

Whistleblower-Richtlinie

Hintergrund

Bei Space Production AB streben wir nach einem offenen und transparenten Arbeitsplatz, an dem es nicht zu Fehlverhalten kommt. Daher ist es uns wichtig, dass klare Informationen zur vertraulichen und sicheren Berichterstattung vorliegen. Bei Verdacht auf ein bestehendes oder früheres Fehlverhalten müssen daher Ressourcen zur Offenlegung vorhanden sein. Indem wir die Berichterstattung vereinfachen, fördern wir gemeinsam das Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden und der Öffentlichkeit in uns.

Definitionen

- **DSGVO:** Allgemeine Datenschutzverordnung, eine europäische Verordnung, die die Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr innerhalb der Europäischen Union regelt.
- **Die Whistleblower-Richtlinie:** EU-Richtlinie 2019/1936 zum Schutz von Personen, die Unregelmäßigkeiten im Unionsrecht melden.
- **Whistleblower-Gesetz:** Nationale Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in den EU-Mitgliedstaaten.
- **Visslan:** Der Dienst Visslan von The Whistle Compliance Solutions AB, der die digitale Meldung von Fehlverhalten ermöglicht: <https://visslan.com/>
- **Fehlverhalten:** Handlungen oder Unterlassungen, die in einem beruflichen Zusammenhang auftreten und an deren Durchführung ein öffentliches Interesse besteht.
- **Meldung:** Schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Fehlverhalten.
- **Interne Berichterstattung:** Schriftliche oder mündliche Information über Fehlverhalten innerhalb eines Unternehmens der Privatwirtschaft.
- **Externe Berichterstattung:** Schriftliche oder mündliche Information über Fehlverhalten an die zuständigen Behörden.
- **Veröffentlichung oder Veröffentlichung:** Informationen über Fehlverhalten der Öffentlichkeit zugänglich machen.
- **Meldende Person:** Eine Person, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erlangtes Fehlverhalten meldet oder veröffentlicht.
- **Vergeltung:** Jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die in einem arbeitsbezogenen Kontext erfolgt und durch interne oder externe Berichterstattung oder durch eine Veröffentlichung verursacht wird und zu einer ungerechtfertigten Schädigung der meldenden Person führt oder führen kann.
- **Folgemaßnahmen:** Alle von den Fallmanagern einer Meldung ergriffenen Maßnahmen, um die Richtigkeit der in der Meldung vorgebrachten Behauptungen zu beurteilen und gegebenenfalls mit dem gemeldeten Verstoß umzugehen, auch durch Maßnahmen wie interne Untersuchungen oder Ermittlungen, Strafverfolgung, Maßnahmen zur Wiedereinziehung von Geldern und zur Einstellung des Verfahrens.

- Feedback: Bereitstellung von Informationen für Reporter („Whistleblower“) über die als Folgemaßnahme geplanten oder ergriffenen Maßnahmen und über die Gründe für eine solche Folgemaßnahme.

1. Wer kann melden?

Sie können sich melden und Schutz vor dem Whistleblower-Gesetz erhalten, wenn Sie ein Mitarbeiter, Freiwilliger, Auszubildender, aktiver Gesellschafter, eine Person sind, die anderweitig für Arbeiten unter unserer Kontrolle und Leitung zur Verfügung steht oder Teil unseres Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans ist.

Auch Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten unseres Unternehmens, die von Fehlverhalten im Unternehmen erfahren haben, können sich melden.

Die Tatsache, dass Sie Ihr Arbeitsverhältnis mit uns beendet haben oder noch nicht begonnen haben, stellt kein Hindernis dafür dar, einen Fehlverhalten zu melden oder Schutz für die externe Meldung eines Fehlverhaltens zu erhalten.

2. Was kann ich melden?

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, Gesetzes- und/oder Verordnungsverstöße bitten wir Sie, uns dies als Whistleblower-Fall zu melden. Bei der Meldung ist es wichtig, dass Sie zum Zeitpunkt der Meldung begründeten Anlass zu der Annahme hatten, dass die Informationen über das gemeldete Fehlverhalten der Wahrheit entsprachen. Die Beurteilung, ob zum Zeitpunkt der Meldung angemessene Gründe, Umstände und Informationen vorlagen, sollte die Grundlage dafür sein, ob Sie davon ausgehen konnten, dass das Fehlverhalten wahr war. Darüber hinaus ist es wichtig, dass es sich tatsächlich um einen meldepflichtigen Verstoß handelt und Sie sich somit vor Repressalien schützen können.

