Whistleblowing

Richtlinie

Einleitung

Unser Verhaltenskodex spiegelt unsere Werte Sicherheit, Menschen, Exzellenz und Integrität wider. Er legt unsere Mindestanforderungen an alle Beschäftigten fest, unabhängig davon, wo wir tätig sind und für welchen Keller-Geschäftsbereich wir arbeiten, einschließlich unserer neun wichtigsten Verpflichtungen. Unsere Verpflichtungen dienen dazu, uns zu schützen und ein Umfeld zu schaffen, in dem Fairness, Integrität und Respekt gemeinsame Standards sind.

Es ist Aufgabe jedes Einzelnen von uns, dafür zu sorgen, dass dies so bleibt. Wir alle tragen dazu bei, unsere Werte und Verpflichtungen in unserem Arbeitsalltag lebendig und relevant zu halten. Manchmal bedeutet dies, dass wir uns schwierigen Situationen stellen müssen, in denen wir Stellung beziehen und Verhaltensweisen oder Praktiken hinterfragen müssen, die wir für falsch halten.

Wenn dies geschieht, ist es wichtig, dass wir alle wissen, dass wir von Keller stets unterstützt werden. Es kann Mut erfordern, sich für das Richtige auszusprechen. Wir möchten, dass jeder weiß, dass wir alle ermutigen, diesen Mut aufzubringen, und dass wir hinter denjenigen stehen, die dies tun.

Geltungsbereich und Verantwortlichkeiten

Diese Richtlinie gilt für alle juristischen Personen, die weltweit vollständig im Besitz der Keller Group plc sind, an denen die Keller Group plc eine Mehrheitsbeteiligung hält oder über die sie anderweitig die Kontrolle ausübt. Sie gilt für alle, die für Keller tätig sind, einschließlich Beschäftigter aller Ebenen, Direktoren, Führungskräfte, Auftragnehmer, Zeitarbeitskräfte, Leiharbeiter, entsandte Beschäftigte, Freiwillige, Praktikanten und anderer Arbeitskräfte, unabhängig von ihrem Standort.

Darüber hinaus werden alle Dritte, die für oder im Namen der Keller Group tätig sind, wie Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer oder andere Geschäftspartner sowie Kunden, ermutigt, Bedenken im Geltungsbereich dieser Richtlinie zu melden.

Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrags und kann von uns jederzeit geändert werden.

Ziele der Richtlinie

Als Unternehmen unterstützt Keller alle, die unsere Grundsätze verteidigen, und duldet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen sie. Wir bitten lediglich darum, dass Ihre Bedenken echt sind. Wir nehmen alle Bedenken ernst, führen erforderlichenfalls Untersuchungen durch und ergreifen geeignete Maßnahmen. Die Beteiligung an illegalen Aktivitäten oder die Untergrabung unserer Grundsätze kann zu Korrekturmaßnahmen oder, im Falle von Beschäftigten, zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Als Mitarbeiter oder als Person, die auf dem Gelände von Keller tätig ist, können Sie Fehlverhalten beobachten oder vermuten. Diese Richtlinie soll Ihnen als Leitfaden dienen, wie Sie vorgehen sollen, wenn Sie Fehlverhalten am Arbeitsplatz feststellen, und einen klaren internen Prozess bereitstellen, über den Bedenken gemeldet werden können. Sie soll Ihnen helfen, Ihre Bedenken an eine Person zu melden, die diese bei Bedarf untersuchen und unabhängig sowie zeitnah bearbeiten kann.

Als Orientierung gilt: Fehlverhalten am Arbeitsplatz bezieht sich auf jedes vermutete oder tatsächliche Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Keller-Gruppe, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Betrug, Bestechung, Beihilfe zur Steuerhinterziehung, jegliche Straftaten, Gesetzesverstöße, Rechtsbeugung, Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit von Personen, moderne Sklaverei, Umweltschäden, sexuelle Belästigung, vorsätzliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder andere Keller-Richtlinien sowie die vorsätzliche Verschleierung der vorgenannten Punkte.

Die in dieser Richtlinie genannten Meldekanäle sind nicht für allgemeine betriebliche Angelegenheiten oder Beschwerden im Zusammenhang mit Ihrer persönlichen Situation bestimmt. Diese sollten auf dem üblichen Weg mit Ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Ansprechpartner bei Keller oder über eine gegebenenfalls geltende Beschwerderichtlinie angesprochen werden.

