



Deutsch

Hinweisgeberschutzrichtlinie

English

Whistleblower protection policy

Herausgeber / Published by: IP Customs Solutions GmbH

Titel / Title: Hinweisgeberschutzrichtlinie / Whistleblower protection policy

Stand vom / Version of: 12.12.2023

Redaktionelle Korrektur / Editorial correction: 15.12.2023



Deutsch



Aus Darstellungsgründen wird auf die Verwendung männlicher, weiblicher und diversitärer Sprachformen verzichtet. Wo die männliche Form verwendet wird, ist auch die weibliche bzw. diversitäre Form gemeint.

Revisionsverzeichnis

15.12.2023 Erstveröffentlichung

English



For reasons of presentation, the masculine, feminine and diverse forms of language are not used. Where the masculine form is used, the feminine or diverse form is also meant.

List of revisions

15.12.2023 First publication



Deutsch

Hinweiserschuttrichtlinie

Wir wollen eine Kultur der Offenheit, Transparenz, Integrität und Rechenschaftspflicht schaffen, in der unsere Mitarbeiter und andere Interessengruppen wie Kunden und Lieferanten Verstöße ohne Angst vor Repressalien melden können.

Einzelpersonen werden dazu ermutigt, unseren internen Meldekanal zu nutzen, um uns über Verstöße zu informieren. Dadurch sind wir im Stande, sie so früh wie möglich zu erkennen und zu beheben, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, weiteres Fehlverhalten zu verhindern und potenzielle finanzielle, rufschädigende, ökologische, menschliche und andere nachteilige Auswirkungen zu begrenzen.

Wir verpflichten uns sicherzustellen, dass die gemeldeten Verstöße sorgfältig und vertraulich behandelt werden, wobei die Grundsätze des Vertrauens, der Unparteilichkeit und des Schutzes angewendet werden und während des gesamten Prozesses angemessenes Feedback gegeben wird. In diesem Sinne verpflichten wir uns, unser Whistleblowing-Managementsystem kontinuierlich zu verbessern.

Diese Whistleblowing-Richtlinie ist kein Ersatz für Manager, die Verantwortung für ihren Arbeitsplatz übernehmen, und verhindert die individuelle Meldung an die zuständigen Behörden nicht.

1. Für wen wird diese Richtlinie angewendet?

Diese Richtlinie gilt für Hinweisgeber. Whistleblower sind Hinweisgeber, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangt haben.

Dazu gehören unter anderem unsere derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter, Selbstständige, Gesellschafter und Personen, die einer kontrollierenden oder leitenden Position unseres Unternehmens angehören, einschließlich ihrer nicht geschäftsführenden Mitglieder, sowie ehrenamtliche, bezahlte oder unbezahlte Praktikanten, Auszubildende, Werkstudenten, Auftraggeber, Kunden und alle Personen, die unter der Aufsicht und Leitung unserer Joint-Venture-Partner, Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten arbeiten und andere Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis von möglichen Verstößen erhalten könnten.

Diese Richtlinie wird auch für Hinweisgeber angewendet, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat, wenn diese Hinweise auf Verstöße im Rahmen des Einstellungsverfahrens oder sonstiger vorvertraglicher Verhandlungen erlangt haben.

Unter dieser Richtlinie sind auch Personen geschützt, die Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen (Mittler), Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen (Kollegen oder Verwandte) und denen im beruflichen Zusammenhang Repressalien drohen könnten, sowie juristische Subjekte, die der Hinweisgeber besitzt, für sie arbeitet oder mit denen er anderweitig in einem Arbeitsverhältnis steht.

English

Whistleblowing Protection Policy

We want to create a culture of openness, transparency, integrity and accountability where our employees and other stakeholders such as customers and suppliers can report breaches without fear of retaliation.

Individuals are encouraged to use our internal reporting channel to inform us of violations. This enables us to identify and remedy them as early as possible, take appropriate action to prevent further misconduct and limit potential financial, reputational, environmental, human and other adverse impacts.

