

Bearbeitung von Hinweisen auf Compliance-Verstöße

Version

Version	Datum	Bemerkung	Autor
1	31.12.2023		Kristine Heinisch / Manuel Wiesner

Status

Entwurf

Freigegeben

1. Umgang mit Hinweisen

1.1 Definition von Hinweisen

Unter Hinweisen verstehen wir Informationen über relevante Sachverhalte im Zusammenhang mit potenziellen Gesetzesverstößen oder potenziellen Verstößen gegen verbindliche interne Regeln. Solche Hinweise können durch Mitarbeiter oder Externe über die Hinweisgebersysteme abgegeben oder auf sonstige Weise bekannt werden.

1.2 Hinweisgeberschutz

Hinweisgeber, die in gutem Glauben Hinweise abgeben, um Missstände aufzudecken, genießen einen besonderen Schutz, insbesondere durch höchste Vertraulichkeit und soweit möglich auch durch Sicherstellung ihrer Anonymität. Für die Hinweisbearbeitung bedeutet dies, dass die Identität des Hinweisgebers ausschließlich der Personen, die für die Entgegennahme von Hinweisen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, bekannt werden. Informationen über die Identität des Hinweisgebers dürfen nur weitergegeben werden, wenn der Hinweisgeber zuvor in die Weitergabe schriftlich eingewilligt hat oder wenn die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist, Abweichend hiervon dürfen Informationen nur auf Verlangen von Ermittlungsbehörden oder auf Anordnung gerichtlicher Entscheidungen weitergegeben werden.

Hinweisgeber dürfen in ihrer Hinweisabgabe nicht behindert, eingeschränkt oder beeinflusst werden. Ebenso wenig müssen Hinweisgeber Repressalien, wie beispielsweise Suspendierungen, Kündigungen, Aufgabenverlagerungen, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Mobbing, fürchten, sofern sie einen hinreichenden Grund zur Annahme hatten, dass die von ihnen gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen.

Ausdrücklich unerwünscht sind Hinweise, die Mitarbeiter mit böser Absicht und wider besseres Wissen beschuldigen. Hinweise, die offenkundig ausschließlich andere Personen schädigen, denunzieren oder verunglimpfen sollen, werden nicht bearbeitet. In diesen Fällen genießt der Hinweisgeber keinen besonderen Schutz vor Repressalien und kann in Haftung genommen werden.

1.3 Bewertung von Hinweisen

Im Rahmen einer Erstbewertung ist zu klären, ob überhaupt eine Sachverhaltsklärung einzuleiten ist. Die Erstbewertung erfolgt anhand der vom Hinweisgeber gelieferten Informationen und ggf. anhand von sonstigen frei zugänglichen Informationen (wie z. Bsp. einer Internetrecherche).

Unter der Erstbewertung verstehen wir die Bewertung des Sachverhalts dahingegen,

- ob der geschilderte Vorgang insgesamt als plausibel und grundsätzlich möglich einzuschätzen ist (Plausibilität, Glaubwürdigkeit und Glaubhaftigkeit) und konkrete Anhaltspunkte für eine Untersuchung vorliegen und ob
- ob der Sachverhalt, als wahr unterstellt, eine Verletzung eines Gesetzes oder eine Verletzung einer internen Regelung (Richtlinie oder Verfahrensanweisung etc.) bedeuten könnte.

Bei anonymen Hinweisen ist im Hinblick auf die schutzwürdigen Interessen von Betroffenen und wegen der erhöhten Gefahr einer falschen Verdächtigung besonders sorgfältig zu prüfen, ob hinreichende sachliche Anhaltspunkte für interne Untersuchungsmaßnahmen bestehen.

Sofern der Hinweis die oben genannten Bedingungen nicht erfüllt und somit aus Sicht von Compliance eine **negative Erstbewertung** vorliegt, werden keine weiteren Untersuchungsschritte ergriffen.

