

# Plukon Food Group B.V. - Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände

Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände Nummer: Version 1, Stand: 11-2024

## Vorwort

Die vorliegende Regelung gilt für die Meldung mutmaßlicher Missstände bei der Bankiva B.V., der Plukon Food Group B.V. und deren deutschen Tochterunternehmen; im Folgenden wird diese als „Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände“ bezeichnet.

Das wichtigste Ziel der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände ist es, der Unternehmensleitung gefährliche oder rechtswidrige Aktivitäten zur Kenntnis zu bringen, die für das Unternehmen, die Arbeitnehmer, die Umwelt oder die Gesellschaft eine Gefahr darstellen können. Die Meldung eines mutmaßlichen Missstands muss auf verantwortliche Weise erfolgen können, ohne dass der meldende Mitarbeiter Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis zu befürchten hat (bei Bedarf auch anonym).

Ein Missstand kann beispielsweise ein (mutmaßlichen) Verstoß gegen Gesetzes- oder Rechtsvorschriften (beispielsweise in Form von Betrug, Unterschlagung, Korruption) oder das Verursachen einer Situation sein, die Personal oder Dritte in Gefahr bringt oder bringen kann. Der Missstand muss über die persönlichen Interessen des Hinweisgebers/Meldenden hinaus Relevanz besitzen, beispielsweise, indem er eine gewisse Schwere oder Umfang oder strukturellen Charakter aufweist. Einige Beispiele für zu meldende Missstände sind:

- illegale Entsorgung von Abfällen;
- vorsätzliche Kontamination oder Fälschung von Produkten (Nahrungsmittelbetrug);
- Vermutung von Preisabsprachen zwischen Kollegen und Konkurrenten;
- bestimmte unethisches oder unmenschliches Verhalten (z.B. Diskriminierung oder Verletzung von Arbeitnehmerrechten).

Die Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände bietet darüber hinaus die Möglichkeit, frühzeitig, d.h. vor Eintritt eines Schadensereignisses, Maßnahmen zur Behebung von Missständen zu ergreifen. Nicht im Rahmen dieser Regelung gemeldet werden können persönliche Beschwerden (beispielsweise über den Arbeitsplatz, das Verhältnis zu Kollegen oder Vorgesetzten).

## Artikel 1. Begriffsbestimmung

1. Im Sinne der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände sind:

- a) **Arbeitnehmer:** derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags Arbeit verrichtet oder verrichtet hat oder derjenige, der auf anderer Grundlage als im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses Arbeit verrichtet oder verrichtet hat;
- b) **Arbeitgeber:** die Bankiva B.V., die Plukon Food Group B.V. und ihre deutschen Tochterunternehmen, die kraft privatrechtlichen Arbeitsvertrags Arbeit verrichten lassen oder haben verrichten lassen oder die auf anderer Grundlage als im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses Arbeit verrichten lassen oder haben verrichten lassen;
- c) **mutmaßlicher Missstand:** die von einem Arbeitnehmer vermutete Situation, dass innerhalb der Organisation, bei der er arbeitet oder gearbeitet hat oder bei einer anderen Organisation, mit der er im Rahmen seiner Tätigkeiten in Kontakt gekommen ist, ein Missstand vorliegt, soweit:
  1. die Vermutung auf vernünftigen Gründen basiert, die sich aus dem Wissen ergeben, dass der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber oder im Zuge seiner Tätigkeiten bei einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation erworben hat, und
  2. das arbeitgeberseitige Interesse gefährdet wird durch:

- i) einen (drohenden) Verstoß gegen eine gesetzliche Bestimmung, beispielsweise in Form einer (drohenden) Straftat,
- ii) eine (drohende) Gefahr für die öffentliche Gesundheit,
- iii) eine (drohende) Gefahr für die Sicherheit von Personen,
- iv) eine (drohende) Gefahr einer Umweltschädigung,
- v) eine (drohende) Gefahr für die ordnungsgemäße Funktion der Unternehmensorganisation infolge einer unangemessenen Handlung oder Unterlassung,
- vi) ein (unmittelbares) Risiko für den Verlust oder Schaden des Arbeitgebers,
- vii) einen (drohenden) Verstoß gegen andere als gesetzliche Vorschriften,
- viii) eine (drohende) Verschwendung öffentlicher Finanzmittel,
- ix) eine (drohende) bewusste Zurückhaltung, Vernichtung oder Manipulation von Informationen über die im Vorstehenden unter i bis viii aufgeführten Situationen.

