



SHV Speak Up policy

Ethics & Compliance

Datum: 18. Oktober 2023

Version: 4.0

Inhalt

	Kapitel	Seite
1	Einleitung	3
2	Zielsetzung	3
3	Umfang	3
4	Zu meldende Bedenken	4
5	Berichtswege	4
6	Melden in gutem Glauben	4
7	Anonymität	5
8	Vertraulichkeit	5
9	Untersuchungsprozess	5
10	Schutz vor Vergeltung	6
11	Führen von Aufzeichnungen und Datenschutz	6
12	Verantwortlichkeit von Führungskräften	6
13	Melden von Problemen mit Speak Up	7
	Anhang – Versionsverlauf	8

1 Einleitung

SHV hat diese Speak-Up-Richtlinie (nachstehend: die „Richtlinie“) für das Melden von Problemen am Arbeitsplatz erstellt. Sie beschreibt Rollen und Verantwortlichkeiten sowie Rechte und Verpflichtungen.

Es ist sehr wichtig, sich zu äußern, denn wenn Bedenken gemeldet werden, können wir die Probleme lösen und die Kontrollen auf sichere und respektvolle Art verbessern. Die Mitarbeiter werden dazu ermutigt, ihre Bedenken ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Abteilung Ethik und Compliance zu melden. Eine andere Möglichkeit zum Melden von Bedenken ist die Speak-Up-Website oder -Hotline von SHV (nachstehend: der „Speak-Up-Dienst“). Wie im Business Support Framework von SHV beschrieben, erlaubt der Speak-Up-Dienst den Mitarbeitern, SHV Holdings Probleme zu melden – direkt und auf Wunsch auch anonym. Die Möglichkeit, Probleme direkt an SHV Holdings zu melden, ist ein wichtiges Kontrollinstrument in der dezentralen Organisation von SHV.

Weitere Informationen über den Speak-Up-Dienst stehen auf www.shvspeakup.com zur Verfügung.

2 Zielsetzung

In dieser Richtlinie wird erläutert, wie Bedenken oder Probleme gemeldet werden können – ernste oder weniger ernste, die aber dennoch behoben werden müssen.

Die Richtlinie beschreibt, wie Meldungen über Bedenken und Probleme bearbeitet werden und welche Rechte und Pflichten hierfür gelten. SHV unternimmt alle angemessenen Anstrengungen, um eine faire und objektive Bearbeitung aller Meldungen sicherzustellen.

3 Umfang

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeiter von SHV-Unternehmen; die rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses und die Position oder Funktion der einzelnen Mitarbeiter spielt dabei keine Rolle. Dritte können ebenfalls die in dieser Richtlinie beschriebenen Verfahren anwenden, um Bedenken in Bezug auf vermutete Verstöße gegen das Gesetz und unsere Werte zu äußern oder um andere ernsthafte Bedenken ethischer Art zu melden.

Alle Gruppen und Geschäftsbereiche müssen diese Richtlinie einhalten und sicherstellen, dass die Mitarbeiter mit ihr vertraut sind. Einige Gruppen und Geschäftsbereiche haben möglicherweise ihre eigenen Richtlinien und Verfahren zum Melden von Bedenken. Solche Verfahren haben Vorrang. Jedoch können alle Mitarbeiter jederzeit ein Problem gemäß dieser Richtlinie melden und sich auf deren inhaltliche Anwendung verlassen.

Diese Richtlinie basiert auf niederländischer und europäischer Rechtsprechung. In dem Fall, dass die in dieser Richtlinie enthaltenen Regeln mit dem Gesetz des Landes im Widerspruch stehen, in dem die/der Mitarbeiter(in) tätig ist, hat das lokale Gesetz Vorrang.

4 Zu meldende Bedenken

Zu meldende Bedenken sind alle Bedenken oder Probleme, die einen möglichen Verstoß gegen Folgendes darstellen könnten:

- SHV Zielsetzung: „Mut zur Fürsorge für künftige Generationen“ und Werte: Integrität, Vertrauen, Neugierde, Einbeziehung und Leidenschaft;
- Jeglicher geltende Verhaltenskodex,
- Jegliche Richtlinien und Vorgaben von SHV, der Gruppe oder dem Geschäftsbereich,
- Lokale Gesetze, Regeln oder Bestimmungen.

Dazu gehören auch Situationen, in denen ein zuvor gemeldetes Problem nicht ordnungsgemäß bearbeitet wurde oder bei dem das öffentliche Interesse im Allgemeinen in Gefahr ist oder sein könnte.

