

Whistleblower- und Integritätsrichtlinie

Datum des Inkrafttretens der Richtlinie: 18.01.2006 **Datum der letzten Überarbeitung:** 28.11.2023

Richtlinienüberarbeitung
und Genehmigungs-
einrichtung:

Global Head - Governance, Risk & Compliance und
Company Secretary sowie
Global Head - Human Resources und Audit Committee
von Biocon Biologics Limited.
Die Überprüfung der Richtlinie soll alle zwei Jahre
durchgeführt werden.

Inhaltsverzeichnis

1.	Geltungsbereich	3
2.	Ziel & Präambel	3
3.	Einzelheiten zur Richtlinie	4
3.1	Definitionen	4
3.2	Geltungsbereich	5
3.3	Zusammensetzung des Integritätsausschusses	5
3.4	Zusammensetzung des Untersuchungsteams	6
3.5	Prüfungsausschuss	6
3.6	Ablauf der Untersuchung durch den Integritätsausschuss und das Untersuchungsteam	7
3.7	Aufgaben des Integritätsausschusses	8
3.8	Zuständigkeiten des Prüfungsausschusses	8
3.9	Meldekanäle	9
3.10	Rechte und Pflichten einer betroffenen Person	11
3.11	Verhalten der Teilnehmer an einer Untersuchung	11
3.12	Schutz von Whistleblowern	12
3.13	Geheimhaltung/Vertraulichkeit	13
3.14	Berichterstattung und Aufbewahrung	13
3.15	Verhinderung der missbräuchlichen Anwendung der Richtlinie	14
3.16	Änderungen	14

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Biocon Biologics Limited und die mit Biocon Biologics Limited verbundenen Unternehmen (im Folgenden als „**Gesellschaft**“ bezeichnet), und findet Anwendung wie folgt:

- a. Mitarbeiter: Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter (einschließlich Praktikanten und (temporär) vertraglich Beschäftigten) der Gesellschaft.
- b. Tochtergesellschaften und andere kontrollierte verbundene Unternehmen:
Tochtergesellschaften und andere kontrollierte verbundene Unternehmen der Gesellschaft müssen entsprechende Richtlinien einführen und anwenden. Ein kontrolliertes verbundenes Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft oder ein anderes Unternehmen, an dem die Gesellschaft direkt oder indirekt fünfzig (50) Prozent oder mehr der Stimmrechte besitzt oder in der die Befugnis zur Kontrolle des Unternehmens von der Gesellschaft oder im Namen der Gesellschaft ausgeübt wird.
- c. Direktoren und leitende Angestellte der Gesellschaft Unternehmens.
- d. Dritte, die im Auftrag der Gesellschaft tätig sind oder handeln, sollten sich des Inhalts dieser Richtlinie bewusst sein.

2. Ziel & Präambel

Das Ziel dieser Whistleblower- und Integritätsrichtlinie (im Folgenden als „**Richtlinie**“ bezeichnet) besteht darin:

- a. einer Person, die eine unethische oder nicht regelkonforme Handlung beobachtet oder vermutet (unabhängig davon, ob ein Gesetzesverstoß vorliegt) (eine solche Person wird nachstehend als „**Whistleblower**“ bezeichnet), die Möglichkeit zu geben, sich an den Integritätsausschuss (wie hierin definiert) oder den Prüfungsausschuss zu wenden;
- b. die Meldung und Untersuchung von Verdachtsfällen unethischer oder nicht regelkonformer Handlungen zu regeln;
- c. den Direktoren (*Geschäftsführern*), Führungskräften und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, berechtigte Bedenken oder Beschwerden zu melden.

Die Mitarbeiter des Unternehmens werden ermutigt, die in dieser Richtlinie enthaltenen Hinweise zur Meldung aller Verdachtsfälle unethischer oder nicht regelkonformer Handlungen zu nutzen. In jedem Fall behält sich die Gesellschaft vor, im Rahmen ihres Ermessens zu entscheiden, ob die Umstände eine Untersuchung gemäß dieser Richtlinie sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften rechtfertigen und welches geeignete Untersuchungsverfahren angewendet wird.

