

Die Whistleblowing-Politik der Feri EuroRating Services AG

INHALTSVERZEICHNIS

I.	EINLEITUNG	2
I.1	Allgemeine Erläuterungen	2
I.2	Grundprinzipien.....	2
II.	MELDEPFLICHT.....	3
III.	WHISTLEBLOWING-VERFAHREN	3
III.1	Meldung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten	3
III.2	Meldung eines Fehlverhaltens oder eines schweren Verstoßes unter Ethik- oder Integritätsaspekten.....	3
III.3	Wahl des angemessenen Kommunikationsweges für Hinweise	4
IV.	MODALITÄTEN DES WHISTLEBLOWING UND ANONYMITÄT	4
V.	SCHUTZ DES HINWEISGEBERS	4
V.1	Grundsätze	4
V.2	Schutzmaßnahmen.....	5
V.3	Disziplinarmaßnahmen gegen Urheber von Repressalien.....	5
VI.	RECHTE DER BETROFFENEN PERSONEN.....	5
VII.	VERWALTUNG DER WHISTLEBLOWING-POLITIK	6

I. EINLEITUNG

1.1 Allgemeine Erläuterungen

Allgemein soll eine Whistleblowing-Politik es für die Mitarbeiter einfacher machen, in gutem Glauben auf Missstände hinzuweisen, ohne mögliche nachteilige Folgen ihres Handelns fürchten zu müssen.

Die Whistleblowing-Politik der Feri EuroRating Service AG (nachstehend „die FERaS“ oder „die Feri“) ist von entscheidender Wichtigkeit für den Schutz der Integrität der Feri. Sie soll mehr Transparenz bewirken und der Feri die wirksamere Bekämpfung von Praktiken ermöglichen, die ihrer Tätigkeit und ihrem Ansehen schaden können.

Der Schutz der Integrität und des Ansehens der Feri erfordert die aktive Unterstützung durch sämtliche Angehörigen ihres Personals. Letztere sind verpflichtet, jede Tatsache zu melden, die einen Verdacht auf Betrug, Korruption, heimliche Absprachen und Nötigung sowie auf andere schwerwiegende Verstöße gegen die in der Feri geltenden Regeln und Grundsätze nahelegt. Für die Mitarbeiter besteht außerdem Mitwirkungspflicht während der Untersuchungen der genannten Tatsachen.

Die Feri will ein Umfeld des Vertrauens und des maximalen Schutzes ihrer Mitarbeiter schaffen, um ihnen eine uneingeschränkte Mitwirkung zu ermöglichen. Sie führt Bestimmungen ein, die Mitarbeitern, die gutgläubig Missstände melden, maximale Vertraulichkeit und möglichst umfassenden und wirksamen Schutz gegen Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien bzw. gegen die Androhung solcher Maßnahmen im Zusammenhang mit ihrer Meldung zusichern.

1.2 Grundprinzipien

Die Whistleblowing-Politik der Feri beruht auf folgenden Grundprinzipien:

Die Hinweisgeber müssen die Wahl zwischen mehreren Melde- und Kommunikationskanälen haben; unter bestimmten Bedingungen muss es ihnen möglich sein, die vorrangig vorgesehenen Meldekanäle zu umgehen, wenn sich diese als ungeeignet erweisen;

Mitarbeiter dürfen in keinem Fall aufgrund der begründeten Meldung eines Missstands Repressalien ausgesetzt sein;

Mitarbeiter, die gutgläubig einen Missstand melden, müssen geschützt werden und ihre Identität muss im Rahmen des Möglichen vertraulich bleiben;

Die gemeldeten Vorfälle werden in geeigneter Weise geprüft, und falls sich die Behauptungen als zutreffend erweisen, unternimmt die Feri alle erforderlichen Schritte, um adäquate Abhilfemaßnahmen zu ermitteln;

Die grundlegenden Rechte aller in die gemeldeten Vorfälle involvierten Personen sind zu achten, wobei jedoch gleichzeitig die Wirksamkeit der vorgesehenen Verfahren zu gewährleisten ist.

II. MELDEPFLICHT

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, jeden Fall zu melden, der einen Verdacht auf illegales Handeln in der Feri, gravierendes Fehlverhalten oder einen schweren Verstoß gegen die Bestimmungen, Grundsätze oder Leitlinien der Feri oder auf jede sonstige Handlung nahelegt, die den Auftrag oder das Ansehen der Feri beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte (nachstehend „Missstände“).

