

Sonepar Whistleblower- Verfahren

ZWECK

Das Whistleblower-Verfahren (Whistleblower Procedure,) ist integraler Bestandteil des Sonepar Verhaltenskodexes (Sonepar Code of Conduct, „SCC“), gilt für alle Sonepar Mitarbeiter weltweit und soll die Zusammenarbeit aller in der Korruptionsbekämpfung bei Sonepar erleichtern. Dieses Verfahren steht auch Dritten zur Verfügung.

MELDEVERFAHREN

Die formale Meldung einer Warnung muss über das „Whistle B“-Whistleblowing System auf der folgenden Webseite erfolgen: www.sonepar.com/alert. Die jeweilige Meldung soll die Tatsachen und Umstände schildern und diese gegebenenfalls mit Dokumenten belegen.

IN GUTEM GLAUBEN HANDELN

Jeder Mitarbeiter, der eine Beschwerde über einen Verstoß gegen den SCC meldet, muss hierbei in gutem Glauben und völlig uneigennützig handeln und muss hinreichende Gründe und Nachweise für seine Annahme haben, dass ein Verstoß gegen den SCC vorliegt oder erfolgen könnte. Stellt sich aufgrund der Nachforschungen der Compliance-Abteilung von Sonepar eine solche Beschwerde als unbegründet heraus und wird ersichtlich, dass der

Meldende in der Absicht zu täuschen oder arglistig oder wider besseres Wissens gehandelt hat, ist ein schweres Vergehen, welches Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben kann.

OFFENLEGUNG DER IDENTITÄT

Der Mitarbeiter, der im Rahmen des Whistleblower-Verfahrens eine Beschwerde einreicht, muss seine Identität, Stellenbezeichnung sowie das Sonepar Unternehmen, für das er arbeitet, angeben. Die Anonymität des Mitarbeiters wird gewahrt und gesichert. Sonepar unternimmt alle angemessenen Schritte, um sicherzustellen, dass dem Mitarbeiter infolge dieser Meldung kein Schaden entsteht. Eine anonyme Beschwerde kann von Sonepar in Beachtung der vorgebrachten Beschuldigungen und den zur Verfügung gestellten Unterlagen untersucht werden.

VERTRAULICHKEIT UND UMGANG MIT BESCHWERDEN

Jegliche Tatsachen, Vorfälle, Handlungen und Mitteilungen, die ihren Ursprung in der Einreichung einer Beschwerde haben oder sich daraus ergeben, ebenso wie die Identität von tatsächlich oder potenziell Beteiligten sowie die dazu gehörenden Sachverhalte sind streng vertraulich zu behandeln, damit eine angemessene

Untersuchung durchgeführt werden kann. Sonepar wird die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um diese Vertraulichkeit sicherzustellen. Alle Beschwerden werden umgehend untersucht und es werden entsprechende Abhilfemaßnahmen eingeleitet, wenn sich dies aufgrund der Untersuchung als erforderlich erweist. Die Ergebnisse der Untersuchung werden dem Mitteilenden übermittelt, sofern der Mitteilende in gutem Glauben gehandelt hat. Sonepar ergreift die notwendigen Maßnahmen, um die Vernichtung von Informationen zur Wahrung der Vertraulichkeit sicherzustellen, sollten der Meldung keine weiteren Maßnahmen folgen.

KEINE VERGELTUNGSMAßNAHMEN

Es widerspricht den Unternehmenswerten von Sonepar und geltendem Recht, mittelbare oder unmittelbare Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter einzuleiten, der in gutem Glauben und gemäß den Bestimmungen dieses Whistleblower-Verfahren einen Verstoß gegen den SCC meldet. Gegen jeden Mitarbeiter, der sich nicht an den Grundsatz „Keine Vergeltungsmaßnahmen“ hält, können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eingeleitet werden. Der Begriff „Vergeltungsmaßnahmen“ umfasst Herabstufung, Kündigung, Suspendierung, Bedrohung,

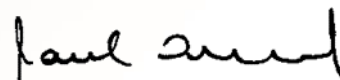
Belästigung oder Diskriminierung sonstiger Art aufgrund der Meldung eines Verstoßes gegen den SCC.

FRAGEN

Ein Mitarbeiter, der unsicher ist oder Bedenken im Zusammenhang mit dem SCC hat, sollte sich zuerst an seinen Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Compliance Officer des Unternehmens und, falls er dies wünscht, unter chiefcomplianceofficer@sonepar.com an den Chief Compliance Officer von Sonepar wenden.

19. Dezember 2017

Sonepar Compliance-Abteilung



Paul Trudel,
Chief Compliance Officer

19. Dezember 2017

25 rue d'Astorg
75008 Paris – France
Tél. : +33 (0)1 58 44 13 12

www.sonepar.com

