

LEITFADEN ZUM HINWEISGEBERSYSTEM RPHint

Stand Juli 2023

Einleitung

Unser Unternehmen legt Wert auf eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmenskultur. Ein respektvoller Umgang und gesetzeskonformes Verhalten prägen unser unternehmerisches Handeln.

Als einer der elementaren Unternehmenswerte hat Integrität eine besondere Bedeutung in unserer Unternehmenspolitik. Im Hinblick auf geltende Gesetze und Richtlinien sowie allgemein anerkannte ethische Grundsätze bekennen wir uns ausdrücklich und umfassend zu einem regelkonformen Handeln. Mit dem Ziel, langfristig erfolgreich zu sein und ein entsprechend hochwertiges Unternehmensimage zu bewahren und zu fördern, ist ein derart geprägtes geschäftliches Handeln unerlässlich. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass jedes Mitglied der Unternehmensorganisation aktiv zur Förderung der Unternehmensintegrität beiträgt.

Die folgenden Ausführungen sollen als Handlungsleitfaden dienen sowie Hinweise und Erläuterungen zum Thema geben.

Mitarbeitende, die der Ansicht sind, dass gegen unseren Code of Conduct, interne Richtlinien oder ein in dem Leitfaden genanntes Gesetz verstoßen wird, werden ausdrücklich ermutigt, sich mit ihren Bedenken an uns zu wenden. Uns ist klar, dass dazu Mut gehört, aber wir möchten Sie darin bestärken, Ihr Anliegen zum Ausdruck zu bringen. Wir können Ihnen versichern, dass Vertraulichkeit und Ihre Persönlichkeitsrechte bestmöglich geschützt werden.

Dieser Leitfaden beschreibt, wie Sie Ihre Zweifel an bestimmten internen Vorgehensweisen oder bei Hinweisen auf Missstände im Unternehmen äußern und diese melden können.

Der Leitfaden gilt weltweit in allen zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen.

Warum, wer, was, wann und wie?

1. Warum ermutigen wir Sie, Verstöße zu melden?

Wir wollen, dass unser geschäftliches Handeln von Verantwortung geprägt ist. Dazu gehört es, eine Kultur der Offenheit zu schaffen, in der wir alle dazu beitragen, unser Unternehmen auf ein noch höheres Niveau in Sachen Integrität zu bringen.

Wenn Sie uns Ihre Bedenken bezüglich eines Verhaltens mitteilen, das nicht im Einklang mit geltendem Recht oder internen Richtlinien und Vorgaben steht, helfen Sie uns dadurch, Maßnahmen zu ergreifen und die Situation zu verbessern, bevor es zu spät ist. Wenn Sie schweigen, kann dies die Situation nur verschlimmern.

2. Wer kann Meldungen abgeben?

Alle Beschäftigten und andere Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit im direkten Kontakt zu unserem Unternehmen stehen, können sich mit Informationen zu möglichen Verstößen

- Gegen unseren Code of Conduct, interne Richtlinien oder Vorgaben,
- die eine Ordnungswidrigkeit darstellen und dadurch bußgeldbewehrt sind, *soweit* die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib und Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
- gegen nationale oder europäische Rechtsvorschriften/Gesetze in ausdrücklich im Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) aufgelisteten Rechtsbereichen (z. B. im öffentlichen Auftragswesen oder Umweltschutz),
- die strafrechtlich relevant sind

an uns wenden.

3. Was kann gemeldet werden?

Sie können jedes Verhalten melden, das in Ihren Augen nicht mit den geltenden nationalen Gesetzen, dem Unionsrecht oder unseren internen Unternehmensrichtlinien im Einklang steht.

Mögliche Verstöße, auf die Sie aufmerksam machen können, sind zum Beispiel

- Diskriminierung, Mobbing und (sexuelle) Belästigung
- Sicherheits-, Gesundheits- oder Umweltverstöße
- Unberechtigte Offenlegung von vertraulichen Informationen
- Irreführende, falsche, nicht wahrheitsgemäße oder unangemessene (Finanz-) Berichterstattung
- Verstöße gegen Handelssanktionen
- Vorfälle im Zusammenhang mit der Produktsicherheit
- Verstöße gegen Datenschutzgesetze
- Geldwäsche
- Unsachgemäße Verwendung von Unternehmensressourcen

- Interessenkonflikte
- Kinderarbeit oder Zwangsarbeit
- Verstöße gegen die Wettbewerbsbedingungen
- Bestechung
- Insiderhandel
- Betrug und Diebstahl
- u.v.m.

