

# Hitachi Group Whistleblowing-Richtlinie

**Verantwortlicher:** Compliance-Abteilung, Geschäftsbereich Compliance

**Veröffentlichungsdatum:**

**Datum des Inkrafttretens:**

**Geltungsbereich:** Global

## Einführung

Hitachi, Ltd. pflegt zusammen mit seinen Konzerngesellschaften, Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (zusammen Hitachi) eine Kultur der Offenheit und verpflichtet sich zu den höchsten Standards der Aufrichtigkeit, Rechenschaftspflicht und des ethischen Verhaltens.

Ein wesentliches Merkmal unserer offenen Unternehmenskultur ist die Verfügbarkeit geeigneter Kanäle für Hitachi-Mitarbeiter und andere Interessenvertreter, unter denen sie Bedenken gutgläubig melden können, und die Fähigkeit, solche Meldungen ohne Angst vor Repressalien vorzunehmen.

Im Ethik- und Verhaltenskodex der Hitachi Group werden verschiedene Kanäle genannt, unter denen Bedenken gemeldet werden können. Zu diesen Kanälen gehören Manager, die Personalabteilung, die Rechts-, Ethik- und Compliance-Abteilungen sowie die globale Compliance-Hotline von Hitachi (im Folgenden als Hotline bezeichnet). Hitachi-Mitarbeiter und andere Interessenvertreter können Bedenken, wenn gesetzlich zulässig, anonym über die Hotline melden.

Es liegt in der Verantwortung jedes Hitachi-Mitarbeiters, sich zu Wort zu melden und Fehlverhalten zu melden, wenn er es sieht. Manager sind dafür verantwortlich, Bedenken anzuhören und angemessen zu reagieren.

Das Global Compliance Office ist für die Aufsicht und Verwaltung der Hotline und des Managementprozesses sowie für Bedenken verantwortlich.

## 1. Geltungsbereich und Ausschluss

Diese Richtlinie gilt für:

- alle aktuellen und ehemaligen Hitachi-Mitarbeiter (ob Vollzeit oder Teilzeit);
- Personen, die Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsräten von Hitachi angehören oder in der Vergangenheit angehört haben;
- Personen/Unternehmen, die Hitachi Waren oder Dienstleistungen liefern/geliefert haben, einschließlich entsandter Mitarbeiter, externer Berater, Auftragnehmer (erweiterte Belegschaft) oder Personen, die unter der Aufsicht solcher Personen arbeiten;
- Zeitarbeiter;
- Kunden, die einen Kaufvertrag mit Hitachi unterzeichnen;
- Personen, die im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses oder vorvertraglicher Gespräche mit Hitachi Informationen erhalten;
- Aktionäre von Hitachi; und
- Beamte;

die ein Bedenken zu tatsächlichem oder vermutetem Fehlverhalten melden möchten (in der Europäischen Union (EU) umfassen solche Bedenken die in Anhang 1 aufgeführten relevanten Bedenken, und alle solche Personen werden gemeinsam als relevante Personen bezeichnet).

Diese Richtlinie gilt auch für Dritte mit einer Verbindung zu den oben genannten Personen (wie z. B. deren Kollegen oder Verwandte, Personen, die ihnen helfen, oder mit ihnen verbundene juristische Personen).

Diese Richtlinie regelt keine Beschwerden von Mitarbeitern, Beschwerden in Bezug auf die Arbeitsleistung oder die Beschäftigungsbedingungen, bei denen es sich aufgrund der Art der Beschwerde nicht um Beschwerden handelt, die sich auf potenzielles Fehlverhalten/wesentliches Fehlverhalten beziehen.

Wenn diese Richtlinie eine Anforderung enthält, die weniger restriktiv ist als die lokalen behördlichen Anforderungen oder die im Widerspruch zum lokalen Recht steht, muss die geltende behördliche Anforderung befolgt und der leitende Compliance-Beauftragte von Hitachi, Ltd. benachrichtigt werden. Abweichungen von dieser Richtlinie müssen schriftlich beim leitenden Compliance-Beauftragten von Hitachi, Ltd. beantragt werden.

Diese Richtlinie kann zur Berücksichtigung lokaler Gesetze oder behördlicher Anforderungen gelegentlich geändert und durch zusätzliche lokale Maßnahmen ergänzt werden.

