



# **Stahl Parent B.V. Whistleblower-Richtlinie**

Oktober 2023

# Table of contents

1. Wichtige Schlussfolgerungen dieser Richtlinie .....	3
2. Einleitung .....	6
3. Begriffsbestimmungen.....	6
4. Information, Beratung und Unterstützung für den Arbeitnehmer und die andere betroffene Partei .....	8
5. Interne Meldung, Erfassung, Weiterleitung und Bestätigung des Empfangs eines internen Berichts .....	9
6. Bearbeitung des internen Berichts .....	11
7. Durchführung der internen Untersuchung.....	11
8. Inkenntnissetzung über das Ergebnis .....	12
9. Externer Bericht und Offenlegung .....	13
10. Schutz .....	13
10.1 Schutz des Whistleblowers.....	13
10.2 Ungerechtfertigten Nachteilen für den Whistleblower entgegenwirken .....	15
10.3 Schutz anderer beteiligter Parteien vor negativen Maßnahmen .....	15
10.4 Interne und externe Untersuchung negativer Maßnahmen für den Whistleblower .....	15
11. Geheimhaltungspflicht.....	16
12. Berichterstattung und Bewertung.....	16

*Nur für den internen Gebrauch der Stahl Parent B.V. und mit ihr verbundener Unternehmen. Stahl Parent B.V. behält sich das Recht auf Änderung, Aktualisierung oder Widerruf seiner Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung vor.*

# 1. Wichtige Schlussfolgerungen dieser Richtlinie

*Wenn Menschen durch die Tätigkeiten eines Unternehmens oder durch dessen Mitarbeiter unangemessen beeinträchtigt worden sind, können Beschwerde- oder Whistleblower-Mechanismen ein Hilfsmittel sein, um Menschen ein vertrauliches Ventil zu bieten, über das sie Bedenken äußern und Fehlverhalten melden können. Darüber hinaus dienen diese Mechanismen als Frühwarnsystem für Unternehmen und können wertvolle Erkenntnisse zu umfassenderen Menschenrechtsthemen liefern.*

Wir bei Stahl möchten einen positiven Beitrag zum Leben unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Anleger und der Gesellschaft insgesamt leisten. Daher ist es unser Anliegen, im gesunden und offenen Dialog mit unseren Stakeholdern weltweit zu bleiben und zu relevanten Themen ein gegenseitiges Verständnis zu entwickeln.

Wir ermutigen Mitarbeiter und andere betroffene Parteien immer, ihre Bedenken proaktiv vorzubringen. Unsere offizielle Beschwerde-/Whistleblower-Richtlinie steht allen Mitarbeitern von Stahl sowie allen Menschen außerhalb des Unternehmens offen. Sie bietet eine Möglichkeit, Probleme und Beschwerden vertraulich zu äußern und anzusprechen. Um die Situation angemessen zu untersuchen, ist ein vollständiger Bericht nötig, da die Untersuchung anonymer, unbegründeter Berichte schwierig ist. Um Vertraulichkeitsbedenken entgegenzukommen, haben wir außerdem eine Liste von ‚Vertrauenspersonen‘ erstellt. Das sind Personen im Unternehmen, denen gegenüber Bedenken vor Ort in jeder Region angesprochen werden können. Eine Liste dieser ‚Vertrauenspersonen‘ ist im Bereich Employee Corner der unternehmensweiten MyStahl erhältlich.

Jede vorgebrachte Beschwerde wird von uns mit voller Aufmerksamkeit bearbeitet. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, zuzuhören, Maßnahmen zu ergreifen, um das Problem zu untersuchen und anzugehen und mit der verantwortlichen Partei angemessene Schritte in die Wege zu leiten.

Was sollte ich melden?

- Verdächtiges Verhalten, das mit dem [Stahl Verhaltenskodex](#) nicht vereinbar ist (z.B. Verstöße gegen Menschenrechte, Grundfreiheiten, Umwelt, Sicherheit, Gesundheit, Korruption, Bestechung, Betrug, Belästigung, etc.) ;
- Verdacht auf Nichteinhaltung von Gesetzen und Bestimmungen;
- Jegliche, durch unsere Tätigkeiten ausgelöste negative Auswirkung auf Menschen, Gemeinschaften oder der Umwelt.

Wie melde ich ein Problem?

- Über Ihren Vorgesetzten;
- Über eine Vertrauensperson (HR) der jeweiligen Niederlassung, die Namen finden Sie auf MyStahl;

Nur für den internen Gebrauch der Stahl Parent B.V. und mit ihr verbundener Unternehmen. Stahl Parent B.V. behält sich das Recht auf Änderung, Aktualisierung oder Widerruf seiner Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung vor.

- Über jedes Mitglied des Compliance Committee (Chief Financial Officer, Chief Compliance Officer bzw. der/die Group Director HR), entweder persönlich oder per E-Mail: [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com);
- Telefonisch: +31 416689210 (Chief Compliance Officer);
- Schriftlich: adressiert an Chief Financial Officer, Chief Compliance Officer bzw. den/die Group Director HR.

Entsprechend den Gesetzen und Bestimmungen wird Stahl zeitnah reagieren.