Bei einem Missstand ist beispielsweise zu denken an einen (mutmaßlichen) Verstoß gegen Gesetzes- und Rechtsvorschriften (beispielsweise in Form von Betrug, Unterschlagung, Korruption) oder das Verursachen einer Situation, die Personal oder Dritte in Gefahr bringt oder bringen kann. Der Missstand muss über die persönlichen Interessen des Hinweisgebers/Meldenden hinaus Relevanz besitzen, beispielsweise, indem er eine gewisse Schwere oder Umfang oder strukturellen Charakter aufweist. Einige Beispiele für Missstände, die im Rahmen dieser Regelung gemeldet werden können:

- illegale Entsorgung von Abfällen;
- vorsätzliche Kontamination oder Fälschung von Produkten (Nahrungsmittelbetrug);
- Vermutung von Preisabsprachen zwischen Kollegen und Konkurrenten;
- bestimmte unethisches oder unmenschliches Verhalten (z. B. Diskriminierung oder Verletzung von Arbeitnehmerrechten).

Nicht im Rahmen dieser Regelung gemeldet werden können persönliche Beschwerden (beispielsweise über den Arbeitsplatz, das Verhältnis zu Kollegen oder Vorgesetzten).

- d) **externe Ansprechperson („interne Meldestelle“ im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes):** diejenige Person, die vom Arbeitgeber dazu angewiesen wurde, als unabhängiger externer Dritter/Ombudsperson zu fungieren und den Arbeitnehmer im Meldeverfahren zu begleiten und/ oder den Arbeitnehmer und den Meldenden zu beraten;
- e) **Vorgesetzter:** der direkte Vorgesetzte des Meldenden;
- f) **Meldung:** die Meldung eines mutmaßlichen Missstands aufgrund der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände;
- g) **Meldender:** der Arbeitnehmer, der einen mutmaßlichen Missstand aufgrund dieser Regelung gemeldet hat;
- h) **höchster Vorgesetzter bei dem Arbeitgeber:** der Managing Director Germany;
- i) **höchster Vorgesetzter der Niederlassung:** die Person, der die tägliche Leitung der Niederlassung, in der der Meldende arbeitet, obliegt (Plant Manager). Wenn der Plant Manager in einer bestimmten Niederlassung nicht der eigentliche Vorgesetzte des Meldenden ist, ist der Managing Director Germany der höchste Vorgesetzte der Niederlassung
- j) **internes Aufsichtsorgan:** das Organ, dem innerhalb der Konzernorganisation die Aufsicht über den höchsten Vorgesetzten des Arbeitgebers obliegt: das Management der Plukon Food Group B.V., wobei zurzeit der CEO, als Ansprechperson fungiert;
- k) **Vertrauensperson:** die Person, die als Ansprechpartner innerhalb der Organisation des Arbeitgebers bestimmt ist,
- l) **höchster Verantwortlicher:** das interne Aufsichtsorgan oder, wenn die Organisation des Arbeitgebers kein internes Aufsichtsorgan vorsieht, der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers;
- m) **interne Ansprechperson:** der Director Legal Affairs der Plukon Food Group B.V., der die interne Ansprechperson für die Zwecke dieser Regelung ist, um Nachteile zu bekämpfen. In Ausnahmefällen – ob auf Antrag des

Meldenden oder nicht – kann vom höchsten Vorgesetzten des Arbeitgebers in Absprache mit dem Meldenden eine andere Person als interne Ansprechperson benannt werden.

