ES GROUP
Extraordinary Surfaces

Whistleblowing-Richtlinie der ES GROUP

Person	**Claire Vasco**	
Position	**Persönliche Assistentin**	
Datum	**1. März 2024**	
Name	**Whistleblowing-Richtlinie der ES GROUP**	

Inhalt

Einleitung 3
Zweck dieser Richtlinie 3
Geltungsbereich dieser Richtlinie 3
Was ist Whistleblowing? 4
Wann sollte man eine Meldung abgeben? 4
Wie gibt man eine Meldung ab? 5
Der Untersuchungsprozess 5
Eingang einer Meldung 5
Untersuchung 5
Schutz des Hinweisgebers 6
Verarbeitung personenbezogener Daten 6
Löschung von Daten 7
Rechtsgrundlage dieser Richtlinie 7
Auftragsverarbeiter 7
WhistleB Whistleblowing Centre AB 7
Anhang A 8

Whistleblowing-Richtlinie der ES GROUP

Einleitung

ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED verpflichtet sich, seine Geschäfte fair, ehrlich und transparent zu führen und alle gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen einzuhalten. Wir erwarten von allen Direktoren, Mitarbeitenden und allen Personen, die in unserem Namen handeln, dass sie dasselbe tun und die höchsten Standards ethischen Verhaltens einhalten. Dennoch sind alle Organisationen gelegentlich dem Risiko ausgesetzt, dass etwas schiefläuft. Eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit ist entscheidend, um solche Situationen zu verhindern und angemessen darauf zu reagieren.

Ein wesentlicher Bestandteil zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung des Engagements von ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED für integres, offenes und faires Handeln ist die Bereitstellung einer soliden Whistleblowing-Richtlinie und eines sicheren Meldekanals, über den sich alle Mitarbeitenden in der Lage fühlen, jegliches Fehlverhalten vertraulich zu melden. Bei ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED ermutigen wir Mitarbeitende, Bedenken so früh wie möglich zu äußern; diese können alle Bereiche betreffen, einschließlich Themen im Zusammenhang mit Personal, Kunden, Lieferanten oder Dritten.

Zweck dieser Richtlinie

Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin:

- Mitarbeitende zu ermutigen und zu befähigen, mutmaßliches Fehlverhalten so früh wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen, ordnungsgemäß untersucht und vertraulich behandelt werden.
- Mitarbeitenden Hinweise zu geben, wie sie solche Bedenken äußern können.
- Mitarbeitenden die Sicherheit zu geben, dass sie echte Bedenken ohne Angst vor Repressalien äußern können – auch wenn sich diese später als unbegründet herausstellen.
- Eine Kultur der Transparenz zu fördern.
- Die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

Diese Richtlinie ist nicht dafür gedacht, finanzielle Entscheidungen oder Unternehmensstrategien infrage zu stellen, oder Themen zu behandeln, die normalerweise unter ein HR-Beschwerdeverfahren fallen oder bereits Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sind. Nachfolgend wird erläutert, welche Arten von Verhalten unter diese Richtlinie fallen und welche Angelegenheiten dementsprechend gemeldet werden sollten.

Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Einheiten und Beschäftigten von ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED (einschließlich Direktoren, Führungskräften, Mitarbeitenden, Auftragnehmern, Zeitarbeitskräften, Beratern und Praktikanten), unabhängig davon, in welchem Team oder an welchem Standort sie tätig sind.
Sie umfasst sowohl Handlungen des Personals als auch sämtliche Bedenken, die ein Mitarbeitender gegenüber einem Kunden, Lieferanten oder einer anderen dritten Partei haben könnte, mit der ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED interagiert oder geschäftliche Beziehungen unterhält.

Was ist Whistleblowing?

Der Begriff „Whistleblowing“ wird verwendet, wenn eine Mitarbeiterin Informationen über ein Fehlverhalten weitergibt. Dies kann auch als „eine Offenlegung vornehmen“ oder „Alarm schlagen“ bezeichnet werden.
Das Fehlverhalten ist in der Regel (wenn auch nicht zwingend) etwas, das derdie Mitarbeiterin am Arbeitsplatz beobachtet hat.

Damit die gesetzlichen Schutzbestimmungen für Hinweisgeber*innen greifen, muss die meldende Person zwei Dinge vernünftigerweise glauben: dass sie im öffentlichen Interesse handelt; und dass die Offenlegung geeignet ist, ein Vergangenheit-, Gegenwarts- oder zukünftiges Fehlverhalten aufzuzeigen.

Wann sollte man eine Meldung abgeben?

