

DS Smiths ‚Speak Up!’ Richtlinie

Versionskontrolle

Version	Tag des Inkrafttretens	Verantwortlicher	Genehmigt von	Letztes Änderungsdatum
1.1	29.04.2014	Iain Simm	Vorstand	09.04.2018
1.2	16.03.2021	Iain Simm	Vorstand	
1.2a	19.12.2022	Iain Simm	Adressänderung vom Vorstand genehmigt	

DS Smiths ‚Speak Up!‘ Richtlinie

DS Smith baut Geschäftsbeziehungen auf der Basis seiner Kernwerte auf – wir möchten **verantwortungsvoll**, **anspruchsvoll**, **vertrauenswürdig**, **vorausschauend** und **ausdauernd** sein – und werden das auf eine sozial- und umweltverträgliche Weise tun. Von allen DS Smith-Mitarbeitern, Zeitarbeitern (soweit nach lokalem Recht zulässig), nicht geschäftsführenden Direktoren und Aktionären (in dieser Richtlinie als ‚Sie‘ bezeichnet) wird erwartet, dass sie die Geschäfte des Unternehmens auf legale und ethische Weise führen, wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben.

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Sammelbegriff ‚Zeitarbeiter‘ alle Personen, die für das Unternehmen Dienstleistungen erbringen und keine Mitarbeiter von DS Smith sind, und beinhaltet Selbstständige, Auftragnehmer, Freiwillige und Auszubildende.

Sie persönlich sind nicht nur dafür verantwortlich, sich des Verhaltenskodex bewusst zu sein, sondern auch dafür, jegliche Aktivitäten der Geschäftsleitung zur Kenntnis zu bringen, von denen Sie glauben, dass Sie einen Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien oder das lokale Gesetz darstellen oder die den hohen Standards, die im Verhaltenskodex aufgestellt sind, nicht entsprechen.

Das vorliegende ‚Speak Up!‘ Dokument erläutert die Richtlinie und liefert ausführliche Informationen über die Verfahren zum Melden von Verstößen.

Die Einführung der Richtlinie erfolgte nach Anhörung anderer entsprechender Arbeitnehmervvertretungen.

In der ersten Instanz sollten Sie alle Probleme oder Bedenken entweder mündlich oder schriftlich mit Ihrem Vorgesetzten oder alternativ mit der lokalen Personalabteilung oder einem Mitarbeitervertreter besprechen. Wenn Sie sich dabei nicht wohl fühlen, gibt es mehrere ‚Speak Up!‘-Optionen, die Ihnen zur Verfügung stehen: Sie können eine Meldung über eine kostenlose Telefonhotline oder eine sichere Website machen (beide werden von einem unabhängigen Dritten betreut, der zur Vertraulichkeit verpflichtet ist). Das Telefon und die Website unterstützen den Großteil der bei DS Smith gesprochenen Sprachen. Alternativ können Sie eine E-Mail oder einen Brief auf dem Postweg an den Group General Counsel und Company Secretary senden.

Es ist Teil der Unternehmenspolitik von DS Smith, ein Klima zu schaffen, in dem Mitarbeiter wissen, dass sie unterstützt werden, wenn sie Bedenken äußern, und in dem Bedenken, einschließlich eines vermuteten Verstoßes gegen unseren Verhaltenskodex, einen Weg haben, über den sie gemeldet und vertraulich untersucht werden können.

Wir haben kürzlich die ‚Speak Up!‘-Plakate, die Angaben zur gebührenfreien Telefonnummer für Ihr Land und die Angaben zur Website enthalten, aktualisiert. Diese sollten an allen Standorten auf schwarzen Brettern ausgehängt werden. Alle ‚Speak Up!‘-Meldungen werden strikt vertraulich behandelt. Sowohl die gebührenfreien Telefonnummern als auch die Website stehen rund um die Uhr zur Verfügung – 24 Stunden täglich, an sieben Tagen die Woche.

Bitte lesen Sie dieses Dokument mit Sorgfalt. Wenn Sie den Verdacht haben, dass jemand gegen den Verhaltenskodex verstoßen hat, sollten Sie ‚Speak Up!‘ über die relevanten Kanäle nutzen. Sofern möglich, sollten Sie versuchen, Beweise für Ihren Verdacht vorzulegen.

