

**Verfahrensordnung  
Meldeverfahren für Beschwerden und Hinweise  
(im Folgenden Meldeverfahren)**

<b>1. Vorwort</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Wer kann eine Meldung abgeben?</b> .....	<b>1</b>
<b>3. Welche Themen umfasst das Meldeverfahren?</b> .....	<b>1</b>
<b>4. Wie kann eine Meldung abgegeben werden?</b> .....	<b>1</b>
<b>5. Wann kann eine Meldung abgegeben werden</b> .....	<b>3</b>
<b>6. Können Meldungen auch anonym abgegeben werden?</b> .....	<b>3</b>
<b>7. Welche Informationen sollte eine Meldung enthalten?</b> .....	<b>3</b>
<b>8. Wer ist für die Bearbeitung der eingegangenen Meldung zuständig?</b> .....	<b>4</b>
<b>9. Wie werden meldende Personen geschützt</b> .....	<b>4</b>
<b>10. Was passiert, nachdem eine Meldung abgegeben wurde und wie schnell werden Meldungen bearbeitet?</b> .....	<b>5</b>
<b>11. Wie lange werden die Informationen aufbewahrt?</b> .....	<b>7</b>
<b>12. Kann eine Meldung auch bei externen Meldestellen abgegeben werden?</b> ...	<b>7</b>

**ANNEX 1** - Kategorien des Meldeverfahrens

**ANNEX 2** - Prozessdarstellung Meldeverfahren

## **1. Vorwort**

Ethisches und gesetzeskonformes Verhalten hat für die Hengst SE und alle Unternehmen der Hengst Gruppe (nachfolgend „Hengst“) in der eigenen Geschäftstätigkeit und in den Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern und Kunden höchste Priorität.

Hengst hat ein Meldeverfahren eingerichtet, das es Einzelpersonen, Unternehmen und sonstigen Organisationen ermöglicht, auf Verstöße gegen geltendes Recht, gegen die internen Richtlinien, Geschäftsgrundsätze, insbesondere den Hengst Verhaltenskodex sowie den Verhaltenskodex für Lieferanten, oder Bedenken in Bezug auf eine potenzielle oder tatsächliche Verletzung dieser Regelungen hinzuweisen.

Das Meldeverfahren soll sicherstellen, dass alle eingehenden Hinweise oder Beschwerden auf transparente und faire Weise untersucht und aufgearbeitet werden.

## **2. Wer kann eine Meldung abgeben?**

Das Meldeverfahren steht jedem offen, der auf Missstände hinweisen möchte, die durch das wirtschaftliche Handeln von Hengst oder einem direkten oder indirekten Zulieferer entstanden sind.

Meldende Personen können beispielsweise Beschäftigte, Auftragnehmer, direkte und indirekte Zulieferer, Kunden, Anwohnende, Investoren, andere Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder unbeteiligte Personen sein.

Meldungen können sowohl durch Personen, die selbst mittelbar oder unmittelbar betroffen sind, oder von Personen, die nicht selbst betroffen sind, abgegeben werden.

Das Meldeverfahren ist für meldende Personen kostenfrei nutzbar.

## **3. Welche Themen umfasst das Meldeverfahren?**

Das Meldeverfahren ermöglicht meldenden Personen, auf Risiken für sowie Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltvorschriften sowie geltendes Recht i.S.d. § 2 HinSchG sowie sonstiges Recht (z.B. Bestechung, Betrug) interne Richtlinien oder Geschäftsgrundsätze von Hengst oder auf Bedenken in Bezug auf eine potenzielle oder tatsächliche Verletzung dieser Regelungen hinzuweisen. Zur Orientierung sind im ANNEX 1 nähere Informationen zu den einzelnen vom Meldeverfahren umfassten Themen aufgelistet.

## **4. Wie kann eine Meldung abgegeben werden?**

Personen, die eine Meldung abgeben möchten, können auf den folgenden unterschiedlichen Wegen einen Hinweis oder eine Beschwerde bei Hengst melden:

#### 4.1 elektronischer Meldekanal

Die Compliance-Abteilung kann über einen elektronischen Meldekanal von extern und intern in den folgenden Sprachen kontaktiert werden:

- Deutsch
- Englisch
- Französisch
- Dänisch
- Polnisch
- Tschechisch
- Rumänisch
- Portugiesisch
- Chinesisch

Der Meldekanal ist auf der Hengst Homepage unter folgendem Pfad erreichbar: „Unternehmen => Compliance => Meldeportal“.

