

Whistleblowing-Richtlinie der HGF Group

1. Was ist Whistleblowing?

In dieser Richtlinie bedeutet „Whistleblowing“ die Meldung von mutmaßlichem Fehlverhalten, rechtswidrigen Handlungen oder Unterlassungen von Mitarbeitenden innerhalb von HGF.

Diese Richtlinie soll Mitarbeitenden und andere Personen mit ernststen Bedenken hinsichtlich eines Aspekts der Arbeit von HGF ermutigen, sich zu melden und diese Bedenken zu äußern.

Diese Richtlinie gilt für HGF Business Services Limited (Vereinigtes Königreich), HGF Limited (Vereinigtes Königreich), HGF Law LLP (Vereinigtes Königreich), HGF BV (Niederlande), HGF GmbH (Schweiz), HGF Europe LLP (Deutschland, Österreich und Vereinigtes Königreich), HGF IP Limited (Irland) und HGF SAS (Frankreich), insgesamt als HGF bezeichnet.

Mitarbeitende sind häufig die ersten Personen, die erkennen, dass es bei HGF möglicherweise ein ernstes Problem gibt. „Whistleblowing“ wird von HGF als positive Handlung betrachtet, die einen wertvollen Beitrag zur Effizienz und zum langfristigen Erfolg von HGF leisten kann. Es ist nicht illoyal gegenüber Kollegen oder HGF, sich zu äußern. HGF ist bestrebt, in allen Bereichen die höchsten möglichen Dienstleistungs- und Ethikstandards zu erreichen. Um diese Standards zu erreichen, wird die Meinungsfreiheit unterstützt.

Wenn Sie in Betracht ziehen, Bedenken zu äußern, sollten Sie zuerst diese Richtlinie lesen. Diese Richtlinie beschreibt:

- welche Probleme gemeldet werden können
- wie die Personen, die Bedenken äußern, vor Viktimisierung und Belästigung geschützt werden
- wie Bedenken gemeldet werden sollten und
- welche Maßnahmen HGF ergreifen wird

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie diese Richtlinie verwenden sollen, oder eine unabhängige Beratung wünschen, können Sie sich unter 0044 020 7404 6609 an die unabhängige gemeinnützige Organisation Public Concern at Work wenden. Die Berater dieser Organisation können Sie kostenlos und vertraulich darüber informieren, wie Sie Bedenken in Bezug auf ein ernstes Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden können.

2. Welches Ziel hat diese Richtlinie und wann ist sie relevant?

a. Ziele der Richtlinie

Die Richtlinie soll sicherstellen, dass Sie Ihre Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten innerhalb von HGF äußern können, ohne eine Viktimisierung, anschließende Diskriminierung, Benachteiligung oder Entlassung befürchten zu müssen. Sie soll Sie auch ermutigen und in die Lage versetzen, ernste Bedenken innerhalb von HGF zu äußern, anstatt ein Problem zu ignorieren oder Ihre Bedenken gegenüber Personen außerhalb von HGF zu äußern.

Diese Richtlinie soll:

- Ihnen ein Gefühl der Sicherheit vermitteln, um ernste Bedenken so früh wie möglich zu äußern, Verfahren zu hinterfragen und entsprechend zu handeln;
- Ihnen Möglichkeiten bieten, diese Bedenken zu äußern und Feedback zu den ergriffenen Maßnahmen zu erhalten;
- sicherstellen, dass Sie eine Antwort erhalten und wissen, wie Sie weiter vorgehen können, wenn Sie nicht zufrieden sind;
- Ihnen die Sicherheit geben, dass Sie vor möglichen Repressalien oder Viktimisierung geschützt sind, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern.

b. Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie soll es Personen, die von einem Fehlverhalten in Verbindung mit einer anderen Person oder einer anderen Dienstleistung bei HGF Kenntnis erhalten, ermöglichen, ihre Bedenken so früh wie möglich zu melden, damit diese ordnungsgemäß untersucht werden können.