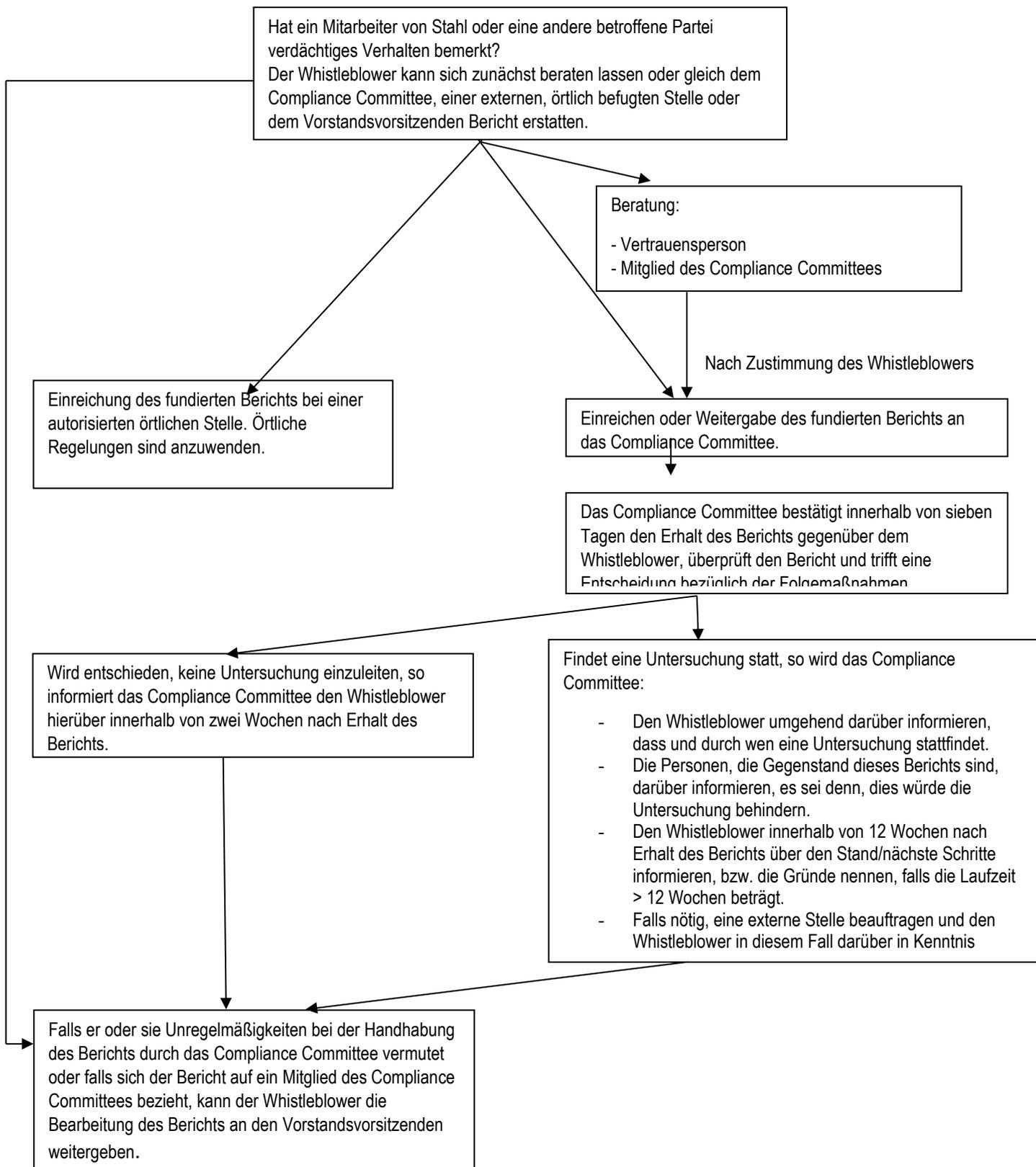
Der Whistleblower, der in gutem Glauben Bericht erstattet hat, soll als Folge aus dieser Meldung in keiner Weise beeinträchtigt werden. Mitarbeiter von Stahl sind vor der Einreichung bewusster Falschmeldungen zu schützen. Erstattet ein Mitarbeiter bewusst eine Falschmeldung, so werden gegen ihn Disziplinarmaßnahmen gemäß der Disziplinarverfahrensrichtlinie von Stahl eingeleitet.

In den folgenden Absätzen erfahren Sie mehr über den formalen (technischen) Prozess. Außerdem finden Sie auf den Folgeseiten ein Prozessdiagramm.

Bei Fragen oder Anmerkungen zu dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an den Chief Compliance Officer.

# Prozessdiagramm

Der Whistleblower-Prozess (Zusammenfassung).



Nur für den internen Gebrauch der Stahl Parent B.V. und mit ihr verbundener Unternehmen. Stahl Parent B.V. behält sich das Recht auf Änderung, Aktualisierung oder Widerruf seiner Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung vor.

## 2. Einleitung

Stahl ist entschlossen, allen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten und hat aus diesem Grund mehrere Richtlinien umgesetzt, beispielsweise den Verhaltenskodex für Mitarbeiter und diese Whistleblower-Richtlinie.

Die in dieser Richtlinie enthaltenen Whistleblower-Regelungen gelten für die Mitarbeiter der Stahl Parent BV sowie für die Mitarbeiter der mit ihr verbundenen Unternehmen in Bezug auf (mutmaßliche) Unregelmäßigkeiten.

