# 03.05 Richtlinie zur Meldung von Bedenken

| | |
|---|---|
| **Verantwortlich:** | Russell, Carrie |
| **Kontakt:** | fisethicsoffice@fisglobal.com |
| **Bereich:** | Interne Rechtsabteilung |
| **Geltungsbereich:** | Unternehmensweit |
| **Veröffentlicht am:** | 17. November 2023 |
| **Gültig ab:** | 17. November 2023 |
| **Obligatorische Überprüfung:** | 17. November 2024 |
| **Vorgaben für Ausnahmen:** | Ausnahmen bedürfen der Genehmigung des Ausschusses für Richtlinienausnahmen, sofern nicht anderweitig innerhalb der Richtlinie delegiert. |

**03.05 Richtlinie zur Meldung von Bedenken ... 3**
3.05.01 Definitionen ... 4
03.05.02 Eine Meldung machen ... 5
03.05.03 Vertraulichkeit und Anonymität ... 5
03.05.04 Untersuchung und Ergebnis ... 6
03.05.05 Schutz und Unterstützung für Meldende ... 6
03.05.06 Externe Offenlegungen ... 7
03.05.07 Datenschutz ... 7
03.05.08 Aufbewahrung von Aufzeichnungen ... 7
3.05.09 Anhang: Extern Melden ... 8
*03.05.09.01 Teil A: Verstöße gegen europäisches Recht, die extern gemeldet werden können ... 8*
*03.05.09.01 Teil B: Behörden von EU-Mitgliedstaaten, an die Whistleblower-Bedenken gemeldet werden können ... 8*

*In diesem Dokument sind die Schlüsselwörter „**MUSS**“, „**DARF NICHT**“, „**ERFORDERLICH**“, „**DARF**“, „**DÜRFEN NICHT**“, „**SOLLTE**“, „**SOLLTE NICHT**“, „**EMPFOHLEN**“, „**KANN**“ und „**OPTIONAL**“* auszulegen *wie in Bewährte aktuelle Vorgehensweise – Beschreibung der Schlüsselwörter*beschrieben.

# 03.05 Richtlinie zur Meldung von Bedenken

## Ziel

Das Ziel unserer Richtlinie besteht in Folgendem:

- **Ermutigen**, mutmaßliches Fehlverhalten so schnell wie möglich mit dem Wissen zu melden, dass Bedenken ernst genommen und zeitnah untersucht werden und dass die Vertraulichkeit respektiert wird.
- **Gewähren** von Anleitung dafür, wie diese Bedenken geäußert werden können.
- **Versichern** gegenüber denen, die Bedenken melden, dass in gutem Glauben geäußerte echte Bedenken ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gemeldet werden können, selbst wenn sich diese Bedenken letztlich als falsch herausstellen.
- **Verhindern/Erkennen von Schäden** für FIS und Verhindern von finanziellen Verlusten und behördlichen Sanktionen.
- **Demonstrieren der Verpflichtung** zu den Werten von FIS, dem Verhaltenskodex („Kodex“), der Befolgung der Richtlinien, der Einhaltung der Gesetze und der Vorschriften.

## Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Rechtspersonen und verbundenen Unternehmen von FIS („Unternehmen“). In ihr wird identifiziert, wie Kollegen („Mitarbeiter“), Vertragsarbeiter, Berater und andere, die im Auftrag von FIS handeln, Risiken und Bedenken melden können.

Außerdem wird in ihr festgelegt, wie Klienten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Dritte Unregelmäßigkeiten oder Fehlverhalten in Bezug auf FIS oder seine Mitarbeiter melden können.

