	Finanzen, Governance, Risiko und Compliance – Verfahrensstufe 2 <b>Richtlinien für Whistleblowing und das Offenlegungsverfahren durch Mitarbeiter</b>		
	Firmenintern und vertraulich	DL-04-PY-004-ENG Driveline STD (entfällt)	Rev A

Revision	Datum	Anmerkungen zu Änderungen
A	21.04.2021	Erste Ausgabe

Dokumentfreigabe
Dokument im elektronischen System Windchill (DES Library) von allen relevanten Mitarbeiter*innen freigegeben. Dokumenteigentümer ist im DES-Portal sichtbar.

**Diese übersetzte Version der DES-Richtlinie dient nur als Referenz.  
Im Falle eines Konflikts gilt die englische Originalausgabe der Richtlinie.**

## 1.0 Zweck

Bei GKN Automotive haben wir uns dazu verpflichtet, im Hinblick auf unser Geschäftsgebaren einem strikten Verhaltenskodex nachzukommen und wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern und Arbeitern, dass sie sich unseren Werten und den Anforderungen des Verhaltenskodex für Angestellte entsprechend verhalten. Um die Einhaltung dieses Kodex gewährleisten zu können ist es wichtig, dass Mitarbeiter Probleme ansprechen, damit wir diese angemessen angehen können. Deshalb ermuntern wir dazu, sich einzusetzen. Dazu gehört das Melden von Bedenken gemäß dieser Richtlinie.

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, den Ansatz von GKN Automotive für die Handhabung und das Management von Whistleblowing darzulegen.


Die Verantwortung für diese Richtlinie, für die Überprüfung der Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf Bedenken, die im Rahmen dieser Richtlinie geäußert wurden, ergriffen wurden, und für die Sicherstellung, dass die Einrichtungen, die die Einhaltung dieser Richtlinie ermöglichen, aufrechterhalten werden, liegt beim General Counsel.

## 2.0 Umfang

Diese Richtlinie gilt an allen GKN Automotive Standorten weltweit und für alle GKN Automotive Mitarbeitern (wie unten definiert). Diese Richtlinie legt den Ansatz von GKN Automotive für die Handhabung und das Management von „**Whistleblowing**“ fest, was im Sinne dieser Richtlinie die Offenlegung von Informationen bedeutet, die sich auf vermutetes Fehlverhalten, unangemessenes Verhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz beziehen, jeweils in Bezug auf GKN Automotive oder GKN Automotives Geschäft. Dies kann Angelegenheiten umfassen, die sich auf Folgendes beziehen:

- Verstoß gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift. Zum Beispiel jede kriminelle Aktivität, die Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung oder einer behördlichen Anforderung.
- Gesundheits-, Sicherheits- oder Umweltaspekte. Zum Beispiel die Meldung von potenziell unsicheren Praktiken, Schäden an der Umwelt oder Verstößen gegen die HSE-Richtlinien von GKN Automotive.
- Finanzielle Unregelmäßigkeiten. Einschließlich Betrug, Steuerhinterziehung oder unsachgemäßer Buchführung.
- Unethisches Verhalten. Zum Beispiel Bestechung, Korruption, Rassismus, Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder jedes andere Verhalten, das den Werten von GKN Automotive widerspricht.
- Verstoß gegen eine Richtlinie von GKN Automotive. Einschließlich aller qualitätsbezogenen Richtlinien und aller Richtlinien, auf die in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeiter verwiesen wird.

Die Master-Dateien werden elektronisch gespeichert und stehen allen Team-Mitgliedern zur Verfügung. Gedruckte Exemplare der Master-Dateien dienen nur als Referenz.  
Die Revisionskontrolle dieses Dokuments wird vom GKN PDM-System (Windchill) verwaltet. Alle Details finden Sie unter GKN PDM System.

