



**Stölting Service Group GmbH
(Hauptverwaltung)**

**Johannes-Rau-Allee 15-19
45889 Gelsenkirchen**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Text die gewohnte männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 1 von 11 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Ziel und Zweck der Anweisung | 3 |
| 2. Anwendungsbereich | 3 |
| 3. Verantwortlichkeit (Zuständigkeit) | 3 |
| 4. Abgabe von Beschwerden | 4 |
| 4.1 Welche Beschwerden können abgegeben werden? | 4 |
| 4.2 Wer kann Hinweise abgeben? | 4 |
| 4.3 Welche Hinweise und Beschwerden sind nicht „erwünscht“? | 4 |
| 4.4 Wie können Hinweise und Beschwerden abgegeben werden? | 5 |
| 4.5 Was ist bei der Beschwerdeabgabe zu beachten? | 5 |
| 4.6 Wer bearbeitet die eingehenden Hinweise? | 6 |
| 5. Ablauf des Beschwerdeverfahrens | 7 |
| 5.1 Was passiert nach Abgabe der Hinweise? | 7 |
| 5.2 Inwieweit werden Hinweisgebende in die Untersuchungen eingebunden? | 9 |
| 5.3 Wie ist der zeitliche Ablauf einer Untersuchung? | 9 |
| 6. Schutz der hinweisgebenden Person | 9 |
| 7. Schutz der beschuldigten Person | 11 |
| 8. Datenschutz | 11 |
| 9. Wirksamkeitsprüfung | 11 |
| 10. Inkrafttreten | 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

1. Ziel und Zweck der Anweisung

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte und Umweltbelange innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit sowie in der Lieferkette zu achten und dafür Sorge zu tragen, Menschenrechts- und Umweltverletzungen vorzubeugen und Betroffenen Zugang zur Abhilfe zu ermöglichen. Daher verfolgen wir ein umfassendes Konzept, um unsere Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Wir sind überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg ein stabiles Fundament braucht, das sich durch ein klares Bekenntnis zur Gesetzeskonformität und einem ethisch einwandfreien Verhalten auszeichnet

Es ist für uns wichtig, von möglichem Fehlverhalten unserer Mitarbeiter, Vertriebspartnern und Lieferanten zu erfahren. Hierfür haben wir ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Denn nur wer um mögliche Schwachstellen in seiner Organisation weiß, wird in die Lage versetzt, eingetretene Fehlverhalten eigenständig abzustellen, sofern erforderlich Maßnahmen gegen die jeweiligen Personen zu ergreifen und Prozesse für die Zukunft zu verbessern. Auch ein ausgereiftes Management- und Meldesystem kann weder das Auftreten neuer, bislang unbekannter Compliance Risiken, noch sämtliche Regelverstöße einzelner Personen – unabhängig davon, ob beabsichtigt oder nicht – verhindern. Daher verstehen wir unser Beschwerdesystem als ein Frühwarnsystem, das uns dabei hilft, unserer unternehmerischen Verantwortung auch gemäß dem **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** gerecht zu werden.

2. Anwendungsbereich

Diese Verfahrensanweisung gilt für alle Mitarbeiter der gesamten Stölting Unternehmensgruppe. Dazu gehört im Regelungszusammenhang dieser Anweisung auch jeder Umgang mit personenbezogenen Daten, die auf einen internen oder vom Beauftragten übermittelten Hinweis zurückgehen.

Es werden Hinweise von unternehmensinternen und unternehmensexternen Personen entgegengenommen. D.h. auch Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden etc. werden dazu angehalten, Verdachtsmomente auf mögliche Missstände, Fehlverhalten und Unregelmäßigkeiten innerhalb der Stölting Unternehmensgruppe über die gleichen Meldewege zu melden.

Diese Anweisung wird ergänzt durch unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Umwelt- und Menschenrechte, interne Richtlinien und Verfahrensanweisungen.

3. Verantwortlichkeit (Zuständigkeit)

Für den Inhalt dieser Anweisung ist der Menschenrechtsbeauftragter im Auftrag der Geschäftsführung der Stölting Service Group verantwortlich, sowie für die Gültigkeit und regelmäßige Aktualisierung.

Für die erfolgreiche Umsetzung und Einhaltung dieser Anweisung, werden die Geschäftsführungen der operativen Gesellschaften durch einen Gesellschafterbeschluss zu den sie betreffenden Regelungen verpflichtet.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 3 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

4. Abgabe von Beschwerden

4.1 Welche Beschwerden können abgegeben werden?

Das Beschwerdeverfahren steht für Meldungen zur Verfügung, wenn im beruflichen Kontext Informationen oder begründete Verdachtsmomente über tatsächliche oder potenzielle Verstöße im Hinblick auf Menschenrechts- und Umweltverletzungen erlangt werden.

