



## Whistleblower-Richtlinie

Einführung und Umsetzung eines internen Hinweisgebersystems (interne Hinweisgeber-Meldestelle)

für alle Mitarbeiter/innen der **Orizon Holding GmbH** mit nachfolgenden Gesellschaften

- Orizon GmbH
- Orizon Projekt GmbH
- Jobs in Time Medical GmbH
- Orizon Holding GmbH
- Otto Work Force Deutschland GmbH
- Orizon Hamburg GmbH

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Hintergrund und Zweck</b> .....	3
<b>2. Vertrauensvolle Kommunikation</b> .....	3
<b>3. Begriffe und Definitionen</b> .....	4
<b>4. Compliance-Verstöße</b> .....	5
<b>5. Meldungen von Compliance-Verstoßen</b> .....	5
<b>6. Kommunikationskanäle</b> .....	6
<b>7. Hinweisgebersystem</b> .....	6
<b>8. EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz</b> .....	8
<b>9. Vertraulichkeit / Geheimhaltung</b> .....	9
<b>10. Kontakt und Ansprechpartner</b> .....	10

## 1. Hintergrund und Zweck

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der sog. EU-Whistleblower-Richtlinie, mit dem der bislang lückenhafte und unzureichende Schutz von hinweisgebenden Personen ausgebaut wird.

Ziel des Gesetzes ist der bessere Schutz von natürlichen Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden (Hinweisgeber/“Whistleblower“).

Das HinSchG verbietet jegliche Benachteiligungen (bspw. Abmahnung, Mobbing, etc.) gegenüber hinweisgebenden Personen und verpflichtet Unternehmen gleichzeitig, sichere Kanäle für die Meldung von etwaigen Missständen einzurichten.

Der Zweck dieser Regelungen zur globalen internen Berichterstattung ist die Einrichtung eines Systems, das es den Mitarbeitern der ausländischen Tochtergesellschaften von OUTSOURCING Inc. ermöglicht, Verstöße gegen die Compliance direkt intern an das Unternehmen und/oder die jeweilige ausländische Tochtergesellschaft zu melden, um sicherzustellen, dass solche Verstöße rechtzeitig aufgedeckt und ordnungsgemäß behoben werden, um so unsere soziale Verantwortung zu gewährleisten und unseren Unternehmenswert zu steigern.

## 2. Vertrauensvolle Kommunikation

Bei Orizon Holding GmbH (nachfolgend: Orizon) legen wir sehr viel Wert auf eine vertrauensvolle Kommunikation. Wir wünschen uns ausdrücklich, dass auch problematische Sachverhalte offen angesprochen werden. Mit dieser Whistleblower-Richtlinie möchten wir alle Mitarbeitenden dazu ermutigen, zur Aufklärung von Bedenken den offenen und konstruktiven Dialog zu suchen.

Diese Richtlinie beschreibt die zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle und definiert den Prozess für den Umgang mit Informationen über Compliance-Verstöße. Mit dieser Richtlinie wollen wir alle Mitarbeitenden ermutigen, die nachfolgend beschriebenen Kommunikationskanäle aktiv zu nutzen und Hinweise auf Fehlverhalten offen anzusprechen.

Wir sichern allen Mitarbeitenden zu, dass sie Hinweise auf schwere Regelverstöße und Gesetzesverletzungen, die finanzielle Einbußen nach sich ziehen und die Reputation des Unternehmens in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen gefährden können, ohne Sorge vor persönlichen Konsequenzen melden können. Mitarbeitende leisten mit ihren

Hinweisen einen Beitrag, Schaden bestmöglich vom Unternehmen fernzuhalten. Sollte eine hinweisgebende Person diskriminiert oder Druck auf sie ausgeübt werden, tolerieren wir ein solches Verhalten nicht.

Umgekehrt ist es ein schwerer Regelverstoß, wenn die von uns bereit gestellten Kommunikationskanäle bewusst für wahrheitswidrige Behauptungen missbraucht werden.

Wir versichern, dass eine hinweisgebende Person, die in der Überzeugung handelt, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht, keine Nachteile erfährt. Für die von einer Meldung Betroffenen gilt die Unschuldsvermutung, solange nicht der behauptete Verstoß nachgewiesen ist. Eine Untersuchung zur Aufklärung des Sachverhaltes wird dann initiiert, wenn konkrete Hinweise für einen relevanten Regelverstoß vorliegen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Dokument der Begriff Mitarbeiter neutral verwendet. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

### 3. Begriffe und Definitionen

#### **Hinweisgeber/Melder:**

Hinweisgeber können all diejenigen sein, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangen können.

Im Rahmen der Richtlinie wird der Begriff geschlechtsneutral verwendet.

