

Whistleblower-Politik der BAS

Version: 1. Mai 2023

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung in die Whistleblower-Politik der BAS.....	3
1.1 An wen richtet sich diese Politik?.....	3
1.2 Wie können Berichterstatter eine Meldung machen?.....	3
2 Meldung von Fehlverhalten.....	4
2.1 Was und wann ist zu melden?.....	4
2.2 Einbeziehung eines Vertrauensberaters.....	4
3 Umgang mit Meldungen.....	5
3.1 Wer bearbeitet eine Meldung?.....	5
3.2 Verfahren nach Erhalt einer Meldung.....	5
3.3 Schlüsselprinzipien.....	5
3.3.1 Vertrauliche Behandlung von Meldungen.....	5
3.3.2 Verbot von Repressalien.....	6
3.3.3 Verbot von Geheimhaltungsklauseln.....	6
3.3.4 Anonyme Meldungen.....	6
3.3.5 Schutz der Berichterstatter.....	6
3.3.6 Schutz der beschuldigten Personen.....	6
3.4 Bestätigung der Meldung.....	6
3.5 Der Untersuchungsprozess.....	7
3.5.1 Kriterien für die anfängliche Bewertung.....	7
3.5.2 Vorläufige Untersuchung.....	8
3.5.3 Sachliche Untersuchung.....	8
3.5.4 Zusammenarbeit.....	8
3.5.5 Feedback an den Berichterstatter und die involvierte Partei.....	9
3.5.6 Uneinigkeit über die Meldungsbearbeitung?.....	9
3.6 Interne und externe Kommunikation.....	9
3.7 Erfassung von Meldungen.....	9
3.8 Alternative externe Meldewege.....	9
Anhang 1 Glossar.....	10

1 Einführung in die Whistleblower-Politik der BAS

Um die Integrität und die Einhaltung interner und externer Vorschriften innerhalb der BAS Group B.V. und ihrer angeschlossenen Tochtergesellschaften (nachfolgend "BAS" genannt) aufrechtzuerhalten, verpflichtet sich BAS, Verstöße gegen Werte und Regeln zu verhindern (potenzielle Bedrohungen). Für Verstöße, die dennoch auftreten, ist es unerlässlich, sie zu identifizieren, zu klären und zu beseitigen.

➤ Jeder (verdächtige Bedrohungen von) Verstöße von Mitarbeitern, Partnern oder Stakeholdern der BAS kann digital oder schriftlich über unser Whistleblower-Formular oder mündlich in einem Gespräch an BAS-Standorten von Personen in einem arbeitsbezogenen Kontext zu jeder Zeit gemeldet werden.

➤ Die Informationen, die von den Berichterstattern eingehen, werden sorgfältig untersucht und je nach Art des Verstoßes gelöst.

➤ Die Whistleblower-Politik gewährleistet den Schutz sowohl der Berichterstatter als auch der betroffenen Personen. Eine Untersuchung wird erst nach sorgfältiger Prüfung der Fakten und bei begründetem Verdacht auf einen Regelverstoß eingeleitet. Der gesamte Prozess erfolgt streng vertraulich, fair und mit Sorgfalt.

Diese Richtlinie bietet Einblicke in die wichtigsten Prinzipien, Verfahren und Meldekanäle in Bezug auf die Meldung von Fehlverhalten und die verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb dieses Prozesses.

1.1 An wen richtet sich diese Politik?

Berichte können von natürlichen Personen mit einer arbeitsbezogenen Beziehung zur BAS erstattet werden. Eine Arbeitsbeziehung besteht, wenn der Berichterstatter:

- bei einer BAS-Organisation beschäftigt ist (war oder sein wird), in der die Situation auftritt; oder
 - als Selbstständiger, Zeitarbeiter, Praktikant oder Freiwilliger dort arbeitet oder gearbeitet hat; oder
 - Bewerber (oder war) bei dieser Organisation ist; oder
 - direkt mit einer BAS-Organisation interagiert, in der die Situation auftritt, durch ihre eigene Arbeit.
- 1.2 Wie können Berichterstatter eine Meldung machen?

