

## 1. Einleitung

Wir legen innerhalb der gesamten Awardit-Gruppe (Awardit AB, MBXP, Prämie Direkt GmbH, IPO PrämienServices GmbH, Connex Marketing GmbH und Connex Loyalty GmbH) Wert auf Offenheit und Transparenz. Im Falle von Fehlverhalten innerhalb unserer Organisation ersuchen wir Sie, diese über unseren Whistleblowing-Kanal zu melden, der Ihnen eine vertrauliche und anonyme Kommunikation ermöglicht.

### 1.1 Wer kann melden?

Der Whistleblowing-Kanal kann von Personen genutzt werden, die eine aktive oder vergangene arbeitsbezogene Beziehung zur Awardit-Gruppe haben wie Bewerber, Mitarbeiter, Auszubildende, Freiwillige, Mitglieder der Geschäftsleitung, aktive Aktionäre sowie innerhalb der Gruppe tätige Selbstständige.

### 1.2 Was ist zu melden?

Wenn Sie Kenntnis über Fehlverhalten im arbeitsbezogenen Kontext erlangen oder berechtigte Gründe für einen ernsthaften Verdacht haben, ersuchen wir Sie eindringlich, einen Bericht über den Meldekanal der Awardit-Gruppe einzureichen. Bitte reichen Sie einen Bericht nur ein, wenn Sie auch vernünftige Gründe haben zu glauben, dass die von Ihnen erhaltenen Informationen wahr sind. Es ist jedoch nicht notwendig, Beweise für das Fehlverhalten vorlegen zu können, solange Sie in gutem Glauben handeln.

## 2. Fehlverhalten

### 2.1 Fehlverhalten von öffentlichem Interesse

Als Fehlverhalten wird jedes Verhalten gewertet, das einen ernsthaften negativen Einfluss auf das Geschäft und/oder die Betriebsabläufe der Awardit-Gruppe haben könnte. Dies gilt ebenso für jegliches Verhalten, welches das Arbeitsumfeld für Mitarbeiter und/oder Geschäftspartner der Awardit-Gruppe stark negativ beeinflusst. Darüber hinaus soll auch jedes andere ernsthafte Fehlverhalten, das von öffentlichem Interesse ist, gemeldet werden.

#### **Beispiele für Fehlverhalten, das über diesen Whistleblowing-Kanal gemeldet werden kann:**

- Vorsätzlich falsche Buchführung oder andere Finanzkriminalität.
- Diebstahl, Korruption, Vandalismus, Betrug, Unterschlagung oder Hacking.
- Ernste Formen von Diskriminierung oder Belästigung.
- Anderweitiges schwerwiegendes Fehlverhalten im Zusammenhang mit den fundamentalen Interessen der Awardit-Gruppe.

Für andere Arten von persönlichen Beschwerden, die nicht von öffentlichem Interesse sind (wie zum Beispiel Streitigkeiten oder Beschwerden über den Arbeitsplatz oder die Arbeitsumgebung), ermutigen wir Sie, sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Sicherheitsbeauftragten zu wenden.

### 2.2 Fehlverhalten im Widerspruch zum EU-Recht

Es besteht auch die Möglichkeit, Informationen über Fehlverhalten zu melden, das im arbeitsbezogenen Kontext EU-Gesetzen oder -Vorschriften zuwiderläuft. Wenn Sie vermuten, dass

dies der Fall ist, lesen Sie bitte den Anwendungsbereich der Whistleblower-Richtlinie in Artikel 2 und Anhang Teil 1 für anwendbare Gesetze.

## Meldung

### 3.1 Schriftliche Meldung

Unser digitaler Whistleblower-Kanal ist jederzeit über den folgenden Link verfügbar:

<https://awardit.visslan-report.se>

Bitte beschreiben Sie das Geschehene so gründlich wie möglich, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Es ist auch möglich, zusätzliche Beweise, wie zum Beispiel schriftliche Dokumente, Bilder oder Audiodateien, anzufügen. Dies ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

#### 3.1.1 Sensible personenbezogene Daten

Bitte geben Sie in Ihrem Bericht keine sensiblen persönlichen Informationen von Personen an, außer dies ist zwingend erforderlich, um Ihren Fall zu beschreiben. Sensible personenbezogene Daten sind Informationen über: ethnische Herkunft, politische Meinung, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit, Sexualleben oder sexuelle Orientierung sowie genetische und biometrische Daten, die zur eindeutigen Identifizierung einer Person genutzt werden können.

