

TSN Richtlinie zur vertraulichen Meldungserstattung

Einführung

Tata Steel Netherlands (TSN) verpflichtet sich, seine Geschäfte ehrlich und integer zu führen, und erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie im Einklang mit den Werten von TSN und dem Verhaltenskodex von Tata Steel handeln. In allen Organisationen besteht jedoch das Risiko, dass gelegentlich etwas schief geht.

Diese Richtlinie soll klarstellen, dass jeder Einzelne vermutetes oder tatsächliches Fehlverhalten melden kann, ohne Repressalien, Diskriminierung oder Benachteiligung befürchten zu müssen. Die Richtlinie soll den Einzelnen ermutigen und in die Lage versetzen, Bedenken über Fehlverhalten innerhalb von TSN zu äußern, anstatt die Angelegenheit zu ignorieren oder sie an eine Partei außerhalb der Organisation weiterzugeben.

Mit dieser Richtlinie werden die folgenden Ziele verfolgt:

- a. Mitarbeiter und Dritte (wie Lieferanten und Auftragnehmer) zu ermutigen, vermutetes oder tatsächliches Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in der Gewissheit, dass ihre Bedenken ernst genommen und ordnungsgemäß untersucht werden und dass ihre Vertraulichkeit gewährleistet ist;
- b. die Art und Weise zu erklären, wie Meldungen gemacht werden können;
- c. Mitarbeitern und Dritten zu versichern, dass sie eine Meldung machen können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, selbst wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen; und
- d. Die Gewissheit zu vermitteln, dass Meldungen auf professionelle Weise behandelt werden und dass jeder Meldung nachgegangen wird.

Geltungsbereich

(a) Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, Direktoren, Berater, Auftragnehmer, Praktikanten, Bewerber, Zeit- und Leiharbeitnehmer. In dieser Richtlinie bezieht sich der Begriff „Mitarbeiter“ auf alle diese Kategorien von Personen, die für TSN arbeiten oder Dienstleistungen erbringen.

Lieferanten und andere Dritte werden ebenfalls ermutigt, Fehlverhalten bei TSN zu melden. Sie können sich an den leitenden Angestellten wenden oder das unten beschriebene vertrauliche Meldesystem nutzen.

(b) Wo gilt die Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle Einheiten von TSN, unabhängig von ihrem Standort. Darüber hinaus gibt es an bestimmten Standorten möglicherweise lokale Verfahren und/oder Vorschriften für den Umgang mit vertraulichen Meldungen (auch als „Whistleblowing“ bezeichnet) in

Übereinstimmung mit dem lokalen Recht. Die örtlichen Ansprechpartner der Personalabteilung oder der Compliance-Abteilung können weitere Informationen dazu geben.

Zusätzlich zu dieser Richtlinie verpflichtet sich TSN zur Einhaltung aller relevanten Gesetze zur Meldung von Missständen und zur geschützten Offenlegung von Informationen.

(c) Wann liegt ein vermutetes oder tatsächliches Fehlverhalten vor und wann gilt diese Richtlinie?

Ein Fehlverhalten ist:

- a. ein Verstoß in Form einer Handlung oder Unterlassung, die strafbewehrt ist,
- b. ein Verstoß, der bußgeldbewehrt ist, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (u.a. Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, etc.),
- c. ein Verstoß in Form einer Handlung oder einer Unterlassung gegen Rechtsnormen, die zur Umsetzung europäischer Vorschriften in verschiedenen Bereichen erlassen wurden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:
 - Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
 - Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung,
 - Vorschriften zur Produktsicherheit,
 - Vorschriften zur Sicherheit im Straßen- und Schienenverkehr,
 - Vorschriften zur Sicherheit im Seeverkehr und in der Zivilluftfahrt,
 - Vorschriften zum sicheren Transportwesen von gefährlichen Gütern,
 - Vorschriften zum Umweltschutz und zur nuklearen Sicherheit,
 - Vorschriften zum Verbraucherschutz,
 - Vorschriften zum Schutz von Geheimnissen und der Privatsphäre,
 - Vorschriften zum Datenschutz und zur Sicherheit in der Informationstechnologie,
 - Vorschriften zur Rechnungslegung für Unternehmen, finanzielle Sanktionen,
 - Gesetz über das öffentliche Auftragswesen.
- d. eine Handlung oder Unterlassung, die das gesellschaftliche Interesse gefährdet, im Falle:
 - eines Verstoßes oder drohenden Verstoßes gegen eine gesetzliche oder interne Vorschrift des Arbeitgebers, oder
 - einer Gefährdung der öffentlichen Gesundheit, der Sicherheit von Personen, einer Schädigung der Umwelt oder des ordnungsgemäßen Funktionierens des öffentlichen Dienstes oder eines Unternehmens infolge einer unzulässigen Handlung oder Unterlassung.

Das soziale Interesse ist in jedem Fall gegeben, wenn die Handlung oder Unterlassung mehr als nur persönliche Interessen berührt und entweder ein Muster oder einen strukturellen Charakter aufweist oder die Handlung oder Unterlassung schwerwiegend oder umfassend ist.

Ein Arbeitnehmer kann eine Anzeige auch dann erstatten, wenn nur ein Verdacht auf ein Fehlverhalten besteht. Dies ist der Fall, wenn ein Mitarbeiter den Verdacht hat, dass innerhalb der Organisation ein Fehlverhalten vorliegt, sofern der Verdacht auf vernünftigen Gründen beruht, die sich aus Kenntnissen ergeben, die die meldende Person von ihrem Arbeitgeber erlangt hat oder die sich aus Kenntnissen ergeben, die die meldende Person durch ihre Tätigkeit in einem anderen Unternehmen oder einer anderen Organisation erhalten hat.

Es ist grundsätzlich verboten, Tatsachen, Informationen oder Dokumente (unabhängig von ihrer Form oder ihrem Datenträger) zu melden, für die gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der nationalen Sicherheit, zum Schutz des anwaltlichen Berufsgeheimnisses, zum Schutz des

ärztlichen Berufsgeheimnisses, zur Vertraulichkeit der gerichtlichen Beratungen und zum Strafprozessrecht gelten. Abhängig von Ihrer Gerichtsbarkeit können lokale Ausnahmen gelten, wie z.B. in Deutschland, wo die Meldung der vorgenannten Informationen erlaubt ist, diese Meldungen aber nicht unter den gesetzlichen Schutz von Whistleblowern fallen.

Neben den oben genannten mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstößen gilt diese Richtlinie auch für die folgenden mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstöße:

- Nichteinhaltung von Richtlinien, Vorschriften oder Leitlinien von TSN (z. B., Beschädigung oder Missbrauch von Unternehmenseigentum oder -ressourcen, Verletzung von IT-Richtlinien);
- Beeinträchtigung der IT-Systeme und Netzwerke von TSN und anderer Kommunikationsmittel (z. B. Telefonsystem, Webseiten, SharePoint usw.);
- Nichteinhaltung des Verhaltenskodex von Tata Steel (z. B. unethisches Verhalten);
- sonstiges Verhalten, das den Ruf von TSN schädigen könnte;
- die vorsätzliche Verheimlichung eines oder mehrerer der oben genannten Punkte.

Die in dieser Richtlinie erwähnten Bearbeitungen sollten nicht als Mittel zur Anfechtung von Geschäftsentscheidungen oder zur Erlangung vertraulicher Geschäftsinformationen verwendet werden. Bedenken, die in dieser Absicht gemeldet werden, fallen nicht unter diese Richtlinie und das vertrauliche Meldesystem und werden daher zurückgewiesen.