Für Stahl ist es wichtig, dass Mitarbeiter und/oder andere betroffene Parteien Fehlverhalten oder mutmaßliches Fehlverhalten bei Stahl angemessen und sicher melden können („Whistleblowing“).

Mitarbeiter von Stahl und andere betroffene Parteien werden aufgefordert, das nachfolgend näher beschriebene (mutmaßliche) Fehlverhalten zu melden.

Fällt ein Bericht nicht unter den Anwendungsbereich dieser Whistleblower-Richtlinie, so muss das Compliance Committee (oder dessen Vorsitzender) die berichtende Person an den zuständigen Manager/Director verweisen.

Um ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter von Stahl zu schaffen und zu bewahren, bestätigt der Vorstand von Stahl ausdrücklich, dass die Position von Stahl-Mitarbeitern und/oder anderen betroffenen Parteien, welche in gutem Glauben und gemäß den Whistleblower-Regeln von Stahl ein (mutmaßliches) Fehlverhalten gemeldet haben, in keiner Weise aufgrund der Berichterstattung beeinträchtigt wird und dass Mitarbeiter von Stahl vor bewusst falschen Berichten zu schützen sind.

## 3. Begriffsbestimmungen

In dieser Richtlinie werden die nachfolgenden Begriffe wie folgt definiert:

- *Berater*: eine Person, die aufgrund ihrer Position zur Verschwiegenheit verpflichtet ist und welche der Arbeitnehmer vertraulich zu mutmaßlichem Fehlverhalten konsultiert hat (z. B. ein Anwalt).
- *Vorstand*: der Vorstand von Stahl Parent BV;
- *Vorsitzender*: der Vorsitzende des Vorstands von Stahl Parent BV;
- *Chief Financial Officer*: der Chief Financial Officer von Stahl;
- *Chief Compliance Officer*: der Chief Compliance Officer der Stahl Group
- *Compliance Committee*: ein Gremium, bestehend aus dem Chief Financial Officer, dem Chief Compliance Officer und dem Group Director HR, welches für die vertrauliche Verwaltung dieser Whistleblower-Richtlinie verantwortlich ist;

Nur für den internen Gebrauch der Stahl Parent B.V. und mit ihr verbundener Unternehmen. Stahl Parent B.V. behält sich das Recht auf Änderung, Aktualisierung oder Widerruf seiner Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung vor.

- Vertrauensperson: die für jeden Stahl-Standort festgelegte Vertrauensperson, eine Übersicht finden Sie im Employee Corner;
- Richtlinie: EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden;
- Niederländisches Gesetz zum Schutz von Whistleblowern: Gesetz vom 25. Januar 2023 zur Änderung des House of Whistleblowers Gesetzes und weitere Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie;
- Mitarbeiter: die Person, welche für Stahl im Rahmen eines zivilrechtlichen Anstellungsvertrages oder aufgrund von Berufung nach öffentlichem Recht arbeitet, oder die Person, die in anderer Weise als im Rahmen eines Anstellungsvertrages arbeitet oder gearbeitet hat;
- MyStahl: MyStahl ist eine Onlineplattform für unsere Mitarbeiter:innen und finden Sie hier: <https://mystahl.stahl.com>. Hier finden Sie auch eine Seite der Compliance-Abteilung.
- Arbeitgeber: Stahl Parent BV und die Tochtergesellschaften und Beteiligungen, welche Teil der Gruppe oder des Vorstandes sind;
- Externe Stelle: die Stelle, welche das Compliance Committee für am besten geeignet hält, den externen Bericht zu mutmaßlichem Fehlverhalten zu untersuchen;
- Untersuchende: Die Person oder Personen, die durch das Compliance Committee mit der Untersuchung des mutmaßlichen Fehlverhaltens beauftragt wurde(n). Ein Untersuchender kann Mitglied des Compliance Committee sein;
- Örtliche Whistleblower-Stelle: die Beratungs- bzw. Untersuchungsabteilung einer örtlichen Whistleblower-Stelle, wie in den geltenden (lokalen/nationalen) Gesetzen und Vorschriften im Land der Niederlassung des Arbeitgebers festgelegt;
- Andere betroffene Partei: dazu gehören unter anderem externe Mitarbeiter, welche für Dienstleister oder externe Partner arbeiten, oder welche in der Vergangenheit für eine solche Partei gearbeitet haben und zu denen Stahl vertragliche Beziehungen unterhält;
- Richtlinie: Die Stahl Parent BV Whistleblower-Richtlinie;
- Verbundene Dritte: Dritte, die mit dem Whistleblower in beruflichem Zusammenhang stehen oder eine juristische Person die dem Whistleblowers gehört, bei der er angestellt ist oder mit der er anderweitig in beruflichem Zusammenhang steht;
- Bericht: der Bericht über mutmaßliches Fehlverhalten gemäß dieser Richtlinie;
- Stahl: Stahl Parent B.V., und deren (in)direkte Tochtergesellschaften und Beteiligungen, welche zur Gruppe gehören.
- Mutmaßliches Fehlverhalten: Festgestelltes Fehlverhalten oder der Verdacht eines Mitarbeiters oder einer anderen betroffenen Partei, dass Fehlverhalten innerhalb des Unternehmens stattfindet, bei dem er oder sie arbeitet oder bei einer anderen Organisation, mit dem er oder sie aufgrund seiner/ihrer Arbeit in Kontakt kommt, insoweit als:
  - Der Verdacht auf hinreichenden Gründen beruht, die sich aus Kenntnissen ergeben, die der Arbeitnehmer oder ein anderer Betroffener beim Arbeitgeber erworben hat oder aus den Kenntnissen, welche der Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber erhalten hat oder aus dem Wissen, welches er durch seine Arbeit bei einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation gewonnen hat, und
  - ein Verstoß oder das Risiko eines Verstoßes gegen Unionsrecht besteht; oder