- n) **Ermittler:** diejenigen, die der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers mit der Untersuchung des Missstands betraut; in diesem Zusammenhang wird auch auf Artikel 11 Absatz 4 verwiesen;
- o) **externe Stelle:** (i) eine Behörde, die für die Aufdeckung von Straftaten zuständig ist, (ii) eine Behörde, die für die Einhaltung der Bestimmungen einer Rechtsvorschrift oder gemäß einer solchen verantwortlich ist und (iii) jede weitere zuständige Behörde, der der Verdacht eines mutmaßlichen Missstands gemeldet werden kann;
- p) **externer Dritter:** jede Organisation oder jeder Vertreter einer Organisation, die nach vernünftiger Einschätzung des Meldenden in der Lage ist, den mutmaßlichen Missstand direkt oder indirekt zu beenden oder zu lösen;
- q) **Beschuldigter:** Person, auf die sich eine Meldung eines vermeintlichen Missstands bezieht. 2. Alle in dieser Regelung verwendeten männlichen Formen schließen die weibliche Form mit ein.

## Artikel 2. Interne Meldungen durch den Arbeitnehmer

1. Ein Arbeitnehmer, der einen Missstand oder eine Unregelmäßigkeit innerhalb der Organisation seines Arbeitgebers vermutet, kann dies nach Ermessen des Arbeitnehmers melden bei:

- seinem Vorgesetzten, oder
- dem höchsten Vorgesetzten der Niederlassung, oder
- dem höchsten Vorgesetzten des Arbeitgebers, oder
- dem internen Aufsichtsorgan, oder
- der externen Ansprechperson („interne Meldestelle“ im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes), oder
- der Vertrauensperson.

## Artikel 3. Meldung durch einen externen Arbeitnehmer

Ein externer Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Tätigkeit mit der Organisation des Arbeitgebers in Kontakt gekommen ist und einen Missstand innerhalb der Organisation des Arbeitgebers vermutet, kann dies bei der externen Ansprechperson melden.

**Artikel 4. Information, Beratung und Unterstützung des Meldenden** 1. Der Meldende kann die interne oder externe Ansprechperson im Zusammenhang mit einem mutmaßlichen Missstand um Informationen, Beratung und Unterstützung bitten.

2. Der Meldende kann auch einen eigenen Berater, der aufgrund seiner Tätigkeit zur Vertraulichkeit verpflichtet ist, im Zusammenhang mit mutmaßlichen Missständen um Informationen, Beratung und Unterstützung bitten.

## Artikel 5. Schutz des Meldenden vor Benachteiligungen

1. Der Arbeitgeber wird den Meldenden im Zusammenhang mit einer nach Treu und Glauben erstatteten Meldung eines vermuteten Missstands nicht benachteiligen.

2. Als Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 gilt auf jeden Fall das Ergreifen einer nachteiligen Maßnahme, darunter.

- a) die Kündigung, sofern diese nicht auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt;
- b) die vorzeitige Beendigung oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- c) die Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag;
- d) die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen;
- e) die Verhängung eines Ermittlungs-, Rede-, Arbeitsplatz- und/oder Kontaktverbots gegen den Meldenden oder Kollegen des Meldenden;
- f) die Übertragung einer anderen Funktion;

