

Speak-Up Richtlinie

Unser Engagement für ein sicheres
Arbeitsumfeld

EINSTUFUNG
Extern

VERSION
2.0

Dokumentmanagement

Version	Datum	Verantwortliche/r
1.0 Alertline-Richtlinie	02.05.2017	Director Risk Assurance
1.1 Alertline-Richtlinie	10.05.2021	Director Risk Assurance
2.0 Speak-Up Richtlinie	13.01.2025	HR-Abteilung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
1.1 Verantwortlichkeit	4
1.2 Zweck	4
1.3 Anwendungsbereich	4
2. Meldung	5
2.1 Meldende	5
2.2 Interne Meldewege	6
2.3 Externe Meldewege	7
2.4 Meldungen über die Alertline	8
2.5 Vertraulichkeit	9
2.6 Schutz vor unfairer Behandlung	9
2.7 Meldung eines Bedenkens in gutem Glauben	10
3. Verfahren	11
4. Veröffentlichung	12
5. Glossar	12
6. Anhang I: Länderspezifische Richtlinien und Ausnahmen	15
6.1 Deutschland	15

1. Einleitung

1.1 Verantwortlichkeit

Die HR-Abteilung ist für diese Richtlinie und deren Instandhaltung und Umsetzung verantwortlich.

1.2 Zweck

Action hat sich zu einer offenen und ehrlichen Arbeitsweise verpflichtet und hält es für wichtig, dass es immer die Möglichkeit gibt, eventuelle Bedenken intern zu besprechen. Darüber hinaus möchte Action dich dazu ermutigen, deine Meinung zu äußern, wenn du vermutest, dass gegen unsere Werte, unseren Verhaltenskodex oder jegliche (lokale) Gesetze oder Vorschriften verstoßen wurde oder diese verletzt zu werden drohen. Auf diese Weise kann ACTION die Probleme angehen, bevor sie sich negativ auf unsere Mitarbeiter:innen, unser Unternehmen und unsere Stakeholder auswirken können. Mit dieser Richtlinie möchte Action ein Umfeld schaffen, in dem sich alle sicher fühlen, ihre Meinung zu sagen und ihre Bedenken zu äußern.

1.3 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie hat einen bewusst breiten Anwendungsbereich, um jeder Person, die in einer Geschäftsbeziehung mit Action steht, die Möglichkeit zu geben, Probleme oder beobachtetes Fehlverhalten zu melden. Diese Richtlinie gilt für alle, die Bedenken äußern können, einschließlich aller (ehemaligen) Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen, Praktikant:innen, Zeitarbeiter:innen, Student:innen, Freiwillige, Bevollmächtigte, Partner:innen/Aktionär:innen, Organmitglieder der juristischen Personen von Action, NGOs, Kund:innen und Personen von Dritten, mit denen Action eine Geschäftsbeziehung unterhält (direkt/indirekt) in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums oder des Schengen-Raums, in denen Action Geschäfte, Büros oder Vertriebszentren unterhält (z. B. Auftragnehmer:innen, Unterauftragnehmer:innen, Berater:innen, Lieferant:innen und geschäftliche Stakeholder). Wenn eine Person der zuvor genannten Kategorien ein Bedenken vorbringt, gilt sie als Meldende/r. Alle, die Bedenken in gutem Glauben äußern, werden im Rahmen dieser Richtlinie geschützt, wenn die in Abschnitt 2.8 dieser Richtlinie festgelegten Bedingungen für den Schutz erfüllt sind, auch wenn sich ein gemeldetes Bedenken letztendlich als unbegründet erweist. Wenn Meldende Vergeltungsmaßnahmen für das Einreichen einer Meldung erleben (z. B. einen Verweis erhalten), sollte dies ebenfalls gemeldet werden. Die wissentliche Meldung böswilliger oder unbegründeter Bedenken oder die Abgabe falscher Zeugenaussagen ist nach dieser Richtlinie verboten.

