

**MUSTANG®**

# **HINWEISGEBER RICHTLINIE**

Datum des Inkrafttretens:  
Version:

01.07.2022  
1.0

# INHALT

1. Zusammenfassung .....	3
2. Geltungsbereich .....	4
3. Inkrafttreten .....	4
4. Inhalt der Richtlinie .....	4
4.1. Meldepflicht .....	4
4.2. Keine Vergeltungsmaßnahmen.....	4
4.3. Abgabe von Hinweisen.....	5
4.4. Relevante Hinweise .....	5
4.5. Schutz der Hinweisgeberin / des Hinweisgebers.....	5
4.6. Rechtliche Einschränkungen.....	6
5. Vertraulichkeit und Datenschutz .....	6
6. IT- und Datensicherheit .....	6
7. Löschkonzept.....	7

# 1. Zusammenfassung

Mit dem Hinweisgebersystem von Mustang sollen Mitarbeiter\*innen sowie andere Personen Hinweise unter Wahrung der Anonymität abgeben können. Durch das Hinweisgebersystem sollen solche Hinweise in einem nachvollziehbaren Prozess erfasst werden, der die berechtigten Interessen der Beteiligten bestmöglich sicherstellt. Das Hinweisgebersystem hat den Zweck Fehlverhalten aufzudecken und finanzielle Schäden für das Unternehmen, als auch einen Imageverlust, zu verhindern.

Hinweise sind unter anderem für die nachfolgenden Kategorien strafrechtlich relevanter oder strafrechtsnaher Regelverstöße vorgesehen:

- Interessenkonflikte,
- Korruption und Bestechung,
- Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Produktsicherheit und -konformität,
- Umweltschutz,
- Verbraucherschutz,
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten,
- Sicherheit von Netz- und Informationssystemen, sowie
- Wettbewerbsrecht.

Diese Auflistung beinhaltet Beispiele zur Orientierung und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Diese Hinweisgeberrichtlinie soll darüber hinaus in technisch-organisatorischer Hinsicht gewährleisten, dass Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze, unsere Ethik-Charta „True Way“ oder Richtlinien entsprechend den Vorgaben der Ethik-Charta sowie von Datenschutz und Datensicherheit entgegengenommen und mit der gebotenen Vertraulichkeit verarbeitet, gespeichert und archiviert werden können. Sofern lokale Regelungen strenger sind als die in dieser Richtlinie festgelegten Mindeststandards, sind jeweils die strengeren Regeln anzuwenden. Besteht ein Konflikt zwischen einschlägigen Gesetzen und dieser Richtlinie, hat die betroffene Gesellschaft den Director Global HR und / oder CEO zu informieren, um den Konflikt zu lösen.

## 2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeiter\*innen und für alle Vertreter\*innen des Unternehmens, darunter Berater\*innen und Repräsentanten / Repräsentantinnen.

## 3. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung zum 1. Juli 2022 in Kraft.

## 4. Inhalt der Richtlinie

### 4.1. MELDEPFLICHT

Zur Abgabe von Hinweisen sind alle Mitarbeiter\*innen von Mustang wie auch andere Personen berechtigt. Insbesondere ist unerheblich, ob man Mitarbeiter\*in von Mustang oder einer Tochtergesellschaft ist. Im gesetzlich zulässigen Umfang und insofern dies mit der Durchführung einer ausreichenden Untersuchung vereinbar ist, schützt das Unternehmen die Vertraulichkeit und Anonymität der Meldung erstattenden Person. Durch diese Richtlinie wird niemand verpflichtet, Hinweise abzugeben. Sofern jedoch gesetzliche, vertragliche oder anderweitige Pflichten oder Obliegenheiten zur Abgabe von Hinweisen bestehen, bleiben diese von vorstehendem Absatz unberührt.

### 4.2. KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Mitarbeiter\*innen und andere Personen, die Meldung erstatten, haben keine Belästigung, Vergeltungsmaßnahmen oder nachteilige Folgen in Bezug auf ihre Beschäftigung zu befürchten, wie Entlassung, Herabstufung, Suspendierung, Diskriminierung hinsichtlich der Bestimmungen und Bedingungen der Beschäftigung. Mitarbeiter\*innen und verbundene Personen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreifen, die in gutem Glauben einen Vorfall gemeldet hat, haben mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zu rechnen.

