



Whistleblowing-Richtlinie der Südstahl GmbH & Co. KG

Wir wollen eine Kultur der Offenheit, Transparenz, Integrität und Rechenschaftspflicht schaffen, in der unsere Mitarbeiter und andere Interessengruppen wie Kunden und Lieferanten Verstöße ohne Angst vor Repressalien melden können.

Einzelpersonen werden dazu ermutigt, unseren internen Meldekanal zu nutzen, um uns über Verstöße zu informieren. Dadurch sind wir im Stande, sie so früh wie möglich zu erkennen und zu beheben, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, weiteres Fehlverhalten zu verhindern und potenzielle finanzielle, rufschädigende, ökologische, menschliche und andere nachteilige Auswirkungen zu begrenzen.

Wir verpflichten uns sicherzustellen, dass die gemeldeten Verstöße sorgfältig und vertraulich behandelt werden, wobei die Grundsätze des Vertrauens, der Unparteilichkeit und des Schutzes angewendet werden und während des gesamten Prozesses angemessenes Feedback gegeben wird. In diesem Sinne verpflichten wir uns, unser Whistleblowing-Managementsystem kontinuierlich zu verbessern.

Diese Whistleblowing-Richtlinie ist kein Ersatz für Manager, die Verantwortung für ihren Arbeitsplatz übernehmen, und verhindert die individuelle Meldung an die zuständigen Behörden nicht.

Für wen wird diese Richtlinie angewendet?

Diese Richtlinie gilt für Hinweisgeber. Whistleblowers sind Hinweisgeber, die Informationen über Verstöße im beruflichen Kontext erlangt haben.

Dazu gehören unter anderem unsere derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter, Selbstständige, Gesellschafter und Personen, die dem Leitungs- oder Aufsichtsorgan unseres Unternehmens angehören, einschließlich ihrer nicht geschäftsführenden Mitglieder, sowie ehrenamtliche, bezahlte oder unbezahlte Praktikanten, Auftraggeber und Kunden.

Diese Richtlinie wird auch für Hinweisgeber angewendet, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat, wenn diese Hinweise auf Verstöße im Rahmen des Einstellungsverfahrens oder sonstiger vorvertraglicher Verhandlungen erlangt haben.

Unter dieser Richtlinie sind auch Personen geschützt, die Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen (Mittler), Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen (Kollegen oder Verwandte) und denen im beruflichen Zusammenhang Repressalien drohen könnten, sowie juristische Subjekte, die der Hinweisgeber besitzt, für sie arbeitet oder mit denen er anderweitig in einem Arbeitsverhältnis steht.

Was soll gemeldet werden?

Der interne Meldekanal ist für Meldungen vorgesehen, bei denen ein Hinweisgeber zumindest den begründeten Verdacht auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße hat, die aufgetreten sind, andauern oder mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten werden, sowie über Versuche, solche Verstöße zu verschleiern.

Ein Verstoß ist jede Handlung oder Unterlassung, die rechtswidrig ist und sich auf unser Unternehmen bezieht oder das Ziel bzw. den Zweck von Gesetzen, unseren Richtlinien und/oder internen Vorschriften zu Nichte macht. Ein Verstoß kann unter anderem Folgendes beinhalten:

- Bestechung oder Korruption
- Betrug, Geldwäsche, Diebstahl oder missbräuchliche Verwendung von Unternehmenseigentum oder Geldern,
- nicht gemeldete oder falsch gehandhabte Interessenkonflikte,
- wettbewerbswidriges Verhalten,
- Insiderhandel oder Marktmissbrauch,
- Verstoß gegen Sanktionen,
- finanzielle Unregelmäßigkeiten,
- Datenschutzverletzungen,
- grobe Fahrlässigkeit, Mobbing, rechtswidrige Diskriminierung, Belästigung am Arbeitsplatz oder sexuelle Belästigung,
- grobe Verschwendug oder Misswirtschaft,
- unsichere Arbeitspraktiken und andere erhebliche Sicherheits- oder Gesundheitsbedenken,
- moderne Sklaverei und Menschenrechtsverletzungen,
- erheblicher Schaden für die Umwelt,

- Repressalien gegen einen Hinweisgeber oder eine andere geschützte Person im Sinne dieser Richtlinie und
- jedes andere Verhalten, das unethisch ist, gegen die Unternehmensrichtlinien oder -verfahren verstößt, illegal oder rechtswidrig ist.

