

Gültig ab: 13.12.2023  
Gültig bis: 13.12.2026  
Ersetzt: -  
Seite 1 von 7

Typ: **Richtlinie**  
Nummer: **1**  
Titel: **Richtlinie Hinweisgebersystem**



**Erstellung:**

Name	Funktion/Abteilung	Datum	Unterschrift
Lennart Piontek	Compliance	19.12.2023	

**Prüfung:**

Name	Funktion/Abteilung	Datum	Unterschrift
Els Coene	HR	04.01.2024	

**Freigabe:**

Name	Funktion	Datum	Unterschrift
Ad Van Der Fliet	General Manager	04-01-2024	



# Hinweisgeber-Richtlinie

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Zweck	3
3.	Geltungsbereich	3
4.	Meldeverfahren	4
5.	Untersuchung und Lösung	5
6.	Schutz der Hinweisgeber	6
7.	Anonyme Meldungen	6
8.	Schulung und Sensibilisierung	6
9.	Einhaltung geltender Gesetze	7
10.	Überprüfung und Aktualisierung	7
11.	Fazit	7

## 1. Einleitung

Ein Hinweisgebersystem ist ein entscheidender Mechanismus, der es Mitarbeitenden und Dritten (z.B. Auftragnehmer, Lieferanten, Kunden) ermöglicht, Verstöße, Fehlverhalten, illegales oder unethisches Verhalten innerhalb von Zambon GmbH zu melden. Diese Richtlinie skizziert das Rahmenwerk für das Hinweisgebersystem innerhalb der Zambon GmbH und betont die Bedeutung von Transparenz, Rechenschaftspflicht und vor allem dem Schutz von Hinweisgebern.



## 2. Zweck

Der Zweck dieser Hinweisgeber-Richtlinie besteht darin:

- 2.1. Die Meldung von Verstößen, Fehlverhalten oder unethischem Verhalten innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen und zu fördern.
- 2.2. Einen strukturierten und vertraulichen Kanal für die Meldung von Verstößen bereitzustellen.
- 2.3. Sicherzustellen, dass Personen, die Verstöße melden, vor Repressalien geschützt sind.
- 2.4. Eine Kultur der Integrität, Rechenschaftspflicht und ethischen Handlungsweise innerhalb der Zambon GmbH zu fördern.

## 3. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitende, Auftragnehmer, Lieferanten, Kunden und sonstigen Stakeholdern, die mit Zambon GmbH in Verbindung stehen. Sie deckt Bedenken im Zusammenhang mit unethischem Verhalten, Fehlverhalten, illegalen Aktivitäten oder Verstößen gegen die Richtlinien ab.

Folgende Inhalte können gemeldet werden:

- a) Diskriminierung: Hinweisgeber können Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen laut des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) melden.
- b) Belästigung: Meldungen über sexuelle Belästigung, Mobbing, Belästigung am Arbeitsplatz oder anderweitige unangemessene Verhaltensweisen.
- c) Betrug und finanzielles Fehlverhalten: Das Melden von Betrug, Unterschlagung, Fälschung von Unterlagen oder anderen Finanzvergehen.
- d) Gesundheits- und Sicherheitsverletzungen: Hinweisgeber können Sicherheitsverletzungen, oder Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards melden.
- e) Korruption: Dies umfasst Meldungen über Bestechung, unlautere Praktiken, Unterschlagung von Geldern oder Bestechungsversuche.




- f) Verletzung von Gesetzen und Vorschriften: Meldungen über Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, die das Unternehmen betrifft.
- g) Verletzung von Unternehmensrichtlinien: Wenn Mitarbeitende oder Dritte gegen interne Unternehmensrichtlinien, [Ethik-Codes](#) oder Verhaltensstandards verstoßen.
- h) Missbrauch von Ressourcen: Hinweisgeber können Missbrauch von Unternehmensressourcen oder Diebstahl von Eigentum oder Vermögenswerte des Unternehmens oder verschwenderische Ausgaben melden.
- i) Verstöße gegen Arbeitsverträge: Unregelmäßigkeiten bei Arbeitsverträgen, Lohn- und Gehaltsfragen oder arbeitsrechtlichen Vorschriften
- j) Branchenspezifische Meldungen: Verstöße gegen medizinische Ethik, Arzneimittelsicherheit oder klinische Studien.
- k) Datenschutz und Datenschutzverletzungen: Das Melden von Verletzungen des Datenschutzes und Datenschutzverletzungen ist entscheidend, insbesondere in Zeiten zunehmender Digitalisierung.
- l) Umweltauswirkungen: Verstöße gegen Umweltauflagen und Umweltauswirkungen
- m) Ethik und Integrität: Jede Form von unethischem Verhalten, das die Reputation oder Integrität der Zambon GmbH gefährdet

## 4. Meldeverfahren

4.1. Die Meldung von Verstößen sollte in einer Weise erfolgen, die Vertraulichkeit und den Schutz des Hinweisgebers gewährleistet. Verstöße können über folgende Kanäle gemeldet werden:

- Direkte(r) Vorgesetzte(r): Mitarbeitende werden ermutigt, Verstöße ihrem direkten Vorgesetzten zu melden, sofern die Meldung nicht den Vorgesetzten betrifft und der Mitarbeitende sich damit wohlfühlt.
- Compliance-Officer: Meldungen können direkt an den Compliance Officer gemeldet werden.
  - Per Mail: [Lennart.Piontek@Zambongroup.com](mailto:Lennart.Piontek@Zambongroup.com)
  - Per Telefon: 151 5408 5685

