



SW//M

Verfahrensordnung zum Hinweisverfahren

Konzernordnung und Compliance

Inhaltsverzeichnis

- 3 **Vorbemerkung**
- 4 **Anwendungsbereich**
- 6 **Entgegennahme von Hinweisen**
- 7 **Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten**
- 8 **Ablauf des Verfahrens nach Eingang eines Hinweises**
- 11 **Mitwirkung an Befragungen**
 - Beistand für Hinweisgeber*innen und Betroffene**
- 12 **Schutz der Hinweisgeber*innen
sowie von Unterstützern**
- 14 **Schutz der Betroffenen**
 - Dokumentation, Wahrung der Vertraulichkeit
und des Datenschutzes**
- 15 **Anlage 1**

Vorbemerkung

Verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten sind wesentliche Voraussetzungen für den Erfolg unseres Unternehmens. Compliance, d. h. die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und unternehmensinterner Regelungen, hat daher eine hohe Bedeutung für die SWM. Grundlegend für eine funktionierende Compliance ist, dass etwaige Rechts- und Regelverstöße möglichst frühzeitig erkannt und in der Folge abgestellt werden können. Mitarbeiter*innen und auch unsere Geschäftspartner sind daher ausdrücklich aufgefordert, diese unverzüglich zu melden.

Zu diesem Zweck haben die SWM ein Hinweisverfahren implementiert, das vertrauliche Meldekanäle bereitstellt und den Schutz der Hinweisgeber*innen sowie der von einem Hinweis Betroffenen sicherstellt. **Die vorliegende Verfahrensordnung** fasst die wesentlichen, zu beachtenden Verfahrensregeln im Zusammenhang mit der Abgabe und Aufklärung von Hinweisen zusammen.



Anwendungsbereich

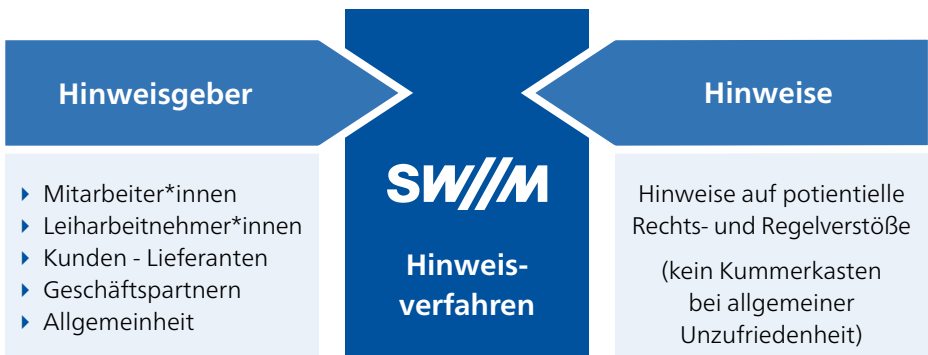
1. Persönlicher Anwendungsbereich

Die SWM nehmen Hinweise bezüglich Gesellschaften des SWM Kernkonzerns sowie bestimmten Gesellschaften, an denen sie mehrheitlich beteiligt sind, entgegen (nachfolgend „**SWM Gesellschaften**“ genannt) siehe im Einzelnen in **Anlage 1**.

Die Möglichkeit, Hinweise auf potentielle Rechts- und Regelverstöße abzugeben, steht neben Mitarbeiter*innen und Leiharbeitnehmer*innen ausdrücklich auch Kunden, Lieferanten, sonstigen Geschäftspartnern der SWM und der Allgemeinheit offen.

2. Sachlicher Anwendungsbereich

Über das bei den SWM implementierte Hinweisverfahren sollen ausschließlich tatsächliche bzw. mögliche Rechts- und Regelverstöße (nachfolgend auch „Compliance-Verstöße“ genannt) gemeldet werden, die die SWM Gesellschaften oder Lieferanten der SWM Gesellschaften betreffen. Bitte beachten Sie, dass das Hinweisverfahren kein allgemeiner „Kummerkasten“ ist (z. B. bei Unzufriedenheit mit der Führungskraft oder Konflikten mit Kolleg*innen), sondern der Meldung von möglichen Verstößen gegen geltende Gesetze oder die internen Regelwerke der Stadtwerke München vorbehalten ist.



