

Änderungsprotokoll:

Datum	Version	Autor	Änderung
19.07.2023	2	MKB	<ul style="list-style-type: none">• 2.2+2.3+2.4+2.5 hinzugefügt• 2.17+2.18 hinzugefügt• 4. Geändert
20.07.2023	3	MKB	<ul style="list-style-type: none">• 5. hinzugefügt

Allgemeines

Mit diesem Dokument verpflichtet sich Heck + Becker GmbH & Co. KG in ihren gesamten Geschäftsaktivitäten, die Durchsetzung von Grundsätzen zu Menschenrechten, Arbeitsrecht und Umweltschutz zu fördern und die international anerkannten Standards zu diesen Belangen einzuhalten. Als weltweit verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen definiert der „Code of Conduct“ den Standard für unser Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Um die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex zu gewährleisten, erwartet Heck + Becker dies auch von seinen Lieferanten. Heck + Becker verpflichtet sich, sicherzustellen, dass seine Lieferanten diesen „Code of Conduct“ respektieren und dass deren eigener „Code of Conduct“ diese von uns festgelegten Grundsätze widerspiegelt. Der „Code of Conduct“ von Heck + Becker entspricht nationalen Gesetzen und Bestimmungen.

Heck & Becker GmbH & Co. KG
- Geschäftsführung -



(Martin Baumann)

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

Erstellt (Name/DDMMJJJJ): .MKB/20.07.2023

Freigabe (Name/DDMMJJJJ.MKB/20.07.2023

Version: .3

Anwendungsbereich: .öffentlich

Zuständigkeiten: .GF

1 Inhaltsverzeichnis

2	Unternehmensethik	3
2.1	Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Gesetzen und Vorschriften	3
2.2	Ethische Rekrutierung	3
2.3	Frauenrechte	4
2.4	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	4
2.5	Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.....	4
2.6	Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt	4
2.7	Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit, Menschenhandel.....	4
2.8	Diskriminierung und Chancengleichheit	5
2.9	Anti-Korruption	5
2.10	Vergütung, Arbeitszeiten und Sozialleistungen	5
2.11	Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz.....	5
2.12	Aus- und Weiterbildung	5
2.13	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	5
2.14	Offene Aussprache	6
2.15	Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung, Hinweisgeberschutzgesetz	6
2.16	Interessenkonflikt/ Sponsoring Aktivitäten	6
2.17	Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung.....	6
2.18	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften.....	7
3	Compliance	7
3.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	7
3.2	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden.....	7
3.3	Schutz vor Korruption und Bestechung.....	7
3.4	Fairer Wettbewerb	8
3.5	Produktsicherheit	8
3.6	Offenlegung von Informationen.....	8
3.7	Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen.....	8

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

3.8	Schutz geistigen Eigentums und Plagiate	8
3.9	Geldwäsche	9
3.10	Datenschutz.....	9
3.11	Angaben über Produkte und Dienstleistungen	9
3.12	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	9
3.13	Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit	9
4	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	10
5	Heck & Becker GmbH & Co. KG Whistleblower-Kanal	11
5.1	Anonyme Meldung von schwerwiegenden Angelegenheiten	11
5.2	Personalbezogene Angelegenheiten.....	11
5.3	Regeln des Beschwerdeverfahrens	11
5.4	Nachverfolgung der Meldungen	11

2 Unternehmensethik

2.1 Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, Gesetzen und Vorschriften

Für unser Unternehmen ist es von herausragender Bedeutung, dass alle unsere unternehmerischen Aktivitäten von sozialer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und der Gesellschaft insgesamt geprägt sind. Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, bieten ihnen gute und sichere Arbeitsbedingungen und ein stabiles Umfeld, in dem sie ihre Begabung entfalten können. Es muss das Ziel sein, die Richtlinien der UN Initiative Global Compact (Davos, 01/99) sowie die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in der „Declaration on fundamental principles and rights at work“ (Genf, 06/98) verabschiedeten Prinzipien und Rechte zu beachten.