Zusätzliche oder abweichende lokale/nationale gesetzliche Anforderungen sind in Anhang 1 zu dieser Richtlinie aufgeführt. Im Falle eines Konflikts zwischen dieser Richtlinie bzw. ihren Anhängen und jeglichen

örtlichen Gesetzen oder Vorschriften, einschließlich beruflicher Verpflichtungen, haben die örtlichen Gesetze und Vorschriften stets Vorrang.¹

Zu den Bedenken, die unter diese Richtlinie fallen, gehören unter anderem, aber nicht begrenzt auf diese, HR-bezogene Themen wie unangemessenes Verhalten, das Arbeitsumfeld und sonstige Situationen wie im Glossar unter „Bedenken“ definiert.

Nicht-HR-bezogene Bedenken fallen ebenfalls unter diese Richtlinie, einschließlich Verstöße gegen Umweltgesetze, Korruption, Geldwäsche und sonstige Situationen, wie im Glossar unter „Bedenken“ definiert.

Diese Richtlinie gilt nicht für Folgendes:

- IT-bezogene Beschwerden.
- Bestimmte Arten von arbeitsrechtlichen Angelegenheiten (z. B. Meinungsverschiedenheiten über Leistungen)
- Themen oder Vorfälle, die bei anderen Beschwerdemechanismen Dritter, denen Action angeschlossen ist (z. B. amfori Speak for Change oder Li & Fung FaceUp), angesprochen werden oder werden sollten. Themen oder Vorfälle, die über diese Kanäle vorgebracht werden oder werden sollten, müssen den spezifischen Verfahren und Prozessen folgen, die für sie gelten.
- Themen oder Vorfälle, die über andere formelle Action-Kanäle gemeldet werden (z. B. örtliche Richtlinien, falls zutreffend). Für Themen oder Vorfälle, die über diese Kanäle gemeldet werden, gelten die spezifischen (örtlichen) Verfahren und Prozesse, falls zutreffend.
- Allgemeine Fragen von Kund:innen, die kein Bedenken im Sinne des Glossars darstellen.

Bitte beachte, dass alle Meldungen einzeln von Fall zu Fall bewertet werden. Wenn ein Bedenken nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, wirst du darüber informiert und derartige Beschwerden werden an den entsprechenden Kanal weitergeleitet.

Die Bedeutung von Begriffen, die mit einem Großbuchstaben beginnen, ist im Glossar (Kapitel 5) definiert.

2. Meldung

2.1 Meldende

Meldende haben die Aufgabe, ihre Bedenken zu melden. Wenn möglich und wenn sich die Meldenden damit wohl fühlen, sollte dies zunächst über die Führungskraft oder die Funktionsleitenden der Meldenden erfolgen, wenn die Meldenden ein Beschäftigungsverhältnis mit Action haben. Bei Action können Bedenken schriftlich, auf elektronischem Wege oder mündlich (auf Anfrage auch in einem persönlichen Gespräch) eingereicht werden, vorbehaltlich der unten aufgeführten Einzelheiten zu Meldungen.

¹ Im Falle eines Widerspruchs zwischen der englischen Fassung dieser Richtlinie und der lokalen Übersetzung hat die englische Fassung stets Vorrang.

2.2 Interne Meldewege

Manager:innen und Funktionsleitende

Manager:innen und Funktionsleitende sind in der Regel die ersten Personen, die Bedenken entgegennehmen. Manager:innen und Funktionsleitende sollten angemessene Anstrengungen unternehmen, um die ihnen vorgelegten Bedenken in enger Kommunikation mit den Meldenden zu beheben. Im Allgemeinen dürfen Manager:innen oder Funktionsleitende, zusätzlich zu den in Abschnitt 2.5 festgelegten Vertraulichkeitsanforderungen, die Einzelheiten eines Bedenkens ohne die ausdrückliche Zustimmung der Meldenden nur dann weitergeben, wenn (i) ein Bedenken sich auf einen Vorfall bezieht, der zu unmittelbaren Schäden für andere oder sonstige Personen führen kann oder (ii) wenn sie vernünftigerweise der Ansicht sind, dass eine Abstimmung mit einem HR Director/HR Manager/HR Advisor/HR Business Partner erforderlich ist, um das Bedenken anzusprechen oder (iii) wenn sich das Bedenken auf nicht HR-bezogene Themen bezieht. Selbst in diesen Fällen sollte die Manager:innen oder Funktionsleitenden nur die Informationen weitergeben, die zum Beheben des Bedenkens erforderlich sind, und beispielsweise nicht die Identität der Meldenden preisgeben, es sei denn, dies ist unbedingt erforderlich.

