

**Verfahrensordnung**  
**des internen Meldeverfahrens gemäß §§ 12ff. HinSchG**  
**für**  
**die Vitanas Facility Services GmbH**

Die vorgenannte Gesellschaft erlässt folgende Verfahrensordnung:

**§ 1 Präambel**

Für den Arbeitgeber ist eine gute und nachhaltige Unternehmensführung von besonderer Bedeutung. Dabei werden neben den gesetzlichen Anforderungen sowohl nationale Regelungen als auch internationale Standards eingehalten.

Teil der Gewährleistung einer guten und nachhaltigen Unternehmensführung ist die Sicherstellung des internen Meldeverfahrens gemäß §§ 12ff. HinSchG.

Diese Verfahrensordnung soll dazu dienen, im Rahmen der vorgenannten gesetzlichen Regelungen Risiken und Rechtsverletzungen zu erkennen, zu minimieren und zu beseitigen. Weitere Ziele dieser Verfahrensordnung sind der Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien sowie Schutz von Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind. Hinweise auf schwerwiegendes Fehlverhalten oder grobe Missstände sind ausdrücklich erwünscht.

**§ 2 Anwendungsbereich**

- (1) Der sachliche Anwendungsbereich dieser Verfahrensordnung umfasst die Regelung des Verfahrens der internen Meldestelle gemäß §§ 12ff. HinSchG.
- (2) Der persönliche Anwendungsbereich dieser Verfahrensordnung umfasst Beschäftigte im Sinne von § 3 Abs. 8 HinSchG und vom Arbeitgeber entliehene Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter (nachfolgend insgesamt: Beschäftigte).
- (3) Diese Verfahrensordnung gilt für die Vitanas Facility Services GmbH (nachfolgend: Unternehmen).

**§ 3 Begriffsbestimmungen**

- (1) Hinweisgeber sind Beschäftigte, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gemäß § 3 Abs. 2 HinSchG erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestelle melden oder offenlegen.

- (2) Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an vorgesehene Meldestellen. Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.
- (3) Verstöße sind insbesondere rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit, die dem sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG unterfallen. Hierzu zählen insbesondere solche (nicht abschließende Aufzählung),
- die einen Straftatbestand erfüllen,
  - die bußgeldbewehrt sind, soweit die Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
  - die gegen Rechtsvorschriften des Bundes, der Länder sowie unmittelbar geltendes EU-Recht verstoßen.
- (4) Repressalien von Hinweisgebern ist jedes Verhalten oder Handeln des Arbeitgebers, Vorgesetzter und anderer Arbeitnehmer, durch das nach einem Hinweis die jeweiligen Hinweisgeber im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit benachteiligt, sanktioniert, diskriminiert, schlechter gestellt oder herabgewürdigt werden.

#### **§ 4 Interne Meldestelle**

- (1) Für das Unternehmen wird eine interne Meldestelle eingerichtet, die zur Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen gemäß §§ 12ff. HinSchG zuständig ist. Die interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem eine bei dem Unternehmen beschäftigte Person, eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird. Das Unternehmen hat die Comply4All GmbH mit der Wahrnehmung der Aufgaben der internen Meldestelle beauftragt.
- (2) Die Personen, die mit Aufgaben der internen Meldestelle befasst sind, sind in dieser Funktion unparteilich, unabhängig und an Weisungen der Unternehmen nicht gebunden. Sie unterliegen hinsichtlich aller Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle Kenntnis erlangen, der Verschwiegenheit, soweit keine gesetzliche Pflicht zur Offenlegung besteht oder diese Regelung keine Offenlegung vorsieht; dies gilt insbesondere auch gegenüber dem Unternehmen sowie den Organen und sonstigen Beschäftigten des Unternehmens.
- (3) Es muss sichergestellt sein, dass die Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb der internen Meldestelle durch Mitarbeiter des Unternehmens, die mit Aufgaben der internen Meldestelle befasst sind, nicht zu Interessenkollisionen führt. Die mit Aufgaben der internen Meldestelle befassten Personen müssen über eine hinreichende Sachkunde verfügen.

