

Iptor Whistleblower-Richtlinie

1. ZWECK DER WHISTLEBLOWER-REGELUNG

Als Teil der GSG Genii Software Group strebt Iptor eine offene Unternehmenskultur an, in der sich jeder frei äußern und mutmaßliche Unregelmäßigkeiten oder illegale Handlungen melden kann, die Mitarbeiter, Management, Vorstand und andere Interessengruppen von Iptor betreffen.

Die Mitarbeiter von Iptor sind oft die ersten, die Unregelmäßigkeiten oder betrügerisches Verhalten feststellen. Es stellt sich jedoch oft heraus, dass die meisten Menschen zögern, ihren Verdacht zu äußern. Aus diesem Grund hat Iptor über das GSG-Personalportal "Bob" ein Hinweisgebersystem mit dem Namen "Your Voice" eingerichtet, über das alle Mitarbeiter - auf Wunsch auch anonym - Verstöße oder Versäumnisse in Bezug auf Rechtsvorschriften sowie andere schwerwiegende und sensible Angelegenheiten melden können.

Das Whistleblower-Programm zielt darauf ab, die Möglichkeiten der Iptor-Mitarbeiter zu verbessern:

- sich zu rechtswidrigen oder anstößigen Sachverhalten zu äußern.
- diejenigen zu schützen, die Informationen an das Whistleblower-Portal melden.
- Missstände in der Verwaltung aufzudecken.

Das Hinweisgebersystem ergänzt die direkte und tägliche Kommunikation bei Iptor über Fehler und unzureichende Bedingungen. Probleme sollten daher in erster Linie angesprochen werden, indem man sich beispielsweise an den unmittelbaren Vorgesetzten des Mitarbeiters, einen Gewerkschaftsvertreter oder direkt an die Geschäftsführung wendet.

2. ANWENDUNGSBEREICH DER WHISTLEBLOWER-REGELUNG

Das Whistleblower-System von Iptor wurde in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie eingerichtet und ermöglicht es den Mitarbeitern, anonyme Meldungen zu machen, wenn ein begründeter Verdacht auf schwerwiegende und verwerfliche Tatsachen oder Rechtsverstöße besteht, die zu Strafen, finanziellen Verlusten oder schwerwiegenden Schäden für den Ruf von Iptor führen könnten.

3. WER KANN SACHVERHALTE MELDEN

Alle Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder oder Geschäftspartner können sich anonym melden oder Iptor ihre Identität und Kontaktinformationen mitteilen. Sowohl aktuelle als auch ehemalige Mitarbeiter können eine Meldung machen.

Ebenso ermöglicht das Whistleblower-Portal externen Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, sich über einen externen Link zu Your Voice auf der Homepage von Iptor zu melden.

4. ÜBER WEN BERICHTET WERDEN KANN

Die Meldung kann sich auf die folgenden Personengruppen beziehen:

- Arbeitnehmer bei Iptor, d.h. wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Iptor als Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer als Arbeitnehmer zustande gekommen ist. Die Form der Beschäftigung ist nicht relevant (unbefristet, Teilzeit, stundenweise, befristet, ehemaliger Arbeitnehmer).
- Direktoren
- Geschäftspartner und Lieferanten
- Grundlegende Systemfehler, die nicht auf eine bestimmte Person oder Person zurückzuführen sind.

Über das Iptor Whistleblower-Portal können nur Personen gemeldet werden, die mit Iptor in Verbindung stehen.

5. WAS GEMELDET WERDEN KANN

Die Meldung muss sich auf schwerwiegende Straftaten, Ordnungswidrigkeiten oder sonstige schwerwiegende Umstände oder einen entsprechenden Verdacht beziehen. Nur:

- schwere und/oder strafbare Handlungen wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Bestechung, Korruption, Bilanzfälschung/-manipulation, missbräuchliche Verwendung von Vermögenswerten, Missbrauch von Finanzmitteln usw.
- schwerwiegende Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung, Gewalt, Übergriffen und Belästigung.
- schwere und wiederholte Verstöße gegen interne Richtlinien und Verfahren.