Zu den **Arten von Verhaltensweisen, die gemeldet werden müssen**, zählen unter anderem:

- Kriminelle Aktivitäten
- Nichteinhaltung gesetzlicher oder beruflicher Verpflichtungen oder behördlicher Anforderungen
- Fehlurteile
- Gefahren für Gesundheit und Sicherheit
- Umweltschäden
- Bestechung und/oder Korruption
- Förderung von Steuerhinterziehung
- Finanzbetrug
- Verstoß gegen unseren Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien
- Verhalten, das wahrscheinlich die Reputation oder das finanzielle Wohlergehen des Unternehmens schädigen wird
- Unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen

- Fahrlässigkeit und
- Vorsätzliche Verschleierung einer der oben genannten Angelegenheiten.

Diese Richtlinie gilt nicht für **persönliche** arbeitsbezogene Beschwerdebelange, wie Entscheidungen in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, Beurlaubung, Kündigung oder Leistungsbewertungen. Wenn sich eine Beschwerde auf die eigenen persönlichen Umstände eines Mitarbeiters bezieht und keine der oben genannten Verhaltensweisen beinhaltet, sollte sich der Mitarbeiter an **The People Office Support Center** wenden, um Bedenken, eine Beschwerde oder eine Beanstandung zu melden.

Wenn sich eine Beschwerde auf die eigenen persönlichen Umstände eines Mitarbeiters bezieht, aber auch größere Bedenken bezüglich einer der oben dargelegten Verhaltensweisen bestehen (*d. h.* einen Verstoß gegen den Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien), werden die Mitarbeiter ermutigt, sich an ihre Geschäftsleitung, an The People Office oder an das **Ethics Office** zu wenden, um zu bestimmen, welches Vorgehen am besten geeignet ist.

Für Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Dritte gilt die Richtlinie zur Meldung von Bedenken nicht für Belange kommerzieller Unzufriedenheit, die sich aus einem Vertrag ergibt, es sei denn, es handelt sich auch um eine der oben genannten Verhaltensweisen.

Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich. Die Mitarbeiter werden ermutigt, diese Richtlinie zu kommentieren und Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung vorzuschlagen. Kommentare, Vorschläge und Rückfragen sollten unter fisethicsoffice@fisglobal.com an das **Ethics Office** gerichtet werden.

**HINWEIS:** Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrags oder eines anderen Vertrags zur Erbringung von Dienstleistungen und kann jederzeit geändert werden.

## Erklärung

**FIS verpflichtet sich:**

- seine Geschäfte ehrlich und mit Integrität und hohen Standards gemäß unserem Kodex zu tätigen
- eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit aufrecht zu erhalten
- eine Kultur der Transparenz und des Vertrauens zu festigen und
- die Integrität und die Reputation des Unternehmens zu schützen.

Unternehmen sind jedoch dem Risiko ausgesetzt, dass Dinge von Zeit zu Zeit fehlschlagen oder unwissentlich illegales oder unethisches Verhalten bergen. Eine Kultur der Transparenz und des Vertrauens mit Verantwortlichkeit ist unerlässlich, um solche Situationen zu verhindern und sie zu bewältigen, wenn sie auftreten.

Wenn Mitarbeiter echte Bedenken in Bezug auf mutmaßliches Fehlverhalten oder eine Gefahr haben, die eine der Aktivitäten von FIS betrifft, müssen sie dies gemäß dieser Richtlinie melden.

Darüber hinaus müssen Klienten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Dritte Bedenken über die FIS Ethik-Hotline melden oder das FIS Ethics Office unter fisethicsoffice@fisglobal.com kontaktieren.

## 3.05.01 Definitionen

- **Anonyme** Meldung ist ein Prozess, bei dem Einzelpersonen eine Meldung einreichen können, ohne ihre Identität preiszugeben.
- **Anonymität** ist die Bedingung, anonym zu bleiben.
- **In gutem Glauben** bedeutet, dass zum Zeitpunkt der Meldung, basierend auf den Umständen und den verfügbaren Informationen, angemessene Gründe zur Annahme vorliegen, dass die in der Meldung enthaltenen Informationen wahr sind.