Die BAS bietet den Berichterstattern verschiedene Möglichkeiten, eine Meldung zu erstatten. Ein Berichterstatter ist berechtigt, eine Meldung sowohl schriftlich als auch mündlich, sowohl physisch als auch online zu erstatten.

Um Ihre schriftliche Meldung online abzugeben, besuchen Sie die Website <https://basgroup.com/ethics/>. Hier können Sie ein Online-Whistleblower-Formular ausfüllen.

Um Ihre schriftliche Meldung auf Papier abzugeben, richten Sie Ihre Meldung an:

Whistleblower-Berichterstattung BAS

Attn: R.W. aan den Toorn
Mac. Arthurweg 2
5466 AP Veghel
Niederlande

Um Ihre schriftliche Meldung per E-Mail einzureichen, senden Sie sie an: whistleblower@basgroup.com.

Für schriftliche Meldungen bitten wir Sie höflich, so präzise Angaben wie möglich zu Ihrer Meldung, zur relevanten BAS-Organisation und/oder den beteiligten Personen sowie zu Ihrer Funktion bei der Meldung zu machen.

Wir bieten auch die Möglichkeit, Ihre Meldung in einem Gespräch in unserem Büro zu erstatten. Bitte vereinbaren Sie einen Termin an der Rezeption unseres Hauptsitzes. Wir werden sicherstellen, dass Sie so bald wie möglich betreut werden.

Während dieses Gesprächs wird ein detaillierter Bericht angefertigt oder eine Tonaufnahme gemacht (mit Zustimmung). Der Berichtersteller hat das Recht, diese Aufnahme nachträglich zu überprüfen, um festzustellen, ob sie die Meldung genau beschreibt.

Wenn aufgrund erheblicher Umstände eine anonyme Meldung gemacht werden muss, kann dies anonym über unseren internen Unabhängigen Beauftragten erfolgen. Diese Meldung muss mindestens das Datum der Meldung und eine Beschreibung des mutmaßlichen Fehlverhaltens enthalten, wobei angegeben wird, wo und wann der Vorfall stattgefunden hat und die möglichen 'direkt beteiligten Personen'. Der Berichtersteller, der eine anonyme Meldung erstellt, sollte sich im Klaren darüber sein, dass er nicht informiert wird.

2 Meldung von Fehlverhalten

2.1 Was und wann ist zu melden?

Berichtersteller können Meldungen zu folgenden Themen machen:

- Eine Handlung oder Unterlassung, die im Falle eines Verstoßes oder der Gefahr eines Verstoßes gegen eine gesetzliche Bestimmung oder interne Regeln, die eine spezifische Verpflichtung begründen und aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung von einem Arbeitgeber festgelegt wurden, die öffentlichen Interessen beeinträchtigt, oder
- Eine Gefährdung der öffentlichen Gesundheit, der Sicherheit von Personen, Umweltschäden oder die ordnungsgemäße Funktion eines öffentlichen Dienstes oder eines Unternehmens aufgrund von unsachgemäßen Handlungen oder Unterlassungen oder eines Verstoßes oder einer Gefahr eines Verstoßes gegen das Unionsrecht.

Wenn eine Handlung oder Unterlassung ein Muster aufweist oder von schwerwiegender oder umfangreicher Natur ist, sind zwangsläufig die öffentlichen Interessen betroffen. Das Meldesystem ist nicht für einfache persönliche Streitigkeiten mit Ihrem Arbeitgeber gedacht, wie beispielsweise eine Entscheidung Ihres Arbeitsplatzmanagements, mit der Sie nicht einverstanden sind, oder Fehlverhalten, das nichts mit Ihrer Arbeit bei BAS zu tun hat. Für solche Fälle können Sie sich an Ihren Vorgesetzten und/oder einen leitenden Angestellten von BAS wenden.

(Potentielle) Fehlverhalten können jederzeit gemeldet werden. Das interne Meldungsverfahren steht allen natürlichen Personen im arbeitsbezogenen Kontext zur Verfügung, um Fehlverhalten zu melden, das sie nicht ihrem Vorgesetzten melden möchten.