#### 4.2 Email oder Telefon

Meldungen können der Compliance-Abteilung auch per E-Mail unter [compliance@hengst.com](mailto:compliance@hengst.com) übermittelt werden.

Die Compliance Beauftragte Anne Winkler-Kuhmann erreichen Sie auch telefonisch unter folgender Nummer +49 (0) 251 20202462.

#### 4.3 externe Ombudsperson

Meldungen können zudem an den unternehmensexternen unabhängigen Rechtsanwalt, der die Funktion einer Ombudsperson innehat, gerichtet werden.

Die externe Ombudsperson, Dr. Philip Seel, Streitböcker PartGmbH, kann kontaktiert werden:

- per E-Mail: [P.Seel@streitboerger.de](mailto:P.Seel@streitboerger.de)
- telefonisch: +49(0)2381 1608 122
- per Fax: +49(0)2381 1608 200
- per Brief an: Streitböcker Part GmbH  
Dr. Philip Seel  
Heßlerstraße 40  
59064 Hamm  
Deutschland

An die externe Ombudsperson können Meldungen in deutscher und englischer Sprache gerichtet werden. Weitere Informationen zu der Ombudsperson finden Sie unter <https://www.streitboerger.de>.

## 5. Wann kann eine Meldung abgegeben werden?

Der über die Hengst Homepage veröffentlichte elektronische Meldekanal steht meldenden Personen uneingeschränkt zur Verfügung. Bei einer telefonischen oder persönlichen Meldung an die externe Ombudsperson oder an die Compliance-Abteilung sind die Arbeitszeiten zu beachten.

## 6. Können Meldungen auch anonym abgegeben werden?

Im Falle der Nutzung des elektronischen Meldekanals ist die meldende Person frei in der Entscheidung, ob sie anonym bleiben möchte oder Hengst ihre Kontaktdaten mitteilt.

Die vollständige Anonymität der meldenden Person nach außen und im Verhältnis zu Hengst wird dadurch sichergestellt, dass die elektronische Eingabe technisch nicht zurückverfolgt werden kann.

Die meldende Person erhält im direkten Anschluss an die Absendung der Meldung automatisch durch das System generierte Login-Daten (Benutzername und Kennwort), mit denen diese sich gesichert in das System einloggen und ihre Korrespondenz mit Hengst einsehen kann bzw. neue Nachrichten an Hengst verfassen kann.

Auch im Falle der telefonischen Meldung eines Vorfalls über den Meldekanal ist eine anonyme Meldung möglich. Die Telefonnummer des Anrufers wird, sofern sie nicht ausgeblendet wurde, nicht aufgezeichnet und nähere, den Anrufer beschreibende Merkmale werden nicht notiert.

Es wird darauf hingewiesen, dass im Falle der Meldung per E-Mail oder Telefon an die Compliance-Abteilung oder den externen Ombudsmann eine anonyme Meldung nicht möglich ist. Auch jede so abgesetzte Meldung wird absolut vertraulich und datenschutzkonform bearbeitet.

## 7. Welche Informationen sollte eine Meldung enthalten?

Um eine schnelle und angemessene Bearbeitung einer Meldung zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Meldung alle relevanten Informationen enthält und der zugrundeliegende Sachverhalt so genau wie möglich beschrieben wird.

Dabei können z.B. die folgenden Angaben hilfreich sein:

- **Was** hat sich konkret ereignet?
- **Wann** bzw. **in welchem Zeitraum** hat sich der Vorfall ereignet bzw. dauert der Vorfall weiter an?
- **Wo** hat sich der Vorfall ereignet (z.B. in welchem Land, bei welcher Gesellschaft, bei welchem Zulieferer)?
- **Welche Personen** sind involviert?
- **Wie viele Personen** sind betroffen?
- Ist die meldende Person auch selbst betroffen?
- Welche weiteren Personen haben von dem Vorgang etwas mitbekommen?