- **Meldender** ist jede Person, die in gutem Glauben Informationen liefert oder Bedenken über illegales oder unethisches Verhalten meldet. Alle Whistleblower (Hinweisgeber) sind Meldende, aber nicht alle Bedenken sind Whistleblower-Bedenken.
- **Vergeltung** am Arbeitsplatz liegt vor, wenn ein Meldender vom Unternehmen oder von einem Manager, einem Kollegen oder einem anderen Dritten für die Meldung illegalen oder unethischen Verhaltens, das rechtlich geschützt ist, bestraft wird. Vergeltung kann viele Formen einer nachteiligen Behandlung haben, einschließlich der Senkung des Gehalts eines Mitarbeiters, der Vorenthaltung einer Beförderung, der Nichteinstellung eines Mitarbeiters, der als Zeuge kooperiert hat, oder der Kündigung eines Mitarbeiters allein wegen der Meldung von Bedenken.

Vergeltung bezeichnet nicht die Erwartung an Mitarbeiter, die in ihrer Stellenbeschreibung aufgeführten Aufgaben wahrzunehmen, die fortgeführte Verwaltung der Leistung nach einer Meldung oder die Ergreifung von Disziplinarmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter aufgrund eines wissentlich böswilligen oder unwahren Vorwurfs. Darüber hinaus schützt die Meldung von Bedenken einen Mitarbeiter nicht vor Disziplinarmaßnahmen aufgrund von Fehlverhalten, das im Zusammenhang mit der Untersuchung oder anderweitig festgestellt wird.

- Ein **Whistleblower** ist eine Person, die Whistleblower-Bedenken in „gutem Glauben“ äußert.
- **Whistleblower-Bedenken** können illegale Aktivitäten und/oder verschiedene Arten von Verhaltensweisen oder Fehlverhalten umfassen, wie im Abschnitt „Geltungsbereich“ dieser Richtlinie näher aufgeführt.

**HINWEIS:** Die Offenlegung von Verstößen, die durch das Recht der Europäischen Union geschützt ist, wird im Anhang zu dieser Richtlinie näher beschrieben.

## 03.05.02 Eine Meldung machen

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, den Kodex, die Unternehmensrichtlinien und die Gesetze einzuhalten und Verstöße oder mutmaßliche Verstöße gemäß dieser Richtlinie zur Meldung von Bedenken zu melden.

Die Manager haben ein noch höheres Maß an Verantwortung und müssen mit Integrität führen und die ethische Kultur des Unternehmens stärken. Sie sind oftmals die erste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die Fragen zu ethischen Belangen oder potenziellen Verstößen gegen die Unternehmensrichtlinie sowie nationale oder internationale Gesetze haben. Sie können dafür verantwortlich gemacht werden, dass sie ein Fehlverhalten nicht melden oder keine Maßnahmen ergreifen, um ein Problem anzugehen oder zu beheben.

1. Die Mitarbeiter müssen ihre Bedenken mündlich oder schriftlich an die folgende Stelle melden:
   - ihren direkten Vorgesetzten
   - das People Office über The People Office Support Center
   - das FIS Ethics Office unter fisethicsoffice@fisglobal.com oder
   - die FIS Ethik-Hotline.

   Bedenken, die an die Ethik-Hotline gerichtet werden, können anonym gemeldet werden, sofern dies nach den lokalen Gesetzen zulässig ist.

   Falls gewünscht, kann ein persönliches Treffen vereinbart werden. Die Mitarbeiter werden gebeten, so viele Details wie möglich anzugeben, um bei einer gründlichen Untersuchung ihrer Bedenken zu helfen.
2. Klienten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Dritte müssen Bedenken über die FIS Ethik-Hotline melden oder das FIS Ethics Office unter fisethicsoffice@fisglobal.com kontaktieren.