Mitarbeiter können persönliche Beschwerden (z. B. in Bezug auf Auswahlverfahren, Arbeitsplatzbewertung, persönliche Performance-Bewertungen) am besten über die entsprechenden Kanäle und Verfahren der Personalabteilung melden. Wenn solche Angelegenheiten über das vertrauliche Meldesystem gemeldet werden, werden sie – wenn dies für angemessen erachtet wird – an die Personalabteilung weitergeleitet, die sie gemäß den Verfahren der Personalabteilung bearbeitet.

Bedenken über eine unmittelbare Bedrohung von Körperverletzungen oder Sach- oder Personenschäden sollten nicht über das vertrauliche Meldesystem gemeldet werden. In solchen Situationen sollten die örtlichen Sicherheits- oder Notfalldienste kontaktiert werden.

Verantwortung für diese Richtlinie

Der Director Legal & Compliance TSN ist in letzter Instanz für diese Richtlinie und für die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen verantwortlich, die als Reaktion auf Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie ergriffen werden. Alle über das vertrauliche Meldesystem gemeldeten Probleme werden dem Vorstand von TSN vierteljährlich gemeldet (wobei alle Namen von Personen aus Gründen der Vertraulichkeit entfernt werden).

Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und werden dringend aufgefordert, sie zu nutzen, um vermutete Gefahren oder Fehlverhalten zu melden.

Meldung von Fehlverhalten

Mitarbeitern steht es frei, wie sie ein Fehlverhalten ansprechen wollen. Sie können sich entweder an ihren direkten Vorgesetzten wenden oder eine formelle Meldung an die internen Berichtswege oder die externe Meldestelle machen. Die nachfolgend beschriebenen Möglichkeiten sollen nur aufzeigen, welche Möglichkeiten den Mitarbeitern generell zur Verfügung stehen, um Missstände zu melden, und sind nicht nach ihrer Bedeutung geordnet. Der rechtliche Schutz von Whistleblowern durch die jeweils lokal geltenden Gesetze gilt jedoch nur für formelle Meldungen, wie sie unter „Interne Meldung“ und „Externe Meldung“ unten beschrieben sind.

Vertrauensperson

Mitarbeiter in bestimmten Ländern haben die Möglichkeit, sich bei einem Verdacht auf Fehlverhalten vertraulich an eine Vertrauensperson zu wenden. Die Vertrauensperson kann jeden, der eine Meldung machen will, über die möglichen internen oder externen Verfahren und die möglichen Schutzmaßnahmen beraten.

Vorgesetzter

TSN-Mitarbeiter können sich entscheiden, ihrem Vorgesetzten oder einer anderen TSN-Führungskraft Fehlverhalten zu melden, entweder mündlich oder schriftlich. Dritte melden Missstände ihrem jeweiligen Vorgesetzten oder einer anderen TSN-Führungskraft, entweder mündlich oder in schriftlicher Form. Der Vorgesetzte kann die Angelegenheit möglicherweise schnell und effektiv lösen. In einigen Fällen wird der Vorgesetzte die Angelegenheit an den Director Legal & Compliance von TSN weiterleiten, der dann möglicherweise eine Untersuchung der Meldung einleitet, wie weiter unten beschrieben.

Interne Meldung

Fühlt sich ein Mitarbeiter jedoch z.B. nicht in der Lage oder unwohl, die Angelegenheit mit seinem Vorgesetzten oder einer anderen Führungskraft zu besprechen, oder hat er den Eindruck, dass die Angelegenheit nach der Besprechung mit seinem Vorgesetzten nicht behandelt wird, werden Mitarbeiter ermutigt, das Fehlverhalten wie folgt zu melden:

- a. über das vertrauliche Meldesystem Integrity Line; oder
- b. an den Director Legal & Compliance TSN; oder
- c. an den Managing Director von Tata Steel Nederland Services BV in der Position des Director Integrity & Asset Protection TSN.

