



# GREENYARD

## WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE

Copyright © 2022 Greenyard unveröffentlichtes Material. Alle Rechte vorbehalten. Diese Richtlinie enthält urheberrechtlich geschützte und vertrauliche Informationen, die Eigentum von Greenyard sind. Die Vervielfältigung, Offenlegung oder Verwendung eines Teils dieser Richtlinie ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Greenyard ist strengstens untersagt. Diese Einschränkung gilt für die Informationen auf jeder Seite der Richtlinie. Die Inhalte dürfen ausschließlich autorisierten Mitarbeitern von Greenyard zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugänglich gemacht werden. Gedruckte oder andere physische Darstellungen dieses Dokuments werden als „nur zu Referenzzwecken“ klassifiziert.



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1 ZIEL</b>	<b>4</b>
<b>2 WAS IST WHISTLEBLOWING?</b>	<b>4</b>
<b>3 WELCHES FEHLVERHALTEN IST ZU MELDEN?</b>	<b>4</b>
3.1 Fehlverhalten	4
3.2 Meldung in gutem Glauben	5
<b>4 WANN UND WIE IST EINE MELDUNG ZU ERSTATTEN?</b>	<b>5</b>
4.1 Meldekanäle	5
4.2 Welche Informationen in eine Whistleblowing-Meldung aufgenommen werden sollen	6
<b>5 WELCHE MASSNAHMEN GIBT ES ZUM SCHUTZ DES WHISTLEBLOWERS?</b>	<b>7</b>
5.1 Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers	7
5.2 Anonymität	8
5.3 Keine Vergeltungsmaßnahmen	8
<b>6 WIE SIEHT DAS INTERNE FOLLOW-UP-VERFAHREN AUS?</b>	<b>9</b>
6.1 Empfangsbestätigung	9
6.2 Untersuchung	9
6.3 Feedback	10
6.4 Bericht	10
6.5 Entscheidung	11
6.6 Führen von Aufzeichnungen	11
<b>7 WHISTLEBLOWING – DATENSCHUTZHINWEIS</b>	<b>11</b>
7.1 Allgemeines	12
7.2 Welche Arten von personenbezogenen Daten verarbeiten wir?	12
7.3 Warum erheben wir Ihre personenbezogenen Daten?	12
7.4 Wem übermitteln wir Ihre personenbezogenen Daten?	13
7.5 Wie lange bewahren wir Ihre personenbezogenen Daten auf?	14
7.6 Was tun wir, um Ihre personenbezogenen Daten zu schützen?	14
7.7 Welche Rechte haben Sie?	14
7.8 Fragen oder Beschwerden?	14
<b>ANHANG 1 – BEISPIELE FÜR MELDEPFLICHTIGE HANDLUNGEN</b>	<b>15</b>

## 1 ZIEL

Greenyard hat sich den höchsten Standards der Geschäftsethik und der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften verpflichtet.

Daher ist es für Greenyard von großer Bedeutung, über entsprechende Verfahren zu verfügen, damit Bedenken über tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Greenyard auf verantwortungsvolle und effektive Weise gemeldet werden können und es gleichzeitig einen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gibt.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit dem Abschnitt „Meldung von Verstößen“ des Verhaltenskodex von Greenyard.

Diese Richtlinie behandelt die folgenden Fragen:

- Was ist Whistleblowing?
- Welches Fehlverhalten ist zu melden?
- Wann und wie ist eine Meldung zu erstatten?
- Welche Maßnahmen gibt es zum Schutz des Whistleblowers?
- Wie sieht das interne Follow-up-Verfahren aus?
- Wie werden personenbezogene Daten verarbeitet?

## 2 WAS IST WHISTLEBLOWING?

Whistleblowing bezeichnet die vertrauliche oder anonyme Meldung von Mitarbeitern oder externen Parteien (z. B. Kunden, Lieferanten usw.) in Bezug auf illegales, unehrliches oder unrechtmäßiges Verhalten im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Greenyard, wobei diese vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Die Person, die das Fehlverhalten meldet, ist der „**Whistleblower**“.

## 3 WELCHES FEHLVERHALTEN IST ZU MELDEN?

### 3.1 Fehlverhalten

Ein Whistleblower kann illegales, unehrliches oder unrechtmäßiges Verhalten melden, wie beispielsweise (aber nicht beschränkt auf)

- (i) ein Verbrechen oder ein Vergehen,
- (ii) einen Verstoß gegen geltende Gesetze, Vorschriften und/oder internationaler Verträge,
- (iii) einen Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen von Greenyard,
- (iv) einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Greenyard und/oder andere Richtlinien und Verfahren,
- (v) jede andere Art von unethischem oder unehrlichem Verhalten (das „**Fehlverhalten**“).

Anhang 1 enthält einige Beispiele für Fehlverhalten.