Die Whistleblowing-Richtlinie ist nicht dafür vorgesehen, vorhandene Verfahren zu ersetzen:

- Wenn sich Ihre Bedenken auf Ihre eigene Behandlung als Mitarbeitender beziehen, sollten Sie diese im Rahmen der vorhandenen Verfahren für die Meldung von Missständen oder Belästigungen vorbringen.
- Wenn ein Mandant Bedenken in Bezug auf bereitgestellte Dienstleistungen hat, sollten diese als Mandantenbeschwerde gemeldet und gemäß der Beschwerderichtlinie behandelt werden.

c. Wer kann Bedenken gemäß dieser Richtlinie äußern?

Die Richtlinie gilt für alle:

- Mitarbeitenden von HGF
- Mitarbeitende von Auftragnehmern, die für HGF tätig sind, beispielsweise Zeitarbeitskräfte und Berater
- Mitarbeitende von Auftragnehmern

d. Was sollte gemeldet werden?

Ernste Bedenken, die Sie in Bezug auf die Bereitstellung von Dienstleistungen oder das Verhalten von HGF-Mitarbeitenden oder anderen Personen haben, die im Auftrag von HGF tätig sind, die:

- Ihnen kein gutes Gefühl in Bezug auf bekannte Standards vermitteln;
- die Richtlinien von HGF nicht einhalten (z. B. Bestechung und moderne Sklaverei);
- gegen geltende Verhaltenskodizes unserer Aufsichtsbehörden verstoßen (IPREG, SRA oder epi);
- die etablierten Verfahrensstandards nicht erreichen; oder
- unangemessene Verhaltensweisen zeigen.

Dies kann sich auf Folgendes beziehen:

- ein strafbares oder gesetzwidriges Verhalten (es wurde eine Straftat begangen oder gegen andere gesetzliche Verpflichtungen verstoßen);
- Offenlegungen in Bezug auf Justizirrtümer;
- Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, einer Behinderung oder eine andere Art von Diskriminierung;
- Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit und/oder anderer Mitarbeitender;
- Umweltschäden;
- nicht autorisierte Verwendung von HGF-Mitteln oder anderen Vermögenswerten;
- mögliche Fälle von Betrug und Korruption;
- Vernachlässigung oder Beleidigung von Mandanten; oder
- andere unethische Verhaltensweisen.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

3. Schutz von Whistleblowern

a. Ihre gesetzlichen Rechte

Diese Richtlinie wurde verfasst, um dem Public Interest Disclosure Act 1998 des Vereinigten Königreichs Rechnung zu tragen, der Arbeitnehmer schützt, die bestimmte Bedenken äußern, wenn diese Offenlegungen entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes und im öffentlichen Interesse erfolgen.

Das Gesetz verbietet HGF, Mitarbeitende zu entlassen oder zuzulassen, dass sie Schikanen ausgesetzt werden, wenn diese ihre Bedenken auf eine korrekte, gesetzliche Weise entsprechend dem Gesetz äußern. HGF ist bestrebt, diese Bestimmungen an allen Standorten einzuhalten.

In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass die betreffenden Mitarbeitenden an der Handlung beteiligt waren, die diesen Bedenken zugrunde liegt. In diesen Fällen ist es im besten Interesse des Mitarbeitenden, die Bedenken so früh wie möglich zu äußern. HGF kann nicht versprechen, nicht gegen diese Mitarbeitenden vorzugehen. Die Tatsache, dass sie sich gemeldet haben, wird jedoch möglicherweise berücksichtigt.

b. Belästigung oder Viktimisierung

HGF ist guten Verfahrensweisen und hohen Standards verpflichtet und unterstützt Sie als Mitarbeitenden.