Die internen Meldekanäle sind nicht für Reklamationen, Kundenbeschwerden oder Gewährleistungsansprüche bestimmt. Solche Meldungen werden nicht gemäß dieser Richtlinie bearbeitet.

Wie ist die Meldung zu erstatten?

Meldekanäle

Meldungen können über die Online-Hinweisgeber-Lösung „Trusty“ des Unternehmens eingereicht werden, die unter <https://suedstahl.trusty.report/> verfügbar ist.

Identität des Inhalts des Hinweisgebers

Eine Meldung sollte so viele Details wie möglich darüber enthalten, wer, was, wo, wann, wie und warum im Zusammenhang mit dem gemeldeten Verstoß steht, sowie alle relevanten Beweise. Ebenfalls willkommen sind etwaige andere Informationen darüber, wie das Unternehmen den gemeldeten Verstoß am besten bearbeiten könnte.

Hinweisgeber können Meldungen anonym einreichen oder ihre Identität offenlegen.

Die „Trusty“-Plattform ermöglicht eine bidirektionale anonyme Kommunikation, selbst wenn ein Hinweisgeber einen Verstoß meldet, ohne seine Identität offen zu legen.

Hinweisgeber werden ermutigt, sich zu identifizieren. Dies ermöglicht eine produktivere und effizientere Bearbeitung ihrer Meldungen und Schutz vor Repressalien.

Die Identitäten der Hinweisgeber sowie alle anderen Informationen, die eine direkte oder indirekte Ableitung deren Identität ermöglichen, dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung des Hinweisgebers nicht an andere Personen außer an die befugten Mitarbeiter weitergegeben werden, die für die Entgegennahme und Weiterverfolgung von Meldungen zuständig sind. Ungeachtet der vorstehenden Bestimmung wird das Unternehmen die Identität eines Hinweisgebers offenlegen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, wobei es den Hinweisgeber vor einer solchen Offenlegung informieren muss, es sei denn, diese Informationen würden die damit verbundenen Ermittlungen oder Gerichtsverfahren gefährden.

Unbefugte Versuche, einen Hinweisgeber oder eine betroffene Person zu identifizieren, sind nicht erlaubt und werden disziplinarisch sanktioniert.

Von wem und wie werden Meldungen bearbeitet?

Befugtes Personal

Den unternehmensinternen Meldekanal bearbeitet die Geschäftsführung.

Bearbeitung der Meldung

Die Bearbeitungsschritte einer Meldung je nach Inhalt und Art der Meldung sind folgende:

- eingegangen – die Meldung ist beim Unternehmen eingegangen;
- erste Einordnung – der Inhalt der Meldung wird zwecks Kategorisierung, Ergreifung vorläufiger Maßnahmen, Priorisierung und Zuordnung zur weiteren Bearbeitung bewertet;
- verarbeitet – die Meldung wird bearbeitet, die Richtigkeit des Vorwurfs wird bewertet, interne Ermittlungen oder Maßnahmen zur Wiedereinziehung von Mitteln werden durchgeführt;
- in Untersuchung – der Vorwurf wird untersucht;
- geschlossen – die Verarbeitung der Meldung ist abgeschlossen; entweder wird als Reaktion auf eine Meldung keine Maßnahmen als notwendig erachtet, die Tatsachenermittlung ergibt, dass keine weitere Untersuchung gerechtfertigt ist, die Meldung wird an einen anderen zu bearbeitenden Prozess weitergeleitet oder die Untersuchung wird abgeschlossen (unabhängig davon, ob der Verstoß bestätigt wurde oder nicht).

Das Unternehmen strebt eine zeitnahe Bearbeitung der Meldungen an. Umstände wie die Komplexität des gemeldeten Verstoßes, konkurrierende Prioritäten und andere zwingende Gründe können eine längere Frist für die Bearbeitung der Meldung erfordern.

Das Unternehmen verarbeitet die Meldungen vertraulich, unparteiisch und ohne Bevorzugungen oder Vorurteile gegenüber dem Hinweisgeber oder einer anderen an der gemeldeten Verletzung beteiligten Person oder einem Zeugen.

Für die betroffenen Personen, d.h. die in den Meldungen benannten Personen, gilt die Unschuldsvermutung. Sie können zu einem geeigneten Zeitpunkt über die jeweiligen Meldungen informiert werden. Jede Untersuchung wird so durchgeführt, dass die Vertraulichkeit so weit wie möglich und angemessen gewahrt wird, um sicherzustellen, dass die betroffenen Personen keinem Rufschaden ausgesetzt sind (Informationen werden nur nach dem Grundsatz „Kenntnis in dem jeweils nötigen Umfang“ weitergegeben).