We are committed to ensuring that reported violations are handled carefully and confidentially, applying the principles of trust, impartiality and protection and providing appropriate feedback throughout the process. With this in mind, we are committed to continuously improving our whistleblowing management system.

This Whistleblowing Policy is not a substitute for managers taking responsibility for their workplace and does not prevent individual reporting to the relevant authorities.

1. Who does this policy apply to?

This policy applies to whistleblowers. Whistleblowers are whistleblowers who have obtained information about violations in a professional context.

This includes, but is not limited to, our current and former employees, self-employed persons, shareholders and persons in a controlling or managerial position of our company, including their non-executive members, as well as volunteers, paid or unpaid interns, apprentices, student workers, clients, customers and all persons working under the supervision and direction of our joint venture partners, contractors, subcontractors and suppliers and other persons who may become aware of possible violations in the course of their professional activities.

This policy also applies to whistleblowers whose employment relationship has not yet commenced if they have become aware of violations during the recruitment process or other pre-contractual negotiations.

This Directive also protects persons who assist whistleblowers in reporting (intermediaries), third parties associated with the whistleblower (colleagues or relatives) who may be at risk of retaliation in a professional context, and legal entities that the whistleblower owns, works for or otherwise has an employment relationship with.



Deutsch

2. Was soll gemeldet werden?

Der interne Meldekanal ist für Meldungen vorgesehen, bei denen ein Hinweisgeber zu-
mindest den begründeten Verdacht auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße hat, die
aufgetreten sind, andauern oder mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten werden, sowie über
Versuche, solche Verstöße zu verschleiern.

Ein Verstoß ist jede Handlung oder Unterlassung, hierzu kann auch jede missbräuchliche
Handlung oder Unterlassung gehören, die rechtswidrig ist und sich auf unser Unternehmen
bezieht oder das Ziel bzw. den Zweck von Gesetzen, unseren Richtlinien und/oder internen
Vorschriften zu Nichte macht. Ein Verstoß kann unter anderem Folgendes beinhalten:

- Bestechung oder Korruption
- Betrug, Geldwäsche, Diebstahl oder missbräuchliche Verwendung von Unterneh-
menseigentum oder Geldern,
- nicht gemeldete oder falsch gehandhabte Interessenkonflikte,
- wettbewerbswidriges Verhalten,
- Insiderhandel oder Marktmissbrauch,
- Verstoß gegen Sanktionen,
- finanzielle Unregelmäßigkeiten,
- Datenschutzverletzungen,
- grobe Fahrlässigkeit, Mobbing, rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung am
Arbeitsplatz oder sexuelle Belästigung,
- grobe Verschwendung oder Misswirtschaft,
- unsichere Arbeitspraktiken und andere erhebliche Sicherheits- oder Gesundheits-
bedenken,
- moderne Sklaverei und Menschenrechtsverletzungen,
- erheblicher Schaden für die Umwelt,
- Repressalien gegen einen Hinweisgeber oder eine andere geschützte Person im
Sinne dieser Richtlinie und
- jedes andere Verhalten, das unethisch ist, gegen die Unternehmensrichtlinien oder
verfahren verstößt, illegal oder rechtswidrig ist.

Die internen Meldekanäle sind nicht für folgende Meldungen bestimmt: Reklamationen,
Beschwerden, Gewährleistungsansprüche usw. ... Solche Meldungen werden nicht gemäß
dieser Richtlinie bearbeitet. Siehe <https://www.ip-cs.com> nach geeigneten Kanälen für
solche Meldungen.

English

2. What should be reported?

The internal reporting channel is intended for reports where a whistleblower has at least a
reasonable suspicion of actual or potential violations that have occurred, are continuing or
are highly likely to occur, as well as attempts to conceal such violations.

