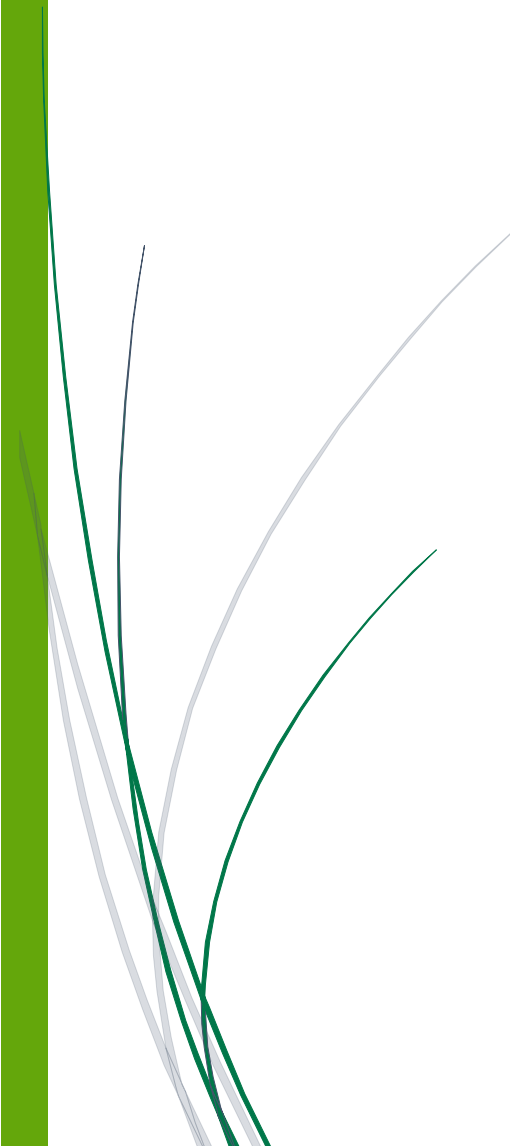




12/12/2023

# Corporate Policy

## Hinweisgeberschutz-Richtlinie



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung.....	2
2.	Zweck.....	2
3.	Geltungsbereich .....	2
4.	Zuständigkeiten .....	3
4.1	Cerdia Global Leadership Team	3
4.2	Cerdia Rechtsabteilung und Cerdia Global HR Business Partner	3
4.3	Cerdia Lokales Leadership Teams	4
4.4	Externer Ermittler, der vom Global Leadership Team von Cerdia ernannt wird	4
4.5	Cerdia Globaler HR Business Partner	5
4.6	Cerdia Linienmanager und Vorgesetzte	5
4.7	Alle Cerdia Mitarbeitenden	5
4.8	Alle Angestellten von Cerdia und alle Personen, die Cerdia Dienstleistungen als unabhängige Auftragnehmer oder Leiharbeiter zur Verfügung stellen	5
5.	Spezifische Politik .....	6
5.1	Ermittlungen und Vertraulichkeit	6
5.2	Meldepflichtige Angelegenheiten: Was ist zu melden?	6
5.2.1	Beispiele für die offenzulegenden Angelegenheiten	6
5.2.2	Beispiele für die nicht offenzulegenden Angelegenheiten	7
5.3	Meldemechanismus: Wo ist zu melden?	8
5.4	Whistleblower Software: Wie wird gemeldet?	9
5.5	Ermittlungsprozess	9
5.6	Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	10
5.7	Unwahre Berichte	11
5.8	Durchsetzung	11
5.9	Monitoring and Überprüfung	11
6.	Interne und and externe Referenzen .....	11
6.1	Interne Referenzen	11
6.2	Externe Referenzen	11
7.	Mitteilung über die Änderung.....	12
8.	Erstellung und Freigabe des Dokuments.....	12
9.	Verteilerliste .....	12

## **1. Einführung**

Cerdia hat sich verpflichtet, bei allen geschäftlichen Aktivitäten die höchsten Standards der Ethik, Integrität und Transparenz einzuhalten. Als Teil dieser Verpflichtung ermutigt Cerdia seine Belegschaft und erwartet von allen Mitarbeitenden, jegliche Bedenken über unethisches Verhalten, Rechtsverstöße oder andere Aktivitäten, die dem Unternehmen oder seinen Interessengruppen schaden könnten, zu melden.