2.2 Ethische Rekrutierung

Wir setzen auf Respekt, Fairness und Chancengleichheit. Transparente Prozesse, ehrliche Kommunikation und Vertraulichkeit sind für uns selbstverständlich. Wir fördern Vielfalt und treffen Entscheidungen basierend auf Qualifikationen. Unser Ziel ist eine ethische und verantwortungsvolle Rekrutierung.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

2.3 Frauenrechte

Wir setzen uns aktiv für die Förderung und den Schutz der Frauenrechte ein. Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Frauen sind inakzeptabel. Wir streben nach Chancengleichheit, Gleichberechtigung und einer sicheren Arbeitsumgebung für alle Frauen. Unser Ziel ist es, eine positive Veränderung zu bewirken und Frauen in allen Bereichen zu fördern.

2.4 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir verpflichten uns zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder anderer Merkmale ist bei uns nicht akzeptabel. Wir schaffen eine offene und inklusive Arbeitsumgebung, in der jeder Mensch respektiert und wertgeschätzt wird. Unsere Entscheidungen basieren ausschließlich auf Leistung und Fähigkeiten. Gemeinsam arbeiten wir daran, eine Kultur der Vielfalt und des Respekts zu fördern.

2.5 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir setzen uns für die Achtung und den Schutz der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern ein. Diskriminierung, Ausgrenzung und Unterdrückung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder kultureller Hintergründe werden von uns nicht toleriert. Wir respektieren die kulturelle Vielfalt und fördern eine inklusive und gerechte Arbeitsumgebung für alle. Wir arbeiten daran, die Stimmen und Bedürfnisse von Minderheiten und indigenen Völkern zu stärken und ihre Rechte zu wahren.

2.6 Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen. Die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte ist zu respektieren und zu unterstützen. Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung.

2.7 Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit, Menschenhandel

Jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit wird abgelehnt. Teilhabe an Menschenhandel, Anwendung von Gewalt, Einsatz unfreiwilliger Arbeit ist nicht zu tolerieren. Der Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung ist zu akzeptieren. Kinderarbeit im Sinne der IAO-Konventionen und die Ausbeutung von Kindern bzw. die Unterstützung von Kinderarbeit wird nicht geduldet.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

2.8 Diskriminierung und Chancengleichheit

Diskriminierung von Arbeitnehmern auf Grund von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter, Nationalität, Personenstand, Behinderung, politischer Neigung, sexueller Orientierung sowie Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung wird nicht toleriert.

2.9 Anti-Korruption

Das Unternehmen, insbesondere seine Organe und Mitarbeiter verpflichten sich, keine Handlungen zu begehen, die zu einer Strafbarkeit wegen eines Vermögensdelikts insbesondere Betrugs oder Untreue, Diebstahl oder Unterschlagung, Insolvenzstraftaten, Straftaten gegen den Wettbewerb, der Vorteilsgewährung, Vorteilsannahme, Bestechung, Bestechlichkeit oder vergleichbaren Delikten führen kann.

2.10 Vergütung, Arbeitszeiten und Sozialleistungen

Wir verpflichten uns und unsere Lieferanten, dass die Vergütungen und Sozialleistungen den gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen entsprechen müssen. Die gesetzlichen Anforderungen zur Arbeitszeit und Urlaub müssen eingehalten werden. Existieren keine nationalen Gesetze zu den Arbeitszeiten, gelten die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

2.11 Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz

Bei Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsschutz sind mindestens die Einhaltung der nationalen Gesetzgebungen und Bestimmungen für ein sicheres, ergonomisches und gesundes sowie hygienisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

2.12 Aus- und Weiterbildung

Wissen und Kompetenzen bedeuten Chancen in der modernen Gesellschaft. Das Unternehmen erkennt die Bedeutung der Qualifikation der Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen und versteht das Engagement für berufliche Aus- und Weiterbildung als Investition in die Zukunft. Durch gezielte Informationen und Schulungsmaßnahmen fördern wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter hinsichtlich aller unternehmerischen Erfordernissen.