Eine Meldung gemäß Whistleblowing-Richtlinie muss im allgemeinen Interesse der Greenyard Group erfolgen. Persönliche Beschwerden und Beschwerden über inakzeptables Verhalten am Arbeitsplatz oder übermäßige Arbeitsbelastung sind im Rahmen der Whistleblowing-Richtlinie zulässig. Aufgrund der persönlichen Natur einer solchen Meldung kann das interne Follow-up-Verfahren jedoch von der aktuellen Richtlinie abweichen. Die Vertrauensperson wird die Beschwerde dennoch anhören und Informationen über die geltenden lokalen Richtlinien und die verfügbaren Kanäle bereitstellen, über die solche Beschwerden adressiert werden können.

### 3.2 Meldung in gutem Glauben

Bei der Einreichung einer Meldung muss ein Whistleblower immer in gutem Glauben handeln und die Meldung muss aus triftigen Gründen erfolgen. Enthält die Meldung falsche, unbegründete oder opportunistische Behauptungen oder erfolgt sie allein zu dem Zweck, andere zu diffamieren oder zu schädigen, kann Greenyard angemessene disziplinarische und/oder rechtliche Maßnahmen gegen den Whistleblower ergreifen.

Ein Whistleblower ist nicht für die Untersuchung des Fehlverhaltens oder für die Festlegung von Abhilfemaßnahmen verantwortlich. Diese Aufgabe ist qualifizierten Fallbearbeitern zugewiesen, die die entsprechenden internen Funktionen bekleiden (siehe Abschnitt 6).

## 4 WANN UND WIE IST EINE MELDUNG ZU ERSTATTEN?

Wenn Ihnen ein (potenzielles) Fehlverhalten im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Greenyard gewahr wird, Sie Kenntnis davon erlangen oder triftige Gründe dafür haben, dies zu vermuten, sollten Sie Greenyard unverzüglich über den betreffenden Vorfall informieren.

Bevor Sie eine Meldung gemäß dieser Richtlinie machen, sollten Sie zunächst die Verwendung normaler Meldekanäle in Betracht ziehen (d. h. Ihren direkten Vorgesetzten, Ihren General Manager bzw. Geschäftsführer oder Ihren lokalen Personalleiter). Wenn Sie sich aus irgendeinem Grund unwohl fühlen oder zögern, das Fehlverhalten über die normalen Meldewege zu melden, bietet Ihnen das interne Whistleblower-Tool von Greenyard einen alternativen Kanal, über den Sie das Fehlverhalten vertraulich oder anonym melden können.

### 4.1 Meldekanäle

#### 4.1.1 Interne Whistleblowing-Kanäle

Innerhalb von Greenyard steht ein internes Online-Whistleblower-Tool („**Whistleblower-Tool**“) zur Verfügung, über das ein Whistleblower Fehlverhalten an die Konzernzentrale („gruppenweiter Meldekanal“) oder an die lokale Organisation („lokaler Meldekanal“)<sup>1</sup> oder über beide Kanäle gleichzeitig melden kann („lokaler/gruppenweiter Meldekanal“).

---

<sup>1</sup> Der lokale Meldekanal ist innerhalb der Greenyard Group in der Regel in lokalen Organisationen mit mehr als 49 Mitarbeitern verfügbar. Ist keine Vertrauensperson vor Ort vorhanden, kann eine Meldung nur über den gruppenweiten Meldekanal eingereicht werden.

Bei der Einreichung der Meldung muss der Whistleblower entscheiden, ob das Fehlverhalten lokal und/oder durch die Konzernzentrale untersucht werden soll. Das Whistleblower-Tool bietet die Möglichkeit, die Meldung zu senden an

- die Vertrauensperson vor Ort innerhalb der lokalen Organisation (in [Anhang 2](#) finden Sie eine Liste der Vertrauenspersonen vor Ort);
- Corporate Legal & Compliance; oder
- sowohl die Vertrauensperson vor Ort als auch Corporate Legal & Compliance.

Die Meldung über das Online-Tool kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Ein Whistleblower kann auch das Whistleblower-Tool verwenden, um ein Treffen zu beantragen, bei dem eine mündliche Meldung an seine Vertrauensperson vor Ort oder an Corporate Legal & Compliance erfolgt.

#### *4.1.2 Externe Meldewege (Europäische Union)*

Es wird dringend empfohlen, Fehlverhalten zuerst über die normalen Meldekanäle oder über das Whistleblower-Tool von Greenyard zu melden (siehe Abschnitt 4,1.1). Die interne Berichterstattung ist nach wie vor der effizienteste Weg, um Greenyard zu ermöglichen, die Angelegenheit gründlich zu untersuchen und geeignete Maßnahmen zur Bewältigung des Fehlverhaltens zu ergreifen.