Ich weiß, ich kann mich darauf verlassen, dass Sie unsere Grundsätze und Werte einhalten, um den Erfolg von DS Smith auch in Zukunft zu gewährleisten.

Miles Roberts,

Group Chief Executive

DS Smith ‚Speak Up!‘ Richtlinie

DS Smith Plc und seine Tochtergesellschaften („DS Smith“) fühlen sich hinsichtlich der Art und Weise, in der wir untereinander, mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Zeitarbeitern, Aktionären, Lieferanten und anderen Interessenvertretern umgehen, den höchsten ethischen Standards verpflichtet. Der Ruf von DS Smith gründet darauf, dass wir diesen hohen Standards gerecht werden.

Diese Richtlinie soll eine Vorgehensweise festlegen, die Sie in die Lage versetzt, Bedenken zu äußern, sollten Sie gute Gründe zu der Annahme haben, dass ein Fall von Fehlverhalten bei der Arbeit oder ein möglicherweise unethischer Vorfall bei DS Smith stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird. Unter diesen Umständen kann es sein, dass Sie es nicht für möglich halten, die Bedenken vor Ort zu äußern, oder dass Sie sich dabei nicht wohl fühlen.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und alle Kategorien von Zeitarbeitern (einschließlich Auftragnehmern), die bei DS Smith angestellt und beschäftigt sind (soweit nach lokalem Recht zulässig), sowie für nicht geschäftsführende Direktoren und Aktionäre.

Wir verpflichten uns, verantwortungsbewusst, offen, ethisch und professionell mit allen echten Bedenken umzugehen, die Sie in Bezug auf ein Verhalten, eine Verhaltensweise, eine Praxis, ein Verfahren oder eine Richtlinie haben, die von einem leitenden Angestellten oder Mitarbeiter von DS Smith oder seinen Auftragnehmern, Zulieferern, Agenten oder Beratern ausgeführt werden, bei denen es sich um eine Straftat, einen Regelverstoß, eine Unregelmäßigkeit, ein Fehlverhalten, einen Justizirrtum, eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter oder unserer Kunden, ein finanzielles Fehlverhalten, einen Verstoß gegen rechtliche Verpflichtungen handeln oder die Umwelt schädigen könnte.

Sie sollten alle Bedenken über Vorfälle von Fehlverhalten oder unethischem Verhalten am Arbeitsplatz zum frühestmöglichen Zeitpunkt äußern.

Die vorliegende Richtlinie ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags von Mitarbeitern und DS Smith kann diese jederzeit ändern, vorbehaltlich gemäß lokalem Recht vorgeschriebener Informations-/Beratungspflichten.

Diese Richtlinie ist für Beschwerden über Fehlverhalten oder unethisches Verhalten gedacht. Im Folgenden finden Sie weitere Hinweise zu den Arten von Angelegenheiten, die ein Fehlverhalten oder unethisches Verhalten darstellen können und in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Sie ist nicht dazu gedacht, lokale Personalabteilungs-Beschwerderichtlinien oder andere Beschwerderichtlinien oder -verfahren zu ersetzen. Wenn Sie beispielsweise das Gefühl haben, dass Ihr Vorgesetzter Sie ungerechtfertigt diszipliniert hat, sollten Sie das örtliche Beschwerdeverfahren befolgen. Möglicherweise können Sie auch vor Ort eine Beschwerde darüber vorbringen, wie Ihr Vorgesetzter Sie behandelt. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass die Standortleitung in eine Praxis der Bestechung von Kunden verwickelt ist, sollten Sie das ‚Speak Up!‘-Verfahren verwenden. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie Ihren Vorgesetzten/Ihren Personalleiter um Rat fragen, es sei denn, Ihr Anliegen betrifft diesen, in diesem Fall sollten Sie das ‚Speak Up!‘-Verfahren nutzen, ohne weitere Klärung zu suchen.

Warum sollten Sie ‚Speak Up!‘ praktizieren?