2.2 Einbeziehung eines Vertrauensberaters

Ein Mitarbeiter (Hinweis: Dies gilt nicht für jeden Berichtersteller) kann sich vertraulich an einen Berater wenden, um Rat im Zusammenhang mit einem vermuteten Fehlverhalten einzuholen.

Der Mitarbeiter kann den Vertrauensberater um Informationen, Beratung und Unterstützung im Zusammenhang mit dem vermuteten Fehlverhalten oder der Unregelmäßigkeit bitten. Der Vertrauensberater erhält die gemeldeten Beschwerden nicht, leitet jedoch (in der Praxis hauptsächlich Mitarbeiter) bei ihren Problemen.

Kontaktinformationen des Vertrauensberaters:

Name: Moniek van den Berg
Organisation: BakxWagenaar
E-Mail: vertrouwenspersoon@bakxwagenaar.com
Tel: +31 (0)492 218800 / +31 (0)6 38183258

Dieser Vertrauensberater behandelt Ihre Informationen vertraulich und gibt Informationen über Ihre Meldung nicht ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung weiter. Bei Bedarf kann der Vertrauensberater auch verwendet werden, um die Identität des Mitarbeiters zu schützen. Der Vertrauensberater fungiert als Vermittler für die Meldung und stellt sicher, dass der Name des Mitarbeiters innerhalb der Organisation nicht unnötigerweise preisgegeben wird.

Bitte beachten Sie! Der Vertrauensberater vertritt ausschließlich die Interessen des Mitarbeiters und entscheidet nicht darüber, ob eine Untersuchung in Bezug auf die Meldung eingeleitet wird, und führt diese Untersuchung niemals selbst durch.

Ein Berichtersteller kann auch Informationen, Ratschläge und Unterstützung zum vermuteten Fehlverhalten von der Beratungsabteilung des Hauses für Whistleblower erhalten.

Kontaktinformationen

T: 088 – 133 10 00 (allgemeine Nummer)

E-Mail: contact@huisvoorklokkenuiders.nl

Besuchsadresse

Muzenstraat 89
2511 WB Den Haag
Niederlande

3 Umgang mit Meldungen

3.1 Wer bearbeitet eine Meldung?

Eine Meldung von Fehlverhalten in der BAS wird von ihrem dafür zuständigen internen Unabhängigen Beauftragten bearbeitet. Dies ist:

Herr R.W. aan den Toorn

Unternehmensjurist und Datenschutzbeauftragter

Wenn Sie aus irgendeinem Grund der Ansicht sind, dass es nicht angemessen ist, Ihre Meldung an Herrn R.W. aan den Toorn zu richten, empfehlen wir Ihnen, sich an das BAS-Management, unseren externen Vertrauensberater oder den externen Meldekanal, das Haus für Whistleblower, zu wenden.

3.2 Verfahren nach Erhalt einer Meldung

Nach Erhalt einer Meldung erhält der Berichtersteller innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung. Anschließend beginnt der Unabhängige Beauftragte mit der Prüfung der Zulässigkeit und Validität der Meldung. Wenn der Berichtersteller die genannten Anforderungen nicht erfüllt, erhält er eine entsprechende Nachricht und Ratschläge, wo er das Problem möglicherweise melden kann.

In Fällen, in denen der Berichtersteller befugt war, eine Meldung zu erstatten, und die Meldung in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt, wird die BAS eine weitere Untersuchung der Meldung durchführen. Die Art und Weise, wie diese weitere Untersuchung durchgeführt wird, ist in Abschnitt 3.5 beschrieben.

3.3 Schlüsselprinzipien

Diese Politik basiert auf sechs Grundsätzen, darunter die Vertraulichkeit, das Verbot von Repressalien, das Verbot von Geheimhaltungsklauseln, anonyme Meldungen, der Schutz der Berichtersteller und der Schutz der beschuldigten Personen.