#### 3.1.2 Anonymität

Sie können während des gesamten Prozesses anonym bleiben, ohne Ihren rechtlichen Schutz zu beeinträchtigen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, unter höchster Vertraulichkeit Ihre Identität mitzuteilen. Anonymität kann in einigen Fällen die Möglichkeit der Nachverfolgung des Fehlverhaltens und der zu ergreifenden Maßnahmen erschweren. Liegt ein derartiger Fall vor, bitten wir Sie eventuell später, Ihre Identität dem zuständigen Fallmanager unter strengster Vertraulichkeit mitzuteilen.

#### 3.1.3 Nachverfolgung des Fehlverhaltens und Anmeldung

Nach Ihrer Meldung erhalten Sie einen sechzehnstelligen Code, mit dem Sie sich in Zukunft anmelden können. Es ist wichtig, dass Sie diesen Code aufbewahren, da Sie andernfalls keinen Zugriff auf Ihren Bericht haben. Sollten 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 Fallmanager Ihren Bericht erhalten hat. Der zuständige Fallmanager ist die unabhängige und autonome Partei, die Berichte im Meldekanal entgegennimmt. Die Kontaktdaten der Fallmanager sind im Abschnitt 6. angegeben. Bei Fragen oder Bedenken können Sie und der Fallmanager über die integrierte anonyme Chatfunktion der Melde-Plattform kommunizieren. Sie erhalten innerhalb von drei Monaten Rückmeldung zu den Maßnahmen, die aufgrund Ihres Berichts geplant oder bereits umgesetzt wurden.

Es ist wichtig, dass Sie sich regelmäßig mit Ihrem sechzehnstelligen Code anmelden, um etwaige anknüpfende Fragen des Fallmanagers zu beantworten. Grund dafür ist, dass in einigen Fällen das gemeldete Fehlverhalten nicht weiterverfolgt werden kann, wenn Sie als meldende Person nicht auf derartige Nachfragen des Fallmanagers antworten.

### **3.2 Mündliche Meldung**

Es ist auch möglich, eine mündliche Meldung durch das Hochladen einer Audiodatei als Anhang bei der Erstellung eines Berichts durchzuführen. Dies geschieht, indem Sie auswählen, dass Sie Beweise für den Bericht haben, und im entsprechenden Feld eine Audiodatei hochladen. In der Audioaufnahme sind dieselben Fakten und Details wie in einer schriftlichen Meldung zu beschreiben.

Zusätzlich kann ein physisches Treffen mit dem Fallmanager über Vislan angefordert werden. Dies lässt sich am einfachsten entweder durch Anforderung in einem bestehenden Bericht oder durch Erstellung eines neuen Berichts mit der Bitte um ein physisches Treffen erreichen

### **3.3 Externe Meldung**

Wir fordern Sie immer auf, Fehlverhalten zunächst intern zu melden. Falls bei der internen Meldung jedoch Schwierigkeiten auftreten, diese als unangemessen erachtet wird oder danach keine Maßnahmen ergriffen werden, ist es auch möglich, stattdessen eine externe Meldung durchzuführen. In diesem Fall empfehlen wir Ihnen, sich an die zuständigen Behörden oder, falls zutreffend, an die entsprechenden EU-Institutionen, -organe oder -agenturen zu wenden.

## **4. Welche Rechte habe ich?**

### **4.1 Recht auf Vertraulichkeit**

Während der Bearbeitung des Meldeberichts wird sichergestellt, dass Ihre Identität als meldende Person vertraulich behandelt und der Zugang zum Fall für unbefugtes Personal verhindert wird. Wir werden Ihre Identität ohne Ihre Zustimmung nicht offenlegen, es sei denn, anwendbares Recht verpflichtet uns dazu, und wir stellen sicher, dass Sie keiner Vergeltung ausgesetzt sind.

### **4.2 Schutz vor Repressalien oder Vergeltung**

Im Falle eines Berichts besteht Schutz vor negativen Konsequenzen aufgrund der Meldung von Fehlverhalten in Form eines Verbots von Repressalien und Vergeltung. Dieser Schutz gilt auch in relevanten Fällen für Personen am Arbeitsplatz, welche die meldende Person unterstützen, sowie für Kollegen und Angehörige am Arbeitsplatz und juristische Personen, für die Sie tätig sind, arbeiten oder anderweitig verbunden sind.

Das bedeutet, dass Drohungen von Vergeltung und Versuche der Vergeltung nicht erlaubt sind. Beispiele hierfür sind Kündigung, erzwungener Aufgabenwechsel, verhängte disziplinarische Maßnahmen, Bedrohungen, Diskriminierung, Listung in Ihrer Branche oder Ähnliches aufgrund der Meldung. Selbst wenn Sie identifiziert und Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt wären, würden Sie weiterhin durch den Schutz abgedeckt sein, solange Sie berechnete Gründe hatten zu glauben, dass das gemeldete Fehlverhalten wahr ist und im Rahmen des Whistleblower-Gesetzes liegt. Beachten Sie jedoch, dass kein Schutz gewährt wird, wenn der Zugang oder Erhalt der gemeldeten Informationen auf eine strafbare Weise erfolgt ist.