Innerhalb der Europäischen Union hat ein Whistleblower die Möglichkeit, Fehlverhalten, das in den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1937 fällt, einer zuständigen lokalen Behörde zu melden, die für die Entgegennahme und Untersuchung von Whistleblower-Meldungen verantwortlich ist (externe Meldung). Die Liste der lokalen zuständigen Behörden und Verweise auf die Verfahren und Schutzmaßnahmen für externe Meldungen sind in [Anhang 3](#) beigefügt.

## **4.2 Welche Informationen in eine Whistleblowing-Meldung aufgenommen werden sollen**

Eine Meldung muss ausreichend detailliert und dokumentiert sein und sollte die folgenden Details enthalten (wenn die relevanten Informationen bekannt sind):

- eine detaillierte Beschreibung der Ereignisse und wie der Whistleblower darauf aufmerksam wurde;
- Datum und Ort des Ereignisses;
- die Namen und Positionen der beteiligten Personen oder Informationen, die ihre Identifizierung ermöglichen;
- die Namen anderer Personen, sofern vorhanden, die die gemeldeten Fakten bestätigen können;
- bei der Einreichung einer Meldung der Name des Whistleblowers (diese Informationen werden bei einer anonymen Meldung nicht angefordert) sowie
- alle anderen Informationen oder Elemente, die dem Ermittlungsteam helfen könnten, die Fakten zu überprüfen.

Ein Whistleblower wird dringend gebeten, eine Meldung einzureichen und seinen Namen anzugeben. Dies erleichtert die interne Untersuchung und die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Whistleblowers (siehe Kapitel 5).

## 5 WELCHE MASSNAHMEN GIBT ES ZUM SCHUTZ DES WHISTLEBLOWERS?

Greenyard möchte eine sichere Umgebung schaffen, in der sich ein Whistleblower wohl dabei fühlt, Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens zu melden. Dazu wurden die folgenden Schutzmaßnahmen getroffen:

- die vertrauliche Behandlung der Identität des Whistleblowers;
- die Möglichkeit, dass der Whistleblower beim Einreichen einer Meldung anonym bleibt;
- das Verbot jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower und verbundene Parteien.

### 5.1 Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers

Die Identität des Whistleblowers wird streng vertraulich behandelt. Um eine solche streng vertrauliche Behandlung zu gewährleisten, wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- Meldungen werden von Fallbearbeitern bearbeitet und die Dateien werden im speziellen Whistleblower-Tool aufbewahrt, das nur autorisierten Personen des Untersuchungsteams zugänglich ist.
- Alle internen und externen Parteien, die an der Untersuchung und an Folgemaßnahmen beteiligt sind, unterliegen strengen Geheimhaltungspflichten. Die unbefugte Offenlegung von Informationen im Zusammenhang mit den Untersuchungen, der Meldung oder der Identität eines Whistleblowers wird nicht toleriert und hat Disziplinarmaßnahmen zur Folge. Abhängig von den Umständen kann ein solches Verhalten auch andere Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich zivil- oder strafrechtlicher Klagen.

Die Identität des Whistleblowers wird **nicht** offengelegt, außer

(i) der Whistleblower stimmt der Offenlegung ausdrücklich zu oder

(ii) eine Offenlegung ist gesetzlich vorgeschrieben. Je nach Art des gemeldeten Fehlverhaltens ist es möglicherweise gesetzlich vorgeschrieben, die staatliche Behörden zu involvieren, damit eine offizielle Untersuchung eingeleitet werden kann. In solchen Fällen kann Greenyard verpflichtet sein, den staatlichen Behörden den Namen des Whistleblowers mitzuteilen, wobei die strikte Vertraulichkeit des Whistleblowers jederzeit gewahrt bleibt. Greenyard wird den Whistleblower informieren, wenn seine Identität gemeldet wurde, es sei denn, eine solche Offenlegung würde die Ermittlungen oder Gerichtsverfahren gefährden.

## 5.2 Anonymität

Ein Whistleblower hat die Möglichkeit, bei der Einreichung einer Meldung und während der nachfolgenden Untersuchungen anonym zu bleiben. In einem solchen Fall garantiert das Whistleblower-Tool, dass die Identität des Whistleblowers geschützt bleibt und nicht von Personen entdeckt werden kann, die an der Untersuchung beteiligt sind.

Greenyard hat folgende Maßnahmen ergriffen, um die Anonymität des Whistleblowers zu gewährleisten:

- Der Whistleblower wird zu keinem Zeitpunkt aufgefordert, seine Identität offenzulegen.
- Das Whistleblower-Tool garantiert, dass die Identität des Whistleblowers geschützt ist und es keinerlei Möglichkeit gibt, sich über seine Identität zu informieren.
- Der Whistleblower kann während des gesamten Follow-up-Verfahrens die Beantwortung von Fragen verweigern, aufgrund derer er seiner Meinung nach identifiziert werden könnte.

