Prävention von Fehlverhalten und Whistleblowing-Richtlinie

Genehmigt vom Führungsteam am 14.06.2019, aktualisiert am 09.09.2024

Hinweis: Diese Richtlinie wird in englischer Sprache veröffentlicht. Im Falle von Abweichungen zwischen der englischen Fassung und anderen übersetzten Fassungen ist die englische Fassung maßgebend.

Geltungsbereich: **Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Aperam (einschließlich Leiharbeitnehmern, Zeitarbeitnehmern, Auszubildenden und allen Personen, die an einem Einstellungsverfahren teilnehmen) sowie für Stakeholder, Berater, Lieferanten, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer, externe Handelsvertreter, Aktionäre, Partner und alle anderen Parteien, die eine Geschäftsbeziehung zu Aperam unterhalten.**

Index

ZWECK **2**

GELTUNGSBEREICH **2**

PRINZIPIEN **2**

- Prävention 2
- Persönliches Engagement jedes Einzelnen 2
- Bearbeitung von Berichten 3
- Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltung 3
- Untersuchung 4
- Rückmeldung und Weiterleitung an interne Ausschüsse 5
- Folgemaßnahmen 5
- Datenschutz und Aufbewahrung von Dokumenten 5

ZWECK

Aperam ist bestrebt, Betrug und Fehlverhalten zu verhindern und eine Kultur der Betrugsbekämpfung zu entwickeln. Verstöße gegen den Verhaltenskodex von Aperam (z. B. Diskriminierung, Belästigung, Betrug, Korruption oder vorsätzliches Fehlverhalten in Bezug auf Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinien sowie Datensicherheit und Datenschutz) werden nicht toleriert.
Um eine vertrauliche Meldung von schwerwiegenden Regelverstößen durch die Mitarbeiter zu erleichtern, hat Aperam eine Whistleblowing-Hotline eingerichtet. Mit dieser Richtlinie soll ein Rahmen für ein gesichertes Whistleblower-Verfahren geschaffen werden.

GELTUNGSBEREICH

Die Whistleblowing-Hotline von Aperam ersetzt nicht die regulären und internen Informations- und Meldemöglichkeiten und -verfahren. Es ist ein zusätzlicher Mechanismus, der allen Parteien zur Verfügung steht, die eine Beziehung zu Aperam haben, um schwerwiegende Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex zu melden. Die Verstöße beziehen sich unter anderem, auf folgende Punkte (sind jedoch nicht auf diese beschränkt):

- Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz
- Menschenrechte
- Interessenkonflikte
- Betrug und Korruption (einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Veruntreuung von Vermögenswerten, Bilanzfälschung, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, wettbewerbswidrige Praktiken, Steuerbetrug, Fälschungen, Angebotsabsprachen usw.)
- Cybersicherheit und Datenschutz.

Diese Richtlinie gilt in Verbindung mit dem Aperam Code of Business Conduct, dessen Grundsätze hier voll und ganz unterstützt werden.
Aperam unterliegt den Gesetzen der Länder, in denen Aperam tätig ist. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie verpflichten wir uns, die geltenden Gesetze dieser Länder einzuhalten, insbesondere diejenigen, die den Schutz von Hinweisgebern betreffen.

Für weitere Leitlinien zu diesem Thema ➤

PRINZIPIEN

Prävention

Da Prävention von entscheidender Bedeutung ist, erhalten unsere Mitarbeiter spezifische Richtlinien mit klaren Verhaltensregeln für den Fall, dass sie Risiken oder Gewissenskonflikten im Zusammenhang mit Menschenrechten, Geschäftsbeziehungen, vertraulichen Informationen, dem Umgang mit Amtsträgern sowie Spenden, Geschenken, Entertainment und Reisen ausgesetzt sind. Die Umsetzung präziser Ethik- und Compliance-Programme ist Teil des Engagements von Aperam zur Vermeidung von Betrug und jeglichem Fehlverhalten.

Für weitere Leitlinien zu diesem Thema ➤

Verweise

◄ Link zur Whistleblowing-Hotline von Aperam: www.aperam.com/alert

Weitere Informationen finden Sie unter Aperam Policies

► Code of Business Conduct (Geschäftsführungskodex)

► Menschenrechtspolitik

► Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Geldwäsche

► Richtlinie für Geschenke und Bewirtung

► Politik zur Einbeziehung von Stakeholdern

Persönliches Engagement jedes Einzelnen

Von den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung wird erwartet, dass sie wachsam sind und aktiv Fehlverhalten melden.
Alle Mitarbeiter, die einen begründeten Verdacht auf ein Fehlverhalten haben, das auf Tatsachen und nicht auf Hörensagen beruht, sind verpflichtet, sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten, eine höhere Managementebene oder - je nach Thema - an die jeweils betroffene Abteilung zu wenden, z.B: Innenrevision, Personalabteilung (einschließlich der Ansprechpartner für Menschenrechte), Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Nachhaltigkeit, Recht, Datenschutz oder Compliance.
Hat der Mitarbeiter jedoch Bedenken bezüglich der Reaktion oder des Ausbleibens einer Reaktion oder sieht er sich nicht in der Lage, mit einer der oben genannten Personen zu sprechen, kann er sich an die Whistleblowing-Hotline von Aperam wenden.