- Besteht unmittelbare Gefahr für Leib und Leben?
- Wurde Hengst das Risiko oder der Verstoß bereits zuvor gemeldet?
- Falls ja, wurden Maßnahmen zur Minimierung oder Beseitigung des Risikos bzw. des Verstoßes eingeleitet?
- Wenn durch die meldende Person zu beurteilen: Zu welchen der im ANNEX 1 aufgelisteten Themen hat der mutmaßliche Verstoß einen Bezug?

## **8. Wer ist für die Bearbeitung der eingegangenen Meldung zuständig?**

Die mit dem Meldeverfahren betrauten Personen sind die Compliance-Abteilung sowie die externe Ombudsperson. Im Verlauf der Bearbeitung einer Meldung mit menschen- oder umweltrechtlichem Bezug werden, sofern sinnvoll und erforderlich, Mitglieder aus dem LkSG-Komitee informiert und in die Sachverhaltsbearbeitung einbezogen.

Hengst gewährleistet, dass die mit der Durchführung des Meldeverfahrens betrauten Personen hierbei unparteiisch handeln, unabhängig, nicht an fachliche Weisungen gebunden sowie zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Außerdem stellt Hengst sicher, dass die mit der Durchführung des Meldeverfahrens betrauten Personen fachkundig sind.

## **9. Wie werden meldende Personen geschützt?**

### **9.1 Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung**

Hengst gewährleistet angemessenen und wirksamen Schutz für die meldende Person vor Benachteiligung oder Bestrafung. Dies gilt, wenn und soweit die meldende Person nach bestem Wissen und Gewissen einen Hinweis oder eine Beschwerde abgegeben hat, wenn sie also berechtigten Grund zur Annahme hatte, dass die Informationen bzgl. des Hinweises oder der Beschwerde der Wahrheit entsprechen. Der Schutz der meldenden Person kann immer nur soweit gewährleistet werden, wie der rechtliche Einfluss von Hengst reicht.

Hengst erlaubt keinerlei Vorwurfs-, Stigmatisierungs- oder Vorverurteilungskultur und wird betroffene Personen unterstützen und schützen. Hengst toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien gegenüber meldenden Personen und behält sich vor, mit disziplinarischen und/oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu reagieren bzw. die Einleitung zivil- oder strafrechtlicher Schritte zu prüfen. Hengst wird, wenn erforderlich, auch nach Abschluss des Verfahrens mit der meldenden Person in Kontakt bleiben, um sicherzustellen, dass diese nicht im Nachgang durch Vergeltungsmaßnahmen gefährdet wird.

Bei nachweislich wissentlicher Weitergabe von falschen und/oder irreführenden Informationen (z.B. wissentlich falsche Verdächtigung) behält sich Hengst eine Prüfung disziplinarischer und/oder zivil- oder strafrechtlicher Schritte vor.

## 9.2 Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person und der Datenschutzvorgaben

Hengst stellt sicher, dass die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person und etwaiger Dritter, die in der Meldung genannt werden, gewährt bleibt und nicht befugte Mitarbeitende hierauf keinen Zugriff haben. Die meldende Person soll durch die Inanspruchnahme des Meldeverfahrens keine Nachteile erleiden.

Der Schutz der Identität von Personen, die einen Hinweis oder eine Beschwerde an die externe Ombudsperson abgeben, wird zusätzlich durch die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht gewährleistet.

Alle eingehenden Meldungen werden im Einklang mit den Datenschutzvorgaben behandelt.

Informationen über die Identität dürfen an die zuständigen Stellen weitergegeben werden, wenn dies aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung oder einer gerichtlichen oder behördlichen Anordnung erforderlich ist oder wenn ein hinreichender Verdacht auf eine Straftat besteht.

## 10. Was passiert, nachdem eine Meldung abgegeben wurde und wie schnell werden Meldungen bearbeitet?

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte des Meldeverfahrens näher erläutert. Alle eingehenden Meldungen werden im Rahmen des Meldeverfahrens sorgfältig geprüft und bearbeitet. In der Regel erfolgt die Bearbeitung in den folgenden Schritten:



Eine detaillierte Prozessbeschreibung des Meldeverfahrens findet sich in ANNEX 2 zu dieser Verfahrensordnung.

