



Whistleblowing- Richtlinie

Einführung

Dieser Kodex hilft uns dabei, die Standards einzuhalten, die wir uns als Unternehmen gesetzt haben. Unsere Arbeitsweisen dienen dazu, uns zu schützen und eine Umgebung zu schaffen, in der Fairness, Integrität und Respekt die Norm sind.

Jeder von uns hat die Aufgabe, sicherzustellen, dass es so bleibt. Wir alle spielen eine Rolle dabei, unsere Werte und Arbeitsweisen in unseren alltäglichen Aktivitäten lebendig und relevant zu halten. Manchmal geraten wir dabei in schwierige Situationen, in denen wir uns erheben und Verhaltensweisen oder Praktiken in Frage stellen müssen, von denen wir denken, dass sie falsch sind.

Wenn dieser Fall eintritt, ist es für uns alle wichtig zu wissen, dass uns das Unternehmen immer unterstützt. Es kann Mut erfordern, für das Richtige einzustehen. Wir wollen, dass jeder, der diesen Mut hat, weiß: wir stehen hinter ihm/ihr.

Ziele der Richtlinie

Keller verspricht, dass es als Unternehmen all diejenigen, die unsere Grundsätze verteidigen, schützt, und stellt sicher, dass ihnen keine Vergeltung widerfährt. Wir erwarten nur, dass die Meldungen gerechtfertigt sind. Wir nehmen alle Meldungen ernst, führen Untersuchungen durch und ergreifen angemessene Maßnahmen. Die Beteiligung an illegalen Aktivitäten oder die Ausbeutung unserer Grundsätze kann zu disziplinären oder korrigierenden Maßnahmen, darunter auch Entlassung, führen.

Wenn Sie Angestellter sind oder in den Räumlichkeiten von Keller arbeiten, kann es passieren, dass Sie Zeuge von Fehlverhalten werden bzw. den Verdacht auf Fehlverhalten haben.

Diese Richtlinie soll Ihnen zeigen, was zu tun ist, wenn Sie Fehlverhalten bei der Arbeit entdecken, und einen klaren und vertraulichen internen Prozess bereitstellen, um Ihre Bedenken melden zu können. Es sollte Ihnen helfen, das Problem einem Mitarbeiter zu melden, der dieses untersuchen und sich unabhängig und unverzüglich darum kümmern kann.

Unter Fehlverhalten am Arbeitsplatz fallen jegliche Straftaten, Gesetzesverstöße, Fehlurteile, Gefährdungen der Gesundheit sowie der Sicherheit anderer Personen, Umweltschäden, vorsätzliches Verschweigen von zuvor Erwähntem und jegliche vorsätzlichen Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex. Zusätzlich muss der begründete Verdacht bestehen, dass die Offenlegung im öffentlichen Interesse liegt. Diese Richtlinie ist nicht für allgemeine betriebliche Angelegenheiten vorgesehen, welche Sie Ihrem direkten Vorgesetzten in der üblichen Weise melden sollten.

Ein am Arbeitsplatz aufgetretenes Problem melden

Falls Ihr Anliegen echt ist und Sie es melden möchten, tun Sie dies bitte so schnell wie möglich. Sprechen Sie idealerweise mit Ihrem direkten Vorgesetzten. Falls Sie sich dabei unbehaglich fühlen oder mit jemand anderem reden möchten, können Sie unseren Ethik- und Compliance-Beauftragten oder auch ein Mitglied Ihrer regionalen Personal- oder Rechtsabteilung kontaktieren.

Wenn es Ihnen unangenehm ist, mit jemandem am Arbeitsplatz zu sprechen, haben Sie die Möglichkeit, eine vertrauliche und anonyme Meldestelle in Anspruch zu nehmen, die von Safecall, einem völlig unabhängigen Unternehmen, das sich auf die Behandlung von Problemen am Arbeitsplatz spezialisiert, betrieben wird. Die Meldezentrale steht Ihnen rund um die Uhr, sieben Tage die Woche zur Verfügung, und Sie können Ihr Anliegen in vielen verschiedenen Sprachen vorbringen. Sie können Safecall über die folgenden Wege kontaktieren:

- per Telefon – eine Liste der Telefonnummern finden Sie auf <https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/telephone-numbers/> und in unserem Verhaltenskodex
- per E-Mail – schreiben Sie an keller@safecall.co.uk
- online – Sie können auf der Website von Safecall einen Bericht einreichen unter <https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/>

Die Safecall-Mitarbeiter werden die Einzelheiten zu Ihrem Anliegen aufnehmen und einen Bericht an Keller senden.

Wie auch immer Sie Ihr Anliegen melden, es wird unverzüglich untersucht, und die mit der Untersuchung beauftragte Person wird eine vertrauliche Behandlung gewährleisten. Ihr Anliegen wird ernst genommen, und Sie werden ggf. über die ergriffenen Maßnahmen informiert.

Sie müssen keine Entlassung oder Benachteiligung fürchten, weil Sie ein echtes und verständliches Anliegen in Verbindung mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz vorbringen. Sollten Sie von jemandem unfair behandelt werden, weil Sie ein derartiges Anliegen melden, werden gegen diese Person Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Keller stellt sicher, dass die lokalen Gesetze zur Meldung von Anliegen am Arbeitsplatz stets eingehalten werden.

Umfang und Verpflichtungen

Diese Richtlinie gilt für:

- alle juristischen Personen, die sich im kompletten Besitz der Keller Group plc befinden, an denen die Keller Group plc den Mehrheitsanteil besitzt oder deren Geschäfte im Allgemeinen von der Keller Group plc kontrolliert werden;
- alle Lieferanten und verbundene Dritte der Keller Group;
- alle Privatpersonen, die bei jeglichen Unternehmen der Keller Group angestellt sind oder in ihrem Auftrag Arbeiten verrichten, einschließlich Subunternehmer, Zeit- und Leiharbeiter.

Zuständigkeit

Das Sustainability Committee (Nachhaltigkeitsausschuss) und das Audit and Risk Committee (Revisions- und Risikoausschuss) des Vorstands der Keller Group plc sind für die Beaufsichtigung der Einhaltung dieser Richtlinie zuständig.

Hilfsinformationen

- Verhaltenskodex für Mitarbeiter
- Verhaltenskodex für die Lieferkette

An diesem Dokument vorgenommene Änderungen

Status der Richtlinie	ENDFASSUNG
Veröffentlichungsdatum	01.01.2016
Letzte Prüfung und Aktualisierung der Fassung	13.12.2024
Verantwortlich für die Richtlinie	Chief Sustainability Officer (leitender Nachhaltigkeitsbeauftragter) und Company Secretary (Generalsekretär)