Von Ihnen wird erwartet, dass sie im Einklang mit den Werten des Unternehmens und den Geschäftsgrundsätzen handeln, die im Verhaltenskodex und in ergänzenden Richtlinien ausgeführt sind. Das gilt für unternehmerische Handlungen, beispielsweise wenn DS Smith an einem Ausschreibungsverfahren beteiligt ist, ebenso aber auch für individuelle Handlungen unserer Arbeiter. Hohe Standards aufrechtzuerhalten bedeutet, Geschäfte zu führen und sich gegenseitig ethisch, rechtlich und in Übereinstimmung mit unseren eigenen Richtlinien und Verfahren zu behandeln. Für den Aufbau unseres Rufs in Bezug auf Exzellenz und Integrität ist die Einhaltung dieser Standards von entscheidender Bedeutung. Zu den Vorteilen des Einhaltens hoher Standards für geschäftliches Verhalten gehören:

- Aufrechterhaltung und Verstärkung von Vertrauen, Zuversicht und Ruf
- angenehmere Arbeitsbedingungen;
- verbesserte Einrichtungen und Ausstattung;
- konkurrenzfähige Preise für Produkte und Dienstleistungen; und/oder
- erhöhte Sicherheit.

Verstöße gegen die Regeln für geschäftliches Verhalten können zu ernsthaften Folgen für den Einzelnen führen – unter bestimmten Umständen sogar zu Gefängnisstrafen. Unternehmen können im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten und Ansprüchen ebenfalls bestraft werden, was zu Geldstrafen und/oder Einschränkungen der geschäftlichen Aktivitäten führen kann. Am wichtigsten aber ist, dass bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex alle Opfer sind. Die negativen Auswirkungen auf Sie, wenn Sie einen Verstoß gegen das Geschäftsverhalten begehen, können sowohl persönlich als auch beruflich schwerwiegend sein.

Sie sollten alle Bedenken über Fehlverhalten oder unethisches Verhalten, wie unten beschrieben, oder jeden vermuteten Verstoß gegen den Verhaltenskodex (soweit dies anwendbar und nach dem lokalen Recht zulässig ist) über eine der ‚Speak Up!‘-Optionen, die auf den Postern und in dieser Richtlinie beschrieben sind, melden.

Fehlverhalten oder unethisches Verhalten

Sie sollten Ihre Bedenken über Fehlverhalten oder unethisches Verhalten intern in gutem Glauben, auf unparteiischer Basis und zusammen mit allen spezifischen und relevanten Informationen (sofern bekannt) äußern, die Folgendes umfassen können:

1. das Begehen oder wahrscheinliche Begehen einer Straftat; oder
2. die Nichteinhaltung einer Pflicht nach nationalem oder internationalem Recht oder Aufsichtsrecht; oder
3. die Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit eines Einzelnen; oder
4. Bedrohung von schwerwiegender Schädigung des öffentlichen Interesses; oder
5. Belästigung von Angestellten oder Zeitarbeitern (sofern es eine lokale Richtlinie für Mobbing und Belästigung gibt, sollten alle Beschwerden gemäß dieser Richtlinie vorgebracht werden); oder
6. ein Schaden für die Umwelt; oder
7. ein Fehlurteil; oder
8. Betrug oder finanzielle Unregelmäßigkeit; oder
9. die Erleichterung von Steuerhinterziehung; oder
10. Erpressung, Korruption oder Bestechung; oder

11. Sklaven- oder Menschenhandel; oder
12. absichtliche Verschleierung in Bezug auf jegliche in den Ziffern 1 bis 11 beschriebene Handlungen oder Versäumnisse; oder
13. alle anderen wesentlichen Verstöße gegen Richtlinien und Verfahren von DS Smith.

Für DS Smith spielt es keine Rolle, in welchem Land Ihre Kenntnis oder Ihr Verdacht auf Fehlverhalten oder unethisches Verhalten auftritt; Sie sollten jeden Verdacht auf Fehlverhalten, unethisches Verhalten oder Verletzung von Verpflichtungen, einschließlich derjenigen, die im anwendbaren lokalen Recht festgelegt sind, melden. Fehlverhalten wird in verschiedenen Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, leicht unterschiedlich definiert, z. B. gemäß Artikel 1(d) des Gesetzes über die Whistleblowing-Behörde in den Niederlanden (‚Wet Huis voor Klokkenluiders‘) oder dem Währungs- oder Finanzgesetzbuch oder der allgemeinen Verordnung der Finanzmarktaufsicht (‚Autorité des Marchés Financiers/AMF‘) in Frankreich.

