

Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

Richtlinie

Die AB Dynamics plc, ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen haben sich zu verantwortungsvollen und ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie gemäß den relevanten Gesetzen und Vorschriften handeln. In allen Unternehmen gibt es jedoch das Risiko, dass gelegentlich ein Fehler unterläuft oder dass es ohne ihr Wissen zu rechtswidrigem oder unethischem Verhalten kommt. Wir möchten unsere Mitarbeitenden dazu ermutigen und es ihnen erleichtern, mutmaßliches Fehlverhalten oder gefährliche Verhaltensweisen und Situationen zu melden, sobald sie davon Kenntnis erlangen, da eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit entscheidend ist, um solche Situationen zu verhindern oder sie zu beheben, wenn sie dennoch auftreten.

Zweck

Diese SpeakUp-Richtlinie legt dar, wie Sie einen Verdacht auf rechtswidriges oder unethisches Verhalten äußern können. Die Richtlinie beschreibt den Ablauf von Anfang bis Ende, sodass Sie wissen, was Sie zu erwarten haben und wie Sie geschützt werden, wenn Sie sich äußern (Vertraulichkeit, Anonymität, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen).

Diese SpeakUp-Richtlinie hat folgende Ziele:

- a) Mitarbeitende zu ermutigen, mutmaßliches Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen und Verdachtsfälle gegebenenfalls untersucht werden und dass dabei die Vertraulichkeit gewahrt bleibt
- b) Mitarbeitenden einen Leitfaden an die Hand zu geben, wie sie diese Bedenken äußern können
- c) Mitarbeitenden zu versichern, dass sie echte Bedenken in gutem Glauben äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen, selbst wenn ein Verdacht sich als falsch erweist

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Berater, Auftragnehmer, Kunden, Lieferanten, Freiwillige, Praktikanten, Gelegenheits- und Leiharbeitskräfte.

Was ist Whistleblowing?

Unter Whistleblowing oder auch Hinweisgeben versteht man die Weitergabe von Informationen, die sich auf mutmaßliches Fehlverhalten oder mögliche Gefahren am Arbeitsplatz beziehen. Dies kann Folgendes beinhalten:

- a) Arbeitsschutzrisiken oder -verstöße
- b) Bestechung oder Korruption
- c) Umweltrisiken oder tatsächliche Umweltschäden
- d) Verlust oder vorsätzliche Beschädigung von Unternehmenseigentum
- e) Wettbewerbswidriges Verhalten (Verstoß gegen Kartellrecht)
- f) Straftaten (einschließlich Diebstahl, Finanzkriminalität oder Misswirtschaft)
- g) Betrug (einschließlich Fälschung von Informationen oder Unterlagen)
- h) Unzureichender Schutz personenbezogener Daten
- i) Verstöße gegen internationale Handelskontrollen und Sanktionen
- j) Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung
- k) Interessenkonflikte
- l) Menschenrechtsverletzungen (einschließlich moderner Sklaverei)

Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

- m) Verhalten, das geeignet ist, dem Ruf der Unternehmensgruppe oder einer Tochtergesellschaft zu schaden
- n) Unerlaubte Offenlegung von vertraulichen Informationen
- o) Andere Verstöße gegen Ethik, Richtlinien oder Verfahren des Unternehmens

Diese Richtlinie sollte nicht für Beschwerden verwendet werden, die sich auf Ihre persönlichen Umstände beziehen, z. B. auf Ihre Behandlung am Arbeitsplatz. In diesen Fällen sollten Sie die entsprechenden regionalen Beschwerdeverfahren nutzen.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, wenden Sie sich bitte an Ihre direkte Führungskraft. Wenn die Angelegenheit diese Person betrifft, wenden Sie sich an eine höhere Führungskraft, das People Team oder den Group General Counsel.

