



Policy

filtration

Whistleblower- Politik

Enschede, die Niederlande, Oktober 2022

Der Vorstand von NX Filtration N.V. hat folgende -Richtlinie am 11. Juni 2021 verabschiedet, da sich jeder, der bei NX arbeitet, sicher fühlen und ermutigt werden sollte, sich zu äußern.

Hinweis: Die in diesem Dokument gewählte männliche Form bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Mehrfachbezeichnung wird in der Regel zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

1. Definition

Für die Zwecke dieser Richtlinie gilt die folgende Definition:

Verdacht auf soziales Fehlverhalten: Der Verdacht eines Mitarbeiters, dass innerhalb von NX oder bei einer anderen Organisation, wenn er durch seine Arbeit mit dieser Organisation in Kontakt gekommen ist, ein schwerwiegendes Fehlverhalten vorliegt, sofern:

(a) der Verdacht auf vernünftigen Gründen beruht, die sich aus Kenntnissen ergeben, die der Mitarbeiter im Rahmen seiner Beschäftigung bei NX oder durch seine Arbeit bei NX erlangt hat; und

(b) das soziale Interesse auf dem Spiel steht, aufgrund:

(i) eines (drohenden) Verstoßes gegen eine gesetzliche Vorschrift;

(ii) einer (unmittelbaren) Gefahr für die öffentliche Gesundheit;

(iii) einer (unmittelbaren) Gefahr für die Sicherheit von Personen;

(iv) einer (unmittelbaren) Gefahr für die Verschlechterung der Umwelt

(v) einer (unmittelbaren) Gefahr für das ordnungsgemäße Funktionieren der

Organisation als Folge einer unzulässigen Handlung oder Unterlassung;

(vi) einer (unmittelbaren) Gefahr des absichtlichen Zurückhaltens, der Zerstörung oder der Manipulation von Informationen über die unter (i) bis (v) genannten Tatsachen und Umstände.

2. Information und Beratung

2.1 Ein Mitarbeiter kann sich bei Verdacht auf Fehlverhalten vertrauensvoll an einen unabhängigen professionellen Berater wenden, der zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

2.2 Gemäß Absatz 1 kann die unabhängige niederländische Beratungsstelle für Fehlverhalten (Het Adviespunt Misstanden) um Information, Beratung und Unterstützung bei einem Verdacht auf Fehlverhalten gebeten werden. Siehe <https://huisvoorklokkenluiders.nl/> für weitere Informationen.

3. Interner Bericht

3.1 Ein Mitarbeiter kann einen Verdacht auf soziales Fehlverhalten innerhalb von NX bei einer ernannten Vertrauensperson oder bei der ranghöchsten Manager von NX melden.

3.2 Ein Mitarbeiter einer anderen Organisation, der durch seine Arbeit mit NX in Kontakt gekommen ist und ein Fehlverhalten innerhalb von NX vermutet, kann dies einer ernannten Vertrauensperson oder dem ranghöchsten Manager von NX melden.

4. Schutz des Meldenden und anderer beteiligter Personen vor Nachteilen

4.1 Der Schutz des Meldenden ist von größter Bedeutung. NX wird den Meldenden im Zusammenhang mit in guter Absicht getätigter und ordnungsgemäßen Meldung eines Verdachts auf ein Fehlverhalten bei NX nicht benachteiligen.

4.2 NX ist bestrebt, dafür zu sorgen, dass Vorgesetzte und Kollegen des Meldenden im Zusammenhang mit der in guter Absicht getätigten und ordnungsgemäßen Meldung eines Verdachts auf Fehlverhalten jede Form der Benachteiligung unterlassen, die das berufliche oder persönliche Funktionieren des Meldenden beeinträchtigt.

4.3 NX wird nach eigenem Ermessen Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter verhängen, die sich der Schädigung des Meldenden schuldig gemacht haben.