Wie bereits erwähnt, möchte ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED so früh wie möglich über jegliches illegales, unehrliches oder unethisches Verhalten informiert werden und verpflichtet sich, dieses angemessen zu behandeln.

Nachstehend finden Sie Beispiele für Arten von Fehlverhalten oder Verhaltensweisen, die Anlass zu einer Meldung geben können. Diese Liste ist nicht abschließend, und ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED ermutigt alle Mitarbeitenden, jedes Verhalten oder jeden Vorfall zu melden, der ihnen Anlass zur Sorge bereitet.

- Strafbare Handlungen oder kriminelle Aktivitäten, einschließlich Betrug, Diebstahl und Unterschlagung.
- Korruption, Bestechung oder Erpressung.
- Fehlverhalten, Unregelmäßigkeiten oder Missmanagement im Finanzbereich.
- Unterstützung oder Ermöglichung von Steuerhinterziehung.
- Verstöße gegen gesetzliche, berufliche oder regulatorische Verpflichtungen.
- Verhaltensweisen, die den Ruf oder die finanzielle Stabilität von ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED schädigen könnten.
- Handlungen, die die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden oder der Öffentlichkeit gefährden.
- Umweltverschmutzung oder Schädigung der Umwelt.
- Vorsätzliche Bereitstellung falscher Informationen an staatliche Stellen.
- Justizirrtümer.
- Unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen.
- Vorsätzliches Zurückhalten von Informationen im Zusammenhang mit einem der oben genannten Punkte.
- Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung.
- Repressalien gegen Personen, die Bedenken äußern oder eine Meldung abgeben.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten zu melden, sobald sie davon Kenntnis erlangen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas unter diese Richtlinie fällt, ist es besser, die Sorge zu melden, als sie für sich zu behalten.

Eine hinweisgebende Person muss keine strikten Beweise besitzen, um einen Verdacht mitzuteilen. Die vorsätzliche Abgabe falscher oder böswilliger Meldungen ist jedoch verboten und kann als schwerwiegendes disziplinarisches Fehlverhalten betrachtet werden.

Wie gibt man eine Meldung ab?

Alle unten aufgeführten Optionen ermöglichen die Eskalation an Mitarbeitende, die vollständig in den Whistleblowing-Verfahren geschult sind. Unabhängig von der gewählten Option stellen die von ES GROUP INTERNATIONAL LIMITED eingeführten Whistleblowing-Prozesse sicher, dass Sie durch den gesamten Ablauf geführt werden und die nächsten Schritte klar verstehen.

Es gibt zwei Möglichkeiten, eine Sorge zu melden:

- ✓ Option 1: Kontaktaufnahme mit einer Führungskraft oder Vorgesetzten innerhalb der Organisation.
- ✓ Option 2: Anonyme oder vertrauliche Nachricht über den Whistleblowing-Kanal an das Whistleblowing-Team. https://report.whistleb.com/engstone

Wir ermutigen alle Personen, die eine Vermutung äußern, offen und ehrlich bezüglich ihrer Identität zu sein. Alle eingehenden Nachrichten werden vertraulich behandelt. Für Personen, die anonym bleiben möchten, steht ein speziell dafür vorgesehener anonymer Meldekanal zur Verfügung.

Das WhistleB-System verwendet symmetrische und asymmetrische Kryptografie, um alle Meldungen, Folgefragen und Anhänge Ende-zu-Ende zu verschlüsseln. Um die Anonymität des Hinweisgebers zu schützen, löscht WhistleB sämtliche unnötigen Metadaten, einschließlich IP-Adressen und andere technische Informationen, die eine Identifizierung ermöglichen könnten.

Der Untersuchungsprozess

Das Whistleblowing-Team

Der Zugriff auf die über den Hinweisgeberkanal eingegangenen Nachrichten ist ausschließlich den dafür benannten und befugten Personen vorbehalten („Whistleblowing-Team"). Das Team besteht aus:

- Jens Heymann – Group Chief Financial Officer (CFO)
- Luis Aguado – HR Director Spain
- Monika Królikowska – HR Manager Poland & United Kingdom
- Claire Vasco – Executive Assistant

Alle ihre Handlungen werden protokolliert und vertraulich behandelt. Falls erforderlich, können zusätzliche Personen einbezogen werden, die spezielles Fachwissen für den Untersuchungsprozess mitbringen. Auch diese Personen haben ausschließlich Zugriff auf die relevanten Daten und unterliegen strengen Vertraulichkeitsverpflichtungen.
Wenn eine Person eine Sorge direkt gegenüber einer Führungskraft äußert oder das Whistleblowing-Team persönlich kontaktiert, werden diese Meldungen ebenfalls gemäß diesen Richtlinien behandelt.