### 10.1 Bestätigung des Eingangs der Meldung

Alle eingehenden Meldungen werden im elektronischen Meldetool dokumentiert. Die meldende Person erhält binnen sieben Tagen nach der Einreichung der Meldung eine Bestätigung des Eingangs. Die Eingangsbestätigung wird über den elektronischen Meldekanal oder über denselben Meldekanal verschickt, über den der Hinweis ursprünglich

gemeldet wurde. Wenn aufgrund des gewählten Meldewegs eine Eingangsbestätigung nicht möglich ist (z.B. anonymer Brief), entfällt für Hengst die Pflicht zum Versand einer Eingangsbestätigung.

Hiervon ausgenommen sind reine Kundenbeschwerden, die erkennbar keine Menschenrechts-, Umwelt- oder Compliance-Bezüge aufweisen.

## **10.2 Prüfung der Meldung**

Für alle Meldungen erfolgt, soweit technisch möglich, eine Sachverhaltserörterung zwischen Hengst und der meldenden Person.

Wenn bei der Erörterung des Sachverhalts festgestellt wird, dass der Hinweis oder die Beschwerde begründet ist, wird die Meldung seitens Hengst weiterbearbeitet, eine Sachverhaltsaufklärung durchgeführt und angemessene Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen mit den involvierten Parteien erarbeitet und eingeleitet.

Bei Unbegründetheit des Hinweises oder der Beschwerde stellt Hengst das Verfahren ein. Ein Hinweis oder eine Beschwerde ist z.B. unbegründet, wenn kein Verstoß gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien von Hengst festgestellt wurde oder die Meldung in keinem Zusammenhang mit Hengst oder seinen Geschäftspartnern steht.

Der meldenden Person kann ein Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung, bspw. im Rahmen einer Mediation, angeboten werden. Eine entsprechende Verpflichtung zur Durchführung eines solchen Verfahrens besteht dabei sowohl für den Beschwerdeführenden als auch für Hengst nicht. Die beteiligten Parteien werden hierbei versuchen, mit Hilfe eines neutralen, vermittelnden Dritten eine gemeinsame und einvernehmliche Lösung zu finden.

## **10.3 Information über den Status / das Ergebnis des Meldeverfahrens**

Die meldende Person erhält innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung eine Mitteilung über den Fortgang der Bearbeitung ihrer Meldung. Dies umfasst eine Information über geplante oder bereits eingeleitete Präventions- und / oder Abhilfemaßnahmen zusammen mit ihrer Begründung. Bei externen Meldungen von Hinweisen kann die Frist von drei Monaten auf sechs Monate erhöht werden, wenn der Hinweis umfangreich ist.

Die meldende Person wird auch informiert, sofern möglich, wenn das Verfahren wegen Unbegründetheit des Hinweises oder der Beschwerde eingestellt wurde.

Eine Unterrichtung erfolgt nur, wenn dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt oder die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Die Unterrichtungspflicht entfällt in solchen Fällen, in denen eine Kontaktaufnahme aufgrund des von der meldenden Person gewählten Meldewegs nicht möglich ist.

## 11. Wie lange werden die Informationen aufbewahrt?

Gemäß geltenden Regelungen ist Hengst verpflichtet, eingehende Meldungen zu dokumentieren und die Dokumentation ab ihrer Erstellung aufzubewahren. Die Dokumentation ist bei Hinweisen auf Compliance-Verstöße zwei Jahre nach Abschluss des Meldeverfahrens zu löschen. Bei Hinweisen auf menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken oder Verstöße beträgt die Aufbewahrungsfrist sieben Jahre. Die Aufbewahrung gespeicherter Daten erfolgt in Übereinstimmung mit den anwendbaren Datenschutzregelungen.

## 12. Kann eine Meldung auch bei externen Meldestellen abgegeben werden?

Hengst ermutigt Personen, die Hinweise oder Beschwerden abgeben möchten, sich über die in Ziffer 4 genannten Wege direkt an Hengst zu wenden, um eine schnelle und zielgerichtete Sachverhaltsaufklärung und -bearbeitung einzuleiten.