A breach is any act or omission, which may include any improper act or omission, that is un-
lawful and relates to our business or defeats the object or purpose of laws, our policies and/
or internal regulations. An offence may include, but is not limited to, the following

- Bribery or corruption
- fraud, money laundering, theft or misuse of company property or funds
- undeclared or mishandled conflicts of interest,
- anti-competitive behaviour,
- insider trading or market abuse,
- breach of sanctions,
- financial irregularities,
- data protection violations,
- gross negligence, bullying, unlawful discrimination, harassment in the workplace or
sexual harassment,
- gross waste or mismanagement,
- unsafe working practices and other significant safety or health concerns,
- modern slavery and human rights abuses,
- Significant harm to the environment,
- retaliation against a whistleblower or other protected person within the meaning of
this policy; and
- any other behaviour that is unethical, in breach of company policies or procedures,
illegal or unlawful.

The internal reporting channels are not intended for the following reports: Complaints,
grievances, warranty claims, etc. ... Such reports will not be processed in accordance with this
policy. See <https://www.ip-cs.com> for appropriate channels for such reports.



Deutsch

3. Wie ist die Meldung zu erstatten?

Die befugten Mitarbeiter (siehe unten) stehen zur Unterstützung oder Beratung zum Whistleblowing-Prozess des Unternehmens zur Verfügung.

4. Meldekanäle

Interne Meldungen können über die Meldestelle „Trusty“ des Unternehmens eingereicht werden, die unter <https://ip-cs.trusty.report> verfügbar ist.

In den Fällen, in denen wirksam gegen mögliche Verstöße vorgegangen werden kann, ist die Meldung an die interne Meldestelle einer externen Meldestelle vorzuziehen.

5. Identität des Inhalts des Hinweisgebers

Eine Meldung sollte so viele Details wie möglich darüber enthalten, wer, was, wo, wann, wie und warum im Zusammenhang mit dem gemeldeten Verstoß steht, sowie alle relevanten Beweise. Ebenfalls willkommen sind etwaige andere Informationen darüber, wie das Unternehmen den gemeldeten Verstoß am besten bearbeiten könnte.

Hinweisgeber können Meldungen anonym einreichen oder ihre Identität offen legen.

Die „Trusty“-Plattform ermöglicht eine bidirektionale anonyme Kommunikation, selbst wenn ein Hinweisgeber einen Verstoß meldet, ohne seine Identität offen zu legen.

Hinweisgeber werden ermutigt, sich zu identifizieren. Dies ermöglicht eine produktivere und effizientere Bearbeitung ihrer Meldungen und Schutz vor Repressalien.

Die Identitäten der Hinweisgeber sowie alle anderen Informationen, die eine direkte oder indirekte Ableitung deren Identität ermöglichen, dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung des Hinweisgebers nicht an andere Personen außer an die befugten Mitarbeiter weitergegeben werden, die für die Entgegennahme und Weiterverfolgung von Meldungen zuständig sind. Ungeachtet der vorstehenden Bestimmung wird das Unternehmen die Identität eines Hinweisgebers offenlegen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, wobei es den Hinweisgeber vor einer solchen Offenlegung informieren muss, es sei denn, diese Informationen würden die damit verbundenen Ermittlungen oder Gerichtsverfahren gefährden.

Unbefugte Versuche, einen Hinweisgeber oder eine betroffene Person zu identifizieren, sind nicht erlaubt und werden disziplinarisch sanktioniert.

English

3. How should the report be made?

The authorised employees (see below) are available to provide support or advice on the company's whistleblowing process.

4. Reporting channels

Internal reports can be submitted via the company's whistleblowing centre „Trusty“, which is available at <https://ip-cs.trusty.report>.

In cases where effective action can be taken against possible violations, reporting to the internal reporting centre is preferable to an external reporting centre.

5. Identity of the whistleblower's content

A report should include as much detail as possible about who, what, where, when, how and why in relation to the reported breach, as well as any relevant evidence. Any other information on how the company could best handle the reported violation is also welcome.

Whistleblowers can submit reports anonymously or disclose their identity.

The „Trusty“ platform enables two-way anonymous communication, even if a whistleblower reports a violation without revealing their identity.

Whistleblowers are encouraged to identify themselves. This enables more productive and efficient processing of their reports and protection against reprisals.