Gemeldete Bedenken sollten immer hinreichend begründet sein.

5 Berichtswege

Jeder, der ein Problem melden will (nachstehend: die/der „Meldende“) hat hierfür mehrere Möglichkeiten:

1. **Auf lokaler Ebene (bevorzugte Möglichkeit)**
Bedenken gegebenenfalls mit der betroffenen Person besprechen oder mit einem Vorgesetzten, Personalberater oder dem Ethik- und Compliance-Beauftragten sprechen (in einigen Ländern kann auch ein vertraulicher Berater zu Rate gezogen werden).
2. **Auf Gruppenebene**
Das Problem dem Group Ethics & Compliance Officer (ECO) melden.
3. **Auf SHV-Ebene**
Wenn der/dem Meldenden die obigen Berichtswege unangenehm sind oder sie/er sie nicht nutzen kann, hat sie/er die Möglichkeit, den Speak-Up-Dienst zu nutzen. SHV hat mit der anfänglichen Abwicklung von Speak-Up-Meldungen einen externen Anbieter beauftragt.
4. **Externe Meldungen an lokale Behörden**
Zusätzlich zu der Möglichkeit interner Meldungen bietet die lokale Gesetzgebung möglicherweise eine Option, Probleme bei lokalen Behörden zu melden.

6 Melden in gutem Glauben

Mitarbeiter von SHV dürfen nur echte Bedenken melden. Falsche Anschuldigungen können erhebliche Auswirkungen auf den guten Ruf einer Person und das Ansehen von SHV haben.

Wenn ein(e) Mitarbeiter(in) ein Problem meldet, bedeutet dies nicht automatisch Immunität für jegliches Fehlverhalten dieser Person. Wenn eine Meldung in böswilliger Absicht gemacht wird oder eine Verhaltensweise der/des Meldenden beinhaltet, die einen Gesetzesverstoß darstellt, kann der Schutz der/des Meldenden nicht garantiert werden.

Mitarbeiter, die Meldungen absichtlich fälschen oder sich auf eine Art verhalten, die nicht mit den Kodexen und Richtlinien von SHV im Einklang steht, müssen gegebenenfalls mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

7 Anonymität

SHV begrüßt es, wenn Meldende ihre Identität angeben, um die Ermittlungen zu vereinfachen. Jedoch können Meldungen auch anonym gemacht werden. Das gemeldete Problem wird dann anhand der gegebenen Informationen untersucht.

Wenn die/der Meldende den Speak-Up-Dienst anonym nutzt, erwartet SHV, dass die/der Meldende während der Ermittlungen für weitere Fragen zur Verfügung steht. Diese Fragen oder andere Rückmeldungen erfolgen über den Speak-Up-Dienst. Personen, die eine Meldung anonym gemacht haben, sollten regelmäßig prüfen, ob es Fragen oder Rückmeldungen gibt, da sonst womöglich unzureichende Informationen für Ermittlungen vorliegen.

8 Vertraulichkeit

Meldungen werden vertraulich behandelt. Alle Personen einschließlich der/des Meldenden müssen in Bezug auf die Meldung, die Ergebnisse und die Ermittlungen Vertraulichkeit wahren. Nur Personen, deren Hinzuziehung für die Bearbeitung des Problems oder die Ermittlungen notwendig ist, dürfen die Identität der Person kennen, die die Meldung gemacht hat. Auf Vertraulichkeit kann nur dann verzichtet werden, wenn die/der Meldende hierzu ihre/seine schriftliche Zustimmung gibt. SHV darf Meldungen und damit verbundene Fakten weitergeben, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

9 Untersuchungsprozess

Ein gemeldetes Problem wird objektiv und im Prinzip lokal auf einer Führungsebene behandelt, die mindestens eine Stufe höher ist als die Ebene, auf der das gemeldete Problem besteht. SHV nimmt Meldungen sehr ernst. Deshalb wird ein gemeldetes Problem nach Sachlage analysiert, bevor weitere Schritte unternommen werden:

1. Wenn die Bedenken begründet erscheinen und in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, werden die erhaltenen Informationen bewertet, um die jeweils angemessene Handlungsweise zu ermitteln. Die Abteilung Ethics & Compliance entscheidet, ob die Informationen für eine effektive Untersuchung ausreichen.
2. Die Bedenken des Hinweisgebers werden innerhalb von sieben Tagen nach Meldungseingang zur Kenntnis genommen.
3. Die/der Meldende wird zeitgerecht über den Status des Prozesses informiert, spätestens jedoch vier Wochen nach dem Datum der Meldung. Die/der Meldende erhält allgemeine Informationen über den Fortschritt der Bearbeitung und deren Ergebnisse, falls eine solche Rückmeldung sich nicht auf die Ermittlungen oder auf andere Weise nachteilig auswirkt. Wenn die Meldung anonym erfolgt ist, wird über den Speak-Up-Dienst mit der/dem Meldenden kommuniziert.