- g) die Erweiterung oder Einschränkung der Aufgaben des Meldenden, sofern dies nicht auf dessen eigenen Wunsch erfolgt;
  - h) die Versetzung des Meldenden innerhalb der Organisation oder an einen anderen Standort, sofern diese nicht auf dessen eigenen Wunsch erfolgt;
  - i) die Ablehnung eines Antrags des Meldenden auf Versetzung innerhalb der Organisation oder an einen anderen Standort;
  - j) die Änderung des Arbeitsplatzes oder die Ablehnung eines entsprechenden Antrags;
  - k) das Vorenthalten von Gehaltserhöhungen, Sondervergütungen, Boni oder der Zuerkennung von Vergütungen;
  - l) das Vorenthalten von Beförderungschancen;
  - m) die Ablehnung von Urlaubsanträgen;
  - n) die Freistellung von der Arbeit, sofern dies nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt.
3. Eine Benachteiligung im Sinne von Absatz 1 liegt auch vor, wenn kein angemessener Grund dafür vorliegt, den Meldenden auf seine unzulängliche Funktionserfüllung hinzuweisen oder eine nachteilige Maßnahme im Sinne von Absatz 2 gegen ihn zu verhängen, ohne dass die vom Arbeitgeber getroffene Maßnahme in einem angemessenen Verhältnis zum Anlass steht.
4. Wenn der Arbeitgeber innerhalb absehbarer Zeit nach Erstattung einer Meldung eine benachteiligende Maßnahme im Sinne von Absatz 2 gegen den Meldenden trifft, muss er gegenüber dem Meldenden begründen, warum er diese Maßnahme für notwendig erachtet, und glaubhaft machen, dass diese Maßnahme nicht im Zusammenhang mit der nach Treu und Glauben erstatteten ordnungsgemäßen Meldung eines mutmaßlichen Missstands oder einer mutmaßlichen Unregelmäßigkeit steht.
5. Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass Vorgesetzte und Kollegen des Meldenden sich jeder Form der Benachteiligung im Zusammenhang mit der nach Treu und Glauben erstatteten ordnungsgemäßen Meldung eines mutmaßlichen Missstands oder einer mutmaßlichen Unregelmäßigkeit zum Nachteil des Meldenden enthalten. Dazu gehören in jedem Fall:
- a) Mobbing, Ignorieren oder Ausgrenzen des Meldenden;
  - b) unbegründete oder unverhältnismäßige Kritik an der Aufgabenerfüllung des Meldenden;
  - c) faktische Verhängung eines Ermittlungs-, Rede-, Arbeitsplatz- und/oder Kontaktverbots gegen den Meldenden oder Kollegen des Meldenden, gleich unter welcher Bezeichnung;
  - d) Einschüchterung des Meldenden durch Drohung mit bestimmten Maßnahmen oder Verhaltensweisen, wenn er seine Meldung aufrechterhält.
6. Der Arbeitgeber spricht Arbeitnehmer, die sich einer Benachteiligung eines Meldenden schuldig machen, darauf an und kann ihnen eine Abmahnung erteilen oder disziplinarische Maßnahmen gegen sie verhängen.

## **Artikel 6. Vermeidung der Benachteiligung des Meldenden**

1. Die interne Ansprechperson bespricht mit dem Meldenden umgehend, welche Risiken auf Benachteiligung bestehen, auf welche Weise diese Risiken verringert werden können und was der Meldende unternehmen kann, wenn er seiner Meinung nach benachteiligt wird. Die interne Ansprechperson erstellt eine Niederschrift des Gesprächs und legt sie dem Meldenden zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Der Meldende erhält eine Kopie.
2. Wenn nach Auffassung des Meldenden eine Benachteiligung vorliegt, kann er dies unverzüglich mit der internen Ansprechperson besprechen. Die interne Ansprechperson und der Meldende besprechen auch, welche Maßnahmen getroffen werden können, um eine Benachteiligung des Meldenden zu vermeiden oder zu beenden. Die interne Ansprechperson erstellt eine Niederschrift des Gesprächs und legt sie dem Meldenden zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die interne Ansprechperson leitet die Niederschrift unverzüglich an den höchsten Vorgesetzten bei dem Arbeitgeber weiter. Der Meldende erhält eine Kopie.
3. Der höchste Vorgesetzte der Niederlassung oder der höchste Vorgesetzte bei dem Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass die Maßnahmen, die zur Vermeidung einer Benachteiligung erforderlich sind, ergriffen werden.

## **Artikel 7. Schutz anderer Beteiligter vor Benachteiligung**

1. Der Arbeitgeber wird den Vorgesetzten und die Vertrauensperson im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer in der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände niedergelegten Aufgaben nicht benachteiligen.
2. Der Arbeitgeber wird die interne Ansprechperson im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer in der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände niedergelegten Aufgaben nicht benachteiligen.
3. Der Arbeitgeber wird die externe Ansprechperson im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer in der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände niedergelegten Aufgaben nicht benachteiligen.
4. Der Arbeitgeber wird die Ermittler im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer in der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände niedergelegten Aufgaben nicht benachteiligen.
5. Der Arbeitgeber wird einen Arbeitnehmer, der von den Ermittlern angehört wird, im Zusammenhang mit einer nach Treu und Glauben abgegebenen Erklärung nicht benachteiligen.
6. Der Arbeitgeber wird einen Arbeitnehmer, der an die Ermittler Dokumente vorlegt, die nach vernünftiger Einschätzung des Arbeitnehmers für die Ermittlungen von Bedeutung sind, nicht benachteiligen.
7. Auf Benachteiligungen der Personen im Sinne der Absätze 1 bis 6 ist Artikel 5 Absätze 2 bis 6 entsprechend anwendbar.