HR Director, HR Manager, HR Advisor und HR Business Partner

HR Director, HR Manager, HR Advisors und HR Business Partner können HR-bezogene Bedenken entgegennehmen und in derselben Funktion wie Manager:innen oder Funktionsleitende behandeln. Die Meldung an den HR Director, HR Manager, HR Advisor oder HR Business Partner sollte neben der Meldung an die Manager:innen oder Funktionsleitenden (wie oben erwähnt) der erste alternative Meldeweg sein, den die Meldenden für HR-bezogene Bedenken nutzen sollten. Im Allgemeinen dürfen der HR Director, HR Manager, HR Advisor und HR Business Partner zusätzlich zu den in Abschnitt 2.5 festgelegten Vertraulichkeitsanforderungen die Einzelheiten eines Bedenkens nur dann eskalieren oder weitergeben, wenn (i) sich ein Bedenken auf einen Vorfall bezieht, der zu unmittelbaren Schäden für andere führen kann, oder (ii) sie vernünftigerweise eine Abstimmung mit dem HR Director/HR Manager bei Action für erforderlich halten, um das Bedenken zu behandeln.

Vertrauliche Berater:innen oder Vertrauenspersonen

Neben den oben genannten Kanälen (d. h. Meldung über (i) Manager:innen oder Funktionsleitende oder (ii) HR Director, HR Manager/HR Advisor/HR Business Partner) haben Meldende die Möglichkeit, das Bedenken mit vertraulichen Berater:innen/Vertrauenspersonen zu besprechen (dies gilt nur für die Länder, die vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen aufgrund der örtlich geltenden Gesetze vorsehen). Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen sind Personen, die zur beruflichen Vertraulichkeit verpflichtet sind und vertraulich zu einem Bedenken konsultiert werden können. Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen können auch um Rat zu der Frage gebeten werden, wo ein Bedenken gemeldet werden kann. Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen können Ratschläge erteilen, aber

keine Untersuchungen einleiten, es sei denn, die örtlichen Gesetze sehen etwas anderes vor. Wenn Action vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen in einem bestimmten Land ernannt hat, finden sich Einzelheiten zu ihnen in Anhang 1 unter dem Abschnitt des betreffenden Landes in dieser Richtlinie.

Alertline

Potenzielle Meldende, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit Action stehen, werden ermutigt, ein Bedenken gegebenenfalls zunächst über ihre Führungskraft, ihre Funktionsleitenden, HR Manager/HR Advisor oder HR-Geschäftspartner:innen wie oben beschrieben zu melden, es sei denn, sie fühlen sich dabei eingeschränkt oder haben dies bereits getan, sind aber mit der Antwort nicht zufrieden. In diesem Fall oder wenn es sich um Meldende handelt, die kein Beschäftigungsverhältnis mit Action haben, aber in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, können Bedenken folgendermaßen gemeldet werden:

- Online über das Alertline-Webportal action.ethicspoint.com (es besteht die Möglichkeit, anonym zu melden)
- Über das Alertline-Telefon, wobei alle telefonischen Gesprächspartner:innen von unserem externen Anbieter sind (es besteht die Möglichkeit, anonym zu melden):

DE: +49800 181 4853

Die Alertline ist eine gebührenfreie Telefonnummer, die täglich rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr, verfügbar ist. Die Alertline wird von einer Drittpartei (Navex) betrieben. Den Fallbearbeiter:innen wird ein schriftlicher Bericht über den Anruf zur Verfügung gestellt (siehe auch Abschnitt 2.4 unten zu „Fallbearbeiter:innen“). Bei einer anonymen Meldung wird die Identität der Meldenden nicht in den schriftlichen Bericht aufgenommen. Bitte beachte, dass es Mechanismen gibt, die sicherstellen, dass die schriftliche Meldung an eine andere Person weitergeleitet wird, wenn die Fallbearbeiter:innen (die in der Regel die Meldung erhalten) selbst von einer Meldung betroffen sind.