*Nur für den internen Gebrauch der Stahl Parent B.V. und mit ihr verbundener Unternehmen. Stahl Parent B.V. behält sich das Recht auf Änderung, Aktualisierung oder Widerruf seiner Unternehmensrichtlinien ohne vorherige Ankündigung vor.*

- unmittelbar oder offensichtlich Gefahr für das öffentliche Interesse droht, wie z.B.:
  - Eine (wesentliche) Verletzung des Verhaltenskodex von Stahl (wie Korruption, Bestechungen, Betrug, Belästigung),
  - Eine Verletzung einer gesetzlichen Regelung, von Menschenrechten/Grundfreiheiten, einschließlich Straftaten,
  - Gefahr für die öffentliche Gesundheit,
  - Gefahr für die Umwelt,
  - Eine Situation, in welcher der ordentliche Betrieb der Organisation durch unangemessenes Verhalten oder fahrlässige Handlungen oder Unterlassungen gefährdet ist, wie beispielsweise eine bewusste Bereitstellung falscher Informationen gegenüber öffentlichen Stellen oder eine bewusste Unterlassung, Vernichtung oder Manipulation von Informationen bezüglich dieser Tatsachen.
- *Whistleblower*: Der Mitarbeiter oder die andere betroffene Partei, welche mutmaßliches Fehlverhalten gemäß dieser Richtlinie meldet oder öffentlich macht.

## 4. Information, Beratung und Unterstützung für den Arbeitnehmer und die andere betroffene Partei

Im Fall von mutmaßlichem Fehlverhalten können sich Mitarbeiter oder andere betroffene Parteien vertraulich an folgende Personen wenden:

- Die auf MyStahl veröffentlichte Vertrauensperson als Berater,
- Die Mitglieder des Compliance Committees, entweder persönlich oder per E-Mail an [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)<sup>1</sup>;
- Die örtliche Whistleblower-Stelle für Informationen, Beratung und Unterstützung;
- Einen Berater

---

<sup>1</sup> Diese E-mail wurde vom Chief Finance Officer, dem Group Director und dem Chief Compliance Officer gelesen.

# 5. Interne Meldung, Erfassung, Weiterleitung und Bestätigung des Empfangs eines internen Berichts

- Ein Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei, die ein Fehlverhalten innerhalb der Organisation des Arbeitgebers vermuten, können diesen Verdacht den folgenden Personen melden:
  - Jedem Vorgesetzten, der in der Unternehmenshierarchie über der meldenden Person steht;
  - Der Vertrauensperson;
  - Den Mitgliedern des Compliance Committees, entweder persönlich oder per E-Mail an [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)<sup>2</sup>;
  - Allen Mitgliedern des Compliance Committees direkt.
- Die vorgesehenen Kanäle müssen eine schriftliche oder mündliche Meldung oder beides ermöglichen. Mündliche Meldungen sind per Telefon oder über andere Sprachnachrichtensysteme zu ermöglichen und auf Wunsch des Arbeitnehmers oder einer anderen betroffenen Partei innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens auch durch ein persönliches Treffen nach Maßgabe der örtlichen Gesetze.
- Wird eine Meldung mündlich über eine aufgezeichnete Telefonleitung oder ein anderes aufgezeichnetes Sprachnachrichtensystem eingereicht, so erstellt der Arbeitgeber vorbehaltlich der Zustimmung des Whistleblowers eine Aufzeichnung des Gesprächs in einer dauerhaften und abrufbaren Form oder er dokumentiert die mündliche Meldung mittels vollständiger und genauer Abschrift des Gesprächs. Der Whistleblower erhält Gelegenheit, den Bericht zu überprüfen, zu verbessern und dann abzuzeichnen.
- Der Vorgesetzte oder die Vertrauensperson, welche den Bericht erhält, leitet diesen mit Zustimmung des Whistleblowers so schnell wie möglich an das Compliance Committee weiter, welches den Bericht wie nachfolgend beschrieben bearbeitet. Bezieht sich die Beschwerde auf eines der Mitglieder des Compliance Committees, so wird diese nur an nicht beteiligte Person(en)/Abteilung(en) weitergegeben.
- Erhält ein Mitglied des Compliance Committee den Bericht, so gibt es diesen so schnell wie möglich an die anderen Mitglieder des Compliance Committee weiter oder an die anderen Mitglieder des Compliance Committee, welche nicht an dem Bericht beteiligt sind.
- Der Arbeitgeber bewahrt unter Einhaltung der Vertraulichkeitsklausel gemäß Ziffer 11 Aufzeichnungen über jeden erhaltenen Bericht auf. Die Aufzeichnungen werden nur so lange aufbewahrt, wie dies zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen erforderlich und angemessen ist.