4.4 Ist der Meldende der Ansicht, dass eine Beeinträchtigung vorliegt, kann er dies unverzüglich mit der Person besprechen, an die die Meldung gerichtet wurde. Diese Person und der Meldende besprechen auch, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Benachteiligung zu verhindern. Die Person, an die die Meldung gerichtet wurde, sorgt dafür, dass dies schriftlich festgehalten wird, und legt dieses Protokoll dem Meldenden zur Genehmigung und Unterschrift vor. Dieser Bericht wird unverzüglich an den ranghöchsten Manager weitergeleitet, und der Meldende erhält eine Kopie davon.

5. Vertrauliche Behandlung des Berichts

5.1 NX stellt sicher, dass die Informationen über den Bericht so aufbewahrt werden, dass sie nur denjenigen zugänglich sind, die an der Bearbeitung des Berichts beteiligt sind, und dass sie jederzeit vertraulich behandelt werden.

5.2 Ohne die ausdrückliche schriftliche Zustimmung der an der Meldung eines mutmaßlichen Fehlverhaltens beteiligten Personen wird die Identität aller an der Bearbeitung einer Meldung beteiligten Personen geheim gehalten.

5.3 Wird der Verdacht auf Fehlverhalten über die Vertrauensperson gemeldet und hat die meldende Person nicht zugestimmt, ihre Identität preiszugeben, wird der gesamte Schriftverkehr über die Meldung an die Vertrauensperson gesandt, die diese unverzüglich an die meldende Person weiterleitet.

6. Aufnahme und Entgegennahme der internen Meldung

6.1 Meldet der Mitarbeiter einen Verdacht auf Fehlverhalten an den ranghöchsten Manager oder erstattet er einen schriftlichen Bericht mit einer mündlichen Erklärung, sorgt dieser ranghöchste Manager in Absprache mit dem Meldenden dafür, dass ein schriftliches Protokoll über die Meldung angefertigt wird, und legt dieses Protokoll dem Meldenden zur Genehmigung und Unterschrift vor. Der Meldende erhält eine Kopie davon.

6.2 Meldet der Mitarbeiter einen Verdacht auf Fehlverhalten über eine Vertrauensperson, so gilt das in Absatz 1 beschriebene Aufzeichnungsverfahren, wobei "ranghöchster Manager" in diesem Absatz als "Vertrauensperson" gelesen werden kann.

6.3 Die ranghöchsten Manager schickt dem Meldenden unverzüglich eine Empfangsbestätigung, die in jedem Fall eine geschäftliche Beschreibung der Meldung, das Datum der Meldung und eine Kopie der Meldung enthält.

7. Umgang mit internen Meldungen

7.1 Der ranghöchste Manager leitet eine Untersuchung des gemeldeten Verdachts auf Fehlverhalten ein, es sei denn:

- (a) der Verdacht nicht auf vernünftigen Gründen beruht, oder
- (b) es steht von vornherein fest, dass sich der gemeldete Verdacht auf Fehlverhalten nicht auf das Unternehmen bezieht.

7.2 Beschließt der ranghöchste Manager auf der Grundlage der obigen Ausführungen, keine Untersuchung einzuleiten, so wird dies dem Meldenden innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung schriftlich mitgeteilt. Beschließt der ranghöchste Manager, eine Untersuchung einzuleiten, sind die folgenden Bestimmungen zu beachten.

7.3 Der ranghöchste Manager entscheidet, ob eine externe Partei über die Meldung informiert werden muss. Sofern keine schwerwiegenden Einwände bestehen, übermittelt der ranghöchste Manager dem Anzeigenden eine Kopie dieser Beurteilung.

7.4 Der ranghöchste Manager beauftragt unabhängige und unparteiische Ermittler mit der Untersuchung und teilt dies dem Anzeigenden schriftlich mit.

7.5 Der ranghöchste Manager unterrichtet sowohl den Meldenden als auch die Personen, auf die sich die Meldung bezieht, über die Meldung und die Unterrichtung einer externen Partei, es sei denn, dies könnte die Interessen der Untersuchung oder der Durchführung beeinträchtigen.