Bevor Sie die Meldung abgeben, lesen Sie sich fünf Fragen durch, um festzustellen, ob Sie durch das Whistleblower-Gesetz geschützt sind.

2.1 Fehlverhalten im öffentlichen Interesse

Sie können Informationen über Fehlverhalten melden, die in einem arbeitsbezogenen Zusammenhang aufgetreten sind und an deren Bekanntwerden ein öffentliches Interesse besteht. Im Falle anderer Arten persönlicher Beschwerden, an deren Offenlegung kein öffentliches Interesse besteht, wie z. B. Streitigkeiten oder Beschwerden über den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld, empfehlen wir Ihnen, sich stattdessen an Ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung oder eine andere geeignete Person zu wenden. Damit soll sichergestellt werden, dass diese Angelegenheiten bestmöglich vorbereitet werden.

Beispiele für schwerwiegende Fehlverhalten, die gemeldet werden sollten:

- Vorsätzlich falsche Buchführung, interne Buchhaltungskontrolle oder andere Finanzdelikte.
- Diebstahl, Korruption, Vandalismus, Betrug, Unterschlagung oder Hackerangriffe.
- Schwerwiegende Umweltverbrechen oder erhebliche Mängel bei der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Wenn jemand sehr schwerwiegenden Formen der Diskriminierung oder Belästigung ausgesetzt ist.
- Sonstiges schwerwiegendes Fehlverhalten, das das Leben oder die Gesundheit von Personen beeinträchtigt.

2.2 EU-rechtswidriges Fehlverhalten

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Informationen über Fehlverhalten zu melden, das in einem arbeitsbezogenen Kontext aufgetreten ist und gegen EU-Gesetze oder -Vorschriften verstößt. Wenn Sie den Verdacht haben, dass dies der Fall ist, lesen Sie bitte den Geltungsbereich der Whistleblower-Richtlinie in Artikel 2 und Anhang Teil 1 für die geltenden Gesetze.

3. Wie melde ich mich?

3.1 Schriftliche Berichterstattung

Für die schriftliche Berichterstattung nutzen wir Visslan, unseren digitalen Whistleblowing-Kanal. Es ist jederzeit über spaceproduktion.visslan-report.se verfügbar. Auf der Website entscheiden Sie sich für „Melden“, um anschließend Ihr vermutetes Fehlverhalten schildern zu können. Bitte beschreiben Sie den Vorfall so ausführlich wie möglich, damit wir sicherstellen können, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Auch die Beifügung zusätzlicher Nachweise, beispielsweise in Form von schriftlichen Unterlagen, Bildern oder Audiodateien, ist möglich, allerdings nicht zwingend erforderlich.

3.1.1 Sensible personenbezogene Daten

Bitte geben Sie keine sensiblen persönlichen Informationen über die in Ihrem Bericht genannten Personen an, es sei denn, dies ist zur Beschreibung Ihres Falles erforderlich. Bei sensiblen personenbezogenen Daten handelt es sich um Informationen über: ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit, das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung einer Person, genetische Daten, biometrische Daten, die zur eindeutigen Identifizierung einer Person dienen.

3.1.2 Anonymität

Sie können während des gesamten Prozesses anonym bleiben, ohne dass Ihr Rechtsschutz darunter leidet, haben aber auch die Möglichkeit, Ihre Identität unter strenger Verschwiegenheit preiszugeben. Anonymität kann in manchen Fällen die Nachverfolgungsmöglichkeiten der Meldung und die Maßnahmen, die wir ergreifen können, erschweren, aber in

In einem solchen Fall können wir Sie auch später bitten, Ihre Identität preiszugeben, wiederum unter strenger Vertraulichkeit gegenüber dem/den Fallmanager(n).

3.1.3 Nachverfolgung und Anmeldung

Nachdem Sie sich gemeldet haben, erhalten Sie einen sechzehnstelligen Code, mit dem Sie sich künftig unter spaceproduktion.visslan-report.se bei Visslan anmelden können. Es ist sehr wichtig, dass Sie den Code speichern, da Sie sonst nicht mehr auf Ihren Bericht zugreifen können.

