
Whistleblowing Policy/ Hinweisgeberschutzrichtlinie

A. Zielsetzung

Im Zuge unserer offenen Unternehmenskultur, hat sich die House of HR Gruppe dazu verpflichtet, sich der Aufgabe anzunehmen jegliches unangemessene Verhalten und Missstände auf allen Ebenen der Organisation zu unterbinden und möchte die Personen¹ dazu ermutigen, frühestmöglich und angemessen jegliches Fehlverhalten oder Missstände zu melden. Durch das Hinweisgeberschutzgesetz werden diese Grundsätze der House of HR Gruppe weiter verstärkt.

B. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die höhere Managementebene von House of HR und gilt für die House of HR Germany GmbH sowie alle operierenden und zugehörigen Gesellschaften². Die höhere Managementebene von House of HR umfasst alle Personen, die direkt an die CEOs, an eines der Mitglieder des Executive Committees oder an eine gleichwertige Führungsposition berichten.

Darüber hinaus schützt das Hinweisgeberschutzgesetz gemäß § 1 HinSchG natürliche, hinweisgebende Personen aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese nach dem HinSchG der vorgesehenen Meldestelle melden oder offenlegen. Ebenfalls geschützt nach dem HinSchG sind Personen, die Gegenstand des Hinweises sind oder mit einer Meldung in Verbindung stehen.

Der sachliche Anwendungsbereich gemäß § 2 HinSchG bezieht sich u. a. auf Meldungen über Rechtsverstöße, wo ein beruflicher Bezug notwendig ist. Dazu gehören: Straftaten, bußgeldbewährte Verstöße, wobei die jeweilige Vorschrift dem Schutz von Leben und Gesundheit oder dem Recht von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen und Verstöße gegen bestimmte EU-Vorschriften und nationaler Umsetzungs Vorschriften gemäß § 2 Abs. 3 HinSchG – insbesondere zur Geldwäscheprävention, Produktsicherheit und -konformität, Umweltschutz, Datenschutz, Strahlenschutz, Verbrauchersicherheit u. v. a.

C. Definition

Der Begriff „Whistleblowing“ wird verwendet, wenn jemand im guten Glauben Bedenken, Anschuldigungen oder Informationen übermittelt, die darauf hinweisen, dass Missstände oder Verstöße vorliegen, vorgelegen haben oder zukünftig aufkommen werden.

Beispiele für verbotene Handlungen, insbesondere nach dem HinSchG, (nicht vollständig) könnten sein:

- Eine Straftat nach den einschlägigen Strafgesetzen
- Nichteinhaltung von gesetzlichen Verpflichtungen oder behördlichen Anordnungen
- Bestechung, Finanzbetrug und Geldwäsche
- Eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit einer Person
- Schaden für die Umwelt
- unmoralisches oder unethisches Verhalten
- Interessenkonflikt
- Missmanagement, Fehlverhalten, Macht- oder Autoritätsmissbrauch

¹ Definition natürliche Person nach § 1 HinSchG

² u. a. bestehend aus der House of HR Germany GmbH, der TimePartner Personalmanagement GmbH, der AERO HighProfessionals GmbH, der ibb house of engineering GmbH, der avanti GmbH, der aixtime Personaldienstleistungen GmbH, ZAQUENSIS Service GmbH, der TimePartner Account Services GmbH, der e-recruit GmbH sowie der converum GmbH

Hinweis: Grammatikalisch männliche Personen- oder Funktionsnennungen werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit und stets unabhängig einer geschlechtlichen Zuordnung der Personen verwendet.

- absichtlicher Versuch Informationen zu verbergen/nicht zu melden, die dazu neigen die vorherigen genannten Punkte aufzuzeigen
- Verstöße gegen Datenschutz (DSGVO), dem AÜG, dem MiLoG etc.

D. Vorgehensweise

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, der höheren Managementebene des House of HR Germany Gruppe die Möglichkeit zu geben, über potenziellen Betrug, Korruption oder andere schwerwiegende Verstöße und Unregelmäßigkeiten unterrichtet zu werden. Die höhere Managementebene kann die betriebsgesellschaftlichen Hierarchien der direkten Managementlinie verlassen, wenn sie der Ansicht sind, dass das gesamte Management oder ein anderes Mitglied der Führungsebene in einen Missstand verstrickt ist oder ein Fehlverhalten dieser Person oder Personen vorliegt.