Davon zu unterscheiden sind Anliegen, die nicht auf diesem Wege vorgebracht werden können, wie z.B.:

- Unmittelbare Gefahren, wie Feuer oder schwere Sicherheitsmängel – bitte halten Sie in diesen Fällen die lokalen Notfallmaßnahmen ein
- Kritik an Leistungsbeurteilungen oder Entscheidungen Ihrer Vorgesetzten, die Ihre Position als Mitarbeiter betrifft, oder wenn Sie eine persönliche Beschwerde haben, soweit die Kritik keine Diskriminierung betrifft
- Bereits gemeldete Vorfälle, die sich noch in der Bearbeitung befinden
- Vorsätzliche oder grob fahrlässige Falsch- oder Späßmeldungen (siehe auch Ziffer 13)

4. Wann kann eine Meldung abgegeben werden?

Wenn Sie den Verdacht auf einen Verstoß haben, ermutigen wir Sie, eine Meldung abzugeben. Warten Sie nicht, bis Sie alle Informationen zu einem Vorfall zusammengetragen haben. Wir erwarten nicht, dass Sie zum Zeitpunkt der Meldung bereits alle Fakten zum Sachverhalt zusammengetragen haben und Sie sollten auch nicht beginnen, selbstständig interne Ermittlungen durchzuführen. Die weitere Untersuchung obliegt vielmehr den externen und ggf. internen Case Managern unseres Unternehmens, deren Ergebnisse für das Ergreifen von Folgemaßnahmen maßgeblich sind.

Meldungen sollten Sie jedoch nur abgeben, wenn Sie zum Zeitpunkt der Meldung angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen triftige Gründe zur Annahme haben, dass die gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen und Sie daher die Meldung in gutem Glauben abgeben. Ein verantwortungsvolles Nutzen des Hinweisgebersystems ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund geboten, dass Meldungen über Verstöße auch schwerwiegende Auswirkungen auf die von den Anschuldigungen und Verdächtigungen betroffenen Personen haben können. Wir weisen in diesem Zusammenhang vorsorglich darauf hin, dass im Fall des Meldens oder Offenlegens willentlich und wissentlich falscher oder irreführender Informationen über angebliche Verstöße kein Schutz durch das Hinweisgeberschutzgesetz bzw. die EU-Richtlinie für den Hinweisgeber eintritt. Böswillige und missbräuchliche Meldungen können und werden in diesem Fall zu Konsequenzen für den nicht in gutem Glauben Meldenden führen.

5. Wie kann eine Meldung abgegeben werden?

Es gibt mehrere Möglichkeiten Ihr Anliegen vorzubringen.

Erste Möglichkeit: Kontaktaufnahme mit den beteiligten Personen, Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat

Vorrangig sollten Sie Ihr Anliegen natürlich direkt mit der/den betroffenen Person(en) besprechen, insbesondere dann, wenn sich Ihr Anliegen auf unangemessenes oder unerwünschtes Fehlverhalten bezieht. Wenn es Ihnen jedoch unangenehm ist, Ihr Anliegen direkt anzusprechen (z.B. wenn der Hinweis Ihren Vorgesetzten betrifft) können Sie sich ebenfalls vertrauensvoll an die Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden. Sollten Sie sich damit auch nicht wohlfühlen, oder wenn dies bereits erfolgt ist und das Problem nicht bzw. nicht ausreichend gelöst erscheint, können Sie Ihre Meldung über unser Hinweisgebersystem [RPHint](#) einreichen.

Zweite Möglichkeit: Einreichen einer Meldung über unser Hinweisgebersystem RPHint

Sie können Ihre Meldung telefonisch über unser externes Hinweisgebersystem RPHint abgeben. Mit Hilfe von externen Case Managern wird Ihre Meldung mit fachlicher Expertise entgegengenommen und bearbeitet. Ihre gegenüber dem Case Manager preisgegebene Identität wird dieser gegenüber unserem Unternehmen selbstverständlich vertraulich behandeln. Er wird mit Ihnen über das System während der Bearbeitung Ihres Anliegens in Kontakt bleiben und, wenn nötig, weitere Informationen von Ihnen erfragen oder, soweit erforderlich, Ihre Einwilligung zur Einbeziehung weiterer Personen innerhalb des Unternehmens von Ihnen einholen. Für das Ergreifen von Folgemaßnahmen, die aufgrund Ihrer Meldung erforderlich werden, ist wiederum der interne Case Manager zuständig.

Für die Kontaktaufnahme gibt es zwei Wege, zwischen denen Sie wählen können.