Diese Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern soll den Mitarbeitenden ermöglichen, derartige Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden und sicherstellen, dass derartige Meldungen angemessen untersucht werden.

## **2. Zweck**

Der Zweck dieser Richtlinie ist die Förderung einer Kultur der Integrität, Transparenz und des Verantwortungsbewusstseins. Diese Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden zielt darauf ab,

- einen sicheren und vertraulichen Rahmen für Mitarbeitenden zu schaffen, um Rechtsverstöße zu melden, Hinweisgebende vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und gründliche Untersuchungen zu gewährleisten,
- dem Personal die Möglichkeit zu geben, Bedenken zu äußern und eine Rückmeldung über die getroffenen Maßnahmen zu erhalten,
- die Mitarbeitenden darüber zu informieren, was, wo und wie sie bekannte oder vermutete Verstöße melden sollen,
- sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden eine Antwort auf ihre Anliegen erhalten und wissen, wie sie diese weiterverfolgen können, wenn die Bearbeitung ihres Anliegens ihnen nicht ausreichend erscheint.

## **3. Geltungsbereich**

Diese Richtlinie ist weltweit gültig und gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitende von Cerdia, einschließlich, aber nicht beschränkt auf unabhängige dritte Vertragspartner (z. B. Vertreter, Händler), Lieferanten und Interessengruppen, die mit Cerdia und allen seinen Vertreterinnen und Vertretern in Verbindung stehen.

Diese Richtlinie hat keinen Vorrang vor lokalen Gesetzen, Verordnungen und Verhaltensregeln; im Falle eines Konflikts mit dieser Richtlinie ist die lokale Gesetzgebung maßgebend.

## **4. Zuständigkeiten**

### **4.1 Cerdia Global Leadership Team**

Die Verantwortung für diese Richtlinie liegt bei Cerdia Rechtsabteilung in Abstimmung mit dem Global Leadership Team (GLT).

Die GLT ist verantwortlich für die Umsetzung dieser Richtlinie einschließlich

- der Genehmigung der vorliegenden Hinweisgeberschutz-Richtlinie
- der Sicherstellung, dass diese Richtlinie mit Cerdias rechtlichen und ethischen Verpflichtungen übereinstimmt und dass alle Personen, für die diese Richtlinie gilt, diese Vorschriften einhalten
- der Festlegung, wie eine im Rahmen dieser Richtlinie gemeldete Angelegenheit gehandhabt werden soll, einschließlich der Einholung von Rechtsberatung zu Cerdias gesetzlichen oder anderen rechtlichen Verpflichtungen, die sich aus einer im Rahmen dieser Richtlinie erfolgten Offenlegung oder der Anwendung dieser Richtlinie ergeben, und Benachrichtigung der Strafverfolgungsbehörde
- der regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit dieser Richtlinie und gegebenenfalls ihrer Aktualisierung und der Verfahren für die Meldung von Missständen.

### **4.2 Cerdia Rechtsabteilung und Cerdia Global HR Business Partner**

haben die Hauptverantwortung für die tägliche Arbeit, insbesondere

- die Überwachung der Anwendung und Wirksamkeit dieser Richtlinie und die Beantwortung von Fragen zu ihrer Anwendbarkeit
- Entgegennahme von Hinweisen von Hinweisgebenden im Rahmen dieser Hinweisgeberschutz-Richtlinie
- Bewertung der im Rahmen dieser Richtlinie erfolgten Offenlegungen und deren Verwaltung, einschließlich:
  - vorbehaltlich der Erlaubnis der/s Hinweisgebenden, die Vertraulichkeit der Identität der/s Hinweisgebenden zu gewährleisten
  - Benachrichtigung des Global Leadership Teams, wenn eine Offenlegung hinreichend schwerwiegend ist
  - die Inanspruchnahme von Rechtsberatung bezüglich Cerdias gesetzlicher oder anderer rechtlicher Verpflichtungen, die sich aus einer im Rahmen dieser Richtlinie gemachten Offenlegung oder der Anwendung dieser Richtlinie ergeben
  - Bewertung des Risikos eines nachteiligen Verhaltens für eine/n Hinweisgebende oder eine andere Person aufgrund

einer im Rahmen dieser Richtlinie erfolgten Offenlegung und Gewährleistung der Umsetzung angemessener Schutzmaßnahmen

- die Entscheidung, ob eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie untersucht wird, sowie der Umfang und die Durchführung dieser Untersuchung
- wenn ein/e Hinweisgebende der Weitergabe seiner/ihrer Identität zugestimmt hat, die Kontaktaufnahme mit dem/r Hinweisgebenden, um alle erforderlichen Informationen zu erhalten, einschließlich etwaiger Bedenken der/s Hinweisgebenden in Bezug auf Viktimisierung oder Vergeltung, und die Unterrichtung der hinweisgebenden Person über den Stand der Bearbeitung seines/ihrer Hinweises.