3.3.1 Vertrauliche Behandlung von Berichten

Die vertrauliche Behandlung eines Berichts ist ein Schwerpunkt unserer Richtlinie. Der beauftragte Unabhängige Beauftragte stellt sicher, dass die Informationen zum Bericht in einer Weise gespeichert werden, bei der nur die an der Untersuchung des Berichts beteiligten Personen Zugang zu den datenbezogenen Informationen des Berichts haben und diese vertraulich behandeln. Die Identität des Meldenden wird in jedem Teil des internen Meldeverfahrens vertraulich behandelt und geschützt. Die Identität des Meldenden wird ohne ihre ausdrückliche Zustimmung nicht offengelegt, es sei denn, eine

gesetzliche Bestimmung, eine Untersuchung durch die zuständige Behörde oder ein Gerichtsverfahren erfordert die Offenlegung der Identität. Wenn dies geschieht, wird die BAS den Meldenden schriftlich benachrichtigen und die Gründe für die Offenlegung mitteilen. Die BAS stellt sicher, dass alle an dem Untersuchungsprozess beteiligten Personen dieser Vertraulichkeitsverpflichtung nachkommen. Zu den vertraulichen Daten gehören, sind jedoch nicht beschränkt auf, Informationen über die Identität eines Meldenden, der Person, der das Fehlverhalten zugeschrieben wird, jede mit dieser Person verbundene Person, Informationen, die auf diese zurückverfolgt werden können, und Informationen über ein Geschäftsgeheimnis.

3.3.2 Verbot der Vergeltung

Die BAS wird alle ihre Meldenden schützen, die ihren Bericht gemäß Abschnitt 3.3.5 erstellt haben, vor Vergeltung. Das Verbot der Vergeltung gilt auch für diejenigen, die die Meldenden unterstützen (wie einen Vertrauensberater oder Gewerkschaftsvertreter), interne Ermittler und diejenigen, die einen internen Bericht bearbeiten, sowie für involvierte Dritte (wie Kollegen oder Familienmitglieder, die mit einem Meldenden in Bezug auf ihre Arbeit negativ beeinflusst werden könnten).

3.3.3 Verbot von Geheimhaltungsvereinbarungen

Die BAS darf keine Geheimhaltungsvereinbarungen verwenden. Geheimhaltungsvereinbarungen, die erstellt werden, gelten als ungültig, wenn sie Whistleblower in ihrem Recht auf Meldung von Fehlverhalten einschränken oder entziehen.

3.3.4 Anonyme Meldung

Die BAS bietet Whistleblowern die Möglichkeit, anonyme Meldungen zu machen. Die BAS ermutigt jedoch Whistleblower, ihre Identität bei der Meldung eines Fehlverhaltens offenzulegen oder zumindest Kontaktdaten zur Erleichterung des weiteren Prozesses und der Untersuchung des Berichts anzugeben. Die BAS möchte ihre Whistleblower darauf hinweisen, dass sie ohne Angabe von Kontaktdaten nicht in der Lage sein wird, sie zu kontaktieren. Es wird auch schwieriger sein, den Schutz der Person sicherzustellen, wenn ihre Identität nicht bekannt ist. Daher könnte die BAS unter Umständen keine weitere Untersuchung des Berichts durchführen.

3.3.5 Schutz der Whistleblower

Diese Richtlinie bietet Schutz für Whistleblower, die in gutem Glauben melden. Ein Bericht gilt als in gutem Glauben erstattet, wenn der Whistleblower zum Zeitpunkt der Meldung vernünftige Gründe hatte zu glauben, dass die Informationen wahr sind. Wenn sich später herausstellt, dass die Informationen inkorrekt waren, der Bericht aber in gutem Glauben erstattet wurde, ist der Whistleblower dennoch vor Vergeltung geschützt. Whistleblower, die wissentlich falsche oder irreführende Informationen melden, genießen keinen Schutz. Die absichtliche Missbrauch des BAS-Whistleblowing-Verfahrens kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

3.3.6 Schutz der beschuldigten Personen

Die BAS legt großen Wert darauf, das Recht auf Privatsphäre ihrer Mitarbeiter sorgfältig abzuwägen, wenn eine Untersuchung eines Fehlverhaltens einen ihrer Mitarbeiter betrifft. Die Person, die Gegenstand der Untersuchung ist, wird informiert und erhält den Grund für die Untersuchung, wenn die Umstände dies zulassen. Wenn die Untersuchung ergibt, dass gegen die Person, auf die sich der Bericht bezieht, keine Maßnahmen ergriffen werden sollten, schützt die BAS diese Person vor möglichen negativen Konsequenzen. Dies gilt auch für Personen, gegen die in bösem Glauben ein Bericht erstattet wurde.