Falls die Meldenden über zusätzliche Beweise für die Anschuldigungen ihres Bedenkens verfügen (z. B. Dokumente, die die Anschuldigung belegen), sollte dies in der Meldung erwähnt werden. Derartige Beweise sollten jedoch nur dann eingereicht werden, wenn sie im Rahmen der Untersuchung ausdrücklich angefordert werden.

Bitte beachte, dass es je nach Gerichtsbarkeit illegal sein kann, Ton-, Film- oder Fotoaufnahmen von anderen Personen ohne deren Wissen zu machen. Meldende könnten für die Durchführung solcher rechtswidrigen Aktivitäten gesondert haftbar gemacht werden, selbst wenn sie in gutem Glauben erfolgen.

Weitere Einzelheiten zur Meldung über die Alertline finden sich in Abschnitt 2.4

2.3 Externe Meldewege

Meldungen können auch an eine Partei außerhalb von Action übermittelt werden, wie z. B. externe Behörden wie die zuständige Hinweisgeberbehörde oder jede in Anhang 1 dieser Richtlinie genannte Behörde

(abhängig vom jeweiligen Land). Dies wird als letztes Mittel empfohlen, wenn z. B. die Nutzung interner Kanäle nicht funktioniert oder die Ergebnisse nicht zufriedenstellend waren. In solchen Fällen bitten wir darum, sorgfältig zu überlegen, welcher Meldekanal am besten geeignet ist.

2.4 Meldungen über die Alertline

2.4.1 Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen

Fallbearbeiter:innen

Fallbearbeiter:innen sind die von Action innerhalb von HR oder Risk Assurance ernannten Mitarbeiter:innen je nach ausgewählter Problemart (z. B. Art des Bedenkens; Belästigung, Betrug usw.), die (i) zunächst schriftliche Meldungen über das Alertline-Webportal oder externe Alertline-Telefonbetreiber erhalten, (ii) Kontakt mit den Meldenden über das Alertline-System halten – einschließlich Bestätigung oder Erhalt, Updates und Schließung – und (iii) die Meldung an die Ermittler:innen weiterleiten (falls erforderlich). Fallbearbeiter:innen leiten ein gemeldetes Bedenken niemals zur Untersuchung an Stakeholder weiter, wenn sie in die Meldung einbezogen oder beschuldigt werden. Falls die Meldung auf lokaler Ebene erfolgt, siehe Einzelheiten zu den Fallbearbeiter:innen in Anhang 1.

Ermittler:innen

Head of Risk Assurance

Der Head of Risk Assurance (oder eine benannte Vertretung) ist für die Untersuchung nicht HR-bezogener Bedenken verantwortlich, wenn Meldungen auf Gruppenebene vorgenommen werden. Falls Meldungen auf lokaler Ebene erfolgen, siehe Einzelheiten zu den Ermittler:innen in Anhang 1. Je nach Art des Bedenkens können Ermittler:innen andere Abteilungen (z. B. Legal, Fraud & Store Security, IT) oder externe Parteien zur Unterstützung oder Durchführung einer Untersuchung hinzuziehen. Die Notwendigkeit, externe Parteien einzubeziehen, einschließlich der Frage, ob externe Behörden wie die Polizei einbezogen werden oder nicht, wird von den Ermittler:innen in Absprache mit den Abteilungen Legal und HR beurteilt und vom CEO oder CFO von Action genehmigt.

HR Director, HR Business Partner, Country HR Manager oder Supply Chain HR Manager

HR Director, HR Business Partner, Country HR Manager, Supply Chain HR Manager (oder benannte Vertretungen) sind für die Untersuchung von HR-bezogenen Bedenken verantwortlich. Wenn Meldungen auf lokaler Ebene vorgenommen werden, siehe Einzelheiten zu den Ermittler:innen in Anhang 1. Je nach Art des Bedenkens können Ermittler:innen andere Abteilungen (z. B. Legal, Fraud & Store Security, IT) oder externe Parteien zur Unterstützung oder Durchführung einer Untersuchung hinzuziehen. Die Notwendigkeit, externe Parteien einzubeziehen, einschließlich der Frage, ob externe Behörden wie die Polizei einbezogen werden oder nicht, wird vom HR Director (oder der benannten Vertretung) in Absprache mit der Abteilung Legal und HR beurteilt und vom CEO oder CFO von Action genehmigt.