2.13 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren die Rechte der Arbeitnehmer auf freie Meinungsäußerung, auf Vereinigungsfreiheit, auf Mitgliedschaft in Gewerkschaften, auf die Bildung von Arbeitnehmervertretungen und die Mitgliedschaft in Betriebsräten. Wir erwarten auch von

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

unseren Lieferanten, dass die jeweils geltenden diesbezüglichen nationalen Gesetze und Regularien der Länder, in denen Mitarbeiter eingesetzt werden, gewährt und eingehalten werden. Den Arbeitnehmern und ihren Vertretern muss es ermöglicht werden, mit der Unternehmensleitung ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.

2.14 Offene Aussprache

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können.

2.15 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung, Hinweisgeberschutzgesetz

Im Fall ethisch nicht korrekten Verhaltens oder bei Verstößen gegen nationale Gesetze oder gegen die Richtlinien der UN Initiative Global Compact (Davos, 01/99) sowie die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in der „Declaration on fundamental principles and rights at work“ (Genf, 06/98) verabschiedeten Prinzipien und Rechte muss es möglich sein, Rat und Hilfe einzuholen und die Bedenken oder die vermuteten Verstöße über definierte Kommunikationskanäle, ohne die Befürchtung von Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen, anzusprechen. Die Vorgehensweise zum Melden von Verstößen ist weiter unten unter dem Punkt „Leitfaden zur Entscheidungsfindung“ erklärt.

2.16 Interessenkonflikt/ Sponsoring Aktivitäten

Im Geschäftsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

Wir nutzen unsere Sponsoring Aktivitäten zur Förderung bestimmter Ziele, z.B. für kulturelle Aktivitäten, Bildungszwecke, Naturwissenschaften und Sportveranstaltungen. Wir spenden freiwillig, erwarten keine Gegenleistung und halten uns an die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften. Spenden an politische Parteien, politische Kandidaten, politische Amtsinhaber oder Beamte / Verwaltungsangestellte schließen wir kategorisch aus.

2.17 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Wir setzen uns für den Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten ein und verurteilen jegliche Form von Zwangsräumungen. Wir erkennen die Rechte indigener Völker und

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

Gemeinschaften an, ihr Land, ihre Wälder und ihre Wasserressourcen zu nutzen und zu schützen. Wir handeln im Einklang mit international anerkannten Standards und Gesetzen, um die Rechte von Gemeinschaften zu respektieren und ihre Zustimmung einzuholen. Unsere Verantwortung besteht darin, die natürlichen Ressourcen nachhaltig zu nutzen und die Menschenrechte zu wahren.

2.18 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Wir verpflichten uns zur verantwortungsvollen und ethischen Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften. Wir stellen sicher, dass ihre Einsätze im Einklang mit den Menschenrechten, geltenden Gesetzen und internationalen Standards stehen. Wir überprüfen sorgfältig die Hintergründe und Kompetenzen der Sicherheitskräfte und gewährleisten angemessene Schulung und Überwachung. Wir fördern den Schutz der individuellen Freiheiten, die Wahrung der Privatsphäre und den respektvollen Umgang mit allen Beteiligten.

3 Compliance

3.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (z.B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf Heck + Becker als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind. Wir arbeiten pflichtbewusst mit dem Verständnis, dass nationale und internationale Gesetze einzuhalten sind.

3.2 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z.B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren)

3.3 Schutz vor Korruption und Bestechung

Bei Heck + Becker GmbH & Co. KG ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten. Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig. In jedem Fall ist die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden.

3.4 Fairer Wettbewerb

Für uns gilt das globale Verständnis des Verbots von Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die dem fairen Wettbewerb schaden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns in allen Ländern an dessen Gesetze und Regeln.

3.5 Produktsicherheit

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu liefern.

3.6 Offenlegung von Informationen

Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens werden im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften offengelegt. Durch sachliche Informationen und Kommunikation werden in der Öffentlichkeit, bei den Mitarbeitern und bei den Geschäftspartnern Vertrauen geschaffen.

3.7 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir prüfen auf Ausfuhr- und Wirtschaftssanktionen und erbringen entsprechende Nachweise, Zertifikate oder Erklärungen.