### **4.3 Veröffentlichung von Informationen**

Der Schutz gilt auch für die Veröffentlichung von Informationen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Sie intern innerhalb des Unternehmens und extern an eine staatliche Behörde oder direkt nach außen gemeldet haben und innerhalb von drei Monaten (in begründeten Fällen sechs Monate) keine angemessenen Maßnahmen ergriffen wurden. Der Schutz besteht auch dann, wenn Sie vernünftige Gründe hatten zu glauben, dass bei Nichtöffentlichmachung eine offensichtliche Gefahr für das

öffentliche Interesse besteht, beispielsweise in einem Notfall. Gleiches gilt, wenn bei externer Meldung die Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen besteht oder es unwahrscheinlich ist, dass das Fehlverhalten auf effektive Weise behoben wird, beispielsweise wenn die Gefahr besteht, dass Beweise vertuscht oder zerstört werden.

#### **4.4 Recht auf Einsicht in Dokumentation bei Treffen mit dem Fallmanager**

Wenn Sie Ihren Bericht telefonisch oder bei einem Treffen einreichen, wird Ihr Bericht entweder aufgezeichnet, wenn Sie einer solchen Aufzeichnung zustimmen, oder in einem Protokoll festgehalten, das Sie überprüfen, korrigieren und genehmigen können.

### **5. DSGVO und Umgang mit personenbezogenen Daten**

Wir tun stets unser Bestes, um Sie und Ihre persönlichen Informationen zu schützen. Daher stellen wir sicher, dass unser Umgang mit personenbezogenen Informationen immer im Einklang mit der DSGVO steht.

Zusätzlich dazu werden alle personenbezogenen Daten ohne Relevanz für den Fall gelöscht und der Fall wird nur so lange gespeichert, wie dies notwendig und angemessen ist.

### **6. Kontaktdaten**

Wenn Sie weitere Fragen zur Behandlung von Whistleblower-Fällen haben, können Sie sich gerne an folgende Personen wenden:

Cecilia Asp: [cecilia.asp@awardit.com](mailto:cecilia.asp@awardit.com)

Charlotte Norrby: [charlotte.norrby@awardit.com](mailto:charlotte.norrby@awardit.com)

Marissa Braun: [marissa.braun@praemie-direkt.de](mailto:marissa.braun@praemie-direkt.de)

Medina Spahic: [medina.spahic@connexgroup.net](mailto:medina.spahic@connexgroup.net)

Mikael Mellberg: [mikael.mellberg@lindahl.se](mailto:mikael.mellberg@lindahl.se)

Ellinor Söderberg: [ellinor.soderberg@lindahl.se](mailto:ellinor.soderberg@lindahl.se)

Für technische Fragen zur Visslan-Plattform: [clientsupport@visslan.com](mailto:clientsupport@visslan.com)

#### **6.1 Fallmanager**

Diese Whistleblower-Richtlinie gilt für Awardit AB, MBXP, Prämie Direkt GmbH, IPO PrämienServices GmbH, Connex Marketing GmbH und Connex Loyalty GmbH.

##### **6.1.1 Empfänger von Berichten bezüglich Awardit AB (Schweden) sind:**

Name: Mikael Mellberg

Unternehmen/Position: Advokatfirman Lindahl KB, Rechtsanwalt/Partner

E-Mail: [mikael.mellberg@lindahl.se](mailto:mikael.mellberg@lindahl.se)

Tel: +46 723 881 021

Name: Ellinor Söderberg

Unternehmen/Position: Advokatfirman Lindahl KB, Rechtsanwalt/Associate

E-Mail: [ellinor.soderberg@lindahl.se](mailto:ellinor.soderberg@lindahl.se)

Tel: +46 768 543 224

### **6.1.2 Empfänger von Berichten bezüglich MBXP (Dänemark), Prämie Direkt GmbH, IPO PrämienServices GmbH (Deutschland), Connex (Österreich) und/oder nicht näher spezifizierten Standorten ist:**

Name: Cecilia Asp

Unternehmen/Position: Awardit, CHRO, Chief Human Resources Officer

E-Mail: [cecilia.asp@awardit.com](mailto:cecilia.asp@awardit.com)

### **6.2 Kontaktdaten für Visslan (The Whistle Compliance Solutions AB)**

Für technische Fragen zur Visslan-Plattform können Sie sich direkt an Visslan wenden.

E-Mail: [clientsupport@visslan.com](mailto:clientsupport@visslan.com)

Switchboard: +46 10-750 08 10

Mehr Informationen zu Visslan finden Sie auf der zugehörigen Website.