#### **4.3 Cerdia Lokales Leadership Teams**

ist verantwortlich für die Sicherstellung

- dass die Mitarbeitenden, die im Rahmen dieser Richtlinie Informationen weitergeben, diese Richtlinie verstehen und einhalten, und dass sie in Bezug auf diese Richtlinie und die Compliance-Kultur von Cerdia angemessen und regelmäßig geschult werden
- dass angemessene Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um ein effektives Hinweisgeberschutz-Management-System bei Cerdia aufrechtzuerhalten.

#### **4.4 Externer Ermittler, der vom Global Leadership Team von Cerdia ernannt wird**

wird die Verantwortung erhalten für:

- die Sicherstellung, dass die Identität des/r Hinweisgebenden – vorbehaltlich seiner/ihrer Erlaubnis – vertraulich behandelt wird,
- die Durchführung
  - einer vertraulichen und privilegierten sachliche Untersuchung der Offenlegung zum Zwecke der Rechtsberatung von Cerdia, oder
  - einer vertraulichen, sachlichen Untersuchung der Meldung, einschließlich der Sammlung von Beweisen, der Befragung von Zeugen, der Kommunikation mit dem/der Hinweisgebenden, sofern diese/r der Weitergabe ihrer/seiner Identität an den Ermittler zugestimmt hat, der Einholung von Unterstützung durch interne und externe Beratungsstellen und der Vorlage eines Untersuchungsberichts mit den Ergebnissen der Ermittlungen an das Global Leadership Team und die Rechtsabteilung von Cerdia.

#### **4.5 Cerdia Globaler HR Business Partner**

trägt die Gesamtverantwortung für alle Disziplinarverfahren, die durch eine Offenlegung im Rahmen dieser Richtlinie ausgelöst werden;

dies gilt besonders, wenn festgestellte Anschuldigung wegen schwerwiegenden Fehlverhalten gegen einer/n Mitarbeitenden von Cerdia vorliegen, oder wenn es sich bei einer Meldung um einen persönlichen arbeitsbezogenen Beschwerdefall handelt.

#### **4.6 Cerdia Linienmanager und Vorgesetzte**

spielen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Ziele dieser Richtlinie, indem sie

- sicherstellen, dass ihre direkten Mitarbeitenden Informationen über die richtigen Verfahren für die Meldung von Missständen oder die Inanspruchnahme weiterer Beratung und Unterstützung in Bezug auf Hinweisgeberschutz erhalten können
- dafür verantwortlich sind, die Bedeutung dieser Richtlinie bei ihren direkten Mitarbeitenden zu erklären und zu darzulegen, warum die Offenlegung von Fehlverhalten so wichtig für das Risikomanagement von Cerdia ist.

#### **4.7 Alle Cerdia Mitarbeitenden**

sind verpflichtet und alle anderen Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie zur Offenlegung berechtigt sind, werden nachdrücklich ermutigt, im Rahmen dieser Hinweisgeber-Schutzrichtlinie Meldungen zu erstatten, wenn sie den begründeten Verdacht haben, dass ein Verhalten oder eine Situation mit Bezug auf Cerdia eine meldepflichtige Angelegenheit darstellt, unabhängig davon, ob sie selbst oder andere Personen daran beteiligt sind. Jeder eingereichte Bericht muss ehrlich und nach bestem Wissen und Gewissen verfasst sein.

#### **4.8 Alle Angestellten von Cerdia und alle Personen, die Cerdia Dienstleistungen als unabhängige Auftragnehmer oder Leiharbeiter zur Verfügung stellen**

sind dazu verpflichtet:

- bei Ermittlungen zu kooperieren – vorbehaltlich der Geltendmachung eines Privilegs (d.h. der Schweigepflichten und der Zeugnisverweigerungsrechte) oder einer Selbstbelastung – einschließlich der Bereitstellung relevanter Dokumente und Informationen oder der Beantwortung von Fragen während der Durchführung einer Untersuchung im Rahmen dieser Hinweisgeberschutz-Richtlinie

- die Identität einer/s Hinweisgebenden streng vertraulich zu behandeln, unabhängig davon, ob sie diese Informationen direkt oder indirekt erhalten
- keine schädigenden Handlungen gegenüber den Hinweisgebenden vorzunehmen oder anzudrohen.