Für meldende Personen besteht auch die Möglichkeit, eine externe Meldung bei den zuständigen Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen des Bundes, der Länder oder der Europäischen Union abzugeben. Insbesondere kommen dabei in Betracht:

- Die [zentrale externe Meldestelle](#) des Bundesamts für Justiz (BfJ)
- Das [Hinweisgebersystem](#) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
- Das [Hinweisgebersystem](#) des Bundeskartellamts (BKartA)
- Das [Hinweisgebersystem](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Die [Beschwerdestelle](#) des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
- Das [Hinweisgebersystem](#) des Datenschutzbeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen

## ANNEX 1

### Kategorien des Meldeverfahrens

Kategorie	Thema	Hintergrundinformationen
<b>Arbeitskonflikte</b>	Mobbing	„Mobbing“ stellt ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmenden untereinander oder durch Vorgesetzte dar. Hierunter fällt jedes fortgesetzte Verhalten, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes „feindliches Umfeld“ schafft.
	Sexuelle Belästigung	Jedes Verhalten unerwünschter sexueller Natur, das eine Person herabsetzt, beleidigt oder demütigt. Das Verhalten stört die Zusammenarbeit und schafft eine einschüchternde, feindliche oder beleidigende Arbeitsumgebung. Obwohl es sich in der Regel um ein Verhaltensmuster handelt, kann es sich auch um einen einzelnen Vorfall handeln.
	Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Beschäftigung	Ungleichbehandlung oder willkürliche Unterscheidung, etwa aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der Sprache, der sozialen Herkunft, sofern dies nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Diskriminierung kann auch ein isoliertes Ereignis sein, das eine Person oder eine Gruppe von Personen in einer ähnlichen Situation betrifft.
	Unangemessenes Verhalten und andere Konflikte am Arbeitsplatz	Einmaliges oder wiederkehrendes Verhalten von Machtmissbrauch durch Vorgesetzte gegenüber ihren Untergebenen als auch von Mitarbeitenden untereinander.
<b>Persönlichkeitsrechte</b>	Privatsphäre	Erlangen privater Informationen oder Einschränkung von Rückzugsmöglichkeiten / Informationswege der Mitarbeitenden durch andere Mitarbeitende oder Vorgesetzte.
	Bildung	Einschränkung des Rechts der Mitarbeiter sich (unternehmensextern/-intern) weiterzubilden.
	Religions- und kulturelle Freiheit	Aktivitäten, die Schaden anrichten oder die Rechte der Gemeinschaften auf religiöse und kulturelle Entwicklung verletzen können.
	Meinungsfreiheit	Willkürliches Blockieren und Filtern von Inhalten, Kriminalisierung der rechtmäßigen Meinungsäußerung, Auferlegung einer Vermittlerhaftung, Sperren des Internetzugangs für Benutzer, auch auf der Grundlage von Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums, Cyberangriffe und unzureichender Schutz des Rechts auf Privatsphäre und Datenschutz.
<b>Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz</b>	Arbeitsschutz inkl. Arbeitszeit	Einmalige oder wiederkehrende Missachtung der anwendbaren Arbeitsschutzregelungen, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit und/oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen (bspw. durch mangelnde Sicherheitsstandards, fehlende Schutzmaßnahmen; nicht ausreichende Ausbildung und Unterweisung). Hierunter fallen auch Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz etc.