## 03.05.03 Vertraulichkeit und Anonymität

FIS ermutigt die Meldenden, ihre Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie offen zu äußern. Das Unternehmen wird alle Anstrengungen unternehmen, um die Identität der meldenden Person und aller im gemeldeten Anliegen genannten Personen nur in dem Ausmaß offenzulegen, das im Rahmen der Untersuchung erforderlich und verhältnismäßig ist. Bei Whistleblower-Bedenken nach EU-Recht wird die Identität des Meldenden nicht ohne seine ausdrückliche Zustimmung offengelegt.

Das Unternehmen erlaubt anonyme Meldungen in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen, ermutigt die Meldende jedoch, ihre Identität offenzulegen, wenn sie sich dabei wohl fühlen. Obwohl alle Anstrengungen unternommen werden, um anonyme Meldungen zu untersuchen, kann eine anonyme Meldung die Fähigkeit einschränken, die Angelegenheit vollständig zu untersuchen. Es kann schwierig oder sogar unmöglich sein, eine ordnungsgemäße Untersuchung durchzuführen, wenn das Unternehmen keine weiteren Informationen vom Meldenden erhalten kann.

## 03.05.04 Untersuchung und Ergebnis

Nach Eingang einer Meldung bestätigt das Unternehmen den Erhalt innerhalb von sieben (7) Tagen und versucht, dem Meldenden innerhalb von 90 Tagen ein weiteres Feedback zu geben. Das Unternehmen respektiert strengere Zeitbeschränkungen, die mitunter für Whistleblower-Bedenken gelten, wie z. B. nach EU-Recht gemeldete Bedenken.

Alle gemeldeten Bedenken werden vom Unternehmen einem Ermittler zugewiesen. Der Ermittler wird auf der Grundlage relevanter Erfahrungen oder Fachkenntnisse der Thematik ausgewählt, ohne dass Interessenkonflikte bezüglich der gemeldeten Bedenken bestehen. Nach der Untersuchung kann der Ermittler Änderungsempfehlungen geben, um dem Unternehmen zu ermöglichen, das Risiko eines zukünftigen Fehlverhaltens zu minimieren (*d. h.* Prozessverbesserungen, Fortbildungsmöglichkeiten, potenzielle Risiken oder Kontrollverbesserungen).

Der Meldende darf keine eigene Untersuchung durchführen, aber er kann gebeten werden, bei einer Untersuchung zu helfen. Von den Meldenden wird erwartet, dass sie bei der Untersuchung kooperieren und diese nicht beeinträchtigen sowie keine falschen Informationen liefern oder Aufzeichnungen ändern oder vernichten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Untersuchungen zu kooperieren und vollständige, genaue und wahrheitsgemäße Informationen bereitzustellen, wenn sie dazu aufgefordert werden.

Das Unternehmen wird versuchen, die Meldenden über den Fortschritt der Untersuchung und die voraussichtliche Dauer bis zum Abschluss auf dem Laufenden zu halten. Manchmal kann die Notwendigkeit der Vertraulichkeit jedoch die Bereitstellung bestimmter Details der Untersuchung, eines Ergebnisses oder daraus resultierender Disziplinarmaßnahmen unmöglich machen. Die Mitarbeiter müssen alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln.

Wenn man zu der Schlussfolgerung gelangt, dass ein Meldender Vorwürfe in böswilliger Absicht erhoben hat, werden gemäß den lokalen Gesetzen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung gegen ihn ergriffen.

## 03.05.05 Schutz und Unterstützung für Meldende

Es ist verständlich, dass die Meldenden sich bisweilen Sorgen über mögliche Folgen, wie Vergeltung, machen. FIS bemüht sich, die Offenheit zu fördern und wird Mitarbeiter unterstützen, die im Rahmen dieser Richtlinie in gutem Glauben Bedenken äußern, auch wenn sie sich letztlich als falsch herausstellen.