Hinweise sollen insbesondere erfolgen bei Verdacht auf

- ▶ Strafrechtliche Verstöße, vor allem Korruption, Vermögensdelikte (Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue), wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen
- ▶ Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- ▶ Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben betreffend Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- ▶ Verstöße gegen Sanktionen oder Embargos
- ▶ Verstöße gegen das Datenschutzrecht
- ▶ Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht, insbesondere auch Vergaberecht
- ▶ Verstöße gegen das Insiderhandels- und Marktmanipulationsverbot
- ▶ Interessenkonflikte (vgl. Ziffer 4 des SWM Verhaltenskodex sowie Ziffer 2.4 SWM Geschäftspartnerkodex)
- ▶ Verletzung der Verschwiegenheitspflicht sowie unzulässige Weitergabe vertraulicher Informationen
- ▶ Verletzung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere Verstöße gegen Regelungen zum Gesundheitsschutz oder zur Sicherheit am Arbeitsplatz
- ▶ menschenrechtliche und/oder umweltbezogene Risiken
- ▶ Verletzungen menschenrechtsbezogener und/oder umweltbezogener Pflichten gemacht werden.

Entgegennahme von Hinweisen

Zuständig (nachfolgend auch „Hinweisempfänger“ genannt) für die Entgegennahme und Behandlung von Hinweisen bei den SWM sind:

ENTGEGENNAHME VON HINWEISEN (SWM-INTERN)

Dr. Marietje Rotheimer
Compliance Officer
Menschenrechtsbeauftragte

Stabsstelle Konzernordnung
Compliance & Konzernrevision

Emmy-Noether-Straße 2
80287 München

Telefon: 0 89 23 61-62 40
E-Mail: rotheimer.marietje@swm.de

ENTGEGENNAHME VON HINWEISEN (OMBUDSMANN)

Dr. Karl Sidhu, LL.M.
Rechtsanwalt
Ombudsmann der SWM

SvS RECHTSANWÄLTE

Widenmayerstraße 36
80538 München

Telefon: 0 89 2 44 13 34 60
E-Mail: sidhu@svs-legal.de

Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten

Hinweisgeber*innen sind selbst dafür verantwortlich, bedarfsweise zu prüfen,

- ▶ ob Informationen, die Gegenstand eines Hinweises sein sollen, möglicherweise einer speziellen Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitspflicht unterliegen oder ein Geschäftsgeheimnis¹ beinhalten,
- ▶ ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen sie derartige Informationen im Rahmen eines Hinweises offenlegen dürfen².



¹ Zum Begriff vgl. § 2 Geschäftsgeheimnisgesetz.

² Vgl. hierzu u. a. §§ 5 und 6 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) und § 5 Nr. 2 Geschäftsgeheimnisgesetz.

Ablauf des Verfahrens nach Eingang eines Hinweises



1. Abgabe eines Hinweises

Hinweisgeber*innen können sich jederzeit mit ihren Hinweisen an die unter „Entgegennahme von Hinweisen“, Seite 6, genannten Personen wenden. Hinweise können persönlich, in Textform (z. B. per Schreiben oder E-Mail), mündlich (z. B. per Telefon) oder auch anonym abgegeben werden.

Je konkretere Angaben im Rahmen eines Hinweises gemacht werden (→ Wann hat sich welcher konkrete Sachverhalt wo zugetragen? Welche Personen waren wie beteiligt?), desto besser lässt sich der gemeldete Sachverhalt nachvollziehen. Soweit möglich sollten dem Hinweis vorhandene Nachweise für den gemeldeten Sachverhalt beigefügt werden.

Die Hinweisempfänger dokumentieren die eingegangenen Hinweise unter Beachtung der Vertraulichkeit. Wird bei einer Meldung im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft oder einem Telefonat ein Protokoll angefertigt, erhalten Hinweisgeber*innen Gelegenheit, dieses zu überprüfen, ggf. zu korrigieren und es durch ihre Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen.

Hinweisgeber*innen erhalten innerhalb von sieben Tagen nach Eingang ihres Hinweises eine Eingangsbestätigung.

2. Schlüssigkeitsprüfung

Der Hinweisempfänger – der Compliance-Officer oder der Ombudsmann – prüft in einem ersten Schritt, ob sich der Hinweis als substantiell erweist und es sich nicht um einen Bagatellfall oder einen offenkundig haltlosen Hinweis handelt (Schlüssigkeitsprüfung).