## **Artikel 8. Vertraulicher Umgang mit der Meldung und der Identität des Meldenden**

1. Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass die Informationen über die Meldung so gespeichert werden, dass sie physisch und auf elektronischem Wege ausschließlich für diejenigen zugänglich sind, die an der Bearbeitung der betreffenden Meldung beteiligt sind.
2. Jeder, der an der Bearbeitung einer Meldung beteiligt ist, hält die Identität des Meldenden geheim, sofern der Meldende nicht ausdrücklich schriftlich einer Bekanntgabe zugestimmt hat, und behandelt die Informationen über die Meldung vertraulich.
3. Wenn ein mutmaßlicher Missstand über den externen Ansprechpartner gemeldet wurde und der Meldende nicht einer Bekanntgabe seiner Identität zugestimmt hat, wird jede Korrespondenz über die Meldung an den externen Ansprechpartner gerichtet, der sie unverzüglich an den Meldenden weiterleitet.

## **Artikel 9. Registrierung, Weiterleitung und Bestätigung des Empfangs der internen Meldung**

1. Wenn die Meldung schriftlich eingereicht wird, erhalten der Meldende, die interne Ansprechperson und der höchste Vorgesetzte bei dem Arbeitgeber eine Bestätigung und eine Kopie von der Person, bei der die Meldung eingegangen ist.
2. Wenn der Arbeitnehmer die Meldung eines mutmaßlichen Missstands mündlich erstattet oder eine schriftliche Meldung mündlich erläutert, sorgt die Person, an die die Meldung gerichtet ist, im Einvernehmen mit dem Meldenden für eine schriftliche Aufzeichnung; diese Aufzeichnung wird dem Meldenden zur Genehmigung und Unterzeichnung vorgelegt. Der Meldende und die interne Ansprechperson erhalten eine Kopie.
3. Wenn der Meldende oder die Person, an die die Meldung übermittelt wurde, Anlass für die Vermutung haben, dass der höchste Vorgesetzte bei dem Arbeitgeber an dem mutmaßlichen Missstand beteiligt ist, leitet die Person, an die die Meldung übermittelt wurde, die Meldung unverzüglich an das interne Aufsichtsorgan weiter. In diesem Fall ist in der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände der Begriff „der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers“ im weiteren Verlauf dieser Regelung als „das interne Aufsichtsorgan“ zu lesen.
4. Nach Erhalt der Meldung gibt der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers dem Meldenden Gelegenheit, sich zu äußern, ob es einen Grund gibt, den Director Legal Affairs Plukon Food Group B.V. durch eine andere Person als interne Ansprechperson zu ersetzen.
5. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers übermittelt sowohl dem Meldenden als auch der internen Ansprechperson unverzüglich eine Bestätigung des Eingangs der Meldung. Die Empfangsbestätigung enthält mindestens eine inhaltliche Beschreibung der Meldung, das Eingangsdatum und eine Kopie der Meldung.

## Artikel 10 Datenschutz

Sowohl die interne und externe Ansprechperson, der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers, der Vorgesetzte, der höchste Vorgesetzte der Niederlassung, die Vertrauenspersonen und die Ermittler als auch das interne Aufsichtsorgan müssen dafür sorgen, dass die personenbezogenen Daten, die im Rahmen der Meldung und der Ermittlung verarbeitet werden:

- erforderlich und relevant sind und nicht über den Zweck der Bearbeitung der Meldung hinausgehen; • sich auf die Benennung von Sachverhalten beschränken und im Prinzip kein Werturteil beinhalten; subjektive Beschreibungen müssen also in der Regel zurückgewiesen werden;
- bei der Beschreibung von nicht bewiesenen Sachverhalten ausdrücklich als solche benannt werden; • nicht länger verwahrt werden als unbedingt für die Bearbeitung der Meldung notwendig ist, einschließlich eventueller Gerichts- oder Disziplinarverfahren gegen den Beschuldigten (begründete Meldung) oder gegen den Meldenden im Falle von Falschmeldungen oder verleumderischen Beschuldigungen. • nur in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) (EU) 2016/679 und dem DSGVO-Ausführungsgesetz verarbeitet werden.