Verdachtsfälle von Fehlverhalten melden

Sobald Sie ein rechtswidriges oder unethisches Verhalten vermuten, sollten Sie es melden. Wir erwarten nicht, dass Sie alle Antworten kennen. Daher ermutigen wir Sie, die in dieser Richtlinie beschriebenen Punkte als Anhaltspunkte zu verwenden, um zu entscheiden, ob etwas nicht stimmt.

Wir hoffen, dass Sie in vielen Fällen in der Lage sein werden, etwaige Bedenken bei Ihrer direkten Führungskraft vorzubringen. Sie können sich persönlich an die betreffende Führungskraft wenden oder die Angelegenheit schriftlich formulieren, wenn Sie dies vorziehen. Möglicherweise können Vorgesetzte eine schnelle und effektive Lösung für Ihr Anliegen finden. In einigen Fällen wenden sich Vorgesetzte mit der Angelegenheit ggf. an eine ranghöhere Führungskraft, das People Team oder den Group General Counsel.

Wir werden so bald wie möglich einen Termin mit Ihnen vereinbaren, um Ihr Anliegen zu besprechen. Sie können einen Kollegen oder eine Kollegin bzw. eine andere geeignete Vertretung zu allen Besprechungen mitbringen, die im Rahmen dieser Richtlinie stattfinden. Ihre Begleitperson muss die Vertraulichkeit Ihrer Meldung und möglicher anschließender Untersuchungen wahren.

Wir werden Ihr Anliegen schriftlich zusammenfassen und Ihnen nach dem Gespräch eine Kopie zukommen lassen. Außerdem teilen wir Ihnen nach Möglichkeit mit, wie wir die Angelegenheit zu behandeln gedenken.

Wenn die Angelegenheit jedoch schwerwiegender ist oder Sie das Gefühl haben, dass Ihre direkte Führungskraft oder eine andere benachrichtigte Person nicht auf Ihr Anliegen eingegangen ist, oder wenn Sie es aus irgendeinem Grund vorziehen, es nicht mit diesen Personen zu besprechen, oder wenn Sie anonym bleiben möchten, können Sie Meldung erstatten unter

<https://abdynamics.speakup.report/raiseyourconcern>

oder laden Sie die App herunter, indem Sie diesen QR-Code scannen:



Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

Das SpeakUp-System wird von einem unabhängigen Dienstleister betrieben und ist rund um die Uhr verfügbar. Sie können sich über die App oder das Internet in Ihrer eigenen Sprache äußern. Meldungen werden intern bei AB Dynamics bearbeitet und an die nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung, die Rechtsabteilung oder den Group Head of People (das ABD SpeakUp-Team) weitergeleitet.

Alle Meldungen sind streng vertraulich. Wir empfehlen Ihnen, Ihren Namen in der Meldung anzugeben, aber Sie können das System auch nutzen, um eine anonyme Meldung zu machen.

Wenn Sie eine Meldung einreichen, erhalten Sie eine Meldungsnummer und wählen ein Passwort. Bitte notieren Sie sich Ihre Meldungsnummer und Ihr Passwort, da Sie ohne diese Angaben keine weiteren Informationen hinzufügen oder Mitteilungen von uns abrufen können. Sollten Sie eine Meldung über das SpeakUp-System von AB Dynamics abgeben, können alle Mitteilungen an uns auf Ihren Wunsch anonym bleiben.

Externe Meldung

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, einen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Behebung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu schaffen. In den meisten Fällen ist es nicht nötig, extern Meldung zu erstatten. Die örtliche Gesetzgebung kann vorsehen, dass es unter bestimmten Umständen angebracht ist, Ihre Bedenken einer externen Stelle wie einer Aufsichtsbehörde zu melden. Dennoch empfehlen wir Ihnen dringend, sich beraten zu lassen, bevor Sie Bedenken an eine externe Stelle melden.