Die Kenntnis oder der begründete Verdacht solcher Tatsachen wird vorausgesetzt.

Anfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, z. B. Abwesenheit, Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit, Rauchen, Alkohol, Kleidung, Gehaltsbedingungen usw., sowie nicht schwerwiegende Angelegenheiten sollten nicht über das Whistleblower-Portal gemeldet werden, sondern z. B. über den nächstgelegenen Vorgesetzten, die Personalabteilung, einen Gewerkschaftsvertreter usw.

Soweit möglich, ist die Ausschreibung durch Beifügung einschlägiger Dokumente in digitaler Form zu dokumentieren.

6. MELDEVERFAHREN

Meldungen können anonym über Your Voice im Portal GSG HR Bob gemacht werden, dass über das Portal oder über den externen Link auf der Iptor-Homepage zugänglich ist.

Es sollte kein anderer Kanal verwendet werden, da ein Bericht in der Regel vertrauliche Informationen enthält, die nicht ohne Verschlüsselung über das offene Internet gesendet werden dürfen.

7. VERTRAULICHKEIT UND ANONYMITÄT

Alle Informationen werden vertraulich und mit Diskretion behandelt.

Bei einer anonymen Meldung ist es wichtig, dass der Meldende keine Kontaktinformationen (Name, E-Mail-Adresse, Telefonnummer usw.) angibt und sich darüber im Klaren ist, dass er Metadaten aus den Dateien entfernt, indem er Unterlagen anhängt, und dass er keine Informationen angibt, die direkt auf ihn zurückgeführt werden können.

Sollte eine Untersuchung von einer externen Stelle, z. B. der Polizei, durchgeführt werden, kann Iptor gezwungen sein, die Identität des Meldenden preiszugeben, sofern sie Iptor bekannt ist. Die meldende Person wird immer informiert, bevor eine externe Stelle eingeschaltet wird.

Wenn Informationen aus dem Netz von Iptor oder einem anderen überwachten Netz gemeldet werden, kann das Risiko bestehen, dass Besuche des Hinweisgeberportals im Rahmen der regelmäßigen Protokollierung der Benutzeraktivitäten intern aufgezeichnet werden. Dieses Risiko kann vermieden werden, indem die Webadresse selbst in einem Browser auf einem privaten oder öffentlichen Computer eingegeben wird, der nicht mit einem überwachten Netzwerk verbunden ist.

Ihre Stimme dient dazu, die Speicherung von Informationen beim Besuch und der Nutzung des GSG Bob-Portals zu entfernen oder einzuschränken.

8. BEARBEITUNG VON BERICHTEN

Die über Your Voice eingereichten Berichte werden an das Unternehmen weitergeleitet und von einigen wenigen vertrauenswürdigen Managern oder HR-Mitarbeitern eingesehen. Der Berichtersteller wählt zwischen Vertretern der gewählten Kategorie, wenn er den Bericht abgibt. Der Bericht geht an eine Person, aber die Benachrichtigung wird an alle in der Gruppe geschickt.

Die Meldung wird zunächst in der repräsentativen Gruppe von Iptor geprüft, um festzustellen, ob sie in den Anwendungsbereich der Whistleblower-Regelung fällt, ob eine ordnungsgemäße Bearbeitung der Beziehung erforderlich ist oder ob die Meldung als offensichtlich unbegründet angesehen werden kann (z.B. wenn die Meldung Angelegenheiten betrifft oder von einer Person gemeldet wird, die nicht unter die Whistleblower-Regelung fällt).

Liegen Gründe für die Zulässigkeit der Ausschreibung vor, wird eine nähere Prüfung des Sachverhalts eingeleitet. Bei Bedarf wird Unterstützung bei der Bearbeitung eingeholt, z.B. durch juristische oder andere externe Berater.

9. VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die Verarbeitung der zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten, einschließlich der Erhebung, Speicherung und gegebenenfalls Weitergabe, unterliegt den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Verarbeitung der Daten unterliegt dem berechtigten und objektiven Interesse von Iptor an der Verarbeitung der in der Ausschreibung angegebenen personenbezogenen Daten, und die Verarbeitung wird als das Interesse der betroffenen Person übersteigend angesehen. Die Verarbeitung erfolgt somit im Lichte der in Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f der Datenschutzverordnung festgelegten Abwägungsregel.

10. BEARBEITUNG DER GEMELDETEN FÄLLE

Es ist möglich, anonym zu melden und anschließend anonym mit Iptor zu kommunizieren. Nach der ersten Meldung über Bob Your Voice erfolgt die gesamte Kommunikation im Portal per E-Mail zwischen dem Iptor-Vertreter und dem (anonymen) Hinweisgeber. Die von Bob zu diesem Zweck erstellte fiktive E-Mail soll sicherstellen, dass die vom Hinweisgeber verwendete echte E-Mail dem Iptor-Vertreter nicht angezeigt wird, sondern es ermöglicht, dem Hinweisgeber zusätzliche Fragen zu stellen, ohne seine Identität zu kennen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Meldung ausreichend ist, damit sie bearbeitet werden kann.

Die E-Mail-Einrichtung wird auch verwendet, um dem Berichterstatter den Abschluss des Falles mitzuteilen. Es gelten die folgenden Fristen:

- Innerhalb von sieben Tagen ist der Eingang der Meldung mitzuteilen.
- Das Verfahren wird so bald wie möglich durchgeführt, und es wird angestrebt, dass die Dauer des Verfahrens drei Monate nicht überschreitet.
- Der Abschluss des Falles wird dem Melder per anonymer E-Mail mitgeteilt.
- In der Regel werden alle abgeschlossenen Fälle innerhalb von 6 Monaten nach dem Meldedatum gelöscht. Dies ist ein manueller Prozess für den einzelnen Personalverantwortlichen in Bob.

11. DIE PERSON, ÜBER DIE GEMELDET WURDE

Sofern keine besonderen und begründeten Ermittlungserwägungen vorliegen, wird die betroffene Person nach Eingang der Meldung und nach Einleitung der Ermittlungen über die Behandlung des Falles unterrichtet.

12. RECHTE

Meldungen, die in gutem Glauben eingereicht werden, haben keine nachteiligen Folgen für den Meldenden. Meldungen, die in böser Absicht eingereicht werden oder die darauf abzielen, die Person, auf die sich die gemeldeten Informationen beziehen, zu belästigen oder zu schädigen, können für den Meldenden Konsequenzen haben (z. B. zu einer polizeilichen Anzeige führen oder arbeitsrechtliche Folgen haben).

Personen, die Informationen an das Whistleblower-System übermitteln, werden in der Regel über die Bearbeitung des Falles und gegebenenfalls über das Ergebnis informiert.

13. LÖSCHUNG VON DATEN

Fällt die Meldung nicht in den Anwendungsbereich der Whistleblower-Regelung oder ist die Meldung unbegründet, werden die Daten unverzüglich gelöscht.

Personenbezogene Daten werden ebenfalls gelöscht, wenn ihre Aufbewahrung nicht mehr erforderlich ist, auch wenn die Untersuchungen abgeschlossen sind.

Die allgemeinen Lösungsregeln gelten ebenfalls. Wenn auf der Grundlage der gesammelten Informationen disziplinarische Maßnahmen gegen einen Arbeitnehmer ergriffen werden oder wenn es aus anderen Gründen objektiv und notwendig ist, Informationen über einen Arbeitnehmer aufzubewahren, werden die Informationen in seinen Personalakten aufbewahrt.

14. FRAGEN

Alle Fragen im Zusammenhang mit der Whistleblower-Regelung können schriftlich an Iptor HR unter privacy.notification@iptor.com gerichtet werden.

Iptor HR

März 2024