Wenn der Meldende ein Arbeitnehmer von Plukon ist, werden seine persönlichen Daten gemäß der zum Zeitpunkt des Berichts gültigen Datenschutzerklärung für Plukon-Arbeitnehmer verarbeitet. Wenn der Meldende kein Arbeitnehmer von Plukon ist, werden seine personenbezogenen Daten gemäß der zum Zeitpunkt der Anmeldung gültigen Datenschutzerklärung für externe Parteien verarbeitet.

## Artikel 11 Bearbeitung von internen Meldungen durch den Arbeitgeber

1. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers leitet eine Ermittlung zu dem mutmaßlichen Missstand ein. Die Ermittlung zum gemeldeten Missstand oder einer Unregelmäßigkeit wird eingeleitet, es sei denn:
  - a) die Vermutung basiert nicht auf Tatsachen/vernünftigen Gründen, oder
  - b) es steht von vornherein fest, dass sich die Meldung nicht auf einen mutmaßlichen Missstand bezieht.
2. Wenn der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers entscheidet, keine Ermittlung einzuleiten, setzt er den Meldenden und die interne und gegebenenfalls die externe Ansprechperson innerhalb von zwei Wochen nach der internen Meldung schriftlich davon in Kenntnis. Dabei teilt der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers auch jeweils mit, warum er meint, dass die Vermutung nicht auf Tatsachen/vernünftigen Gründen basiert oder warum von vornherein feststeht, dass sich die Meldung nicht auf einen mutmaßlichen Missstand bezieht.
3. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers beauftragt für die Ermittlung unabhängige und unparteiische Ermittler; er lässt die Ermittlung auf jeden Fall nicht von Personen durchführen, die möglicherweise an dem mutmaßlichen Missstand beteiligt sind oder waren.
4. Der höchste Vorgesetzte der Niederlassung informiert den Meldenden und die interne und gegebenenfalls die externe Ansprechperson unverzüglich schriftlich darüber, dass eine Ermittlung eingeleitet wurde und von wem die Ermittlung durchgeführt wird. Der höchste Vorgesetzte der Niederlassung übermittelt dem Meldenden zugleich eine Kopie des Ermittlungsauftrags, sofern keine schwerwiegenden Gründe dagegensprechen.
5. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers informiert die Personen, auf die sich eine Meldung bezieht, über die Meldung, sofern nicht das Interesse der Ermittlung oder der Rechtsdurchsetzung dagegenspricht.
6. Der höchste Vorgesetzte der Niederlassung hält die interne Ansprechperson über den Verlauf der Ermittlungen auf dem Laufenden.

## **Artikel 12. Durchführung der Ermittlung**

1. Die Ermittler hören den Meldenden an. Die Ermittler erstellen eine Niederschrift der Anhörung und legen sie dem Meldenden zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Der Meldende erhält eine Kopie.
2. Die Ermittler können auch andere Personen anhören, insbesondere sollen sie den jeweiligen Beschuldigten anhören und Gelegenheit zur Stellungnahme geben, soweit hierdurch nicht eine Gefährdung der Ermittlungen zu erwarten ist. Die Ermittler erstellen eine Niederschrift der Anhörung und legen sie der angehörten Person zur Genehmigung und Unterzeichnung vor. Die angehörte Person erhält eine Kopie.
3. Die Ermittler können innerhalb der Organisation des Arbeitgebers alle Dokumente einsehen und anfordern, die sie für die Durchführung der Ermittlung nach vernünftiger Einschätzung für notwendig halten.
4. Arbeitnehmer dürfen den Ermittlern alle Dokumente aushändigen, deren Kenntnisnahme die Ermittler im Rahmen ihrer Ermittlung für notwendig erachten.
5. Die Ermittler erstellen einen Entwurf eines Ermittlungsberichts und geben dem Meldenden Gelegenheit, diesen zu kommentieren, sofern nicht schwerwiegende Gründe dagegensprechen.
6. Die Ermittler stellen anschließend den Ermittlungsbericht fest. Sie übermitteln dem Meldenden und den Personen, auf die sich die Meldung bezieht, eine Kopie, sofern keine schwerwiegenden Gründe dagegensprechen.
7. Wenn sich bei der Ermittlung herausstellt, dass die Meldung unbegründet war und wenn aus der Ermittlung hervorgeht, dass der Meldende böswillig gehandelt und/oder die Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände missbraucht hat, können Disziplinarmaßnahmen im Einklang mit den jeweils geltenden Arbeitsgesetzen verhängt werden, was auch eine (fristlose) Kündigung beinhalten kann.

