

Whistleblowing-Richtlinie

- Europa

INHALT

Überblick.....	1
Geltungsbereich.....	1
Zentrale Grundsätze.....	2
Gesetz des Vereinigten Königreichs (UK) - 'Prescribed Persons' (vorgeschriebene Personen).....	2
Meldepflichten in allen europäischen NCH-Gesellschaften.....	2
Meldeverfahren.....	3
Meldemodalitäten und Anonymität.....	3
Schutz für Hinweisgeber (Whistleblower).....	3
<i>Grundsätze</i>	3
<i>Schutzmaßnahmen</i>	4
<i>Sanktionen für Personen, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen</i>	4
Rechte der betroffenen Personen.....	5
Versionsverwaltung.....	5
Anlage 1.....	6

Überblick

Whistleblowing-Richtlinien sollen es Mitarbeitern und Auftragnehmern im Allgemeinen erleichtern, Unregelmäßigkeiten in gutem Glauben zu melden, ohne dass sie nachteilige Folgen für ihr Handeln befürchten müssen.

Die Whistleblowing-Richtlinie von NCH Europe („NCH“) ist ein Schlüsselement für die Wahrung der Integrität von NCH. Sie zielt darauf ab, die Transparenz von NCH zu verbessern und das System zur Bekämpfung von Praktiken zu untermauern, die der Tätigkeit und dem Ruf von NCH schaden könnten.

Der Schutz der Integrität und des guten Rufes von NCH erfordert die aktive Unterstützung aller Mitarbeiter, die verpflichtet sind, mutmaßliche Fälle von Betrug, Zwangsarbeit, Korruption, heimlichen Absprachen und Nötigung sowie andere schwerwiegende Verstöße gegen die bei NCH geltenden Regeln und Grundsätze zu melden. Die Mitarbeiter müssen auch bei der Untersuchung solcher Vorfälle kooperieren.

Durch die Schaffung eines Umfelds des Vertrauens und des größtmöglichen Schutzes für seine Mitarbeiter und Auftragnehmer will NCH diese zur uneingeschränkten Zusammenarbeit ermutigen. NCH trifft Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter und Auftragnehmer, die in gutem Glauben Unregelmäßigkeiten melden, ein Höchstmaß an Vertraulichkeit und den größtmöglichen Schutz vor tatsächlichen oder angedrohten Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien genießen.

Geltungsbereich

Die Whistleblowing-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von NCH Europe sowie für alle anderen Personen, die für NCH Dienstleistungen erbringen, einschließlich Beratern

und anderen Dienstleistern, die mit NCH unter Vertrag stehen (für die Zwecke dieses Dokuments unter dem Begriff „Mitarbeiter“ zusammengefasst).

Zentrale Grundsätze

Die wichtigsten Grundsätze der Whistleblowing-Richtlinie von NCH lauten wie folgt:

- Die betroffenen Personen müssen die Wahl zwischen einer Reihe von Informations- und Kommunikationskanälen haben; unter bestimmten Umständen müssen sie die Möglichkeit haben, die wichtigsten Kanäle für die Meldung von Missständen zu umgehen, wenn sich diese als ungeeigneterweisen;
- die Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen Repressalien wegen ihrer Meldung ausgesetzt sein;
- Mitarbeiter, die in gutem Glauben Vorfälle melden, müssen geschützt werden und ihre Identität muss so weit wie möglich vertraulich bleiben;
- die gemeldeten Vorfälle werden in geeigneter Weise überprüft, und wenn sie sich bestätigen, unternimmt NCH alle erforderlichen Schritte, um geeignete Abhilfemaßnahmen zu ermitteln;
- die grundlegenden Rechte jeder Person, die von den gemeldeten Vorfällen betroffen ist, müssen respektiert werden, wobei gleichzeitig sichergestellt wird, dass die vorgesehenen Verfahren wirksam sind.

Gesetz des Vereinigten Königreichs (UK) - 'Prescribed Persons' (vorgeschriebene Personen)

Die britische Public Interest Disclosure (Prescribed Persons) Order 2014 (die „Verordnung von 2014“) enthält eine Liste von mehr als 60 Organisationen und Personen, an die sich ein Mitarbeiter einer der britischen NCH-Gesellschaften wenden kann, um vermutetes oder bekanntes Fehlverhalten zu melden. Die Organisationen und Personen auf der Liste wurden in der Regel als vorgeschriebene Personen benannt, weil sie eine maßgebliche oder aufsichtsrechtliche Beziehung zu dem Sektor haben, häufig als Regulierungsbehörde.

Der Zweck einer vorgeschriebenen Person besteht darin, den Mitarbeitern und Auftragnehmern eines britischen Unternehmens einen Mechanismus zur Verfügung zu stellen, mit dem sie ihre im öffentlichen Interesse liegenden Informationen an eine unabhängige Stelle weitergeben können, die in der Lage ist, darauf zu reagieren.