3. Einzelheiten zur Richtlinie

3.1 Definitionen

Bedingungen	Definition
„Ermittlungsteam“	hat die Bedeutung, die ihm in Absatz 3.4 dieser Richtlinie zugeschrieben wird.
„Leitende Angestellte“	bezeichnet jeden Direktor (wie unten definiert), Vorgesetzten oder leitenden Angestellten oder jede Person, nach deren Anweisungen oder Weisungen der Vorstand oder einer oder mehrere Direktoren gewöhnlich handeln.
„Direktor“	bezeichnet einen zum Vorstand der Gesellschaft bestellten Direktor.
„Verwaltungsrat“ oder „Vorstand“	bezieht sich auf die Gesamtheit der Direktoren des Unternehmens.
„Gesellschaft“	hat die in Absatz 1 dieser Richtlinie angegebene Bedeutung.
„Teilnehmer“	hat die in Absatz 3.11 dieser Richtlinie angegebene Bedeutung.
„Betroffene Person“	ist eine Person oder eine Gruppe von Personen, die aufgrund einer Behauptung eines Whistleblowers oder aufgrund von Beweisen, die im Laufe einer Untersuchung gesammelt wurden, die auf die Meldung einer unethischen/nicht konformen Handlung durch einen Whistleblower zurückgeht, im Mittelpunkt der Ermittlungen steht.
„Unethische/nicht konforme Aktivitäten“	bezeichnet Aktivitäten, die rechtswidrig oder unethisch sind oder im Widerspruch zum Verhaltenskodex der Gesellschaft stehen.
„Integritätsausschuss“	hat die in Absatz 3.3 dieser Richtlinie angegebene Bedeutung.
„Prüfungsausschuss“	hat die in Absatz 3.5 dieser Richtlinie angegebene Bedeutung.
„Verbotene Vergeltungsmaßnahmen“	hat die in Absatz 3.12 dieser Richtlinie festgelegte Bedeutung.
„Whistleblower“	hat die in Absatz 2 dieser Richtlinie angegebene Bedeutung.

Definitionen, die in dieser Richtlinie nicht ausdrücklich definiert wurden, haben die gleiche Bedeutung, die ihnen im Verhaltenskodex oder im Companies Act von 2013 und den darunter erlassenen Regeln oder im SEBI Act und den SEBI Listing Regulations in der jeweils gültigen Fassung zugewiesen wird.

3.2 Geltungsbereich

Die Richtlinie umfasst Fehlverhalten, Verstöße gegen Vorschriften und Ereignisse, die stattgefunden haben oder vermutet werden, darunter (aber nicht beschränkt auf):

- Bestechung oder Korruption im Sinne der geltenden Gesetze zur Korruptionsbekämpfung, einschließlich des (indischen) Prevention of Corruption Act von 1988, des U.S. Foreign Corrupt Practices Act von 1977 und des United Kingdom Bribery Act von 2010
- Geldwäsche im Sinne des (indischen) Prevention of Money Laundering Act von 2002
- Betrug, einschließlich im Sinne des Companies Act von 2013 und des indischen Contract Act von 1872
- Finanzielle Unregelmäßigkeiten
- Manipulation von Unternehmensdaten oder -aufzeichnungen
- Unbefugte Weitergabe unveröffentlichter preissensibler Informationen
- Missbrauch von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens
- Unrechtmäßige Verwendung oder Offenlegung vertraulicher oder geschützter Informationen
- Grobe Fahrlässigkeit, die eine erhebliche Gefahr für die öffentliche Gesundheit und Sicherheit darstellt
- Jede andere Straftat
- Missbrauch von Kompetenzen
- Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die Verhaltensregeln für Mitarbeiter
- Verstöße gegen Exportkontrollen und Handelssanktionen
- Fehlverhalten Dritter
- Alle anderen unethischen oder rechtswidrigen Aktivitäten im Zusammenhang mit den oben genannten Punkten.

Hinweis: Diese Richtlinie sollte nicht missbraucht werden, um böswillige oder unbegründete Anschuldigungen gegen Direktoren, leitende Angestellte, Mitarbeiter oder andere Personen zu erheben.