Thematisch können dies u.a. Hinweise auf die Verletzung des:

- MiLoG – Mindestlohngesetz
- AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
- JArbSchG - Jugendarbeitsschutzgesetz
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- DSGVO / BDSG – Datenschutzgrundverordnung
- usw.

sein. Die Liste an Gesetzen gewährt keine Vollständigkeit und kann um weitere Gesetze, Verordnungen, unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben ergänzt werden. Jeder Verdacht auf Menschenrechts- und Umweltverletzungen kann gemeldet werden und wird vertraulich behandelt.

4.2 Wer kann Hinweise abgeben?

Grundsätzlich kann jede Person Hinweise abgeben / Beschwerden einreichen, die eine Verletzung von oder ein Risiko für eine der oben genannten Themen wahrgenommen hat. Die Person muss nicht persönlich betroffen sein. Das bedeutet, dass auch Personen Verletzungen oder Risiken melden können, die diese nur beobachtet oder davon gehört haben. Auch Vertretung ist bei der Meldung möglich. Sowohl Stölting-interne als auch -externe Personen können Hinweise abgeben.

Die Stölting Unternehmensgruppe ermutigt insbesondere auch alle Mitarbeiter und Auszubildenden, Praktikanten und Werkstudenten Hinweise / Beschwerden abzugeben. Auch Geschäftspartner, Kooperationspartner, Mitarbeiter von Lieferanten und Kunden sowie sonstige Dritte, werden dazu angehalten, Verdachtsmomente auf mögliche Missstände, Fehlverhalten und Unregelmäßigkeiten innerhalb der Stölting Unternehmensgruppe über die gleichen Kommunikationswege zu melden.

4.3 Welche Hinweise und Beschwerden sind nicht „erwünscht“?

Wir bitten alle hinweisgebenden Personen, das Portal verantwortungsvoll zu nutzen. Über das System werden keine Beschwerden zu unseren Dienstleistungen (Mängelanzeigen oder ähnliches) bearbeitet. Für diese ist unser Kundenservice zuständig.

Gang wichtig: Unser Beschwerdesystem steht Ihnen auch in Zweifelsfällen offen – bitte nutzen Sie es. Die genaue rechtliche Prüfung, Sachverhaltsaufklärung und Einordnung übernehmen wir.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 4 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

Hinweise, die Mitarbeiter oder Dritte mit böser Absicht und wider besseres Wissen beschuldigen, sind ausdrücklich nicht erwünscht. Solche Hinweise, die offenkundig ausschließlich andere Personen sowie Unternehmen entlang unserer Lieferkette schädigen, denunzieren oder verunglimpfen sollen, werden nicht bearbeitet. In diesen Fällen behalten wir uns etwaige Maßnahmen, Rechte und Ansprüche gegen die Person ausdrücklich vor.

4.4 Wie können Hinweise und Beschwerden abgegeben werden?

Stölting nimmt Verstöße, die unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fallen, ernst und stellt öffentlich zugängliche und vertrauliche Meldewege zur Verfügung, über die jede Person, jederzeit (auch anonym) tatsächliche oder vermutete Verstöße von unserer Holding, den Tochtergesellschaften, Subunternehmern sowie Lieferanten melden kann. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor.

Beschwerden und Hinweise, die eine Verletzung der Menschenrechte und Umwelt darstellen, können über das Kontaktformular auf unserer Homepage (<https://www.stoelting-gruppe.de/> - unter dem Punkt Menschenrechtsbeauftragte) sowie an die E-Mail-Adresse menschenrechtsbeauftragter@stoelting-gruppe.de abgegeben werden. Diese Kanäle stehen jeder Person offen, unabhängig vom Bestehen oder der Art der vertraglichen oder geschäftlichen Beziehung zur Verfügung.

Auch postalisch und telefonisch können Hinweise anonym eingereicht werden z.B. **per Brief** an „Menschenrechtsbeauftragter, Johannes-Rau-Allee 15-19, 45889 Gelsenkirchen“ oder per Anruf in die Zentrale unter Tel.: +49 209 70279-0.