The identities of whistleblowers and any other information that allows their identity to be deduced directly or indirectly may not be disclosed to anyone other than the authorised employees responsible for receiving and following up on reports without the express consent of the whistleblower. Notwithstanding the foregoing, the Company will disclose the identity of a whistleblower when required by law, provided that it must inform the whistleblower prior to such disclosure, unless such information would jeopardise any related investigation or legal proceedings.

Unauthorised attempts to identify a whistleblower or a person concerned are not permitted and will be subject to disciplinary sanctions.



Deutsch

6. Von wem und wie werden Meldungen bearbeitet?

(1) Befugtes Personal

Den unternehmensinternen Meldekanal betreibt Herr Finn Frieburg der berechtigt ist, Meldungen entgegenzunehmen und weiterzuverfolgen (im Folgenden als „befugtes Personal“ bezeichnet).

Das befugte Personal hat direkten, uneingeschränkten und vertraulichen Zugriff zur Geschäftsleitung des Unternehmens an welche es direkt über die Leistung des Hinweisgeber-Managementsystems berichten. Das befugte Personal hat direkten, uneingeschränkten Zugang zu angemessenen Ressourcen, soweit dies erforderlich ist, um die Unparteilichkeit, Integrität und Transparenz des Hinweisgeber-Managementsystems und seiner Prozesse sicherzustellen.

(2) Bearbeitung der Meldung

Die Bearbeitungsschritte einer Meldung je nach Inhalt und Art der Meldung sind folgende:

- eingegangen - die Meldung ist beim Unternehmen eingegangen;
- erste Einordnung - der Inhalt der Meldung wird zwecks Kategorisierung, Ergreifung vorläufiger Maßnahmen, Priorisierung und Zuordnung zur weiteren Bearbeitung bewertet;
- verarbeitet - die Meldung wird bearbeitet, die Richtigkeit des Vorwurfs wird bewertet, interne Ermittlungen oder Maßnahmen zur Wiedereinziehung von Mitteln werden durchgeführt;
- in Untersuchung - der Vorwurf wird untersucht;
- geschlossen - die Verarbeitung der Meldung ist abgeschlossen; entweder werden als Reaktion auf eine Meldung keine Maßnahmen als notwendig erachtet, die Tatsachenermittlung ergibt, dass keine weitere Untersuchung gerechtfertigt ist, die Meldung wird an einen anderen zu bearbeitenden Prozess weitergeleitet oder die Untersuchung wird abgeschlossen (unabhängig davon, ob der Verstoß bestätigt wurde oder nicht).

Das Unternehmen strebt eine zeitnahe Bearbeitung der Meldungen an. Umstände wie die Komplexität des gemeldeten Verstoßes, konkurrierende Prioritäten und andere zwingende Gründe können eine längere Frist für die Bearbeitung der Meldung erfordern.

Das Unternehmen verarbeitet die Meldungen vertraulich, unparteiisch und ohne Bevorzugungen oder Vorurteile gegenüber dem Hinweisgeber oder einer anderen an der gemeldeten Verletzung beteiligten Person oder einem Zeugen.

Für die betroffenen Personen, d.h. die in den Meldungen benannten Personen, gilt die Un-

English

6. By whom and how are reports processed?

(1) Authorised personnel

The company's internal reporting channel is operated by Mr Finn Frieburg, who is authorised to receive and follow up on reports (hereinafter referred to as „authorised personnel“).

The authorised personnel have direct, unrestricted and confidential access to the company's management to whom they report directly on the performance of the whistleblower management system. Authorised Personnel shall have direct, unrestricted access to appropriate resources as necessary to ensure the impartiality, integrity and transparency of the Whistleblower Management System and its processes.

(2) Processing of the report

The processing steps of a report depending on the content and nature of the report are as follows:

- Received - the report has been received by the company;
- initial classification - the content of the report is assessed for the purpose of categorisation, taking preliminary measures, prioritisation and allocation for further processing;
- processed - the report is processed, the accuracy of the allegation is assessed, internal investigations or measures to recover funds are carried out;
- under investigation - the allegation is being investigated;
- closed - the processing of the report is completed; either no action is deemed necessary in response to a report, fact-finding indicates that no further investigation is warranted, the report is forwarded to another process to be handled, or the investigation is closed (whether or not the offence has been confirmed).