Online unter rphint.rottendorf.com

Über das Online-Hinweisgebersystem können Sie Ihre Meldung zu jeder Zeit und von jedem Ort aus direkt, anonym oder nicht-anonym, abgeben. Ihre Meldung geht dann bei den externen Case Managern ein und wird dort bearbeitet.

Telefonisch über die RPHint Hotline unter 0 29 44 - 97 97 111

Wenn Sie lieber persönlich mit einer Person sprechen wollen, die nicht in dem Maße in unser Unternehmen eingebunden ist wie Beschäftigte es sind, können Sie Ihre Meldung auch telefonisch (Montag bis Freitag zwischen 8:00 und 15:00 Uhr) bei den externen Case Managern abgeben. Bitte geben Sie bei einer telefonischen Meldung immer den Namen unseres Unternehmens an, damit Ihre Meldung zugeordnet werden kann. Auch hierbei bleibt es Ihnen selbstverständlich selbst überlassen, ob die Meldung anonym oder nicht-anonym erfolgt. Ihre Meldung wird von dem externen Case Manager telefonisch entgegengenommen und im Hinweisgebersystem protokolliert.

Welche Informationen sollten Sie bereitstellen?

Geben Sie so viele Informationen zu Ihrem Anliegen an, wie möglich. Das können z.B. das Datum und die Uhrzeit eines Vorfalls sein, den Sie beobachtet haben. Sie können uns aber auch Dokumente übermitteln, aus denen ein Verstoß gegen Gesetze oder Richtlinien hervorgeht. Je mehr Informationen und Dokumente von Ihnen bereitgestellt werden, umso schneller und präziser kann der Sachverhalt bearbeitet werden.

Was passiert, nachdem eine Meldung eingereicht wurde?

1. Ihre Meldung wird einer Ersteinschätzung unterzogen

Ihre telefonische Meldung wird durch den Case Manager in das Hinweisgebersystem eingegeben, um eine ordnungsgemäße Dokumentation und Einhaltung aller Fristen gewährleisten zu können. Wenn Sie einverstanden sind, wird ein Wortprotokoll Ihrer Meldung angefertigt. Dieses Protokoll wird Ihnen vorgelesen, damit Sie die Möglichkeit zur Korrektur haben. Auf Wunsch nennt man Ihnen individuelle Zugangsdaten, mit denen Sie sich im Anschluss in das System einloggen und den Stand Ihrer Meldung einsehen können.

Möchten Sie nicht, dass wir ein Wortprotokoll anfertigen, sind wir jedoch verpflichtet, eine Zusammenfassung des Inhalts Ihrer telefonischen Meldung (Inhaltsprotokoll) anzufertigen.

Jede Meldung wird zunächst einmal daraufhin überprüft, ob:

- ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß besteht
- eine offensichtliche Falsch-, Fehl- oder Spaßmeldung vorliegt
- eine weitergehende Untersuchung erforderlich ist
- die meldende Person an eine andere Stelle verwiesen werden sollte
- oder ob eine andere Vorgehensweise notwendig ist

Falls zu Ihrem Fall Rückfragen entstehen, kann der externe Case Manager über das Hinweisgebersystem mit Ihnen Kontakt halten.

Da der externe Case Manager nicht in die Abläufe unseres Unternehmens integriert ist, wird er für die Entscheidung über das weitere Vorgehen ggf. Kontakt mit unserem internen Case Manager aufnehmen müssen. Auch ihm gegenüber wird er jedoch auf die gebotene Vertraulichkeit achten.

2. Ihre Meldung wird untersucht

Meldungen, die einen meldefähigen Sachverhalt betreffen, werden intern untersucht. Jede Untersuchung dient der Aufklärung des Sachverhalts und wird auf unparteiische und unvoreingenommene Weise durchgeführt.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, im Rahmen einer Untersuchung uneingeschränkt und unverzüglich zu kooperieren, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist, und alle Fragen vollständig und wahrheitsgemäß zu beantworten. Im Interesse der Untersuchung sind alle Mitarbeiter gehalten, mit niemandem über die Untersuchung zu sprechen, es sei denn, eine solche Anforderung ist gesetzlich untersagt oder die Ermittler machen andere Vorgaben.

3. Die beteiligten Personen werden informiert

Wenn der von Ihnen gemeldete Sachverhalt eine bestimmte Person betrifft, oder wenn im Laufe der Untersuchung eine bestimmte Person identifiziert wird, wird diese so schnell wie möglich über den mutmaßlichen Verstoß informiert. Ihr wird dann auch Gelegenheit gegeben, zu den gemeldeten Umständen oder den Ergebnissen der internen Untersuchungen Stellung zu nehmen.