Soweit der Verdacht eines Fehlverhaltens unter vorstehende Ziffer 11 (Sklaverei und Menschenhandel) fällt, kann Ihnen Ihre Personalabteilung vor Ort weitere Informationen zu dem für Sie geltenden Meldeverfahren mitteilen.

Schutz für Mitarbeiter, die Bedenken äußern

DS Smith wird alle angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle Personen, die Bedenken gemäß dieser Richtlinie äußern, und alle unterstützenden Kollegen oder Verwandten keiner Belästigung, Viktimisierung, Vergeltung, Benachteiligung, Diskriminierung oder Disziplinarmaßnahme aufgrund der Äußerung der Maßnahme ausgesetzt sind.

Verbotene Vergeltungsmaßnahmen wären z. B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen, Diskriminierung, schlechte Beurteilungen (PDRs), Verweigerung von Trainingsmöglichkeiten, Degradierung oder Unterlassung von Beförderungen. Arbeitnehmer können Rechtsmittel einlegen, wenn sie verbotenen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, abhängig von den lokalen Gesetzen. Verbotene Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower oder Verstöße gegen ihr Recht auf Vertraulichkeit können zu disziplinarischen Maßnahmen gegen die Verantwortlichen führen.

Unbegründete Anschuldigungen

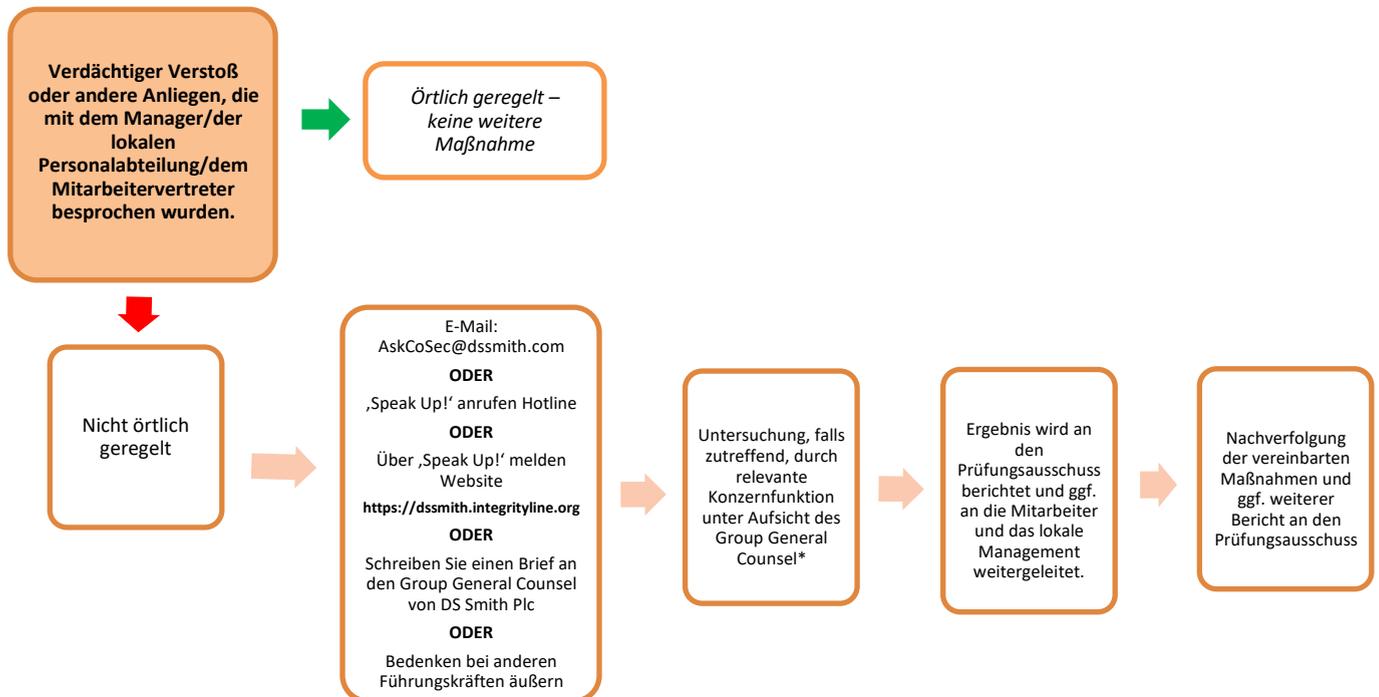
Es werden keine Maßnahmen gegen Mitarbeiter, Zeitarbeiter oder unterstützende Kollegen oder Verwandte ergriffen, wenn sie in gutem Glauben eine Anschuldigung im Rahmen dieser Richtlinie vorbringen und berechtigte Gründe zu der Annahme haben, dass die Informationen über die gemeldeten Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren, auch wenn die Anschuldigungen durch die anschließende Untersuchung nicht bestätigt werden. Allerdings können böswillige oder unbegründete Anschuldigungen zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Wie kann ich zur Einhaltung der hohen Standards für geschäftliches Verhalten beitragen?