Je nach Art des Problems wird ein entsprechendes Ermittlungsteam aufgestellt.

Jede von den Ermittlungen betroffene Person wird benachrichtigt, nötigenfalls nach Sicherstellung relevanter Beweise, sofern eine solche Benachrichtigung nicht die Ermittlungen gefährden könnte.

Sowohl die/der Meldende und die von der Untersuchung betroffene(n) Person(en) haben während der Ermittlungen das Recht auf Anhörung und die Anwesenheit einer Person ihres Vertrauens.

10 Schutz vor Vergeltung

SHV does not accept retaliation. Retaliation means that a reporter experiences negative consequences within SHV, for instance by becoming isolated from their team or by being denied a justified bonus. When a reporter can be reasonably believed to have made a report in good faith, SHV will make every reasonable effort to protect him or her from retaliation.

Wenn ein(e) Meldende(r), eine Zeugin/ein Zeuge oder eine andere in die Bearbeitung und Untersuchung einer Meldung involvierte Person glaubt, dass sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, sollte diese Person unverzüglich den zuständigen HR-Manager, den ECO oder den ECD kontaktieren oder die Vergeltung über den Speak-Up-Dienst melden. Personen, die Vergeltungsschläge unternommen haben, müssen gegebenenfalls mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Dienstleistungsvertrages rechnen.

11 Führen von Aufzeichnungen und Datenschutz

Alle Meldungen in Verbindung mit Ethik- und Compliance-Vorfällen müssen im Speak-Up-Fallverwaltungssystem registriert werden.

Alle Dokumente in Verbindung mit Meldungen müssen gemäß der Speak-Up-Datenschutzerklärung sowie geltenden Gesetzen und Bestimmungen aufbewahrt und vernichtet werden.

Informationen darüber, wie SHV personenbezogene Daten verarbeitet und schützt, sind der Speak-Up-Datenschutzerklärung zu entnehmen. Sie kann auf www.shvspeakup.com eingesehen werden.

12 Verantwortlichkeit von Führungskräften

SHV erwartet, dass die Führungskräfte aller Ebenen alle gemeldeten Bedenken ernsthaft, vertraulich und unverzüglich behandeln. Die Führungskräfte sind dazu verpflichtet, diese Richtlinie und das Speak-Up-Programm von SHV aktiv zu unterstützen. Von den Führungskräften wird erwartet, dass sie in vollem Umfang mit den ernannten Ermittlern zusammenarbeiten und diese unterstützen. Diesbezügliche Unterlassungen können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

13 Melden von Problemen mit Speak Up

Bedenken in Bezug auf die Funktionsweise des Speak-Up-Dienstes und den Untersuchungsprozess sollten dem Corporate Ethics & Compliance Director (ECD) von SHV Holdings gemeldet werden. Eine solche Meldung kann über ethicsandcompliance@shv.nl erfolgen.

Anhang – Versionsverlauf

Version	Zielsetzung/Änderung	Verfasser	Datum
1.0	Erste Version, genehmigt vom Executive Board of Directors (EBD) von SHV	Ethik und Compliance	18. Januar 2017
2.0	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung im Zusammenhang mit der neuen EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) - Verweise angepasst - Textliche Verbesserungen Genehmigt vom EBD.	Ethik und Compliance	26. März 2020
3.0	<ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung hinsichtlich der neuen Zielsetzung und der Werte 	Ethik und Compliance	18. Mai 2021
4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der neuen EU-Richtlinie über Whistleblowing (Richtlinie (EU) 2019/1937) und nationale Anforderungen: Der Untersuchungsprozess wurde aktualisiert, um das bestehende Verfahren einzubeziehen, wonach dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen nach der Meldung eine Empfangsbestätigung übermittelt wird. - Textliche Verbesserungen Genehmigt vom EBD	Ethik und Compliance	18. Oktober 2023