## 2. Begriffe und Definitionen

Die folgenden Begriffe und Definitionen in dieser Richtlinie stimmen mit den Normen der Internationalen Organisation für Vereinheitlichung überein.

- **Muss/müssen** weist auf eine Anforderung gemäß den Richtlinien und Verfahren von Hitachi hin.
- **Sollte/sollten** weist auf eine Empfehlung hin.
- **Kann/können** weist auf eine zulässige Aussage und eine Option hin, die weder obligatorisch ist noch ausdrücklich empfohlen wird.

## 3. Richtlinienanforderungen

### 3.1. Meldung eines Bedenkens

3.1.1. Die Verfügbarkeit verschiedener Kanäle zur Meldung innerhalb von Hitachi (Manager, Personalabteilung, Ethik- und Compliance-Abteilung, Rechtsabteilung und die Hotline) ermöglicht es Mitarbeitern, den Kanal auszuwählen, der für ihre Umstände am besten geeignet ist. Bedenken können schriftlich oder mündlich gemeldet werden, einschließlich durch persönliche Treffen auf Anfrage der meldenden Person oder über die Hotline (telefonisch oder online). NAVEX, ein unabhängiger Dritter, erhält und bearbeitet Meldungen auf sichere und vertrauliche Weise. Die Hotline steht rund um die Uhr zur Verfügung und ermöglicht es Personen, anonym zu bleiben, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Wenn eine Person ein persönliches Treffen anfordert, muss das Treffen so schnell wie angemessen möglich stattfinden.

3.1.2. Hitachi möchte zwar, dass Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie sich intern zu Wort melden können und dem Unternehmen die Gelegenheit geben können, sich dem Problem anzunehmen, aber diese Richtlinie hindert Mitarbeiter nicht daran, mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften an bspw. zuständige Regierungsbehörden oder -stellen des jeweiligen Rechtsraums zu melden, was unter bestimmten Umständen angemessen sein kann.

3.1.3. Von einer Person gemeldete Bedenken sind ernst zu nehmen und angemessen, unverzüglich und (soweit unter den gegebenen Umständen möglich) vertraulich zu bearbeiten, wobei der Person eine entsprechende Rückmeldung zu geben ist.

### 3.2. Auswertung von Bedenken

3.2.1. Bedenken müssen umgehend und effektiv ausgewertet werden, um die geeignete Vorgehensweise zu bestimmen. Eine solche Auswertung sollte innerhalb von drei Werktagen nach Erhalt des Bedenkens, spätestens jedoch innerhalb von sieben Kalendertagen, abgeschlossen werden.

3.2.2. Die Auswertung von wesentlichem Fehlverhalten muss eine Beratung mit dem leitenden Compliance-Beauftragten von Hitachi, Ltd. oder seinem Vertreter, dem Compliance-Leiter jeder Geschäftseinheit oder Konzerngesellschaft bzw. seinem Vertreter, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung (wie jeweils angemessen) umfassen.

3.2.3. Personen, die im Rahmen ihrer Rolle Bedenken entgegennehmen und/oder untersuchen, müssen über die Kompetenz, die Kapazität und die entsprechende Befugnis verfügen, Meldungen zu verwalten und zu bearbeiten. Diese Personen müssen dem Fall gegenüber neutral sein und dürfen den Fall nicht annehmen, wenn sie Interessenkonflikte im Zusammenhang mit dem Fall haben, und müssen einen Interessenkonflikt in diesem Fall gemäß den Verfahrensweisen für Interessenkonflikte melden.

3.2.4. Personen müssen unverzüglich und in jedem Fall innerhalb von sieben Werktagen nach der Meldung über den Eingang des Bedenkens informiert werden. Mit der Person muss eine angemessene Kommunikation aufrechterhalten werden, und bei Bedarf können weitere Informationen von ihr angefordert werden.

3.2.5. Der leitende Compliance-Beauftragte von Hitachi, Ltd. oder der Compliance-Leiter jeder Geschäftseinheit und/oder jedes Konzernunternehmens muss über jedes wesentliche Fehlverhalten informiert werden, einschließlich, wenn ein Bedenken im Verlaufe der Untersuchung zu wesentlichem Fehlverhalten wird.

### 3.3. Schutz

Hitachi toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die Bedenken melden.