Die Kontaktdaten finden Sie im TSN-Intranet und für Lieferanten unter <https://tsn.integrityline.com>. Die Meldung kann schriftlich oder mündlich per Telefon erfolgen. Es kann auch ein persönliches Gespräch verlangt werden.

Externe Meldung

Eine interne Meldung ist vorzuziehen, da sie eine rechtzeitige Behandlung von Verstößen und Fehlverhalten ermöglicht. Die Mitarbeiter können ein Fehlverhalten auch extern melden. Diese Meldung kann an eine externe Stelle erfolgen, die der Mitarbeiter für am besten geeignet hält. Das Verfahren zur Erstattung einer externen Meldung finden Sie auf der Website der zuständigen Behörde (einen Link zu einigen der zuständigen Behörden finden Sie auf der Intranetseite); Informationen erhalten Sie auch von den oben genannten internen Meldestellen. Falls erforderlich, kann sich die Person, die die Meldung macht, von einer Externen Agentur über die Abgabe einer externen Meldung und die Wahl der zuständigen Behörde beraten lassen.

Vertrauliches Meldesystem

TSN nutzt das vertrauliche Meldesystem Integrity Line, das von einem externen, unabhängigen Service betrieben wird. Über den kostenlosen telefonischen Service oder das Internet können Mitarbeiter oder Dritte zu jeder Tageszeit Fehlverhalten melden. Der spezielle TSN-Zugangscodes, den sie dafür benötigen, wird im TSN-Intranet veröffentlicht und auf Plakaten und in Broschüren an den TSN-Standorten bekannt gegeben. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter ausreichende Angaben machen, damit der Meldung gründlich nachgegangen werden kann. Die Vorlage von Belegen ist daher sehr erwünscht. Die Meldungen können in der vom Mitarbeiter bevorzugten Sprache verfasst werden.

Die TSN-Mitarbeiter, die die Meldung bearbeiten, haben keinen Zugriff auf die Telefonnummer oder E-Mail-Adresse, die für die Meldung verwendet wurde; sie haben nur Zugriff auf den Inhalt der Meldung selbst. TSN wird den Mitarbeiter, der die Meldung erstattet hat (auf der Grundlage

der Referenznummer), nur über das Feedback-Verfahren des vertraulichen Meldesystems kontaktieren, es sei denn, der Mitarbeiter erklärt sich bereit, ein anderes Kommunikationsmittel zu verwenden.

Bewertungen und Untersuchungen

Nach einer ersten Bewertung einer Meldung wird entschieden, ob eine weitere Untersuchung erforderlich ist und, falls ja, wer die richtige Person ist, um die Untersuchung des Fehlverhaltens durchzuführen. Diese Untersuchungen werden in Übereinstimmung mit den Richtlinien, operativen Leitlinien und Verfahrensregeln der Gruppe sowie den gesetzlichen Bestimmungen des betreffenden Landes durchgeführt. Sie werden mit der gebotenen Sorgfalt und auf vertrauliche Weise durchgeführt.

Anonyme oder nicht anonyme Meldungen werden nur dann an Einzelpersonen weitergegeben, wenn dies erforderlich ist, um eine angemessene Vorgehensweise festzulegen und eine ordnungsgemäße Untersuchung durchzuführen (falls zutreffend), sowie für Zwecke der Unternehmensberichterstattung. In einigen Fällen kann es sich bei diesen Personen auch um Dritte handeln, wie z. B. die externen Wirtschaftsprüfer von TSN oder externe Rechtsberater, die ebenso der Anwendung von Sicherheitsmaßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit von Berichten und zugehörigen Daten unterliegen.