Es ist unser vordringliches Ziel, zu verhindern, dass Fehlverhalten oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz überhaupt stattfindet. Wenn es jedoch stattgefunden hat, ist unser Ziel, eine Wiederholung zu verhindern. Wir werden die gemeldeten Probleme untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Sie können eine wichtige Rolle dabei spielen, dass wir die in der ‚Speak Up!‘-Richtlinie aufgezeigten Verhaltensstandards einhalten. Richtlinie. Wenn Sie ein Problem ansprechen, können wir uns den Sachverhalt ansehen, zeitnah angemessen handeln und erforderliche Änderungen vornehmen.

Das Flussdiagramm fasst die ‚Speak Up!‘-Optionen zusammen, einschließlich der Möglichkeit, Bedenken über einen vermuteten Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu äußern.



* Wenn praktikabel, werden Entscheidungen darüber, ob als Ergebnis der Untersuchung Disziplinarmaßnahmen gegen eine oder mehrere Personen ergriffen werden sollten, von einer anderen und ranghöheren Person als der Person, die die Untersuchung durchführt, getroffen.

Während des gesamten Prozesses wird die Vertraulichkeit gewahrt

An wen können Sie sich wenden?

Wenn Sie Bedenken über Fehlverhalten am Arbeitsplatz oder unethisches Verhalten haben, ist es in der Regel angebracht, dies zunächst mit Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einem Mitarbeitervertreter zu besprechen. Diese Stellen werden versuchen, das Problem so schnell wie möglich und soweit vertretbar, zu lösen.

Soweit nach lokalem Recht zulässig und in allen Fällen, in denen dies nach lokalem Recht erforderlich ist, wird Ihr Name von denjenigen, die Ihre Bedenken untersuchen, vertraulich behandelt und nicht an den Betroffenen Ihrer Beschwerde weitergegeben. Wenn eine absolute Geheimhaltungspflicht für Ihre Identität besteht, wird jeder Verstoß gegen diese durch diejenigen, die Ihre Bedenken untersuchen, sehr ernst genommen.

Es kann Umstände geben, in denen es Ihnen nicht möglich erscheint, Ihren Vorgesetzten, den Personalleiter oder die Arbeitnehmervvertretung anzusprechen; unter solchen Umständen können Sie Ihre Bedenken (soweit nach

örtlichem Recht zulässig) über die externe Helpline zum Ausdruck bringen. Diese vertrauliche Helpline wird in Übereinstimmung mit der Gruppenrichtlinie zum Datenschutz von DS Smith von unserem unabhängigen Drittanbieter betrieben, um sicherzustellen, dass Bedenken über Fehlverhalten oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz ordnungsgemäß vorgebracht und behandelt werden. Die Helpline kann über eine kostenlose Telefonnummer oder über ihre Website kontaktiert werden (siehe Poster oder Plexus für die Details). Die Hotline unterstützt alle bei DS Smith gesprochenen Sprachen. Alternativ können Sie den Group General Counsel und Company Secretary per E-Mail an AskCoSec@dssmith.com kontaktieren, oder per Post an: Group General Counsel and Company Secretary, DS Smith Plc, Level 3, 1 Paddington Square, London W2 1DL, England.

