

Whistleblower-Politik

Begriffsbestimmungen

- **GDPR:** Allgemeine Datenschutzverordnung, eine europäische Verordnung, die die Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Verkehr dieser Daten innerhalb der Europäischen Union regelt.
- **Die Whistleblower-Richtlinie:** EU-Richtlinie 2019/1936 zum Schutz von Personen, die Unregelmäßigkeiten im Unionsrecht melden.
- **Whistleblower-Gesetz:** Die nationale Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in den EU-Mitgliedstaaten.
- **Visslan:** Der Dienst Visslan der Whistle Compliance Solutions AB, der die digitale Meldung von Fehlverhalten ermöglicht: <https://visslan.com/>
- **Fehlverhalten:** Handlungen oder Unterlassungen, die in einem arbeitsbezogenen Kontext aufgetaucht sind und an deren Auftreten ein öffentliches Interesse besteht.
- **Meldung:** Schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Fehlverhalten.
- **Interne Berichterstattung:** Schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Fehlverhalten innerhalb eines Unternehmens in der Privatwirtschaft.
- **Externe Berichterstattung:** Schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Fehlverhalten an die zuständigen Behörden.
- **Veröffentlichung oder Bekanntmachung:** Informationen über Fehlverhalten für die Öffentlichkeit zugänglich machen.
- **Meldende Person:** Eine Person, die Informationen über Fehlverhalten meldet oder veröffentlicht, die sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten hat.
- **Vergeltung:** Jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die in einem arbeitsbezogenen Kontext erfolgt und durch eine interne oder externe Berichterstattung oder durch eine Veröffentlichung verursacht wird und die zu einer ungerechtfertigten Schädigung der meldenden Person führt oder führen kann.
- **Follow-up:** Alle Maßnahmen, die der/die Fallmanager einer Meldung ergreifen, um die Richtigkeit der in der Meldung erhobenen Vorwürfe zu bewerten und gegebenenfalls den gemeldeten Verstoß zu behandeln, einschließlich Maßnahmen wie interne Untersuchungen, Ermittlungen, Strafverfolgung, Maßnahmen zur Wiedereinzahlung von Geldern und zur Einstellung des Verfahrens.
- **Rückmeldung:** Unterrichtung der Hinweisgeber ("Whistleblower") über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen sowie über die Gründe für diese Folgemaßnahmen.

Hintergrund

Bei Quantum bemühen wir uns um einen offenen und transparenten Arbeitsplatz, an dem kein Fehlverhalten vorkommt. Daher ist es für uns wichtig, dass es klare Informationen darüber gibt, wie man vertraulich und sicher Meldungen machen kann. Bei einem Verdacht auf ein laufendes oder früheres Fehlverhalten müssen daher Mittel zur Verfügung stehen, um dieses offenzulegen. Indem wir es leicht machen, Meldung zu erstatten, fördern wir gemeinsam das Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden und der Öffentlichkeit in uns.

1. Wer kann melden?

Sie können Meldung erstatten und genießen den Schutz des Whistleblower-Gesetzes, wenn Sie Angestellter, Freiwilliger, Auszubildender, aktiver Anteilseigner oder eine Person sind, die anderweitig für eine Tätigkeit unter unserer Kontrolle und Leitung zur Verfügung steht oder unserem Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan angehört.

Auch Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten von uns, die von Missständen im Unternehmen erfahren haben, können sich melden.

Die Tatsache, dass Sie Ihr Arbeitsverhältnis mit uns beendet haben oder dass es noch nicht begonnen hat, ist kein Hindernis für die Meldung von Fehlverhalten oder den Schutz für die Meldung von Fehlverhalten nach außen.

2. Was kann ich melden?

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, Gesetzes- und/oder Regelverstöße bitten wir Sie dringend, uns dies als Whistleblowing-Fall zu melden. Bei der Meldung ist es wichtig, dass Sie zum Zeitpunkt der Meldung berechtigten Grund zu der Annahme hatten, dass die Informationen über das gemeldete Fehlverhalten wahr sind. Die Beurteilung, ob es vernünftige Gründe, Umstände und Informationen gab, die Ihnen zum Zeitpunkt der Meldung zur Verfügung standen, sollte die Grundlage dafür sein, ob Sie davon ausgehen konnten, dass das Fehlverhalten der Wahrheit entsprach. Darüber hinaus ist es auch wichtig, dass es sich tatsächlich um einen Verstoß handelt, der gemeldet werden kann und Ihnen somit Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen bietet.

