

5

Plymovent's

Offene Tür & Whistleblower Richtlinie



Der Grundpfeiler von Plymovent: offene Kommunikation

Bei Plymovent lautet unser Motto: „**Nicht zurückhalten & umsetzen.**“ Wir fördern eine Kultur der Innovation und des Wachstums durch offene Kommunikation, Engagement und Zusammenarbeit in allen Abteilungen.

Jedes Teammitglied hat die Freiheit, sich an jeden in der Organisation zu wenden, um Herausforderungen zu besprechen – sei es, um Ideen mit Kolleginnen auszutauschen, Rat von Führungskräften zu suchen oder Einblicke mit dem Management-Team zu teilen. Offene Kommunikation ist unser Fundament, das Barrieren abbaut, Einheit schafft und sicherstellt, dass sich jeder befähigt fühlt, beizutragen. Bitte beachte, dass zwar alle Ideen willkommen sind, jedoch nicht jede sofort umgesetzt werden kann, da sie möglicherweise nicht mit den aktuellen Zielen oder Prioritäten des Unternehmens übereinstimmt.

Wir möchten das Potenzial jedes Einzelnen entfalten und schätzen den Beitrag, den jede Person leisten kann. Wir sind überzeugt, dass die besten Teams sowohl extrovertierte als auch introvertierte Mitglieder haben. Deshalb ermutigen wir alle, ihre Gedanken zu teilen und bei Bedarf Unterstützung zu suchen, und fördern die Kommunikation auf allen Ebenen. Damit dies erfolgreich ist, gilt: Zuerst zuhören und verstehen, bevor wir selbst verstanden werden wollen.

Trotz unserer offenen Kultur erkennen wir an, dass unangemessenes Verhalten vorkommen kann. Unsere Richtlinie legt das Verfahren zur Meldung solchen Verhaltens und die folgenden Schritte fest, die wir unternehmen werden.

Nur Gemeinsam können wir dies bei Plymovent umsetzen.



Unangemessenes Verhalten verstehen

Definition und Behandlung von Bedenken hinsichtlich unserer organisatorischen Werte

Unangemessenes Verhalten umfasst jede Handlung oder Unterlassung, die das öffentliche Interesse gefährdet, gesetzliche Vorschriften verletzt oder interne Regeln bricht. Dazu zählen Straftaten wie Betrug und Verstöße, die Gesundheit, Sicherheit oder den Betrieb der Organisation beeinträchtigen. Persönliche Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern sind davon ausgenommen.

Unangemessenes Verhalten umfasst die folgenden Anliegen. Diese Liste ist nicht vollständig, und wir bitten die Mitarbeitenden, Unregelmäßigkeiten oder Verstöße gegen die Richtlinien von Plymovent schnellstmöglich zu melden.

- Diskriminierung oder ungerechte Behandlung.
- Gesetzes- oder Regelverstöße.
- Gefährdung von Wohlbefinden und Sicherheit.
- Umweltgefahren mit Gesundheitsrisiken.
- Verletzung der Vertraulichkeit.
- Bedrohung der Integrität der Organisation.
- Vertuschung eines der oben genannten Punkte.

Wer kann melden?

Meldung von Bedenken

Jeder, der mit Plymovent arbeitet,
unabhängig von der Beziehung zum
Unternehmen.

Dazu zählen Mitarbeitende,
Auftragnehmer, Anteilseigner, Direktoren,
Ehrenamtliche, Praktikanten,
Mitarbeitende von Auftragnehmern oder
Lieferanten, ehemalige Mitarbeitende
sowie andere Personen, deren
Arbeitsverhältnis beendet wurde,
Bewerber und alle, die in Verbindung zu
Plymovent stehen.



Welche Schritte werden unternommen?

Berichterstattende können sich Rat bei einem vertrauten Kollegen, Mitarbeitenden oder einem Gewerkschaftsvertreter einholen.

Wird unangemessenes Verhalten gemeldet, informiert die betroffene Person die Abteilung People & Culture (P&C). Diese benachrichtigt anschließend den zuständigen Manager oder Vorstand. Je nach Situation ernennen der P&C-Manager und der zuständige Manager einen Prozessbeauftragten, der den Berichterstattenden und den Prozess begleitet. Dies kann ein anderer Manager, ein Mitglied der P&C-Abteilung oder der vertrauliche Berater sein.