HGF weiß, dass es eine schwierige Entscheidung sein kann, Bedenken zu melden. Wenn Sie der ehrlichen und vernunftbasierten Ansicht sind, dass Ihre Meldung den Tatsachen spricht, sollten Sie nichts zu befürchten haben, da Sie Ihre Pflichten Ihrem Arbeitgeber, Ihren Kollegen und den Personen gegenüber erfüllen, denen Sie Dienstleistungen bereitstellen.

HGF toleriert keine Belästigung oder Viktimisierung von Whistleblowern (einschließlich der Ausübung von informellem Druck) und ergreift geeignete Maßnahmen zu Ihrem Schutz, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern. Wir betrachten eine solche Belästigung oder Viktimisierung als ernstes Disziplinarvergehen, das gemäß den disziplinarischen Regeln und Verfahren behandelt wird.

c. Unterstützung für Sie

Während dieses Prozesses:

- Sie erhalten die volle Unterstützung des leitenden Managements;
- Ihre Bedenken werden ernst genommen; und
- HGF wird alles tun, um Sie während der gesamten Untersuchung zu unterstützen.

Wenn geeignet, wird HGF für den Zeitraum der Untersuchung Ihre vorübergehende Versetzung in Betracht ziehen. HGF wird Personen, die keine Mitarbeitenden von HGF sind, nach besten Kräften in geeigneter Weise beraten und unterstützen.

d. Vertraulichkeit

Alle Bedenken werden vertraulich behandelt. Wir werden uns nach besten Kräften bemühen, Ihre Identität nicht zu enthüllen, wenn Sie dies wünschen. Wenn im Anschluss an die Untersuchung disziplinarische oder andere Maßnahmen ergriffen werden müssen, kann dies möglicherweise nicht ohne Ihre Mitwirkung erfolgen. Daher werden Sie möglicherweise gebeten werden, sich als Zeuge zur Verfügung zu stellen. Wenn Sie damit einverstanden sind, werden Ihnen eine entsprechende Beratung und Unterstützung angeboten.

e. Anonyme Meldungen

Diese Richtlinie ermutigt Sie, bei Ihrer Meldung auch Ihren Namen anzugeben, wann immer möglich. Wenn Sie uns Ihren Namen nicht mitteilen, wird es für uns viel schwieriger sein, Sie zu schützen oder Ihnen Feedback zu geben. Diese Richtlinie ist nicht auf anonyme Meldungen ausgelegt.

Anonym geäußerte Bedenken haben sehr viel weniger Wirkung, werden jedoch nach Ermessen von HGF möglicherweise berücksichtigt. Bei der Ausübung dieses Ermessensspielraums werden unter anderem folgende Faktoren berücksichtigt:

- der Schweregrad des gemeldeten Problems;
- die Glaubwürdigkeit der Bedenken; und
- die Wahrscheinlichkeit, mit der die Meldung aus anderen Quellen bestätigt werden kann.

f. Nicht den Tatsachen entsprechende Meldungen

Wenn Sie Ihre Bedenken in gutem Glauben melden und vernünftigerweise der Ansicht sein können, dass diese den Tatsachen entsprechen, dies jedoch durch die Untersuchung nicht bestätigt wird, nimmt HGF Ihre Bedenken zur Kenntnis und Sie haben nichts zu befürchten.

Wenn Sie Ihre Meldung jedoch leichtfertig, in böswilliger Absicht oder zum persönlichen Vorteil machen, werden möglicherweise geeignete Maßnahmen ergriffen, zu denen auch disziplinarische Maßnahmen gehören können.

4. Meldung von Bedenken

a. An wen sollten Sie sich mit Ihren Bedenken melden?