Greenyard unternimmt alle vertretbaren Anstrengungen, um eine anonyme Meldung zu untersuchen, weist jedoch darauf hin, dass es in einigen Fällen Einschränkungen gibt, was erreicht werden kann, falls sich der Whistleblower dafür entscheidet, anonym zu bleiben.

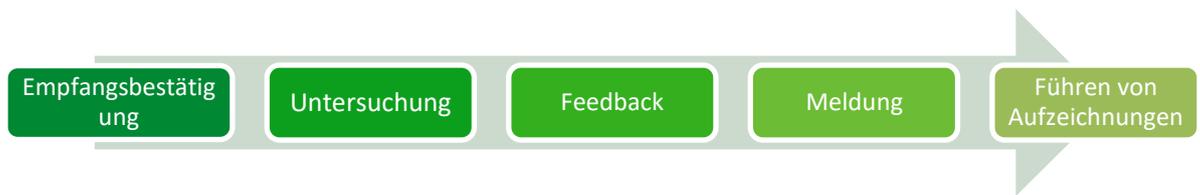
## 5.3 Keine Vergeltungsmaßnahmen

Jegliche Art von Vergeltung, Bedrohung, Strafe oder Diskriminierung gegen den Whistleblower, gegen Dritte, die mit dem Whistleblower verbunden sind (z. B. Kollegen oder Verwandte) oder gegen Personen, die den Whistleblower bei der Einreichung einer Meldung unterstützt oder an der Untersuchung teilgenommen haben, wird nicht toleriert. Greenyard wird mit geeigneten Maßnahmen gegen alle vorgehen, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder mit Vergeltungsmaßnahmen drohen.

Falls ein Whistleblower, eine dritte Person, die mit dem Whistleblower in Verbindung stehen, oder jemand, der dem Whistleblower geholfen hat, besorgt ist, dass er bzw. sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnte oder der Meinung ist, dass gegen ihn bzw. sie bereits Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, sollte er bzw. sie seine bzw. ihre Bedenken unverzüglich an Corporate Legal & Compliance eskalieren (siehe Anhang 4 für die Kontaktdaten).

Corporate Legal & Compliance wird die Angelegenheit vollkommen neutral untersuchen und sicherstellen, dass die entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden, um Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern oder zu unterbinden.

## 6 WIE SIEHT DAS INTERNE FOLLOW-UP-VERFAHREN AUS?



### 6.1 Empfangsbestätigung

Innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Meldung sendet ein Fallbearbeiter über das Whistleblower-Tool eine Empfangsbestätigung an den Whistleblower.

### 6.2 Untersuchung

Die Meldung wird gemäß dieser Richtlinie umgehend und sorgfältig untersucht. Alle Untersuchungen werden gründlich und unter Beachtung der Grundsätze der Vertraulichkeit, Unparteilichkeit und Fairness gegenüber allen beteiligten Personen durchgeführt. Der Fallbearbeiter kann sich mit dem Whistleblower in Verbindung setzen, um weitere Informationen und/oder Beweise über das Fehlverhalten zu erhalten. Wenn dies für die Durchführung einer gründlichen und vertraulichen Untersuchung erforderlich ist, können externe Parteien (z. B. externe Anwälte, Untersuchungsunternehmen, Buchhaltungsunternehmen usw.) hinzugezogen werden.

Welcher Fallbearbeiter und welches Team für die Untersuchung verantwortlich ist, hängt davon ab, ob der Whistleblower die Meldung an die Vertrauensperson vor Ort, an Corporate Legal & Compliance oder an beide weitergeleitet hat.

#### 6.2.1 Vertrauensperson vor Ort

Wenn die Meldung an die Vertrauensperson vor Ort übermittelt wurde, wird die Untersuchung auf lokaler Ebene durchgeführt. Vertreter der lokalen Personalabteilung<sup>2</sup> können nach dem strikten Prinzip „Kenntnis nur bei Bedarf“ einbezogen werden. Gemeinsam bilden sie das lokale Untersuchungsteam.

Wenn das Fehlverhalten ein strukturelles Problem offenbart oder mehrere Konzernunternehmen betrifft, kann die Vertrauensperson vor Ort die Unterstützung von Corporate Legal & Compliance und der Innenrevision oder von Corporate HR in Anspruch nehmen, sofern die Identität des Whistleblowers vertraulich behandelt wird. Die Identität des Whistleblowers darf nur mit ausdrücklicher schriftlicher Einwilligung des Whistleblowers an Corporate Legal & Compliance, die Innenrevision oder Corporate HR weitergeleitet werden.

---

<sup>2</sup> Lokale Personalabteilung bezieht sich auf die lokale Personalfunktion. Wenn keine lokale Personalfunktion vorhanden ist, ist dies das lokale Management mit Personalverantwortung.