#### 4.3. ABGABE VON HINWEISEN

Die Abgabe von Hinweisen zu tatsächlichen oder vermuteten Verstößen soll wie folgt ermöglicht werden:

- Hinweise können vertraulich an den direkten Vorgesetzten, den Abteilungsleiter, die Personalabteilung oder dem Betriebsrat gemeldet werden;
- Hinweise können direkt und vertraulich an die Geschäftsleitung gemeldet werden;
- Hinweise können direkt und vertraulich über das digitale Hinweisgebersystem gemeldet werden.

Beim digitalen Hinweisgebersystem sind die Arten der Meldung technisch vorgegeben. Im Übrigen ist die Abgabe von Hinweisen jedoch nicht an bestimmte Formen gebunden. Eine aktuelle Übersicht der Meldekanäle findet sich in der jeweils aktuellen Version unserer Ethik-Charta.

#### 4.4. RELEVANTE HINWEISE

Das Hinweisgebersystem dient ausschließlich der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze, unsere Ethik-Charta oder sonstige Richtlinien. Es steht insbesondere nicht für allgemeine Beschwerden oder für Produkt- und Gewährleistungsanfragen zur Verfügung.

Es sollen nur solche Hinweise abgegeben werden, bei denen der / die Hinweisgeber\*in im Guten Glauben ist, dass die von ihm / ihr mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind. Er / sie ist nicht im Guten Glauben, wenn ihm / ihr bekannt ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen darzustellen.

Es wird darauf hingewiesen, dass sich ein / eine Hinweisgeber\*in strafbar machen kann, wenn er / sie wider besseren Wissens unwahre Tatsachen über andere Personen behauptet.

#### 4.5. SCHUTZ DER HINWEISGEBERIN / DES HINWEISGEBERS

Sämtliche Hinweise, einschließlich der Bezüge zum / zur Hinweisgeber\*in, werden vertraulich und im Rahmen der geltenden Gesetze verarbeitet.

#### 4.6. RECHTLICHE EINSCHRÄNKUNGEN

Die Gesetze in einigen Ländern schreiben gewisse Beschränkungen für Meldungen vor, z. B. was gemeldet werden darf, ob personenbezogene Daten über eine Person aufbewahrt werden dürfen oder ob Meldungen anonym gemacht werden können. Die entsprechenden Vorgaben sind in dem digitalen Hinweisgebersystem integriert. Bedenken, die aufgrund derartiger Einschränkungen nicht mithilfe der genannten Meldeverfahren gemeldet werden können, sollten an die / den Linienvorgesetzte\*n der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters gerichtet werden. Wenn ein /eine Mitarbeiter\*in meint, dass es nicht möglich ist, die Angelegenheit vor Ort vorzutragen, sollte er / sie diese innerhalb des Geschäftsbereichs an den / die örtliche Personalvertreter\*in eskalieren.

### 5. Vertraulichkeit und Datenschutz

Sämtliche Hinweise sind unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt geeignet, das Ansehen der Betroffenen, der Hinweisgeber\*innen und / oder Dritter sowie des Unternehmens in höchstem Maße zu beschädigen. Sie werden daher von uns über die sich aus den Datenschutzgesetzen ergebenden Pflichten hinaus besonders vertraulich behandelt. Über das ordnungs-gemäß und stets aktualisiert zu führende Verarbeitungsverzeichnis hinaus ist schriftlich festzuhalten, welche Personen auf die Hinweise und die damit verbundenen Daten zugreifen dürfen und welche Rechte sie im Rahmen der Datenverarbeitung haben. Diese Personen sind über etwaige gesetzliche Anforderungen hinaus auf die besondere Vertraulichkeit zu verpflichten.

### 6. IT- und Datensicherheit

IT - Lösungen für die Entgegennahme und Verarbeitung von Hinweisen müssen von der / dem Datenschutzbeauftragten vor dem Einsatz geprüft und freigegeben werden.

Die Mindestanforderungen ergeben sich für den Geltungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung aus Art. 32 DSGVO, den Unternehmensrichtlinien zur IT-Sicherheit sowie zum Datenschutz. Der besonderen Sensibilität der Hinweise sowie der Gefahren für Personen und das Unternehmen im Fall des Bekanntwerdens von hinweisbezogenen Daten ist in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

## 7. Löschkonzept

Die Löschung von Daten im digitalen Hinweisgebersystem hat ausschließlich nach den jeweiligen zeitlichen Vorgaben des Löschkonzepts oder nach der Löschfreigabe durch zwei separate Benutzer\*innen (Vier-Augen-Prinzip) zu erfolgen.