Dies ist von der Schwere und Sensibilität der jeweiligen Probleme und von den Personen abhängig, die des Fehlverhaltens verdächtig werden. In der Regel sollten Sie sich mit Ihren Bedenken an folgende Personen melden:

- Ihren Vorgesetzten
- Den Leiter der Personalabteilung
- Den **Compliance-Manager**, zurzeit Mark Lunt, Direktor der Abteilung Berufspraxis, in der [HGF-Niederlassung in Sheffield](#)
- Den Chief Executive Officer

Wenn sich Ihre Bedenken auf den Chief Executive Officer von HGF beziehen, sollten Sie Ihre Bedenken beim Senior Partner von HGF vorbringen. Dieser entscheidet darüber, wie die Untersuchung durchgeführt wird. Dies kann auch eine externe Untersuchung bedeuten.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, an wen Sie sich wenden sollten, können Sie unter 0044 0207 404 6609 die unabhängige gemeinnützige Organisation Public Concern at Work anrufen, um eine Beratung zu erhalten.

b. Äußern von Bedenken

Sie können Ihre Bedenken telefonisch, persönlich oder schriftlich äußern. Je früher Sie Ihre Bedenken äußern, desto einfacher ist es, Maßnahmen zu ergreifen. Sie müssen die folgenden Informationen angeben:

- die Art Ihrer Bedenken und warum Sie der Ansicht sind, dass diese den Tatsachen entsprechen
- Hintergrund und Geschichte Ihrer Bedenken (mit relevanten Datumsangaben)

Auch wenn von Ihnen kein Beweis erwartet wird, dass Ihr Verdacht zutrifft, müssen Sie gegenüber der kontaktierten Person glaubhaft machen, dass Sie ernsthafte Bedenken in Bezug auf das vermutete Fehlverhalten oder Vergehen bei HGF haben und es berechtigte Gründe für Ihre Bedenken gibt.

Vielleicht sollten Sie zunächst mit einem Kollegen über Ihre Bedenken sprechen und möglicherweise fällt es Ihnen leichter, Ihre Bedenken zu äußern, wenn es zwei (oder mehr) Kollegen mit den gleichen Erfahrungen oder Bedenken gibt.

Sie könnten einen Freund oder Kollegen oder einen anderen Berater bitten, bei Besprechungen oder Interviews im Zusammenhang mit den von Ihnen gemeldeten Bedenken zur Unterstützung anwesend zu sein.

5. So wird HGF reagieren

HGF wird so schnell wie möglich auf Ihre Bedenken reagieren. Vergessen Sie nicht, dass die Überprüfung Ihrer Bedenken nicht gleichbedeutend mit einer Annahme oder Ablehnung Ihrer Bedenken ist.

Das öffentliche Interesse wird dabei den wichtigsten Aspekt für HGF darstellen. Um allen Mitarbeitenden gerecht zu werden (einschließlich Mitarbeitenden, die möglicherweise zu Unrecht oder irrtümlich beschuldigt werden), werden erste Nachforschungen durchgeführt, um zu entscheiden, ob eine Untersuchung angemessen ist, und wenn dies der Fall ist, in welcher Form sie erfolgen sollte.

Die Untersuchung muss möglicherweise streng vertraulich durchgeführt werden, indem die betroffene Person erst informiert wird, wenn es notwendig ist (wenn überhaupt). In bestimmten Fällen, beispielsweise bei einer ungerechten Behandlung von Personen, muss jedoch möglicherweise eine umgehende Suspendierung in Betracht gezogen werden. Der Schutz anderer Personen steht in jedem Fall im Vordergrund.

Abhängig von den Umständen wird mit den gemeldeten Bedenken wie folgt verfahren:

- Untersuchung durch das Management, mittels interner Audits oder über das Disziplinar-/Beschwerdeverfahren
- Meldung an die Polizei
- Meldung an unsere Aufsichtsbehörden

Die Person, die mit der Untersuchung Ihrer Bedenken befasst ist, wird Ihnen Folgendes in schriftlicher Form mitteilen:

- Bestätigung des Eingangs Ihrer Meldung;
- Informationen zum vorgesehenen Umgang mit Ihren Bedenken bei HGF;
- Informationen zu Möglichkeiten, wie Sie Unterstützung erhalten können;
- Informationen dazu, ob weitere Untersuchungen eingeleitet werden; wenn dies nicht der Fall ist, Informationen zu den Gründen.