4.5 Was ist bei der Beschwerdeabgabe zu beachten?

Je mehr Informationen der Menschenrechtsbeauftragte und sein Team zu dem potenziellen Fehlverhalten / Missstand erhalten, desto schneller und effektiver kann der Hinweis bearbeitet und das schädliche Verhalten abgestellt werden. Die Informationen werden vertraulich behandelt und dienen als Ausgangsbasis für eine Untersuchung oder eine Entscheidung über unser weiteres Vorgehen. Daher sollten die Meldungen so konkret und verständlich wie möglich sein.

Hierbei können folgende W-Fragen als Orientierung dienen:

- **Was ist passiert?**

Konkrete Beschreibung des Sachverhaltes und Kontextes in chronologischer Reihenfolge – je mehr Details, desto besser.

- **Wer hat den Verstoß begangen?**

Sofern Mitarbeiter der Stölting Unternehmensgruppe betroffen sind, Nennung des Namens, der Position / Funktion sowie der betroffenen Stölting-Gesellschaft, soweit bekannt. Entsprechendes gilt für betroffene Mitarbeiter von Lieferanten und Geschäftspartnern.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 5 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

- **Wer ist von dem Verstoß betroffen oder geschädigt?**
Name und Anzahl der betroffenen Personen oder Personenkreise, Schwere des Verstoßes etc.
- **Wann ist der Vorfall passiert? Dauert der Verstoß weiterhin an?**
Wenn möglich, Nennung von Datum und Uhrzeit oder Zeitraum des Verstoßes.
- **Wo ist der Verstoß passiert?**
Standort, Abteilung etc.
- **Wie kann der Verstoß bewiesen werden? Gibt es Belege oder Zeugen?**
Belege, die der Meldung beigelegt werden können, z.B. Fotos, Screenshots, E-Mails oder Nennung von Zeugen samt Kontaktdaten.
- **Wer weiß alles von dem Vorfall?**
Wurde der Vorfall schon an anderer Stelle gemeldet (z.B. dem Vorgesetzten)?
- **Wie soll der weitere Kontakt aussehen?**
Zum Beispiel angeben, ob Rückfragen gestellt werden können oder der Hinweis anonym behandelt werden soll.

Wir bearbeiten alle Hinweise und Beschwerden. Unabhängig davon, wie ausführlich die Meldung ist oder ob alle aufgeführten Fragen beantwortet wurden.

4.6 Wer bearbeitet die eingehenden Hinweise?

Alle eingehenden Meldungen werden durch das Menschenrechts-Team der Stölting Service Group GmbH (Hauptverwaltung) in Gelsenkirchen bearbeitet. Die dort tätigen Mitarbeiter sind unter Leitung des Menschenrechtsbeauftragten zuständig für die Entgegennahme, Prüfung, Untersuchung und Dokumentation eines eingehenden Hinweises und nehmen die erforderlichen Untersuchungshandlungen vor. Je nach Thema können im Laufe des Verfahrens weitere zentrale oder lokale Bereiche hinzugezogen werden. Zum Beispiel die Personal-, Datenschutz-, Finanz- oder Rechtsabteilung. Es wird nicht ausgeschlossen, dass nach konkreter Sachlage im Einzelfall auch externe Experten, insbesondere auf bestimmte Rechtsgebiete spezialisierte Kanzleien, hinzugezogen werden.

Die Mitarbeiter des Teams, die mit der Bearbeitung von Hinweisen bzw. Beschwerden betraut sind, handeln unparteiisch, unabhängig und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zusätzlich wird die Geschäftsführung des Unternehmens über die Beschwerde informiert. Außerdem ist sichergestellt, dass das Team in Bezug auf ihre Ermittlungsaufgaben weisungsunabhängig agieren können und sie regelmäßig speziell für diese Aufgabe zugeschnittene Schulungen erhalten. Darauf aufbauend werden für das Beschwerdeverfahren Prozesse definiert, dokumentiert und intern kommuniziert und ggf. neu angepasst.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 6 von 11 |

5. Ablauf des Beschwerdeverfahrens

5.1 Was passiert nach Abgabe der Hinweise?

Unser Menschenrechtsbeauftragter und sein Team bearbeitet alle eingegangenen Hinweise und Beschwerden nach einem definierten Prozess, egal über welchen Meldekanal der Hinweis / die Beschwerde an sie herangetragen wird:



Eingangsbestätigung

Nach Eingang eines Hinweises / einer Beschwerde wird der Menschenrechtsbeauftragte über das Vorliegen einer neuen Meldung informiert. Sofern die Person kontaktiert werden kann, erhält sie in der Regel innerhalb von **7 Tagen** eine Eingangsbestätigung. Nur, wenn der Hinweis in einer Weise anonym erfolgt, die es unmöglich macht, die hinweisgebende Person zu kontaktieren, unterbleibt eine Eingangsbestätigung.