## **Artikel 13. Stellungnahme des Arbeitgebers**

1. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers, der die Meldung bearbeitet, übermittelt dem Meldenden innerhalb von acht Wochen nach der Meldung eine schriftliche inhaltliche Stellungnahme zu dem gemeldeten mutmaßlichen Missstand. Dabei wird der Meldende auch darüber informiert, zu welchen Maßnahmen die Meldung geführt hat.
2. Wenn feststeht, dass die Stellungnahme nicht innerhalb von acht Wochen erfolgen kann, setzt der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers den Meldenden schriftlich davon in Kenntnis. Dabei wird der Meldende auch darüber informiert, innerhalb welcher Frist er die Stellungnahme erwarten kann. Die Frist kann um höchstens vier Wochen verlängert werden.
3. Die Absätze 1 bis 2 sind entsprechend auf Personen anwendbar, auf die sich die Meldung bezieht, sofern nicht das Interesse der Ermittlung oder der Rechtsdurchsetzung dagegenspricht.

## **Artikel 14. Information und Anhörung zum Ermittlungsbericht und zur Stellungnahme des Arbeitgebers**

1. Der Arbeitgeber gibt dem Meldenden Gelegenheit, sich zum Untersuchungsbericht und der Stellungnahme des Arbeitgebers zu äußern.
2. Wenn der Meldende aufgrund des Untersuchungsberichts oder der Stellungnahme des Arbeitgebers begründet darlegt, dass der mutmaßliche Missstand nicht oder nicht ausreichend untersucht worden sind oder dass der Untersuchungsbericht oder die Stellungnahme des Arbeitgebers wesentliche Fehlaussagen enthalten, nimmt der Arbeitgeber inhaltlich dazu Stellung; erforderlichenfalls veranlasst er eine neue oder ergänzende Ermittlung. Auf diese neue oder ergänzende Ermittlung sind die Artikel 10 bis 14 entsprechend anwendbar.

## **Artikel 15. Interne und externe Ermittlung bezüglich der Benachteiligung des Meldenden**

1. Ein Meldender, der meint, im Zusammenhang mit der Meldung eines mutmaßlichen Missstands benachteiligt zu werden, kann den höchsten Vorgesetzten des Arbeitgebers oder, wenn in hinreichendem Maße vermutet wird, dass der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers an dem mutmaßlichen Missstand beteiligt ist, das interne Aufsichtsorgan bitten, eine Ermittlung zu seiner Behandlung innerhalb der Organisation einzuleiten.
2. Die Artikel 10 bis 16 sind entsprechend anwendbar.
3. Die Absätze 1 und 2 sind auf die Personen im Sinne von Artikel 7 Absätze 1 bis 5 entsprechend anwendbar.