Kategorie	Thema	Hintergrundinformationen
	Angemessene Löhne	Fehler im Vergütungsprozess sowie Vorenthaltung angemessener Löhne (Auszahlung von Gehältern, Überstunden, Bonus etc.), die nicht mit Betrugsfällen verbunden sind. Der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn.
	Kinderarbeit	Widerrechtliche Beschäftigung von Kindern unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf sowie widerrechtliche Missachtung des Verbots der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (bspw. Sklaverei, Prostitution, Pornographie, Drogenhandel) für Kinder unter 18 Jahren.
	Rechte von Kindern	Verfügbarkeit von Tools zur Kindersicherung oder Tools mit ähnlichen Funktionen, die diesen Bedarf abdecken: Wir müssen die Verwendung fördern und unseren Kunden oder Dritten unsere eigenen Tools zur Verfügung stellen, die den verantwortungsvollen Umgang mit Technologie erleichtern. Es muss auch sichergestellt werden, dass Zugangskontrollmechanismen zu nicht jugendfreien Inhalten, die wir über die verschiedenen vom Unternehmen angebotenen Kanäle anbieten (die Zugangskontrollmechanismen zu diesen Inhalten müssen beispielsweise durch eine Eltern-PIN für Pay-TV-Kanäle oder eine Altersüberprüfungssystem auf WAP-Portalen), um den unbeabsichtigten Zugriff auf diese Portale und Kanäle durch Minderjährige zu verhindern.
	Sicherheit von Kindern	Menschenhändler nutzen zunehmend das Internet, insbesondere soziale Medien, um Kinder für den Sexhandel zu rekrutieren.  Kinder können online ausgebeutet oder missbraucht werden, wenn IKT-Unternehmen keine sichere und altersgerechte Online-Umgebung für Kinder bereitstellen. Zu den Risiken gehören unangemessene (potenziell schädliche) Inhalte, Kontakte (unangemessene Online-Ansätze) und Verhaltensweisen (z. B. Cybermobbing).
	Zwangsarbeit und Sklaverei	Der Einsatz von Arbeitskräften gemäß sklavenähnlichen Praktiken, wie Sklaverei, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sexarbeit.
	Koalitionsfreiheit	Situation, in der Mitarbeitenden der Zusammenschluss in einer Koalition und/oder der Anschluss bzw. Gründung an eine Gewerkschaft untersagt wird oder in der diese aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Koalition und/oder Gewerkschaft ungerechtfertigt diskriminiert werden.
	Machtmissbrauch durch private und öffentliche Sicherheitskräfte	Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projektes, wenn diese aufgrund von mangelnder Unterweisung und/oder Kontrolle des Unternehmens das Gebot zu Achtung menschenwürdiger Behandlung und/oder jenes der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit missachten.
	Nutzung der Produkte zum Machtmissbrauch	Ein Beispiel: Überwachungssoftware in autoritären Regimen wurde in der Vergangenheit eingesetzt, um politische Gegner zu verfolgen (z. B. in Ägypten, Bahrain oder Syrien) und die bürgerlichen und politischen Rechte von Zivilisten (z. B. Meinungsfreiheit) einzuschränken, mit teilweise schwerwiegenden Folgen für die körperliche Unversehrtheit der Opfer solcher Menschenrechtsverletzungen

Kategorie	Thema	Hintergrundinformationen
<b>Schutz von Umwelt und Lebensräumen</b>	Umweltschutz (zum Schutz von Gesundheit und Leben)	Herbeiführung einer schädlicher Umweltveränderungen wie bspw. Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch
	Weitere Umweltschutzthemen (zum Schutz von Umwelt und Gesundheit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verwendung von Quecksilber in Produkten und Produktion und Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Minamata-Übereinkommens</li> <li>– Verwendung und Produktion von persistenten organischen Schadstoffen (POPs) und Behandlung von Abfällen, die persistente organische Schadstoffe enthalten, entgegen den Bestimmungen des POPs-Übereinkommens</li> <li>– Import und Export von gefährlichen Abfällen entgegen den Bestimmungen des Basler Übereinkommens</li> </ul>
	Schutz von Lebensräumen	Situation der widerrechtlichen Zwangsäumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.
<b>Informationssicherheit/ Datenschutz</b>	Informationssicherheit/ Datenschutz	Nutzung von Informationen des Unternehmens, von Kunden, Mitarbeitenden, Shareholdern oder externen Partnern zum eigenen Vorteil oder zum Nutzen Dritter. Verletzung von Prozessen, die die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von sensiblen Unternehmensinformationen garantieren.
<b>Integritäts-schädigende oder wirtschaftskriminelle Handlungen</b>	Interessenkonflikte	Ein Interessenkonflikt liegt in Situationen vor, in denen ein persönlicher oder privater Vorteil oder ein persönliches oder privates Interesse berufliche Entscheidungen eines Mitarbeitenden beeinflusst und dieser persönliche Vorteil oder dieses persönliche Interesse in Widerspruch zu den Interessen von Hengst steht.
	Bestechung von Amtsträgern	Versprechen, Anbieten, Bezahlen, Verteilen oder Genehmigen von Geschenken, Einladungen oder anderen Arten von Anreizen für einen Amtsträger bzw. eine Amtsträgerin mit dem Ziel, diesen unzulässig zu beeinflussen oder einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen.
	Bestechung im geschäftlichen Verkehr	Versprechen, Anbieten, Bezahlen, Verteilen oder Genehmigen von Geschenken, Einladungen oder anderen Arten von Anreizen für einen Geschäftspartner mit dem Ziel, diesen unzulässig zu beeinflussen oder einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen.
	Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr	Annahme von Geschenken, Einladungen oder anderen Arten von Anreizen durch Mitarbeitende, die als Gegenleistung eine pflichtverletzende Handlung vornehmen.
	Diebstahl / Unterschlagung	Widerrechtliche Aneignung von Sachen, die Dritten (z.B. dem Unternehmen, anderen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern) gehören.