3. Aufklärung

Kann dies verneint werden, liegt mithin ein Verdacht auf einen Compliance-Verstoß vor, klärt die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance, mit ggf. hinzugezogenen Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Konzernrevision, den Sachverhalt bei Bedarf weiter auf. Dies geschieht zum Beispiel durch das Einholen von Auskünften, die Durchsicht von Unterlagen oder die Befragung von Mitarbeiter*innen. Der Sachverhalt wird mit den Hinweisgeber*innen bei Bedarf erörtert, sofern es sich nicht um einen anonymen Hinweis handelt.

4. Prüfung und Bewertung

Nach erfolgter Sachverhaltsaufklärung wird der Fall von der Stabsstelle Konzernordnung und Compliance sorgfältig und eingehend geprüft und bewertet. Ergeben sich keine Hinweise auf das Vorliegen eines Compliance-Falles, wird der Vorgang eingestellt. Stellt sich heraus, dass ein Compliance-Fall vorliegt, entscheidet die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance über das weitere Vorgehen und informiert ggf. die zuständigen behördlichen Stellen. In beiden Fällen werden die zuständige Führungskraft und die Betroffenen über den Ausgang des Verfahrens informiert, wenn und soweit dies im Hinblick auf die Wahrung der Vertraulichkeit und datenschutzrechtlicher Vorgaben zulässig ist.

Schließlich wird von der Stabsstelle Konzernordnung und Compliance die Notwendigkeit von Abhilfe- oder Folgemaßnahmen (insb. arbeits-, strafrechtlich, kommunikativ) geprüft. Sofern disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie zum Beispiel Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, in Betracht kommen, ist hierfür die personalverantwortende Stelle zuständig.

5. Abschlussbericht

Das Ergebnis der Prüfung und Bewertung sowie Maßnahmenempfehlungen werden in einem schriftlichen SWM internen, für die Unternehmensleitung bestimmten Abschlussbericht dokumentiert.

6. Rückmeldung

Hinweisgeber*innen erhalten spätestens drei Monate nach Eingang ihres Hinweises eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung erfolgt jedoch nur insoweit, als dadurch die interne Aufklärung nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand des Hinweises sind oder die in dem Hinweis genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Mitwirkung an Befragungen

Im Rahmen des Aufklärungsprozesses werden regelmäßig Befragungen von Mitarbeiter*innen einschließlich relevanten Führungskräften durchgeführt (vgl. „Beistand für Hinweisgeber*innen und Betroffene“, weiter unten).

Es stellt eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht von Mitarbeiter*innen dar, an den Befragungen teilzunehmen und über ihre Arbeitsleistung, ihren Arbeitsbereich sowie ihre Wahrnehmungen im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung wahrheitsgemäß und vollständig Auskunft zu erteilen. Mitarbeiter*innen sind daher zur Beantwortung aller Fragen verpflichtet, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit stehen und sich auf ihre Arbeitsleistung beziehen.

Für Führungskräfte gilt aufgrund von Ziffer 2.3. Absatz 2 des Verhaltenskodexes der Stadtwerke München zusätzlich: Wenn sie befragt werden, sind Führungskräfte im besonderen Maße zur Mitwirkung an der Aufklärung des Sachverhalts verpflichtet. Sie dürfen jedoch keinen Einfluss auf die Aufklärung nehmen und auch keine Nachforschungen in Bezug auf die Aufklärungshandlungen betreiben. An etwaigen Befragungen ihrer Mitarbeiter*innen nehmen sie nur teil, wenn die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance dies so vorsieht.

Beistand für Hinweisgeber*innen und Betroffene

Hinweisgeber*innen und den von einem Hinweis Betroffenen steht es frei, sich zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens einen Beistand (Betriebsrat oder eine dritte in- oder externe Vertrauensperson) zu nehmen.

Für Rückfragen zum Hinweisverfahren stehen der Compliance Officer und die Ansprechpartner*innen der Stabsstelle Konzernordnung und Compliance jederzeit zur Verfügung.

Schutz der Hinweisgeber*innen sowie von Unterstützern

1. Schutz der Identität

Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber*innen in Bezug auf Meldungen im „Anwendungsbereich“, Seite 4, wird sowohl durch vorgenannte Hinweisempfänger als auch durch die SWM als Arbeitgeber gewahrt³, außer die hinweisgebende Person verzichtet freiwillig und nachweislich auf ihren Identitätsschutz. Es ist dem Arbeitgeber untersagt, zu versuchen, die Identität der Hinweisgeber*innen aufzudecken. Der Arbeitgeber wird etwaige Nachforschungen durch seine Führungskräfte nach Kenntniserlangung unterbinden. Die Identität von Hinweisgeber*innen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden, ist hingegen nicht geschützt.