Kommunikation mit Hinweisgeber

Nach Abgabe einer Meldung erhält der Hinweisgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von sieben Tagen nach Eingang, eine Eingangsbestätigung.

Die Empfangsbestätigung wird an die E-Mail-Adresse gesendet, die der Hinweisgeber während des Online-Meldevorgangs auf der Hinweisgeber-Plattform „Trusty“ angegeben hat. Die Bestätigung des Eingangs der Meldung erfolgt ebenfalls im Posteingang des Hinweisgebers, der auf der „Trusty“-Plattform mit den Anmelddaten zugänglich ist, die dem Hinweisgeber nach Abschluss des Meldevorgangs mitgeteilt werden. Letztere sind auch für anonyme Hinweisgeber vorgesehen.

Die Geschäftsführung hält die Kommunikation mit dem Hinweisgeber aufrecht und fordert bei Bedarf weitere Informationen oder Nachweise vom Hinweisgeber an und geben ihm Rückmeldung. Diese Kommunikation erfolgt über den Posteingang des Hinweisgebers auf der Plattform „Trusty“ oder über andere mit dem Hinweisgeber vereinbarte Kommunikationswege.

Die Rückmeldung an den Hinweisgeber erfolgt spätestens 3 Monate nach Abgabe der Meldung. Das Feedback umfasst Informationen über die geplante oder ergriffene Folgemaßnahme und die Gründe für diese Folgemaßnahmen. Um Ermittlungen oder andere Gerichtsverfahren nicht zu gefährden sowie aufgrund gesetzlicher Beschränkungen kann das Feedback bezüglich was über die Nachverfolgung und die Ergebnisse mitgeteilt werden kann, eingeschränkt werden. In einem solchen Fall sind dem Hinweisgeber nach Möglichkeit die Gründe für die eingeschränkte Feedback-Kommunikation mitzuteilen.

Was sind Repressalien und wie sind Hinweisgeber davor geschützt?

Verbot von Repressalien

Repressalien sind alle angedrohten, beabsichtigten oder tatsächlichen, direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen, die in einem arbeitsbezogenen Zusammenhang erfolgen, durch interne oder externe Meldung oder durch öffentliche Offenlegung veranlasst werden und dem Hinweisgeber einen ungerechtfertigten Nachteil zufügen oder zufügen können.

Repressalien können unter anderem Folgendes beinhalten:

- Suspendierung, Entlassung, Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen;
- Herabstufung oder Zurückhaltung der Beförderung;
- Verlagerung von Aufgaben, Verlegung des Arbeitsortes, Lohnminderung, Änderung der Arbeitszeit;
- Vorenthaltung der Ausbildung;
- eine negative Leistungsbeurteilung oder negatives Arbeitszeugnis;
- Verhängung oder Anwendung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen, einschließlich einer Geldstrafe;
- Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ächtung, Isolation;
- Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung;
- Offenlegung der Identität des Hinweisgebers;
- Versäumnis, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln, wenn der Arbeitnehmer berechtigte Erwartungen hatte, dass ihm eine unbefristete Beschäftigung angeboten würde;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;

- Schaden, einschließlich einer Rufschädigung der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder finanzieller Schaden, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverlusten;
- auf die schwarze Liste setzen auf der Grundlage einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die dazu führen kann, dass die betreffende Person in Zukunft keine Beschäftigung in dem Sektor oder der Branche findet;
- die vorzeitige Beendigung oder Annulierung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- psychiatrische oder medizinische Einweisungen.

Das Unternehmen hat eine Null-Toleranz-Richtlinie für Repressalien. Jede Form von Repressalien, einschließlich der Androhung von Repressalien und des Versuchs von Repressalien, ist verboten und muss unverzüglich angezeigt werden. Derartige Meldungen können über den internen Meldekanal des Unternehmens eingereicht werden.

Jeder, der an Repressalien beteiligt ist, kann nach geltenden Gesetzen oder Vorschriften mit schwerwiegenden internen – und möglicherweise externen – Konsequenzen rechnen. Wenn das Unternehmen jemanden identifiziert, der an Repressalien beteiligt ist, werden diese Personen mit Disziplinarmaßnahmen belegt, die bis zur Entlassung reichen können.

