

# Whistleblowing-Richtlinie

## Whistleblowing-Policy

### **Kontakt:**

Nicole Adriano  
Ludwig Kröger

Integrierte Managementsysteme

SD Automotive Solutions GmbH  
Hamburger Straße 13  
49124 Georgsmarienhütte

Fon: +49 5401 84 25 5911

Fon: +49 5401 84 25 5563

Fax: +49 5401 84 25 45

E-Mail: [n.adriano@sdatomotive.de](mailto:n.adriano@sdatomotive.de)

E-Mail: [l.kroeger@sdatomotive.de](mailto:l.kroeger@sdatomotive.de)

Internet: <http://www.sdatomotive.de>

## Versionsführung

Nr.	Datum	Versi on	Änderungsbeschreibung	Autor/Freigabe durch	Status
1	25.03.2022	a	Dokument erstellt	IMS	Entwurf
2	25.03.2022	a	Inhaltliche Prüfung	GF	In Arbeit
3	28.03.2022	a	Freigabe zur Veröffentlichung	IMS	Freigabe
4					
5					

## Anmerkungen zur aktuellen Version

Das vorliegende Dokument ist Bestandteil eines Integrierten Managementsystems.

Archivierungsfrist: 10 Jahre (Prozessunterlagen - Geschäftsunterlagen)

---

**Inhalt**

Versionsführung.....	2
Anmerkungen zur aktuellen Version.....	2
1. Geltungsbereich .....	4
2. Ziel der Richtlinie.....	4
3. Warum ist die Einhaltung dieser Richtlinie so wichtig? .....	5
4. Was ist Whistleblowing? .....	5
5. Umsetzung .....	6
5.1 Information .....	6
5.2 Meldung von möglichem Fehlverhalten.....	6
5.3 Verfahren nach der Meldung von möglichem Fehlverhalten .....	7
6. Prozesssicherheit.....	7

## 1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie ist ab dem 01.04.2022 für SD Automotive Solutions (SDAS) und für deren Berater, Auftragnehmer, Leiharbeiter und andere Personen, welche für SDAS Dienstleistungen erbringen („Dienstleister“), gültig.

Verantwortlich für diese Whistleblowing-Richtlinie sind die Mitarbeiter des Integrierten Managementsystems. Siehe Beauftragtenliste

Die Inhalte dieser Richtlinie sind mit deutschem Recht im Einklang.

Die hier beschriebenen Vorgaben sind verbindlich. Diese Richtlinie gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der SDAS und deren Dienstleister. Es wird daher erwartet, dass sich alle Führungskräfte und Mitarbeiter der SDAS mit dieser Richtlinie vertraut machen, sie befolgen und darüber hinaus so weit möglich sicherstellen, dass die vorgenannten Dienstleister, die mit SDAS verbunden sind und mit denen sie in Geschäftsbeziehungen stehen, sich ebenfalls mit dieser Richtlinie vertraut machen und sie befolgen.

Die Führungskräfte der SDAS sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie in ihrem funktionalen Zuständigkeitsbereich umgesetzt wird. Sie müssen mit gutem Beispiel vorangehen und die Mitarbeiter, die an Sie berichten, entsprechend beraten und leiten.

Ergänzende Dokumente, die individuelle Regelungen enthalten, sind im Anhang zu dieser Richtlinie zu vermerken. Ergänzende Dokumente werden von den Mitarbeitern der Integrierten Managementsysteme (IMS) erstellt, fortlaufend aktualisiert und zur Anwendung veröffentlicht.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer eingeschlossen.

## 2. Ziel der Richtlinie

Als mittelständisches Unternehmen setzt und pflegt SDAS Verhaltens- und Wertestandards, um für seine Mitarbeiter eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von Fairness, Integrität und Respekt wie auch Ehrlichkeit, Offenheit und Verantwortung geprägt ist. Bei der Aufrechterhaltung dieser Standards spielen Sie als Mitarbeiter von SDAS bzw. als Dienstleister eine entscheidende Rolle.

Sie werden in vielen Fällen der Erste sein, der erfährt, wenn jemand in Ihrer Arbeitsumgebung rechts- oder regelwidrig handelt. SDAS möchte Sie in einer solchen Situation nicht alleine lassen und sie vielmehr darin unterstützen und Sie dazu ermuntern, derartige Vorkommnisse zu melden. In dieser Richtlinie erfahren Sie, was Sie unternehmen sollen, wenn Sie von Fehlverhalten am Arbeitsplatz erfahren bzw. den Verdacht eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz hegen.