#### **Einschlägige Person:**

Betroffene bzw. mit der Angelegenheit vertraute Personen und Personenkreise.

#### **Fehlverhalten:**

Mithin falsches, unangebrachtes Verhalten gegenüber geltenden gesetzlichen, internen und gesellschaftlichen Regeln.

#### **Mitarbeitende:**

Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst alle Personen, die für Orizon auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages oder einer Honorarvereinbarung im Sinne einer selbstständigen oder ähnlichen Tätigkeit arbeiten oder Dienstleistungen erbringen. Der Begriff „Mitarbeitende“ schließt außerdem sämtliche Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsgremiums ein.

## 4. Compliance-Verstöße

Mit dem Begriff Compliance-Verstöße bezeichnen wir schwere vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen sowohl gegen einschlägige gesetzliche Bestimmungen als auch gegen unsere internen Richtlinien, die einen wirtschaftlichen Schaden nach sich ziehen oder geeignet sind, die Reputation unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit und bei staatlichen Stellen zu gefährden.

Als Compliance-Verstoß bewerten wir unter anderem:

- Allgemeine wirtschaftskriminelle Handlungen (z.B. Betrug, Diebstahl, Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit, Annahme von Geschenken)
- Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, sonstige Vorschriften oder gegen die Richtlinien und Verfahren von Orizon.
- Fehlverhalten gegenüber geltenden Compliance-Regeln, die sich in den Bereichen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ergeben können.
- Verstöße gegen die Vorgaben der Produktsicherheit und -konformität
- Verstöße zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten sowie zur Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Interessenkonflikte
- Veruntreuung von Geldern und geheimen Dokumenten
- Missbrauch von Macht und Autorität
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung beispielsweise aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung
- Mobbing
- Verstoß gegen Menschenrechte
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit oder der Umwelt
- Versäumnisse von Orizon bei der angemessenen Behandlung unangemessener Verhaltensweisen oder Aktivitäten.

Die Auflistung ist nicht abschließend, gibt jedoch einen Einblick, dass im Ergebnis alle möglichen Verstöße gemeldet werden sollen, die ein Beschäftigter kennt oder Verstöße, auf die zahlreiche Tatsachen hindeuten.

## 5. Meldungen von Compliance-Verstößen

Alle unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, konkrete Hinweise auf einen Compliance-Verstoß an die hier vorgestellten Kommunikationskanäle mitzuteilen.

Alle Meldungen müssen in gutem Glauben erfolgen, wobei der Hinweisgeber berechtigten Grund zu der Annahme haben muss, dass die von ihm gelieferten Informationen darauf

hinweisen, dass ein Problem aufgetreten ist, gerade auftritt oder in Zukunft auftreten könnte.

Ein Mitarbeiter kann für eine Meldung, die nicht in gutem Glauben erfolgt ist (z.B. um Kollegen zu ärgern oder aus anderen Gründen), disziplinarisch belangt werden, bis hin zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Nur Meldungen, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die in den Bereich des Whistleblowing fallen, werden untersucht.

Gleichwohl wird die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, nicht nach dem Gesetz geschützt.

## 6. Kommunikationskanäle

Als Ansprechpartner stehen grundsätzlich alle Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld zur Verfügung. Eine besondere Rolle übernehmen die Führungskräfte und die Geschäftsleitung, deren Aufgabe es ist, eine Kommunikationskultur zu pflegen, die bei allen Mitarbeitenden das Vertrauen für eine offene Aussprache auch bei kritischen Sachverhalten schafft.

Als zentrale Stelle, für die Entgegennahme von Hinweisen und für die Beantwortung von Fragen der Mitarbeiter, sind Frau **Dariya Ulitzka** und Frau **Nathalie Eisenberger** zuständig.

Bei bestimmten Themen kann der Wunsch bestehen, diese außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfeldes anzusprechen.

Wir haben daher ein internes Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, Verdachtsmomente in Bezug auf Compliance-Verstöße vollständig anonym über das digitale Hinweisgeberportal **SpeakUp** zu kommunizieren.

Alle Mitarbeitenden können frei für sich entscheiden, welcher Kommunikationskanal für ihr Anliegen der beste Weg ist.

## 7. Hinweisgebersystem

Über unser internes Hinweisgebersystem SpeakUp können alle Mitarbeiter täglich, rund um die Uhr und von jedem Ort aus, vertraulich kommunizieren.

Das Hinweisgebersystem erreichen Sie unter:

<https://os.speakup.report/os>

Über das digitale Hinweisgebersystem SpeakUp können alle Mitarbeiter in den vertraulichen Dialog mit Orizon eintreten. Der Dialog ist auf Wunsch auch vollständig anonym möglich. Angaben zur Identität sind freiwillig.