Maßnahmen zur Behandlung der eigenen Verletzung, des Fehlverhaltens, der Leistung oder des Managements eines Hinweisgebers, die nichts mit seiner Rolle bei Whistleblowing zu tun haben, gelten nicht als Repressalien.

Schutz vor Repressalien

Das Unternehmen wird alle angemessenen Schritte unternehmen, um den Hinweisgeber vor Repressalien zu schützen.

Wenn festgestellt wird, dass Repressalien stattfinden oder stattgefunden haben, muss das Unternehmen angemessene Schritte unternehmen, um ein solches Verhalten zu stoppen und zu beheben und den Hinweisgeber zu unterstützen. Ist eine Abhilfe erforderlich, wird das Unternehmen den Hinweisgeber soweit wie möglich wieder in einen Zustand versetzen, der ohne Repressalien eingetreten wäre. Zum Beispiel:

- Wiedereinstellung des Hinweisgebers in der gleichen oder gleichwertigen Position, mit gleichem Gehalt, Verantwortung, Arbeitsposition und Ansehen;
- fairer Zugang zu Beförderungen, Schulungen, Chancen, Vorteilen und Ansprüchen;
- Wiederherstellung der vorherigen kommerziellen Position in Bezug auf die Organisation;
- Zurückziehen von Rechtsstreitigkeiten;
- Entschuldigung für erlittene Beeinträchtigungen;
- Ersatz für den entstandenen Schaden.

Nach einer Meldung nimmt das befugte Personal eine Bewertung des Risikos von Repressalien gegenüber dem Hinweisgeber vor. Je nach den durch die Risikobewertung ermittelten wahrscheinlichen Schadensquellen müssen die befugten Mitarbeiter Strategien und Maßnahmen zur Verhinderung solcher

Repressalien festlegen und umsetzen oder festgestellte Repressalien eindämmen, um z. B. weiteren Schaden zu verhindern:

- Schutz der Identität des Hinweisgebers;
- die Weitergabe von Informationen nur auf der Grundlage „Kenntnis in dem jeweils nötigen Umfang“;
- regelmäßige Kommunikation mit dem Hinweisgeber;
- emotionale, finanzielle, rechtliche oder Ansehen bezogene Unterstützung während des gesamten Prozesses;
- den Hinweisgeber zu ermutigen und ihm zu versichern, dass es wichtig ist, den Verstoß zu melden, und Maßnahmen zu ergreifen, um sein Wohlbefinden zu fördern;
- Änderung des Arbeitsplatzes oder der Meldemodalitäten;
- Betroffene oder andere interessierte Parteien warnen, dass Repressalien oder die Verletzung der Vertraulichkeit ein Disziplinarvergehen darstellen können.

Der Schutz gemäß dieser Richtlinie gilt für den Hinweisgeber auch dann, wenn der gemeldete Verstoß nicht begründet ist, jedoch der Hinweisgeber berechtigt annehmen durfte, dass die Informationen über den gemeldeten Verstoß zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren. Auch Hinweisgeber, die Hinweise auf Verstöße anonym gemeldet oder öffentlich gemacht haben, anschließend aber identifiziert und Repressalien ausgesetzt werden, genießen den Schutz nach dieser Richtlinie.

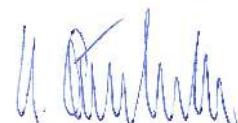
Jede Person, die wissentlich falsche Meldungen macht, muss mit disziplinären und/oder anderen rechtlichen Maßnahmen, einschließlich der Entlassung, rechnen.

Wie lange werden die Meldungen aufbewahrt?

Wenn ein gemeldeter Verstoß von den befugten Mitarbeitern nicht bestätigt wird und die betreffenden Daten vom Unternehmen nicht für weitere Verfahren benötigt werden, werden die Meldung und alle gesammelten Informationen im Zusammenhang mit der Meldung und ihrer Verarbeitung nach Abschluss des Falles dauerhaft gelöscht.

Wenn sich ein gemeldeter Verstoß als begründet erweist, werden die Meldung und alle gesammelten Informationen im Zusammenhang mit der Meldung und ihrer Verarbeitung so lange gespeichert, wie dies für die Geltendmachung und Ausübung von bzw. die Verteidigung gegen entsprechende Rechtsansprüche erforderlich ist.

Mertingen,
Südstahl GmbH & Co. KG



Ulrich Käuferle (Geschäftsführer)