### 6.2.2 Corporate Legal & Compliance

Wenn die Meldung bei Corporate Legal & Compliance eingereicht wurde, erfolgt die Untersuchung auf Konzernebene. Corporate Legal & Compliance übernimmt die Leitung der Untersuchung und kann die Innenrevision und Corporate HR nach dem strikten Prinzip „Kenntnis nur bei Bedarf“ einbeziehen. Gemeinsam bilden sie das unternehmensweite Untersuchungsteam. Die lokale Personalabteilung ist nur an der Untersuchung beteiligt, sofern die Identität des Whistleblowers vertraulich behandelt wird. Die Identität des Whistleblowers wird der lokalen Personalabteilung nur mit ausdrücklicher schriftlicher Einwilligung des Whistleblowers offenbart.

### 6.2.3 Vertrauensperson vor Ort und Corporate Legal & Compliance

Wenn die Meldung sowohl an die Vertrauensperson vor Ort als auch an Corporate Legal & Compliance übermittelt wurde, müssen sich die Vertrauensperson vor Ort und Corporate Legal & Compliance gegenseitig beraten und entscheiden, wer die Untersuchung unter Berücksichtigung der Art des Fehlverhaltens und der beteiligten Personen leiten soll.

Die lokale Personalabteilung, die Innenrevision oder Corporate HR können nach dem strikten Prinzip „Kenntnis nur bei Bedarf“ einbezogen werden.

### 6.2.4 Interessenkonflikte

Personen, die an dem von Whistleblower gemeldeten Fehlverhalten beteiligt sind, werden vom Untersuchungsteam ausgeschlossen und dürfen sich auch nicht an der Erörterung der Meldung oder der Entscheidung beteiligen, welche Maßnahmen gegebenenfalls in Bezug auf die Meldung ergriffen werden müssen.

Wenn eine solche Beteiligung die Mehrheit des Untersuchungsteams von der Teilnahme an dem Verfahren ausschließt, wird die Aufgabe, die Meldung zu prüfen und geeignete Maßnahmen festzulegen, vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses von Greenyard NV an einen Untersuchungsbeauftragten übertragen, der keinen derartigen Interessenkonflikten ausgesetzt ist.

## 6.3 Feedback

Spätestens drei Monate nach Empfangsbestätigung erhält der Whistleblower über das Whistleblower-Tool Feedback zur (laufenden oder abgeschlossenen) Untersuchung seiner Meldung.

## 6.4 Bericht

Nach Abschluss der Untersuchung erstellt das Untersuchungsteam einen zusammenfassenden Bericht, in dem die durchgeführten Untersuchungsmaßnahmen beschrieben werden. Eine geschwärzte, nicht vertrauliche und anonymisierte Version dieses zusammenfassenden Berichts kann außerhalb des Untersuchungsteams (siehe oben unter Punkt 6,2) nur nach dem Prinzip „Kenntnis nur bei Bedarf“ an die lokale, Abteilungs- oder Geschäftsleitung weitergegeben werden, um eine endgültige Entscheidung zu treffen.

## 6.5 Entscheidung

Das Untersuchungsteam trifft zusammen mit der lokalen, Abteilungs- oder Geschäftsleitung (je nach Bedarf) eine endgültige Entscheidung darüber, ob das Fehlverhalten nachgewiesen wird, und legt die entsprechenden Maßnahmen fest, die erforderlich sind, um das Fehlverhalten zu beenden und das Unternehmen zu schützen.

Ein Mitglied des Untersuchungsteams erstellt einen Abschlussbericht mit einer Beschreibung der Fakten und der endgültigen Entscheidung:

- i. Wenn das Fehlverhalten nachgewiesen wird, werden entsprechende Maßnahmen zur Beendigung des Fehlverhaltens und zum Schutz des Unternehmens festgelegt.
- ii. Sollten die Untersuchungen ergeben, dass keine oder nur unzureichende Beweise für das Fehlverhalten vorliegen, werden keine weiteren Maßnahmen ergriffen.

Der Whistleblower wird über das Whistleblower-Tool über den Abschluss der Meldung und die getroffene Entscheidung informiert.

## 6.6 Führen von Aufzeichnungen

Aufzeichnungen der vom Whistleblower eingereichten Meldungen werden im Whistleblower-Tool aufbewahrt, das eine strikt vertrauliche Behandlung der Meldung gewährleistet.

Wenn eine Meldung mündlich über das Online-Formular eingereicht wird, erstellt der Fallbearbeiter ein Transkript der Aufzeichnung, um die Bearbeitung der Meldung zu erleichtern. Wenn eine Meldung auf Wunsch des Whistleblowerers mündlich während eines Meetings eingereicht wird, erstellt der Fallbearbeiter das Protokoll des Meetings. Im Falle einer mündlichen Meldung erhält der Whistleblower die Gelegenheit, das Transkript oder die Protokolle des Meetings zu überprüfen und zu berichtigen, und wird nach Einwilligung gebeten, diese zu unterzeichnen.