³ Informationen über die Identität oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität erlauben, dürfen unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen weitergegeben werden, siehe unter § 8 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG).

2. Schutz vor Benachteiligungen einschließlich Repressalien

Darüber hinaus werden Hinweisgeber*innen vor Benachteiligungen einschließlich Repressalien geschützt. Demnach ist jegliche Benachteiligung sowie Androhung oder Versuch einer Benachteiligung von Hinweisgeber*innen, die berechtigterweise und im guten Glauben einen Hinweis gegeben haben, verboten, selbst wenn sich der Verdacht später als haltlos herausstellt. Der Arbeitgeber wird jegliche Benachteiligung nach Kenntniserlangung unterbinden. Hinweisgeber*innen können zudem nicht für die Beschaffung oder den Zugriff auf die gemeldeten Informationen verantwortlich gemacht werden, sofern nicht bereits die Beschaffung selbst eine Straftat darstellt (z. B. Hausfriedensbruch). Dasselbe gilt auch für die Meldung, sofern Hinweisgeber*innen diese zur Aufdeckung des Verstoßes für notwendig halten durften.

Der vorgenannte Schutz umfasst auch Personen, die Hinweisgeber*innen bei einem Hinweis im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützen, sofern die gemeldeten oder offengelegten Informationen zutreffend sind oder die unterstützende Person zum Zeitpunkt der Unterstützung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen.

3. Arbeitsrechtliche Maßnahmen

Verstöße gegen vorstehende Ziffern 1. und 2. wie Nachforschungen zur Identität von Hinweisgeber*innen oder Benachteiligungen werden durch arbeitsrechtliche Maßnahmen geahndet.

Schutz der Betroffenen

Das Vertraulichkeitsgebot gilt auch für die Identität der von einem Hinweis Betroffenen. Betroffene sind Personen, die durch einen Hinweis belastet werden⁴.

Betroffene werden über gegen sie vorliegende Hinweise informiert und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme (Recht auf rechtliches Gehör). Es gilt die Unschuldsvermutung. Aufklärungsmaßnahmen werden unvoreingenommen durchgeführt. Be- und entlastenden Umständen wird im selben Maße nachgegangen.

Dokumentation, Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes

Die Behandlung eingegangener Hinweise erfolgt unter Wahrung höchster Vertraulichkeitsanforderungen. Dies gilt sowohl gegenüber Hinweisgeber*innen selbst als auch gegenüber am Verfahren beteiligter Mitarbeiter*innen einschließlich Führungskräften (siehe oben). Den Beteiligten steht weder ein Anspruch auf die Offenlegung der Identität von Hinweisgeber*innen oder anderer am Verfahren Beteiligter noch auf die Bekanntgabe möglicher Gesprächsinhalte zu. Die Weitergabe von Informationen erfolgt nur in dem erforderlichen Umfang (Need-to-know Prinzip) und in jeder Hinsicht vertraulich. Entsprechend geschützt werden auch die vertraulichen Informationen in Bezug auf einen Hinweis bei den „Entgegennahme von Hinweisen, Seite 6, genannten Stellen dokumentiert und gespeichert.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten erfolgt im Einklang mit den anwendbaren Datenschutzbestimmungen.

⁴ Informationen über die Identität oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität erlauben, dürfen unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen weitergegeben werden, siehe unter § 8 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG).

Anlage 1

SWM Kernkonzern:

- ▶ Stadtwerke München GmbH
- ▶ SWM Services GmbH
- ▶ SWM Versorgungs GmbH
- ▶ SWM Kundenservice GmbH
- ▶ Münchner Verkehrsgesellschaft mbH
- ▶ SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG
- ▶ SWM Infrastruktur Verwaltungs GmbH

Beteiligungsgesellschaften:

- ▶ Eta Energieberatung GmbH
- ▶ Hanse Windkraft GmbH
- ▶ Gasversorgung Germering GmbH
- ▶ BioEnergie Taufkirchen GmbH & Co. KG
- ▶ Praterkraftwerk GmbH
- ▶ SWM 50 MW Windpark Portfolio GmbH & Co. KG
- ▶ SWM Wind Havelland Umspannwerk GmbH
- ▶ SWM Windpark Havelland GmbH & Co. KG



Stadtwerke München
Emmy-Noether-Straße 2
80992 München

www.swm.de



#pulsderstadt

www.instagram.com/StadtwerkeMuenchen



Gefällt mir!

www.facebook.com/StadtwerkeMuenchen