Eine aktuelle Liste der vorgeschriebenen Personen finden Sie hier:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

Meldepflichten in allen europäischen NCH-Gesellschaften

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, alle vermuteten Vorfälle illegalen Verhaltens im Rahmen der Tätigkeiten von NCH oder schwerwiegenden Fehlverhaltens oder

schwerwiegender Verstöße gegen die Regeln, Grundsätze oder Leitlinien von NCH sowie alle Handlungen zu melden, die dem Auftrag oder dem Ruf von NCH schaden oder schaden könnten (im Folgenden „Unregelmäßigkeiten“).

Solche Vorfälle können Mitarbeiter, Kunden, Auftragnehmer, Lieferanten, Begünstigte oder andere Personen oder Einrichtungen betreffen, die an den Aktivitäten von NCH teilnehmen oder teilnehmen wollen.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei allen amtlichen Untersuchungen, Prüfungen oder ähnlichen Anfragen zu kooperieren.

Kein Mitarbeiter oder leitender Angestellter von NCH darf seine Stellung dazu benutzen, andere Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Rechte oder der Erfüllung ihrer Pflichten zu hindern, wie oben beschrieben.

Meldeverfahren

Es gibt eine Reihe von Kanälen, die zur Verfügung stehen, wenn jemand einen Sachverhalt melden möchte, darunter die folgenden (diese Liste ist nicht vollständig): mutmaßlicher Betrug, Korruption, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung oder sonstige rechtswidrige Handlungen zum Nachteil der finanziellen Interessen von NCH schwerwiegender Verstoß gegen ethische Grundsätze oder Integrität, einschließlich moderner Sklaverei, Menschenhandel, Mobbing, Belästigung und Verstöße gegen die Würde am Arbeitsplatz

Meldewege

- Meldung an ein Mitglied der obersten Führungsebene per E-Mail oder Telefon
- Meldung an den VP HR Europa per E-Mail oder Telefon
- Nutzen Sie eine der in Anhang 1 aufgeführten Hotlinenummern - es handelt sich um eine Dienstleistung über einen Drittanbieter
- E-Mail compliance@nch.com
- <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>

- a) Im Falle der Misswirtschaft der oben genannten Verfahren durch NCH können die Mitarbeiter in der UK als letztes Mittel eine vorgeschriebene Person gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Verordnung von 2014 mit der Angelegenheit betrauen; oder, wenn sie sich außerhalb der UK befinden, die örtliche Entsprechung einer vorgeschriebenen Person im Land des Mitarbeiters, falls vorhanden.

Meldemodalitäten und Anonymität

Vorfälle können mit allen dem Mitarbeiter zur Verfügung stehenden Mitteln gemeldet werden und sind so genau wie möglich zu beschreiben. Sie können schriftlich und anonym gemeldet werden; in diesem Fall werden sie vom VP HR Europa unter Berücksichtigung der Umstände und der Art der gemeldeten Vorfälle geprüft.

Schutz für Hinweisgeber (Whistleblower)

Grundsätze

Jeder Mitarbeiter, der eine Unregelmäßigkeit meldet, sofern dies in gutem Glauben und unter Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie geschieht, ist vor

Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Für die Zwecke dieser Richtlinie wird „Vergeltung“ definiert als jede Maßnahme oder die Androhung einer Maßnahme, die den Hinweisgeber aufgrund seiner Meldung ungerechtfertigt benachteiligt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Belästigung, Diskriminierung und direkte oder indirekte Racheakte, die dem Hinweisgeber empfohlen, angedroht oder gegen ihn unternommen werden.

Unter „gutem Glauben“ ist der vernünftige Glaube an den Wahrheitsgehalt der gemeldeten Vorfälle zu verstehen, d. h. die Tatsache, dass der Mitarbeiter die gemeldeten Informationen vernünftigerweise für wahr hält.

Mitarbeiter, die unter bösem Glauben eine Meldung machen, insbesondere wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Informationen beruhen, sind nicht geschützt und müssen mit einem Disziplinarverfahren oder der Kündigung ihres Dienst-/Beratungsvertrags rechnen.

Schutzmaßnahmen

Der Schutz einer Person, die eine Unregelmäßigkeit meldet, wird in erster Linie durch die Tatsache gewährleistet, dass ihre Identität vertraulich behandelt wird. Das bedeutet, dass ihr Name nicht bekannt gegeben wird, es sei denn, der Hinweisgeber genehmigt persönlich die Offenlegung seiner Identität oder dies ist gesetzlich vorgeschrieben, insbesondere wenn es zur Wahrung des Rechts der betroffenen Person oder Personen auf ein faires Verfahren unerlässlich ist. In einem solchen Fall ist NCH verpflichtet, den Informanten zu benachrichtigen, bevor seine Identität preisgegeben wird.