Alle Aufzeichnungen werden nicht länger aufbewahrt, als dies notwendig und verhältnismäßig ist, und 2 Jahre nach Abschluss der Untersuchung gelöscht.

Die Untersuchung ist als abgeschlossen zu betrachten, (i) wenn entschieden wurde, keine weiteren Maßnahmen zu ergreifen, oder (ii) wenn alle in der endgültigen Entscheidung definierten Maßnahmen umgesetzt oder abgeschlossen wurden. Falls die Meldung zu Klagen oder Verfahren führt, muss die Untersuchung nach Ablauf aller Fristen für Rechtsmittel oder nach Erschöpfung dieser Rechtsmittel als abgeschlossen betrachtet werden.

## 7 WHISTLEBLOWING – DATENSCHUTZHINWEIS

Diese Richtlinie, insbesondere dieser Abschnitt, soll Sie darüber informieren und unsere gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf Datenschutz und Whistleblowing erfüllen. Wenn Sie ein Whistleblower, eine gemeldete Person oder ein anderer erwähnter Dritter sind, verarbeiten wir personenbezogene Daten über Sie. In diesem Abschnitt zum Datenschutz wird erläutert, wie Ihre personenbezogenen Daten im Sinne dieser Richtlinie verarbeitet werden.

## **7.1 Allgemeines**

Ihre personenbezogenen Daten werden von uns (Greenyard NV, Strijbroek 10, 2860 Sint-Katelijne-Waver) als Datenverantwortlicher oder von einer anderen Organisation, die zur Greenyard Group gehört, verarbeitet, wenn dies zur Verarbeitung Ihrer Meldung erforderlich ist. Für die Bereitstellung des internen Meldekanals (Whistleblower-Tool) nutzen wir einen Dienstleister, der als Datenverarbeiter und Empfänger Ihrer personenbezogenen Daten gilt.

Bei Fragen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten können Sie uns per E-Mail unter [dataprivacy@greenyard.group](mailto:dataprivacy@greenyard.group) kontaktieren.

## **7.2 Welche Arten von personenbezogenen Daten verarbeiten wir?**

Wenn Sie entweder der Whistleblower, die gemeldete Person oder ein anderer erwähnter Dritter sind, verarbeiten wir die uns gemeldeten Informationen. Dazu können Ihr Name, Ihr Titel, Ihre Beziehung zu uns, Informationen über Fehlverhalten, Straftaten oder deren Verdacht sowie Informationen über Sanktionen gehören. Die gemeldeten Informationen können auch andere besondere Kategorien personenbezogener Daten umfassen, wie Informationen über ethnische Herkunft, Informationen über politische Überzeugungen, Informationen über religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Informationen über die Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitsinformationen und Informationen über sexuelle Beziehungen oder sexuelle Orientierung. Wenn der Whistleblower die Meldung anonym eingereicht hat, enthält die Meldung keine Informationen, die wir mit dem Whistleblower in Verbindung bringen können.

## **7.3 Warum erheben wir Ihre personenbezogenen Daten?**

Wir werden die oben genannten Arten von personenbezogenen Daten nur verarbeiten, soweit uns diese personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus werden wir die Meldung bearbeiten, untersuchen und Folgemaßnahmen ergreifen, einschließlich der Untersuchung der in der Meldung erwähnten Anschuldigungen. Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten für diese Zwecke basiert auf unserem berechtigten Interesse an der Schaffung eines sicheren und angenehmen Arbeitsumfelds und der Sicherheit unseres Geschäftsbetriebs. Wenn es bei der Meldung um Verstöße gegen EU-Gesetze geht, sind wir rechtlich verpflichtet, die oben genannten personenbezogenen Daten zu verarbeiten. Wenn es sich bei der Meldung um Verstöße gegen bestimmte Arbeitsgesetze handelt, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gewährleisten sollen, sind wir möglicherweise rechtlich verpflichtet, diese personenbezogenen Daten zu verarbeiten.

Wenn in der Meldung besondere Kategorien personenbezogener Daten erwähnt werden, stützen wir uns je nach Inhalt der Meldung auf die Notwendigkeit der Verarbeitung dieser Daten aufgrund eines übergeordneten öffentlichen Interesses, der lebensnotwendigen Interessen der betroffenen Person, wenn diese physisch oder rechtlich nicht in der Lage ist, ihre Einwilligung zu erteilen, oder auf die Notwendigkeit der Verarbeitung dieser Daten für Zwecke der Arbeitsmedizin.