The company endeavours to process reports in a timely manner. Circumstances such as the complexity of the reported violation, competing priorities and other compelling reasons may require a longer period of time to process the report.

The Company will process reports confidentially, impartially and without favour or bias towards the whistleblower or any other person or witness involved in the reported violation.

The persons concerned, i.e. the persons named in the reports, are presumed innocent. They



Deutsch

schuldsvormutung. Sie können zu einem geeigneten Zeitpunkt über die jeweiligen Meldungen informiert werden. Jede Untersuchung wird so durchgeführt, dass die Vertraulichkeit so weit wie möglich und angemessen gewahrt wird, um sicherzustellen, dass die betroffenen Personen keinem Rufschaden ausgesetzt sind (Informationen werden nur nach dem Grundsatz „Kenntnis in dem jeweils nötigen Umfang“ weitergegeben).

(3) Kommunikation mit Hinweisgeber

Nach Abgabe einer Meldung erhält der Hinweisgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von sieben Tagen nach Eingang, eine Eingangsbestätigung.

Die Empfangsbestätigung wird an die E-Mail-Adresse gesendet, die der Hinweisgeber während des Online-Meldevorgangs auf der Hinweisgeber-Plattform „Trusty“ angegeben hat. Die Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgt ebenfalls im Posteingang des Hinweisgebers, der auf der „Trusty“-Plattform mit den Anmeldedaten zugänglich ist, die dem Hinweisgeber nach Abschluss des Meldevorgangs mitgeteilt werden. Letztere sind auch für anonyme Hinweisgeber vorgesehen.

Bei einer persönlichen Zusammenkunft mit dem befugten Personal, wird die Empfangsbestätigung an die E-Mail Adresse gesendet, die der Hinweisgeber dem befugten Personal mitteilt.

Das befugte Personal hält die Kommunikation mit dem Hinweisgeber aufrecht und fordert bei Bedarf weitere Informationen oder Nachweise vom Hinweisgeber an und gibt ihm Rückmeldung. Diese Kommunikation erfolgt über den Posteingang des Hinweisgebers auf der Plattform „Trusty“ oder über andere mit dem Hinweisgeber vereinbarte Kommunikationswege.

Die Rückmeldung an den Hinweisgeber erfolgt spätestens 3 Monate nach Abgabe der Meldung. Das Feedback umfasst Informationen über die geplante oder ergriffene Folgemaßnahme und die Gründe für diese Folgemaßnahmen. Um Ermittlungen oder andere Gerichtsverfahren nicht zu gefährden sowie aufgrund gesetzlicher Beschränkungen kann das Feedback bezüglich was über die Nachverfolgung und die Ergebnisse mitgeteilt werden kann, eingeschränkt werden. In einem solchen Fall sind dem Hinweisgeber nach Möglichkeit die Gründe für die eingeschränkte Feedback-Kommunikation mitzuteilen.

Das Unternehmen kann nach vorheriger Zustimmung des Hinweisgebers entscheiden, dem Hinweisgeber für die Meldung eines Verstoßes Beachtung und Anerkennung auszusprechen (was unter anderem auch Dankbarkeit und öffentliche Anerkennung durch das Top-Management umfassen kann).

English

may be informed of the respective reports at an appropriate time. Any investigation will be conducted in such a way that confidentiality is maintained as far as possible and appropriate to ensure that the persons concerned are not exposed to reputational damage (information will only be disclosed on a need-to-know basis).

(3) Communication with the whistleblower

After submitting a report, the whistleblower will receive a confirmation of receipt immediately, at the latest within seven days of receipt.

The confirmation of receipt will be sent to the e-mail address provided by the whistleblower during the online reporting process on the „Trusty“ whistleblowing platform. Confirmation of receipt of the report is also sent to the whistleblower's inbox, which is accessible on the „Trusty“ platform using the login details provided to the whistleblower once the reporting process has been completed. The latter are also provided for anonymous whistleblowers.