---

<sup>2</sup> Diese E-mail wurde vom Chief Finance Officer, dem Group Director und dem Chief Compliance Officer gelesen.

- Das Compliance Committee bestätigt dem Whistleblower den Empfang des Berichts idealerweise sofort, jedoch nicht später als 7 Tage nach Erhalt des Berichts durch den Vorgesetzten, die Vertrauensperson oder das Compliance Committee (bzw. ein Mitglied desselben). Die Empfangsbestätigung muss mindestens eine genaue Beschreibung des Berichts enthalten sowie das Empfangsdatum und eine Kopie des Berichts. Die Bestätigung des Empfangs bedeutet nicht, dass der Bericht zulässig ist/untersucht wird.
- Stahl ermutigt alle Mitarbeiter und anderen betroffenen Parteien dazu, ihre Bedenken proaktiv vorzubringen. Um die Situation angemessen zu untersuchen, ist ein vollständiger Bericht nötig, da es schwierig ist, anonyme Whistleblower-Berichte zu untersuchen. Solch ein Bericht wird nur untersucht, wenn rechtliche Verpflichtungen oder zwingende Gründe dies verlangen, zum Beispiel wenn das mutmaßliche Fehlverhalten von besonders bestürzender Schwere ist und die durch den Whistleblower vorgebrachten Informationen und Dokumente ausreichend begründet sind, um eine Untersuchung zu rechtfertigen. Der anonyme Whistleblower kann gebeten werden, eine anonyme E-Mail-Adresse oder eine Postfach-Nummer anzugeben, um mit ihm in Kontakt bleiben zu können.
- Falls der Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei Unregelmäßigkeiten bei der Handhabung des Berichts durch das Compliance Committee vermutet oder falls sich der Bericht auf ein Mitglied des Compliance Committees bezieht, kann der Whistleblower oder eine andere betroffene Partei die Bearbeitung des Berichts an den Vorstandsvorsitzenden weitergeben.
- Der Vorstandsvorsitzende und die Mitglieder des Untersuchungsteams wenden im Fall einer solchen Weiterleitung die gleichen Grundsätze und Regeln an, wie in dieser Richtlinie aufgeführt.
- Der Whistleblower kann sofort extern Meldung über das mutmaßliche Fehlverhalten erstatten oder das mutmaßliche Fehlverhalten gemäß den in Abschnitt 9 dieser Richtlinie genannten Bedingungen offenlegen.
- Ein Bericht beeinflusst oder mindert nicht die gesetzliche Verpflichtung, eine Straftat gegenüber den Behörden zu melden.
- Erstattet ein Mitarbeiter bewusst eine Falschmeldung, so werden Disziplinarmaßnahmen gemäß der Disziplinarverfahrensrichtlinie von Stahl gegen ihn eingeleitet.
- The Employee or an Other Affected Party may escalate the handling of the Report to the Chairman, if he or she suspects irregularities in the way of handling of the Report by the Compliance Committee or the Report is related to a member of the Compliance Committee.
- The Chairman and the investigation team members will apply the same principles and rules as described in this Policy with respect to such escalation.
- The Whistleblower can make an immediate external Report of Suspected Misconduct or publicly disclose the Suspected Misconduct in the public domain pursuant to the conditions as set forth in Clause 9 of this Policy.
- A Report will not affect or diminish the statutory obligation to report a criminal offence to the authorities.
- An Employee who intentionally files a false Report will be subject to disciplinary measures as described in the Stahl disciplinary action policy.

## 6. Bearbeitung des internen Berichts

- Das Compliance Committee leitet umgehend eine Untersuchung des mutmaßlichen Fehlverhaltens in die Wege, es sei denn:
  - Der Verdacht beruht nicht auf hinreichenden Gründen; oder
  - es ist von vornherein klar, dass die berichteten Informationen nichts mit dem mutmaßlichen Fehlverhalten zu tun haben; oder
  - das mutmaßliche Fehlverhalten wurde bereits gemeldet und untersucht; oder
  - es bezieht sich auf Tatsachen, die bereits behoben wurden.
- Entscheidet sich das Compliance Committee gegen eine Untersuchung, so informiert es den Whistleblower hierüber innerhalb von zwei Wochen nach dem internen Bericht schriftlich. Diese Benachrichtigung muss den Grund enthalten, warum keine Untersuchung eingeleitet wird.
- Das Compliance Committee beurteilt daraufhin, ob eine externe Stelle über den internen Bericht über mutmaßliches Fehlverhalten in Kenntnis gesetzt werden muss. Falls eine externe Stelle informiert wird, erhält der Whistleblower eine Kopie der Benachrichtigung, es sei denn, dies würde den Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen entgegenstehen.
- Falls das Compliance Committee eine externe Stelle über den internen Bericht in Kenntnis gesetzt hat, kann die Untersuchung mit einer möglichen Untersuchung der externen Stelle verbunden werden.
- Das Compliance Committee beauftragt unabhängige und unvoreingenommene Parteien mit der Durchführung der Untersuchung.
- Das Compliance Committee setzt den Whistleblower unverzüglich schriftlich darüber in Kenntnis, dass eine Untersuchung eingeleitet wurde und wer diese durchführt.
- Das Compliance Committee informiert die Personen, die Gegenstand des Berichts sind, es sei denn, dies würde den Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen entgegenstehen.