2.1 Fehlverhalten im öffentlichen Interesse

Sie können Informationen über Fehlverhalten melden, das in einem arbeitsbezogenen Kontext aufgetaucht ist und an dessen Aufdeckung ein öffentliches Interesse besteht. Bei anderen Arten von persönlichen Beschwerden, an deren Bekanntwerden kein öffentliches Interesse besteht, wie z. B. Streitigkeiten oder Beschwerden über den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld, empfehlen wir Ihnen, sich stattdessen an Ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung oder eine andere geeignete Person zu wenden. Damit soll sichergestellt werden, dass diese Angelegenheiten auf bestmögliche Weise vorbereitet werden.

Beispiele für schwerwiegende Missstände, die gemeldet werden sollten:

- Bewusst falsche Buchführung, interne Buchführungskontrolle oder andere Finanzdelikte.
- Diebstahl, Korruption, Vandalismus, Betrug, Unterschlagung oder Hackerangriffe.

- Schwere Umweltstraftaten oder erhebliche Mängel bei der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Wenn jemand sehr schweren Formen von Diskriminierung oder Belästigung ausgesetzt ist.
- Anderes schwerwiegendes Fehlverhalten, das das Leben oder die Gesundheit von Personen beeinträchtigt.

2.2 Fehlverhalten, das gegen EU-Recht verstößt

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Informationen über Fehlverhalten zu melden, das in einem arbeitsbezogenen Kontext aufgetreten ist und gegen EU-Gesetze oder -Verordnungen verstößt. Wenn Sie den Verdacht haben, dass dies der Fall ist, lesen Sie bitte den Anwendungsbereich der Whistleblower-Richtlinie in Artikel 2 und Anhang Teil 1 zu den geltenden Gesetzen.

3. Wie erstatte ich Bericht?

3.1 Schriftliche Meldung

Für schriftliche Meldungen nutzen wir Visslan, unseren digitalen Hinweisgeberkanal. Er ist jederzeit über <https://QVANTUM.visslan-report.se> erreichbar. Auf der Website wählen Sie "melden", um dann Ihr vermutetes Fehlverhalten zu beschreiben. Bitte schildern Sie den Vorfall so ausführlich wie möglich, damit wir sicherstellen können, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Es ist auch möglich, zusätzliche Beweise beizufügen, z. B. in Form von schriftlichen Dokumenten, Bildern oder Audiodateien, auch wenn dies nicht vorgeschrieben ist.

3.1.1 Sensible personenbezogene Daten

Bitte fügen Sie keine sensiblen personenbezogenen Daten über Personen hinzu, die in Ihrem Bericht erwähnt werden, es sei denn, sie sind für die Beschreibung Ihres Falls erforderlich. Sensible personenbezogene Daten sind Informationen über: ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit, Sexualleben oder sexuelle Orientierung einer Person, genetische Daten, biometrische Daten, die zur eindeutigen Identifizierung einer Person dienen.

3.1.2 Anonymität

Sie können während des gesamten Verfahrens anonym bleiben, ohne dass Ihr rechtlicher Schutz beeinträchtigt wird, aber Sie haben auch die Möglichkeit, Ihre Identität unter strenger Vertraulichkeit zu bekennen. Die Anonymität kann in manchen Fällen die Möglichkeiten der Weiterverfolgung des Berichts und die von uns zu ergreifenden Maßnahmen erschweren, aber in einem solchen Fall können wir Sie auch später bitten, Ihre Identität preiszugeben, wiederum unter strenger Vertraulichkeit gegenüber dem/den Fallmanager(n).

3.1.3 Nachbereitung & Login

Nach Ihrer Meldung erhalten Sie einen sechzehnstelligen Code, mit dem Sie sich in Zukunft über <https://QVANTUM.visslan-report.se> in Visslan einloggen können. Es ist sehr wichtig, dass Sie den Code speichern, da Sie sonst nicht mehr auf Ihre Meldung zugreifen können.

Sollten Sie den Code verlieren, können Sie eine neue Meldung unter Bezugnahme auf die vorherige Meldung einreichen.