Das Unternehmen kann Disziplinarmaßnahmen gegen alle Personen ergreifen, die die in dieser Richtlinie dargelegten Meldebestimmungen nutzen, um wissentlich böswillige oder unbegründete Meldungen zu machen.

Diese Richtlinie darf auch nicht verwendet werden, um Beschwerden oder Meinungsverschiedenheiten von Mitarbeitern zu melden. Diese sind von der Personalabteilung zu bearbeiten.

3.3 Zusammensetzung des Integritätsausschusses

Der Integritätsausschuss besteht aus dem Chief Financial Officer, dem Global Head - Governance, Risk & Compliance und dem Company Secretary sowie dem Global Head of HR der Gesellschaft, die die Untersuchung an relevante Stakeholder innerhalb oder außerhalb der Gesellschaft delegieren können. Der Integritätsausschuss prüft die vom Whistleblower geäußerten Bedenken unabhängig.

Der Integritätsausschuss ernennt eines seiner Mitglieder zum Vorsitzenden, der den Vorsitz in den Sitzungen führt.

3.4 Zusammensetzung des Untersuchungsteams

Der Integritätsausschuss bildet einen Unterausschuss (das „**Untersuchungsteam**“), der aus Mitgliedern besteht, die vom Integritätsausschuss ernannt werden, um die eigentliche Untersuchung aller vom Whistleblower aufgeworfenen unethischen/nicht konformen Aktivitäten durchzuführen.

Über die Größe des Untersuchungsteams entscheidet der Integritätsausschuss. Mindestens 2 Mitglieder sind erforderlich, um die Angelegenheit zu untersuchen. Es wird hiermit klargestellt, dass die Mitglieder des Untersuchungsteams sich dafür entscheiden können, einen Dritten mit einer solchen Untersuchung zu beauftragen.

3.5 Prüfungsausschuss

Der erwähnte Prüfungsausschuss wird vom Vorstand gemäß den Bestimmungen des Companies Act gebildet.



3.6 Ablauf der Untersuchung durch den Integritätsausschuss und das Untersuchungsteam

1. Der Integritätsausschuss entscheidet, ob sich die Bedenken oder Beschwerden tatsächlich auf eine unethische/nicht konforme Aktivität beziehen.
2. Wenn eine erste Untersuchung durch den Integritätsausschuss ergibt, dass die Beschwerde über unethisches/nicht konformes Verhalten unbegründet ist oder nicht unter diese Richtlinie fällt, kann sie in dieser Phase abgewiesen werden, wobei die Entscheidung zu dokumentieren ist.
3. Ergibt eine erste Untersuchung, dass weitere Untersuchungen erforderlich sind, so wird diese von dem vom Integritätsausschuss benannten Untersuchungsteam durchgeführt. Die Ermittlungen müssen auf faire Weise, als neutrales Ermittlungsverfahren und unter Anwendung der Unschuldsvermutung durchgeführt werden.
4. Wenn der Whistleblower anschließend eine Beschwerde gegen ein Mitglied des Integritätsausschusses einreicht, werden dieses Mitglied und seine Angehörigen für die Dauer der Untersuchung aus dem Integritätsausschuss ausgeschlossen; bis zu einer Entscheidung des Integritätsausschusses wird dieses Mitglied gemäß dieser Richtlinie wie eine betroffene Person behandelt und hat dieselben Rechte wie eine betroffene Person.
5. Je nach Schwere des Sachverhalts kann der Integritätsausschuss den Sachverhalt mit dem Vorschlag einer Disziplinarmaßnahme/Gegenmaßnahme an den Prüfungsausschuss verweisen. Der Prüfungsausschuss kann nach eigenem Ermessen entscheiden. In diesen Fällen stellt der Integritätsausschuss sicher, dass der Whistleblower direkten Kontakt zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses erhält.
6. Ist der Whistleblower mit der Entscheidung des Integritätsausschusses nicht zufrieden, kann er sich an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wenden.
7. Im Falle einer Beschwerde, die eines der Mitglieder des Integritätsausschusses betrifft, kann diese an den Vorsitzenden des Ausschusses gerichtet werden. Die E-Mail-Adresse des Vorsitzenden des Ausschusses lautet Kiran.mazumdar@biocon.com. Für den Fall, dass die Beschwerde ein Mitglied des Managements in einer Schlüsselposition, den Chief Executive Officer (CEO) und Geschäftsführer und/oder den Vorsitzenden des Ausschusses betrifft, kann der Whistleblower eine schriftliche Beschwerde an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, c/o Head – Human Resources/Company Secretary/Risk and Compliance bei Biocon Biologics Limited, Biocon House, Ground Floor, Tower – 3, Semicon Park, Electronic City Phase– II, Hosur Road, Bangalore 560100 oder per E-Mail an: chairperson.auditcommittee@biocon.com richten.
8. Jede Entscheidung des Prüfungsausschusses oder des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, die in Übereinstimmung mit den vorstehenden Bestimmungen erarbeitet wurde, ist endgültig und für den Whistleblower bindend.



3.7 Aufgaben des Integritätsausschusses

- ✓ Der Integritätsausschuss wird die Ergebnisse des Untersuchungsteams überprüfen und geeignete Korrekturmaßnahmen einleiten.
- ✓ Der Integritätsausschuss wird dafür verantwortlich sein, dass der Untersuchungsprozess fair und transparent verläuft.
- ✓ Der Integritätsausschuss wird der betroffenen Person eine ausreichende und faire Chance geben, ihren Standpunkt und ihren Fall zu darzulegen und zu begründen, einschließlich einer persönlichen Anhörung, sofern dies erforderlich ist. Der Integritätsausschuss wird für eine umfassend faire Behandlung im Untersuchungsprozess sorgen.
- ✓ Ist der Integritätsausschuss nicht in der Lage, die Beschwerde innerhalb einer angemessenen Frist ab dem Datum des Eingangs der Beschwerde zu bearbeiten* oder abzulehnen, verweist er die Angelegenheit an den Prüfungsausschuss.
- ✓ In diesen Fällen stellt der Integritätsausschuss sicher, dass der Whistleblower direkten Kontakt mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses hat.
- ✓ Der Integritätsausschuss legt dem Prüfungsausschuss vierteljährlich einen zusammenfassenden Bericht vor, in dem die Anzahl der eingegangenen Beschwerden von Whistleblowern aufgeführt ist, welche Beschwerden derzeit untersucht werden sowie abgeschlossen wurden.

* „bearbeiten“ weist darauf hin, dass eine Untersuchung eingeleitet wurde.

3.8 Zuständigkeiten des Prüfungsausschusses

Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses, das in einer bestimmten Untersuchung einen Interessenkonflikt mit der betroffenen Person oder dem Whistleblower hat oder Grund zu der Annahme oder dem Verdacht hat, dass es einen solchen Interessenkonflikt haben könnte, ist verpflichtet, sich von jeder Beteiligung an dieser Untersuchung zurückzuziehen.

Der Prüfungsausschuss ist verpflichtet, den vierteljährlichen zusammenfassenden Bericht über Whistleblower-Beschwerden, der vom Integritätsausschuss erstellt wird, zu prüfen.

3.9 Meldekanäle

Jede Person, die eine Beschwerde melden oder eine geschützte Offenlegung im Rahmen dieser Richtlinie vornehmen möchte, kann ihre Beschwerden auf Englisch oder in der Landessprache melden. Folgende Kanäle können für die Meldung genutzt werden:

3.9.1 Hotline-Nummern

Land	Verbindung	Hotline-Nummer
Kanada	inländisch	1-844-609-5841 / 1-855-350-9393
Frankreich	OneConnect - TF	0800 90 37 40
Deutschland	OneConnect - TF	0800 1824198
Indien	OneConnect - TF	022 5032 3287
Malaysien	OneConnect - TF	1800811403
Saudi-Arabien	OneConnect - TF	800 850 1623
Vereinigte Arabische Emirate	OneConnect - TF	800 0120195
Vereinigtes Königreich	OneConnect - TF	0808 196 2672
Vereinigte Staaten von Amerika	inländisch	1-844-609-5841

- Wenn Sie diese Nummer anrufen, wird Ihnen je nach ausgewählter Sprache ein Mitarbeiter weiterhelfen, damit Sie Ihr Anliegen melden können.
- Er / sie wird Ihnen eine Reihe von Fragen stellen, um möglichst viele Informationen zu sammeln.

3.9.2 Webseite: <http://bioconbiologics.ethicspoint.com>

- Dies ist ein Webseiten-Link, über den Sie Ihre Beschwerde melden können.
- Sobald Sie auf den Link klicken, gelangen Sie zu einem Formular, in dem Sie die Beschwerdedetails erfassen können.
- Wenn Sie eine Beschwerde melden, erhalten Sie einen eindeutigen Code, der als „Meldungsnummer (Referenznummer)“ bezeichnet wird (bei Meldungen über Freepost-Kanäle ist es ratsam, Kontaktdaten anzugeben, die bei der Erteilung einer Referenznummer hilfreich sind).
- Sie können Ihre Meldungsnummer und das von Ihnen gewählte Passwort verwenden, um den Status Ihrer Beschwerde / Ihres Feedbacks / Ihrer Fragen beim Integritätsausschuss zu überprüfen.
- Um den Status Ihrer Beschwerde zu überprüfen, können Sie sich neben der Anmeldung auf der Website mittels der Meldungsnummer auch an die Hotline wenden.

3.9.3 E-Mail-Beschwerde

- Eine Beschwerde kann an jedes der Mitglieder des Integritätsausschusses unter den unten genannten E-Mail-Adressen gerichtet werden: Biocon Biologics Limited und hundertprozentige Tochtergesellschaften: integritybiologics@biocon.com

- **Meldungen an andere Mitglieder als die Mitglieder des Integritätsausschusses:** Eine schriftliche Meldung kann auch an den unmittelbaren Vorgesetzten des Whistleblowers übergeben werden (sofern kein persönlicher Interessenkonflikt besteht). In diesem Fall leitet der vom Whistleblower angesprochene Vorgesetzte die gescannte Kopie der Beschwerde innerhalb von 2 Werktagen nach Eingang der ursprünglichen Beschwerde an den Integritätsausschuss weiter. E-Mails sind an folgende Adresse zu senden: Biocon Biologics Limited und hundertprozentige Tochtergesellschaften: integritybiologics@biocon.com

3.9.4 Mündliche Beschwerde

- Im Falle einer mündlichen Beschwerde, die ein Mitarbeiter/Personal von einem Whistleblower erhält, müssen die Einzelheiten dieser Beschwerde innerhalb von 2 Werktagen dem Integritätsausschuss mitgeteilt werden. Die Verantwortung für die Meldung solcher Beschwerden an den Integritätsausschuss liegt bei dem Mitarbeiter/Personal, der/das die mündliche Beschwerde erhalten hat. Der Integritätsausschuss hat nach Erhalt der Informationen das in Abschnitt 3.6 dieses Dokuments erläuterte Verfahren zu befolgen.

3.10 Rechte und Pflichten einer betroffenen Person

- Die betroffenen Personen sind zu Beginn einer formellen Untersuchung durch das Ermittlungsteam über die Vorwürfe zu informieren. Sie haben die Möglichkeit, während der Untersuchung zu einem vom Untersuchungsteam festgelegten Zeitpunkt und Ort gehört zu werden.
- Die Identität der betroffenen Person wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Erfordernisse einer ordnungsgemäßen Ermittlung so weit wie möglich vertraulich behandelt.
- Sofern keine zwingenden Gründe gegenteilig sind, wird den betroffenen Personen Gelegenheit gegeben, zu wesentlichen Beweispunkten Stellung zu nehmen, die in dem vom Untersuchungsteam vorgelegten Bericht enthalten sind.
- Die betroffenen Personen haben das Recht, über das Ergebnis der Untersuchung informiert zu werden.
- Die Betroffenen sind verpflichtet, die Untersuchung nicht zu behindern und die diesbezüglichen Anweisungen des Untersuchungsteams zu befolgen. Die betroffenen Personen dürfen keine Beweise zurückhalten, vernichten oder manipulieren und Zeugen in keiner Weise beeinflussen, anleiten oder einschüchtern.

3.11 Verhalten der Teilnehmer an einer Untersuchung

- Alle Mitarbeiter, die befragt werden, um Informationen zu liefern oder anderweitig an der Untersuchung mitzuwirken („**Teilnehmer**“), sind verpflichtet, uneingeschränkt mit dem Untersuchungsteam zusammenzuarbeiten.
- Die Teilnehmer sollten davon absehen, die Untersuchung oder ihre Zeugenaussage mit irgendjemandem zu diskutieren oder offenzulegen, es sei denn, dies ist zum Zwecke des Abschlusses der Untersuchung erforderlich. Unter keinen Umständen dürfen die Teilnehmer mit der betroffenen Person über die Art der angeforderten/vorgelegten Beweise oder die gegenüber dem Untersuchungsteam abgegebenen Aussagen sprechen, es sei denn, das Untersuchungsteam hat dem zugestimmt.
- Das Untersuchungsteam wird alle Ersuchen um Vertraulichkeit von Teilnehmern im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Erfordernisse der Untersuchung nach Möglichkeit berücksichtigen.

3.12 Schutz von Whistleblowern

- a. Ein Whistleblower wird nicht unfair behandelt, weil er eine unethische/nicht konforme Aktivität im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet hat. Das Unternehmen verurteilt grundsätzlich jede Art von Diskriminierung, Belästigung, Viktimisierung oder andere unfaire Beschäftigungspraktiken gegen Whistleblower.
- b. Wenn ein Whistleblower das Gefühl hat, dass er/sie Vergeltungsmaßnahmen, Schikanen oder Diskriminierung in Form von Einschüchterung, Druck zur Rücknahme der Beschwerde oder Drohungen wegen der Meldung, Aussage oder anderweitigen Beteiligung an den Ermittlungsverfahren ausgesetzt ist (unabhängig davon, ob diese Einschüchterung, dieser Druck oder diese Drohungen vor oder nach der Meldung erfolgen), sollte er/sie dies dem Integritätsausschuss melden.
- c. Wie bei Beschwerden über unethische/nicht konforme Aktivitäten werden solche Vergeltungsmaßnahmen, Schikanierungen oder Diskriminierungen („**verbotene Vergeltungsmaßnahmen**“) als Fehlverhalten behandelt. Nach Bekanntwerden ergreift der Integritätsausschuss unverzüglich geeignete Maßnahmen, um solche verbotenen Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern oder zu korrigieren, einschließlich der vorläufigen Suspendierung der beschuldigten Person vom Dienst bis zum Abschluss der entsprechenden Untersuchung.
- d. Jede verbotene Vergeltungsmaßnahme oder jede Einschüchterung oder Ausübung von Druck auf einen Whistleblower, seine Beschwerde zurückzuziehen oder von einer Meldung, Aussage oder sonstigen Beteiligung an den Ermittlungsverfahren abzusehen, wird ebenso ernst genommen wie ein mutmaßlicher Fall unethischen/nicht konformen Verhaltens und gilt auch dann, wenn die ursprüngliche Beschwerde nicht bewiesen werden kann. Jegliche Handlungen im Rahmen von verbotenen Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterungen oder Drohungen können zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Täters führen.
- e. Die Identität des Whistleblowers ist vertraulich zu behandeln.
- f. Ein Teilnehmer, der bei der genannten Untersuchung mitwirkt oder Beweismittel vorlegt, wird in gleichem Maße geschützt wie der Whistleblower und hat ebenfalls Anspruch auf den gleichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen aufgrund seiner Teilnahme an einer Untersuchung.
- g. Es wird hiermit klargestellt, dass, wenn die Untersuchung zu irgendeinem Zeitpunkt ergibt, dass der Whistleblower in irgendeiner Weise an der gemeldeten unethischen/nicht konformen Aktivität beteiligt war, der Whistleblower nicht davor geschützt ist, im gleichen Maße wie der gemeldete Täter der unethischen/nicht konformen Aktivität verfolgt zu werden.

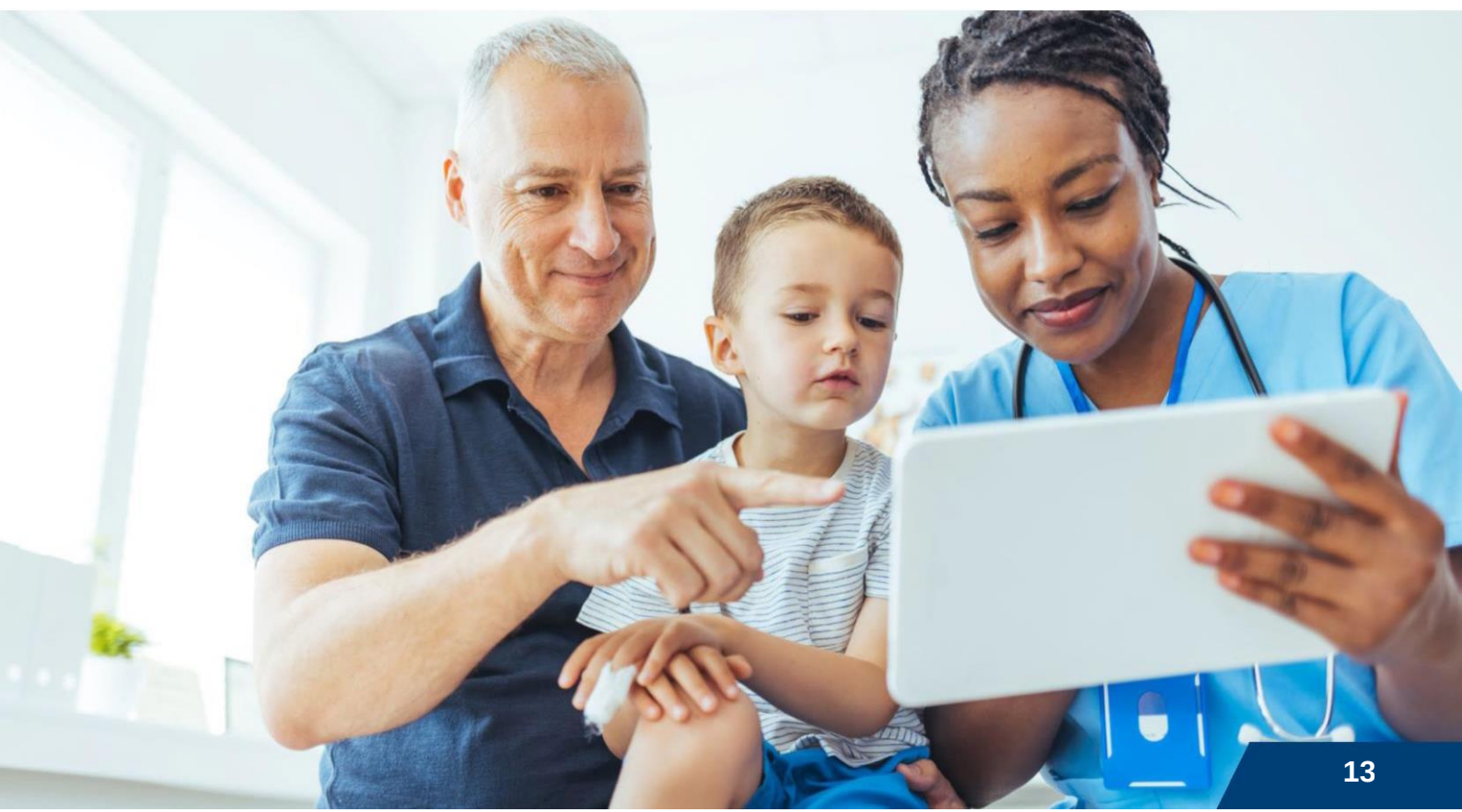
3.13 Geheimhaltung/Vertraulichkeit

Der Whistleblower, die betroffene Person, die Mitglieder des Integritätsausschusses, des Untersuchungsteams und der Prüfungsausschüsse, die Teilnehmer sowie alle anderen in den Untersuchungsprozess eingebundenen Personen sind verpflichtet:

- a. die Vertraulichkeit / Geheimhaltung der Angelegenheit zu wahren;
- b. die Angelegenheit nicht in informellen / gesellschaftlichen Zusammenkünften oder Besprechungen zu erörtern;
- c. die Angelegenheit nur insoweit oder nur mit den Personen zu besprechen, wie es für die Durchführung des Verfahrens und der Untersuchung erforderlich ist;
- d. Unterlagen zu keiner Zeit unbeaufsichtigt irgendwo liegen zu lassen;
- e. elektronische E-Mails / Dateien mit einem Passwort zu schützen.

3.14 Berichterstattung und Aufbewahrung

- Der Integritätsausschuss muss dem Prüfungsausschuss vierteljährlich einen Bericht über alle an ihn gerichteten Beschwerden zusammen mit den Ergebnissen der Untersuchung vorlegen.
- Die zugehörigen Dokumente werden gemäß der „Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen“ des Unternehmens mindestens fünf Jahre lang aufbewahrt.



3.15 Verhinderung der missbräuchlichen Anwendung der Richtlinie

- Wie in dieser Richtlinie dargelegt, wird sichergestellt, dass Whistleblower vollständigen Schutz vor jeder Art von unfairer Behandlung erhalten, aber jeder Missbrauch dieses Schutzes Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben kann.
- Der Schutz gemäß dieser Richtlinie bedeutet keinen Schutz vor Disziplinarmaßnahmen aufgrund falscher oder böswilliger Anschuldigungen, die von einem Whistleblower in Kenntnis der Unwahrheit oder in böswilliger Absicht gemeldet wurden.
- Jeder Whistleblower, der Beschwerden vorbringt, die sich später als bösgläubig, leichtfertig oder böswillig herausgestellt haben, kann gemäß dem Verhaltenskodex des Unternehmens bestraft werden.
- Diese Richtlinie gilt nicht für Beschwerden, die rein persönlicher Natur sind und außerhalb des Unternehmens auftreten und keine Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens haben.
- Für den Fall, dass sich eine in gutem Glauben (nach alleinigem Ermessen des Integritätsausschusses) eingereichte Beschwerde später als unwahr herausstellt, werden keine Maßnahmen gegen den Whistleblower eingeleitet.
- Die vom Whistleblower gemeldeten Beschwerden über unethische/nicht konforme Aktivitäten müssen echt sein und durch ausreichende Beweise belegt werden. Die vom Whistleblower bereitgestellten Informationen sollten auf eigenen Erfahrungen des Whistleblowers oder auf glaubwürdigen Beweisen beruhen, die sich im Besitz des Whistleblowers befinden oder ihm bekannt sind. Keine Beschwerde darf ausschließlich auf informellen sekundären Quellen wie Gerüchten oder anderen ähnlich informellen Mitteilungen beruhen, es sei denn, der Whistleblower hat ausreichende Gründe zu der Annahme, dass diese Quellen glaubwürdig sind.
- Wenn sich der Whistleblower dafür entscheidet, seine Identität gegenüber dem Integritätsausschuss offenzulegen, sollte die Echtheit der Identität des Whistleblowers festgestellt werden, bevor der Fall zum Zwecke der Untersuchung geprüft wird.
- Bei anonymen Meldungen prüft der Integritätsausschuss vor Einleitung der Untersuchung zunächst die mögliche Absicht und die Stichhaltigkeit der Meldung. Bei Verdacht auf böswillige Absichten oder bei offensichtlich leichtfertigen Meldungen kann der Ausschuss unter Angabe von Gründen beschließen, den Fall einzustellen.

3.16 Änderungen

Der Integritätsausschuss hat das Recht, diese Richtlinie ganz oder teilweise (bei nicht wesentlichen Änderungen) zu ergänzen oder zu ändern und hat das Recht, dem Prüfungsausschuss Ergänzungen oder Änderungen dieser Richtlinie ganz oder teilweise (bei wesentlichen Änderungen) zur Genehmigung vorzuschlagen.

Global Head - Governance, Risk & Compliance und Company Secretary
Akhilesh Nand

Global Head – Human Resources
Naveen Narayanan



Kontakt

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Ermittlungsabteilung