Liegt eine **positive Erstbewertung** des Hinweises vor, ist der Hinweis noch unter folgenden Aspekten zu beurteilen, bevor eine Sachverhaltsprüfung eingeleitet wird:

- Ein **möglicher Compliance-Verstoß** wird als **wesentlich** eingestuft, wenn dieser für die Fraport Beteiligung eine potenzielle finanzielle Einbuße i. H. v. mind. 50.000 EUR oder ein potenziell erheblicher Reputationsschaden entstehen könnte. Ebenso ist der Verdacht eines potenziellen Korruptionsfalls sowie behördliche Ermittlungs- oder Sanktionsverfahren, die sich gegen Organe oder leitende Mitarbeiter der beherrschten Beteiligung richten, als wesentlicher Compliance-Fall einzustufen. In diesen konkreten Fällen ist Group Compliance über den wesentlichen Fall in Kenntnis zu setzen. Richtet sich ein Hinweis gegen die Geschäftsführung eines beherrschten Unternehmens, ist Group Compliance ebenfalls zu unterrichten.
- Ebenso wird im Rahmen der Erstbewertung geprüft, ob die **Erhebung, Speicherung oder Übermittlung von personenbezogenen Daten** nach den jeweils geltenden **datenschutzrechtlichen Vorgaben** zulässig ist, soweit diese zur Wahrung der berechtigten Interessen des Fraport-Konzerns erforderlich ist. In gleicher Weise muss an dieser Stelle schriftlich festgehalten werden, dass der Betroffene im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung gemäß datenschutzrechtlichen Regelungen über die Verarbeitung seiner Daten informiert wird.

Die Erstbewertung ist in Form eines Vermerks zu dokumentieren (siehe Muster Erstbewertung auf Seite 8).

2. Verfahren der Hinweisbearbeitung

2.1 Zuständigkeiten für die Hinweisbearbeitung

Die Aufklärung von Hinweisen auf Compliance-Verstöße in Unternehmen und die Reaktionen auf festgestellte Verstöße obliegt grundsätzlich der Geschäftsführung des Unternehmens. Sie legt fest, dass eine interne Stelle für die Durchführung von Untersuchungen generell zuständig ist und stellt die fachliche Eignung sowie regelmäßige Schulung der Zuständigen sicher. Die Mindestkriterien für die fachliche Eignung (Mitarbeiter mit Expertise zur methodischen Fallbearbeitung, dies kann z.B. durch Tätigkeit in der Revision oder CFE, CIA-Examen nachgewiesen werden) sind in der Verfahrensanweisung zu definieren. Sofern der Compliance Officer nicht für die Untersuchungen zuständig ist, muss er umfassend über den Hinweiseingang, die Durchführung der Untersuchung und die Berichterstattung informiert werden.

Richtet sich der Verdacht gegen die Geschäftsführung des beherrschten Unternehmens, übernimmt Group Compliance die Untersuchung. Bei sonstigen wesentlichen Compliance-Verdachtsfällen (potenzieller Schaden von über 50.000,00 EUR oder potenziell erheblicher Reputationsschaden) oder bei Verdacht eines potenziellen Korruptionsfalls ist Group Compliance zu informieren. In diesen Fällen entscheidet der Group Compliance Officer, ob und in welchem Umfang Group Compliance die Untersuchung übernimmt.

Zukünftig wird Group Compliance auch Hinweise auf Menschenrechtsverstöße sowie Umweltdelikte und -risiken im Fraport Konzern und bei unmittelbaren Zulieferern untersuchen. Group Compliance ist durch die Unternehmen über den Eingang solcher Hinweise zu informieren.

2.2 Prämissen für die Hinweisbearbeitung

Jede Hinweisbearbeitung ist so durchzuführen, dass eine neutrale, kompetente und objektive Klärung des Sachverhalts, der dem Compliance-Fall zugrunde liegt, erfolgt. Hierbei sind die folgenden Prämissen zugrunde zu legen:

- Es gilt die Unschuldsvermutung, d. h. der seitens eines Hinweisgebers Verdächtige gelten so lange als unschuldig, bis das Gegenteil mit hinreichender Sicherheit feststeht.
- Der Grundsatz der Objektivität ist bei der Sachverhaltsklärung einzuhalten.
- Um das Ansehen von verdächtigten Personen zu schützen, werden so wenige Personen wie möglich in die Sachverhaltsprüfung involviert. Die Weitergabe von vertraulichen Informationen erfolgt nur soweit erforderlich und datenschutzrechtlich zulässig.
- Alle mit der Annahme von Hinweisen und der Klärung des Sachverhalts befassten Mitarbeiter des Unternehmens sind in über den Umgang mit den sich hieraus ergebenden datenschutzrechtlichen Anforderungen vertraut (Kenntnis der für ihr Land geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben).
- Im Rahmen der gesamten Hinweisbearbeitung werden die Grundsätze der Datensparsamkeit und Datenvermeidung beachtet: Es werden nur solche personenbezogenen Daten erhoben, gespeichert und verarbeitet, die für die Sachverhaltsaufklärung nach pflichtgemäßer Einschätzung des Bearbeiters erforderlich sind.

2.3 Sachverhaltsprüfung

Die Geschäftsführung stellt sicher, dass den Prüfern alle zur Klärung des Sachverhalts erforderlichen Informationen, Unterlagen sowie Zugriffsberechtigungen unverzüglich zur Verfügung gestellt werden (Auskunftspflicht aller Mitarbeiter).

Die Hinweise sind zeitnah zu klären, dabei ist die Einhaltung eventuell geltender arbeitsrechtlicher Fristen sicherzustellen. Der Hinweisgeber erhält, sofern möglich unmittelbar, jedoch nach spätestens sieben Tagen eine Bestätigung über den Hinweiseingang.

Die Aufklärung von Sachverhalten beginnt mit einer positiven Erstbewertung und schließt mit einem Abschlussbericht als finales Dokumentationsergebnis ab. Erst nach Erstellung einer positiven Erstbewertung sprechen wir von einem **Compliance-Verdachtsfall**.

Der im Hinweis geäußerte Verdacht ist im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung insoweit zu prüfen, dass eine belastbare Einschätzung darüber getroffen werden kann, ob und inwieweit eine Verletzung von Gesetzen und/oder internen Regeln (**Compliance-Verstoß**) in dem jeweiligen Fall vorliegt. Die folgenden zur Aufklärung des zugrunde liegenden Sachverhalts notwendigen Prüfungshandlungen dienen als Nachweis, um den im Hinweis geäußerten Verdacht zu erhärten oder den Betroffenen zu entlasten.

Innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Hinweiseingangs erhält der Hinweisgeber eine Rückmeldung über die geplanten oder bereits ergriffenen Folgemaßnahmen. Die Rückmeldung darf jedoch den Ermittlungserfolg nicht gefährden oder die Rechte der im Hinweis genannten Personen beeinträchtigen.

Das jeweilige Vorgehen im Rahmen der Sachverhaltsprüfung ist einzelfallabhängig, so dass die nachfolgenden Fragen lediglich als Hilfestellungen dienen:

2.3.1 Wer wird über den Hinweis informiert?

In der Regel ist zunächst die Geschäftsführung des Betroffenen im Rahmen der Sachverhaltsprüfung über den Vorwurf und die eingeleiteten Aufklärungsarbeiten vertraulich zu informieren. Es sollte immer darauf geachtet werden, dass der Kreis der Informierten möglichst klein gehalten wird, insbesondere zum Schutz des in dem Hinweis genannten Betroffenen. Alle Personen sollten nochmals gesondert auf die Vertraulichkeit im Umgang mit den Informationen hingewiesen werden.

Damit keine relevanten Nachweise gelöscht oder vernichtet werden, sollte der in dem Hinweis Betroffene erst nach dem Zusammentragen der relevanten Informationen zu dem Vorwurf, oder frühestens beim ersten Gesprächstermin darüber informiert werden.

2.3.2 Wen darf ich involvieren?

Der Geschäftsführung steht es frei, die für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlichen Ansprechpartner für die Klärung des Sachverhalts in die Fallbearbeitung einzubinden. Zur Durchführung der Sachverhaltsklärung haben diese dem Bearbeiter alle erforderlichen Informationen zu geben sowie die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Beispiel: Zur Klärung einer ggf. nicht angemeldeten Nebentätigkeit eines Mitarbeiters ist grundsätzlich die Einbindung des HR-Verantwortlichen notwendig. Bei der Klärung von Zahlungsflüssen ist hingegen das Rechnungswesen einzubeziehen. Kollegen aus anderen Bereichen sind grundsätzlich gesondert auf den vertraulichen Umgang der weitergegebenen Informationen hinzuweisen und dürfen nur die für sie zur Klärung der jeweiligen Fragen erforderlichen Informationen erhalten.