Gültig ab: 13.12.2023 Gültig bis: 13.12.2026 Ersetzt: - Seite 5 von 7	Typ: <b>Richtlinie</b> Nummer: <b>1</b> Titel: <b>Richtlinie Hinweisgebersystem</b>	
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

- Per MS-Teams
- Postalisch:
  - **Zambon GmbH**, Persönlich/ vertraulich Lennart Piontek (Compliance Officer), Lietzenburger Str. 9, 10707 Berlin

a) Vertrauensperson für Frauen

- Per Mail: louise.klauschenz@zambongroup.com
- Per Telefon: + 49 171 6216530
- Per MS-Teams
- Postalisch:
  - **Zambon GmbH**, Persönlich/ vertraulich Louise Klauschenz, Lietzenburger Str. 9, 10707 Berlin

b) HR

- Per Mail: els.coene@zambongroup.com
- Per Telefon: T: +32.2.777.02.04 M:+32.473.87.11.04
- Per MS-Teams
- Postalisch:
  - **Zambon NV/SA**, Personal/ confidential Els Coene, Avenue du Bourgmestre E. Demunter 3, 1090 Jette

c) Corporate Compliance: Corporate hat ein Meldesystem eingerichtet, bei der auch anonym gemeldet werden kann: [zambongroup - Home \(integrityline.com\)](https://zambongroup.com/integrityline). Hierbei ist zu beachten, dass die Meldung zunächst von Corporate Compliance bearbeitet wird.

d) Anonyme Meldung: Meldungen können auch anonym abgegeben werden. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Per Post ohne Absender
- Mittels einer privaten, anonymen E-Mail-Adresse an die E-Mail-Adressen, die in 4.1. b und c genannt werden
- Via Hinweisgebersystem von Corporate (siehe 4.1.d)

4.2. Hinweisgeber werden ermutigt, Verstöße zu melden, sobald sie von ihnen erfahren, um eine zeitnahe Untersuchung und Lösung zu ermöglichen.

## 5. Untersuchung und Lösung

5.1. Alle Meldungen werden ernst genommen und gründlich untersucht. Der Compliance-Officer und oder /Corporate Compliance ist dafür verantwortlich, den Untersuchungsprozess einzuleiten und zu überwachen.



5.2. Untersuchungen werden in fairer und unvoreingenommener Weise durchgeführt, unter Beachtung der Rechte aller beteiligten Parteien. Das heißt, dass ausdrücklich auch der Schutz eventuell Beschuldigter berücksichtigt wird.

5.3. Nach Abschluss der Untersuchung werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die Disziplinarmaßnahmen, Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen von Prozessen umfassen können.

## **6. Schutz der Hinweisgeber**

6.1. Zambon GmbH verpflichtet sich, die Identität der Hinweisgeber soweit gesetzlich zulässig zu schützen.

6.2. Repressalien gegen Hinweisgeber werden nicht toleriert. Personen, die in Repressalien verwickelt sind, unterliegen disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

6.3. Hinweisgeber sollten Vorfälle von Repressalien umgehend melden, damit die geeigneten Maßnahmen zur Behebung des Problems ergriffen wird.

6.4. Zambon GmbH wird angemessene Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass Hinweisgeber keine nachteiligen arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgrund ihrer Meldung erleiden.

## **7. Anonyme Meldungen**

7.1. Anonyme Meldungen sind ausdrücklich möglich. Zambon GmbH wird die Anonymität des Hinweisgebers schützen.

7.2. Es ist zu beachten, dass anonyme Meldungen in der Untersuchung beeinträchtigt sein können, da es nicht möglich ist, weitere Informationen vom Hinweisgeber zu erhalten. Dennoch wird die Zambon GmbH alle Anstrengungen unternehmen, um solche Meldungen gewissenhaft zu untersuchen.

## **8. Schulung und Sensibilisierung**

8.1. Der Compliance-Officer wird mit Einführung dieser Richtlinie eine Schulung zu den wichtigsten Inhalten dieser Richtlinie an alle Mitarbeitende geben.



8.2. Im Rahmen der jährlichen Compliance-Schulung wird dieses Thema aufgegriffen und die Mitarbeitenden dafür sensibilisiert.

## 9. Einhaltung geltender Gesetze

9.1. Diese Richtlinie wurde entwickelt, um allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das [Hinweisgeber-Schutzgesetz](#), zu entsprechen.

## 10. Überprüfung und Aktualisierung

10.1. Diese Richtlinie wird im Abstand von drei Jahren und bei Bedarf aktualisiert, um ihre Wirksamkeit und die Einhaltung sich ändernder Gesetze und Vorschriften sicherzustellen.

10.2. Mitarbeitende und Stakeholder werden ermutigt, Feedback zur Richtlinie und den Untersuchungen zu geben, um deren Funktionalität zu verbessern.

## 11. Fazit

11.1. Diese Richtlinie ist ein entscheidender Bestandteil unserer Verpflichtung zur Transparenz und ethischen Handlungsweise. Diese Politik zielt darauf ab, die Integrität und Ethik innerhalb von Zambon GmbH zu stärken und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Personen, die mit Zambon in Verbindung stehen, die Möglichkeit haben, Verstöße ohne Angst vor Repressalien zu melden.