Wann immer möglich, wird der Hinweisgeber ermutigt, seinen Namen unter die Anschuldigung zu setzen. Nichtsdestotrotz wird Orizon anonyme Meldungen gebührend berücksichtigen und dabei die Glaubwürdigkeit und Schwere der aufgeworfenen Probleme sowie die Wahrscheinlichkeit berücksichtigen, dass die Anschuldigung durch die bereitgestellten Informationen und andere zurechenbare Quellen bestätigt wird. Bei anonymen Meldungen wird die hinweisgebende Person über die digitale Plattform über den Ausgang der Ermittlungen auf dem Laufenden gehalten.

Nach Abgabe eines Hinweises wird für jede hinweisgebende Person automatisch ein anonymisiertes Postfach eingerichtet, über das diese fortlaufend im Dialog bleiben kann. Für die Einrichtung des Postfaches ist die Vergabe eines Passworts erforderlich, die angezeigte Berichtsnummer dient später als Login. Die Angabe von Informationen zur Identität ist nicht erforderlich.

Eine vertrauliche Kommunikation mit Orizon ist auch telefonisch möglich. Die Hotline ist rund um die Uhr unter der Telefonnummer 0800 1818 952 zu erreichen.

SpeakUp wird unabhängig von einer Dritten Partei, People Intouch, betrieben.

Eine detaillierte Anleitung zur Nutzung von SpeakUp finden Sie unter:

**<https://www.orizon.de/hinweisgeber>**

Damit Ihre Meldung angemessen bearbeitet und untersucht werden kann, ist es wichtig, dass die Meldung so konkret wie möglich ist.

Hilfreich ist, wenn Sie bei Ihrer Meldung die fünf W-Fragen berücksichtigen:

## **Wer? Was? Wann? Wie? Wo?**

### **WER:**

Gibt es noch weitere Personen, die von dem Vorfall Kenntnis haben? Wenn ja, wer? Nennen Sie alle Personen, die in den Vorfall involviert sind.

### **WAS:**

Was hat sich ereignet? Bitte schildern Sie den Vorfall so detailliert wie möglich.

### **WANN:**

Wann hat sich der Vorfall ereignet?

### **WIE:**

Wie haben Sie davon Kenntnis erlangt? Wie hat sich der Vorfall abgespielt?

### **WO:**

Wo hat sich der Vorfall ereignet? Mit welchem Geschäftsbereich des Unternehmens steht das Fehlverhalten in Zusammenhang?

Bitte achten Sie als Hinweisgeber darauf, dass Ihre Beschreibungen auch von fachfremden Personen nachvollzogen werden können. Hierzu ist es hilfreich, wenn Sie für weitere Fragen zur Verfügung stehen.

Erforderlichenfalls können einschlägige Personen innerhalb von Orizon um Rat gebeten werden, um die Anschuldigungen zu untersuchen, ohne Einzelheiten über die Meldung selbst preiszugeben. Möglicherweise kann zur Unterstützung auch eine externe unabhängige Partei in die Ermittlungen einbezogen werden.

Sollte sich der Hinweis aus dem Hinweisgebersystem gegen Frau Ulitzka oder Frau Eisenberger richten, wird an der Stelle eine Vertrauensperson unseren Mutterkonzerns Outsourcing Inc. dem Hinweis nachgehen sowie bei Notwendigkeit diesen direkt an die Geschäftsführung oder ein weiteres Mitglied der Geschäftsleitung von Orizon weitergeben, um den Sachverhalt zu diskutieren.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 7 Tagen eine Empfangsbestätigung über den Eingang des Hinweises. Dieser wird im geschützten Postfach der digitalen Meldestelle von SpeakUp hinterlegt.

Im weiteren Verlauf werden erforderlichenfalls Rückfragen an die hinweisgebende Person gestellt, um den Sachverhalt gemeinsam bestmöglich aufzuklären.

Die weiteren Untersuchungen und entsprechende Folgemaßnahmen werden unter der Leitung/Koordinierung von Frau Ulitzka und Frau Eisenberger eingeleitet. Fallweise kann ein Ausschuss zusammengestellt werden, um ein unabhängiges Verfahren zu gewährleisten.

Der Hinweisgeber ist nicht für die Untersuchung der Angelegenheit verantwortlich. Es ist die Pflicht von Orizon, dafür zu sorgen, dass eine Untersuchung durchgeführt wird. Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 3 Monaten eine Rückmeldung, wie mit dem Hinweis verfahren wurde und in welchem Bearbeitungsstand sich der Hinweis aktuell befindet.