In the event of a personal meeting with the authorised personnel, the confirmation of receipt is sent to the email address that the whistleblower provides to the authorised personnel.

The authorised personnel maintain communication with the whistleblower and, if necessary, request further information or evidence from the whistleblower and provide feedback. This communication takes place via the whistleblower's inbox on the „Trusty“ platform or via other communication channels agreed with the whistleblower.

Feedback is provided to the whistleblower no later than 3 months after the report has been submitted. The feedback includes information about the follow-up action planned or taken and the reasons for this follow-up action. In order not to jeopardise investigations or other legal proceedings and due to legal restrictions, the feedback may be limited in terms of what can be communicated about the follow-up and the results. In such a case, the whistleblower shall be informed of the reasons for the restricted feedback communication, if possible.

The company may decide, with the prior consent of the whistleblower, to recognise and acknowledge the whistleblower for reporting a violation (which may include gratitude and public recognition from top management).



Deutsch

7. Was sind Repressalien und wie sind Hinweisgeber davor geschützt?

(1) Verbot von Repressalien

Repressalien sind alle angedrohten, beabsichtigten oder tatsächlichen, direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen, die in einem arbeitsbezogenen Zusammenhang erfolgen, durch interne oder externe Meldung oder durch öffentliche Offenlegung veranlasst werden und dem Hinweisgeber einen ungerechtfertigten Nachteil zufügen oder zufügen können.

Repressalien können unter anderem Folgendes beinhalten:

- Suspendierung, Entlassung, Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen;
- Herabstufung oder Zurückhaltung der Beförderung;
- Verlagerung von Aufgaben, Verlegung des Arbeitsortes, Lohnminderung, Änderung der Arbeitszeit;
- Vorenthaltung der Ausbildung;
- eine negative Leistungsbeurteilung oder negatives Arbeitszeugnis;
- Verhängung oder Anwendung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen, einschließlich einer Geldstrafe;
- Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ächtung, Isolation;
- Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung;
- Offenlegung der Identität des Hinweisgebers;
- Versäumnis, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln, wenn der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ihm eine unbefristete Beschäftigung angeboten würde;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schaden, einschließlich einer Rufschädigung der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder finanzieller Schaden, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverlusten;
- auf die schwarze Liste setzen auf der Grundlage einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die dazu führen kann, dass die betreffende Person in Zukunft keine Beschäftigung in dem Sektor oder der Branche findet;
- die vorzeitige Beendigung oder Annullierung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;

English

7. What are reprisals and how are whistleblowers protected against them?

(1) Prohibition of reprisals

Reprisals are any threatened, intended or actual, direct or indirect acts or omissions that occur in a work-related context, are prompted by internal or external reporting or by public disclosure and cause or may cause unjustified harm to the whistleblower.

Reprisals may include, but are not limited to, the following:

- Suspension, dismissal, termination or equivalent action;
- Demotion or withholding of promotion;
- Transfer of duties, relocation, reduction in pay, change in working hours;
- withholding of training;
- a negative performance appraisal or negative reference;
- Imposing or applying disciplinary action, reprimands or other penalties, including a fine;
- Coercion, intimidation, harassment or ostracism, isolation;
- Discrimination, unfavourable or unfair treatment;
- Disclosure of the identity of the whistleblower;
- Failure to convert a fixed-term employment contract into a permanent employment contract when the employee had reasonable expectations that he or she would be offered permanent employment;
- Non-renewal or premature termination of a fixed-term employment contract;
- harm, including damage to the person's reputation, particularly on social media, or financial loss, including loss of business and income;
- blacklisting on the basis of a sector or industry-wide informal or formal agreement that may result in the person concerned not finding employment in the sector or industry in the future;
- the premature termination or cancellation of a contract for goods or services;



Deutsch

- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- psychiatrische oder medizinische Einweisungen.

Das Unternehmen hat eine Null-Toleranz-Richtlinie für Repressalien. Jede Form von Repressalien, einschließlich der Androhung von Repressalien und des Versuchs von Repressalien, ist verboten und muss unverzüglich angezeigt werden. Derartige Meldungen können über den internen Meldekanal des Unternehmens eingereicht werden.