2.4.2 Reaktionszeiten

- Nach der Meldung eines Bedenkens sollten Meldende gemäß dieser Richtlinie innerhalb von sieben Tagen nach dem Datum, an dem eine Meldung vorgenommen wurde, eine Bestätigung über den Erhalt des gemeldeten Bedenkens erhalten.

- Innerhalb einer angemessenen Frist von höchstens drei Monaten nach Bestätigung des Erhalts des Bedenkens oder, falls eine solche Bestätigung des Erhalts nicht vorliegt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach der Meldung des Bedenkens, werden die Meldenden weiter über die Bewertung des Bedenkens, über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen (falls zutreffend) und über die Gründe für diese Folgemaßnahmen informiert.

2.4.3 Anonyme Meldungen

- Anonyme Meldungen werden nicht empfohlen, da dies eine Untersuchung behindern kann.
- Wenn sich potenzielle Meldende nur wohl dabei fühlen, ein Bedenken anonym zu melden, können sie dies über die Alertline-Optionen tun, die oben im Abschnitt „Meldewege“ beschrieben ist.
- Wenn ein anonym gemeldetes Bedenken ohne zusätzliche Informationen nicht ordnungsgemäß untersucht werden kann, muss der Fall des gemeldeten Bedenkens möglicherweise aufgrund fehlender Informationen geschlossen werden.
- Action wird keinen Versuch unternehmen, die Identität der Meldenden preiszugeben, wenn sie sich dazu entschieden haben, ein Bedenken anonym zu melden. Action bemüht sich, die Identität von Meldenden so weit wie möglich anonym zu halten.

2.5 Vertraulichkeit

- Alle gemeldeten Bedenken werden vertraulich behandelt. Alle Personen, die Informationen zu einem Bedenken erhalten, sind verpflichtet, diese streng vertraulich zu behandeln. Die Identität der Meldenden (falls bekannt) und die Einzelheiten des Bedenkens werden nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben und nur sofern dies erforderlich ist, es sei denn:
 - Action ist gesetzlich zu einer derartigen Offenlegung verpflichtet;
 - eine Offenlegung ist erforderlich für eine Benachrichtigung der entsprechenden Behörden oder Strafbehörden;
 - Die schriftliche Einwilligung der Meldenden wurde zuvor eingeholt.
- Informationen über Bedenken können zu Berichtszwecken/Analysen weitergegeben werden, wenn identifizierende Daten über die Meldenden entfernt werden.

2.6 Schutz vor unfairer Behandlung

- Action duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Meldende, die aus angemessenen Gründen und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie ein Bedenken melden. Derartige Meldungen führen nicht dazu, dass die Meldenden entlassen, degradiert, suspendiert, bedroht oder anderweitig in ihrem Beschäftigungsverhältnis oder beruflichem Status benachteiligt werden. Action wird sein Möglichstes unternehmen und entsprechende Abhilfe- oder Disziplinarmaßnahmen gegen die Person ergreifen, die dieses Verhalten gezeigt hat.
- Die in der EU-Hinweisgeberrichtlinie und den nationalen Hinweisgeberschutzgesetzen vorgesehenen spezifischen Schutzmaßnahmen und Rechtsbehelfe gelten jedoch nur, wenn das