Die Mitarbeiter sind zur Mitwirkung an jeder offiziellen Untersuchung, Prüfung oder ähnlichen geforderten Maßnahme verpflichtet.

Kein Angehöriger des Personals oder der Leitungsorgane der Feri darf seine Position nutzen, um einen Mitarbeiter an der Ausübung seiner Rechte oder der Erfüllung seiner vorstehend genannten Verpflichtungen zu hindern.

III. WHISTLEBLOWING-VERFAHREN

III.1 Meldung von Verdachtsfällen im Zusammenhang mit Betrug, Korruption, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten

- (a) Wenn ein Mitarbeiter den begründeten Verdacht hegt, dass ein Fall von Betrug, Korruption, heimlichen Absprachen oder Nötigung, Geldwäsche oder der Finanzierung terroristischer Aktivitäten vorliegt oder wenn er irgendeine sonstige illegale Aktivität zum Nachteil der finanziellen Interessen der Gemeinschaften begründet vermutet, muss er sich unverzüglich an den Compliance-Beauftragten wenden.
- (b) Wenn die oben genannten Meldeverfahren angesichts der Umstände oder der Art des Sachverhalts nicht geeignet sind (z.B. wenn ein Interessenkonflikt oder die Gefahr von Repressalien bestehen, die Adressaten der Meldung persönlich in die anzuzeigenden Fakten involviert sind oder wenn die ursprünglich befasste Stelle keine geeigneten Maßnahmen ergreift), kann der Mitarbeiter seinen Verdacht einem Vorgesetzten, zu dem er Vertrauen hat, melden.

III.2 Meldung eines Fehlverhaltens oder eines schweren Verstoßes unter Ethik- oder Integritätsaspekten

- (a) Bei begründetem Verdacht auf ein gravierendes Fehlverhalten oder einen schweren Verstoß gegen den Verhaltenskodex für das Personal der Feri oder die Integritätsstandards und Compliance-Leitlinien, sind die betreffenden Tatsachen unverzüglich dem Compliance-Beauftragten zu melden.

- (b) Fälle von Einschüchterung, Belästigung und solche, die den Schutz der Würde am Arbeitsplatz betreffen, sind ebenfalls dem Compliance-Beauftragten zu melden.
- (c) Wenn die oben genannten Whistleblowing-Verfahren angesichts der Umstände oder der Art des Sachverhalts nicht geeignet sind (z.B. wenn ein Interessenkonflikt oder die Gefahr von Repressalien bestehen, die Adressaten der Meldung persönlich involviert sind oder wenn die ursprünglich befasste Stelle keine geeigneten Maßnahmen ergreift), kann der Mitarbeiter seinen begründeten Verdacht dem Vorstand melden.

III.3 Wahl des angemessenen Kommunikationsweges für Hinweise

Es obliegt dem Mitarbeiter, den für die Meldung eines gemäß Vorstehendem anzuzeigenden Sachverhalts am besten geeigneten Weg zu wählen. Falls die Meldung jedoch einer Dienststelle erstattet wird, die für die betreffende Angelegenheit nicht zuständig ist, muss diese Stelle die sachdienlichen Informationen und Unterlagen unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit an die zuständige Stelle weiterleiten und den Mitarbeiter hiervon unterrichten.

IV. MODALITÄTEN DES WHISTLEBLOWING UND ANONYMITÄT

Für die Meldung von Misständen können die Mitarbeiter auf alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zurückgreifen, wobei die Fakten so genau wie möglich zu nennen sind.

Meldungen können anonym in schriftlicher Form erstattet werden. Anonyme Meldungen werden von der befassten Stelle unter Berücksichtigung der Umstände und der Art der gemeldeten Sachverhalte geprüft.

V. SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

V.1 Grundsätze

Jeder Mitarbeiter, der einen Missstand meldet, wird, sofern er in gutem Glauben – was freilich ggf. von ihm zu belegen ist – und unter Beachtung der Bestimmungen dieser Whistleblowing-Politik handelt, gegen mögliche Repressalien geschützt.

„Repressalie“ im Sinne dieser Whistleblowing-Politik ist jede Handlung oder Androhung einer Handlung, die sich im Zusammenhang mit der berechtigten Meldung des Hinweisgebers ungerechtfertigterweise zu seinem Nachteil auswirkt, u.a. Belästigung, Diskriminierung sowie direkte oder indirekte Racheakte, die gegen den Hinweisgeber empfohlen oder durchgeführt bzw. ihm angedroht werden.