Die Information der betroffenen Person kann aufgeschoben werden, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass der Erfolg der internen Untersuchungen dadurch behindert wird. Die Information kann auch aufgeschoben werden, wenn durch sie die Durchsetzung der Rechte von Rottendorf Pharma im Rahmen eines möglicherweise folgenden Gerichtsverfahrens erschwert würde. Liegt einer dieser Fälle vor, wird die Information der betroffenen Person nachgeholt, sobald der Stand der Ermittlungen es zulässt.

4. Folgemaßnahmen werden ergriffen

Die Untersuchungsergebnisse aus Schritt 7 werden zur Entscheidungsfindung an die entsprechende Arbeitseinheit weitergeleitet.

Die Geschäftsführung legt die nun zu ergreifenden Maßnahmen fest. Dabei kann es sich um Disziplinarmaßnahmen gegen bestimmte Personen und/oder um organisatorische Maßnahmen handeln, um zu verhindern, dass sich ein solcher Vorfall wiederholt.

In Fällen, in denen für das Ergreifen von Folgemaßnahmen die Offenlegung Ihrer Identität gegenüber bestimmten Personen im Unternehmen erforderlich ist, wird vorher Ihre Einwilligung eingeholt.

Es ist schließlich auch möglich, dass das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abgeschlossen wird.

In bestimmten Fällen kann auch eine Abgabe des Verfahrens an die zuständige Behörde erfolgen.

5. Sie werden über das Ergebnis informiert

Sie werden spätestens drei Monate nach der Bestätigung des Eingangs Ihrer Meldung über das Ergebnis der Untersuchung und die getroffenen Entscheidungen über das Hinweisgebersystem informiert. Loggen Sie sich einfach regelmäßig mit Ihren Zugangsdaten ein, um sich über den aktuellen Stand der Bearbeitung zu informieren.

Bitte bedenken Sie dabei aber, dass die Information über das Ergebnis nicht die internen Nachforschungen oder Ermittlungen und nicht die Rechte der Personen, die Gegenstand der Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, beeinträchtigen darf.

Aus diesem Grund kann es sein, dass einzelne Informationen Ihnen gegenüber nicht offengelegt werden können.

6. Sie sind mit dem Ergebnis nicht zufrieden?

Wenn Sie nach erfolgter Abschlussmeldung der Ansicht sind, dass wir Ihr Anliegen nicht richtig behandelt haben oder dass die Untersuchungen nicht korrekt durchgeführt wurden, informieren Sie bitte den externen Case Manager.

7. Sie möchten sich an eine externe Meldestelle wenden?

Wir möchten Sie bestärken, vorrangig Hinweise zu Verstößen über das Hinweisgebersystem RPHint oder die internen Ansprechpartner zu geben.

Sollte es nicht möglich sein bzw. Gründe dagegensprechen, dass Sie für die Meldung unseren vertraulichem Meldekanal verwenden, steht es Ihnen frei, sich an eine externe Meldestelle des Bundes oder der Länder zu wenden.

Wenn Sie nach der internen Meldung berechtigterweise der Meinung sind, dass unser Unternehmen keine angemessenen Folgemaßnahmen ergriffen hat, können Sie ebenfalls eine Meldung an die zuständigen Behörden in Betracht ziehen. Andere öffentliche Bekanntmachungen (z. B. an die Presse) können nur in Übereinstimmung mit geltendem (Hinweisgeber-) Recht erfolgen und sollten die möglichen negativen Auswirkungen für unser Unternehmen und alle Beteiligten minimieren.

Bevor Sie sich extern äußern, empfehlen wir Ihnen, den externen Case Manager, die Personalabteilung oder den Betriebsrat über die von Ihnen beabsichtigte, externe Berichterstattung zu informieren.

Wir können Ihnen nicht verbieten, mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften den Behörden zu melden. Eine vorherige Genehmigung durch uns ist nicht erforderlich. Dennoch ermutigen wir Sie ausdrücklich, Ihr Anliegen zunächst über die beschriebenen Meldekanäle vorzubringen, und wir versprechen Ihnen, Ihre Meldung professionell und sorgfältig zu behandeln.

Wie werden Sie als Hinweisgeber geschützt?

1. Keine negativen Auswirkungen („Repressalien“), wenn Sie in gutem Glauben eine Meldung abgeben

Personen, die Informationen zu Verstößen melden, von denen sie annehmen durften, dass sie unter das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) fallen, werden umfangreich vor Nachteilen, wie z.B. Kündigung oder sonstigen Benachteiligungen, ausgelöst durch ihre Meldung, geschützt.