Plausibilitätsprüfung

Das Team geht jedem Hinweis / jeder Beschwerde nach und prüft ihn zunächst auf Plausibilität. Hierbei handelt es sich um die Erstbewertung des eingegangenen Hinweises. Wenn ein Hinweis plausibel ist und ein Anfangsverdacht für Verstöße gegen oben genannte Themenbereiche besteht, leitet das Team eine Untersuchung ein. Wenn das nicht der Fall ist und der gemeldete Sachverhalt sicher nicht in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes fällt, bekommt die hinweisgebende Person eine Begründung. Vorher wird der Sachverhalt mit der hinweisgebenden Person besprochen, damit das Team ein besseres Verständnis für ihn bekommt.

Wenn sich der Vorwurf auch mittels weiterer Nachforschung oder Informationen der Hinweisgebenden nicht plausibilisieren lässt, wird der Fall geschlossen. Die hinweisgebende Person wird hiervon in Kenntnis gesetzt. Mehr Infos dazu im Abschnitt 5.2.

Sachverhaltsaufklärung

Sofern sich im Rahmen der Erstbewertung der Verdacht auf ein mögliches Fehlverhalten oder ein entsprechendes Risiko handelt, klärt der Menschenrechtsbeauftragte den Sachverhalt unter Einbindung der betroffenen Fachabteilungen umfassend auf. Grundsätzlich wird das Team im Rahmen der Untersuchung Rückfragen an die meldende Person stellen und mit dieser den gemeldeten Sachverhalt besprechen, um zusätzliche Infos und ein besseres Verständnis für ihn zu bekommen.

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

Bewertung & Einleitung von Maßnahmen

Auf die Sachverhaltsaufklärung aufbauen, nimmt der Menschenrechtsbeauftragte zuerst eine Bewertung des untersuchten Sachverhalts vor, erarbeitet in Abstimmung mit seinem Team Folgemaßnahmen und sorgt für deren schnellstmögliche Umsetzung. Wenn die Person selbst von den gemeldeten Sachverhalten betroffen ist, wird das Team versuchen, sie in die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bestmöglich miteinzubeziehen.

Wenn eine Untersuchung ergibt, dass tatsächlich eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unserer unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, wird die Stölting Unternehmensgruppe sofort entsprechende Konsequenzen ziehen und Abhilfemaßnahmen ergreifen, um diese Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. Die Maßnahmen und die Umsetzungsdauer unterscheiden sich je nach Art und Schwere des Sachverhalts.

Abhilfemaßnahmen für Risiken und Verletzungen werden mit größter Priorität und schnellstmöglich umgesetzt. Dies kann Auswirkungen auf bestimmte Unternehmensprozesse haben, Personalmaßnahmen nach sich ziehen und im Falle von Straftaten, die Kontaktaufnahme mit Strafverfolgungsbehörden bedeuten. Lässt sich ein Verdacht in Bezug auf unsere Lieferanten bestätigen, dass eine Rechtsverletzung vorliegt, behält sich die Stölting Unternehmensgruppe vor, die Geschäftsbeziehungen mit dem Lieferanten zu beenden und von weiteren Ausschreibungen auszuschließen.

Bereits während (d.h. im Rahmen von Ad-hoc-Maßnahmen), aber in jedem Fall nach Abschluss einer Untersuchung wird analysiert, welche Prozess- oder Kontrollschwächen den Verstoß ermöglicht bzw. begünstigt haben. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen werden entsprechende Präventionsmaßnahmen entwickelt, um die Gefahr der Wiederholung des Fehlverhaltens in der Zukunft zu unterbinden. Die Prozesse hierzu werden jährlich und anlassbezogen überprüft und bei Bedarf verbessert.

Abschluss der Untersuchung, Rückmeldung und Bericht

Grundsätzlich werden alle Hinweise so schnell wie möglich bearbeitet. In der Regel erfolgt die Sachverhaltsaufklärung **innerhalb von 3 Monaten** ab Bestätigung des Eingangs des Hinweises / der Beschwerde. Die Dauer einer Untersuchung kann jedoch von Fall zu Fall variieren, je nachdem, wie umfangreich und komplex der Sachverhalt ist. Einige Untersuchungen dauern nur wenige Tage, andere Untersuchungen können mehrere Monate umfassen.