Guter Glaube ist der eindeutige Glaube an die Wahrheit des berichteten Sachverhalts, d.h. die Tatsache, dass der Mitarbeiter vernünftigerweise annimmt, dass die weitergegebenen Informationen wahr sind.

Wird dagegen eine Meldung wider besseres Wissen gemacht, insbesondere in Kenntnis der Tatsache, dass die Angaben falsch oder irreführend sind oder auch in der Absicht, einem anderen zu schaden, so ist der Hinweisgeber nicht geschützt und unterliegt disziplinarischen Maßnahmen.

V.2 Schutzmaßnahmen

Der Schutz eines Hinweisgebers ist in erster Linie durch die vertrauliche Behandlung seiner Identität gewährleistet. Sein Name wird daher nicht bekannt gegeben, es sei denn, der Hinweisgeber selbst gestattet die Offenlegung seiner Identität oder es besteht eine Rechtspflicht hierzu, insbesondere wenn dies unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Die Feri ist in diesem Fall verpflichtet, den Hinweisgeber vorab von der Offenlegung seiner Identität zu unterrichten.

Wenn ein Mitarbeiter der Ansicht ist, dass er aufgrund der Meldung eines Missstandes Repressalien ausgesetzt ist, oder wenn er berechtigte Gründe zu der Annahme oder Befürchtung hat, dass für ihn aufgrund seiner Meldung die Gefahr von Repressalien besteht, so ist er berechtigt, diese Tatsachen dem Vorstand zu melden und Schutzmaßnahmen zu verlangen.

Der Vorstand prüft die Umstände des ihr vorgelegten Falls und kann vorübergehende und/oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, die notwendig sind, um die Interessen der Feri zu wahren und den betreffenden Mitarbeiter zu schützen. Der Mitarbeiter wird schriftlich von den Ergebnissen dieses Verfahrens benachrichtigt.

V.3 Disziplinarmaßnahmen gegen Urheber von Repressalien

Jede Form von Repressalien eines Mitarbeiters gegen einen Hinweisgeber, der einen Missstand gutgläubig gemeldet hat, ist untersagt und stellt eine Verletzung der im Verhaltenskodex für das Personal der FERaS formulierten Pflicht zur Loyalität und zu ethisch verantwortungsbewusstem Verhalten dar. In solchen Fällen werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Die Feri wird die Angehörigen des Personals über die Maßnahmen informieren, die sie eingeleitet hat, nachdem festgestellt wurde, dass ein Fall von Repressalien infolge eines Hinweises auf einen Missstand vorliegt. Diese Information enthält keine Angaben, die auf die Identität der betroffenen Personen schließen lassen.

VI. RECHTE DER BETROFFENEN PERSONEN

Jeder von den gemeldeten Sachverhalten betroffene Mitarbeiter der Feri muss zu gegebener Zeit über die gegen ihn gerichteten Verdachtsäußerungen informiert werden, sofern diese Information nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts behindert.

Auf jeden Fall dürfen keine sich namentlich auf einen Mitarbeiter beziehenden Schlussfolgerungen am Ende des oben erläuterten Verfahrens gezogen werden, ohne dass der Betroffene die Möglichkeit hatte, seine Anmerkungen entsprechend dem Grundsatz der Wahrung des Rechts auf Anhörung, so wie er von der Rechtsprechung ausgelegt wird, vorzubringen.

Der Vorstand hört zunächst den betroffenen Mitarbeiter an oder fordert ihn auf, seine Argumente schriftlich zu formulieren, wenn eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich ist, und beschließt daraufhin die im Interesse der Feri notwendigen Maßnahmen.

Die Meldung von Unregelmäßigkeiten und/oder das darauf folgende Verfahren implizieren den Umgang mit personenbezogenen Daten. Bei der Behandlung dieser Daten sind daher die Grundsätze und Regeln der auf die Feri anwendbaren Rechtsvorschriften zu beachten. Personen, die an dem Whistleblowing-Verfahren und damit zusammenhängenden Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.

VII. VERWALTUNG DER WHISTLEBLOWING-POLITIK

Der Compliance-Beauftragte ist vorab in jedem Fall zu konsultieren, in dem interne Bestimmungen der Feri, die eine Meldepflicht für die Angehörigen des Personals der Feri oder ihrer Organe vorsehen, angenommen oder geändert werden sollen.

Der Compliance-Beauftragte schlägt dem Vorstand die notwendigen Änderungen der vorliegenden Bestimmungen vor.