Bearbeitung von Berichten

Alle Meldungen, die in gutem Glauben gemacht werden, werden konsequent und zeitnah behandelt. Gemäß unserer allgemeinen Verpflichtung zum respektvollen Umgang mit Stakeholdern erhält der Whistleblower innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt des Hinweises eine Empfangsbestätigung.
Die Whistleblowing-Hotline von Aperam bietet die Möglichkeit, eine Meldung per Telefon (gebührenfreier Zugang für jedes Land), über einen Web-Zugangslink oder über einen QR-Code abzugeben.

Auf der Grundlage der Aperam Richtlinien sammelt die Forensik-Abteilung von Global Assurance alle ernsthaften Meldungen, unabhängig vom Meldekanal, und sorgt je nach Art der Meldung dafür, dass die richtigen Ansprechpartner die Angelegenheit untersuchen. Um ihre Unabhängigkeit und Objektivität zu gewährleisten, erstattet die Abteilung Global Assurance dem Prüfungs- und Risikomanagementausschuss, der sich ausschließlich aus unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammensetzt, Bericht über den Status aller schwerwiegenden Meldungen.

Für weitere Leitlinien zu diesem Thema ➤

Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltung

Im Falle von Meldungen über unsere Whistleblowing-Hotline kann der Whistleblower entscheiden, anonym zu bleiben. In diesem Fall wird die Identität des Whistleblowers nicht an Aperam weitergegeben. Die gesamte Kommunikation wird vom Betreiber der Whistleblowing-Hotline vertraulich und anonym behandelt.

Aperam garantiert, dass alle Berichte und entsprechenden Informationen streng vertraulich behandelt werden und nur an Personen weitergegeben werden, die ein berechtigtes Interesse daran haben. Der Name des Whistleblowers wird so weit wie möglich vertraulich behandelt. Aperam duldet keine tatsächlichen oder versuchten Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Meldungen über die Aperam Whistleblowing-Hotline gemacht oder zu Untersuchungszwecken Informationen bereitgestellt bzw. Unterstützung geleistet haben. Aperam verurteilt jede Art von Diskriminierung, Belästigung und Schikane von Whistleblowern, wie unter anderem:

- Suspendierung, Entlassung, Degradierung oder Verweigerung der Beförderung;
- Übertragung von Aufgaben, Verlegung des Arbeitsortes, Lohnkürzung,

Weitere Informationen finden Sie unter Aperam Policies

► Politik zur Einbeziehung von Stakeholdern

Detaillierte Informationen dazu, wie Sie die Whistleblowing-Hotline erreichen können, finden Sie unter:

www.aperam.com/alert

Änderung der Arbeitszeiten;
- eine negative Leistungsbeurteilung oder ein negatives Arbeitszeugnis;
- Verhängung oder Vollstreckung einer Disziplinarmaßnahme, einer Abmahnung oder einer sonstigen Strafe, einschließlich einer Geldstrafe;
- Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung, Benachteiligung oder ungerechte Behandlung;
- Nennung der Person auf schwarzen Listen oder vergleichbare Maßnahmen, die dazu führen können, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung in dem Sektor oder der Branche mehr findet;

Andererseits werden aber unbegründete Anschuldigungen, die den Ruf anderer schädigen sollen, sanktioniert.

Für weitere Leitlinien zu diesem Thema ➤

Untersuchung

Je nach Art des Hinweises, wird die Meldung an die für die Untersuchung der Angelegenheit zuständigen Ansprechpartner weitergeleitet:
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz : Globaler Leiter Health and Safety
- Umwelt: Globaler Leiter für Umwelt und Industrierisiken
- Menschenrechte: Globaler Leiter Personal und Menschenrechtsbeauftragter
- Cybersecurity: Beauftragter für Informationssicherheit
- Schutz personenbezogener Daten: Datenschutzbeauftragter
- Betrug, Korruption und Interessenkonflikte: Forensische Abteilung Global Assurance

Bei Themen, die externe Stakeholder wie z.B. Behörden betreffen, werden die Untersuchungen durch den Globalen Leiter Nachhaltigkeit unterstützt.

Untersuchungen bei „Nicht-Betrug-Fällen“

Bei Themen, die nicht in Zusammenhang mit Betrug stehen, führt eine speziell benannte Kontaktperson, die in der Untersuchungsmethodik geschult wurde, die Untersuchungen mithilfe der zuständigen Abteilung und nach denselben Grundsätzen der Vertraulichkeit und Unabhängigkeit von der Geschäftsleitung durch. Die Schlussfolgerungen der schwerwiegenden, fundierten Untersuchungen werden dem Compliance Officer und/oder dem Ausschuss für Stakeholder-Engagement und Menschenrechte sowie den betroffenen Mitgliedern des Führungsteams mitgeteilt. Falls erforderlich, können die zuständigen Ausschüsse weitere Untersuchungen durch die forensische Abteilung von Global Assurance oder eine andere geeignete Abteilung beantragen.