Innerhalb von sieben Tagen erhalten Sie eine Bestätigung, dass der/die Case Manager Ihren Bericht erhalten hat/haben. Der/die Fallmanager ist/sind die unabhängige und autonome Partei, die Meldungen im Meldekanal entgegennimmt. Die Kontaktdaten finden Sie unter "6.1 Kontaktinformationen für Fallmanager". Bei Fragen oder Bedenken können Sie und der/die Fallmanager über die integrierte und anonyme Chat-Funktion der Plattform kommunizieren. Sie erhalten innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über die aufgrund der Meldung geplanten oder durchgeführten Maßnahmen.

Es ist wichtig, dass Sie sich mit Ihrem sechzehnstelligen Code regelmäßig einloggen, um eventuelle Rückfragen des/der Case Manager(s) zu beantworten. In einigen Fällen kann die Meldung nicht weiterverfolgt werden, ohne dass Sie als meldende Person solche Folgefragen beantworten.

3.2 Mündliche Meldung

Darüber hinaus ist es auch möglich, einen mündlichen Bericht zu erstellen, indem Sie eine Audiodatei als Anhang hochladen, wenn Sie einen Bericht auf <https://QVANTUM.visslan-report.se> erstellen. Wählen Sie dazu aus, dass Sie Beweise für den Bericht haben, und laden Sie dort eine Audiodatei hoch. In der Audiodatei beschreiben Sie dieselben Fakten und Details wie in einem schriftlichen Fall.

Darüber hinaus können Sie über Visslan ein persönliches Treffen mit dem/den Fallmanager(n) beantragen. Das geht am einfachsten, indem Sie es entweder in einer bestehenden Meldung beantragen oder eine neue Meldung mit der Bitte um ein persönliches Treffen erstellen.

3.3 Externe Berichterstattung

Wir fordern Sie auf, Fehlverhalten immer zuerst intern zu melden, aber im Falle von Schwierigkeiten oder wenn es als unangemessen angesehen wird, ist es möglich, stattdessen (oder nach einer ergebnislosen internen Meldung) eine externe Meldung vorzunehmen. Wir verweisen Sie dann an die zuständigen Behörden oder gegebenenfalls an die Organe, Einrichtungen oder Agenturen der EU.

4. Welche Rechte habe ich?

4.1 Recht auf Vertraulichkeit

Während der Bearbeitung der Meldung wird sichergestellt, dass Ihre Identität als meldende Person vertraulich behandelt wird und dass unbefugtes Personal, z. B. Case Manager, keinen Zugang zu dem Fall erhält. Wir werden Ihre Identität nicht ohne Ihre Zustimmung preisgeben, sofern wir nicht durch geltendes Recht dazu gezwungen sind, und wir werden sicherstellen, dass Sie keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind.

4.2 Schutz vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen

Im Falle einer Meldung besteht ein Schutz vor negativen Folgen aus der Meldung eines Fehlverhaltens in Form eines Verbots von Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen. Der Schutz davor gilt in einschlägigen Fällen auch für Personen am Arbeitsplatz, die die meldende Person unterstützen, für Ihre Kollegen und Verwandten am Arbeitsplatz sowie für juristische Personen, die Ihnen gehören, für die Sie arbeiten oder mit denen Sie anderweitig verbunden sind.

Das bedeutet, dass die Androhung von Vergeltungsmaßnahmen und der Versuch von Vergeltungsmaßnahmen nicht zulässig sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Sie aufgrund Ihrer Meldung entlassen, zu einem Aufgabenwechsel gezwungen, mit Disziplinarmaßnahmen belegt, bedroht, diskriminiert, in Ihrer Branche auf eine schwarze Liste gesetzt werden oder ähnliches.

Selbst wenn Sie identifiziert werden und Repressalien ausgesetzt sind, fallen Sie unter den Schutz, solange Sie berechtigten Grund zu der Annahme hatten, dass das gemeldete Fehlverhalten der Wahrheit entspricht und in den Anwendungsbereich des Whistleblower-Gesetzes fällt. Beachten Sie jedoch, dass der Schutz nicht gewährt wird, wenn die Beschaffung der gemeldeten Informationen oder der Zugang zu ihnen an sich eine Straftat darstellt.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gilt auch in Gerichtsverfahren, einschließlich Verleumdung, Urheberrechtsverletzung, Verletzung der Vertraulichkeit, Verletzung von Datenschutzbestimmungen, Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen oder Schadensersatzansprüchen auf der Grundlage des Privatrechts, des öffentlichen Rechts oder des kollektiven Arbeitsrechts, und Sie können in keiner Weise als Folge von Meldungen oder Offenlegungen haftbar gemacht werden, sofern Sie berechnigte Gründe zu der Annahme hatten, dass es notwendig war, solche Informationen zu melden oder zu veröffentlichen, um ein Fehlverhalten aufzudecken.