3.3.1. Diese Richtlinie soll Personen Schutz bieten, die angemessenen Grund zu der Annahme hatten, dass zum Zeitpunkt der Meldung ein Bedenken vorlag.

3.3.2. Personen, die ein Bedenken anonym melden, steht Schutz zur Verfügung, wenn die Bedingungen dieser Richtlinie erfüllt sind.

3.3.3. Es wird Schutz gegen alle Formen tatsächlicher, angedrohter oder versuchter Vergeltungsmaßnahmen geboten (in der EU umfassen diese die in Anhang 1 aufgeführten konkreten Maßnahmen). Personen können auch einen Rechtsberater hinzuziehen, um Rat zu den ihnen zur Verfügung stehenden Verfahren und Rechtsmitteln, ihrem Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und ihren Rechten als Whistleblower einzuholen.

3.3.4. Dieser Schutz erstreckt sich nicht auf Personen, die Informationen melden, die bereits öffentlich zugänglich sind oder die unbegründete Gerüchte melden, bei denen sie keinen angemessenen Grund zu der Annahme haben, dass ein mögliches Bedenken vorliegt.

3.3.5. Außer in Fällen, in denen die Identifizierung der Person, die das Bedenken gemeldet hat, für die Durchführung der Untersuchung unerlässlich ist, dürfen leitende Angestellte/Mitarbeiter von Hitachi nicht versuchen, die meldende Person und Personen, die die Untersuchung unterstützen, zu identifizieren.

3.3.6. Vergeltungsmaßnahmen werden von Hitachi als Verstoß gegen seine geltenden Regeln und Richtlinien behandelt und können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Entlassung führen.

3.3.7. Das Unternehmen kann Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreifen, die absichtlich falsche und böswillige Anschuldigungen vorbringen oder anderweitig bösgläubig handeln.

### 3.4. Vertraulichkeit

3.4.1. Bedenken sind, sofern möglich, streng vertraulich zu behandeln. Dies umfasst Einzelheiten zu möglichen Untersuchungen und zur Identität der Person, die die Anschuldigung vorbringt.

3.4.2. Hitachi ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um die Vertraulichkeit während und nach den Melde- und Untersuchungsprozessen so weit wie möglich zu wahren und somit

sicherzustellen, dass Angaben zu der Person, die die Meldung macht, das gemeldete Bedenken oder andere in der Meldung erwähnte Personen oder Punkte nicht unangemessen an nicht befugte Personen weitergegeben werden.

### 3.5. Untersuchung

3.5.1. Hitachi verpflichtet sich, Bedenken angemessen, umgehend und (soweit unter den gegebenen Umständen möglich) vertraulich zu bearbeiten und der Person zu den vorgebrachten Bedenken Feedback bereitzustellen.

3.5.2. Führungskräfte/Mitarbeiter von Hitachi sind verpflichtet, bei Untersuchungen, die in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie durchgeführt werden, zu kooperieren.

3.5.3. Zu den Formen von Fehlverhalten/wesentlichem Fehlverhalten, die eine Untersuchung rechtfertigen und formelle Disziplinarmaßnahmen (einschließlich in den schwerwiegendsten Fällen Kündigung oder Entlassung) erfordern könnten, gehören unter anderem:

- a) Verletzung der internen Richtlinien von Hitachi und des Ethik- und Verhaltenskodex der Hitachi Group
- b) Betrug oder Korruption, einschließlich Bestechung
- c) Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Buchhaltungs- oder anderen Finanzverfahren
- d) Begehung einer Straftat
- e) Verhalten, das im Widerspruch zu den Interessen von Hitachi steht oder stehen könnte, z. B. unangemessene Kontakte mit einem Geschäftskonkurrenten
- f) Unehrllichkeit oder andere Unregelmäßigkeiten im Umgang mit Kunden und Lieferanten
- g) Verhalten, das die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit, der Mitarbeiter und anderer Arbeitskräfte und Besucher von Hitachi gefährdet
- h) Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung
- i) Umweltschäden infolge der Aktivitäten von Hitachi oder den Aktivitäten seiner Angestellten oder Arbeiter im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Hitachi
- j) Diskriminierung, Mobbing und Belästigung
- k) Handlungen oder Unterlassungen, die zu Schäden oder Gefahren für Menschenrechte oder die Umwelt führen
- l) Verletzung anderer gesetzlicher oder behördlicher Anforderungen

3.5.4. Der leitende Compliance-Beauftragte (jeder Konzerngesellschaft) oder der Compliance-Leiter jedes Unternehmens ernannt einen Ermittler, der die Verantwortung für die Untersuchung übernimmt, einschließlich der Benachrichtigung des Ermittlers über die Vertraulichkeitspflichten, an die er gebunden wäre. Die Kriterien für die Auswahl eines Ermittlers und die Art der Ernennung (per E-Mail oder schriftlich) sind in der Richtlinie für die Handhabung von Bedenken dargelegt.