Zusätzlich zu diesen Zwecken können wir Ihre personenbezogenen Daten auch für die folgenden Zwecke verarbeiten:

Zweck	Rechtsgrundlage
Zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen oder zur Erfüllung begründeter Anforderungen von zuständigen Strafverfolgungsbehörden oder -vertretern, Justizbehörden, staatlichen Behörden oder -stellen, einschließlich der zuständigen Datenschutzbehörden.	Um einer rechtlichen Verpflichtung nachzukommen.
Um Ihre personenbezogenen Daten an die Polizei oder Justizbehörden zu übermitteln, um nachzuweisen, dass ein begründeter Verdacht auf eine rechtswidrige Handlung oder eine von Ihnen begangene Straftat besteht.	Um einer rechtlichen Verpflichtung nachzukommen.
Um Rechtsansprüche geltend zu machen oder auszuüben oder unsere Verteidigung zu organisieren.	Unser berechtigtes Interesse, uns im Rahmen eines Gerichtsverfahrens zu verteidigen.

#### 7.4 Wem übermitteln wir Ihre personenbezogenen Daten?

Grundsätzlich geben wir Ihre personenbezogenen Daten nur an vertrauenswürdige Fallbearbeiter weiter, die für uns arbeiten, sowie an unseren Lieferanten des internen Meldekanals (Whistleblower-Tool). Jeder, der Zugriff auf Ihre personenbezogenen Daten hat, ist stets an strenge gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen gebunden, Ihre personenbezogenen Daten sicher und vertraulich zu behandeln. Dies bedeutet, dass nur die folgenden Empfänger Ihre personenbezogenen Daten erhalten:

- Sie
- Vertrauenswürdige Fallbearbeiter
- Staatliche oder Justizbehörden, soweit wir dazu verpflichtet sind, diesen Ihre personenbezogenen Daten zu übermitteln (z. B. Finanzamt, Polizei oder Strafverfolgungsbehörden)
- Lieferant des internen Meldekanals

Der Lieferant des internen Meldekanals übermittelt Ihre personenbezogenen Daten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (der Europäische Wirtschaftsraum besteht aus der EU, Liechtenstein, Norwegen und Island). Wir treffen jedoch angemessene Sicherheitsvorkehrungen, um Ihre personenbezogenen Daten bei der Übertragung zu schützen.

## **7.5 Wie lange bewahren wir Ihre personenbezogenen Daten auf?**

Ihre personenbezogenen Daten werden nur so lange verarbeitet, wie dies zur Erreichung der oben beschriebenen Zwecke erforderlich ist. In jedem Fall werden wir personenbezogene Daten im Zusammenhang mit einer Meldung oder Untersuchung gemäß Abschnitt 6.6 dieser Richtlinie löschen, es sei denn, wir sind verpflichtet, sie im Zusammenhang mit gerichtlichen Schritten für einen längeren Zeitraum aufzubewahren.

## **7.6 Was tun wir, um Ihre personenbezogenen Daten zu schützen?**

Die Sicherheit und Vertraulichkeit Ihrer personenbezogenen Daten, die wir verarbeiten, ist uns sehr wichtig. Daher haben wir Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass alle verarbeiteten personenbezogenen Daten sicher verwahrt werden. Dazu gehört die Verarbeitung nur solcher personenbezogenen Daten, welche für die Erfüllung der Zwecke erforderlich sind, die wir Ihnen mitgeteilt haben. Wir haben auch technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um den internen Meldekanal (Whistleblower-Tool) zu sichern.

## **7.7 Welche Rechte haben Sie?**

Sie haben das Recht, Informationen über Ihre personenbezogenen Daten, die von uns verarbeitet werden, zu erhalten, und, wenn bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllt sind, das Recht auf Berichtigung, Löschung und eingeschränkte Verarbeitung sowie das Recht, der Datenverarbeitung zu widersprechen. Wenn Sie von Ihren Rechten Gebrauch machen möchten, kontaktieren Sie uns bitte unter der unten angegebenen E-Mail-Adresse.

## **7.8 Fragen oder Beschwerden?**

Wenn Sie Fragen oder Beschwerden bezüglich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten haben, wenden Sie sich bitte per E-Mail an [dataprivacy@greenyard.group](mailto:dataprivacy@greenyard.group). Sie haben zudem das Recht, eine Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzbehörde einzureichen.

## ANHANG 1 – BEISPIELE FÜR MELDEPFLICHTIGE HANDLUNGEN

In dieser Liste werden Beispiele illegaler, unehrlicher oder unrechtmäßiger Handlungen erwähnt, die gemeldet werden können. Diese Liste ist nicht vollständig.