### 3. Warum die Einhaltung dieser Richtlinie so wichtig ist

Die Einhaltung dieser Richtlinie ist von entscheidender Bedeutung für SDAS und für jeden einzelnen Mitarbeiter und Dienstleister. Über die Beachtung der Inhalte dieser Richtlinie haben Sie unmittelbaren Einfluss und unterstützen SDAS in der Bewahrung seiner ethischen Standards und Werte und können dadurch in erheblichem Maß das eigene Arbeitsumfeld und das aller anderen Mitarbeiter und Geschäftspartner positiv beeinflussen.

### 4. Was ist Whistleblowing?

Whistleblowing (von engl. "to blow the whistle", sinngemäß "etwas aufdecken") bedeutet, dass ein Mitarbeiter oder Dienstleister eine offizielle oder dafür zuständige Stelle über Missstände oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz von erheblicher Bedeutung informiert. Dazu können im schlimmsten Fall die Verwirklichung von Straftaten zählen, aber auch Verstöße gegen gesetzliche Regelungen, Belästigungen und Schikane ebenso wie Handlungen, die den Ruf von SDAS schädigen können oder gegen Unternehmensrichtlinien verstoßen, Handlungen, die die Gesundheit oder Sicherheit von Mitarbeitern oder die Öffentlichkeit gefährden, umweltschädigende Handlungen oder auch Vorgehensweisen, die dazu dienen, einen der vorgenannten Sachverhalte zu verbergen.

Whistleblowing bedeutet dagegen nicht, dass Vorbringen von bewusst falschen Tatsachen oder aber die Meldung von Vorkommnissen in der Absicht, einem Dritten dadurch bewusst und gezielt zu schaden.

SDAS ist sich darüber bewusst, dass Mitarbeiter oder Dienstleister, die Fehlverhalten am Arbeitsplatz beobachten oder vermuten, in Situationen geraten können, die sie davon abhalten, offen und vertrauensvoll mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bzw. dem Vertragspartner zu sprechen, sei es, weil sie Konsequenzen fürchten, sei es, weil sie davon ausgehen, nicht mit ihrem Anliegen ernst genommen zu werden. Dem möchte SDAS entgegenreten und wird im Interesse seiner Mitarbeiter oder Dienstleister allen ernsthaften Meldungen über Missstände oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz nachgehen.

Bitte stellen Sie keinesfalls eigene Untersuchungen zu den vermuteten oder festgestellten Missständen an. Verbreiten Sie keine Gerüchte über den Vorgang.

Besprechen Sie die Angelegenheit, die Sie gemeldet haben oder zu melden beabsichtigen, nicht mit derjenigen Person, die mutmaßlich der Verursacher des Fehlverhaltens oder des Missstandes ist.

Bitte bedenken Sie schließlich, dass Sie aufgrund Ihres vertraglichen Verhältnisses mit SDAS generell zur Verschwiegenheit verpflichtet sind und daher keine vertraulichen, aber auch keine falschen oder irreführenden Informationen an andere Personen weitergeben dürfen. Berücksichtigen Sie diese Verpflichtung, wenn Sie beabsichtigen, eine Angelegenheit von erheblicher Bedeutung einer externen Stelle vorzubringen und wägen Sie in jedem Fall ab, ob ein Vorbringen bei externen Institutionen angemessen ist und ob Sie SDAS nicht zuvor die Möglichkeit einräumen sollten, die Angelegenheit intern zu prüfen.

## 5. Umsetzung

### 5.1 Information

Alle Mitarbeiter sowie Dienstleister der Gesellschaften sollen über diese Richtlinie informiert sein und sich mit ihren Inhalten vertraut machen.

### 5.2 Meldung von möglichem Fehlverhalten

Prävention, Erkennung und Meldung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz liegen in der Verantwortung jedes einzelnen SDAS -Mitarbeiters sowie Dienstleisters. Die Entscheidung darüber, was im Einzelfall noch akzeptabel und rechtlich zulässig ist, ist allerdings nicht immer einfach. Wann immer Sie Zweifel darüber haben, ob eine Handlung oder ein Vorgang ein Fehlverhalten am Arbeitsplatz darstellt oder darstellen könnte, sind Sie dazu aufgefordert, dies mit den Mitarbeitern der IMS zu klären.

Alle Mitarbeiter und Dienstleister, die von einem möglichen Fehlverhalten am Arbeitsplatz erfahren, sollten dies melden.

Als Melde- und Kommunikationswege stehen jedem Mitarbeiter und Dienstleister dafür die Mitarbeiter der IMS unter [whistleblowing@sdautomotive.de](mailto:whistleblowing@sdautomotive.de) oder alternativ auch per Telefon (05401 8425 5911 oder 054018425 5563) zu Verfügung.