## **5. Spezifische Politik**

### **5.1 Ermittlungen und Vertraulichkeit**

Meldungen, die im Rahmen dieser Richtlinie gemacht werden, werden vertraulich behandelt, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Die Vertraulichkeit wird während des gesamten Untersuchungsverfahrens gewahrt, und Informationen werden nur dann weitergegeben, wenn dies erforderlich ist.

Unabhängig davon, welchen Weg die hinweisgebende Person wählt, um ihre Bedenken vorzubringen, wird ihre Identität vertraulich behandelt, während Cerdia die Bedenken fair und objektiv untersucht. Wenn gesetzlich zulässig, erhält die hinweisgebende Person eine Rückmeldung über das Ergebnis der Untersuchung.

### **5.2 Meldepflichtige Angelegenheiten: Was ist zu melden?**

Die Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern soll wichtige Anliegen abdecken, die nicht in den Anwendungsbereich anderer Verfahren fallen.

Die Hinweisgeberschutz-Richtlinie deckt alle meldepflichtigen Anliegen ab, d.h. bekannte oder vermutete Verstöße ("meldepflichtige Angelegenheiten") im Zusammenhang mit:

- Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften
- Verstößen gegen Gesundheit und Sicherheit
- Umweltbelangen
- Unethischem Verhalten
- Diskriminierung oder Belästigung
- Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen
- anderen Verstößen gegen die Unternehmensrichtlinien, -prinzipien oder -standards von Cerdia.

#### **5.2.1 Beispiele für die offenzulegenden Angelegenheiten**

Verletzung von Gesetzen und Vorschriften:

- kriminelle Handlungen, einschließlich Diebstahl, Betrug, Bestechung, Geldwäsche und Korruption
- Betrug oder finanzielles Fehlverhalten, Verdacht auf betrügerische Buchhaltungspraktiken, wie absichtlich falsche Darstellung

von Finanzinformationen oder Veruntreuung, Bilanzfälschung oder Fälschung von Dokumenten

- Beobachtung oder Kenntnisnahme einer illegalen Entsorgung von gefährlichen Abfällen ohne entsprechende Genehmigung.

Verstöße gegen Gesundheit und Sicherheit:

- die Missachtung von Sicherheitsprotokollen, z. B. die Nichtbereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung oder eine unzureichende Ausbildung im Umgang mit gefährlichen Stoffen

Verstöße gegen die festgelegten Arbeitsprozesse:

- absichtliche Beschädigung der Produkte und/oder Qualität der Produkte

Umweltaspekte:

- Bemerken der Freisetzung von Schadstoffen in Wasserquellen ohne angemessene Behandlung oder Entsorgungsmaßnahmen
- Schädigung der Umwelt.

Unethisches Verhalten:

- unethisches Verhalten, wie Bestechung, Interessenkonflikte oder Insiderhandel.

Diskriminierung oder Belästigung:

- Mobbing, Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung)
- Diskriminierung am Arbeitsplatz
- moderne Sklaverei oder andere Menschenrechtsverletzungen
- die Beobachtung diskriminierender Praktiken, einschließlich, aber nicht beschränkt auf ungerechte Behandlung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Religion oder Behinderung.

Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgebenden:

- negative Konsequenzen wie Degradierung oder Kündigung aufgrund einer Meldung in gutem Glauben im Rahmen dieser Politik.

### 5.2.2 Beispiele für die nicht offenzulegenden Angelegenheiten

Nicht als Fehlverhalten gelten Situationen, in denen Mitarbeitende mit ihrer persönlichen Beschäftigungsposition oder ihrem beruflichen Fortkommen unzufrieden sind. Für solche Fälle stehen Beschwerdeverfahren zur Verfügung, die es den Beschäftigten ermöglichen, eine Beschwerde in Bezug auf ihr eigenes Beschäftigungsverhältnis einzureichen. Daher fallen die folgenden Situationen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

Persönliche Beschwerden:

- Meinungsverschiedenheiten mit Kolleginnen und Kollegen oder



Vorgesetzten, bei denen es nicht um einen Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien geht.