Mitarbeiter, die eine Meldung machen, werden über die Person/das System, bei der/dem die Meldung gemacht wurde, über den Fortschritt der Untersuchung (falls vorhanden) informiert. Die Person, die die Meldung gemacht hat, erhält innerhalb von sieben Tagen eine Bestätigung des Eingangs der Meldung. Anschließend erhält die meldende Person innerhalb einer angemessenen Frist von höchstens drei Monaten nach der Eingangsbestätigung Informationen über die Bewertung der Meldung und gegebenenfalls über die Folgemaßnahmen zu der Meldung, einschließlich geplanter und bereits ergriffener Maßnahmen sowie der Gründe für diese. Aufgrund des vertraulichen Charakters ist es möglich, dass nicht alle spezifischen Einzelheiten der Untersuchung offengelegt werden. So werden beispielsweise keine Informationen über disziplinarische oder strafrechtliche Maßnahmen gegen eine Person weitergegeben, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Auch werden keine vertraulichen Unternehmensinformationen und persönlichen Daten weitergegeben.

Alle Meldungen werden fair und ordnungsgemäß behandelt, wobei die Rechte der beschuldigten Person sowie die des Mitarbeiters, der die Meldung gemacht hat, geschützt werden. TSN wird die eingegangenen Meldungen in Übereinstimmung mit allen geltenden Datenschutzgesetzen behandeln.

Vertraulichkeit und Anonymität

Wenn ein Mitarbeiter eine vertrauliche Meldung macht, werden alle Anstrengungen unternommen, um die Identität dieses Mitarbeiters vertraulich zu behandeln, es sei denn, es ist gesetzlich vorgeschrieben, die Identität offen zu legen. In bestimmten Fällen kann es für die Person, die die Meldung untersucht, notwendig sein, die Identität des Mitarbeiters, der die Meldung gemacht hat, zu kennen. In solchen Fällen werden alle Anstrengungen unternommen, um dies zunächst mit dem betreffenden Mitarbeiter zu besprechen.

Anonyme Meldungen sind zwar möglich, doch wird dadurch eine ordnungsgemäße Untersuchung der Meldung erheblich erschwert und in einigen Fällen sogar unmöglich. Es ist möglich, dass der Untersuchungsbeauftragte aus der Untersuchung ableiten kann, wer die Quelle der Informationen ist. In solchen Fällen werden diese Informationen nicht weitergegeben, und es werden alle Anstrengungen unternommen, um die Anonymität des meldenden Mitarbeiters zu wahren. Wenn ein Mitarbeiter Bedenken wegen möglicher Vergeltungsmaßnahmen hat, falls seine Identität

bekannt wird oder aus der Untersuchung hervorgeht, kann er dies der Personalabteilung mitteilen.

Schutzmaßnahmen

TSN ist sich bewusst, dass die Entscheidung, ob eine Anzeige erstattet werden soll oder nicht, schwierig sein kann. Mitarbeiter, die im Rahmen dieser Richtlinie Missstände melden, können mit Unterstützung rechnen, auch wenn sich ihre Meldung als unbegründet erweist. Voraussetzung ist, dass es sich um eine arbeitsbezogene Meldung handelt und dass die meldende Person berechnigte Gründe für die Annahme hat, dass die gemeldeten Informationen korrekt waren.

Disziplinarische oder andere Maßnahmen werden ergriffen, wenn das System dazu missbraucht wird, wissentlich falsche, fadenscheinige oder böswillige Beschwerden zu melden.

TSN duldet keine Form der Benachteiligung von Mitarbeitern, die ein Fehlverhalten melden, und wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um Personen, die in gutem Glauben eine Meldung machen, vor nachteiligen Folgen zu schützen. Dies gilt auch für diejenigen, die die meldende Person unterstützen und betroffene Dritte, wie Freunde, Familie und Unternehmen. Mitarbeiter oder Personen, die Mitarbeiter unterstützen, die glauben, benachteiligt worden zu sein, müssen dies der Personalabteilung melden. Jeder, der mit Vergeltungsmaßnahmen droht oder tatsächlich Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreift, die eine Meldung gemacht haben, muss mit disziplinarischen oder anderen Maßnahmen rechnen.