

# WHISTLEBLOWING- VERFAHREN

FEBRUAR 2014

## INHALTSVERZEICHNIS

|   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | Warum SMARTRAC dieses Whistleblowing-Verfahren eingerichtet hat       | 3 |
| 2 | Für wen dieses Whistleblowing-Verfahren gilt                          | 3 |
| 3 | Wann sollten Sie etwas melden?  | 4 |
| 4 | Wie sollten Sie etwas melden?   | 4 |
| 5 | Mit wem sollten Sie sprechen?   | 5 |
| 6 | Welche Informationen brauchen wir von Ihnen?                          | 6 |
| 7 | Was ist mit der Vertraulichkeit?                                      | 6 |
| 8 | Keine Benachteiligungen für Whistleblower!                            | 7 |
| 9 | Was ist der Unterschied zwischen Whistleblowing und einer Beschwerde? | 7 |

## 1 WARUM SMARTRAC DIESES WHISTLEBLOWING-VERFAHREN EINGERICHTET HAT

Integrität, Fairness, Ehrlichkeit, Offenheit, Anstand und Respekt – das sind die grundlegenden Prinzipien für die Geschäftstätigkeit von SMARTRAC. Das Whistleblowing-Verfahren von SMARTRAC (das „Verfahren“) wurde eingerichtet, um allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, Bedenken intern auf verantwortliche und effektive Weise zur Sprache zu bringen, wenn ihnen Informationen über Sachverhalte bekannt werden, die ihrer Meinung nach unstatthaft oder illegal sein könnten. Dieses Verfahren verdeutlicht den hohen Stellenwert, den ein ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten für SMARTRAC hat. Es ist als Hilfestellung für Mitarbeiter gedacht, die der Meinung sind, nicht statthafte oder illegale Handlungen entdeckt zu haben und bietet diesen eine Möglichkeit, ihre Bedenken innerhalb des Unternehmens ordnungsgemäß anzusprechen. Gleichzeitig schützt es die Whistleblower aber auch vor Benachteiligungen.

Es ist nicht zur Überprüfung von Beschwerden gedacht. Diese werden weiterhin durch die Personalabteilung von SMARTRAC bearbeitet.

## 2 FÜR WEN DIESES WHISTLEBLOWING-VERFAHREN GILT

Dieses Verfahren gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der Firma SMARTRAC N.V., sowie für alle Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen („SMARTRAC“).

Unternehmensfremde Parteien wie etwa Lieferanten, Kunden, Dienstleister, externe Berater und so weiter können ebenfalls auf dieses Verfahren zurückgreifen, um unstatthafte und illegale Verhaltensweisen oder Aktivitäten der Mitarbeiter und der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von SMARTRAC zu melden.

### 3 WANN SOLLTEN SIE ETWAS MELDEN?

Sie sollten sich immer dann melden, wenn Sie einen Verdacht auf oder Beweise für unstatthafte oder rechtswidrige Verhaltensweisen haben („Verstöße“). Einige Beispiele hierfür sind:

- ▶ Rechtswidrige Handlungen, wie etwa Betrug oder Korruption,
- ▶ Verstöße gegen firmeninterne Richtlinien, Verfahrensweisen und sonstige Bestimmungen,
- ▶ Fragwürdige Buchführungspraktiken,
- ▶ Unregelmäßigkeiten bei Audits, Buch- oder Abschlussprüfungen.

### 4 WIE SOLLTEN SIE ETWAS MELDEN?

Hierfür gibt es kein Patentrezept. Sie sollten Ihren Verdacht auf jedem Weg melden, der Ihnen angebracht erscheint, wie etwa per Post, per E-Mail, per Fax, per Telefon oder im persönlichen Gespräch.

## 5 MIT WEM SOLLTEN SIE SPRECHEN?

Wenn Sie Bedenken haben, können Sie sich an jede der folgenden Personen oder Stellen wenden:

1. Sie können sich an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten wenden.
2. Wenn Sie sich nicht bei Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten melden können oder dies nicht möchten, können Sie ihre Bedenken auch direkt dem Chief Compliance Officer melden.

### **CHIEF COMPLIANCE OFFICER**

Dr. Benedict v. Saint André

SMARTRAC TECHNOLOGY GmbH

Albstrasse 14

70597 Stuttgart, Deutschland

Büro: + 49 711 656 926 176

Fax: + 49 711 656 926 11

E-Mail: [benedict.saintandre@smartrac-group.com](mailto:benedict.saintandre@smartrac-group.com)

3. Wenn Sie anonym bleiben wollen, können Sie sich auch an den Ombudsmann von SMARTRAC wenden.

### **OMBUDSMANN VON SMARTRAC**

Dr. Andreas Kark LL.M.