4.3 Veröffentlichung von Informationen

Der Schutz gilt auch für die Veröffentlichung von Informationen. Es wird dann davon ausgegangen, dass Sie intern im Unternehmen und extern bei einer Behörde oder direkt nach außen berichtet haben und innerhalb von drei Monaten (in begründeten Fällen sechs Monaten) keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden. Schutz wird auch gewährt, wenn Sie begründeten Anlass zu der Annahme hatten, dass eine offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse besteht, wenn die Information nicht veröffentlicht wird, z. B. in einem Notfall. Das Gleiche gilt, wenn bei einer externen Meldung die Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen besteht oder wenn es unwahrscheinlich ist, dass das Fehlverhalten wirksam abgestellt wird, z. B. wenn die Gefahr besteht, dass Beweise unterschlagen oder vernichtet werden.

4.4 Das Recht auf Einsichtnahme in die Dokumentation der Sitzungen mit dem/den Case Manager(n)

Wenn Sie ein Gespräch mit dem/den Case Manager(n) beantragt haben, sorgt dieser/diese mit Ihrem Einverständnis dafür, dass eine vollständige und korrekte Dokumentation des Gesprächs dauerhaft

und zugänglich aufbewahrt wird. Dies kann z. B. durch eine Aufzeichnung des Gesprächs oder durch ein Protokoll geschehen. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, das Protokoll zu überprüfen, zu korrigieren und durch Ihre Unterschrift zu genehmigen.

Wir empfehlen, dass der Hinweisgeber diese Dokumentation auf der Plattform von Visslan aufbewahrt, indem er einen Fall schafft, in dem die Informationen auf sichere Weise gesammelt werden können, mit der Möglichkeit, sicher zu kommunizieren.

5. GDPR und Umgang mit persönlichen Daten

Wir tun stets unser Bestes, um Sie und Ihre persönlichen Daten zu schützen. Daher stellen wir sicher, dass unser Umgang mit diesen stets im Einklang mit der Allgemeinen Datenschutzverordnung ("GDPR") steht.

Darüber hinaus werden alle personenbezogenen Daten, die für den Fall nicht relevant sind, gelöscht und der Fall wird nur so lange gespeichert, wie es notwendig und verhältnismäßig ist. Ein Fall wird längstens zwei Jahre nach seinem Abschluss verarbeitet. Weitere Informationen über unseren Umgang mit personenbezogenen Daten finden Sie in der Richtlinie von Quantum über personenbezogene Daten.

6. Zusätzlicher Kontakt

Wenn Sie weitere Fragen dazu haben, wie wir Whistleblower-Fälle behandeln, können Sie sich jederzeit an den/die Case Manager wenden.

Bei technischen Fragen zur Visslan-Plattform können Sie gerne einen Fall unter <https://QVANTUM.visslan-report.se> anlegen. Sollte dies nicht möglich sein, wenden Sie sich an Visslan. Die Kontaktinformationen für beide finden Sie unten.

6.1 Kontaktinformationen für den/die Case Manager

Name: Mikael Mellberg

Position: Rechtsanwalt, Advokatfirman Lindahl KB

E-Mail: mikael.mellberg@lindahl.se

Telefon Nummer: +46 723 881 021

Name: Ellionor Söderberg

Position: Mitarbeiterin, Advokatfirman Lindahl KB

E-Mail: ellinor.soderberg@lindahl.se

Telefon Nummer: +46 768 543 224

Interne Kontaktperson:

Name: Mikael Ahlgren

Position: Chefsyndikus und Compliance-Beauftragter der Gruppe, Quantum Industries

E-Mail: mikael.ahlgren@qvantum.com

Telefon-Nummer: +46 73 528 96 04

Die oben genannte interne Kontaktperson kann den Fall vom Fallmanager übernehmen, unabhängig davon, ob der Fall als Whistleblower-Fall oder z.B. als Personalangelegenheit eingestuft wird.

6.2 Kontaktinformationen für Visslan (The Whistle Compliance Solutions AB)

E-Mail: clientsupport@visslan.com

Nummer: +46 10-750 08 10

Direkte Nummer (Daniel Vaknine): +46 73 540 10 19