	Finanzen, Governance, Risiko und Compliance – Verfahrensstufe 2		
	<b>Richtlinien für Whistleblowing und das Offenlegungsverfahren durch Mitarbeiter</b>		
	Firmenintern und vertraulich	DL-04-PY-004-ENG	Rev A
	Driveline STD (entfällt)		2   3

- (f) Das absichtliche oder wissentliche Verschweigen eines der oben genannten Punkte.
- (g) Jede andere Handlung, die geeignet wäre, den Ruf von GKN Automotive oder seiner/ihrer Aktionäre zu schädigen.

Diese Richtlinie ist nicht Teil der Beschäftigungsbedingungen eines GKN Automotive Mitarbeiters und ist nicht in erster Linie dazu gedacht, Beschwerden oder Klagen zu behandeln, die sich auf die persönlichen Umstände des GKN Automotive Mitarbeiters beziehen, wie z. B. die Art und Weise, wie er/sie am Arbeitsplatz behandelt wurde.

Obwohl es einige Überschneidungen geben kann, werden solche Beschwerden in der Regel besser durch das lokale Beschwerdeverfahren (oder ein gleichwertiges Verfahren) behandelt, das für die Beschäftigung des GKN Automotive Mitarbeiters gilt. Diese Richtlinien unterscheiden sich von Land zu Land und sind bei Ihrer lokalen Personalabteilung erhältlich.

### 3.0 Prozess

#### 3.1 Whistleblowing-Bedenken melden


Alle Mitarbeiter von GKN Automotive sollten sich frei fühlen, jegliche Bedenken bezüglich Whistleblowing bei ihrem direkten Vorgesetzten vorzubringen. Dies kann verbal oder schriftlich getan werden. In vielen Fällen ist der/die direkte Vorgesetzte dazu in der Lage, Bedenken schnell und effektiv auszuräumen. In einigen Fällen können sie die Angelegenheit an eine andere, besser geeignete Person weiterleiten. Dabei halten die Vorgesetzten den GKN Automotive Mitarbeiter, der die Bedenken geäußert hat, darüber auf dem Laufenden, wie sie die Angelegenheit angehen, es sei denn, dies würde die Vertraulichkeit verletzen, die für die Behandlung der Angelegenheit angemessenerweise erforderlich ist.

Wenn die Angelegenheit jedoch schwerwiegender ist oder ein GKN Automotive Mitarbeiter das Gefühl hat, dass sein direkter Vorgesetzter sein Anliegen nicht bearbeiten kann oder nicht bearbeitet hat, oder er es aus irgendeinem Grund vorzieht, es nicht mit seinem direkten Vorgesetzten zu besprechen, sollte er das Anliegen wie im Folgenden dargelegt vorgebracht werden:

- (a) Kontaktaufnahme mit einem Mitarbeiter der Rechtsabteilung (Kontaktinformationen liegen auf Ourspace bereit); oder
- (b) Anruf unserer vertraulichen Mitarbeiter-Hotline. Die Hotline wird durch ein externes Unternehmen verwaltet und kann Anrufe auf anonymer Basis entgegennehmen, falls nötig. Informationen, die über die Hotline übermittelt werden, werden an die Rechtsabteilung weitergeleitet, die prüft, wie das Anliegen am besten gehandhabt werden kann, wie in Abschnitt 3.2 unten beschrieben. Die Telefonnummern für die Mitarbeiter-Hotline stehen auf Ourspace zur Verfügung, unter [www.gknautomotive.com/SpeakingUp](http://www.gknautomotive.com/SpeakingUp) und hängen an jedem Standort von GKN Automotive deutlich sichtbar aus.

Wir ermutigen, wo immer es möglich ist, dass Bedenken offen und direkt geäußert werden und nur dann anonym geäußert werden, wenn der GKN Automotive Mitarbeiter das Gefühl hat, dass er keine andere Möglichkeit hat, da das anonyme Äußern von Bedenken es oft schwieriger macht, eine ordnungsgemäße Untersuchung durchzuführen oder festzustellen, ob die Anschuldigungen glaubwürdig sind. GKN Automotive wird sich bemühen, die Identität von GKN Automotive-Mitarbeitern auf Anfrage vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Offenlegung ist für die Zwecke der Untersuchung oder zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen erforderlich oder GKN Automotive stellt fest, dass es keine andere angemessene Alternative gibt.