FIS ermutigt die Mitarbeiter und andere, mutmaßliches Fehlverhalten zu melden, und toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein Fehlverhalten, einen Verstoß gegen den Kodex, eine FIS-Richtlinie oder die Gesetze melden oder bei einer Untersuchung kooperieren, und zwar unabhängig davon, ob eine solche Meldung gesetzlich geschützt ist.

Die globalen geltenden Whistleblowing-Gesetze bieten gesetzlichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Whistleblower, die in gutem Glauben Whistleblower-Bedenken äußern. Unterstützer, die bei der Meldung oder Offenlegung helfen, natürliche Personen und gemeinnützige juristische Personen (Vereinigungen und Verbände) sowie Personen, die dem

Whistleblower nahestehen oder sich in dessen Umgebung befinden, sowie juristische Personen, die von einem Whistleblower kontrolliert werden, sind mitunter ebenfalls durch die geltenden Whistleblower-Gesetze geschützt.

Wenn ein Meldender glaubt, dass er einer Form von Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt wurde, muss er unverzüglich das **The People Office** oder das **Ethics Office** unter fisethicsoffice@fisglobal.com informieren. Darüber hinaus müssen Klienten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Dritte Bedenken bezüglich Vergeltungsmaßnahmen unter fisethicsoffice@fisglobal.com an das **FIS Ethics Office** melden.

Das Unternehmen hat eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Vergeltungsmaßnahmen. Mitarbeiter dürfen in keiner Weise Meldenden drohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Gegen jeden, der an einem solchen Verhalten beteiligt ist, werden gemäß den lokalen Gesetzen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung ergriffen.

## 03.05.06 Externe Offenlegungen

Das Ziel dieser Richtlinie besteht darin, Leitlinien zum internen Mechanismus für die Meldung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz bereitzustellen. Die Mitarbeiter werden dringend aufgefordert, alle Bedenken intern zu melden, damit FIS alle Probleme untersuchen und beheben kann.

Unter bestimmten Umständen kann es angemessen sein, Bedenken an eine externe Stelle, wie eine Aufsichtsbehörde, zu melden. Die Mitarbeiter sind gesetzlich vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn sie bestimmte Verstöße an eine externe Partei melden. Der Anhang zu dieser Richtlinie enthält einige der Whistleblower-Bedenken, die nach EU-Recht extern gemeldet werden können, zusammen mit Informationen zu den zuständigen Behörden in den EU-Mitgliedstaaten, an die solche Meldungen gemacht werden können. Mitarbeiter außerhalb Europas können unter bestimmten Umständen auch extern Meldungen machen.

Die Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, das Unternehmen im Vorfeld darüber zu informieren, dass sie solche Meldungen oder Offenlegungen gemacht haben, oder die Genehmigung des Unternehmens einzuholen, um solche Meldungen oder Offenlegungen vorzunehmen.

## 03.05.07 Datenschutz

FIS verpflichtet sich, die Privatsphäre der am Prozess zur Meldung von Bedenken beteiligten Personen zu schützen. Das Unternehmen unterliegt verschiedenen Datenschutzgesetzen in den Ländern, in denen es tätig ist. FIS hat Unternehmensrichtlinien zum Schutz und zur Sicherung personenbezogener Daten eingeführt, insbesondere die Datenschutzrichtlinie von FIS. Alle personenbezogenen Daten, die im Zusammenhang mit dieser Richtlinie erfasst werden, werden aus den in dieser Richtlinie genannten Gründen oder wie anderweitig im Rahmen der Datenschutzgesetze zulässig verwendet. Weitere Informationen finden Sie im FIS Privacy Center. Bei Fragen wenden Sie sich bitte unter PrivacyOffice@fisglobal.com an das Datenschutzbüro von FIS.

## 03.05.08 Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Meldungen von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen werden, soweit möglich, vertraulich behandelt – auch für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen, gemäß der Notwendigkeit, eine angemessene Untersuchung durchzuführen. Die Erstellung und Pflege genauer und vollständiger Daten ist für unsere Fähigkeit, unsere Geschäftsanforderungen sowie die rechtlichen und regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, unerlässlich.