Bei Verdachtsfällen von Fehlverhalten geht es in der Regel um das Verhalten unserer Beschäftigten, manchmal aber auch um die Handlungen eines Dritten, z. B. eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Sie können in gutem Glauben ein Anliegen bei einem Dritten vorbringen, wenn Sie davon ausgehen, dass es sich hauptsächlich auf dessen Handlungen oder auf etwas bezieht, das rechtlich gesehen in der Verantwortung dieses Dritten liegt. Wir ermutigen Sie jedoch, solche Bedenken zunächst intern zu melden. Wenden Sie sich an Ihre direkte Führungskraft oder an ein Mitglied des ABD SpeakUp-Teams, um sich beraten zu lassen.

Untersuchungen und Ergebnisse

Sobald Sie ein Anliegen vorgebracht haben, sendet Ihnen das ABD SpeakUp-Team innerhalb von sieben Tagen eine Empfangsbestätigung. Ihre Meldung wird ausgewertet und beurteilt, um den Umfang von eventuell notwendigen Untersuchungen zu bestimmen und die geeignete Vorgehensweise festzulegen. Manchmal werden Ihnen Anschlussfragen gestellt.

Gegebenenfalls müssen Sie auch an zusätzlichen Besprechungen teilnehmen oder weitere Informationen über die SpeakUp-Kanäle (die Webseite oder die App) bereitstellen.

In bestimmten Fällen beauftragen wir eine Person oder ein Team mit der Untersuchung, hierzu gehören auch Mitarbeitende, die über einschlägige Erfahrungen bei derartigen Untersuchungen oder Fachkenntnisse in dem betreffenden Bereich verfügen. Untersuchungsbeauftragte sprechen ggf. Empfehlungen für Änderungen aus, damit wir das Risiko künftigen Fehlverhaltens minimieren können.

Das ABD SpeakUp-Team ist für eine solide, vertrauliche und präzise Untersuchung der Fakten verantwortlich. Die vorhandenen Verfahren stellen sicher, dass dieser Ansatz befolgt wird.

Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

Bitte beachten Sie, dass nicht alle geäußerten Bedenken automatisch zu einer förmlichen Untersuchung führen. Manchmal ist es für alle Beteiligten besser, einen anderen Weg einzuschlagen (z. B. Schlichtung). Außerdem reichen die vorliegenden Informationen manchmal nicht aus, um eine angemessene Untersuchung durchzuführen, und es gibt keine Möglichkeit, weitere Informationen zu beschaffen.

Wird eine Untersuchung für notwendig erachtet, werden wir uns bemühen, Sie über den Fortgang der Untersuchung und den Status der Beschwerde auf dem Laufenden zu halten. Unser Ziel ist es, innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Empfangsbestätigung unsere Untersuchungen abzuschließen und Ihnen eine Rückmeldung zukommen zu lassen, obwohl einige Untersuchungen länger dauern können.

Nach Abschluss einer Untersuchung legen die zuständigen Mitglieder des ABD SpeakUp-Teams dem Vorsitz des Prüfungs- und Risikoausschusses einen Bericht mit einer Empfehlung vor, wie die Untersuchung abgeschlossen werden sollte. Der Vorsitz entscheidet dann, ob der Vorschlag angenommen oder eine alternative Lösung empfohlen werden sollte.

Bitte beachten Sie, dass wir Ihnen aus Gründen der Vertraulichkeit, des Datenschutzes und der Rechte der anderen Parteien nicht immer Einzelheiten über das Ergebnis der Untersuchung mitteilen können. Alle Beteiligten, auch die beschuldigte Partei, haben Anspruch auf Vertraulichkeit. Alle Informationen, die Sie über die Untersuchung haben oder von denen Sie Kenntnis erhalten, sind vertraulich zu behandeln.