## **Artikel 16. Externe Meldung**

1. Nach der Meldung eines mutmaßlichen Missstands bei den in Artikel 2 Absatz 1 genannten Personen kann der Meldende eine externe Meldung bei einer externen Stelle, die nach vernünftiger Einschätzung des Meldenden am besten geeignet ist, vornehmen, wenn:
  - a) er mit der Stellungnahme im Sinne von Artikel 13 nicht einverstanden ist und meint, dass seine Meldung zu Unrecht nicht weiterbearbeitet wird;
  - b) der Meldende nicht innerhalb der Frist im Sinne von Artikel 13 Absatz 1 oder 2 eine Stellungnahme erhalten hat.
2. Der Meldende kann über einen mutmaßlichen Missstand sofort bei einer externen Stelle eine externe Meldung vornehmen, wenn die Erstattung einer lediglich internen Meldung nach vernünftiger Einschätzung nicht von ihm verlangt werden kann oder diese nicht ausreichend ist. Dies ist in jedem Fall dann der Fall, wenn sich dies aus irgendeiner gesetzlichen Bestimmung ergibt oder es sich bei dem vermuteten Missstand um ein Verbrechen handelt.
3. Wenn nach vernünftiger Einschätzung des Meldenden das öffentliche Interesse dem Interesse des Arbeitgebers an der Vertraulichkeit überwiegt, kann der Meldende die externe Meldung auch an einen externen Dritten übermitteln. Voraussetzung für die Erstellung einer externen Meldung an einen externen Dritten gilt Folgendes:
  - dass die Absätze 1 und 2 dieses Artikels 16 eingehalten wurden und dass der Meldende eine nachvollziehbare Bewertung vornimmt, ob das öffentliche Interesse an der Erstellung einer externen Meldung dem Interesse des Arbeitgebers an der Wahrung der Vertraulichkeit überwiegt; und
  - der Meldende die externe Meldung in angemessener Weise erstellt und keinen unnötigen Schaden für den Arbeitgeber verursacht.
4. Eine externe Meldung, die gegen diesen Artikel 16 verstößt, kann zur Anwendung von Sanktionen durch den Arbeitgeber im Sinne von Artikel 12 Absatz 7 führen.

## **Artikel 17. Veröffentlichung, Berichterstattung und Evaluierung**

1. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers sorgt dafür, dass die Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände an den Informationstafeln im Betrieb aushängt und auf der Intranet-Website des Arbeitgebers veröffentlicht wird.
2. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers erstellt jährlich einen Bericht über die nach dieser Regelung gemeldeten mutmaßlichen Missstände, dem Umgang mit diesen Meldungen sowie über die Durchführung der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände. Dieser Bericht enthält mindestens:
  - a) Angaben, wie im vergangenen Jahr mit Meldungen mutmaßlicher Missstände umgegangen worden ist sowie wie im kommenden Jahr diesbezüglich verfahren werden soll;
  - b) Angaben zur Zahl der Meldungen und eine Beschreibung der Art der Meldungen, der Ergebnisse der Ermittlungen und der Stellungnahmen des Arbeitgebers;
  - c) allgemeine Angaben zu den Erfahrungen auf dem Gebiet der Vermeidung der Benachteiligung von Meldenden;
  - d) Angaben zur Zahl der Ersuchen um Einleitung einer Ermittlung zu Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Meldung mutmaßlicher Missstände und eine Beschreibung der Ergebnisse der Ermittlungen und der Stellungnahmen des Arbeitgebers.
3. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers übermittelt den Entwurf des Berichts im Sinne des vorherigen Absatzes zur Besprechung an den Betriebsrat; anschließend wird der Bericht in einer Beratungssitzung mit dem Betriebsrat besprochen.
4. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers gibt dem Betriebsrat Gelegenheit, zum Umgang mit Meldungen mutmaßlicher Missstände, der Durchführung der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände und zum Berichtsentwurf Stellung zu nehmen. Der höchste Vorgesetzte des Arbeitgebers sorgt dafür, dass die Stellungnahme des Betriebsrats in den endgültigen Bericht Eingang findet und legt den endgültigen Bericht dem Betriebsrat vor.

### **Artikel 18. Inkrafttreten der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände**

1. Diese Version der Regelung für die Meldung mutmaßlicher Missstände tritt ab 19.11.2024 in Kraft.
2. Die vorliegende Regelung wird bezeichnet als Regelung zur Meldung mutmaßlicher Missstände bei der Bankiva B.V., der Plukon Food Group B.V. und ihren deutschen Tochterunternehmen, kurz: Regelung zur Meldung von Missständen bei der Bankiva B.V., der Plukon Food Group B.V. und ihren deutschen Tochterunternehmen.

Die aktuellen Kontaktdaten für eine Meldung finden Sie auf der Plukon Homepage.