2.3.3 Welche internen Untersuchungshandlungen sind notwendig?

Die Bearbeitung eines Hinweises unterscheidet sich vom Fall zu Fall. Der Geschäftsführung obliegt es anhand von schriftlichen oder elektronischen Unterlagen (z. Bsp. Vertragsunterlagen, Schriftverkehr, Vergabeunterlagen, SAP-Auswertungen etc.) und gegebenenfalls anhand von Interviews den dem Vorwurf zu Grunde liegenden Sachverhalt zu klären. Welche Schritte der Informationsbeschaffung hierfür erforderlich sind, kann im Einzelnen nicht im Vorfeld abschließend festgelegt werden. Die Informationsbeschaffung sollte jedoch stets im Einklang mit datenschutz- und arbeitsrechtlichen Vorgaben stehen. Die durchzuführenden Untersuchungshandlungen hängen vom jeweiligen ermittlungstaktischen Vorgehen ab.

Grundsätzlich sollte sich die Geschäftsführung im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung ein Gesamtbild des Sachverhalts verschaffen, bevor sie dem Betroffenen in einem persönlichen Gesprächstermin mit dem Hinweis konfrontiert.

Erhärtet sich der Verdacht gegen den Mitarbeiter im Rahmen der Sachverhaltsprüfung nicht, ist dieser jedoch – aufgrund der Datenschutzbestimmungen – über den Hinweiseingang zu informieren.

2.3.4 Was ist bei dem Gesprächstermin mit dem Betroffenen zu beachten?

Hat die Faktenlage die Vorwürfe in dem Hinweis bestätigt, sollte sich der Betroffene zu den Vorwürfen äußern dürfen. Die Geschäftsführung sollte diesen Gesprächstermin im Beisein eines weiteren Teilnehmers durchführen (Vier-Augen-Prinzip). Der Betroffene muss vorab darüber informiert werden, dass es ihm frei steht, sich ebenfalls einen Rechtsbeistand unterstützend zur Seite zu holen.

Der Betroffene ist in dem Gespräch über den Hinweiseingang zu informieren. Es steht der Geschäftsführung grundsätzlich frei, wie sie das Gespräch führen will. Hilfreich ist im Vorfeld immer die Erstellung eines Gesprächsleitfadens an dem sich die Geschäftsführung orientieren

kann. Ziel des Gesprächstermins sollte die Klärung des Hinweises durch eine Aussage des Betroffenen sein.

Abhängig vom Gesprächsausgang sind ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Betroffenen zu ergreifen. Wichtig ist hierbei die Beachtung der jeweiligen Fristen, insbesondere falls eine außerordentliche Kündigung in Betracht gezogen wird.

2.3.5 Was ist bei dem Abschlussbericht zu berücksichtigen?

Ziel einer Hinweisbearbeitung ist immer eine faktenbezogene Sachverhaltsaufklärung, deren Untersuchungsschritte und das ermittelte Ergebnis sowie die abgeleiteten Maßnahmen in einem schriftlichen Abschlussbericht dokumentiert werden. Die ergriffenen Untersuchungsschritte und das Untersuchungsergebnis müssen aus der Dokumentation für sachkundige Dritte nachvollziehbar sein.

Der Abschlussbericht ist streng vertraulich zu behandeln. Der Verteiler ist individuell anhand der Relevanz des Hinweises und des Ergebnisses für die potentiellen Empfänger festzulegen. Handelt es sich um einen wesentlichen Compliance-Fall oder um einen Compliance-Fall, der über das Hinweisgebersystem der Fraport AG eingegangen ist, ist dieser zwecks Dokumentation ebenfalls an Group Compliance weiterzuleiten.