#### **§ 5 Meldungen gemäß § 16 HinSchG**

- (1) Beschäftigte haben die Möglichkeit, eine Meldung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 HinSchG über folgende Kontaktdaten abzugeben:

Meldeportal: <https://app.konfidal.eu/portal/vitanas>  
Telefon: 0800- 41 42 400  
Anschrift: Comply4All GmbH, Interne Meldestelle, Am Hagelkreuz 6, 41469 Neuss

- (2) Eine telefonische Meldung kann Montags bis Freitags mit Ausnahme von gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr erfolgen.
- (3) Ein Beschäftigter kann entweder anonym oder unter Angabe seines Namens eine Meldung abgeben. Dabei muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte eine Meldung in deutscher oder englischer Sprache abgeben können.
- (4) Auf Ersuchen des Hinweisgebers ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung des Hinweisgebers kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.
- (5) Sofern ein Hinweis nicht anonym eingeht, ist einem Hinweisgeber der Eingang eines Hinweises durch die interne Meldestelle innerhalb von 7 Werktagen zu bestätigen.
- (6) Die interne Meldestelle prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt.
- (7) Soweit dies zu bejahen ist, prüft sie die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung; erforderlichenfalls ersucht sie den Hinweisgeber um die Bereitstellung weiterer Informationen. Sie ergreift angemessene Folgemaßnahmen gemäß § 18 HinSchG.
- (8) Innerhalb weiterer drei Monate wird der Hinweisgeber über die geplanten bzw. ergriffenen Folgemaßnahmen inklusive der Begründung durch die interne Meldestelle informiert, soweit dem nicht Rechte anderer Personen entgegenstehen oder die internen Nachforschungen oder Ermittlungen berührt werden. Die Meldestelle stellt sicher, dass ein Hinweisgeber die Informationen in deutscher oder englischer Sprache erhält.
- (9) Das Verfahren erfolgt im Übrigen nach den Regeln des HinSchG, insbesondere auch die Dokumentation von Meldungen betreffend.

## **§ 6 Schutz des Hinweisgebers**

- (1) Jede Art von Repressalien gegen Hinweisgeber, auch deren Androhung, ist verboten.
- (2) Der Arbeitgeber stellt im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren sicher, dass Hinweisgeber nach einem Hinweis insbesondere vor Repressalien oder vor jeder Art von negativen Auswirkungen seitens des Arbeitgebers, anderer Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Dritter geschützt werden.
- (3) Teilen Hinweisgeber im Rahmen einer Meldung oder Offenlegung vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen mit, kann dies zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen

und/oder Schadensersatzansprüchen nach § 38 und § 40 HinSchG führen. Die Identität von Hinweisgebern, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden, ist nicht nach dem HinSchG geschützt.

### **§ 7 Schutz beschuldigter Personen**

- (1) Werden durch Hinweise andere Personen beschuldigt, prüft die interne Meldestelle den Vorwurf und leitet Maßnahmen gemäß § 18 HinSchG ein.
- (2) Der Schutz der beschuldigten Person wird durch die Vertraulichkeit gemäß § 8 HinSchG sichergestellt.

### **§ 8 Dokumentation**

- (1) Die Personen, die in einer Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots.
- (2) Die Dokumentation wird, soweit sie in Textform geführt wird, in einer gesonderten Akte aufbewahrt, die nur für die Mitglieder der internen Meldestelle zugänglich ist. Soweit die Dokumentation in elektronischer Form geführt wird, ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Dokumentation nur für die Mitglieder internen Meldestelle zugänglich ist.
- (3) Die Dokumentation wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

### **§ 9 Datenschutz**

- (1) Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere der DSGVO und des BDSG. Es werden nur die Daten erhoben und verarbeitet, die für die Zwecke dieser Verfahrensordnung objektiv erforderlich sind.
- (2) Ausschließlich die Mitglieder der internen Meldestelle sind berechtigt, auf die im Rahmen eines Meldeverfahrens verarbeiteten personenbezogenen Daten zuzugreifen.
- (3) Die infolge einer Meldung erhobenen Daten werden getrennt und von den übrigen im Unternehmen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten des Hinweisgebers.
- (4) Daten, die im Zusammenhang mit einer Meldung erhoben wurden und die nicht für das Verfahren von Relevanz sind, werden unverzüglich gelöscht. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich innerhalb von drei Jahren nach Abschluss

der unternehmensinternen Ermittlungen. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgebersystems zu einem Straf-, Disziplinar- oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern.

- (5) Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.
- (6) Der Hinweisgeber wird über die im Rahmen des Meldeverfahrens erfolgte Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten nach Maßgabe von Art. 13, 14 DSGVO informiert.

## § 10 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Verfahrensordnung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Sollten einzelne Punkte der Verfahrensordnung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte der Verfahrensordnung eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit wie möglich entspricht.

Berlin, 02.04.2025.....



.....  
Silke Erdle  
Geschäftsführerin  
handelnd für  
die Vitanas Facility Services GmbH