### 3.2 Untersuchungen

	Finanzen, Governance, Risiko und Compliance – Verfahrensstufe 2 <b>Richtlinien für Whistleblowing und das Offenlegungsverfahren durch Mitarbeiter</b>		
	Firmenintern und vertraulich	DL-04-PY-004-ENG Driveline STD (entfällt)	Rev A

Sobald ein Anliegen bei der Rechtsabteilung oder über die Mitarbeiter-Hotline vorgebracht wurde, führt die Rechtsabteilung eine erste Bewertung der Art des Anliegens durch und entscheidet dann (nach Rücksprache mit allen relevanten Funktionen oder der Leitung), wie weiter vorgegangen werden soll. Dies kann Folgendes beinhalten:

- (a) Feststellung, dass eine Untersuchung des Anliegens angemessen ist; in diesem Fall wird ein Untersuchungsbeauftragter oder ein Untersuchungsteam ernannt.
- (b) Die Entscheidung, dass die Angelegenheit durch einen anderen Prozess, z. B. ein lokales Beschwerdeverfahren, behandelt werden sollte; in diesem Fall wird diese Entscheidung dem Whistleblower mitgeteilt.
- (c) Feststellung, dass keine Gründe für weitere Maßnahmen vorliegen; in diesem Fall wird dies dem Whistleblower mitgeteilt.

Nach Abschluss einer Untersuchung oder eines anderen Prozesses können dem Whistleblower Informationen über das Ergebnis dieses Prozesses mitgeteilt werden, soweit dies unter den gegebenen Umständen angemessen ist.

Es gibt kein Recht auf Berufung oder ein gleichwertiges Verfahren gegen Entscheidungen, die im Rahmen dieser Richtlinie getroffen werden. Jegliche Beschwerden darüber, wie eine Untersuchung, ein Anliegen oder ein Vorfall behandelt wird, müssen über ein geeignetes lokales Beschwerdeverfahren (oder ein gleichwertiges Verfahren) vorgebracht werden, das für die Beschäftigung des GKN Automotive Mitarbeiters gilt.

### 3.3 Schutz und Support für Whistleblower

Es ist verständlich, dass sich Whistleblower Sorgen über mögliche Konsequenzen machen können. GKN Automotive ist bestrebt, Offenheit zu fördern und wird GKN Automotive Mitarbeiter unterstützen, die im Rahmen dieser Richtlinie ernsthafte Bedenken äußern, selbst wenn sich diese als falsch erweisen. Insbesondere werden Whistleblower nicht nachteilig behandelt (z. B. durch Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere nachteilige Behandlung), weil sie ein ernsthaftes Anliegen vorbringen. Allerdings kann ein Whistleblower, der böswillig falsche Behauptungen aufstellt, selbst disziplinarisch belangt werden.

GKN Automotive Mitarbeiter dürfen Whistleblowern in keiner Weise drohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Ein solches Verhalten kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

### 4.0 Definitionen

„**GKN Automotive Mitarbeiter**“ bezeichnet alle Angestellten oder Arbeiter innerhalb von GKN Automotive, was Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeiter einschließlich Auftragnehmer, Leiharbeiter, Praktikanten, Auszubildende und Freiwillige einschließt.

„**Whistleblower**“ bezeichnet einen Mitarbeiter von GKN Automotive, der ein ernsthaftes Bedenken in Bezug auf Angelegenheiten äußert, die gemäß Absatz 2.0 dieser Richtlinie Whistleblowing darstellen.

### 5.0 Aufzeichnungen/Protokolle

Die Rechtsabteilung hält vertrauliche Aufzeichnung/Protokolle über alle Whistleblowing-Angelegenheiten vor, die ihr vorgelegt werden.

### 6.0 Referenzen

Entfällt