Meldung eines Anliegens am Arbeitsplatz

Wenn Sie ein aufrichtiges Anliegen haben, das Sie melden möchten, versuchen Sie, sich möglichst frühzeitig zu äußern, idealerweise gegenüber Ihrem Vorgesetzten oder dem zuständigen Ansprechpartner bei Keller. Wenn Ihnen dies unangenehm ist oder Sie lieber mit jemand anderem

sprechen möchten, können Sie sich an Ihren lokalen Ethik- and Compliance Beauftragten oder an ein Mitglied Ihres lokalen Personal- oder Rechtsteams wenden. Wenn Sie die Kontaktdaten Ihres lokalen Ethik- and Compliance Beauftragten nicht kennen, wenden Sie sich bitte an Ihren lokalen Personalverantwortlichen.

Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, mit jemandem innerhalb von Keller zu sprechen, können Sie eine vertrauliche Meldestelle nutzen, die von Safecall betrieben wird, einem vollständig unabhängigen Unternehmen, das auf die Bearbeitung von Bedenken am Arbeitsplatz spezialisiert ist. Die Meldestelle ist rund um die Uhr, sieben Tage die Woche erreichbar, und Ihr Anliegen kann in vielen verschiedenen Sprachen bearbeitet werden. Safecall kann wie folgt kontaktiert werden:

- **Telefonisch** – Eine Liste der Telefonnummern finden Sie unter https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/telephone-numbers/ und in unserem Verhaltenskodex
- **Online** – Sie können über die Website eine Meldung einreichen unter https://www.safecall.co.uk/en/file-a-report/

Safecall nimmt die Einzelheiten Ihres Anliegens auf und sendet einen Bericht an Keller.

Wir hoffen, dass Sie sich wohl fühlen, Ihre Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie offen zu äußern. Wenn Sie Ihr Anliegen jedoch vertraulich vorbringen möchten, werden wir alle Anstrengungen unternehmen, Ihre Identität vertraulich zu behandeln. Sollte es für die Untersuchung Ihres Anliegens erforderlich sein, Ihre Identität zu kennen, werden wir dies mit Ihnen besprechen.

Wir ermutigen unsere Beschäftigten nicht, Bedenken anonym zu melden, werden jedoch auch bei anonymen Meldungen alles tun, um diese zu untersuchen. Sie sollten sich jedoch bewusst sein, dass eine Untersuchung schwieriger oder sogar unmöglich sein kann, wenn wir keine weiteren Informationen von Ihnen erhalten können, um die Bedenken zu untermauern.

Unabhängig davon, wie Sie Ihr Anliegen melden, geben Sie bitte so viele Details wie möglich an, um eine mögliche Untersuchung zu erleichtern. Wir empfehlen Ihnen, Ihre Kontaktdaten anzugeben, damit wir Meldungen klären oder bei Bedarf weitere Informationen anfordern können.

Sie werden nicht entlassen oder benachteiligt, wenn Sie ein aufrichtiges und begründetes Anliegen bezüglich eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz melden. Sollten wir jedoch zu dem Schluss kommen, dass ein Hinweisgeber böswillig falsche Anschuldigungen erhoben hat, kann gegen den Hinweisgeber eine Disziplinarmaßnahme oder eine Korrekturmaßnahme verhängt werden.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, weil Sie im Rahmen dieser Richtlinie ein aufrichtiges Anliegen vorgebracht haben, werden nicht toleriert und in angemessener Weise geahndet; dies kann im Falle von Beschäftigten disziplinarische Maßnahmen umfassen.

Weitere Meldewege

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Meldemöglichkeiten können Beschäftigte und andere berechtigte Personen in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) Bedenken gegebenenfalls auch über die lokalen internen Meldekanäle melden, die gemäß der EU-Hinweisgeberrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) eingerichtet wurden, sofern anwendbar. Diese Kanäle sind darauf ausgelegt, Vertraulichkeit, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Einhaltung lokaler gesetzlicher Anforderungen zu gewährleisten. Bitte wenden Sie sich an die Ethik- und Compliance Beauftragten der Business Units der Keller-Gruppe in der EU, um Einzelheiten zu diesen lokalen internen Meldekanälen und Schutzmaßnahmen zu erhalten.

Soweit anwendbar, wendet Keller die lokalen Rechtsvorschriften zur Meldung von Bedenken am Arbeitsplatz an.

Governance

Der Audit and Risk Committee des Vorstands der Keller Group plc überwacht diese Richtlinie.

Diese Richtlinie wurde vom Vorstand der Keller Group plc genehmigt.

Unterstützende Informationen

- Verhaltenskodex
- Verhaltenskodex für die Lieferkette

Änderungshistorie des Dokuments

Richtlinienstatus	FINAL
Ausgabedatum	01.01.2016
Version zuletzt überprüft und aktualisiert	30.07.2026
Richtlinienverantwortlicher	General Counsel und Company Secretary