3.4 Begründung des Berichts

Es ist für Whistleblower von entscheidender Bedeutung, einen gut begründeten Bericht bei der BAS einzureichen, um sicherzustellen, dass das Fehlverhalten so effektiv wie möglich bewertet und untersucht wird. Die BAS ermutigt Whistleblower, ihren Bericht mit Beweisen zu unterstützen. Die BAS kann sich entscheiden, nicht zu ermitteln, wenn der Bericht unbegründet ist und/oder es nicht möglich ist, weitere Informationen zu sammeln.

3.5 Der Untersuchungsprozess

Jeder bei der BAS eingegangene Bericht wird ernst genommen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder Bericht automatisch zu einer Untersuchung führt. Sobald ein Bericht eingegangen ist, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Der Bericht kann direkt zu einer sachlichen Untersuchung führen, zu einer weiteren Voruntersuchung, um festzustellen, ob eine sachliche Untersuchung erforderlich ist, oder zu der Entscheidung, dass keine (Vor-)Untersuchung erforderlich ist. Der Unabhängige Beauftragte trifft eine Beurteilung darüber, was mit dem Bericht geschehen soll. Die BAS informiert den Whistleblower über die Bewertung und wie der Bericht innerhalb eines angemessenen Zeitraums (maximal 3 Monate) nach Erhalt der Empfangsbestätigung verfolgt wird.

3.5.1 Erste Beurteilungsbedingungen

In der ersten Beurteilung verwendet die BAS die folgenden Bedingungen, um zu bestimmen, wie der Bericht behandelt wird:

Bewertung des Berichts

Art des vermuteten Fehlverhaltens

Zulässigkeit

Schwere des Sachverhalts

Überprüfbarkeit

Position des Whistleblowers

Position des Beschuldigten

Glaubwürdigkeit/Wahrscheinlichkeit

3.5.2 Voruntersuchung

Wenn ein Bericht nicht ausreichend Informationen liefert, um eine informierte Entscheidung darüber zu treffen, ob eine sachliche Untersuchung eingeleitet werden soll oder nicht, wird eine begrenzte und schnelle Voruntersuchung durchgeführt. Dies dient dazu, eine bessere Beurteilung der Ernsthaftigkeit des Berichts und des zugrunde liegenden Problems zu ermöglichen. Eine Voruntersuchung könnte bestimmte Personen alarmieren und möglicherweise zur Vernichtung von Beweisen oder zur Koordinierung von Aussagen unter ihnen führen. Daher stellt die BAS sicher, dass die Voruntersuchung schnell durchgeführt wird und nicht länger als vier Wochen dauert. Das Ergebnis der Voruntersuchung wird immer schriftlich festgehalten. Die BAS kann nach der Voruntersuchung beschließen, keine weitere sachliche Untersuchung durchzuführen. In diesem Fall wird der Whistleblower sofort über diese Entscheidung informiert. Die BAS teilt diese Entscheidung mit Begründung mit und gibt dem Whistleblower die Möglichkeit, zusätzliche Informationen innerhalb eines festgelegten Zeitraums vorzulegen. Die betroffenen Personen werden ebenfalls darüber informiert, ob gegen sie eine Voruntersuchung eingeleitet wurde und ob eine weitere sachliche Untersuchung durchgeführt wird oder nicht.

Wenn entschieden wird, keine sachliche Untersuchung durchzuführen, wird die BAS dennoch feststellen, ob geeignete Maßnahmen als Ergebnis des Berichts ergriffen werden müssen, um Risiken und/oder zukünftige ähnliche Situationen zu verhindern.