Soweit lokales Recht dies gestattet, können Sie anonym bleiben, allerdings wird Ihnen nahegelegt, Ihren Namen und Ihre Kontaktdaten zu nennen, um die anschließenden Untersuchungen zu erleichtern und Sie über die Fortschritte auf dem Laufenden zu halten.

Datenschutz

Alle erfassten personenbezogenen Daten werden in Übereinstimmung mit geltendem lokalem Datenschutzrecht verarbeitet. Soweit nach lokalem Recht zulässig, können Sie Auskunft über die über Sie erhobenen personenbezogenen Daten verlangen, Sie können auch Einspruch erheben oder Änderungen an Ihren personenbezogenen Daten anfordern. Für Einzelheiten zur diesbezüglichen Vorgehensweise beziehen Sie sich bitte auf die Datenschutzerklärung.

Sie erhalten eine Empfangsbestätigung für Ihren ‚Speak Up!‘-Bericht (mit Datum und Uhrzeit) und Sie werden über den Umgang mit Ihren Daten informiert. Ihre Daten werden in der Regel zwei Monate nach Ende der Untersuchung vernichtet oder anonymisiert, es sei denn, die Daten müssen für die Zwecke eines Disziplinar- oder Gerichtsverfahrens aufbewahrt werden; in diesem Fall werden die Daten nicht länger aufbewahrt, als es für diese Zwecke erforderlich ist.

Jede Person, die in einem ‚Speak Up!‘-Verfahren eines Fehlverhaltens beschuldigt wird, wird nicht später als einen Monat ab dem Zeitpunkt der Meldung über die Anschuldigung informiert.

Was geschieht als Nächstes?

Das Unternehmen erkennt an, dass ordnungsgemäße Untersuchungen durch geeignete, qualifizierte Vorgesetzte ein wesentlicher Bestandteil einer effektiven ‚Speak Up!‘-Richtlinie ist. Die Untersuchungen werden von Vorgesetzten mit angemessener Rangstufe und angemessenen Fähigkeiten und Erfahrungen durchgeführt. Die Vorgesetzten werden gegebenenfalls in der Durchführung von Untersuchungen geschult.

Wenn sich nach einer Untersuchung herausstellt, dass die vorgebrachten Bedenken berechtigt sind, können wir spezifische Feststellungen treffen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Manchmal muss die Angelegenheit weitergeleitet werden oder es sind weitere Untersuchungen erforderlich. Zum Beispiel können wir einen oder mehrere der folgenden Schritte unternehmen (dies ist eine nicht erschöpfende Liste):

- Vorlage des Sachverhalts bei DS Smith General Operating Committee mit dem Ziel, eine interne Untersuchung durchzuführen;
- Vorlage des Sachverhalts bei einem Sachverständigen;
- Sie werden an das örtliche Beschwerdeverfahren verwiesen;
- Vorlage des Sachverhalts beim Board of Directors;¹
- Vorlage des Sachverhalts bei der zuständigen externen Aufsichtsbehörde zur weiteren Untersuchung.

Der Empfänger Ihrer Benachrichtigung wird den Erhalt unverzüglich und immer innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt bestätigen. Ihr lokales Team der Personalabteilung kann Ihnen Einzelheiten zu allen zusätzlichen Benachrichtigungsprotokollen mitteilen, die für Sie gelten und nicht in dieser Richtlinie aufgeführt sind. Sie können ein persönliches Treffen beantragen, das innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und vorbehaltlich der Vorschriften des öffentlichen Gesundheitswesens in Bezug auf persönliche Treffen stattfinden wird.

