

## Hinweisgeber-Richtlinie

**Diese Hinweisgeber-Richtlinie gilt ab dem 15.12.2023 und gilt für alle Mitarbeiter der ambrosia.**

**Der Arbeitgeber behält sich vor, von seinem Direktionsrecht Gebrauch zu machen und diese Hinweisgeber-Richtlinie gegebenenfalls an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen.**

### Einleitung

Die Ambrosia FM Consulting & Services GmbH ist seit 2005 eine mittelständische Unternehmung für Facility Management Dienstleistungen und Beratung mit Firmensitz in Bad Oeynhausen. Die **ambrosia** gilt mit seiner Expertise in Deutschland als einer der qualitativ, hochwertigen Marktführer für Prüfdienstleistungen und Datenerfassungen im Facility Management. Ergänzt wird diese Expertise durch eine vollumfängliche IT-nahe Facility Management Beratung entlang des gesamten Immobilienlebenszyklus, mit dem Ziel einen wirtschaftlichen und regelkonformen Gebäudebetrieb sicherzustellen. Über 500 Kunden aus Wirtschaft, Industrie, Verwaltung und Gesundheitswesen setzen auf das Portfolio der ambrosia.

Die ambrosia hat sich zu einer ehrlichen und integren Geschäftsführung verpflichtet. Wir erwarten von unserer gesamten Belegschaft die Einhaltung hoher Standards. Jedes verdächtige Fehlverhalten sollte so schnell wie möglich gemeldet werden. Ziel dieser Regelung ist die Aufdeckung strafbarer Handlungen innerhalb der ambrosia, die sonst möglicherweise verborgen bleiben. Durch die Anonymität wird gewährleistet, dass Mitarbeitern durch einen Hinweis keine negativen Konsequenzen für ihr Arbeitsverhältnis drohen.

### Was versteht man unter Hinweisgeber?

Ein Hinweisgeber ist jemand, der mit einer Meldung hilft, Fehlverhalten oder Gefahren in Bezug auf unser geschäftliches Handeln zu erkennen und zukünftig zu vermeiden. Das schließt alle rechtswidrigen, missbräuchlichen und kriminelle Aktivitäten und jede Verletzung von gesetzlichen Verpflichtungen ein.

### Organisation

Wir haben uns entschieden, die Meldungen in mündlicher oder schriftlicher Form mit der digitalen Hinweisgeber-Lösung von LegalTegrity zu erfassen. Die Meldungen werden hierbei von der Personalabteilung gelesen. Die Personalabteilung soll zeitnah, spätestens innerhalb von drei Monaten, der Geschäftsführung vorschlagen, welche Maßnahmen bei einem nicht akzeptablen Verhalten für eine angemessene Reaktion zu ergreifen sind.

## Schutz und Unterstützung für Hinweisgeber

Wir wollen zur Offenheit ermutigen und werden Hinweisgeber unterstützen, die unter diesen Grundsatz fallende Vorkommnisse zu melden, selbst wenn es sich später als unbegründet herausstellen sollte.

Hinweisgeber sollen keine Benachteiligungen befürchten müssen, weil sie solche Vorkommnisse gemeldet haben. Wer der Meinung ist, benachteiligt worden zu sein, sollte umgehend die für die Aufdeckung von Fehlverhalten zuständige Führungskraft informieren. Sollte die Angelegenheit damit nicht gelöst sein, ist eine förmliche Beschwerde einzureichen.

Hinweisgeber dürfen weder bedroht noch in irgendeiner Form Rache an ihnen verübt werden. Wer in solch ein Vorgehen verwickelt ist, muss mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen. In bestimmten Fällen haben Hinweisgeber auch das Recht zur Schadenersatzklage vor einem Arbeitsgericht.

Sollten wir umgekehrt feststellen, dass ein Hinweisgeber bewusst falsche Anschuldigungen erhoben hat, weil ihm das z.B. persönliche Vorteile verschafft, muss auch der Hinweisgeber mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen.

## Wie funktioniert das im Detail?

### 1. Meldung und Bearbeitungsfrist

Ausschließlich zu Hinweisgeberzwecken haben wir mit LegalTegrity eine Telefon-Hotline und Weblösung eingerichtet, wo jeder Mitarbeiter, Geschäftspartner (Dienstleister, Lieferant, etc.) betriebsbezogene Rechtsverstöße offen mit Namensnennung, aber auch anonym melden kann und die wie folgt lauten:

Telefon-Nr.: +49 800 3800 999

Link: <https://app.whistle-report.com/report/8eaeef3f-9f8b-4017-ab6e-7580d87429be>

Jedem Hinweis wird sorgfältig nachgegangen. Es sind bei einer anonymen Meldung unbedingt umfassende Informationen zu dem entsprechenden Sachverhalt zur Verfügung zu stellen. Sie können sich auch bei einer anonymen Meldung wieder bei LegalTegrity melden (telefonisch oder über das Web), falls Ihnen noch ergänzende Umstände ein- oder aufgefallen sind. Außerdem kann die Meldestelle Sie für Rückfragen mit der Chat-Funktion von LegalTegrity kontaktieren.

Die Meldestelle wird die gemeldeten Informationen unter Angabe des Datums der Meldung, der Art und Umstände des mitgeteilten Regelverstoßes sowie ggf. des/der Namen/s der für die behauptete Rechtsverletzung verantwortlichen Person/en dokumentieren. Dem Hinweisgeber wird die Meldestelle diesem binnen 7 Tagen eine Eingangsbestätigung über die Chat-Funktion von LegalTegrity übermitteln.

Auf jeden Hinweis soll spätestens innerhalb einer Frist von weiteren drei Monaten reagiert werden. Bei schwerwiegenden Rechtsverstößen wird die Meldestelle unverzüglich Untersuchungen einleiten und ggf. alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ein festgestelltes deliktisches Verhalten zu unterbinden.

## **2. Berichtspflicht**

Die Meldestelle wird jede eingegangene Anzeige mit einer kurzen Stellungnahme versehen, aus der nachvollziehbar hervorgeht, welche Untersuchungshandlungen eingeleitet wurden, ob sich der in der Anzeige mitgeteilte Verdacht als begründet oder unbegründet erwiesen hat und welche Maßnahmen zur Beseitigung des Rechtsverstoßes ergriffen wurden.

Soweit der gemeldete Rechtsverstoß grundsätzliche Bedeutung hat, die Vermögensinteressen der Gesellschaft gefährdet oder die Geschäfts- bzw. Risikopolitik der Gesellschaft betrifft, ist sie allen Geschäftsleitern der Gesellschaft zur Kenntnis zu bringen. Diese entscheidet in Absprache mit dem Compliance-Beauftragten über die einzuleitenden Schritte (z. B. Erstattung einer Strafanzeige, Meldung gegenüber der BaFin etc.).

Der Hinweisgeber wird binnen drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Information der Meldestelle über die ergriffenen Folgemaßnahmen über die Chat-Funktion von LegalTegrity übermitteln.

## **3. Hinweise gegen die Personalabteilung**

In den Fällen, in denen sich die Anzeige gegen die Personalabteilung selbst richtet, kann der Hinweisgeber seine Beschwerde in anonymer Form schriftlich oder mündlich unmittelbar an die Geschäftsleitung adressieren. Das angesprochene Mitglied der Geschäftsleitung entscheidet über das weitere Vorgehen.