3.5.3 Sachliche Untersuchung

Während der Durchführung der sachlichen Untersuchung stellt die BAS die Bewahrung von Daten sicher, ergreift Zwischenmaßnahmen, erstattet gegebenenfalls Bericht an Behörden oder Inspektionen und kommuniziert angemessen mit dem Whistleblower und anderen relevanten Parteien. Die sachliche Untersuchung zielt darauf ab, die Wahrheit festzustellen, und die BAS bemüht sich, festzustellen, welche Tatsachen festgestellt werden können und welche nicht, unter Verwendung von Anhörungen und Gegenanhörungen, wie es angemessen ist. Die sachliche Untersuchung umfasst Elemente wie den Hintergrund und den Zweck der Untersuchung, eine klare Abgrenzung der Untersuchung, Forschungsfragen, Forschungsmethoden, notwendige Forschungskapazität und -kompetenz, geschätzte Dauer, Vereinbarungen über Situationen, in denen eine Frist erwartet wird, nicht eingehalten zu werden, und eine Schätzung der Kosten und/oder Stunden (insbesondere wenn externe Parteien beteiligt sind). Die BAS trifft auf der Grundlage des Untersuchungsberichts eine Beurteilung. Wenn tatsächliches Fehlverhalten festgestellt wird, wird die BAS es beenden, Maßnahmen gegen die für das Fehlverhalten verantwortlichen Personen ergreifen und Maßnahmen zur Verhinderung des erneuten Auftretens des Fehlverhaltens ergreifen.

3.5.4 Zusammenarbeit

Alle Personen, die in einer Arbeitsbeziehung zur BAS stehen, sind verpflichtet, vollständig mit der Untersuchung zusammenzuarbeiten, sobald ein Bericht erstattet wurde. Ermittler können alle Dokumente innerhalb der Organisation vernünftigerweise einsehen und anfordern, die für die Untersuchung notwendig sind.

3.5.5 Rückmeldung an den Whistleblower und die beschuldigte Person

Spätestens drei Monate nach Einreichung ihres Berichts wird der Whistleblower über die Untersuchungsergebnisse und die ergriffenen Maßnahmen informiert. Die beschuldigte Person wird ebenfalls spätestens drei Monate nach Einreichung des Berichts über das Ergebnis der Untersuchung und die ergriffenen Maßnahmen informiert.

3.5.6 Uneinigkeit über die Behandlung des Berichts?

Wenn der Whistleblower vernünftigerweise glaubt, dass die Person, die den ursprünglichen Bericht bearbeitet hat, nicht die gebührende Sorgfalt walten ließ und/oder nicht angemessen handelte, kann der Whistleblower sich an einen externen Meldekanal wenden, wie etwa das Haus der Whistleblower.

3.6 Interne und externe Kommunikation

Die BAS informiert ihre Mitarbeiter darüber, dass eine Untersuchung stattgefunden hat und deren Ergebnisse, sofern es die Datenschutzüberlegungen zulassen. Die BAS strebt an, in dieser Kommunikation so offen wie möglich zu sein.

3.7 Registrierung von Berichten

Die BAS hat ein Register eingerichtet, in dem alle Berichte erfasst werden. Die Daten aus einem Bericht im Register werden gelöscht, wenn sie nicht mehr zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen erforderlich sind. Das Register ist nur für autorisiertes Personal zugänglich.

3.8 Alternative externe Meldekanäle

Die BAS ermutigt Whistleblower, einen Verdacht auf Fehlverhalten zunächst direkt bei der BAS zu melden, bevor sie sich an einen externen Meldekanal wie das Haus der Whistleblower wenden. Diese Richtlinie beeinträchtigt jedoch nicht das Recht des Whistleblowers, sich direkt an einen externen Meldekanal wie das Haus der Whistleblower zu wenden.

Anhang 1 Glossar

In dieser Richtlinie werden die folgenden Begriffe wie folgt verstanden:

(Die) Richtlinie: Die BAS-Whistleblower-Richtlinie.

Whistleblower: Eine natürliche Person, die einen Verdacht auf Fehlverhalten im Zusammenhang mit ihren beruflichen Tätigkeiten bei der Organisation, bei der sie arbeitet oder gearbeitet hat, oder bei einer anderen Organisation meldet oder offenlegt, mit der sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten in Kontakt gekommen ist.

Bericht(e): Meldung eines Verdachts auf Fehlverhalten.

Fehlverhalten: A. Ein Verstoß oder ein Risiko eines Verstoßes gegen das Unionsrecht oder B. eine Handlung oder Unterlassung, bei der das öffentliche Interesse auf dem Spiel steht: 1°. Ein Verstoß oder ein Risiko eines Verstoßes gegen eine gesetzliche Anforderung oder interne Regeln, die eine spezifische Verpflichtung begründen und die von einem Arbeitgeber auf der Grundlage einer gesetzlichen Anforderung festgelegt wurden oder 2°. Ein Risiko für die öffentliche Gesundheit, die Sicherheit von Personen, die Umwelt oder die ordnungsgemäße Funktion des öffentlichen Dienstes oder eines Unternehmens aufgrund unangemessenen Handelns oder Unterlassens. Das öffentliche Interesse steht in jedem Fall auf dem Spiel, wenn die Handlung oder Unterlassung nicht nur persönliche Interessen betrifft und entweder einen strukturellen Charakter oder eine strukturelle Struktur aufweist oder die Handlung oder Unterlassung schwerwiegend oder umfassend ist.

Öffentliches Interesse: In jedem Fall steht das öffentliche Interesse auf dem Spiel, wenn die Handlung oder Unterlassung nicht nur persönliche Interessen betrifft und entweder einen strukturellen Charakter aufweist oder die Handlung oder Unterlassung schwerwiegend oder umfassend ist.

Unabhängiger Beauftragter: Herr R.W. aan den Toorn.

Richtlinie: Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 (ABIEU 2019, L 305).

Verstoß gegen das Unionsrecht: Eine Handlung oder Unterlassung, die: a. rechtswidrig ist und sich auf Unionsakte und Politikbereiche bezieht, die in Artikel 2 der Richtlinie definiert sind, oder b. den Zweck oder die Anwendung von Regeln in Unionsakten und Politikbereichen untergräbt, die in Artikel 2 der Richtlinie definiert sind: - öffentliche Auftragsvergabe; - Finanzdienstleistungen, Produkte und Märkte, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; - Produktsicherheit und Produktkonformität; - Sicherheit des Verkehrs; - Umweltschutz; - Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; - Lebensmittelsicherheit und Tierfutter, Tiergesundheit und Tierschutz; - öffentliche Gesundheit; - Verbraucherschutz; - Datenschutz und Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen; - Verstöße, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen, wie in Artikel 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vorgesehen; - Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt (wie in Artikel 26 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vorgesehen).

Verdacht: Der Verdacht eines Whistleblowers, dass es in der Organisation, bei der er arbeitet oder gearbeitet hat, oder in einer anderen Organisation, mit der er durch seine Arbeit in Kontakt gekommen ist, einen Verdacht auf Fehlverhalten gibt, soweit der Verdacht auf vernünftigen Gründen beruht, die sich aus den Erkenntnissen des Whistleblowers aus seiner Arbeit für seinen Arbeitgeber oder aus den Erkenntnissen des Whistleblowers aus seiner Arbeit für ein anderes Unternehmen oder eine andere Organisation ergeben.

Arbeitgeber: Die Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags nach bürgerlichem Recht oder einer öffentlich-rechtlichen Bestellung Arbeit ausführt oder Arbeit ausführen lässt oder die, abgesehen von einer Anstellung, Arbeit ausführt oder ausführen lässt oder ausführen hat lassen.

Mitarbeiter: Eine Person, die Arbeit gemäß einem Arbeitsvertrag nach bürgerlichem Recht oder einer öffentlich-rechtlichen Bestellung ausführt oder eine Person, die abgesehen von einer Anstellung Arbeit gegen Bezahlung ausführt.

Gesetz Whistleblower Protection Law.

Im Falle von Widersprüchen zwischen den obigen Definitionen und den Definitionen des Whistleblower Protection Law haben die Definitionen des Whistleblower Protection Law Vorrang. Diese Richtlinie berücksichtigt auch die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 (ABIEU 2019, L 305).