Alltägliche Probleme bei der Arbeit:

- Beschwerden über die Arbeitsbelastung, die Arbeitszeiten oder andere routinemäßige Beschäftigungsangelegenheiten, die kein unethisches oder illegales Verhalten beinhalten.

Fragen der betrieblichen Sozialleistungen:

- Bedenken in Bezug auf die Sozialleistungen der Mitarbeitenden, wie z. B. Krankenversicherungsschutz oder Altersvorsorge, die über die entsprechenden Kanäle der Personalabteilung geklärt werden sollten.

Personalentscheidungen:

- Meinungsverschiedenheiten über Beförderungsentscheidungen oder Leistungsbeurteilungen, die nicht mit Diskriminierung, Belästigung oder anderem unethischen Verhalten verbunden sind.

Unstimmigkeiten in der Unternehmenspolitik:

- Uneinigkeit über Unternehmensrichtlinien, die nicht gegen Gesetze oder Vorschriften verstoßen.

Diese Liste ist nicht abschließend, und Cerdia ermutigt die Mitarbeitenden, nach eigenem Ermessen zu entscheiden, ob ein Anliegen offengelegt werden sollte.

### 5.3 Meldemechanismus: Wo ist zu melden?

Cerdia hat ein Whistleblowing-Tool "**Whistleblower Software**" auf der Cerdia Unternehmens-Website eingerichtet.

Den Mitarbeitenden stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, um ihre Anliegen vorzubringen, und sie können denjenigen nutzen, der ihnen am angenehmsten ist:

- Link zur Whistleblower Software <https://whistleblowersoftware.com/secure/9a7e274e-4173-45a6-bc1d-5a6ba91157af>
- Whistleblower Software QR Code (einschließlich des obigen Links)



wo die Meldungen anonym erfolgen können,

oder über optionale Kanäle wie

- Direkte Vorgesetzte, oder
- HR-Team (lokales / globales), oder
- Rechtsabteilung (Legal & Compliance Counsel), oder
- Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter (höhere Vorgesetzte) / GLT-Mitglied
- Betriebsrat (falls lokal gesetzlich vorgesehen)

bei denen die Mitarbeitenden schriftliche oder mündliche Berichte einreichen können.

#### 5.4 Whistleblower Software: Wie wird gemeldet?

Cerdia hat einen vertraulichen, mehrsprachigen Whistleblower-Kanal eingerichtet, der rund um die Uhr unter <https://whistleblowersoftware.com/secure/9a7e274e-4173-45a6-bc1d-5a6ba91157af> zugänglich ist und automatische Übersetzungen sowie Anweisungen zur Einreichung einer Meldung enthält.

Cerdia ermöglicht den Hinweisgebenden die Wahl, anonym zu bleiben. Um die Anonymität zu gewährleisten, verwendet der Anbieter der Whistleblower-Software eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung, entfernt die Metadaten aus allen hochgeladenen Dateien und verfolgt keine IP-Adressen.

Die hinweisgebende Person, der/die sog. Whistleblower, kann Bedenken schriftlich oder als Sprachnachricht melden, vertraulich mit Angabe des Namens und der Kontaktinformationen oder, falls gewünscht, 100% anonym. Im Falle einer Sprachnachricht wird die Stimme verzerrt. Auch bei der anonymen Meldeoption können die Hinweisgebenden und der Sachbearbeiter (Empfänger) ihre Meldungen mit weiteren Materialien, Kommentaren oder Informationen an die andere Partei weiterverfolgen.