## **8. EU-Whistleblowing-Richtlinie / Hinweisgeberschutzgesetz**

Hinweisgebende Personen sind durch die EU-Whistleblower-Richtlinie und das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) auch gesetzlich vor Repressalien im Arbeitsverhältnis aufgrund der Abgabe eines Hinweises geschützt. Den gesetzlichen Schutz genießen die hinweisgebende Person, aber auch die Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und sonstige Personen, die von einer Meldung betroffen sind.

Repressalien und jedwede Vergeltungsmaßnahme gegenüber hinweisgebenden Personen

sind untersagt. Es besteht in diesem Zusammenhang auch eine Regelung über eine Beweislastumkehr (§ 36 HinSchG). Arbeitgeber müssen demnach künftig nachweisen, dass Maßnahmen gegen Arbeitnehmende nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Missständen stehen.

Der gesetzliche Schutz gilt für hinweisgebende Personen, sofern

- die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen, und
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

## 9. Vertraulichkeit / Geheimhaltung

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit während des gesamten Verfahrens zur Behandlung der Meldung gewahrt wird.

Bei der Bearbeitung wird die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sichergestellt. Hinweis: Alle Meldungen werden ebenfalls von den Vertrauenspersonen seitens Outsourcing Inc. empfangen.

Der Mitarbeiter, der die Meldung macht, kann darum bitten, dass seine Identität vertraulich behandelt wird. Wenn der Ausschuss der Ansicht ist, dass der Hinweisgeber als Zeuge aussagen muss oder dass die Identität des Hinweisgebers bekannt gegeben werden muss, wird der Ausschuss geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers so weit wie möglich zu begrenzen.

Die Identität des Berichterstatters muss unter Umständen möglicherweise ebenfalls offengelegt werden, z. B. wenn Orizon einer externen Behörde Bericht erstattet und diese Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben oder anderweitig angemessen ist. Orizon behält sich außerdem das Recht vor, freiwillig Selbstanzeigen bei Rechts- und Aufsichtsbehörden zu erstatten, wenn das Unternehmen zu dem Schluss kommt, dass die Selbstanzeige ein angemessener Schritt zum Schutz der Interessen des Unternehmens ist.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden vertraulich behandelt, es sei denn, sie sind für die Durchführung der Untersuchung und die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erforderlich oder angemessen.

Alle während der Untersuchung offengelegten Informationen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, einschließlich der einschlägigen

Datenschutzgesetze, behandelt. Je nach Art der Beschwerde kann der Betroffene über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert werden und erhält die Möglichkeit, sich zu diesen Vorwürfen zu äußern. Mitarbeiter, die bei einer Untersuchung nicht kooperieren oder bewusst falsche Angaben machen, werden mit strengen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung bestraft.

## 10. Kontakt und Ansprechpartner

Verantwortlich für die Richtlinie ist die Konzernmutter Outsourcing Inc. Dieses Dokument lehnt sich an die Richtlinie Regulations on Global Internal Reporting vom 4. September 2023 der japanischen Muttergesellschaft Outsourcing Inc. und wurde aus dem Englischen übersetzt.

Für Fragen und weitere Informationen zum Hinweisgebersystem, zur vertraulichen Kommunikation und zur Meldung von Compliance-Verstößen stehen Ihnen Frau Dariya Ulitzka und Frau Nathalie Eisenberger jederzeit zur Verfügung.

Ansprechpartner Orizon:

Dariya Ulitzka  
[D.Ulitzka@orizon.de](mailto:D.Ulitzka@orizon.de)  
T +49 821 50991-53  
M +49 173 4395981

Nathalie Eisenberger  
[n.eisenberger@orizon.de](mailto:n.eisenberger@orizon.de)  
T +49 821 50991-349  
M +49 151 12010671

## 11. Anerkennung des Dokuments durch Mitarbeiter

Um sicherzugehen, dass dieses Rahmenwerk allen Mitarbeitern bekannt ist, wird neuen Mitarbeitern die Whistleblower-Richtlinie im Rahmen der Einarbeitung kommuniziert.

Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die geltenden Gesetze und Regeln im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortungsbereiche zu kennen sowie für deren Kommunikation und Umsetzung bei ihren Mitarbeitern zu sorgen.

## Versions-/Änderungshistorie

Sollten Änderungen in diesem Dokument vorgenommen werden, wird dies an dieser Stelle dokumentiert. Bitte vermerken an welcher Stelle Änderungen eingepflegt wurden.

<b>Version</b>	<b>Datum</b>	<b>Bearbeiter</b>	<b>Bereiche der Änderungen</b>
V1	18.12.2023	DU/NE	Neuerstellung: Teilweise Übersetzung aus der Verordnung Namens Regulations on Global Internal Reporting vom 4. September 2023.