### 3.6. Reaktion und Zeiträumen

3.6.1. Es ist zwingend erforderlich, dass die Person, die die Meldung vornimmt, innerhalb eines angemessenen Zeitraums – innerhalb von drei Monaten – über die Fortschritte und Ergebnisse der Untersuchung informiert wird, und zwar so weit wie rechtlich möglich, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen, um Vertrauen in die Effektivität des Prozesses zum Management von Bedenken, einschließlich des Schutzes von Whistleblowern, aufzubauen und aufrechtzuerhalten. In komplexen Fällen, in denen dieser Zeitrahmen länger sein könnte, sollte die Person innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens benachrichtigt und über ein erwartetes Abschlussdatum für die Untersuchung informiert werden. Auch wenn Hitachi möglicherweise aufgrund von Vertraulichkeitspflichten eingeschränkt ist, muss Hitachi dennoch versuchen, der meldenden Person so viele Informationen wie möglich über die Schritte zur Verfügung zu stellen, die als Reaktion auf ihre Bedenken ergriffen wurden.

- 3.6.2. Bei der Meldung eines Bedenkens über die Hotline (Telefon oder Internet) müssen Personen Optionen auswählen, die ihrer Offenlegung korrekt entsprechen. Die Meldung wird entsprechend auf sichere und vertrauliche Weise in Übereinstimmung mit den europäischen Datenschutzgesetzen von NAVEX empfangen und verarbeitet. NAVEX leitet die Meldung zur Bearbeitung an die zuständige Person im jeweiligen Geschäftsbereich weiter.
- 3.6.3. Nachdem die Meldung über die Hotline eingereicht wurde, erhält die meldende Person eine PIN (persönliche Identifikationsnummer), die sie online verwenden kann, um den Fortschritt der Meldung zu verfolgen und Fragen des Ermittlers zu beantworten. Um die Untersuchung einzuleiten und abzuschließen, sind angemessene Informationen über den Fall erforderlich. Daher ist es zwingend erforderlich, dass die Person regelmäßig auf offene Fragen des Ermittlers hin prüft und sie beantwortet.

## Anhang 1 – EU-Anlage

### Definitionen:

- Ein *relevantes Bedenken* bezeichnet mögliche Verstöße gegen EU-Recht in den in Artikel 2(1) der Richtlinie (EU) 2019/1937 aufgeführten Bereichen, einschließlich: (a) öffentliches Auftragswesen; (b) Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; (c) Produktsicherheit und -konformität; (d) Verkehrssicherheit; (e) Umweltschutz; (f) Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit; (g) Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz; (h) öffentliche Gesundheit; (i) Verbraucherschutz; (j) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen; (k) Verstöße gegen die finanziellen Interessen der Union im Sinne von Artikel 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie gemäß den genaueren Definitionen in einschlägigen Unionsmaßnahmen; und (l) Verstöße gegen die Binnenmarktvorschriften im Sinne von Artikel 26 Absatz 2 AEUV, einschließlich Verstöße gegen Vorschriften der Europäischen Union über Wettbewerb und staatliche Beihilfen, sowie Verstöße gegen die Binnenmarktvorschriften in Bezug auf Handlungen, die die Körperschaftsteuer-Vorschriften verletzen oder in Bezug auf Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des geltenden Körperschaftsteuerrechts zuwiderläuft.
  
- Für die Zwecke von Abschnitt 3.3.3 umfassen solche Vergeltungsmaßnahmen insbesondere Folgendes: (a) Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen; (b) Herabstufung oder Versagung einer Beförderung; (c) Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit; (d) Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; (e) negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses; (f) Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen; (g) Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung; (h) Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung; (i) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen; (j) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags; (k) Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste); (l) Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet; (m) vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen; (n) Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung; (o) psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.