiten auf sichere Weise anzusprechen, ohne dass die betreffende(n) Person(en) befürchten muss (müssen), dass eine Meldung negative Folgen haben könnte.

CHANGE möchte vor allem, dass problematische Angelegenheiten in einem freien und offenen Dialog mit dem zuständigen Hinweisgeber oder anderen betroffenen Mitarbeitern direkt angesprochen werden. Wenn sich eine bestimmte Angelegenheit nicht für eine Diskussion in einem solchen Forum eignet, kann eine Meldung stattdessen vertraulich über das Whistleblower-System von CHANGE eingereicht werden.

Wer kann melden

Meldungen können von allen Mitarbeitern von CHANGE sowie von anderen Personen gemacht werden, die mit CHANGE in Verbindung stehen, z. B. Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten, externen Beratern und Vorstandsmitgliedern sowie Personen, die an Vorstellungsgesprächen teilgenommen haben usw.

Wer und was kann gemeldet werden

Alle illegalen oder schwerwiegenden Verstöße gegen das Gesetz können gemeldet werden. Eine Meldung kann auch erfolgen, wenn ein Verdacht auf eine illegale oder schwerwiegende Aktivität besteht.

Beispiele für schwerwiegende Angelegenheiten sind:

- Finanzkriminalität, Korruption
- Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung
- Physische oder psychische Gewalt
- Sexueller Missbrauch oder anderes unangemessenes Verhalten
- Schwerwiegende Verstöße gegen Arbeitsschutz- oder Umweltvorschriften
- Schwerwiegende Verstöße gegen interne Richtlinien fallen ebenfalls unter das Whistleblower-System.

Gemeldet werden können Angelegenheiten, die von Mitarbeitern von CHANGE begangen wurden oder an denen ein Mitarbeiter von CHANGE oder eine Person mit einer anderen engen Verbindung zu CHANGE beteiligt ist.

Das Whistleblower-System kann nicht für die Meldung geringfügiger oder nicht schwerwiegender Angelegenheiten genutzt werden. Beispiele hierfür sind Lohnbedingungen, Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit oder nicht schwerwiegende Verstöße gegen interne Richtlinien usw.

In Zweifelsfällen ermutigt CHANGE dazu, eine Meldung zu machen, anstatt die Angelegenheit nicht zu melden. Alle Meldungen werden erfasst, bearbeitet und ernst genommen.

Meldung

Die Meldung erfolgt über das Meldeformular: [WHISTLEBLOWER SUBMISSION FORM](#)

Es ist nicht möglich, anonyme Meldungen an das interne Hinweisgebersystem von CHANGE zu machen.

Wenn der Hinweisgeber eine externe oder anonyme Meldung machen möchte, verweisen wir auf das externe Hinweisgebersystem der dänischen Datenschutzbehörde unter <https://whistleblower.dk/indberet>.

Es ist freigestellt, ob der Hinweisgeber eine Meldung im internen oder externen Hinweisgebersystem macht.

Geschäftspartner, Lieferanten usw. müssen ebenfalls eine externe Meldung an die dänische Datenschutzbehörde machen.

Es ist nicht möglich, Meldungen auf andere Weise abzugeben, da es sich um vertrauliche personenbezogene Daten handelt, die nicht unverschlüsselt übermittelt werden dürfen.

Wenn eine Meldung eingereicht wird, kann ein persönliches Treffen beantragt werden.

Wer bearbeitet den Bericht?

Die Meldungen werden von der für das Whistleblower-System zuständigen Person bei CHANGE, der Personalleiterin Lene Maj Væde, bearbeitet.

Die für das Whistleblower-System zuständige Person benachrichtigt die Geschäftsleitung über die Meldungen, es sei denn, die Meldung betrifft die Geschäftsleitung; in diesem Fall wird der Vorstandsvorsitzende oder der stellvertretende Vorstandsvorsitzende benachrichtigt.

Wie die Meldung bearbeitet wird

Wenn eine Meldung bei CHANGE eingeht, bestätigt die Whistleblower-Stelle von CHANGE den Eingang innerhalb von sieben Tagen. Dazu wird eine E-Mail verschickt.

Die Whistleblower-Stelle von CHANGE wird die Meldung dann sorgfältig weiterverfolgen. Der Inhalt und der Charakter der Meldung sind entscheidend für das weitere Vorgehen.

Die Whistleblower-Stelle wird zunächst entscheiden, ob die Meldung in den Anwendungsbereich des Whistleblower-Systems fällt. Fällt die Meldung nicht in den Geltungsbereich des Whistleblower-Systems oder ist sie offensichtlich ungerechtfertigt, wird sie abgelehnt. Der Hinweisgeber wird hiervon in Kenntnis gesetzt.

Fällt die Meldung in den Geltungsbereich des Gesetzes, wird sie bearbeitet. Dies bedeutet unter anderem, dass die Whistleblower-Stelle von CHANGE je nach Inhalt und Art der Meldung zusätzliche Informationen innerhalb der Organisation einholen wird. Je nach den Umständen kann dies auch einen weiteren Dialog mit dem Hinweisgeber beinhalten.

Beispiele für Folgemaßnahmen:

- Einleitung einer internen Untersuchung im Unternehmen
- Orientierung der obersten Führungsebene oder des Vorstands des Unternehmens
- Anzeige bei der Polizei oder der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Einstellung des Falles aufgrund fehlender oder unzureichender Beweise.