Das Group Company Secretarial Team ist bestrebt, Sie in angemessener Weise über den Fortschritt der Untersuchung, den voraussichtlichen Zeitrahmen und die daraus resultierenden Maßnahmen auf dem Laufenden zu halten, entweder direkt oder über die Helpline-Einrichtung, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, z. B. wenn eine Rückmeldung an Sie eine potenzielle oder anhängige rechtliche oder behördliche Maßnahme oder ein Verfahren beeinträchtigen würde. Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln. Sie erhalten in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Ihrer Meldung eine vollständige Antwort, obwohl es in komplexeren Fällen bis zu sechs Monate dauern kann.

Wenn Sie mit der Art und Weise, wie Ihre Enthüllung behandelt wurde, unzufrieden sind, sollten Sie Ihr Anliegen schriftlich über Ihre lokale disziplinarische Führungskraft, die lokale Personalabteilung oder einen Mitarbeitervertreter, über die Helpline-Einrichtung oder über die Website vorbringen und Ihre Bedenken werden untersucht.

Wenn das gemeldete Anliegen als unbegründet angesehen wird und nicht zu einer Untersuchung führt, werden im Allgemeinen alle aus diesem Bericht erhaltenen personenbezogenen Daten unverzüglich vernichtet. Wenn eine Untersuchung eingeleitet wird, werden alle personenbezogenen Daten gemäß der Dokumentenaufbewahrungsrichtlinie der DS Smith Group vernichtet oder archiviert.

Vertraulichkeit

Sofern sich Ihre Bedenken auf Fehlverhalten oder unethisches Verhalten beziehen und nicht aus Böswilligkeit oder mit Blick auf persönlichen Gewinn geäußert werden und Sie berechtigte Gründe für die Annahme haben, dass Ihre Bedenken der Wahrheit entsprechen, gilt Folgendes:

- DS Smith würde die Identität eines Mitarbeiters (falls bekannt und soweit nach lokalem Recht zulässig) nur dann offenlegen, wenn dies zur Erfüllung einer gesetzlichen oder aufsichtsrechtlichen Verpflichtung erforderlich ist oder wenn dies im öffentlichen Interesse gesetzlich zulässig ist. Unter bestimmten

¹ Soweit Mitglieder des Prüfungsausschusses in den USA ansässig sind und Datenübertragungen in die USA erfolgen, wurden angemessene Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um den europäischen Datenschutzanforderungen gerecht zu werden.

begrenzten Umständen kann es erforderlich werden, Sie zu identifizieren, oder es kann sein, dass es Dritten möglich wird, auf Ihre Identität zu schließen. Wenn es für jemanden, der Ihr Anliegen untersucht, notwendig ist, Ihre Identität zu ermitteln, werden wir dies mit Ihnen besprechen (soweit dies nach lokalem Recht erforderlich ist).

- Soweit wie möglich und in Übereinstimmung mit unserer Datenschutzrichtlinie werden Beweismittel in Bezug auf die Offenlegung jederzeit sicher aufbewahrt.

Geheimhaltungsvereinbarungen

Das Unternehmen wird keine Geheimhaltungsvereinbarungen mit Mitarbeitern abschließen, die vorgeben, ihnen die Offenlegung zu untersagen:

- um eine Straftat bei der Polizei oder einer anderen Strafverfolgungsbehörde anzuzeigen oder um bei einer Untersuchung oder Strafverfolgung durch eine solche Behörde oder die Polizei mitzuwirken;
- zum Zweck der Meldung von Fehlverhalten oder Missständen oder eines schwerwiegenden Verstoßes gegen regulatorische Anforderungen an jeden, der für die Überwachung oder Regulierung der fraglichen Angelegenheiten verantwortlich ist;
- wenn und soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist oder wenn eine solche Enthüllung gesetzlich geschützt ist.

Verantwortlichkeit

Alle Personen, auf die im Rahmen dieser Richtlinie Bezug genommen wird, haben sich mit den Bedingungen dieser Richtlinie vertraut zu machen.

Jede einzelne Führungskraft ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass diese Richtlinie in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich kommuniziert und angewendet wird. Eventuelle Fragen zur Anwendung oder Interpretation dieser Richtlinie sind, bevor Maßnahmen ergriffen werden, mit dem Group General Counsel und Company Secretary zu besprechen.

Vom Vorstand verabschiedet
März 2021