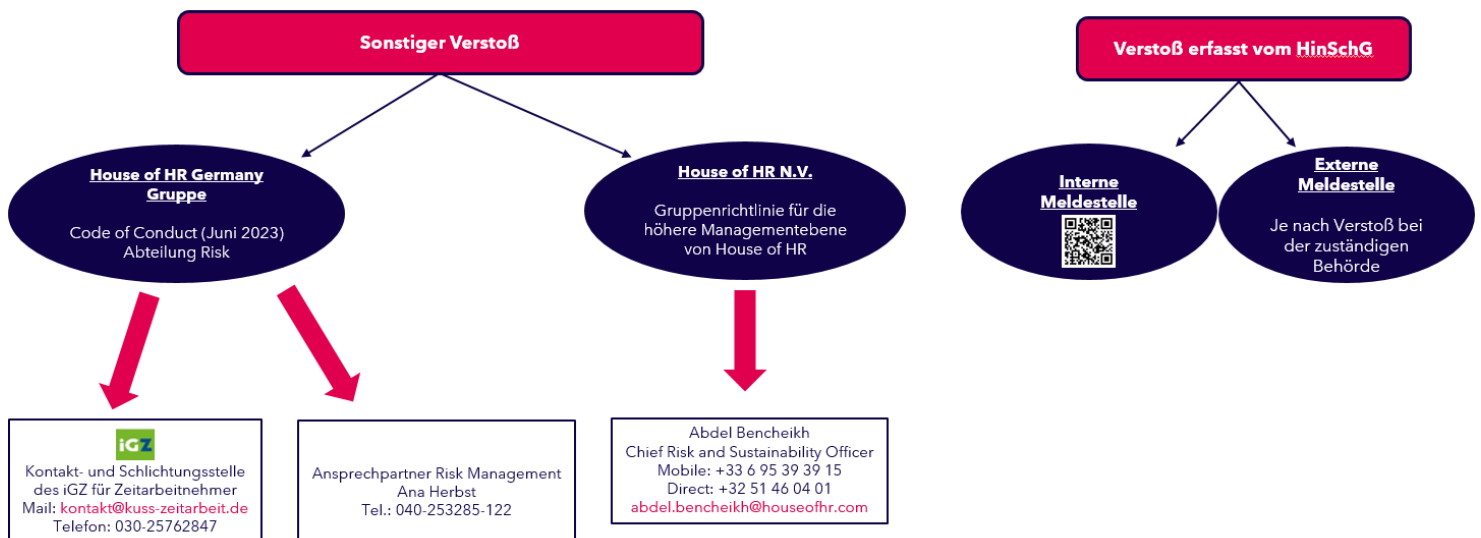
House of HR wird alles in seiner Macht Stehende tun, um die Mitarbeiter zu schützen, die im guten Glauben tatsächliche oder vermutete Missbräuche im Rahmen der Whistleblowing Richtlinie melden. Alle Meldungen und Hinweise werden vertraulich behandelt und es wird sich bemüht, die Identität der Person, die den Vorfall gemeldet hat, nicht zu veröffentlichen, wenn es der Wunsch dieser Person ist. Es werden von House of HR geeignete Maßnahmen ergriffen um die Identität der Person, welche den vermeintlichen Verstoß gemeldet hat, vertraulich zu behandeln. Sollte es sich um einen Berichtsgegenstand nach dem HinSchG über die interne Meldestelle handeln, ist der Schutzbereich selbstverständlich gemäß des HinSchG gewährleistet.

Wenn Sie Bedenken bezüglich Fehlverhalten, Unregelmäßigkeiten und Missständen vertraulich melden und / oder diskutieren möchten, wenden Sie sich bitte an den Chief Risk and Sustainability Officer³. Außerdem können Sie sich an unsere interne Meldestelle über SPOT melden. Diese Meldestelle erreichen Sie über den [folgenden Link](#) oder dem angezeigten QR Code:



Es steht Ihnen ebenfalls frei, sich an die zuständige externe Meldestelle zu wenden.

Policy Flowchart



³Der Chief Risk and Sustainability Officer berichtet administrativ an den Group CEO und funktional an den Chairman of the board.