Ihr Anruf erfolgt anonym.

Die zur Verfügung stehenden Melde- und Kommunikationswege dienen dem Zweck, dass Missstände intern bekannt gemacht und rasch beseitigt werden. Daneben möchten wir Ihnen im Falle einer Meldung aber auch Hilfestellung geben, mit der für Sie moralisch schwierigen Situation und mit dem von Ihnen festgestellten oder vermuteten Fehlverhalten umzugehen.

Die Mitarbeiter der IMS stehen darüber hinaus allen Mitarbeitern und Dienstleistern als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen zu dieser oder anderen Compliance Richtlinien wie auch als Berater im Zusammenhang mit den Compliance Regeln und Richtlinien zur Verfügung.

SDAS ist durchaus bewusst, dass Whistleblowing nicht nur befürwortet, sondern vereinzelt auch kritisiert und attackiert wird. Mitarbeiter und Dienstleister, die in gutem Glauben mögliches Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden oder Informationen erteilen oder anderweitig bei Nachforschungen oder der Untersuchung möglichen Fehlverhaltens mitwirken, laufen nicht Gefahr, ihren Job bzw. ihren Auftrag zu verlieren oder andere Disziplinarmaßnahmen bzw.

Vertragseinschränkungen zu erfahren. Wenn Sie in gutem Glauben handeln, spielt es auch keine Rolle, wenn Sie sich irren oder sich Ihr Verdacht später nicht bewahrheitet.

### **5.3 Verfahren nach der Meldung von möglichem Fehlverhalten**

SDAS wird alle Fälle von echtem Whistleblowing ernst nehmen.

Wenn Sie ein Anliegen bei Ihrem Vorgesetzten oder den Mitarbeitern der IMS vorbringen, wird dieser bzw. diese es selbst überprüfen oder einen anderen geeigneten Vorgesetzten, welcher nicht mit dem Fehlverhalten in Verbindung steht, einschalten, um zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Wenn Sie den Mitarbeitern der IMS ein Anliegen über Whistleblowing vorbringen, wird ein Bericht erstellt und entschieden ob der Fall intern oder ein Rechtsanwalt von SDAS eingeschaltet werden muss. Daraufhin wird entschieden welche Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Je nach Art Ihres Anliegens kann als Maßnahme eine interne Untersuchung oder eine formellere Untersuchung ergriffen werden, einschließlich der Überweisung an eine geeignete externe Person, wie unabhängige Ermittler oder die Polizei. Bitte beachten Sie, dass Anfragen und Untersuchungen Zeit in Anspruch nehmen können und dass das Ergebnis der Untersuchungen oft von den vorliegenden Beweisen abhängt.

Wenn weitere Informationen von Ihnen benötigt werden sollten, werden Sie direkt kontaktiert, wenn Sie Ihren Namen und Ihre Kontaktdaten angegeben haben. Wenn Sie anonym bleiben möchten, werden Sie gebeten, die benötigten Informationen über die oben genannten Telefonnummern den Mitarbeitern der IMS zur Verfügung zu stellen. Sie können unter anderem gefragt werden, wie Ihrer Meinung nach am besten mit Ihrem Anliegen umgegangen werden sollte. Wenn Sie ein persönliches Interesse an dieser Angelegenheit haben, so mögen Sie dies bitte von Anfang an mitteilen. Obwohl SDAS versuchen wird, Ihnen so viel Feedback wie möglich zu geben, ist es dennoch möglich, dass Ihnen keine spezifischen Details gegeben werden können, falls dies die Privatsphäre einer anderen Person verletzen oder eine laufende Untersuchung beeinträchtigen würde. SDAS kann nicht garantieren, auf alle Anliegen so zu reagieren, wie Sie es wünschen, aber es wird versichert, dass die Angelegenheit fair, verhältnismäßig und konsequent behandelt werden wird.

## **6. Prozesssicherheit**

Diese Richtlinie sowie die Berichte, welche sich aus den einzelnen Whistleblowing-Verfahren ergeben, werden regelmäßig von den Mitarbeitern der IMS und der Geschäftsführung geprüft.

Die Richtlinie wird laufend an die Betriebsinterne Handhabung der Whistleblowing-Policy angepasst, sowie im Fall von Änderungen auf die Vereinbarkeit mit deutschem Recht hin überprüft. Ein Versionsverlauf speichert sämtliche Änderungen unter Angabe von Änderungsinhalt, Person und Datum. Somit ist eine Nachverfolgung stets gewährleistet.