Rechtsanwalt

Lichtenstein 12

72160 Horb am Neckar, Deutschland

Büro: +49 (0) 7482 93 77 999

Fax: +49 (0) 7482 92 96 96

E-Mail: [andreas.kark@compliance-consultancy.de](mailto:andreas.kark@compliance-consultancy.de)

Der Ombudsmann von SMARTRAC ist ein unabhängiger Rechtsanwalt mit Sitz in Deutschland, der an die berufliche Schweigepflicht gebunden ist und Ihnen Vertraulichkeit und vollständige Anonymität garantieren kann. Wir garantieren unseren Mitarbeitern, dass der Ombudsmann ihre Identität selbst auf Nachfrage von SMARTRAC hin nicht preisgeben darf.

---

## DAS WHISTLEBLOWING-VERFAHREN KANN AUCH VON DRITTEN GENUTZT WERDEN, UM VERSTÖSSE ZU MELDEN.

---

### 6 WELCHE INFORMATIONEN BRAUCHEN WIR VON IHNEN?

Sie sollten möglichst viele und möglichst detaillierte Informationen zur Verfügung stellen, um SMARTRAC bei den Ermittlungen zu unterstützen. Der Bericht sollte möglichst viele Informationen über den Verstoß an sich, die beteiligte(n) Person(en), mögliche Zeugen, sowie alle anderen zusätzlichen Informationen enthalten, die für den Fall relevant sind. Bitte versuchen Sie nicht, sich Zugang zu Beweisen oder Unterlagen zu verschaffen, zu denen Sie nicht zugriffsberechtigt sind.

### 7 WAS IST MIT DER VERTRAULICHKEIT?

Alle Berichte über Verstöße und die nachfolgenden Ermittlungsverfahren werden so weit als möglich strengstens vertraulich behandelt.

Der Chief Compliance Officer erstattet gegenüber dem Vorstand von SMARTRAC Bericht über alle Verstöße und entsprechenden Verdachtsfälle, wobei die Identität des Whistleblowers während aller Stufen des Verfahrens geschützt bleibt.

Wir bitten unsere Mitarbeiter, Verstöße, die sie möglicherweise melden wollen oder bereits gemeldet haben, nicht innerhalb oder außerhalb des Unternehmens in irgendeiner Form publik zu machen. Zum Schutz der Vertraulichkeit für den Whistleblower, wie auch für das Verfahren an sich, sollten Sie nicht mit Freunden oder Kollegen über den betreffenden Fall sprechen. SMARTRAC kann die Anonymität von Whistleblowern nicht gewährleisten, die selbst mit anderen über den mutmaßlichen Verstoß sprechen.

## 8 KEINE BENACHTEILIGUNGEN FÜR WHISTLEBLOWER!

Alle Mitarbeiter, die einen Verstoß melden, von dessen Wahrheit sie ehrlich überzeugt sind („gutgläubig“) oder die bei der Aufklärung eines solchen behilflich sind, werden explizit in vollem Umfang vor allen Benachteiligungen geschützt.

SMARTRAC duldet weder Drohungen, Belästigungen oder Diskriminierungen gegenüber Whistleblowern seitens anderer Mitarbeiter, noch wird SMARTRAC selbst Whistleblower im Rang zurückstufen, suspendieren oder entlassen.

Jeder, der derartige Handlungen bemerkt oder beobachtet, soll diese unverzüglich dem Chief Compliance Officer melden.

## 9 WAS IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN WHISTLEBLOWING UND EINER BESCHWERDE?

Whistleblowing findet statt, wenn Sie Bedenken bezüglich Gefahren oder rechtswidrigen Sachverhalten melden, die nicht Sie persönlich betreffen. Dementsprechend haben Whistleblower in der Regel auch kein persönliches Interesse daran, welche Auswirkungen die entsprechenden Ermittlungen auf ihre Belange haben. Deswegen kann von Whistleblowern im Normalfall auch nicht erwartet werden, dass sie die Wahrheit ihrer Behauptungen beweisen. Sie melden Bedenken, damit diese von Anderen behandelt und sich hieraus ergebende Handlungsbedarfe durchgeführt werden können. Hierin liegt auch gleichzeitig der Unterschied zu einer Beschwerde. Jemand beschwert sich, wenn er sich persönlich schlecht behandelt fühlt. Weil er meint, in einem individuellen Arbeitnehmerrecht verletzt worden zu sein. Im Gegensatz zum Whistleblower stellt der Beschwerdeführer somit die Behauptung auf persönlich verletzt zu sein und dementsprechend kann von ihm auch erwartet werden, seine Behauptungen zu beweisen.