## 7. Durchführung der internen Untersuchung

- Die Untersuchenden geben dem Whistleblower Gelegenheit, sich zu äußern. Die Untersuchenden geben dem Whistleblower Feedback.
- Die Untersuchenden ermöglichen es der Person, die Gegenstand des Berichts ist, sich zu äußern, es sei denn, dies würde den Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen entgegenstehen.
- Falls nötig, schalten die Untersuchenden zur Unterstützung der Untersuchung eine Drittpartei als Berater ein.
- Die Untersuchenden können auch Erklärungen von anderen anhören. Die Untersuchenden erstellen einen Bericht und legen diesen der Person zur Genehmigung und Unterschrift vor, die eine Erklärung abgibt.

- Die Untersuchenden können den Whistleblower dazu auffordern, Dokumente aus der Organisation des Whistleblowers einzureichen, die sie für die Durchführung der Untersuchung als angemessen notwendig erachten.
- Die Untersuchenden erstellen einen vorläufigen Untersuchungsbericht und geben dem Whistleblower Gelegenheit, sich zu den darin gemachten Schlussfolgerungen zu äußern.
- Die Untersuchenden schließen daraufhin den Untersuchungsbericht ab. Sie legen die Schlussfolgerungen dem Whistleblower vor, es sei denn, zwingende Gründe sprechen dagegen.
- Die beteiligten Parteien sind dazu verpflichtet, in Bezug auf den (vorläufigen) Bericht/Schlussfolgerungen Stillschweigen zu bewahren.
- Innerhalb von zwölf Wochen nach Erstellen des Berichts informiert das Compliance Committee den Whistleblower schriftlich über seinen Standpunkt in Bezug auf das gemeldete mutmaßliche Fehlverhalten und benennt die Schritte, zu denen der Bericht geführt hat.
- Falls klar wird, dass es nicht möglich ist, den Standpunkt innerhalb von zwölf Wochen zu kommunizieren, so informiert das Compliance Committee den Whistleblower hierüber schriftlich. Mit dieser Benachrichtigung wird der Zeitraum angegeben, in welchem der Whistleblower voraussichtlich mit einer Information zum Standpunkt rechnen kann. Übersteigt die gesamte Dauer zwölf Wochen, so müssen hierfür Gründe genannt werden.
- Nach Abschluss der Untersuchung prüft das Compliance Committee, ob eine externe Stelle über den internen Bericht, den Untersuchungsbericht und/oder den Standpunkt des Compliance Committees in Kenntnis gesetzt werden muss. Falls das Compliance Committee eine externe Stelle informiert, so erhält der Whistleblower eine Kopie der Benachrichtigung, es sei denn, dies würde den Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen entgegenstehen.
- Die Person, die Gegenstand des Berichts ist, wird in gleicher Weise informiert wie der Whistleblower, es sei denn, dies würde den Untersuchungs- oder Durchsetzungsinteressen entgegenstehen.

## 8. Inkenntnissetzung über das Ergebnis

- Der Whistleblower wird darin bestärkt, seinen Bericht zu konkretisieren, damit das Compliance Committee den Sachverhalt angemessen beurteilen und gegebenenfalls die interne Untersuchung durchführen kann.
- Entsprechend Absatz 7 dieser Richtlinie unterrichtet das Compliance Committee den Whistleblower über das Ergebnis des Berichts und gegebenenfalls der Untersuchung.

# 9. Externer Bericht und Offenlegung

- Ein Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei ist außerdem dazu befugt:
  - entsprechend den örtlichen Gesetzen einen externen Bericht über das mutmaßliche Fehlverhalten an die Ermittlungsstelle einer lokalen Whistleblower-Behörde oder eine andere autorisierte Stelle zu erstatten; oder
  - das mutmaßliche Fehlverhalten gegenüber der Öffentlichkeit bekannt zu machen, wenn und soweit der Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei:
    - zuerst intern und extern oder gemäß der Richtlinie direkt extern Bericht erstattet hat, jedoch innerhalb des in Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe f) oder Artikel 11 Absatz 2 Buchstabe d) der Richtlinie genannten Zeitrahmens keine angemessenen Maßnahmen als Reaktion auf den Bericht eingeleitet wurden; oder
    - fundiert oder hinreichend begründet Grund zu der Annahme hat, dass:
      - der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen kann, z.B. bei Vorliegen einer Notsituation oder der Gefahr eines irreversiblen Schadens; oder
      - im Falle einer externen Berichterstattung die Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen besteht oder die Aussichten auf eine wirksame Beseitigung des Verstoßes aufgrund der besonderen Umstände des Falles gering sind, z. B. dann, wenn Gefahr besteht, dass Beweise verheimlicht oder vernichtet werden könnten oder wenn eine Behörde mit dem Urheber des Verstoßes gemeinsame Sache macht oder an dem Verstoß beteiligt ist.
- Dieser Artikel gilt nicht für Fälle, in denen ein Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei Informationen direkt an die Presse weitergibt, basierend auf konkret anwendbaren örtlichen Gesetzen, die Meinungs- und Informationsfreiheit sicherstellen sollen. Der Schutz gilt unter der Voraussetzung, dass die in Artikel 10 genannten Bedingungen in vollem Umfang erfüllt sind.