2.4 Umsetzung von Maßnahmen

Ziel der Verfolgung von Hinweisen ist die unverzügliche Beseitigung festgestellter Missstände. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Geschäftsführung des Unternehmens. Neben geeigneten sanktionierenden Maßnahmen für das aufgedeckte Fehlverhalten des Mitarbeiters, sind ebenso im Rahmen der Hinweisbearbeitung festgestellte prozessuale Schwachstellen abzustellen (bspw. durch zusätzlich interne Kontrollen, Prozessanpassungen oder Schulungen). Die von der hinweisbearbeitenden Stelle vorgeschlagenen Maßnahmen sind mit dem Compliance Officer abzustimmen. Bei Unstimmigkeiten entscheidet die Geschäftsführung.

Wurden wesentliche Compliance Verstöße durch Geschäftspartner festgestellt, so müssen die Feststellungen mit dem Partner besprochen und entsprechende Maßnahmen zur Behebung der Missstände ergriffen werden.

Compliance-Verstöße und begründete Compliance-Verdachtsfälle sind im Rahmen der „Compliance-Abfrage“ an Group Compliance zu berichten.

2.5 Dokumentation und Berichterstattung

Der Hinweis, die wesentlichen Untersuchungsschritte, das Ergebnis der Sachverhaltsklärung sowie die abgeleiteten Maßnahmen sind, für sachkundige Dritte nachvollziehbar, in einem schriftlichen Abschlussbericht zu dokumentieren. Sollte dies für die Nachvollziehbarkeit erforderlich sein, sind die Einzelheiten der Fallbearbeitung in Arbeitspapieren festzuhalten.

Bei umfangreichen und zeitaufwändigen Untersuchungen, ist mindestens alle zwei Monate ein Zwischenbericht anzufertigen. Die Berichte sind streng vertraulich zu behandeln. Der Verteiler ist individuell anhand der Relevanz des Hinweises und des Ergebnisses für die potentiellen Empfänger festzulegen.

Für die Falldokumentation ist ein Lösungskonzept zu entwickeln, in dem die datenschutzrechtlichen Vorgaben berücksichtigt werden

Erstbewertung intern

Fall Nr. xxx
Bearbeiter xxx
Datum 00.00.202x

Hinweis

- Hinweiseingang
 - Wann ist der Hinweis eingegangen?
 - In welcher Form ist der Hinweis eingegangen?
 - Über welchen Kanal ist der Hinweis eingegangen?
- Hinweisgeber
 - Wie wirkt der Hinweisgeber? (sprachlich, emotional, glaubwürdig)?
 - Hat der Hinweisgeber eigene Kenntnis von dem Sachverhalt oder vom „Hören-Sagen“?
 - Hat sich der Hinweisgeber namentlich gemeldet (Rücksprachemöglichkeit)?
- Kurze Beschreibung des Hinweises

Erstbewertung – positiv / negativ

- Begründung für die Einleitung bzw. Nicht-Einleitung der Sachverhaltsprüfung
 - Ist der geschilderte Vorgang insgesamt als plausibel und grundsätzlich möglich einzuschätzen (Plausibilität, Glaubwürdigkeit und Glaubhaftigkeit)?
 - Ist, wenn er als wahr unterstellt wird, eine Verletzung eines Gesetzes oder eine nicht nur ganz unerhebliche Verletzung einer internen Regelung (Richtlinie oder Verfahrensanweisung etc.) schlüssig dargetan (Schlüssigkeit, Compliance Relevanz)?
- Risikoeinschätzung
 - Liegt ein wesentliches Risiko (50.000,00 EUR, Reputation, Verdacht gegen Geschäftsführung, Verdacht auf mögliche Korruption, behördliche Ermittlungs- oder Sanktionsverfahren) vor?
 - Liegt ein Hinweis auf Menschenrechtsverstöße oder Umweltdelikte und -risiken vor?
 - Meldung an Group Compliance erforderlich?
- Datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung
 - Aufklärung von angeblichen Straftaten / Verstöße interner Regelungen
 - Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.
 - Informationspflicht des Betroffenen über Hinweiseingang / interne Untersuchung

Entscheidung zum Eintritt bzw. Nicht-Eintritt in die Sachverhaltsprüfung

- Die Prüfung des Sachverhalts / Die Nicht-Prüfung des Sachverhalts wurde von ... genehmigt.

Zuständiger Prüfer:

(Ort, Datum)