Kategorie	Thema	Hintergrundinformationen
	Betrug / Untreue	Verschaffen eines rechtswidrigen Vermögensvorteils durch Täuschung eines Dritten bzw. Schädigung des Unternehmensvermögens durch Verletzung einer Treuepflicht sowie Herbeiführung eines finanziellen Schadens.
	Internes Kontrollsystem für die Finanzberichterstattung	Unregelmäßigkeiten bei der Rechnungslegung (Accounting Fraud) im Zusammenhang mit der internen Kontrolle der Finanzinformationen.
	Negative Auswirkungen von Werbung und Kommunikation	Auswirkungen von Werbungsinhalten/-darstellungen auf körperliche und mentale Gesundheit sowie physische und moralische Sicherheit. Besonders vulnerabel sind Minderjährige. Besonders auszuschließen sind u.a. Nachrichten und Bilder, die den Konsum von Alkohol und anderen Drogen, sowie Essstörungen oder Gewalt beworben werden.
<b>Andere</b>	Andere	Jeder andere Hinweis, der keinem der vorgenannten Merkmale zugeordnet werden kann.

## ANNEX 2

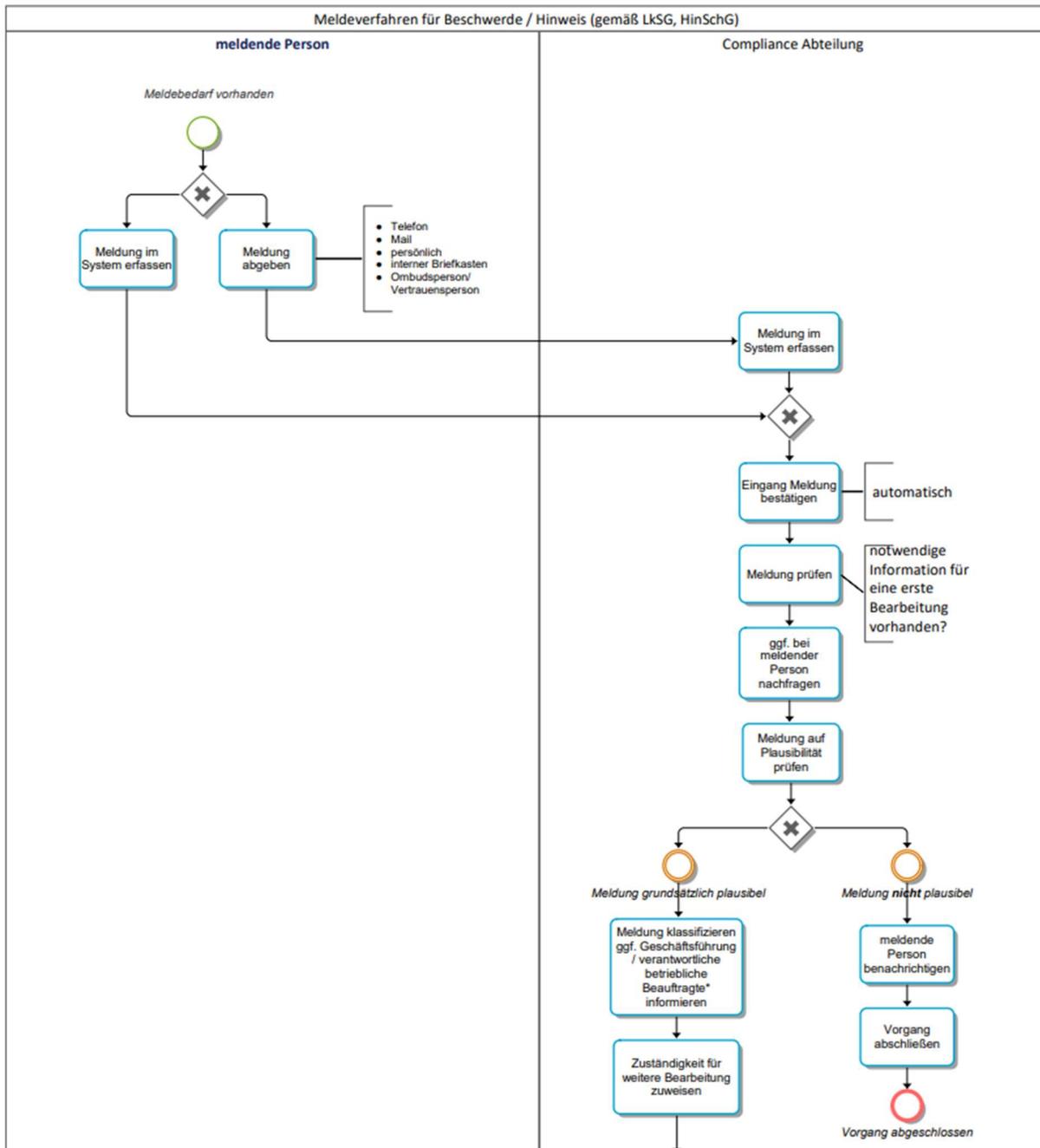
Prozessdarstellung Meldeverfahren, siehe die Darstellung auch im Hengst Prozessportal unter folgendem [Link](#)

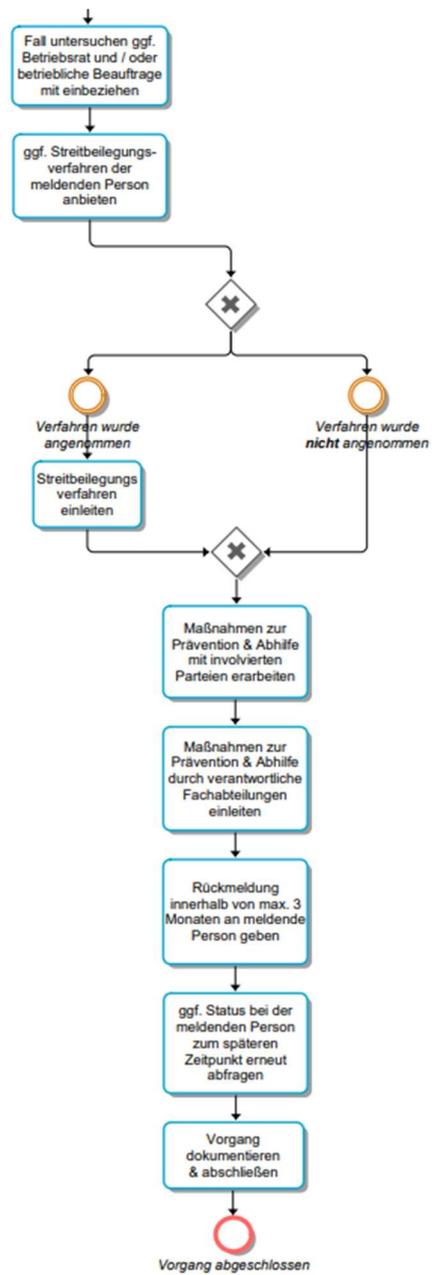


Name: Meldeverfahren für Beschwerde / Hinweis (gemäß LkSG, HinSchG)

Process Owner: Anne Winkler-Kuhmann







\* Information über "betriebliche Beauftragte" findet man in Hengst Wiki.