



## **Hinweisverfahren**

### **1. Vorbemerkung**

Verantwortungsbewusstes und integriertes 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 Compliance-Verstöße möglichst frühzeitig erkannt und in der Folge abgestellt werden können. Mitarbeiter\*innen und auch unsere Geschäftspartner sind daher ausdrücklich aufgefordert, mögliche Rechts- und Regelverstöße unverzüglich zu melden.

Zu diesem Zweck haben die SWM ein Hinweisverfahren implementiert, das vertrauliche Meldekanäle bereit- und den Schutz der Hinweisgeber\*innen sicherstellt. Das vorliegende Merkblatt fasst die wesentlichen, zu beachtenden Verfahrensregeln im Zusammenhang mit der Abgabe und Untersuchung von Hinweisen zusammen. Detaillierte Vorgaben zum Verfahren sind zudem in der „Konzernbetriebsvereinbarung zum Hinweisgebersystem im SWM Konzern“ enthalten. Darüber hinaus ist das Verfahren bei Verdacht auf einen Compliance-Fall in der Richtlinie über das Compliance Management System im SWM Konzern (vgl. Ziff. 5.2) geregelt.

### **2. Hinweisgeber\*innen**

Die Möglichkeit, Hinweise auf potentielle Compliance-Verstöße abzugeben, steht neben den Mitarbeiter\*innen ausdrücklich auch Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern der SWM offen.

### **3. Anwendungsbereich**

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

Meldungen sollen demnach insbesondere in den folgenden Fällen erfolgen:

- Strafrechtliche Verstöße, vor allem Korruption, Vermögensdelikte (Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue), wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Verstöße gegen das Datenschutzrecht

- Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, insbesondere auch Vergaberecht
- Verstöße gegen das Insiderhandels- und Marktmanipulationsverbot
- Umweltschutzrechtliche Verstöße
- Interessenkonflikte
- Verletzung der Verschwiegenheitspflicht sowie unzulässige Weitergabe vertraulicher Informationen
- Verletzung von Arbeitnehmerrechten, insbesondere Verstöße gegen Regelungen zum Gesundheitsschutz oder zur Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verletzung von Menschenrechten

#### 4. **Entgegennahme von Hinweisen**

Zuständig für die Entgegennahme und Behandlung von Hinweisen sind:

Entgegennahme von Hinweisen (SWM-intern):

Dr. Marietje Rotheimer, Compliance Officer  
 Stabsstelle Konzernordnung, Compliance & Konzernrevision  
 089/23616240  
[rotheimer.marietje@swm.de](mailto:rotheimer.marietje@swm.de)

Entgegennahme von Hinweisen (Ombudsmann):

Dr. Karl Sidhu, LL.M.; Rechtsanwalt, Ombudsmann der SWM  
 SvS RECHTSANWÄLTE  
 089/244133460  
[sidhu@svs-legal.de](mailto:sidhu@svs-legal.de)

#### 5. **Schutz der Hinweisgeber\*innen**

Die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber\*innen wird gewahrt. Es ist dem Arbeitgeber untersagt, zu versuchen, die Identität der Hinweisgeber\*innen aufzudecken. Der Arbeitgeber wird etwaige Nachforschungen durch seine Führungskräfte nach Kenntniserlangung unterbinden.

Darüber hinaus werden Hinweisgeber\*innen vor Repressalien geschützt. Demnach ist jegliche 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.

Verstöße, wie Nachforschungen zur Identität von Hinweisgeber\*innen oder Benachteiligungen, werden durch arbeitsrechtliche Maßnahmen geahndet.

Hinweisgeber\*innen können zudem für die Beschaffung oder den Zugriff auf die gemeldeten Informationen nicht verantwortlich gemacht werden, sofern nicht bereits die Beschaffung selbst eine Straftat darstellte (z.B. Hausfriedensbruch). Dasselbe gilt auch für die Offenlegung, sofern Hinweisgeber\*innen diese zur Aufdeckung des Compliance-Verstoßes für notwendig halten durften.

#### 6. **Schutz der Betroffenen**

Das Vertraulichkeitsgebot gilt auch für die Identität der von einem Hinweis Betroffenen. Betroffene sind Mitarbeiter\*innen, die durch einen Hinweis belastet werden.

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

## 7. Ablauf des Verfahrens nach Eingang eines Hinweises



Hinweisgeber\*innen können sich jederzeit mit ihren Meldungen an die unter Ziffer 4. genannten Personen wenden. Meldungen können auch anonym abgegeben werden. Hinweisgeber\*innen erhalten innerhalb von sieben Tagen nach Eingang ihres Hinweises eine Eingangsbestätigung.

Die Hinweisempfänger dokumentieren die eingegangenen Meldungen unter Beachtung der Vertraulichkeit.

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 Bagatelldfall (dessen Bereinigung im Umfeld des Fachbereichs oder der Abteilung stattfinden kann) oder einen offenkundig haltlosen (denunziatorischen) Hinweis handelt (Schlüssigkeitsprüfung).

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.

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. Hinweisgeber\*innen erhalten spätestens drei Monate nach Eingang ihres Hinweises ebenfalls eine Rückmeldung.

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.

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

## 8. Mitwirkung an Befragungen

Im Rahmen des Aufklärungsprozesses werden regelmäßig Befragungen von Mitarbeiter\*innen einschließlich relevanten Führungskräften durchgeführt (vgl. 7).

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.

## **9. Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes**

Die Behandlung eingegangener Hinweise erfolgt unter Wahrung höchster Vertraulichkeitsanforderungen (vgl. dazu bereits die Ausführungen unter 5. und 6.). Dies gilt sowohl gegenüber Hinweisgeber\*innen selbst als auch gegenüber am Verfahren beteiligter Mitarbeiter\*innen einschließlich Führungskräften. 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 und in jeder Hinsicht vertraulich.

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

## **10. 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.

\*\*\*