Missbrauch der Richtlinie

Wir nehmen böswillige Meldungen sowie jede andere Form des Missbrauchs dieser Richtlinie sehr ernst. Wenn wir zu dem Schluss kommen, dass der Hinweisgeber (Whistleblower) böswillig, in böser Absicht oder mit dem Ziel, einen persönlichen Vorteil zu erlangen, falsche Behauptungen aufgestellt hat, werden gegen diese Person Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Wenn Sie nicht zufrieden sind

Auch wenn wir nicht immer das gewünschte Ergebnis garantieren können, bemühen wir uns stets, Ihr Anliegen fair und angemessen zu behandeln. Indem Sie diese Richtlinie nutzen, können Sie uns helfen, dies zu erreichen. Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Anliegen vom ABD SpeakUp-Team nicht gemäß dieser Richtlinie behandelt wurde, oder wenn Sie mit der Art und Weise, wie Ihr Anliegen behandelt wurde, nicht zufrieden sind, können Sie es bei einem der anderen Hauptansprechpartner vorbringen. Alternativ können Sie sich auch an ein Mitglied des Vorstands wenden, das bis dahin nicht an diesem Verfahren beteiligt war.

Schutz und Unterstützung für Hinweisgeber (Whistleblower)

Es ist verständlich, dass Hinweisgeber (Whistleblower) manchmal Bedenken hinsichtlich möglicher Konsequenzen haben. Wir wollen Offenheit zu fördern und werden Mitarbeitende unterstützen, die im Rahmen dieser Richtlinie in gutem Glauben echte Bedenken äußern, selbst wenn sich diese als falsch erweisen sollten.

Einer der wesentlichen Zwecke dieser Richtlinie ist es, Sie als Hinweisgeber zu schützen. In vielen Rechtssystemen genießen Whistleblower einen besonderen rechtlichen Schutz. AB Dynamics hat sich verpflichtet, diesen Schutz zu gewährleisten und ihn durch diese Richtlinie zu ergänzen.

Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Mitarbeitende dürfen niemals benachteiligt werden, wenn sie in gutem Glauben Bedenken äußern. Benachteiligungen sind beispielsweise Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem Melden von Bedenken. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie eine solche Behandlung erfahren haben, informieren Sie bitte unverzüglich das People Team und/oder den Group General Counsel. Wird der Angelegenheit nicht beigelegt, sollten Sie formell im Rahmen des entsprechenden regionalen Beschwerdeverfahrens Meldung erstatten. Wir ermutigen alle Mitarbeitenden, mögliche Bedenken zu äußern, und schützen alle, die Verdacht von Fehlverhalten melden. Whistleblower dürfen in keiner Weise bedroht oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden. Alle an einem solchen Verhalten beteiligten Personen müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Wenn Sie Vergeltungsmaßnahmen bemerken oder ausgesetzt werden, können Sie dies über einen unserer SpeakUp-Kanäle melden.

Anonymität

Bitte beachten Sie auch, dass das ABD SpeakUp-Team verpflichtet ist, alle eingehenden Informationen zu anonymisieren, um Ihre Identität zu schützen. Wenn Sie Bedenken haben, mit Ihrer Führungskraft, dem People Team oder dem General Counsel zu sprechen, bieten Ihnen die SpeakUp-Kanäle (Webseite oder App, siehe oben) den besten Schutz. Die SpeakUp-Kanäle ermöglichen es Ihnen, Informationen hochzuladen und mit dem ABD SpeakUp-Team auf gänzlich anonyme Weise zu kommunizieren.

Schutz für andere Parteien

Diese Richtlinie zielt darauf ab, andere Parteien zu schützen, die am Melden eines Verdachtsfalls beteiligt sind. Die folgenden Grundsätze gelten für alle an einer solchen Meldung beteiligten Parteien:

Datenschutz

Unser Unternehmen verpflichtet sich, die Privatsphäre aller am SpeakUp-Prozess Beteiligten zu schützen. Wir tun alles, um personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff und unbefugter Verarbeitung zu schützen. Alle eingegangenen personenbezogenen Daten werden im Einklang mit unserer Datenschutzrichtlinie verarbeitet und nur für die in dieser Richtlinie erläuterten Zwecke verwendet, oder um gesetzlichen Vorschriften bzw. einem wichtigen öffentlichen Interesse gerecht zu werden.