Der Berichterstatter wird:

- Innerhalb von 5 Arbeitstagen eine Bestätigung des erhaltenen Berichts erhalten. Schriftliche Updates und Anleitungen zum Fortschritt des gemeldeten
- Missbrauchs, einschließlich der ergriffenen Maßnahmen und der Folgemaßnahmen, innerhalb von 3 Monaten erhalten.
- Die Gelegenheit erhalten, auf den Bericht zu reagieren und zu antworten.
- Die Möglichkeit haben, sich zu äußern, wenn er/sie der Meinung ist, dass das unangemessene Verhalten nicht ordnungsgemäß behandelt wurde. Plymovent wird die Bedenken ansprechen und, falls notwendig, einen neuen Bericht und Folgemaßnahmen entwerfen.

Dokumentation von Meldungen

Wird unangemessenes Verhalten gemeldet, mündlich oder schriftlich, ist der People & Culture (HR) Manager dafür verantwortlich, den Bericht detailliert zu dokumentieren. Der Berichtersteller muss den Bericht lesen und unterschreiben, um die Richtigkeit zu bestätigen. Mündliche Meldungen werden in schriftliche Form übertragen und ebenfalls zur Genehmigung vorgelegt. Der Berichtersteller erhält stets eine Kopie des Berichts.

Aufzeichnung von Gesprächen

Vor der Aufzeichnung eines Gesprächs ist eine vorherige Zustimmung erforderlich. Bei schriftlichen Protokollen sollte der Berichtersteller die Möglichkeit haben, diese zu prüfen, zu korrigieren und zu genehmigen. Auch wer Fehlverhalten melden und ein Gespräch aufzeichnen möchte, muss vorher eine Erlaubnis einholen.

Meldung der Registrierung

Nach Eingang werden Berichte in ein Register eingetragen. Die Details im Register werden gelöscht, sobald sie nicht mehr benötigt werden.



Vertraulichkeit & Schutz

Berichte bleiben auch nach der Klärung vertraulich und sind nur für den Vorgesetzten zugänglich. Auf Wunsch kann die Bearbeitung anonym erfolgen.

Vergeltungsmaßnahmen sind streng verboten, um sicherzustellen, dass Berichterstattende nicht für ihre Meldung bestraft werden. Dieser Schutz gilt nur, wenn der Bericht gemäß den festgelegten Verfahren erfolgt ist. Der Schutz vor Vergeltung umfasst auch Personen, die Berichterstattende unterstützen, sowie Dritte, die beteiligt sind, wie Kollegen, Berater, Anwälte, Gewerkschaftsvertreter oder Familienmitglieder.



Gewährleistung der globalen Einhaltung

Plymovent erkennt an, dass verschiedene Länder ihre eigenen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Meldung unangemessenen Verhaltens haben. Während unsere Richtlinie allgemeine Richtlinien bietet, ist es wichtig, die spezifischen lokalen Vorschriften zu beachten.

Wir setzen uns dafür ein, in jedem Land, in dem wir tätig sind, alle Gesetze einzuhalten. Daher ermutigen wir die Mitarbeitenden, sich über lokale Vorschriften zu informieren und bei der Meldung von unangemessenem Verhalten Rat einzuholen. So stellen wir sicher, dass unsere Richtlinie ordnungsgemäß funktioniert und rechtlich einwandfrei bleibt.



Unsere Richtlinie muss immer relevant bleiben

Der Richtlinienverantwortliche wird jedes Jahr die Richtlinie überprüfen und bei Bedarf aktualisieren.

Lassen Sie uns an unserer Richtlinie festhalten! Wenn jemand sich dazu entscheidet, unsere Richtlinie zu missachten, sind wir gezwungen, geeignete Maßnahmen gegen die betroffene Person zu ergreifen

Haben Sie Fragen? Wenden Sie sich bitte an den Verantwortlichen

Policy owner



Name Friso Horstmeier

Position CEO

Date 01.01.2024

Location Alkmaar

Signature