3.8 Schutz geistigen Eigentums und Plagiate

Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung. Es gilt daher, unabhängig vom kommerziellen Wert, die Verletzung des ausschließlichen Rechts eines jeden Urhebers an seinen geschützten Werken auszuschließen. Dies gilt auch für die Produkte seiner geistigen Arbeit. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.

Es muss sichergestellt sein, dass weder bei uns noch bei den Partnern Plagiate Anwendung finden und keine Interessenkonflikte entstehen. Weiterhin erwarten wir von unseren Partnern, sich in allen Ländern, in denen sie tätig sind, an die jeweiligen handelsrechtlichen Vorschriften und die Gesetze zur Ein- und Ausfuhrkontrollen halten.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

3.9 Geldwäsche

Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Geldwäsche müssen eingehalten werden

3.10 Datenschutz

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit.

3.11 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben. Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

3.12 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts. Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit der erforderlichen Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Das Unternehmen Heck & Becker GmbH & Co. KG hat ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) nach VDA5.1 etabliert.

3.13 Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

4 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

- Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat.

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

Vorgesetzter, Personalabteilung, Betriebsrat

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen möchten oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie den Verstoß auf einem externen Whistleblowing-Portal melden. Den zugehörigen Link finden Sie auf unserer Web-Seite oder

<https://whistleblowersoftware.com/secure/heckbecker>

Auf der nächsten Seite finden Sie wertvolle Hinweise zum Kanal!

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

Erstellt (Name/DDMMJJJ): .MKB/20.07.2023

Freigabe (Name/DDMMJJJ): .MKB/20.07.2023

Version: .3

Anwendungsbereich: .öffentlich

Zuständigkeiten: .GF

5 Heck & Becker GmbH & Co. KG Whistleblower-Kanal

Sowohl Mitarbeiter als auch externe Personen und Organisationen können über diesen Kanal Verstöße, die beispielsweise straf- oder bußgeldbewehrt sind, **anonym** melden.

- **Die Organisation „Whistleblower-Software“ ist unparteiisch, unabhängig und weisungsungebunden.**
- **Das Unternehmen sichert zu, dass Hinweisgeber vor jeglicher Form der Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.**

5.1 Anonyme Meldung von schwerwiegenden Angelegenheiten

Sie können Informationen über begründete Verdachtsmomente, Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, einreichen. Darüber hinaus können Sie unethisches oder gegen interne Richtlinien verstoßendes Verhalten melden.

Meldungen erfolgen zu 100% anonym. Dabei werden alle Meldungen streng vertraulich und schützenswert behandelt. Alle Anfragen werden vertraulich und sicher behandelt.

5.2 Personalbezogene Angelegenheiten

Personalangelegenheiten können in diesem System nicht gemeldet werden. Diese sollten stattdessen mit dem Betriebsrat, dem direkten Vorgesetzten, dem Geschäftsführer oder der Personalabteilung besprochen werden.

Auf dieser Seite können Sie eine neue sichere Meldung erstellen oder eine bestehende Meldung weiterverfolgen.

5.3 Regeln des Beschwerdeverfahrens

Die Beschwerde wird zeitnah und gründlich geprüft. Die zuständige Stelle wird angemessene Maßnahmen zur Untersuchung des Vorfalls ergreifen.

5.4 Nachverfolgung der Meldungen

- Sie können den Status Ihrer Meldung einsehen, um zu prüfen, ob Maßnahmen ergriffen werden.

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

- Sie können die Meldung um weitere Informationen ergänzen.
- Der Systemadministrator hat von Ihnen zusätzliche Informationen angefordert, die für die Lösung des Problems oder der Ergreifung entsprechender Maßnahmen erforderlich sind.

Ende des Dokuments

HINWEIS: Die in diesem Text verwendete männliche Form gilt für Personen jeglichen Geschlechts.

Erstellt (Name/DDMMJJJJ): .MKB/20.07.2023

Freigabe (Name/DDMMJJJJ.MKB/20.07.2023

Version: .3

Anwendungsbereich: .öffentlich

Zuständigkeiten: .GF