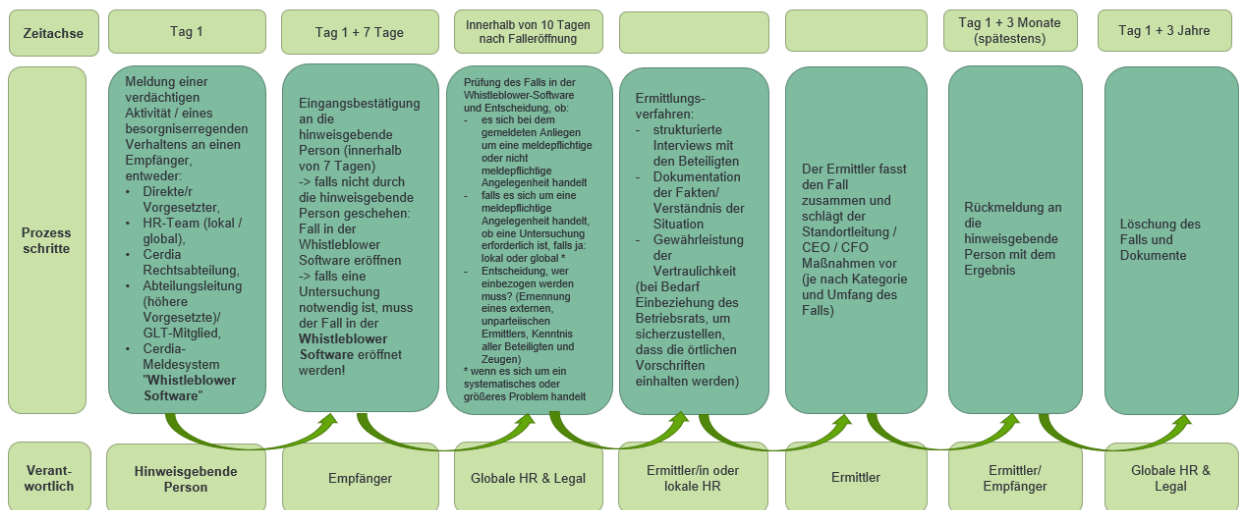
#### 5.5 Ermittlungsprozess

Alle gemeldeten Bedenken werden unverzüglich und gründlich in Übereinstimmung mit dem unten beschriebenen Cerdia Hinweisgeber-Prozess untersucht. Die Ermittlungen werden von unparteiischem und qualifiziertem Personal durchgeführt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden den entsprechenden Parteien mitgeteilt, und es werden, falls erforderlich, Korrekturmaßnahmen ergriffen.

## Hinweisgeberschutz-Prozess - Überblick

Zeitachse	Prozessbeteiligter	Prozessschritte	Besonderheiten für Deutschland
Prozessbeginn = Tag 1	Hinweisgebende Person	Meldung einer verdächtigen Aktivität/eines besorgniserregenden Verhaltens an einen Empfänger, entweder: Direkte/r Vorgesetzter, HR-Team (lokal / global), Rechts- und Compliance-Anwalt, Abteilungsleitung (höhere Vorgesetzte) / GLT-Mitglied, Cerdia-Meldesystem "Whistleblower Software"	Einbeziehung des Betriebsrats bei Einrichtung des Meldesystems, Externe Meldestellen des Bundes wurden eingerichtet, Externe Meldestellen des Landes können eingerichtet werden
Tag 1 +7 Tage (spätestens)	Empfänger/in	Eingangsbestätigung an die hinweisgebende Person (innerhalb von 7 Tagen) -> falls nicht durch die hinweisgebende Person geschehen: Fall in der Whistleblower Software eröffnen -> falls eine Untersuchung notwendig ist, muss der Fall in der Whistleblower Software eröffnet werden!	
Innerhalb von 10 Tagen nachdem der Fall eröffnet wurde	Global HR & Legal	Prüfen Sie den Fall in der Whistleblower-Software und entscheiden Sie: - handelt es sich bei dem gemeldeten Anliegen um eine meldepflichtige oder nicht meldepflichtige Angelegenheit - falls es sich um eine meldepflichtige Angelegenheit handelt, ob eine Untersuchung erforderlich ist, falls ja: lokal oder global* - wen müssen wir einbeziehen? (Ernennung eines externen, unparteiischen Ermittlers, Kenntnis aller beteiligten Parteien und Zeugen) *wenn es sich um ein systematisches oder größeres Problem handelt	
	Ermittler / lokale Personalabteilung (wenn intern ermittelt werden soll)	Ermittlungsverfahren: - strukturierte Interviews mit den Beteiligten - Dokumentation der Fakten / Verständnis der Situation - Gewährleistung der Vertraulichkeit (bei Bedarf Einbeziehung des Betriebsrats, um sicherzustellen, dass die örtlichen Vorschriften einhalten werden)	
	Ermittler	Der Ermittler fasst den Fall zusammen und schlägt der Standortleitung / CEO / CFO Maßnahmen vor (je nach Kategorie und Umfang des Falls)	
Tag 1 +3 Monate (spätestens)	Empfänger/in / Ermittler	Rückmeldung an die hinweisgebende Person mit dem Ergebnis	
Tag 1 +3 Jahre		Löschung des Falls / Dokumente	

## Hinweisgeberschutz-Prozess – Prozessablauf



### 5.6 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Cerdia erklärt, dass, wenn die Meldung ehrlich und in gutem Glauben erfolgt, keine nachteiligen beschäftigungsbezogenen Maßnahmen gegen die/den Hinweisgebenden ergriffen werden.

## **5.7 Unwahre Berichte**

Die wissentliche Abgabe unwahrer Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie stellt einen schweren Verstoß dar und kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

## **5.8 Durchsetzung**

Cerdia engagiert sich stark für

- die Sicherstellung, dass die Identität einer hinweisgebenden Person vertraulich bleibt
- die Untersuchung der im Rahmen dieser Hinweisgeberschutz Richtlinie gemachten Meldungen
- die Sicherstellung, dass eine hinweisgebende oder andere Person keinem nachteiligen Verhalten ausgesetzt oder bedroht wird bei dem Verdacht, dass eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie gemacht wurde oder gemacht werden könnte.

Cerdia kann seine Beziehungen zu anderen Personen und Einrichtungen, die Waren oder Dienstleistungen für Cerdia bereitstellen, beenden, wenn diese gegen diese Hinweisgeberschutz-Richtlinie verstoßen.

## **5.9 Monitoring and Überprüfung**

Cerdia wird die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie überwachen und sie regelmäßig überprüfen und aktualisieren.

# **6. Interne und and externe Referenzen**

## **6.1 Interne Referenzen**

- Verhaltenskodex
- Diversität und Inklusion
- Richtlinie zur sozialen Verantwortung von Unternehmen

## **6.2 Externe Referenzen**

Vereinte Nationen – Menschenrechte: [Universal Declaration of Human Rights | United Nations](#)

## 7. Mitteilung über die Änderung

Dokumentierung der ursprünglichen Freigabe und aller vorgenommenen Änderungen in der folgenden Tabelle:

Überarbeitungen				
Artikel	Änderungen	Sachbearbeiter	Rev.	Gültig ab
Alle	Erste Ausgabe	Alla Jörin	00	28.11.2023

## 8. Erstellung und Freigabe des Dokuments

Zuständigkeiten	Name	Funktion	Unterschrift	Datum
Vorbereitet:	Alla Jörin	General Counsel		28.11.2023
Überprüft:	Susanne Felscher	HR		29.11.2023
	Maria Viloría	Sustainability		29.11.2023
Genehmigt:	Marco Plattner	CFO		08.12.2023
	Jens Ebinghaus	CEO		08.12.2023
IMS-konform:	Maria Viloría	Sustainability		08.12.2023

## 9. Verteilerliste

Cerdia-Manager erhalten diese Unternehmenspolitik direkt nach ihrer Veröffentlichung		
Standort	Funktion	Name des Managers
Basel	CEO	Jens Ebinghaus
Basel	CFO	Marco Plattner
Basel	VP Manufacturing	Holger Twrdy
Basel	Global Sales	Vincent Heckel
Basel	Global Procurement	Marc-Steffen Muche
Basel	Global R&D, Sustainability	Maria Viloría
Basel	Global HR Business Partner	Susanne Felscher
Freiburg – CPR	Site Director	Dieter Feldmann
Freiburg – CSG	Site Director	Kay Swanda
Brazil	Site Director	João Tunes
Serpukhov	Site Director	Boris Samsonov
Kingsport	Site Director	Arnaud Thermoz-Lorciere
Freiburg	HR Manager	Daniela Mutterer

Kingsport	HR Manager	Danielle Lucas
Santo André	HR Manager	Domingos Morais
Serpukhov	HR Manager	Svetlana Ryazanova

<b>IMS-Manager zur Weiterleitung und Archivierung der Unternehmensrichtlinie nach der Freigabe</b>		
<b>Unit</b>	<b>IMS Manager</b>	<b>Phone</b>
Basel	Maria Vilorio	+41 (0) 61 501 2547
Freiburg	Matthias Oppolzer	+49 (0) 761 511 3690
Primester	Brad Mc. Neil	+1 423 246 5930
Santo André	Flavia Martins	+55 11 96444 8494
Serpukov	Natalia Samsonova	+7(496)7762080 # 1119