



## Zweck

Der Zweck dieser Whistleblower- und Anti-Retaliation-Policy ist es, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das Mitarbeiter dazu ermutigt, jegliche Aktivitäten zu melden, von denen sie in gutem Glauben denken, dass sie unangemessen, schädlich oder ungesetzlich sind.

## Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber um eine Stelle bei L & L Products, für fest angestellte und befristete Mitarbeiter sowie für ehemalige Mitarbeiter weltweit.

## Grundsatzklärung

L&L Products ist bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter frei und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen ihre Bedenken äußern können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Verstöße gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften, Richtlinien oder den Ethikkodex von L&L Products, Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken, grobes Missmanagement, Verschwendung von Unternehmensvermögen, Amtsmissbrauch und/oder andere unethische Verhaltensweisen (" Reportable Offense "). L&L Products stellt seinen Mitarbeitern mehrere Kanäle zur Verfügung, um Bedenken zu melden, und verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jeden, der in gutem Glauben ein Problem anspricht.

## Whistleblower-Verfahren

Für die Zwecke dieses Verfahrens ist der Hinweisgeber jeder derzeitige oder ehemalige Mitarbeiter, unabhängig von der Art der Beschäftigung, Stellenbewerber, Praktikant oder Auszubildender, der für L&L Products arbeitet oder bei L&L Products anwesend ist, der uneigennützig und in gutem Glauben Tatsachen meldet, von denen er persönliche Kenntnis hat und von denen er vernünftigerweise glaubt, dass sie ein meldepflichtiges Vergehen darstellen ("Hinweisgeber").

Whistleblower werden ermutigt, derartige Bedenken ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zu melden. Alternativ können Whistleblower Probleme über die Intranetseite Speak-up-Line melden oder eine E-Mail an [speakup@llproducts.com](mailto:speakup@llproducts.com) senden, um eine Untersuchung des Problems einzuleiten. In einigen Ländern gibt es möglicherweise zusätzliche Kanäle für Whistleblower.

Die Berichts-E-Mail muss Folgendes enthalten:

- die Identität, die Funktion und die Kontaktdaten des Absenders der Meldung;
- die Identität und die Funktionen der Person(en), die Gegenstand der Meldung sind;
- eine Beschreibung des gemeldeten Sachverhalts;
- alle Informationen und Dokumente in jeglicher Form und auf jeglichem Datenträger, um den Bericht zu untermauern.

Innerhalb von 3 Werktagen wird dem Hinweisgeber eine Empfangsbestätigung zugesandt. Ist die Meldung nicht ausreichend begründet, damit der Adressat ordnungsgemäß beurteilen kann, ob es sich um einen meldepflichtigen Verstoß handelt, kann er den Hinweisgeber um zusätzliche Informationen bitten.

Der Adressat der Meldung nimmt eine erste Bewertung vor, um festzustellen, ob das gemeldete Anliegen einen meldepflichtigen Verstoß darstellt. Wenn es sich um einen meldepflichtigen Verstoß handelt, werden die entsprechenden Untersuchungsbeauftragten ernannt, die weitere Untersuchungen durchführen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Die beauftragten Mitarbeiter führen alle Maßnahmen durch, um die Ernsthaftigkeit des gemeldeten Sachverhalts zu überprüfen, und können, unter Wahrung der Vertraulichkeit, externe Unterstützung anfordern, wenn dies erforderlich ist oder das örtliche Recht es vorschreibt (Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Sachverständige, die zuständige Behörde oder Aufsichtsbehörde). Sie können den Hinweisgeber, Zeugen, die Person, die Gegenstand der Meldung ist, und andere Personen befragen, soweit dies unbedingt erforderlich ist, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers so weit wie möglich gewahrt werden muss. Die Untersuchung wird so zügig wie möglich durchgeführt, soll jedoch innerhalb von drei Monaten abgeschlossen werden, es sei denn, dass Umstände, die sich dem Einfluss des Untersuchungsbeauftragten entziehen, dies verzögern.

Am Ende des Verfahrens wird den Whistleblower über den Abschluss der Untersuchung informieren.

### Anti-Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltung ist jede negative Maßnahme, die gegen eine Person ergriffen wird, weil sie eine gutgläubige Meldung gemacht hat. Solche Maßnahmen können unter anderem sein: Drohungen, Einschüchterung, Belästigung, Diskriminierung, Einschränkung von Karrieremöglichkeiten, Degradierung, Mobbing, negatives Leistungsfeedback unabhängig von tatsächlichen Leistungsmängeln oder unfreiwillige Kündigung.

L&L Products duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken bezüglich eines Fehlverhaltens oder der Nichteinhaltung von Gesetzen, Vorschriften oder Unternehmensregeln und -richtlinien melden.

Wenn ein Whistleblower glaubt, dass gegen ihn Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, nachdem er ein Problem gemeldet hat, oder wenn ein Mitarbeiter Zeuge von Vergeltungsmaßnahmen gegen einen anderen Mitarbeiter von L&L Products ist, sollte er die Situation unverzüglich entweder seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung, der Speak-Up-Line oder unter der E-Mail-Adresse [speakup@llproducts.com](mailto:speakup@llproducts.com) melden. L&L Products wird die Angelegenheit untersuchen und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergreifen und kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung der Person, die Vergeltung geübt hat, ergreifen.

Diese Richtlinie zielt auf den Schutz von Hinweisgebern ab, die in gutem Glauben Meldungen machen. Eine gutgläubige Meldung ist eine Meldung, die in dem aufrichtigen Glauben erfolgt, dass zum Zeitpunkt der Meldung ein potenzielles Problem besteht. Bösgläubigkeit liegt hingegen vor, wenn das Whistleblower-Verfahren genutzt wird, um Tatsachen zu melden, von denen die Person weiß, dass sie falsch sind, oder um verunglimpfende Behauptungen gegen einen Dritten aufzustellen, in der Absicht, Schaden anzurichten oder sich einen ungebührlichen Vorteil zu verschaffen. L&L Products kann gegen den Verfasser einer missbräuchlichen oder böswilligen Meldung Maßnahmen ergreifen, die bis zur Entlassung reichen können.

Die Meldung kann sich auf die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften, einer internen Richtlinie oder eines Verfahrens oder des Ethikkodex für Mitarbeiter beziehen. Zum Beispiel: Betrug, Diebstahl, Bestechung, Korruption, Erpressung, Kartellrecht, Geldwäsche, Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Verletzung der Menschenrechte, Interessenkonflikte, Informationsverstöße, Vertraulichkeitsprobleme, Vertuschung von

Situationen, die gemeldet werden sollten, Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften und andere unethische oder illegale Verhaltensweisen.

## Fragen

Fragen zu dieser Richtlinie können Sie an Ihre Personalabteilung oder Rechtsabteilung richten



Erstes Datum des Inkrafttretens: 30. Mai 2018  
Letzter Überprüfungstermin: 5. Juni 2025  
Nächster Überprüfungstermin: 5. Juni 2027

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Carré'.

**Christophe Carré**  
CEO