Wenn Sie den Code verlieren, können Sie einen neuen Bericht unter Bezugnahme auf den vorherigen Bericht einreichen.

Innerhalb von sieben Tagen erhalten Sie eine Bestätigung, dass der/die Fallmanager Ihren Bericht erhalten haben. Der/die Fallmanager ist/sind die unabhängige und autonome Partei, die Meldungen im Meldekanal entgegennimmt, deren Kontaktinformationen unter „6.1 Kontaktinformationen für Fallmanager“ aufgeführt sind. Bei Fragen oder Bedenken können Sie und der/die Fallmanager über die integrierte und anonyme Chat-Funktion der Plattform kommunizieren. Aufgrund der Berichterstattung erhalten Sie innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über geplante oder umgesetzte Maßnahmen.

Es ist wichtig, dass Sie sich regelmäßig mit Ihrem sechzehnstelligen Code anmelden, um eventuelle Folgefragen der Fallmanager zu beantworten. In manchen Fällen kann die Meldung ohne Beantwortung solcher Folgefragen von Ihnen als meldender Person nicht weiterverfolgt werden.

3.2 Mündliche Berichterstattung

Darüber hinaus ist es auch möglich, einen mündlichen Bericht durchzuführen, indem beim Erstellen eines Berichts unter spaceproduktion.visslan-report.se eine Audiodatei als Anhang hochgeladen wird. Dies tun Sie, indem Sie auswählen, dass Sie Beweise für den Bericht haben, und dort eine Audiodatei hochladen. In der Audiodatei beschreiben Sie die gleichen Fakten und Details wie in einem schriftlichen Fall.

Darüber hinaus kann über Visslan ein physisches Treffen mit dem/den Case Manager(n) beantragt werden. Dies geht am einfachsten, indem Sie dies entweder in einem vorhandenen Bericht anfordern oder einen neuen Bericht mit der Bitte um ein physisches Treffen erstellen.

3.3 Externe Berichterstattung

Wir bitten Sie dringend, Fehlverhalten immer zuerst intern zu melden, aber im Falle von Schwierigkeiten oder wenn es als unangemessen erachtet wird, ist es möglich, stattdessen eine externe Meldung durchzuführen (oder nach einer internen Meldung ohne Ergebnisse). Wir verweisen Sie dann an die zuständigen Behörden oder gegebenenfalls an EU-Institutionen, -Einrichtungen oder -Agenturen.

4. Welche Rechte habe ich?

4.1 Recht auf Vertraulichkeit

Bei der Bearbeitung der Meldung wird sichergestellt, dass Ihre Identität als Hinweisgeber vertraulich behandelt wird und der Zugriff auf den Fall für unbefugtes Personal, d. h. Case Manager(s), verhindert wird. Wir werden Ihre Identität nicht ohne Ihre Zustimmung offenlegen, wenn das geltende Recht uns nicht dazu verpflichtet, und wir stellen sicher, dass Sie keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind.

4.2 Schutz vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen

Im Falle einer Meldung besteht ein Schutz vor negativen Konsequenzen aus der Anzeige eines Fehlverhaltens in Form eines Repressalien- und Vergeltungsverbots. Der Schutz davor gilt in entsprechenden Fällen auch für Personen am Arbeitsplatz, die den Hinweisgeber unterstützen, Ihre Kollegen und Angehörigen am Arbeitsplatz sowie juristische Personen, deren Eigentümer Sie sind, für die Sie arbeiten oder mit denen Sie in sonstiger Weise verbunden sind.

Dies bedeutet, dass Vergeltungsdrohungen und Vergeltungsversuche nicht zulässig sind. Beispiele hierfür sind, wenn Sie entlassen wurden, zu einem Aufgabenwechsel gezwungen wurden, Disziplinarmaßnahmen verhängt wurden, Sie bedroht oder diskriminiert wurden, in Ihrer Branche auf die schwarze Liste gesetzt wurden oder ähnliches aufgrund einer Berichterstattung.

Selbst wenn Sie identifiziert und Repressalien ausgesetzt würden, stünden Sie dennoch unter dem Schutz, solange Sie berechtigten Grund zu der Annahme hätten, dass das gemeldete Fehlverhalten wahr sei und in den Anwendungsbereich des Whistleblower-Gesetzes falle. Beachten Sie jedoch, dass kein Schutz gewährt wird, wenn der Erwerb oder der Zugriff auf die gemeldeten Informationen an sich eine Straftat darstellt.