Die Whistleblower-Stelle gibt dem Whistleblower innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung. Das bedeutet, dass die Whistleblower-Stelle je nach Inhalt und Art der Meldung den Hinweisgeber darüber informiert, welche Maßnahmen eingeleitet wurden oder eingeleitet werden sollen und warum die Stelle diese Folgemaßnahmen gewählt hat.

Wenn es nicht möglich ist, innerhalb der Frist eine Rückmeldung zu geben, informiert die Whistleblower-Stelle von CHANGE den Hinweisgeber darüber, ob eine weitere Rückmeldung zu erwarten ist.

Die Rückmeldung erfolgt im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften, einschließlich der Datenschutzgesetze.

Nach der Meldung

Nachdem eine Meldung eingereicht wurde, ist es für den Hinweisgeber möglich, nach Kontaktaufnahme mit der Whistleblower-Stelle Einblick zu erhalten. Es ist möglich, dass die für die Bearbeitung zuständige Person in der Whistleblower-Stelle zusätzliche Fragen stellt oder zusätzliche Unterlagen oder Beweise anfordert.

Vertraulichkeit und Anonymität

Mitarbeiter, die mit der Whistleblower-Stelle von CHANGE zusammenarbeiten, unterliegen einer besonderen Schweigepflicht in Bezug auf die in den Meldungen enthaltenen Informationen.

Die Verschwiegenheitspflicht bezieht sich nur auf die in der Meldung enthaltenen Informationen. Wenn eine Meldung bearbeitet werden muss und weitere Informationen benötigt werden, fallen diese nicht unter die Vertraulichkeitspflicht.

Die Whistleblower-Stelle von CHANGE behandelt Meldungen vertraulich, wenn dies möglich ist.

Die Informationen aus einer Meldung werden in Übereinstimmung mit den Verarbeitungsregeln in § 22 des Whistleblower-Gesetzes und der Datenschutzverordnung und dem Datenschutzgesetz verarbeitet. Gemäß Abschnitt 22 des Whistleblower-Gesetzes kann die Whistleblower-Stelle von CHANGE personenbezogene Daten, einschließlich sensibler Informationen und Informationen über Straftaten, verarbeiten, wenn dies zur Bearbeitung einer im Rahmen des Whistleblower-Programms von CHANGE eingereichten Meldung erforderlich ist.

Informationen aus einer Meldung können je nach den Umständen mit dem Ziel weitergegeben werden, den Meldungen nachzugehen. Vor der Weitergabe von Informationen über die Identität des Hinweisgebers wird dieser benachrichtigt, es sei denn, dies würde eine damit verbundene Untersuchung oder ein Gerichtsverfahren gefährden. Dies könnte der Fall sein, wenn eine solche Benachrichtigung das Risiko birgt, dass Beweise versteckt oder vernichtet werden, dass Zeugen beeinflusst werden, oder wenn der Verdacht besteht, dass der Hinweisgeber absichtlich eine falsche Meldung abgegeben hat.

Sicherheit und Schutz des Whistleblowers

Alle Meldungen, die aus gutem Grund erfolgen, sind vor Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art geschützt. Wenn ein Hinweisgeber eine Meldung in böser Absicht einreicht, kann dies negative Folgen für den Hinweisgeber haben, auch für das Beschäftigungsverhältnis bei CHANGE.

Ein Whistleblower darf keinen Repressalien, einschließlich der Androhung oder des Versuchs von Repressalien, ausgesetzt sein, weil die betreffende Person eine Meldung an die Whistleblower-Stelle von CHANGE oder an ein externes Whistleblower-System (die dänische Datenschutzbehörde) gemacht hat. Darüber hinaus darf der Whistleblower nicht daran gehindert werden oder es darf nicht versucht werden, ihn daran zu hindern, eine Meldung zu machen.

Unter Vergeltung versteht man jede Form von ungünstiger Behandlung oder nachteiligen Folgen als Reaktion auf eine interne oder externe Meldung, die dem Hinweisgeber Schaden zufügt oder zufügen kann.

Der Whistleblower kann für die Meldung vertraulicher Informationen nicht haftbar gemacht werden, wenn er oder sie berechtigten Grund zu der Annahme hat (in gutem Glauben), dass die Informationen in einer Meldung notwendig sind, um ein schweres Vergehen oder eine ernste Angelegenheit aufzudecken.

Versuche von Mitarbeitern oder der Geschäftsleitung von CHANGE, einen Whistleblower an der Meldung zu hindern oder Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Whistleblower zu ergreifen, der in gutem Glauben eine Meldung gemacht hat, haben arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Information der gemeldeten Person

CHANGE ist verpflichtet, die Person(en), über die eine Meldung gemacht wurde, zu informieren. Vor jeder Unterrichtung wird konkret geprüft, welche Informationen zu welchem Zeitpunkt weitergegeben werden können. Diese Einschätzung der Unterrichtung der betroffenen Personen hat keine Konsequenzen für die Offenlegung der gemeldeten Sachverhalte.

Die Person(en), über die berichtet wurde(n), werden nicht darüber informiert, wer eine Meldung gemacht hat.

Wenn eine eingereichte Meldung vor Gericht verhandelt werden muss, kann es von Bedeutung sein, dass der Hinweisgeber als Zeuge geladen wird.

Kontaktinformationen

Bei Fragen zur Whistleblower-Politik von CHANGE, einschließlich der Regelung selbst und der Art und Weise, wie die Meldung erfolgt, wenden Sie sich bitte an die Personalleiterin von CHANGE, Lene Maj Væde, lemava@CHANGE.com.