Vertraulichkeit

Alle aufgeworfenen Fragen oder Anliegen werden vertraulich behandelt. Die Informationen werden nach dem Need-to-know-Prinzip nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben, wenn dies nötig ist. Je nach Zweck der Übermittlung wird das ABD SpeakUp-Team die Informationen vor der Weitergabe anonymisieren. Informationen werden nur dann außerhalb dieser Gruppe weitergegeben, wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind oder wenn ein wichtiges öffentliches Interesse vorliegt.

Grundsätzlich sind wir verpflichtet, jede von einer Untersuchung betroffene Person darüber zu informieren, dass sie Gegenstand einer Meldung ist und dass der Fall untersucht wird. Diese Mitteilung kann aufgeschoben werden, wenn die Gefahr besteht, dass dadurch die Untersuchung oder die Beweiserhebung gefährdet wird. Die Identität des Hinweisgebers wird nicht bekannt gegeben, es sei denn, dies ist unbedingt erforderlich. Unter diesen Umständen holt das ABD SpeakUp-Team die Erlaubnis des Hinweisgebers ein, bevor eine Offenlegung erfolgt.

Whistleblowing: Unsere SpeakUp-Richtlinie

Trotz der von uns ergriffenen Maßnahmen, die Vertraulichkeit des Hinweisgebers zu schützen, können wir nicht garantieren, dass Sie im Laufe einer Untersuchung nicht durch Umstände oder Ereignisse in den Fall einbezogen werden.

Schutz der beschuldigten Person

Eine Person, die Gegenstand eines gemeldeten Verdachtsfalls ist, benötigt unseren größtmöglichen Schutz. Die Unschuldsvermutung ist ein wesentlicher Grundsatz. Das ABD SpeakUp-Team ist dafür verantwortlich, die Rechte aller Personen zu schützen, die beschuldigt werden oder anderweitig an einer Angelegenheit beteiligt sind.

Informationsrechte

Wenn eine Person einer offiziellen Untersuchung unterliegt, sollte sie so schnell wie möglich davon in Kenntnis gesetzt werden, es sei denn, es besteht ein erhebliches Risiko, dass von Beweismittel vernichtet werden und/oder eine Untersuchung behindert wird.

Recht auf Verteidigung und Widerspruch

Im Laufe einer Untersuchung erhält die beschuldigte Person nach der Feststellung des Sachverhalts nicht nur die Möglichkeit, sich zu den Vorwürfen zu äußern, sondern hat auch das Recht, eigene Beweise vorzulegen und zu den vorläufigen Feststellungen Stellung zu nehmen.

Verantwortung für den Erfolg der Richtlinie

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie und für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die als Reaktion auf die im Rahmen dieser Richtlinie geäußerten Bedenken ergriffen werden.

Der Group General Counsel trägt die tägliche operative Verantwortung für diese Richtlinie und muss sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden von AB Dynamics oder seinen Tochtergesellschaften, die sich mit Bedenken oder Untersuchungen im Rahmen dieser Richtlinie befassen könnten, Unterstützung und gegebenenfalls Schulungen erhalten.

Der Group General Counsel sollte in Zusammenarbeit mit dem Vorstand diese Richtlinie regelmäßig aus rechtlicher und operativer Sicht überprüfen. Alle Mitarbeitenden sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sollten sie nutzen, um jeden Verdacht von Gefahren oder Fehlverhalten zu melden. Wir möchten die Mitarbeitenden darin bestärken, sich zu dieser Richtlinie zu äußern und Verbesserungsvorschläge zu machen. Anregungen, Vorschläge und Fragen sollten an das People Team gerichtet werden.

Diese Richtlinie kann jederzeit im Einklang mit den Praktiken und Anforderungen des Unternehmens geändert werden. Sie wird zudem regelmäßig überprüft und entsprechend den Änderungen der einschlägigen Rechtsvorschriften aktualisiert.

Dieses Dokument ist Teil der Unternehmenspolitik, hat keine vertragliche Wirkung und ist nicht Teil der Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden.