



# NovaTaste

# Speak up Policy

(Hinweisgeber Richtlinie)

**Beschreibung:** Hinweisgeber Richtlinie anwendbar auf alle NovaTaste Standorte

**Version:** 1.0 / Dez. 2024

**Erstellt:** Head of Legal   **Geprüft:** Group CFO   **Genehmigt:** Group CEO

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung und Zielsetzung .....	3
2.	Geltungsbereich .....	3
3.	Umsetzung der Richtlinie .....	3
4.	Hinweisgeber-Grundsätze .....	3
4.1.	Meldepflicht und Pflicht zur Unterlassung eigener Untersuchungen .....	3
4.2.	Schutz der Identität von Hinweisgebern .....	3
4.3.	Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Belästigung .....	4
4.4.	Unschuldsvermutung bis zum Beweis der Schuld .....	5
5.	Verfahrensablauf .....	5
5.1.	Interne Meldemechanismen .....	5
5.2.	Externe Meldemechanismen .....	5
5.3.	Umgang mit Meldungen .....	6
5.3.1.	<i>Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten</i> .....	6
5.3.2.	<i>Eingang (oder Weiterleitung)</i> .....	7
5.3.3.	<i>Sichtung und Risikobewertung</i> .....	7
5.3.4.	<i>Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen</i> .....	8
5.3.5.	<i>Entscheidung eine Untersuchung einzuleiten</i> .....	8
5.3.6.	<i>Untersuchung</i> .....	8
5.3.7.	<i>Empfehlung und Entscheidung des Integritätsausschusses</i> .....	8
5.3.8.	<i>Abschluss des Falles</i> .....	9
5.3.9.	<i>Organisatorische Erkenntnisse und andere Maßnahmen</i> .....	9
6.	Disziplinarmaßnahmen .....	9
7.	Zusätzliche Ressourcen .....	9

## 1. Einführung und Zielsetzung

NovaTaste verpflichtet sich, seine Geschäfte auf integre Weise zu führen. NovaTaste ist daher bestrebt, eine Kultur zu schaffen, in der sich Mitarbeitende, Lieferanten, Auftragnehmer und andere Stakeholder trauen, Bedenken zu äußern. Alle gemeldeten Bedenken werden ernst genommen und so behandelt, dass die meldende Person („Hinweisgeber“) vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt ist. Die Berücksichtigung von Bedenken zu Fehlverhalten erlaubt es NovaTaste, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um weiteres Fehlverhalten zu verhindern. Eine Meldung kann daher zu einer Eingrenzung möglicher finanzieller und reputationsbezogener Schäden sowie anderer unerwünschter Ergebnisse führen.

Diese Richtlinie zielt darauf ab, Personen, die Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten melden, zu ermutigen und zu unterstützen. Sie legt auch die Grundsätze, Meldeverfahren sowie Prozesse und Verantwortlichkeiten für die Bearbeitung von Meldungen zu Fehlverhalten fest. Darüber hinaus beschreibt diese Richtlinie auch die möglichen Konsequenzen bei Verstößen.

## 2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Mitglieder des Executive Committee (EC), Vorgesetzte und Mitglieder der Geschäftsleitung, die für NovaTaste (Pepper BidCo GmbH und Cumin HoldCo GmbH und alle ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen oder Joint Ventures im Mehrheitsbesitz weltweit, hier gemeinsam als „NovaTaste“ bezeichnet) tätig sind. Sie gilt auch für Zeitarbeitskräfte wie leitende Angestellte, Berater, Auftragnehmer, Freiberufler, Aushilfen, Leiharbeitnehmer, Auszubildende, Freiwillige, Praktikanten und ehemalige Mitarbeitende. Darüber hinaus gilt sie für alle Gesellschafter, Lieferanten, Dienstleister, Agenten und Geschäftspartner. Alles, was für Mitarbeitende gilt, gilt gleichermaßen für die genannten Dritten. Dritte werden daher im Folgenden nicht gesondert erwähnt. Jeder Bezug auf „Mitarbeitende“ in der Richtlinie ist zu verstehen als geltend für alle oben genannten Kategorien von Mitarbeitenden sowie für Dritte.

## 3. Umsetzung der Richtlinie

Es wird ausdrücklich anerkannt, dass diese Richtlinie über das lokalen rechtlichen Vorschriften hinausgehen oder davon abweichen kann. Da, wo diese Richtlinie einen besseren Schutz für Hinweisgeber bietet, haben die jeweiligen Bestimmungen von NovaTaste Vorrang. Für alle weiteren Konflikte zwischen dieser Richtlinie und lokalen rechtlichen Vorschriften gelten die lokalen rechtlichen Vorschriften.

Bitte beachten Sie jedoch, dass die Hinweisgeber-Mechanismen nicht für allgemeine Beschwerden über Gehälter oder andere HR-bezogene Themen oder bei Unzufriedenheit mit Büroausstattung oder Ähnlichem verwendet werden sollt. Wenden Sie sich in diesen Fällen bitte an die örtliche Personalabteilung oder Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n. Alle diese Beschwerden werden ohne weitere Untersuchung gelöscht.

## 4. Hinweisgeber-Grundsätze

### 4.1. Meldepflicht und Pflicht zur Unterlassung eigener Untersuchungen

Der Ruf von NovaTaste für integrires geschäftliches Handeln hängt vom Handeln seiner Mitarbeitenden ab. Daher werden alle Mitarbeitenden daran erinnert, dass sie Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten melden können, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art haben zu müssen. Mitarbeitende dürfen Untersuchungen nicht selbst einleiten.

### 4.2. Schutz der Identität von Hinweisgebern

NovaTaste ermutigt alle Mitarbeitenden, sich zu identifizieren, wenn sie Bedenken melden oder Informationen liefern möchten. Hinweisgeber können Bedenken aber auch anonym über den Speak up-Mechanismus (Hinweisgeber-Meldetool von NovaTaste) melden, ohne ihre Identität offenzulegen. Sie

müssen sich jedoch bewusst sein, dass der ordnungsgemäße Umgang mit einer Meldung und/oder einer Untersuchung schwieriger und manchmal sogar unmöglich wird, wenn die Identität der oder des meldenden Mitarbeitenden nicht bekannt ist. Der Speak up-Mechanismus ermöglicht weiterhin eine zweiseitige anonyme Kommunikation, auch wenn sich Hinweisgeber dafür entscheiden, ihre Identität nicht preizugeben.

Legen Hinweisgeber ihre Identität offen, dann behandelt die Person, die die nicht anonyme Meldung erhält, ihre Identität dennoch streng vertraulich. Die Identität der Hinweisgeber und die von ihnen zur Verfügung gestellten Informationen werden ausschließlich bei absoluter Notwendigkeit an andere weitergegeben.

Es kann jedoch Umstände geben, unter denen Informationen offengelegt werden müssen. In diesen Fällen werden Hinweisgeber in der Regel über die Offenlegung informiert. Zu diesen Umständen gehören unter anderem die folgenden Situationen:

- a) wenn NovaTaste aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung Informationen von Hinweisgebern offenlegen muss;
- b) wenn Informationen auf streng vertraulicher Basis an Rechtsberater oder Wirtschaftsprüfer weitergegeben werden, um professionellen Rat einzuholen; und
- c) wenn die Informationen den Behörden zum Zwecke einer strafrechtlichen Ermittlung zur Verfügung gestellt werden müssen.

Darüber hinaus können Informationen offengelegt und Hinweisgeber informiert werden, wenn die Informationen nicht mehr geheim sind, weil sie bereits öffentlich bekannt sind. Wenn NovaTaste mit einer Situation konfrontiert wird, die nicht von den vorstehenden Bestimmungen abgedeckt ist, und es erforderlich ist, Identitäten offenzulegen, wird die Offenlegung, soweit rechtlich möglich, zunächst mit den Hinweisgebern besprochen.

### 4.3. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Belästigung

Alle Mitarbeitenden sind vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen (oder beruflichen Nachteilen) für ihre Meldung von Bedenken über Fehlverhalten geschützt, wenn diese Meldungen in gutem Glauben erfolgen. Wenn also ein echtes Bedenken vorgebracht wird, werden die Hinweisgeber geschützt, unabhängig davon, ob sich das Bedenken als wahr herausstellt oder nicht. Vergeltungsmaßnahmen für einen begründeten Hinweis sind rechtsunwirksam, insbesondere folgende Maßnahmen:

- 1) Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen;
- 2) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- 3) Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
- 4) Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Minderung des Entgelts, Änderung der Arbeitszeit;
- 5) Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
- 6) negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Dienstzeugnisses;
- 7) Disziplinarmaßnahmen, Rüge oder sonstige Sanktionen, einschließlich finanzieller Sanktionen;
- 8) vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrages über Waren- oder Dienstleistungen;
- 9) Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung;
- 10) Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- 11) Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- 12) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen ein/e Arbeitnehmer/in mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu Recht erwarten durften, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- 13) Schädigung, einschließlich Rufschädigung, insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste, einschließlich Auftrags- und Einnahmenverluste;
- 14) Erfassung der/die Hinweisgeber/in auf einer schwarzen Liste auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der/die Hinweisgeber/in sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr finden;

15) psychiatrische oder sonstige Zuweisung zu ärztlicher Behandlung.

NovaTaste toleriert jedoch keine leichtfertigen, arglistigen oder böswilligen Vorwürfe oder andere Formen des Missbrauchs dieser Richtlinie. Daher gilt: Erfolgt eine Meldung in böswilliger Absicht (d.h. mit der Absicht, der beschuldigten Person zu schaden), gilt die hinweisende Person nicht als Hinweisgeber und wird nicht durch diese Richtlinie geschützt. Eine derartige Handlung gilt als schwerwiegender Verstoß gegen den Code of Conduct und es werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

#### 4.4. Unschuldsumutung bis zum Beweis der Schuld

Falsche Vorwürfe können dem Ruf der beschuldigten Person schaden. Daher ist die Identität der beschuldigten Person genauso geschützt wie die der hinweisgebenden Person. Die Identität der beschuldigten Person wird nur auf Grundlage der absoluten Notwendigkeit weitergegeben.

### 5. Verfahrensablauf

#### 5.1. Interne Meldemechanismen

Hinweisgeber müssen interne Meldemechanismen nutzen, wenn sich das Fehlverhalten intern wirksam ansprechen lässt. Hinweisgeber, die Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten melden möchten, können sich dafür entscheiden, die Bedenken direkt über das Speak up-System von NovaTaste zu melden, der vom Global Compliance Officer bearbeitet wird, oder über lokale Meldekanäle, d.h. per E-Mail, Telefon, Post oder persönlich an eine/n Vorgesetzte/n.

Wenn Hinweisgeber direkt über das Speak up-System melden möchten, sei dies anonym oder nicht, können sie dies über den Weblink, die entsprechende App (für iOS und Android) oder durch einen Anruf bei einem speziellen Anrufsystem tun, indem sie dort eine Nachricht hinterlassen (siehe Anhang A für vollständige Details). Diese drei Meldekanäle stehen rund um die Uhr 365 Tage im Jahr zur Verfügung.

Hinweisgeber müssen bei der Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten stets das „Wer, Was, Wo, Wann, Wie und Warum?“ sowie alle anderen Informationen angeben, die es NovaTaste ermöglichen, die Angelegenheit möglichst gut zu bearbeiten und/oder zu untersuchen. Hinweisgebern steht es frei, Meldungen in ihrer gewünschten Sprache zu machen (75+ Sprachen verfügbar). Jede Antwort des Global Compliance Officer oder eines Ermittlers erfolgt in derselben Sprache, in der die Meldung gemacht wurde.

Die interne Meldung ist hinsichtlich der Quelle in die zwei Kanäle INTERN und EXTERN unterteilt.

- INTERN ist für alle Mitarbeitenden (inkl. Mitarbeitende von Industrieanlagen), Vorstandsmitglieder, Aktionäre, Aufsichtspersonen und Managementmitglieder, die für NovaTaste oder für Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen oder Joint Ventures im Mehrheitsbesitz weltweit tätig sind; darüber hinaus für Auszubildende, Freiwillige, Praktikanten und ehemalige Mitarbeitende.
- EXTERN ist für Berater, Auftragnehmer, Freiberufler, Zeitarbeiter und Leiharbeitnehmer; darüber hinaus für Lieferanten, Dienstleister, Agenten und Geschäftspartner.

Wenn Sie möchten, können Sie sich durch das Speak up-System per automatisierter Benachrichtigung über Neuigkeiten und Aktualisierungen zu Ihrer Meldung informieren lassen, wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse im entsprechenden Feld hinterlegen. Diese E-Mail-Adresse ist nur für Benachrichtigungen über das System vorgesehen und steht dem Global Compliance Officer oder einem Mitglied des Integritätsausschusses oder einem Ermittler nicht zur Verfügung, es sei denn, Sie geben in Ihrer Meldung Ihre Kontaktdaten an.

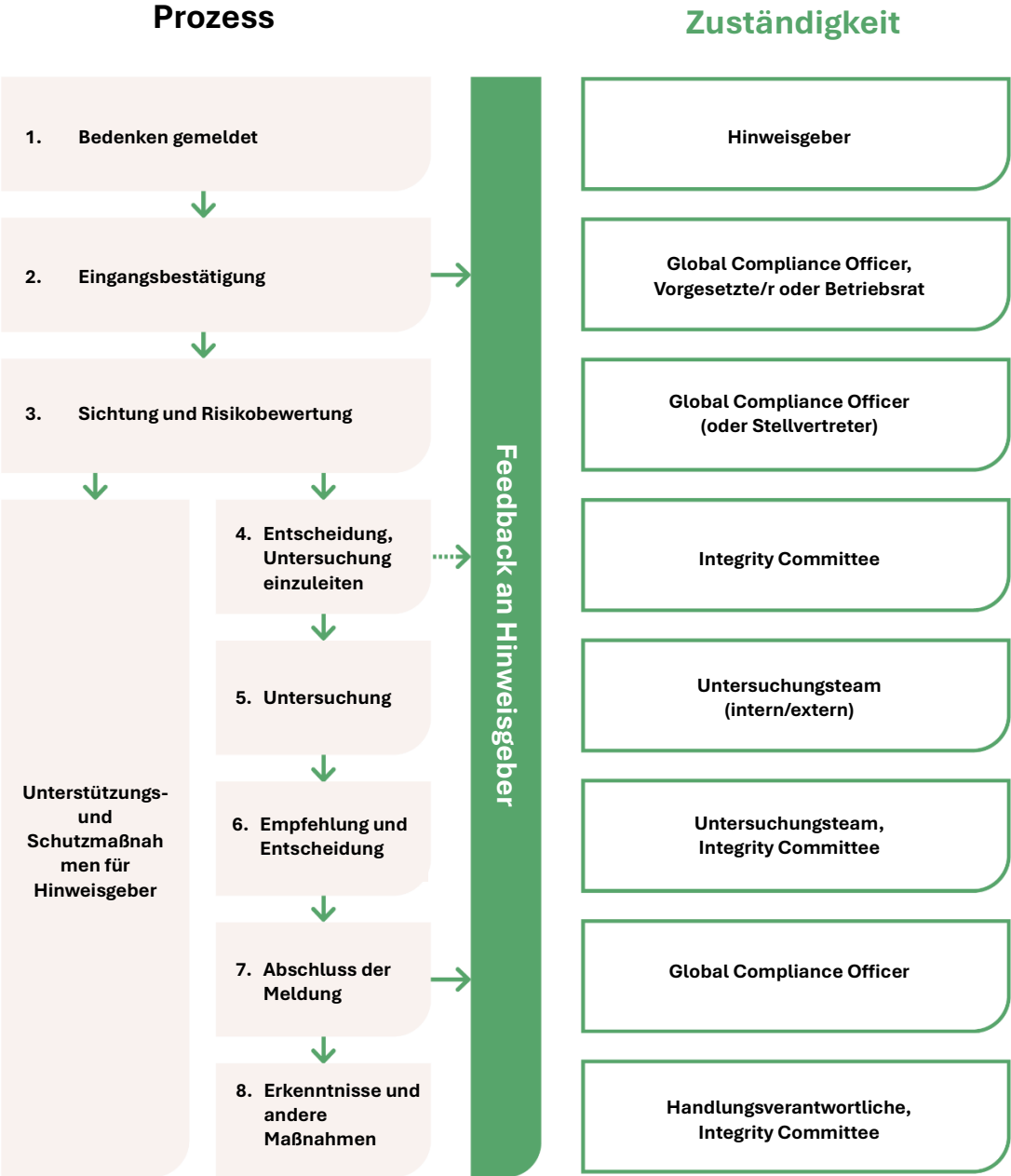
#### 5.2. Externe Meldemechanismen

Alle Hinweisgeber werden nachdrücklich bestärkt, zuerst intern Meldung zu erstatten. NovaTaste erklärt jedoch und anerkennt, dass das Recht von Mitarbeitenden dadurch nicht eingeschränkt wird, eine Meldung extern an eine relevante zuständige Behörde zu erstatten. Eine solche Meldung bezieht sich normalerweise auf das Verhalten von NovaTaste-Mitarbeitenden, kann sich aber manchmal auch auf

das Verhalten von Dritten beziehen wie z.B. eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Eine externe Meldung kann in bestimmten Ländern gesetzlich vorgeschrieben sein. Hinweisgeber werden in jedem Fall ermutigt, den Rat der/s Global Compliance Officer in ihrer/seiner Eigenschaft als richtlinienverantwortliche Person und als für den Whistleblowing-Prozess verantwortliche Person einzuholen, bevor sie eine externe Meldung einreichen.

### 5.3. Umgang mit Meldungen

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte beschrieben, die bei der Bearbeitung einer Meldung im Zusammenhang mit Fehlverhalten ergriffen werden.



#### 5.3.1. Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten

Für den internen Meldemechanismus melden Hinweisgeber Bedenken über Fehlverhalten über den Speak up-Mechanismus (d.h. Web, App, Hotline) oder über einen lokalen Meldekanal (d.h. E-Mail,

Telefon) oder persönlich an eine/n Vorgesetzte/n, den Betriebsrat (falls vorhanden) oder den Global Compliance Officer.

### 5.3.2. Eingang (oder Weiterleitung)

Der Global Compliance Officer erhält die Meldung über den Speak up-Mechanismus oder die/den direkten Vorgesetzte/n, den Betriebsrat (falls vorhanden), oder der Global Compliance Officer erhält die Meldung per E-Mail, Telefon, Post oder persönlich. Wenn jemand anderes eine Meldung erhält, leitet er/sie diese Meldung an den Global Compliance Officer weiter (direkt oder über den Speak up-Mechanismus), der die hinweisgebende Person entsprechend informiert. Hinweisgeber erhalten (falls die Meldung nicht anonym ist) über den Speak up-Mechanismus innerhalb einer Woche (sieben Tage) eine Eingangsbestätigung von der/vom direkten Vorgesetzten, Betriebsrat oder vom Global Compliance Officer. Wenn die Meldung über den lokalen Meldekanal erfolgt (d. h. an die/den direkten Vorgesetzte/n oder Betriebsrat oder Global Compliance Officer), ist der Betriebsrat bzw. die/der direkte Vorgesetzte bzw. der Global Compliance Officer verpflichtet, im Namen der hinweisgebenden Person eine Meldung über den Speak up-Mechanismus einzureichen und die hinweisgebende Person entsprechend zu informieren.

### 5.3.3. Sichtung und Risikobewertung

Der Global Compliance Officer oder ihr/sein Stellvertreter bewertet zunächst die Meldung des Fehlverhaltens im Hinblick auf Kategorisierung, vorläufige Maßnahmen, Priorisierung und Zuweisung für die weitere Bearbeitung (d.h. unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des mutmaßlichen Fehlverhaltens und seiner potenziellen Auswirkungen, z. B. physische Gesundheitsrisiken, psychische Gesundheitsrisiken, rechtliche Risiken, usw.).

Der Global Compliance Officer oder die/der Stellvertreter/in bewertet das Risiko von Nachteilen/Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber und andere relevante Parteien. Der Global Compliance Officer identifiziert auch Maßnahmen, um Schäden für Hinweisgeber und andere relevante Interessenten zu verhindern. Diese Maßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zum ermittelten Risiko stehen. Mögliche vorbeugende Maßnahmen sind unter anderem:

- i. Änderung des Arbeitsplatzes oder der Berichtswege;
- ii. Unterstützung während des gesamten Prozesses, einschließlich regelmäßiger Kommunikation, unter besonderer Berücksichtigung gefährdeter Personen (z. B. Personen, die von [sexueller] Belästigung oder Diskriminierung betroffen sein können);
- iii. Hinweis an die von der Meldung betroffenen Person oder die interessierten Parteien, dass ein nachteiliges Verhalten oder eine Verletzung der Vertraulichkeit eine Disziplinarstraftat darstellen kann;
- iv. Ermutigung und Bestärkung der hinweisgebenden Person, wie wichtig es ist, Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten zu melden; und
- v. Schutz der Interessen von Hinweisgebern, wo auch immer dies möglich ist.

Wenn Schäden auftreten oder aufgetreten sind, könnten Abhilfemaßnahmen erforderlich sein. Mögliche Abhilfemaßnahmen sind unter anderem:

- Wiedereinstellung der hinweisgebenden Person in die gleiche oder eine gleichwertige Position mit gleichem Gehalt, gleichen Verantwortlichkeiten, gleicher Arbeitsposition und gleichem Ruf;
- Gewährleistung eines fairen Zugangs zu Beförderung, Weiterbildung, Chancen, Leistungen und Ansprüchen; und
- Zurückziehen von Klagen.

In Fällen mit hohem Risiko kann der Global Compliance Officer in Erwägung ziehen, andere Funktionen wie Human Resources (HR) oder Internal Audit einzubeziehen, um eine funktionsübergreifende Aufsicht zu gewährleisten.

Wenn sich die Vorwürfe jedoch als schikanös, arglistig oder böswillig herausstellen, wird der Whistleblowing-Prozess beendet. Die meldende Person kann Disziplinarmaßnahmen gemäß der Disziplinarrichtlinie von NovaTaste unterliegen.

Die Sichtung und Risikobewertung erfolgen innerhalb von ungefähr zwei (2) Wochen nach der Eingangsbestätigung. Die Hinweisgeber werden informiert, es sei denn, interne Untersuchungen oder die Rechte der Beteiligten würden gefährdet.

#### *5.3.4. Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen*

Je nach Risikobeurteilung können unterschiedliche Schutz- und Unterstützungsstrategien implementiert werden. Gegebenenfalls ist eine Abstimmung mit HR und/oder externen Anwaltskanzleien erforderlich.

Das Executive Committee (EC) ist für die Sicherstellung von Unterstützung und Schutz verantwortlich, während der Global Compliance Officer für die Umsetzung von Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen verantwortlich ist.

Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen werden nach der Sichtung und Risikobewertung während der gesamten Untersuchung und auch nach Abschluss des Falls bereitgestellt.

#### *5.3.5. Entscheidung eine Untersuchung einzuleiten*

Abhängig vom Ergebnis der Sichtung und der anfänglichen Risikobewertung, bei der die Art des Falls berücksichtigt werden muss, kann das Integrity Committee entscheiden, ob eine Untersuchung eingeleitet wird oder nicht. Der Global Compliance Officer informiert den Integritätsausschuss über alle Fälle und berät ihn. Das Integrity Committee wählt ein unparteiisches und angemessen qualifiziertes Untersuchungsteam, zu dem externe Berater gehören können, wenn dies für ihre Unabhängigkeit oder Expertise erforderlich ist. Der Global Compliance Officer kann die Untersuchungsleitung gegebenenfalls auch an andere relevante Funktionen innerhalb des Konzerns delegieren (z. B. Internal Audit).

Die Entscheidung über die Untersuchung und die Einschaltung des Untersuchungsteams muss innerhalb von etwa drei (3) Wochen nach der Eingangsbestätigung erfolgen. Die Hinweisgeber werden über die Entscheidung zur Untersuchung informiert, es sei denn, interne Untersuchungen oder die Rechte von beteiligten Personen würden gefährdet.

#### *5.3.6. Untersuchung*

Das Untersuchungsteam führt die Untersuchung vorurteilsfrei durch. Die beschuldigte Person erhält das Recht, sich zu äußern und hat die Möglichkeit, sich von einem Vertreter eines Betriebsrats (falls vorhanden) unterstützen zu lassen.

Jede Untersuchung erfordert einen Untersuchungsplan. Der Untersuchungsprozess umfasst die Datenerhebung sowie Befragungen durch entsprechend qualifizierte Ermittler. Während der Untersuchung informiert das Untersuchungsteam das Integrity Committee regelmäßig über den Untersuchungsfortschritt.

Die Untersuchung kann bis zu drei (3) Monate nach der Eingangsbestätigung dauern. In bestimmten Fällen kann die Untersuchung auch bis zu sechs (6) Monate dauern.

#### *5.3.7. Empfehlung und Entscheidung des Integritätsausschusses*

Sobald alle relevanten Informationen gesammelt sind, entscheidet das Untersuchungsteam, ob die Beweise den Vorwurf eines Fehlverhaltens stützen oder nicht. Das Untersuchungsteam gibt Ergebnisse bekannt und Empfehlungen ab und dokumentiert die durchgeführte Untersuchung entsprechend.

Wenn die Beweise den Vorwurf eines Fehlverhaltens stützen, sind die Ergebnisse dem Integrity Committee zu übermitteln, der sich aus Legal, HR, Internal Audit, CFO, CEO, dem gewählten Betriebsrat (falls vorhanden) und im Einzelfall weitere relevante Parteien zusammensetzt. Das Integrity Committee bewertet die Empfehlungen und entscheidet über Empfehlungen zu Disziplinar- und Abhilfemaßnahmen an die zuständige Geschäftsleitung.



Die Hinweisgeber werden dann über den Abschluss der Untersuchung und die Entscheidung des Integrity Committee informiert, wenn innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung Maßnahmen ergriffen werden, es sei denn, interne Untersuchungen oder die Rechte der Beteiligten wären gefährdet.

#### **5.3.8. Abschluss des Falles**

Der Global Compliance Officer prüft den Fall, um sicherzustellen, dass alle erforderlichen Informationen und Dokumentationen gesichert sind, einschließlich der Entscheidungen des Integrity Committee und des Datums der Entscheidung des Integrity Committee über den Abschluss des Falls und welche Maßnahmen ergriffen wurden oder geplant sind.

Der Fall soll innerhalb von ca. drei (3) bis vier (4) Monaten nach der Eingangsbestätigung abgeschlossen sein.

#### **5.3.9. Organisatorische Erkenntnisse und andere Maßnahmen**

Nach Abschluss des Falls werden Disziplinar- und/oder Abhilfemaßnahmen ergriffen. Das Integrity Committee entscheidet, wer für diese Maßnahmen verantwortlich ist und überwacht deren Umsetzung. Die Abhilfemaßnahmen werden dann vom CFO überwacht. Disziplinarmaßnahmen finden Sie im folgenden Kapitel.

## **6. Disziplinarmaßnahmen**

Nach Abschluss der internen Untersuchungen und falls festgestellt wird, dass die beschuldigte Person ein Fehlverhalten begangen hat, müssen entsprechende Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen ergriffen werden – unter gebührender Berücksichtigung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismäßigkeit sowie der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen.

Je nach Schwere des Fehlverhaltens können arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen unterschiedlicher Art verhängt werden.

Darüber hinaus können Person, die an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt sind, abhängig von den geltenden Gesetzen oder Vorschriften, Konsequenzen drohen.

## **7. Zusätzliche Ressourcen**

NovaTaste stellt sicher, dass alle neuen Mitarbeitenden eine Einführung in die Whistleblowing-Richtlinie von NovaTaste erhalten und bietet allen Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen Auffrischungsschulungen an.

Bei Fragen zu dieser Richtlinie, zum Speak up-Prozess oder zum Whistleblowing im Allgemeinen können sich die Mitarbeitenden an den Global Compliance Officer in seiner Eigenschaft als richtlinienverantwortliche Person und für den Whistleblowing-Prozess verantwortliche Person wenden.

## Anhang A

### Speak up Meldekanäle

#### (1) Über das Internet

Gehen Sie auf [https://novataste.com/en/Speak\\_up](https://novataste.com/en/Speak_up) und folgen Sie den Anweisungen auf unserer Website.

#### (2) Über die App (iOS und Android)

- a) Laden Sie die Speak up-App aus Ihrem bevorzugten App Store auf Ihr Mobilgerät. Suchen Sie nach „Speak up | Listen for a change“ von People Intouch oder verwenden Sie den QR-Code
- b) Wählen Sie Ihren PIN
- c) Verbinden Sie sich über den NovaTaste-Unternehmenscode: **122445**



#### (3) Per Telefon

- a) Suchen Sie in der Liste unten (Anhang B) nach der Nummer für Ihr Land und wählen Sie diese Nummer.
- b) Die Telefonabfrage fragt nach dem Code des Unternehmens, für das Sie eine Meldung erstellen möchten. Bitte folgenden Code eingeben: **122445**.
- c) Nach Eingabe des Codes werden Sie aufgefordert, eine Sprache zu wählen. Bitte folgen Sie den Anweisungen.
- d) Hinterlassen Sie Ihre Nachricht/Meldung
- e) Ihre Nachricht wird übersetzt und/oder transkribiert und über das Speak-Up-System an den Global Compliance Officer gesendet.

Wenn Sie von Ihrem Mobiltelefon aus nicht anrufen können oder die Ziffernerkennung auf Ihrem Telefon nicht funktioniert oder nicht erkannt wird, nutzen Sie bitte die Meldeoption über das Internet oben unter (1), um Ihr Bedenken zu melden.

## Anhang B. Telefonnummern nach Ländern in alphabetischer Reihenfolge

Land	Telefonnummer	Hinweise für den Anruf
Albanien	0035545301801	Nummer: +355 4 530 1801 Anruf zum lokalen Tarif
Algerien	00213983299338	Nummer: +213 983 29 93 38 Anruf zum lokalen Tarif
Angola	00244226425610	Nummer: +244 226 425 610 Anruf zum lokalen Tarif
Anguilla	18334222005	Gebührenfrei: 1833 422 2005
Antigua und Barbuda	18334222006	Gebührenfrei: 1833 422 2006
Argentinien	00541120397280	Nummer: +54 11 2039 7280 Anruf zum lokalen Tarif
Australien	0061282846262	Nummer: +61 2 8284 6262 Anruf zum lokalen Tarif
Österreich	0800909683	Gebührenfrei: 0800 909 683
Bahamas	18334222007	Gebührenfrei: 1833 422 2007
Bahrain	0097316501936	Nummer: +973 1650 1936
Bangladesch	008809610998462	Gebührenfrei: +880 (0) 9610 998462
Barbados	0012466239631	Nummer: +1 (246) 623 9631 Anruf zum lokalen Tarif
Belarus	882004910089	Gebührenfrei: 8 820 0491 0089
Belgien	080089326	Gebührenfrei: 0800 89 326
Belize	18000130076	Gebührenfrei: 1800 0130 076
Benin	0022920900380	Nummer: +229 20 90 0380 Anruf zum lokalen Tarif
Bermuda	18334222008	Gebührenfrei: 1833 422 2008
Bhutan	009752379003	Gebührenfrei: +975 2 379 003
Bolivien, Plurinationaler Staat	800105122	Gebührenfrei: 800 105 122
Bosnien und Herzegowina	0038770330093	Nummer: +387 70 330 093 Anruf zum lokalen Tarif
Botswana	8007861103	Gebührenfrei: 800 786 1103
Brasilien	00551147008838	Nummer: +55 (11) 4700 8838 Anruf zum lokalen Tarif
Brunei Darussalam	8014657	Gebührenfrei: 801 4657
Bulgarien	8002100645	Gebührenfrei: 800 210 0645
Burkina Faso	0022625300982	Nummer: +226 25 30 09 82 Anruf zum lokalen Tarif
Kambodscha	1800209867	Gebührenfrei: 1800 209 867
Kamerun	00237657103112	Gebührenfrei: +237 6 57 10 31 12
Kanada	0015143950496	Nummer: +1 (514) 395 0496 Anruf zum lokalen Tarif
Kaimaninseln	0013457695580	Nummer: +1 (345) 769 5580 Anruf zum lokalen Tarif
Chile	0056224835917	Nummer: +56 22 483 5917 Anruf zum lokalen Tarif
China	4001201842	Landesweite Nummer ohne Anbieterbeschränkung: 400 120 1842 Anruf zum lokalen Tarif.
China	108008522221	Gebührenfrei (über das China United Network): 1080 0852 2221
China	108001523042	Gebührenfrei (über China Telecom): 1080 0152 3042
Kolumbien	00576012421247	Nummer: +57 601 242 1247 Anruf zum lokalen Tarif
Costa Rica	0050640360350	Nummer: +506 4036 0350 Anruf zum lokalen Tarif
Côte d'Ivoire	002250566770918	Gebührenfrei: +225 05 66 77 0918
Kroatien	08007745	Gebührenfrei: 0800 7745
Zypern	80091142	Gebührenfrei: 800 91142

Tschechische Republik	800050833	Gebührenfrei: 800 050 833
Dänemark	004543310961	Nummer: +45 43 31 09 61 Anruf zum lokalen Tarif
Dominica	18334221998	Gebührenfrei: 1833 422 1998
Dominikanische Republik	0018299471996	Nummer: +1 (829) 947 1996 Anruf zum lokalen Tarif
Ecuador	1800001432	Gebührenfrei: 1800 001 432
Ägypten	08000000083	Gebührenfrei: 0800 000 0083
El Salvador	0050322304752	Nummer: +503 2230 4752 Anruf zum lokalen Tarif
Estland	003726093008	Nummer: +372 609 3008 Anruf zum lokalen Tarif
Äthiopien	800861919	Gebührenfrei: 800 86 1919
Fidschi	008002650	Gebührenfrei: 008 002 650
Finnland	0800392912	Gebührenfrei: 0800 392 912
Frankreich	0805543753	Gebührenfrei: 080 554 3753
Französisch Guyana	0800991448	Gebührenfrei: 0800 99 1448
Französisch-Polynesien	0800914886	Gebührenfrei: 0800 91 4886
Georgien	1800008013	Gebührenfrei: 1800 008 013
Deutschland	08001818952	Gebührenfrei: 0800 1818 952
Ghana	00233596993553	Nummer: +233 59 699 3553 Anruf zum lokalen Tarif
Griechenland	0080044145924	Gebührenfrei: 0080 0441 45924 Nur über Cosmote Mobile und OTE Festnetz erreichbar
Grenada	0014732300333	Nummer: +1 (473) 230 0333 Anruf zum lokalen Tarif
Guam	18338096777	Gebührenfrei: 1833 809 6777
Guatemala	0050223028459	Nummer: +502 2302 8459 Anruf zum lokalen Tarif
Honduras	80027916139	Gebührenfrei: 800 2791 6139
Hongkong	0085230194193	Nummer: +852 3019 4193 Anruf zum lokalen Tarif
Ungarn	0680984589	Gebührenfrei: 06 809 845 89
Island	003544150349	Nummer: +354 415 0349 Anruf zum lokalen Tarif
Indien	0008000503159	Gebührenfrei: 0008 0005 03159
Indonesien	00622180630074	Nummer: +62 21 8063 0074 Anruf zum lokalen Tarif
Irland	1800800636	Gebührenfrei: 1800 800 636
Israel	0097233741225	Nummer: +972 3374 1225 Anruf zum lokalen Tarif
Italien	800147694	Gebührenfrei: 800 147 694
Jamaika	0018766779125	Nummer: +1 (876) 677 9125 Anruf zum lokalen Tarif
Japan	0081366270734	Nummer: +81 3 6627 0734 Anruf zum lokalen Tarif
Jordanien	080023801	Gebührenfrei: 0800 23801 Kein mobiler Zugang
Kasachstan	007877273574582	Nummer: (+7) 877 2735 74582 Anruf zum lokalen Tarif verrechnet; kein mobiler Zugang
Kenia	00254207650957	Nummer: +254 20 765 0957 Anruf zum lokalen Tarif
Korea, Republik	0082237005146	Nummer: +82 2 3700 5146 Anruf zum lokalen Tarif
Kuwait	0096522055730	Gebührenfrei: +965 2205 5730
Lettland	80005929	Gebührenfrei: 800 05929
Libanon	8338160913	Gebührenfrei: zuerst 01-426-801 und dann 833 816 0913

Litauen	880030366	Gebührenfrei: 8800 30366
Luxemburg	003523420808982	Nummer: +352 342 080 8982 Anruf zum lokalen Tarif
Malaysia	0060377243136	Nummer: +60 3 7724 3136 Anruf zum lokalen Tarif
Malta	80065144	Gebührenfrei: 8006 5144
Martinique	0800901651	Gebührenfrei: 0800 90 1651
Mauritius	0023052970999	Nummer: +230 5 297 0999 Anruf zum lokalen Tarif
Mexiko	00525547806198	Nummer: +52 55 4780 6198 Anruf zum lokalen Tarif
Moldau, Republik	080060016	Gebührenfrei: 080 060 016
Marokko	00212530144108	Nummer: +212 5 30 14 41 08 Anruf zum lokalen Tarif
Myanmar	08008008062	Gebührenfrei: 0800 800 8062
Namibia	00264833800103	Gebührenfrei: +264 83 380 0103
Nepal	18000010186	Gebührenfrei: 1800 001 0186
Niederlande	0031107007503	Nummer: +31 10 700 75 03 Anruf zum lokalen Tarif
Neuseeland	006499135892	Nummer: +64 9 913 5892 Anruf zum lokalen Tarif
Nicaragua	0050575137610	Nummer: +505 7513 7610 Anruf zum lokalen Tarif
Nigeria	07080601221	Gebührenfrei: 070 8060 1221
Nordmazedonien	0038925513216	Nummer: +389 2551 3216 Anruf zum lokalen Tarif
Norwegen	004724140601	Nummer: +47 24 14 06 01 Anruf zum lokalen Tarif
Oman	80074161	Gebührenfrei: 8007 4161
Pakistan	0080090044437	Gebührenfrei: 0080 0900 44437
Panama	005073084480	Nummer: +507 308 4480 Anruf zum lokalen Tarif
Papua-Neuguinea	000861322	Gebührenfrei: 0008 61322
Paraguay	0098004410266	Gebührenfrei: 0098 0044 10266 Kein mobiler Zugang
Peru	080074535	Gebührenfrei: 0800 74535
Philippinen	180083948474	Gebührenfrei: 1800 8394 8474 Kann nur mit Globe-Telecom-Geräten erreicht werden
Polen	800012953	Gebührenfrei: 800012953
Portugal	800831302	Gebührenfrei: 800 831 302
Puerto Rico	0017872007305	Nummer: +1 (787) 200 7305 Anruf zum lokalen Tarif
Katar	00800101094	Gebührenfrei: 00800 101 094
La Réunion	1800916980	Gebührenfrei: 1800 916 980
Rumänien	0800400653	Gebührenfrei: 0800 400 653
Russische Föderation	88001006994	Gebührenfrei: 8 (800) 100 69 94
Saudi-Arabien	8008501433	Gebührenfrei: 800 850 1433
Serbien	0038110520043	Nummer: +381 10 520 043 Anruf zum lokalen Tarif
Seychellen	800131	Gebührenfrei: 800 131
Singapur	006564037051	Nummer: +65 6403 7051 Anruf zum lokalen Tarif
Slowakei	0800113418	Gebührenfrei: 0800 113 418
Slowenien	080083115	Gebührenfrei: 0800 83115
Südafrika	0027214277937	Nummer: +27 (21) 427 7937 Anruf zum lokalen Tarif
Spanien	0034900031156	Nummer: +34 900 031 156 Anruf zum lokalen Tarif
Sri Lanka	0094720910370	Nummer: +94 (72) 091 0370 Anruf zum lokalen Tarif
Sudan	00249156559883	Gebührenfrei: +249 15 655 9883
Suriname	8338160919	Gebührenfrei: 833 816 0919

Schweden	0201604703	Gebührenfrei: 020 160 4703
Schweiz	0800005691	Gebührenfrei: 080 000 5691
Taiwan, chinesische Provinz	00886277438912	Nummer: +886 2 7743 8912 Anruf zum lokalen Tarif
Tansania, Vereinigte Republik	0800111020	Gebührenfrei: 0800 11 1020
Thailand	006628449693	Nummer: +66 2 844 9693 Anruf zum lokalen Tarif
Trinidad und Tobago	0018682241869	Nummer: +1 (868) 224 1869 Anruf zum lokalen Tarif
Tunesien	0021631300338	Nummer: +216 31 300 338 Anruf zum lokalen Tarif
Türkei	00800448828602	Gebührenfrei: 0080 04488 28602
Turks- und Caicosinseln	18334621355	Gebührenfrei: 1833 462 1355
Uganda	00256414238162	Nummer: +256 41 423 8162 Anruf zum lokalen Tarif
Ukraine	0800801205	Gebührenfrei: 0800 801 205
Vereinigte Arabische Emirate	80004440408	Gebührenfrei: 800 0444 0408
Vereinigtes Königreich	08000224118	Gebührenfrei: 080 0022 4118
Vereinigte Staaten von Amerika	0016692887154	Nummer: +1 (669) 288 7154 Anruf zum lokalen Tarif
Uruguay	000415985762	Gebührenfrei: 0004 1598 5762
Venezuela, Bolivarische Republik	00582123357722	Nummer: +58 212 335 7722 Anruf zum lokalen Tarif
Vietnam	008419003271	Nummer: +84 1900 3271 Anruf zum lokalen Tarif
Jungferninseln (britische)	18334621356	Gebührenfrei: 1833 462 1356
Jungferninseln (USA)	18337246398	Gebührenfrei: 1833 724 6398
Simbabwe	002638677422010	Gebührenfrei: +263 867 742 2010

## Änderungshistorie dieses Dokuments