# 10. Schutz

## 10.1 Schutz des Whistleblowers

- Mitarbeiter, andere betroffene Parteien bzw. verbundene Dritte, die ein mutmaßliches Fehlverhalten melden oder offenlegen, dürfen aufgrund dieser Meldung oder Offenlegung weder während noch nach der Bearbeitung dieser Meldung durch den Arbeitgeber, eine andere Organisation oder eine externe Stelle ungerechtfertigt benachteiligt werden, wenn der Mitarbeiter, die andere betroffene Partei bzw. verbundene Dritte begründeten Anlass zu der Vermutung haben, dass die Informationen über das mutmaßliche Fehlverhalten zum Zeitpunkt

der Meldung der Wahrheit entsprachen und dass die gemeldeten Informationen in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen,

- Der Begriff „ungerechtfertigte Benachteiligung“ umfasst in jedem Fall die Durchführung aber auch die Androhung, bzw. den Versuch einer diskriminierenden Maßnahme, wie z. B.:
  - Suspendierung, Freistellung, Entlassung oder gleichwertige Maßnahmen;
  - Herabstufung oder Verweigerung der Beförderung;
  - Aufgabenübertragung, Wechsel des Arbeitsortes, Lohnkürzung, Änderung der Arbeitszeit;
  - Verweigerung einer Aus- oder Weiterbildung;
  - negative Leistungsbeurteilung oder Arbeitszeugnis;
  - Auferlegung oder Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen, einschließlich Geldstrafen;
  - Nötigung, Einschüchterung, Schikanie oder Ausgrenzung;
  - Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung;
  - Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, sofern der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen auf das Angebot einer unbefristeten Beschäftigung hatte;
  - Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
  - Schädigung, einschließlich des Rufs der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder Zufügung finanziellen Schadens, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverluste;
  - Ausgrenzung auf der Grundlage einer informellen oder formellen Vereinbarung auf Branchen- oder Industriebene, darunter fällt auch, dass die
  - Person in Zukunft in der betreffenden Branche oder dem Industriezweig keine Beschäftigung mehr findet;
  - vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
  - Kündigung einer Lizenz oder Genehmigung;
  - psychiatrische oder medizinische Überweisungen.
- Der Arbeitgeber stellt sicher, dass der Whistleblower als Folge der Meldung oder der Offenlegung keinen anderweitig ungerechtfertigten Nachteilen am Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Wird der Whistleblower ungerechtfertigt benachteiligt, so ist davon auszugehen, dass die Benachteiligung als Vergeltung für die Meldung oder die Offenlegung erfolgt ist. In solchen Fällen obliegt es dem Arbeitgeber, der die nachteilige Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf gebührend gerechtfertigten Gründen beruht.
- Falls der Arbeitgeber nach der Erstellung eines Berichts oder einer Offenlegung eine Maßnahme mit ungerechtfertigten Nachteilen für den Whistleblower ergreift, so muss der Arbeitgeber die Gründe angeben, warum diese für nötig erachtet werden und belegen, dass diese Maßnahme nicht im Zusammenhang, mit dem in gutem Glauben erbrachten Bericht oder der Offenlegung über mutmaßliches Fehlverhalten steht.
- Der Arbeitgeber zieht Mitarbeiter, die den Whistleblower benachteiligen, zur Rechenschaft und kann Warnungen aussprechen oder Disziplinarmaßnahmen gegen diese Mitarbeiter verhängen.
- Unbeschadet des Artikels 3 der Richtlinie wird nicht davon ausgegangen, dass der Whistleblower oder mit ihm verbundene Dritte gegen eine Beschränkung der Weitergabe von Informationen verstoßen haben und sie haften nicht für eine solche Meldung oder Offenlegung, sofern der

Whistleblower berechnete Gründe zu der Annahme hatte, dass die Meldung oder Offenlegung dieser Informationen zur Aufdeckung eines Verstoßes gegen das Unionsrecht erforderlich war.

- Der Whistleblower oder mit ihm verbundene Dritte haften nicht für den Erwerb von oder den Zugang zu den gemeldeten oder offengelegten Informationen, sofern dieser Erwerb oder Zugang keine eigenständige Straftat darstellt. Stellt der Erwerb oder Zugang eine eigenständige Straftat dar, so richtet sich die strafrechtliche Haftung weiterhin nach anwendbarem nationalem Recht.
- Die Beweislast, dass der Whistleblower oder der mit ihm verbundene Dritte, die in den beiden vorstehenden Absätzen genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt bei der Person oder Einrichtung, die den Whistleblower haftbar gemacht hat.

## 10.2 Ungerechtfertigten Nachteilen für den Whistleblower entgegenwirken

- Falls der Whistleblower glaubt, dass er oder sie tatsächlich Gegenstand einer Maßnahme mit ungerechtfertigten Nachteilen ist, so kann er oder sie dies mit der Vertrauensperson besprechen, ebenso wie die Maßnahmen, um solch einer Maßnahme mit ungerechtfertigten Nachteilen entgegenzuwirken. Die Vertrauensperson erstellt ein Protokoll dieses Gesprächs und sendet dieses nach Genehmigung des Whistleblowers an das Compliance Committee.
- Das Compliance Committee stellt sicher, dass die nötigen Maßnahmen ergriffen werden, um ungerechtfertigten Nachteilen entgegenzuwirken.