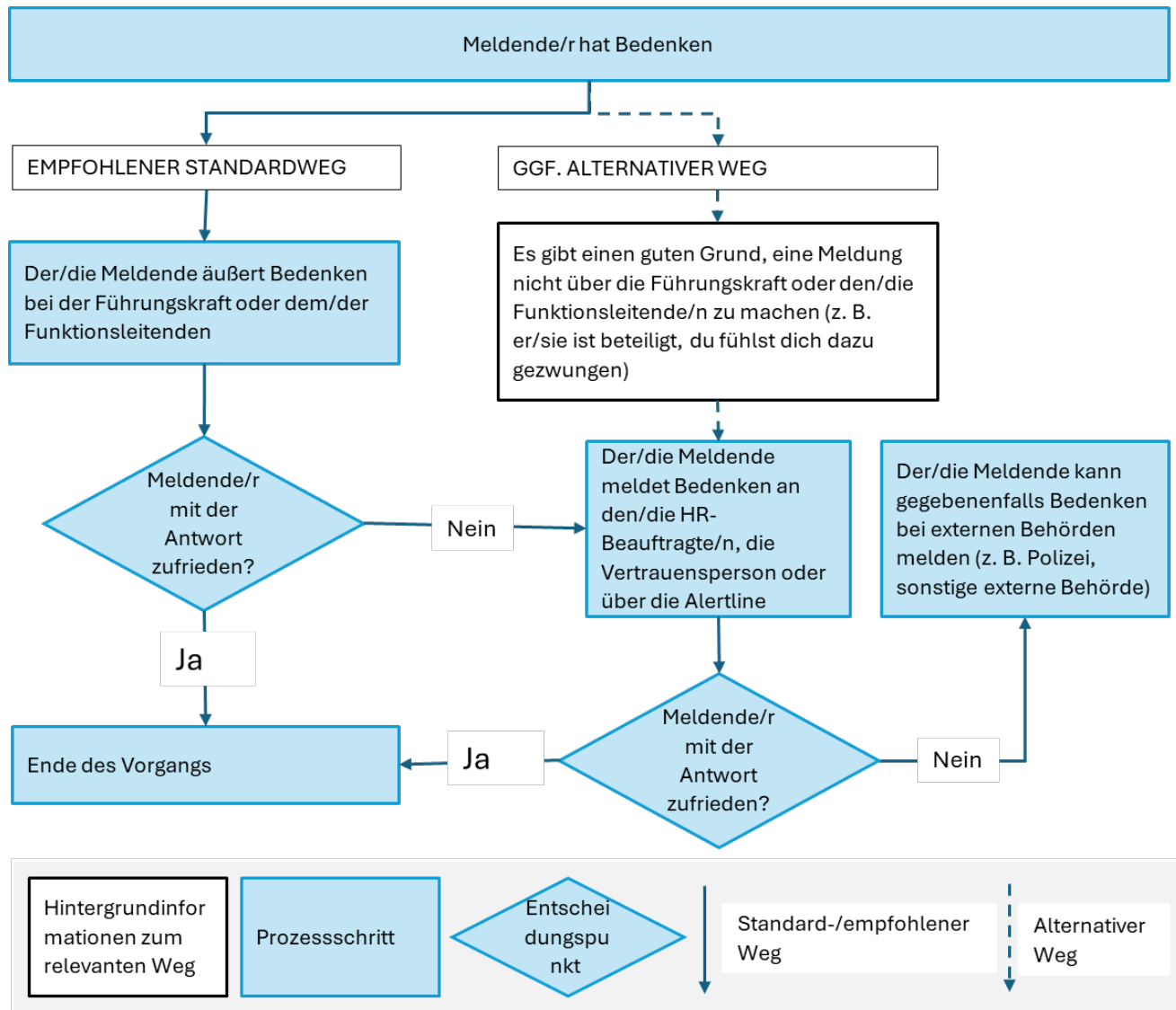
Bedenken in den Anwendungsbereich der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder der nationalen Gesetze fällt.

- Um von den spezifischen Schutzmaßnahmen und Rechtsbehelfen gemäß der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder den nationalen Hinweisgeberschutzgesetzen zu profitieren, müssen die Meldenden (i) hinreichende Gründe gehabt haben, anzunehmen, dass die gemeldeten Informationen über das vermutete Bedenken zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren, und (ii) entweder eine interne Meldung oder eine externe Meldung vorgenommen haben.
- Für den Fall, dass die Meldenden, eine Person, die die Meldenden beim Meldeprozess unterstützt („Vermittler:in“), oder sonstige Personen, die mit die Meldenden in Verbindung stehen und die an der Meldung eines Falls beteiligt sind, glauben, dass sie eine Vergeltungsmaßnahmen oder Viktimisierung erleben, können sie ein zusätzliches Bedenken oder ein Update eines aktiven Bedenkens (falls zutreffend) melden oder gemäß dem lokalen Recht eine Meldung einreichen.