Damit auch Sie von diesem Schutz profitieren, müssen die Informationen, die Sie melden, nicht zwingend der Wahrheit entsprechen – es reicht, dass Sie bei Abgabe der Meldung gutgläubig waren.

Gutgläubig sind Sie dann, wenn Sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprachen. Würde z.B. eine dritte unbeteiligte Person zu Ihnen sagen, dass es in dieser Situation vernünftig war, eine Meldung abzugeben, liegt es nahe, dass Sie in gutem Glauben waren und vor negativen Auswirkungen durch die Meldung geschützt sind.

Wenn in diesem Fall bei der Untersuchung kein Verstoß festgestellt wurde, werden keine Maßnahmen gegen Sie ergriffen.

Bitte beachten Sie: Wenn Sie bewusst falsche Informationen melden oder Sie hätten wissen müssen, dass die Informationen falsch sind, sind Sie nicht gegen negative Folgen Ihrer Meldung geschützt. In einem solchen Fall können arbeitsrechtliche Konsequenzen gegen Sie verhängt werden. Ein Beispiel ist der Missbrauch des Meldeverfahrens, um einen persönlichen Konflikt auszutragen.

Vorsätzlichen Falschmeldungen wird konsequent nachgegangen. Eine solche Falschmeldung kann Disziplinarmaßnahmen gegen Sie zur Folge haben, die bis zur Entlassung reichen können.

2. Die Vertraulichkeit wird gewahrt

Alle Anliegen werden vertraulich behandelt! Das bedeutet, dass Ihre Identität – wenn überhaupt – nur den Personen, die für die Entgegennahme der Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, offenbart wird.

Wir werden Sie um Ihre Erlaubnis bitten, bevor wir Ihre Identität anderen Personen offenbaren, einschließlich der betroffenen Person(en). Bitte helfen Sie uns, Ihre Identität zu schützen, indem Sie diskret sind und Ihr Anliegen oder eine laufende Untersuchung nicht mit Kollegen besprechen.

Die Vertraulichkeit kann ausnahmsweise nicht gewahrt werden, wenn

- Sie vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße gemeldet haben oder
- die Offenlegung Ihrer Identität gesetzlich vorgeschrieben ist.

Manchmal kann die Geheimhaltung Ihrer Identität interne Ermittlungen erschweren oder uns daran hindern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. In solchen Fällen werden Sie um die Einwilligung in die Offenlegung Ihrer Identität gebeten.

3. Der Datenschutz wird eingehalten

RPHint verarbeitet personenbezogene Daten aller Beteiligten in Übereinstimmung mit den Vorgaben der DSGVO und dem BDSG. Rottendorf Pharma GmbH ist für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des beschriebenen Meldeverfahrens verantwortlich.

Die in diesem Zusammenhang offenbarten, personenbezogenen Daten werden nur zu den hier erläuterten Zwecken verarbeitet. Die Rechtsgrundlagen hierfür sind bis zum Inkrafttreten eines nationalen Hinweisgeberschutzgesetzes, je nach Ausgangslage, Ihre Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO/§ 6 Abs. 1 lit. b KDG), unser berechtigtes Interesse an der Schaffung eines Verfahrens zur Meldung von Missständen innerhalb des Unternehmens (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO/§ 6 Abs. 1 lit. g KDG) oder § 26 BDSG/§ 53 KDG. Nach Inkrafttreten des HinSchG stellt in den meisten Fällen Art. 6 Abs. 1 lit. c/§ 6 Abs. 1 lit. D KDG in Verbindung mit § 10 HinSchG die Rechtsgrundlage dar.

Die Daten werden nur an solche Personen weitergegeben oder diesen offengelegt, die diese kennen müssen, um die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

Unser externer Anbieter des Hinweisgebersystems verarbeitet die personenbezogenen Daten in unserem Auftrag.

Personen, deren personenbezogene Daten im Rahmen des Meldeverfahrens verarbeitet werden, können von uns jederzeit Auskunft über die über sie verarbeiteten Daten verlangen. Derartige Anträge können abgelehnt werden, wenn dies die Untersuchung und damit die Durchsetzung von Rechten im Rahmen eines Gerichtsverfahrens ernsthaft behindern würde, und soweit die verarbeiteten Daten für diesen Zweck relevant und notwendig erscheinen.

Die Dokumentation der eingegangenen Meldungen wird zwei Jahre nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens datenschutzkonform gelöscht.

Alles Weitere zum Datenschutz bei RPHint finden Sie online unter „[Datenschutz](#)“.