Jeder, der an Repressalien beteiligt ist, kann nach geltenden Gesetzen oder Vorschriften mit schwerwiegenden internen - und möglicherweise externen - Konsequenzen rechnen. Wenn das Unternehmen jemanden identifiziert, der an Repressalien beteiligt ist, werden diese Personen mit Disziplinarmaßnahmen belegt, die bis zur Entlassung reichen können.

Maßnahmen zur Behandlung der eigenen Verletzung, des Fehlverhaltens, der Leistung oder des Managements eines Hinweisgebers, die nichts mit seiner Rolle bei Whistleblowing zu tun haben, gelten nicht als Repressalien.

8. Schutz vor Repressalien

Das Unternehmen wird alle angemessenen Schritte unternehmen, um den Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen.

Wenn festgestellt wird, dass Repressalien stattfinden oder stattgefunden haben, muss das Unternehmen angemessene Schritte unternehmen, um ein solches Verhalten zu stoppen und zu beheben und den Hinweisgeber zu unterstützen. Ist eine Abhilfe erforderlich, wird das Unternehmen den Hinweisgeber soweit wie möglich wieder in einen Zustand versetzen, der ohne Repressalien eingetreten wäre. Zum Beispiel:

- Wiedereinstellung des Hinweisgebers in der gleichen oder gleichwertigen Position, mit gleichem Gehalt, Verantwortung, Arbeitsposition und Ansehen;
- fairer Zugang zu Beförderungen, Schulungen, Chancen, Vorteilen und Ansprüchen;
- Wiederherstellung der vorherigen kommerziellen Position in Bezug auf die Organisation;
- Zurückziehen von Rechtsstreitigkeiten;
- Entschuldigung für erlittene Beeinträchtigungen;
- Ersatz für den entstandenen Schaden.

Nach einer Meldung nimmt das befugte Personal eine Bewertung des Risikos von Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber vor. Je nach den durch die Risikobewertung ermittelten wahrscheinlichen Schadensquellen müssen die befugten Mitarbeiter Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung solcher Repressalien festlegen und umsetzen oder festgestellte Repressalien eindämmen, um z. B. weiteren Schaden zu verhindern:

English

- withdrawal of a licence or permit;
- psychiatric or medical hospitalisation.

The Company has a zero-tolerance policy for retaliation. Any form of retaliation, including threats of retaliation and attempted retaliation, is prohibited and must be reported immediately. Such reports can be submitted via the company's internal reporting channel.

Anyone involved in retaliation may face serious internal - and possibly external - consequences under applicable laws or regulations. If the company identifies anyone involved in retaliation, they will be subject to disciplinary action, which may include dismissal.

Actions to address a whistleblower's own breach, misconduct, performance or management that are unrelated to their role in whistleblowing are not considered retaliation.

8. Protection from retaliation

The Company will take all reasonable steps to protect the Whistleblower from retaliation.

If it is established that retaliation is taking place or has taken place, the company must take reasonable steps to stop and remedy such behaviour and support the whistleblower. If remedial action is required, the company will, as far as possible, restore the whistleblower to a state that would have occurred in the absence of retaliation. For example:

- Reinstatement of the whistleblower in the same or equivalent position, with the same salary, responsibility, job position and reputation;
- Fair access to promotions, training, opportunities, benefits and entitlements;
- Restoration of previous commercial position in relation to the organisation;
- Withdrawal from legal disputes;
- Apologising for any detriment suffered;
- Compensation for damages incurred.