Der Schutz vor Vergeltung gilt auch in Gerichtsverfahren, einschließlich Verleumdung, Urheberrechtsverletzung, Verletzung der Vertraulichkeit, Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen, Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen oder Schadensersatzansprüchen aus dem Privatrecht, dem öffentlichen Recht oder dem Kollektivarbeitsrecht in irgendeiner Weise für die Folgen von Berichten oder Offenlegungen haftbar gemacht werden, sofern Sie berechtigten Grund zu der Annahme hatten, dass die Meldung oder Veröffentlichung solcher Informationen erforderlich war, um ein Fehlverhalten aufzudecken.

4.3 Veröffentlichung von Informationen

Der Schutz gilt auch für die Veröffentlichung von Informationen. Es wird dann davon ausgegangen, dass Sie intern innerhalb des Unternehmens und extern an eine staatliche Stelle oder direkt extern gemeldet haben und innerhalb von drei Monaten (in begründeten Fällen sechs Monaten) keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen wurden. Schutz wird auch dann gewährt, wenn Sie berechtigten Grund zu der Annahme hatten, dass eine offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse bestehen könnte, wenn diese nicht öffentlich gemacht wird, beispielsweise in einem Notfall. Gleiches gilt, wenn im Falle einer externen Meldung die Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen besteht oder eine wirksame Abhilfe des Fehlverhaltens unwahrscheinlich ist, beispielsweise wenn die Gefahr der Verheimlichung oder Vernichtung von Beweismitteln besteht.

4.4 Das Recht, die Dokumentation bei Treffen mit dem/den Fallmanager(n) zu überprüfen

Wenn Sie ein Treffen mit dem/den Fallmanager(n) beantragt haben, werden diese mit Ihrem Einverständnis dafür sorgen, dass die vollständige und korrekte Dokumentation des Treffens dauerhaft und zugänglich aufbewahrt wird. Dies kann beispielsweise durch eine Gesprächsaufzeichnung oder eine Protokollführung erfolgen. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, das Protokoll zu prüfen, zu korrigieren und durch Ihre Unterschrift zu genehmigen.

Wir empfehlen dem Hinweisgeber, diese Dokumentation auf der Visslan-Plattform aufzubewahren und einen Fall zu schaffen, in dem die Informationen auf sichere Weise gesammelt werden können, mit der Möglichkeit einer sicheren Kommunikation.

5. DSGVO und Umgang mit personenbezogenen Daten

Wir tun stets unser Möglichstes, um Sie und Ihre persönlichen Daten zu schützen. Wir stellen daher sicher, dass unser Umgang mit diesen stets im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) erfolgt.

Darüber hinaus werden alle personenbezogenen Daten, die für den Fall nicht relevant sind, gelöscht und der Fall nur so lange gespeichert, wie dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Die längste Bearbeitungszeit eines Falles beträgt zwei Jahre nach seinem Abschluss.

6. Zusätzlicher Kontakt

Wenn Sie weitere Fragen dazu haben, wie wir mit Whistleblower-Fällen umgehen, können Sie sich jederzeit an den/die Case Manager(s) wenden.

Bei technischen Fragen zur Visslan-Plattform können Sie gerne einen Fall unter spaceproduktion.visslan-report.se erstellen. Sollte dies nicht möglich sein, wenden Sie sich an Visslan. Die Kontaktinformationen für beide finden Sie unten.

6.1 Kontaktinformationen zu Fallmanagern

Name: Lasse Frisk

Position: Space Production AB / CEO

E-Mail: lasse.frisk@spaceproduktion.se

Telefonnummer: +46 708-54 20 09

Name: Johan Berggren

Position: Space Production AB / Vorstandsvorsitzender

E-Mail: johan.berggren@spaceproduktion.se

Telefonnummer: +46-705 42 66 34

6.2 Kontaktinformationen für Visslan (The Whistle Compliance Solutions AB)

E-Mail: clientsupport@visslan.com

Nummer: +46 10-750 08 10

Direkte Nummer (Daniel Vaknine): +46 73 540 10 19

Weitere Informationen über Visslan finden Sie auf der Homepage von Visslan.