Eingang einer Meldung

Nach Eingang einer Meldung entscheidet das Whistleblowing-Team, ob der Bericht angenommen oder abgelehnt wird.
Wird die Meldung akzeptiert, werden geeignete Schritte zur Durchführung der Untersuchung eingeleitet.

Die hinweisgebende Person erhält innerhalb von 48 Stunden eine Empfangsbestätigung.

Das Team kann entscheiden, einen Bericht nicht zu untersuchen, wenn:

- das gemeldete Verhalten nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinien fällt;
- die Meldung nicht in gutem Glauben erfolgt oder böswillig erscheint;
- die Informationen unzureichend sind, um eine Untersuchung einzuleiten;
- die Angelegenheit bereits behandelt oder gelöst wurde.

Wenn eine Nachricht Themen enthält, die nicht unter diese Richtlinien fallen, wird das Team die angemessenen Schritte einleiten, um diese dennoch zu bearbeiten.

Das Whistleblowing-Team wird innerhalb von 2 Monaten (oder maximal 3 Monaten in komplexen Fällen) eine geeignete Antwort bereitstellen.

Es dürfen keine sensiblen oder persönlichen Daten über Personen aufgenommen werden, sofern sie nicht zwingend zur Beschreibung des Sachverhalts erforderlich sind.

Untersuchung

Alle Meldungen werden ernst genommen und gemäß diesen Richtlinien bearbeitet.

- Kein Mitglied des Teams und keine an der Untersuchung beteiligte Person wird versuchen, den Hinweisgeber zu identifizieren.
- Das Team kann bei Bedarf über den anonymen Kanal Folgefragen stellen.
- Eine Meldung darf nicht von einer Person untersucht werden, die in irgendeiner Weise an dem mutmaßlichen Fehlverhalten beteiligt sein könnte.
- Das Team entscheidet, ob und wie eine Meldung weiter eskaliert wird.
- Alle Beteiligten sind verpflichtet, die Vertraulichkeit zu wahren.

Schutz des Hinweisgebers

Eine Person, die in gutem Glauben eine echte Sorge gemäß diesen Richtlinien äußert, muss keine negativen beruflichen Konsequenzen befürchten und wird weder bestraft noch benachteiligt.
Es spielt keine Rolle, ob sich die Bedenken im Nachhinein als unbegründet herausstellen – entscheidend ist das Handeln in gutem Glauben.

Unbeschadet der Datenschutzanforderungen und anderer Vertraulichkeitsaspekte wird der Hinweisgeber über das Ergebnis der Untersuchung informiert.

In Fällen mutmaßlicher Straftaten wird der nicht-anonyme Hinweisgeber darüber informiert, dass seine Identität in gerichtlichen Verfahren offengelegt werden könnte.

Verarbeitung personenbezogener Daten

Der Whistleblowing-Dienst kann personenbezogene Daten über die im Bericht genannte Person, die meldende Person (sofern nicht anonym) sowie über andere beteiligte Dritte erheben, um die relevanten Sachverhalte eines möglichen Fehlverhaltens zu untersuchen.

Diese Verarbeitung erfolgt auf Grundlage gesetzlicher Verpflichtungen sowie im berechtigten Interesse des Verantwortlichen, Reputationsrisiken vorzubeugen und eine ethische Geschäftstätigkeit sicherzustellen.

Die bereitgestellten Informationen müssen auf Personen beschränkt sein, die für die Meldung und die Untersuchung unmittelbar relevant sind.

Nicht erforderliche oder irrelevante personenbezogene Daten dürfen nicht erfasst werden.

Löschung von Daten

Personenbezogene Daten, die in Meldungen oder in der Untersuchungsdokumentation enthalten sind, werden nach Abschluss der Untersuchung gelöscht, es sei denn, andere geltende gesetzliche Regelungen erfordern eine Aufbewahrung.

Die endgültige Löschung erfolgt 30 Tage nach Abschluss der Untersuchung. Archivierte Dokumente oder Nachrichten müssen gemäß DSGVO anonymisiert werden, sodass keine direkte oder indirekte Identifizierung einer Person mehr möglich ist.