Ist ein Mitarbeiter der Ansicht, dass er wegen der Meldung einer Unregelmäßigkeit Opfer von Vergeltungsmaßnahmen geworden ist, oder hat er Grund zu der Annahme oder Befürchtung, dass er aufgrund der Meldung einer Unregelmäßigkeit der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, so kann er sich beim VP HR Europa beschweren und die Ergreifung von Schutzmaßnahmen beantragen.

Der VP HR Europa prüft die Umstände des ihm vorgelegten Falles und kann dem Vorsitzenden & CEO empfehlen, vorübergehende und/oder dauerhafte Maßnahmen zu ergreifen, die im Interesse der NCH erforderlich sind, um den betreffenden Mitarbeiter zu schützen. Der Mitarbeiter wird schriftlich über die Ergebnisse dieses Verfahrens unterrichtet.

Sanktionen für Personen, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen

Jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen eines Mitarbeiters gegen eine Person, die eine Unregelmäßigkeit in gutem Glauben gemeldet hat, ist verboten. In einem solchen Fall werden Disziplinarmaßnahmen gemäß den Unternehmensrichtlinien und -verfahren ergriffen, oder Dienstleistungs-/Beratungsverträge können gekündigt werden.

Die Mitarbeiter werden über die Maßnahmen informiert, die NCH nach der Entdeckung von Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung eines Vorfalls ergriffen hat. Die bereitgestellten Informationen enthalten keine Daten, die eine Identifizierung der betroffenen Personen ermöglichen.

Rechte der betroffenen Personen

Jeder NCH-Mitarbeiter, der von Meldungen über Unregelmäßigkeiten betroffen ist, muss rechtzeitig über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert werden, sofern diese Unterrichtung den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts nicht behindert. In jedem Fall dürfen Feststellungen, die sich namentlich auf einen Mitarbeiter beziehen, erst nach Abschluss des vorgenannten Verfahrens getroffen werden, wenn dieser Mitarbeiter Gelegenheit hatte, sich unter Wahrung des Anspruchs auf rechtliches Gehör zu äußern.

Nach Anhörung des betroffenen Mitarbeiters oder nach Aufforderung des Mitarbeiters, seinen Fall schriftlich darzulegen, wenn eine direkte Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich ist, entscheidet der Vorsitzende & CEO in Zusammenarbeit mit den zuständigen Mitgliedern des Europäischen Führungsteams über die im Interesse von NCH Europe erforderlichen Maßnahmen.

Versionsverwaltung

Diese Richtlinie kann von Zeit zu Zeit geändert werden, um Änderungen der Unternehmenspolitik, der Verfahren oder Aktualisierungen der Gesetzgebung Rechnung zu tragen. Die neueste Version dieser Richtlinie ist stets über das NCH- Intranet oder über das HR-Team erhältlich.

Diese Richtlinie ist nicht Teil des Dienst-/Beratungsvertrags der Mitarbeiter, gilt jedoch ergänzend.

Versions-Nr.:	Datum der Änderung:	Änderung vorgenommen durch:	Wesentliche Änderungen
V1.0	23.11.2015	Rechtsabteilung	Veröffentlicht
V2.0	01.03.2016	Rechtsabteilung	Bezüge zum Thema Antisklaverei
V3.0	02.03.2017	HR-Team	Überprüft – keine Änderungen vorgenommen
V4.0	01.09.2021	HR-Team	Enthaltene Hotlinenummern der Compliance-Linie, enthaltene E-Mail-Adressen
V5.0	01/06/2024	Compliance	Aktualisierung der Kontaktdaten

Anlage 1

Die NCH Corporation (und ihre Tochtergesellschaften) nutzt einen externen Hotline- Anbieter - Compliance Line -, der uns 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und in mehreren Sprachen bei der Verwaltung unseres Hotline-Programms unterstützt. Mitarbeiter haben die unten aufgeführten Nummern zu verwenden für Meldungen von Bestechungsanschluldigungen und Korruption, Betrug und Fehlverhalten, Diskriminierung, Belästigung und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Meldungen werden so weit wie möglich vertraulich behandelt. Wir ermutigen Sie, sich zu identifizieren, da dies eine gründlichere Untersuchung ermöglicht. Wenn es Ihnen unangenehm ist, sich selbst zu identifizieren, können Sie Ihre Meldung auch anonym abgeben. In einigen europäischen Ländern kann der Missbrauch der Hotline den Anrufer disziplinarischen Maßnahmen aussetzen. Die gutgläubige Nutzung der Hotline, selbst wenn sich die Fakten später als falsch oder nicht schlüssig erweisen, setzt den Anrufer jedoch nicht disziplinarischen Maßnahmen aus. Die Hotline- Nummern für jedes Land sind unten aufgeführt.

Europa

Tschechische Republik: 800880806

Deutschland: 800 181 9843

Ungarn: 06 80 020 305

Italien: 800 81 9541

Polen: 800 005 356

Rumänien: 0800 890 559

Slowakei: 0800 232760

Spanien: 900 751436

Schweden: 020-79-66-49

Türkei: 0080049240880107

UK & N. Irland: 0800 066 8929