Following a report, the authorised personnel carry out an assessment of the risk of reprisals against the whistleblower. Depending on the likely sources of harm identified by the risk assessment, the authorised personnel must define and implement strategies and measures to prevent such reprisals or contain any reprisals identified, e.g. to prevent further harm:



Deutsch

- Schutz der Identität des Hinweisgebers;
- die Weitergabe von Informationen nur auf der Grundlage „Kenntnis in dem jeweils nötigen Umfang“;
- regelmäßige Kommunikation mit dem Hinweisgeber;
- emotionale, finanzielle, rechtliche oder ansehenbezogene Unterstützung während des gesamten Prozesses;
- den Hinweisgeber zu ermutigen und ihm zu versichern, dass es wichtig ist, den Verstoß zu melden, und Maßnahmen zu ergreifen, um sein Wohlbefinden zu fördern;
- Änderung des Arbeitsplatzes oder der Meldemodalitäten;
- Betroffene oder andere interessierte Parteien warnen, dass Repressalien oder die Verletzung der Vertraulichkeit ein Disziplinarverfahren darstellen können.

Das befugte Personal überwacht und überprüft die Risiken an verschiedenen Stellen im Prozess, beispielsweise wenn eine Entscheidung zur Untersuchung getroffen wird, während der Untersuchung der Meldung und sobald das Ergebnis einer Untersuchung bekannt ist, sowie gegebenenfalls nachdem der Fall wurde geschlossen.

Der Schutz gemäß dieser Richtlinie gilt für den Hinweisgeber auch dann, wenn der gemeldete Verstoß nicht begründet ist, jedoch der Hinweisgeber berechtigt annehmen durfte, dass die Informationen über den gemeldeten Verstoß zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren. Auch Hinweisgeber, die Hinweise auf Verstöße anonym gemeldet oder öffentlich gemacht haben, anschließend aber identifiziert und Repressalien ausgesetzt werden, genießen den Schutz nach dieser Richtlinie.

Jede Person, die wesentlich falsche Meldungen macht, muss mit disziplinarischen und/oder anderen rechtlichen Maßnahmen, einschließlich der Entlassung, rechnen.

9. Wie lange werden die Meldungen aufbewahrt?

Wenn ein gemeldeter Verstoß von den befugten Mitarbeitern nicht bestätigt wird und die betreffenden Daten vom Unternehmen nicht für weitere Verfahren benötigt werden, wird die Meldung und alle gesammelten Informationen im Zusammenhang mit der Meldung und ihrer Verarbeitung nach Abschluss des Falles nach 6 Monaten dauerhaft gelöscht.

Wenn sich ein gemeldeter Verstoß als begründet erweist, wird die Meldung und alle gesammelten Informationen im Zusammenhang mit der Meldung und ihrer Verarbeitung nach 3 Jahren gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinschG oder anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen.

English

- Protecting the identity of the whistleblower;
- passing on information only on a „need-to-know“ basis;
- regular communication with the whistleblower;
- Providing emotional, financial, legal or counselling support throughout the process;
- Encouraging and reassuring the whistleblower that it is important to report the offence and taking steps to promote their well-being;
- Changing the workplace or reporting modalities;
- Warn affected persons or other interested parties that retaliation or breach of confidentiality may constitute a disciplinary offence.

Authorised personnel will monitor and review the risks at various points in the process, for example when a decision to investigate is made, during the investigation of the report and once the outcome of an investigation is known and, where appropriate, after the case has been closed.

The protection under this policy applies to the whistleblower even if the reported violation is not substantiated, but the whistleblower had a reasonable belief that the information about the reported violation was true at the time of the report. Whistleblowers who have reported or publicised information on breaches anonymously, but are subsequently identified and subjected to reprisals, also enjoy protection under this Directive.

Any person who knowingly makes false reports will be subject to disciplinary and/or other legal action, including dismissal.

9. How long will the reports be kept?

If a reported violation is not confirmed by the authorised employees and the data concerned is not required by the company for further proceedings, the report and all information collected in connection with the report and its processing will be permanently deleted after 6 months once the case has been closed.

If a reported violation proves to be justified, the report and all information collected in connection with the report and its processing will be deleted after 3 years. The documentation may be kept for longer in order to fulfil the requirements of the HinschG or other legislation.

Herausgeber / Published by: IP Customs Solutions GmbH
Titel / Title: Hinweisgeberschutzrichtlinie / Whistleblower protection policy
Stand vom / Version of: 12.12.2023
Redaktionelle Korrektur / Editorial correction: 15.12.2023

***We're all
about customs***