Das Unternehmen hat eine Richtlinie zur Verwaltung von Datensätzen und einen Plan für die Aufbewahrung von Datensätzen eingeführt, um eine einheitliche Regelung zur Aufbewahrung und Vernichtung von Informationen und Aufzeichnungen gemäß dem geltenden Recht zu etablieren, was Untersuchungen beinhaltet. Bei weiteren allgemeinen Fragen zu unserer Richtlinie zur Verwaltung von Datensätzen wenden Sie sich bitte unter PrivacyOffice@fisglobal.com an

das Datenschutzbüro von FIS. Bei spezifischen Anfragen wenden Sie sich bitte unter fisethicsoffice@fisglobal.com an das FIS Ethics Office.

## 3.05.09 Anhang: Extern Melden

### 03.05.09.01 Teil A: Verstöße gegen europäisches Recht, die extern gemeldet werden können

Verstöße in den folgenden Bereichen:

- Öffentliches Beschaffungswesen
- Finanzdienstleistungen, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Körperschaftssteuer
- Produkt- und Transportsicherheit
- Umweltsicherheit und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und -wohl sowie öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre, Datenschutz und Sicherheit von Netzwerk- und Informationssystemen
- Verstöße gegen die finanziellen Interessen der EU und Verstöße bezüglich der Binnenmärkte (einschließlich Verstöße gegen die Wettbewerbsregeln und die Regeln für staatliche Beihilfen in der EU).

**Die spezifischen Whistleblower-Bedenken, die extern gemeldet werden können, variieren je nach Mitgliedstaat.**

### 03.05.09.01 Teil B: Behörden von EU-Mitgliedstaaten, an die Whistleblower-Bedenken gemeldet werden können

***HINWEIS**: Die folgenden Informationen müssen nach EU-Recht bereitgestellt werden. Mitarbeiter außerhalb Europas können unter bestimmten Umständen auch extern Meldungen machen.*

Jeder EU-Mitgliedstaat hat zuständige Behörden benannt, an die Whistleblower-Bedenken wie folgt gemeldet werden können:

**Österreich**

- Das Bundesamt zur Verhinderung und Bekämpfung von Korruption
- Aufsichtsbehörde für Wirtschaftsprüfer
- Finanzberichterstattungsbehörde
- Bundeswettbewerbsbehörde
- Finanzmarktaufsicht
- Meldestelle für Geldwäsche
- Notarkammern
- Anwaltskammern
- Steuerberater- und Wirtschaftsprüferkammer

**Belgien**

- Die zuständige Behörde variiert je nach der Region, in welcher der Verstoß begangen wird. Die belgische Regierung benennt die zuständige Behörde für jeden Sektor. Wenn die Regierung dies nicht getan hat, sind die föderalen Bundesbeauftragten die zuständige Behörde

**Tschechische Republik**

- Justizministerium, wobei das Arbeitsinspektorat die Verantwortung für die Verhängung von Strafen an Arbeitgeber für Gesetzesverstöße behält

**Dänemark**

- Dänische Datenschutzbehörde

**Frankreich**

- Ombudsmann (Defenseur des droits) und andere für bestimmte Sektoren

**Deutschland**

- Bundesamt für Justiz und die für die Aufsicht über den regulierten Finanzsektor zuständige Behörden

**Irland**

- Das Office of the Protected Disclosures Commissioner (OPDC)