## 10.3 Schutz anderer beteiligter Parteien vor negativen Maßnahmen

- Der Arbeitgeber leitet keine Maßnahmen mit ungerechtfertigten Nachteilen für die folgenden Personen ein:
  - Den durch den Arbeitgeber beauftragten Berater, weil er als Berater für den Whistleblower fungiert;
  - Die Vertrauensperson, weil sie ihre Pflichten gemäß dieser Richtlinie ausübt;
  - Die durch den Arbeitgeber beauftragten Untersuchenden, weil sie ihre Pflichten gemäß dieser Richtlinie ausüben;
  - Einen Mitarbeiter oder eine andere betroffene Partei, die gemäß den Bestimmungen dieser Richtlinie von den Untersuchenden angehört werden, diesen Dokumenten vorlegen oder anderweitig mit diesen zusammenarbeiten, indem sie in gutem Glauben eine Erklärung abgeben.

## 10.4 Interne und externe Untersuchung negativer Maßnahmen für den Whistleblower

- Ein Whistleblower der glaubt, dass er oder sie aufgrund der Meldung eines mutmaßlichen Fehlverhaltens Maßnahmen mit ungerechtfertigten Nachteilen ausgesetzt ist, kann verlangen, dass das Compliance Committee untersucht, wie er oder sie innerhalb des Unternehmens behandelt wird.
- Auch die in 10.2 und 10.3 genannten Personen können verlangen, dass das Compliance Committee untersucht, wie sie innerhalb des Unternehmens behandelt werden.

- Der Whistleblower kann außerdem verlangen, dass die Untersuchungsabteilung einer örtlichen Whistleblower-Stelle untersucht, wie sich der Arbeitgeber in Zusammenhang mit der Meldung über mutmaßliches Fehlverhalten dem Whistleblower gegenüber verhält.

## 11. Geheimhaltungspflicht

- Das Compliance Committee stellt sicher, dass alle Informationen über den Bericht so gespeichert werden, dass sie sowohl physisch wie auch digital nur den an der Bearbeitung des Berichts beteiligten Personen zugänglich sind.
- Die an der Bearbeitung des Berichts beteiligten Personen legen die Identität des Whistleblowers nur mit dessen ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung offen und behandeln alle Informationen bezüglich des Berichts als vertraulich.
- Falls gesetzliche Regelungen die Kommunikation mit der zuständigen Behörde oder im Rahmen von Gerichtsverfahren die Offenlegung der Identität des Whistleblowers vorsehen, so ist der Whistleblower darüber im Voraus zu informieren, es sei denn, diese Information könnte die entsprechende Untersuchung oder das Gerichtsverfahren gefährden.
- Zum Zeitpunkt der oben genannten Benachrichtigung erhält der Whistleblower eine schriftliche Erklärung der Gründe für die Offenlegung der Daten bezüglich seiner/ihrer Identität.
- Wird mutmaßliches Fehlverhalten über die Vertrauensperson gemeldet und der Whistleblower hat der Offenlegung seiner Identität nicht zugestimmt, so ist alle Korrespondenz bezüglich des Berichts an die Vertrauensperson zu richten. Die Vertrauensperson leitet die entsprechende Korrespondenz unverzüglich an den Whistleblower weiter.
- Die an der Bearbeitung des Berichts beteiligten Personen legen die Identität des Beraters nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung sowohl des Whistleblowers als auch des Beraters offen.
- Die Datenschutzrichtlinien von Stahl Parent BV sind anzuwenden. Es ist anzumerken, dass die Anwendung der Datenschutzrichtlinie (wie beispielsweise Zugangsrechte) dazu führen kann, dass die Identität des Whistleblowers gegenüber der im Whistleblower-Bericht genannten Person offengelegt wird.

## 12. Berichterstattung und Bewertung

- Das Compliance Committee erstellt einen halbjährlichen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie. Dieser Bericht enthält in jedem Fall die folgenden Punkte:
  - Informationen zur Anzahl und Art der Berichte (einschließlich der Angabe, ob die Berichte anonym eingereicht wurden oder nicht), die Ergebnisse der Untersuchungen und die Standpunkte des Arbeitgebers;
  - Allgemeine Informationen über jegliche Erfahrungen von Diskriminierung gegen den Whistleblower;

- Informationen zur Anzahl der Bitten um Untersuchung von Diskriminierung in Zusammenhang mit der Meldung mutmaßlichen Fehlverhaltens und eine Angabe über die Ergebnisse der Untersuchungen und der Standpunkte des Arbeitgebers.
- Identifizierung von Trends (falls zutreffend)
- Wiederholte Whistleblower-Themen (falls zutreffend)
- Das Compliance Committee bespricht den Bericht mit dem Prüfungsausschuss von Stahl Parent BV mindestens zweimal jährlich, wobei Letzterer diese Berichte als vertraulich behandeln sollte. Das Compliance Committee leitet Berichte im Fall von wichtigen Problemen unverzüglich an das Audit Committee weiter.
- Jegliche Informationen zu den Untersuchungen sind nur so lange wie unbedingt notwendig und wie rechtlich erlaubt durch das Compliance Committee in den (elektronischen) Akten der beteiligten Personen zu speichern.

Diese Richtlinie wurde im Oktober 2023 durch das Audit Committee genehmigt und wirksam.