Die hinweisgebende Person kann sich jederzeit beim Menschenrechtsbeauftragten über den Sachstand der Meldung informieren. In jedem Fall erhält sie aber spätestens nach drei Monaten eine Rückmeldung zum Status quo der Bearbeitung bzw. zum Ausgang der Untersuchung. Unter Berücksichtigung der anzuwendenden datenschutzrechtlichen Vorgaben und sonstiger Vertraulichkeitsgebote sowie unter Wahrung übergeordneter Unternehmensinteressen umfasst die Rückmeldung das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung, etwaig ergriffener Folgemaßnahmen und deren Wirksamkeit.

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 8 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

Für den Fall, dass sich im Verlauf der Sachverhaltsaufklärung der Verdacht als unbegründet erweist, wird die Untersuchung eingestellt. Die hinweisgebende Person wird hierüber informiert und erhält eine entsprechende Begründung.

Zum Schluss verfasst der Menschenrechtsbeauftragte ein Bericht zu den Ergebnissen der Untersuchung und legt diese den im jeweiligen Fall relevanten Stakeholdern vor. Die Geschäftsführung der Holding erhält in jedem Fall eine Rückmeldung zum vorliegenden Hinweis mit dem entsprechenden Bericht. Um die Wirksamkeit der Maßnahme und den Schutz vor Repressalien im Auge zu behalten, hält das Team des Menschenrechtsbeauftragten auch nach Abschluss der Untersuchung soweit möglich Kontakt zur hinweisgebenden Person.

5.2 Inwieweit werden Hinweisgebende in die Untersuchungen eingebunden?

Hinweisgebenden Personen bestätigen wir den Eingang ihres Hinweises, soweit diese möglich ist. Darüber hinaus informieren wir die Person über ihre Rechte – in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung auf Grund des Verfahrens. Und damit über den Schutz vor Repressalien. Der Schutz vor Repressalien greift vor allem für hinweisgebende Personen, die ihre Hinweise in guter Absicht und in gutem Glauben abgegeben haben. Bei bewussten Falschmeldungen greift dieser Schutz nicht.

Außerdem informieren wir die Hinweisgebenden im Laufe des Verfahrens über geplante und schon umgesetzte Folgemaßnahmen und die Gründe für diese. Diese Rückmeldung darf allerdings nur so erfolgen, dass dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt werden. Und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

In der Zeit ab Eingang des Hinweises / der Beschwerde werden wir versuchen, mit der hinweisgebenden Person im Kontakt zu bleiben. Um den Sachverhalt zu besprechen und ein besseres Verständnis für ihn zu bekommen. Wenn die hinweisgebende Person selbst von den gemeldeten Sachverhalten betroffen ist, sind wir bemüht, gemeinsam mit ihr Lösungsvorschläge zu erarbeiten oder abzustimmen.

5.3 Wie ist der zeitliche Ablauf einer Untersuchung?

Alle Hinweise werden so schnell wie möglich bearbeitet. Die Dauer einer Untersuchung kann stark variieren. Je nachdem, wie umfangreich und komplex der Sachverhalt ist. Einige Untersuchungen dauern nur wenige Tage, andere Untersuchungen mehrere Monate.

6. Schutz der hinweisgebenden Person

Hinweisgebende Personen, sowohl unternehmensinterne als auch unternehmensexterne, die in gutem Glauben Hinweise abgeben, um Missstände aufzudecken, genießen besonderen Schutz innerhalb der Stölting Unternehmensgruppe. Der Schutz gilt, sofern die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichend Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen und die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, oder die

| | | |
|--------------------------------------|--|----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 9 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung hinreichend Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

Wer erhält welche Informationen:

- Von dem vollständigen Inhalt des Hinweises / der Beschwerde, einschließlich der Identität der hinweisgebenden Person (falls angegeben), erlangen ausschließlich diejenigen Personen, die für die Entgegennahme von Hinweisen / Beschwerden oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, Kenntnis. Alle Hinweise und Beschwerden werden streng vertraulich behandelt. Die Vertraulichkeitsverpflichtung ist in jedem Arbeitsvertrag verankert.
- Sofern im Zusammenhang mit der Bearbeitung des Hinweises Dritte hinzugezogen werden – seien es Mitarbeitende aus betroffenen Fachabteilungen oder externe Dritte – erhalten diese nur diejenigen Informationen, die sie für die Bearbeitung des Hinweises zwingend benötigen.
- Informationen über die Identität der hinweisgebenden Personen dürfen an zuständige Stellen (z. B. Behörden, Gerichte) weitergegeben werden, wenn dies aufgrund einer gerichtlichen oder behördlichen Anordnung erforderlich ist oder wenn ein hinreichender Verdacht auf eine Straftat besteht.
- Namentlich bekannte Personen müssen nach Abgabe eines Hinweises keine Repressalien, wie beispielsweise Suspendierungen, Kündigungen, Aufgabenverlagerungen, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Mobbing oder ähnlich gelagerte Vergeltungsmaßnahmen seitens ihres Arbeitgebers fürchten.
- Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner der Stölting Unternehmensgruppe sowie sonstige Dritte müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie hinweisgebenden Personen Repressalien aussetzen. Personen, die Hinweise auf solche Vergeltungsmaßnahmen beobachten, wenden sich bitte unverzüglich an den Menschenrechtsbeauftragten. Dieser entscheidet über die erforderlichen Maßnahmen, die geeignet sind, die Vergeltungshandlungen zu unterbinden.

In Betracht kommen bspw. die zivil- und / oder strafrechtliche Verfolgung von Vergeltungsmaßnahmen, arbeitsrechtliche Sanktionen (z. B. Abmahnung, Kündigung) und die Beendigung von Vertragsbeziehungen. Die Stölting Unternehmensgruppe duldet weder Nachteile für Hinweisgeber noch Anfeindungen oder Einschüchterungen ihnen gegenüber. Wir setzen uns für den Schutz von Hinweisgebern ein. Und würden jede uns bekanntwerdende Repressalie gegenüber einer hinweisgebenden Person sofort ahnden, wenn uns dies rechtlich möglich ist. Das gilt insbesondere für Repressalien gegenüber Mitarbeitern von unserer Unternehmensgruppe.

| | | |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 10 von 11 |

| | | | |
|--|--|----------------------|------------|
|  | Beschwerdeverfahren nach dem LkSG | VA 0.000.301- | |
| | | Revision | Rev.1 |
| | | Datum | 20.12.2022 |

Ein Schutz für hinweisgebende Personen besteht allerdings nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen handelt. In solchen Fällen ist die böswillige hinweisgebende Person sogar zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

7. Schutz der beschuldigten Person

Die Rechte der durch den Hinweis betroffenen bzw. beschuldigten Person werden ebenfalls geschützt. Es gilt die rechtsstaatliche Unschuldsvermutung, bis das Gegenteil erwiesen ist.

8. Datenschutz

Die Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten und der datenschutzrechtlichen Bestimmungen wird durch den Menschenrechtsbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit dem externen Datenschutzbeauftragten der Stölting Unternehmensgruppe sichergestellt. Die erhobenen personenbezogenen Daten beschränken sich auf Angaben zur Identität, Funktion und Kontaktinformation der hinweisgebenden und betroffenen Personen (falls angegeben) sowie auf die zwingend zur Bearbeitung des Sachverhalts notwendigen weiteren personenbezogenen Daten. Daneben werden nur gemeldete Tatbestände, Bearbeitungsangaben, Weiterverfolgungen der Meldung und Prüfberichte gespeichert.

Die Hinweise und Beschwerden werden unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebotes dokumentiert. Die Dokumentation wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht, sofern es zur Bearbeitung des Hinweises oder nach anderen Rechtsvorschriften erforderliche und verhältnismäßig ist, die Dokumentation noch länger zu speichern.

Informationen zum Umgang mit personenbezogenen Daten, können in der Datenschutzerklärung auf der Homepage (<https://www.stoelting-gruppe.de/datenschutzerklaerung/>) nachgelesen werden.

9. Wirksamkeitsprüfung

Das Beschwerdeverfahren wird mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogenen einer Wirksamkeitsprüfung unterzogen. Bei Bedarf werden Anpassungen am Verfahren oder bei erfolgten Abhilfemaßnahmen vorgenommen.

10. Inkrafttreten

Diese Verfahrensanweisung tritt mit der Unterschrift der Geschäftsführung in Kraft.

Gelsenkirchen, 23.12.2022

Ort / Datum

Stephan Kulbatzki

Unterschrift Geschäftsführung Stölting Service Group

| | | |
|--------------------------------------|--|-----------------|
| Erstellung am 19.12.2022 von S.Usta | DS-Prüfung nicht erforderlich | |
| Prüfung am 21.12.2022 von F.Radefeld | Freigabe am 23.12.2022 von S.Kulbatzki | Seite 11 von 11 |