2.7 Meldung eines Bedenkens in gutem Glauben

- Wenn eine Person absichtlich ein falsches Bedenken meldet, unterliegt ihre Meldung nicht dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Schutz. Diesen Personen drohen korrigierende oder disziplinarische Konsequenzen. Darüber hinaus kann sie für etwaige Folgeschäden haftbar gemacht werden.

3. Verfahren



4. Veröffentlichung

Alle Mitarbeiter:innen von Action erhalten zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses einen Link zu dieser Richtlinie in ihren Onboarding-Dokumenten. Diese Richtlinie wird auch im Intranet von Action (Anet) veröffentlicht. Darüber hinaus werden Links zu dieser Richtlinie über die Website(s) von Action öffentlich zugänglich gemacht.

5. Glossar

Wörter mit Großbuchstaben haben die in der nachfolgenden Übersicht definierte Bedeutung.

Action

Action Holding B.V., sowie seine Tochtergesellschaften und von ihre kontrollierte Unternehmen.

Fallbearbeiter:innen

Fallbearbeiter:innen sind Mitarbeiter:innen von Action, die (i) zunächst schriftliche Meldungen über das Alertline-Webportal oder externe Alertline-Telefonbetreiber erhalten, (ii) Kontakt mit den Meldenden über das Alertline-System halten – einschließlich Bestätigung oder Erhalt, Updates und Schließung – und (iii) die Meldung an die Ermittler:innen weiterleitet (falls erforderlich).

Verhaltenskodex

Verhaltenskodex von Action

Bedenken

Ein Bedenken, das auf vernünftigen Gründen beruht und auf den persönlichen Kenntnissen der Meldenden über (i) (tatsächliche oder potenzielle) Unregelmäßigkeiten und/oder (ii) über Fehlverhalten und/oder (iii) über Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien/Vorschriften.

Bedenken, die unter diese Richtlinie fallen, umfassen unter anderem HR-bezogene Themen wie:

- Unangemessenes Verhalten, z. B.:
 - o Aggression und Gewalt
 - o Mobbing
 - o Diskriminierung
 - o Vergeltungsmaßnahmen
 - o (Sexuelle) Belästigung
- Arbeitsumgebung, z. B.:
 - o Arbeitsbeziehungen/-dynamik
 - o Verstöße gegen eine Action-Richtlinie

Auch Bedenken in Bezug auf die folgenden nicht HR-bezogenen Themen, die das EU-Recht betreffen, werden von dieser Richtlinie abgedeckt:

- Buchführung, interne Abrechnungskontrolle oder Auditing-Angelegenheiten
- Klima, Umwelt und Menschenrechte
- Verstöße gegen jegliche Gesetze oder Vorschriften
- Betrug/Diebstahl
- Kartell-/Wettbewerbsrecht
- Verstöße gegen Vertraulichkeit und Datenschutz
- Interessenkonflikt
- Unfaire Behandlung von Kund:innen
- Korruption
- Marktmissbrauch

Dazu gehören unter anderem Bedenken, die (i) in den sachlichen Anwendungsbereich der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder (ii) unter nationale Hinweisgebergesetze fallen. Letztere sind Bedenken in Bezug auf die folgenden Bereiche, und alle Bereiche, die von nationalen Hinweisgebergesetzen abgedeckt sind:

- Öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und Konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- Öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen
- Verstöße zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union
- Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt

Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen

Eine Person, die beruflicher Schweigepflicht unterliegt und von Meldenden vertraulich aufgrund eines Bedenkens aufgesucht wird.

EU-Hinweisgeberrichtlinie

Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

Richtlinie

Diese Speak-Up-Richtlinie.

Meldende

Alle Personen, die in Abschnitt 1.3 „Anwendungsbereich“ dieser Richtlinie aufgeführt sind und ein Bedenken melden, gelten als Meldende. Zu diesen Personen können (ehemalige) Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen, Praktikant:innen, Zeitarbeiter:innen, Student:innen, Freiwillige, Bevollmächtigte, Partner:innen/Aktionär:innen, Organmitglieder der juristischen Personen von Action, NGOs, Kund:innen und Personen von Parteien gehören, mit denen Action eine Geschäftsbeziehung unterhält (direkt/indirekt) in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums oder des Schengen-Raums, in denen Action Geschäfte, Büros oder Vertriebszentren unterhält (z. B. geschäftliche Stakeholder, Auftragnehmer:innen, Unterauftragnehmer:innen, Berater:innen und Lieferant:innen).