Rechtsgrundlage dieser Richtlinie

Diese Richtlinie basiert auf:

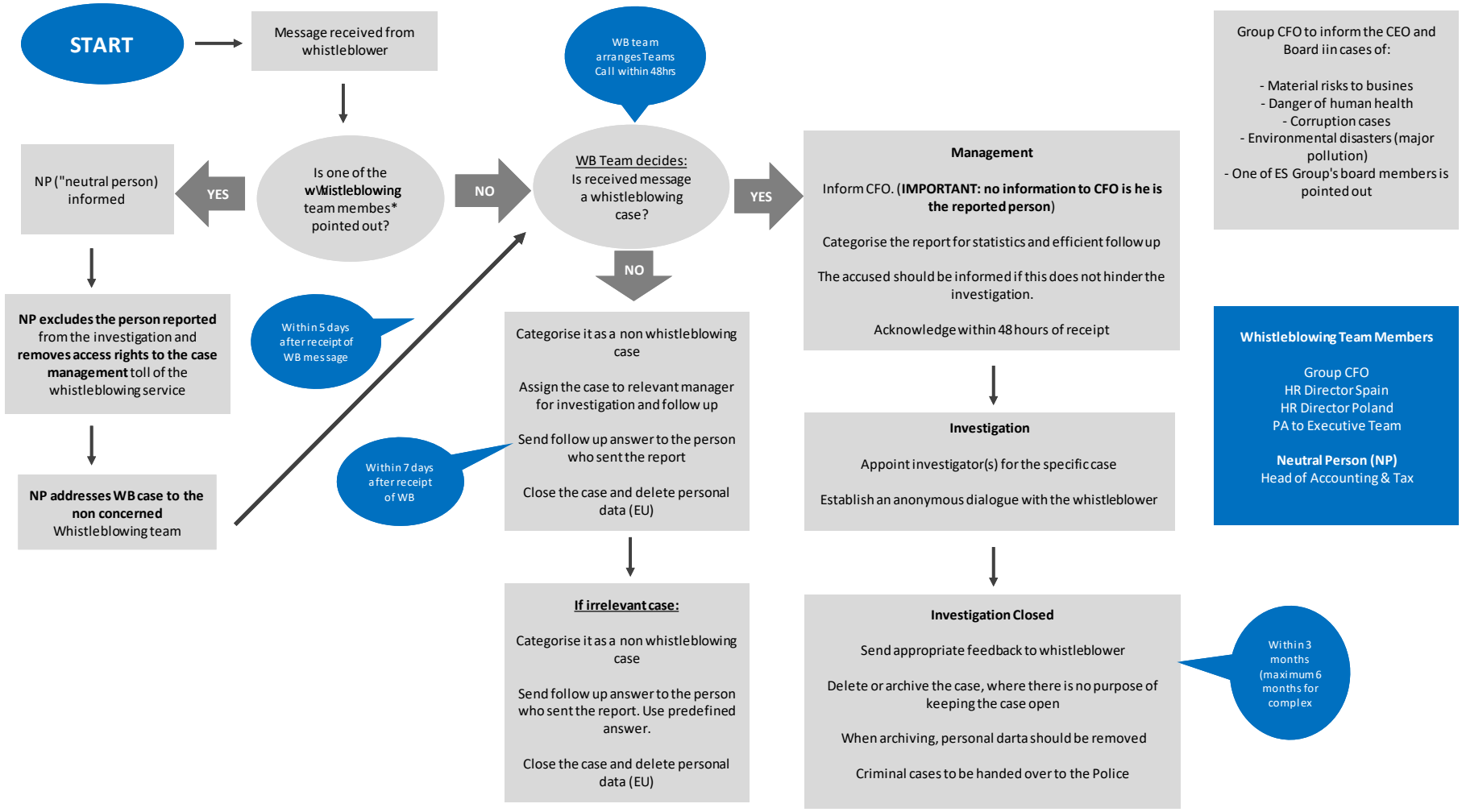
- der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern,
- sowie der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung zum Schutz von Whistleblowern.

Auftragsverarbeiter

WhistleB Whistleblowing Centre AB
(World Trade Centre, Klarabergsviadukten 70, SE-107 24 Stockholm) ist als Auftragsverarbeiter für den technischen Betrieb des Whistleblowing-Systems verantwortlich, einschließlich der Verarbeitung verschlüsselter Daten wie Meldungen oder Anhänge.

Weder WhistleB noch seine Unterauftragsverarbeiter können Meldungen entschlüsseln oder lesen.
Keine dieser Parteien hat daher Zugang zu unverschlüsseltem Inhalt.

Anhang A

Case Management Workflow (Ablauf der Fallbearbeitung)

ES GROUP
Extraordinary Surfaces