**Italien**

- Nationale Antikorruptionsbehörde

**Luxemburg**

- Die Luxemburger Finanzdienstleistungsbehörde – CSSF
- Die Luxemburger Versicherungskommission – CAA
- Die luxemburgische Wettbewerbsbehörde
- Die Luxemburgische Behörde für Registrierungspflichten, Vermögen und Mehrwertsteuer – AED
- Das Luxemburgische Arbeits- und Bergbauinspektorat – ITM
- Die Luxemburgische Datenschutzkommission – CNPD
- Das Luxemburgische Zentrum für Chancengleichheit – MEZ
- Der Mediator, im Rahmen seiner Aufgabe, externe Prüfungen an Orten durchzuführen, an denen Menschen ihrer Freiheit beraubt werden
- Der Ombudsmann für Kinder und Jugendliche
- Luxemburgisches Regulierungsinstitut – ILR
- Luxemburgische unabhängige Regulierungsbehörde für audiovisuelle Mediendienste – ALIA
- Anwaltskammer für Luxemburg und Diekirch
- Luxemburgische Notarkammer
- Luxemburgische Ärztekammer
- Natur- und Waldverwaltung – ANF
- Verwaltung des Wassermanagements – ALT

- Verwaltung der Flugsicherung – ANA
- Nationaler Ombudsmann für Verbraucher
- Orden der Architekten und Beratungsingenieure – OAI
- Luxemburgische Vereinigung der Wirtschaftsprüfer – OEC
- Luxemburgisches Institut der Wirtschaftsprüfer – IRE
- Luxemburgische direkte Steuerverwaltung – ACD

**Niederlande**

- Niederländische Behörde für Verbraucher und Märkte (ACM)
- Niederländische Behörde für Finanzmärkte (AFM)
- Niederländische Datenschutzbehörde (AP)
- Die niederländische Zentralbank (De Nederlandsche Bank N.V.)
- Das Inspektorat für Gesundheit und Jugendpflege (IGJ) oder
- Die niederländische Gesundheitsbehörde (NZa).

**Rumänien**

- Nationale Integritätsbehörde

**Slowakei**

- Whistleblower-Schutzstelle

**Spanien**

- Unabhängige Behörde für Informantenschutz (AAI)

**Schweden**

- Die schwedische Arbeitsschutzbehörde ist die Behörde mit der Gesamtaufsicht über 30 zuständige Behörden

Alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und entsprechenden Drittparteien von FIS müssen die festgelegten Richtlinien, Verfahrensweisen und Standards einhalten. Der Verstoß gegen die Richtlinien, Verfahrensweisen und/oder Standards des Unternehmens **KANN** unter Einhaltung der lokalen Gesetze Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Jeder vermutete Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien, -verfahren oder -standards **MUSS** in Übereinstimmung mit dem Kodex und den Unternehmensrichtlinien entweder einem FIS-Manager oder der Ethik-Kommission unter fisethicsoffice@fisglobal.com gemeldet werden. Vermutete Verstöße gegen den Kodex **KÖNNEN** auch über die Ethik-Hotline von FIS unter Verwendung der Telefonnummern im Anhang A des Kodex oder über die Website unter www.fnisethics.com gemeldet werden. Bedenken, die an die Ethik-Hotline gerichtet werden, können anonym gemeldet werden, sofern dies nach den lokalen Gesetzen zulässig ist. FIS duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden, der in gutem Glauben einen vermuteten Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz meldet oder in einem Untersuchungsverfahren kooperiert. Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, Mitarbeiterangelegenheiten über das TPO Support Center (Bedenken, Kummer oder Beschwerden äußern – Employee Service Center (service-now.com) zu melden). Bedenken in Bezug auf die Informationssicherheit können über **Service Now (SNOW) gemeldet werden: Technologie-Service-Katalog > Sicherheitsdienste > FIS-Formular zur Meldung von Sicherheitsvorfällen**. Bei dringenden oder kritischen Informationssicherheitsvorfällen wählen Sie die Nummer +1.414.357.FSIRT (3747) (USA und international). Außerdem können Datenschutzvorfälle über FIS & me Workplace Services > RISC Resource Center > Einen Datenschutzvorfall melden gemeldet werden.