Ermittler:innen

Ermittler:innen sind für die Untersuchung des gemeldeten Bedenkens verantwortlich. Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen können dieselbe Person sein. Einzelheiten zu den einzelnen Ländern finden sich in Anhang 1.

Hinweisgeberbeauftragte

Fallbearbeiter:innen und Ermittler:in für Nicht-HR-Bedenken können alternativ auch als Hinweisgeberbeauftragte bezeichnet werden.

Werte

Bezieht sich auf die Unternehmenswerte von Action: Disziplin, Teamwork, Kundenorientierung, Einfachheit, Kostenbewusstsein und Respekt.

1. Anhang I: Länderspezifische Richtlinien und Ausnahmen

5.1 Deutschland

6.1.1 Anwendungsbereich des Hinweisgebergesetzes

Der sachliche Anwendungsbereich des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes erstreckt sich insbesondere auf:

- Straftaten, die nach nationalem Recht strafbar sind,
- Straftaten, die nationalen Strafen unterliegen, soweit die verletzte Bestimmung dem Schutz von Leben, Körper oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte der Arbeitnehmer:innen oder ihrer Vertretungsorgane dient,
- Sonstige Verstöße gegen bestimmte Bundes- und Landesgesetzgebungen sowie unmittelbar anwendbare Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft (z. B. Umweltschutz, Verbraucherschutz).

6.1.2 Interne Meldewege

Zusätzlich zum konzernweiten Meldeweg (über Alertline), auf den in Abschnitt 2.2 dieser Richtlinie Bezug genommen wird, hat Action lokale Meldewege (über Alertline) eingerichtet, über die Meldende Bedenken, die die lokalen Unternehmen Action Deutschland GmbH und Action Logistics Germany GmbH betreffen, melden können. Meldende können wie folgt Meldungen an die örtlichen deutschen Meldewege übermitteln:

- Online-Meldungen: über das Alertline-Webportal action.ethicspoint.com, wo Meldende angeben können, dass sie die Bearbeitung ihrer Meldung auf lokaler Unternehmensebene bevorzugen.
- Mündliche Meldungen: unter der deutschen Telefonnummer +49 800 1814853, wo Meldende angeben können, dass sie ihre Meldung vor Ort von örtlichen Fallbearbeiter:innen und/oder örtlichen Ermittler:innen weiterverfolgen lassen möchten.

Wenn sich die Meldenden dafür entscheiden, den lokalen deutschen Meldeweg zu nutzen, erfolgt die Nachverfolgung der Meldung gemäß Abschnitt 2.4 dieser Richtlinie und durch lokale Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen:

- Für Filial/HQ-bezogene HR-Bedenken: Die Länder-HR-Manager (oder benannte/r Vertreter:in)
- Für DZ-bezogene HR-Bedenken: Der Supply Chain HR Manager (oder benannte/r Vertreter:in)
- Für Nicht-HR-Bedenken: Die Länder-HR-Manager (lokale Hinweisgeberbeauftragte) (oder benannte Vertreter:innen)

6.1.3 Externe Meldewege

Wie in Abschnitt 2.3 dieser Richtlinie angegeben, können Meldungen auch an eine Partei außerhalb von Action, wie z. B. externe Behörden, übermittelt werden. Dies wird als letztes Mittel empfohlen, wenn z. B. die Nutzung interner Kanäle nicht funktioniert oder die Ergebnisse nicht zufriedenstellend waren.

Bundesamt für Justiz
Adenauerallee 99 – 103
53113 Bonn
Deutschland
Telefon: +49 228 99 410-40

6.1.4 Sanktionen

Die Verhinderung einer Meldung bei der anschließenden Kommunikation, eine unzulässige Repressalie oder die vorsätzliche oder leichtfertige Missachtung der Vertraulichkeitsverpflichtung sind ebenfalls mit verwaltungsrechtlichen Strafen belegt.

Der Verweis auf die §§ 30 und 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes ermöglicht bei schweren Verstößen eine zehnfache Erhöhung der Höchstgrenze für Strafen.