Betrugsermittlungen

Die forensische Abteilung von Global Assurance ist für die Untersuchung aller vermuteten betrügerischen Handlungen zuständig. Die Untersuchungen werden unabhängig vom Führungsmanagement und ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Position/Titel oder den beruflichen Werdegang und das Potenzial des mutmaßlichen Täters durchgeführt. Die forensische Abteilung hat freien und uneingeschränkten Zugang zu allen Unterlagen und Räumlichkeiten des Unternehmens und ist befugt, den Inhalt von Akten und anderen Speichermedien im Rahmen ihrer Ermittlungen ganz oder teilweise zu prüfen, zu kopieren und zu entnehmen.

Die mit der Untersuchung beauftragte Abteilung wird alle erhaltenen Informationen vertraulich behandeln und den Ruf aller Beteiligten schützen.

Weitere Informationen finden Sie unter Aperam Policies

►Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie
►Just Culture-Richtlinie
►Umweltrichtlinie-
►Menschenrechts-Richtlinie
►Stakeholder Engagement Richtlinie
►IT-Nutzungs- und Cybersecurity-Richtlinie
►Verfahren bei Datenverletzungen

Rückmeldung und Weiterleitung an interne Ausschüsse

Innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Meldung erhält der Whistleblower eine Rückmeldung über den Stand und das Ergebnis der Untersuchung mit allgemeinen Angaben zur Bearbeitung der Meldung.
Fälle schwerwiegender Art (Finanzbetrug, Reputationsrisiko für Aperam usw.) werden dem Prüfungs- und Risikomanagementausschuss auf der Grundlage einer Bewertung des Compliance-Ausschusses, des Ausschusses für Stakeholder-Engagement und Menschenrechte und/oder der Abteilung Global Assurance vorgelegt.

Folgemaßnahmen

Belegt eine Untersuchung mit hinreichender Sicherheit, dass illegale Aktivitäten stattgefunden haben, erstellt die forensische Abteilung von Global Assurance einen Bericht an die zuständige Managementebene, die Rechtsabteilung und gegebenenfalls an das Führungsteam und den Prüfungs- und Risikomanagementausschuss von Aperam.
Falls erforderlich, stellt Aperam den Rechts- und Strafverfolgungsbehörden alle im Laufe einer Untersuchung gesammelten Beweise zur Verfügung und verfolgt alle an kriminellen Handlungen beteiligten Parteien strafrechtlich. Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um durch Betrug oder unredliche Handlungen verloren gegangene Vermögenswerte wiederzuerlangen und Ausgleich zu schaffen oder zu ermöglichen, wenn betroffene Personen oder Gemeinschaften Schäden erleiden, die im Zusammenhang mit einer von Aperam verursachten wesentlichen Handlung stehen. .

In allen Fällen, in denen die Beweise ausreichen, um disziplinarische Maßnahmen zu rechtfertigen, werden diese unter Einhaltung aller geltenden Gesetze ergriffen.

In schwerwiegenden und begründeten Fällen, in denen hinreichende Beweise für eine Beteiligung oder geheime Absprachen von Aperam-Mitarbeitern vorliegen, wird ein Disziplinarausschuss eingerichtet, an dem die Geschäftsleitung und je nach Fall das betreffende Mitglied des Führungsteams, die forensische Abteilung von Global Assurance sowie Mitarbeiter der Rechts- und Personalabteilung teilnehmen. Der Disziplinarausschuss muss die zu ergreifenden Disziplinarmaßnahmen objektiv und konsequent festlegen, wobei zu berücksichtigen ist, dass Aperam eine „Null-Toleranz“-Haltung gegenüber unethischem und betrügerischem Verhalten von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern verfolgt.

Datenschutz und Aufbewahrung von Dokumenten

Gemäß den Datenschutzbestimmungen hat jeder Mitarbeiter, der über die Whistleblowing-Hotline von Aperam identifiziert wurde, das Recht, Zugang zu seinen personenbezogenen Daten zu erhalten und gegebenenfalls deren Berichtigung oder Löschung zu verlangen, es sei denn, diese Rechte können in Übereinstimmung mit zwingenden Vorschriften oder aufgrund einer rechtlich durchsetzbaren Anordnung nicht gewährt werden.
Wie gesetzlich vorgeschrieben, werden die Berichte in der Regel 5 Jahre lang aufbewahrt, (es sei denn, die lokalen Gesetze sehen eine kürzere Aufbewahrungsfrist vor), nachdem die Untersuchungen abgeschlossen wurden.

◀Wenn Sie eine Anfrage oder ein Anliegen haben, wenden Sie sich bitte an data.protection@aperam.com