Bereich	Beispiel für Fehlverhalten
Produkt- und Lebensmittelsicherheit, Produktintegrität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie werden von Ihrem Vorgesetzten dazu gezwungen, Produkte freizugeben, die die Normen der Lebensmittelsicherheit, z. B. bestimmte mikrobiologische Normen, nicht erfüllen, ohne die formelle Genehmigung der Abteilung für Qualitätssicherung einzuholen.</li> <li>Sie wissen, dass bei einem Produkt mit der Bezeichnung „biologisch“ und der Angabe von Inhaltsstoffen deutscher Herkunft die Bestandteile tatsächlich nicht biologisch produziert wurden und nicht aus Deutschland stammen. Nachdem Sie zuerst davon ausgegangen waren, dass es sich um einen Fehler handelt, haben Sie dies Ihrem Vorgesetzten gemeldet, der die falsche Kennzeichnung aus wirtschaftlichen Gründen rechtfertigt.</li> </ul>
Transportsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie bemerken, dass einige Lkw-Fahrer von Greenyard die vorgeschriebenen Beschränkungen der Fahrzeiten nicht einhalten.</li> </ul>
Öffentliche Gesundheit und Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie bemerken, dass der von einem unserer Lieferanten verwendete Dünger verboten ist, da er den Boden verunreinigt. Die bei Greenyard zuständigen Personen sind sich dessen bewusst, ignorieren aber diesen Umstand.</li> </ul>
Datenschutz und Sicherheit des Netzwerksystems	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie bemerken, dass einer Ihrer Kollegen, der Zugriff auf die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern von Greenyard hat, diese zu kommerziellen Zwecken an ein Drittunternehmen verkauft.</li> </ul>
Wettbewerb und Kartellrecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie nehmen an einem Meeting zwischen Greenyard und zwei seiner Hauptmitbewerber teil. Der Zweck des Meetings besteht darin, Festpreise für einige Produkte zu vereinbaren. Dies ist illegal, da es sich bei einer solchen Vereinbarung um ein Kartell handelt, das durch das Wettbewerbsrecht streng verboten ist.</li> </ul>
Alle Formen von finanziellem Fehlverhalten oder unangemessenem Verhalten wie Betrug, Korruption, Bestechung und Diebstahl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie werden von Ihrem Vorgesetzten aufgefordert, Rechnungen zu bezahlen, aber Sie wissen, dass der Betrag für die gelieferten Waren deutlich zu hoch ist. Sie sind von den Erklärungen Ihres Vorgesetzten nicht überzeugt, als Sie ihm/ihr dies mitteilen.</li> </ul>

Diskriminierung und Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Kollege hat Ihnen erzählt, dass er Opfer einer Gruppe anderer Kollegen ist, die sich ständig über ihn und seine Arbeit lächerlich machen. Ihr Kollege ist in großen Schwierigkeiten.</li> <li>• Einer Ihrer Kollegen macht ständig sexistische Bemerkungen gegenüber einer Kollegin</li> </ul>
Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie bemerken, dass Gelder, die von einem Unternehmen stammen, mit dem wir keine aktive Geschäftstätigkeit haben, über Greenyard an eine Tochtergesellschaft dieses Unternehmens weitergeleitet werden.</li> </ul>
Insiderhandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie hören, wie einer Ihrer „Insider“-Kollegen jemandem telefonisch mitteilt, dass die finanziellen Ergebnisse von Greenyard nicht gut sind und er seine Aktien jetzt besser verkaufen sollte.</li> </ul>
Unternehmens-Steuerregelungen, Buchhaltungs- und Prüfungssachverhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie bemerken, dass Greenyard über seine ausländischen Tochtergesellschaften eine systematische Steuervermeidung betreibt.</li> </ul>
Soziale Medien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf LinkedIn sehen Sie, dass eine Gruppe Ihrer Kollegen viele Details zu einem Projekt preisgibt, von dem Sie wissen, dass es vertraulich ist. Sie haben den Kollegen gegenüber Ihre Bedenken mitgeteilt, aber sie lehnen es ab, den Beitrag zu entfernen, weil sie argumentieren, dass er gut für ihren Lebenslauf ist.</li> </ul>
Öffentliche Auftragsvergabe – Bestechung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie werden von Ihrem Vorgesetzten gebeten, einem Amtsträger eine sehr teure Uhr mit einer kurzen Notiz zuzusenden, in der steht, dass Greenyard hofft, in naher Zukunft mit dem Amtsträger zusammenarbeiten zu können.</li> </ul>
<p><b>Im weiteren Sinne können auch die folgenden Verhaltensweisen gemeldet werden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nichteinhaltung rechtlicher Verpflichtungen, Statuten und regulatorischer Richtlinien</li> <li>• Jede Form krimineller Aktivitäten</li> <li>• Unzulässiges oder unethisches Verhalten, das universelle und zentrale ethische Werte wie Integrität, Respekt, Ehrlichkeit, Rechenschaftspflicht und Fairness untergräbt</li> <li>• Nichtoffenlegung von Interessenkonflikten</li> <li>• Versuch, illegales, unehrliches oder unrechtmäßiges Verhalten zu verbergen</li> </ul>	