7.6 Wird beschlossen, eine Untersuchung des gemeldeten Verdachts auf Fehlverhalten einzuleiten, so geben die Untersuchungsbeauftragten dem Meldenden und den anderen Beteiligten Gelegenheit, sich zu äußern. Die Untersuchungsbeauftragten legen der

angehörten Person die schriftlichen Feststellungen zur Genehmigung und Unterzeichnung vor und übermitteln ihr eine Kopie der Feststellungen.

7.7 Die Untersuchungsbeauftragten erstellen einen Untersuchungsbericht und übermitteln dem Meldenden eine Kopie, es sei denn, es bestehen ernsthafte Einwände.

7.8 Der Meldende erhält die Möglichkeit, zu dem Untersuchungsbericht und der in diesem Artikel genannten Stellungnahme Stellung zu nehmen. Falls erforderlich, wird ein neuer oder geänderter Untersuchungsbericht erstellt.

8. Stellungnahme von NX

8.1 Innerhalb einer Frist von acht Wochen ab dem Zeitpunkt der Meldung wird der Meldende schriftlich über den Standpunkt informiert, der in Bezug auf den gemeldeten Verdacht auf Fehlverhalten eingenommen wurde. Die aufgrund der Meldung unternommenen Schritte werden ebenfalls mitgeteilt.

8.2 Kann die Stellungnahme nicht innerhalb der Frist von acht Wochen abgegeben werden, wird der Meldende schriftlich darüber informiert und ihm wird mitgeteilt, innerhalb welcher Frist er mit der Abgabe der Stellungnahme rechnen kann.

8.3 NX gibt dem Meldenden die Möglichkeit, auf den Untersuchungsbericht und die Stellungnahme von NX zu reagieren. Weist der Meldende in seiner Antwort auf den Untersuchungsbericht oder die Stellungnahme von NX darauf hin, dass der Verdacht eines Fehlverhaltens nicht ordnungsgemäß untersucht wurde oder dass die Stellungnahme von NX wesentliche Fehler enthält, wird NX darauf inhaltlich reagieren und gegebenenfalls eine zusätzliche oder neue Untersuchung einleiten.

8.4 Nach Abschluss der Untersuchung entscheidet der ranghöchste Manager, ob eine externe Partei innerhalb einer angemessenen Frist über den Untersuchungsbericht und die Stellungnahme von NX informiert werden muss.

8.5 Die Personen, auf die sich der Bericht bezieht, werden in gleicher Weise informiert wie der Meldende, es sei denn, dies könnte den Interessen der Untersuchung oder der Durchsetzung schaden.

9. Externe Meldung

9.1 Eine meldende Person kann (vorzugsweise nach einer internen Meldung) eine externe Meldung an das Whistleblower-Haus (Het Huis van Klokkenluiders) machen, wenn:

- (a) eine interne Meldung dem Meldenden nicht zugemutet werden kann;
- (b) die Meldung intern nicht ordnungsgemäß bearbeitet wird; oder
- (c) eine externe Verpflichtung zur Meldung besteht. Siehe <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>.

10. Inkrafttreten der Verordnungen, Aufhebung der geltenden Verordnungen

10.1 Das vorliegende Reglement tritt am 11. Juni 2021 in Kraft.

10.2 Dieses Reglement wird als Meldeordnung für die Meldung eines Verdachts auf soziales Fehlverhalten bei NX zitiert.

10.3 In regelmäßigen Abständen (auf Wunsch auch früher oder öfter) wird dieses Reglement zusammen mit dem Betriebsrat (falls vorhanden) evaluiert und es wird festgestellt, ob Änderungen erforderlich sind.

11. Ernennung von Personen

11.1 In diesem Artikel werden die Namen der Vertrauensperson und der obersten Führungskraft genannt.

11.2 Die Vertrauensperson für die Zwecke dieser Politik bei NX ist: Mariël Elshof.

11.3 Die externe Vertrauensperson für die Zwecke dieser Politik ist: Annemieke Wolff.

11.3 Der ranghöchste Manager im Sinne dieser Richtlinie bei NX ist: Michiel Staatsen.

11.4 Der Meldende kann sich immer an den Leiter der Personalabteilung wenden, wenn er einen Verdacht auf soziales Fehlverhalten hat.