Der Umfang des Kontakts zwischen Ihnen und den Mitarbeitenden, die mit der Überprüfung Ihrer Bedenken befasst sind, ist von der Art der gemeldeten Bedenken, den hiermit verbundenen möglichen Schwierigkeiten und der Klarheit Ihrer Informationen abhängig. Wahrscheinlich wird ein Gespräch mit Ihnen geführt werden, um sicherzustellen, dass Ihre Meldung richtig verstanden wurde.

Entsprechende Besprechungen können an einem Ort abseits Ihres Arbeitsplatzes stattfinden, wenn Sie dies bevorzugen. Sie können sich zu Ihrer Unterstützung von einem Kollegen oder Freund begleiten lassen.

HGF wird alles in seiner Macht Stehende unternehmen, um mögliche Schwierigkeiten zu minimieren, die Ihnen durch Ihre Meldung entstehen könnten. Wenn Sie beispielsweise in einem Straf- oder Disziplinarverfahren zu einer Aussage aufgefordert werden, sorgt HGF für eine angemessene Beratung und Unterstützung.

Sie müssen sich sicher sein können, dass Ihre Meldung ordnungsgemäß behandelt wird. Wenn keine rechtlichen Gründe dagegen sprechen, werden Sie über den Fortschritt und das Ergebnis jeder Untersuchung auf dem Laufenden gehalten.

6. Verantwortlicher Mitarbeitender

Der Compliance-Manager trägt die Gesamtverantwortung für die Aktualisierung und Umsetzung dieser Richtlinie.

7. So kann die Angelegenheit weiterverfolgt werden

Diese Richtlinie soll Ihnen die Möglichkeit geben, Bedenken innerhalb von HGF zu äußern. HGF hofft, dass Sie mit den anschließend ergriffenen Maßnahmen zufrieden sein werden. Wenn dies nicht der Fall ist und Sie es für richtig halten, die Angelegenheit außerhalb von HGF weiterzuverfolgen, sind dies die vorgeschriebenen Ansprechpartner von HGF:

- die Polizei
- IPReg, CIPA, ITMA, SRA und andere relevante Stellen; der Compliance-Manager von HGF oder Public Concern at Work können Ihnen mitteilen, an wen Sie sich wenden können

Wenn Sie Ihre Bedenken außerhalb von HGF vorbringen möchten, sollten Sie diese einem vorgeschriebenen Ansprechpartner melden. Bei einer öffentlichen Offenlegung gegenüber anderen Personen werden Sie möglicherweise nicht mehr durch den Public Interest Disclosure Act und diese Richtlinie geschützt.

Sie sollten keine vertraulichen Informationen von HGF oder anderen offenlegen, z. B. Mandanten oder Auftragnehmern von HGF, es sei denn, Sie legen diese vertraulichen Informationen vorgeschriebenen Kontakten gegenüber offen.

Diese Richtlinie hindert Sie nicht daran, eine eigene rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

8. Unternehmensaufzeichnungen und Überwachung

Der Compliance-Manager führt ein Verzeichnis, in das alle Bedenken eingetragen werden, die ihm zur Kenntnis gebracht werden. Alle mit der Untersuchung einer Meldung beauftragten Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass dem Compliance-Manager ausreichende Details für den Eintrag in das Verzeichnis zur Verfügung gestellt werden.

Der Compliance-Manager stellt dem Vorstand regelmäßig einen Bericht mit einer Übersicht über die gemeldeten Bedenken, die Positionen, auf die sich die Bedenken beziehen (wenn dies nicht vertraulich ist), und gewonnene Erkenntnisse bereit. Der Bericht enthält keine Namen von Mitarbeitenden. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass HGF aus Fehlern lernt, diese Fehler nicht wiederholt und Bedenken konsistent bearbeitet werden.