

## **Whistleblower-Richtlinie Unternehmensgruppe SPITZKE**

### **1. Einleitung**

Die Whistleblower-Richtlinie dient dazu, Mitarbeitern eine klare und sichere Möglichkeit zu bieten, Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Unternehmensrichtlinien oder ethische Standards zu melden. Diese Richtlinie unterstützt unser Engagement für Transparenz, Integrität und eine Kultur der Verantwortlichkeit.

Unsere Organisation bekennt sich zu ethischem Handeln, Integrität und Transparenz. Wir erkennen die Bedeutung von Whistleblowern als wichtige Informationsquelle an, um Missstände, illegales Verhalten oder Verstöße gegen Compliance-Richtlinien aufzudecken. Diese Whistleblower-Richtlinie wurde entwickelt, um eine sichere und vertrauliche Plattform für die Meldung von Bedenken zu schaffen und den Schutz von Whistleblowern sicherzustellen.

### **2. Zweck und Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie legt die Verfahren und Schutzmechanismen fest, die es Mitarbeitern, Auftragnehmern, Lieferanten und anderen Dritten ermöglichen, ethische Bedenken oder Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Richtlinien vertraulich und sicher zu melden.

### **3. Definition von Whistleblowing**

Whistleblowing bezeichnet das Melden von Informationen über mögliche Fehlverhalten oder Verstöße innerhalb der Organisation, die das öffentliche Interesse, die Gesetze oder Unternehmensrichtlinien betreffen.

### **4. Verantwortung des Mitarbeiters**

Die Meldung von Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften, SPITZKE-Verhaltenskodex oder unsere Werte sollte ehrlich, genau und sachlich erfolgen.

### **5. Meldewege**

Mitarbeiter können Verstöße persönlich, mündlich oder schriftlich an ihren direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder den Ombudsmann sowie an die Mitglieder des Compliance-Teams oder die E-Mail-Adresse des Compliance-Teams [compliance@spitzke.com](mailto:compliance@spitzke.com) melden.

### **6. Vertraulichkeit und Schutz**

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt, und die Identität des Whistleblowers wird geschützt, sofern nicht gesetzlich oder anderweitig vorgeschrieben. Es ist untersagt, Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower zu ergreifen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Verstöße melden, dürfen nicht disziplinarischen Maßnahmen oder anderen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden.

### **7. Untersuchung und Maßnahmen**

Die interne Meldestelle muss einen Hinweis innerhalb von sieben Tagen bestätigen. Alle Meldungen werden unverzüglich, unvoreingenommen, sorgfältig untersucht und angemessene Maßnahmen ergriffen, um den gemeldeten Verstoß zu überprüfen und zu beheben. Die Ergebnisse der Untersuchung werden dem Whistleblower

mitgeteilt, sofern dies möglich ist und die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Innerhalb von drei Monaten informiert die Meldestelle den Whistleblower über ergriffene Maßnahmen, z. B. interne Compliance-Untersuchungen oder Weiterleitung an Behörden.

#### **8. Missbrauch von Whistleblowing**

Die absichtliche falsche Meldung oder der Missbrauch des Whistleblowing-Verfahrens kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Die Organisation behält sich das Recht vor, angemessene Maßnahmen gegen die absichtliche Einreichung von irreführenden oder böswilligen Meldungen zu ergreifen.

#### **9. Kontinuierliche Überprüfung und Aktualisierung**

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen gesetzlichen Anforderungen und den besten Praktiken entspricht.

Die Whistleblower-Richtlinie stellt einen integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur dar und unterstreicht unser Engagement für Integrität, Ethik und Verantwortlichkeit. Jeder Mitarbeiter hat die Verantwortung, zur Aufrechterhaltung einer transparenten und ethischen Arbeitsumgebung beizutragen.