



Whistleblower Richtlinie

one step ahead in **INTELLIGENT** production systems

WHISTLEBLOWER RICHTLINIE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir bei FFT setzen uns für Integrität und eine offene Kultur ein, in der sich jeder sicher fühlt, wenn er Rat sucht oder Bedenken äußert, und darauf vertrauen kann, dass Meldungen professionell und transparent behandelt werden.

In dieser Richtlinie bedeutet "Hinweis geben" die Meldung von vermutetem Fehlverhalten, illegalen Handlungen oder Versäumnissen in unserem Geschäftsleben durch FFT-Mitarbeiter oder Dritte.

Das Ziel dieser Richtlinie ist es, FFT-Mitarbeitern und anderen Personen, denen konkrete Anhaltspunkte über einen Regelverstoß oder ein sonstiges rechtswidriges Verhalten im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit oder den innerbetrieblichen Abläufen bei FFT bekannt werden, über die Möglichkeiten der Meldung von entsprechenden Hinweisen zu informieren. Darüber hinaus beschreibt die Richtlinie den Umgang mit Hinweisen bei FFT sowie die damit verbundenen Prozesse.

Nur wenn FFT rechtzeitig über Fehlverhalten informiert wird, haben wir als Unternehmen die Chance, gegenzusteuern und notwendige Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen, Schaden abzuwenden. Hierzu gehört auch die Verhinderung von Reputationsschäden, welche durch die Einleitung von Ermittlungshandlungen durch die zuständigen Behörden entstehen können. Dem gilt es vorzubeugen.

Tristan Pfurr
CEO

Hagen Dickert
CFO

Volker Stark
COO

In diesem Dokument wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

WHISTLEBLOWER RICHTLINIE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung**
 - 1.1 Geltungsbereich
 - 1.2 Sachlicher Anwendungsbereich
 - 1.3 Zweck dieser Richtlinie

- 2 Meldeverfahren**
 - 2.1 Motivation, Anlass der Meldung
 - 2.2 Meldekanäle
 - 2.3 Meldeverfahren
 - 2.3.1 Zuständigkeit zur Bearbeitung von eingehenden Meldungen
 - 2.3.2 Meldungen in der Kategorie „Geringes Risikopotential“
 - 2.3.3 Meldungen in der Kategorie „Mittleres Risikopotential“
 - 2.3.4 Meldungen in der Kategorie „Hohes Risikopotential“
 - 2.4 Prozess / Umgang mit Meldungen
 - 2.5 Information an den Hinweisgeber
 - 2.6 Abschluss des Verfahrens

- 3 Schutz des Hinweisgebers**
 - 3.1 Gesetzliche Regelungen
 - 3.2 FFT-Vorschriften
 - 3.3 Vertraulichkeit
 - 3.4 Dokumentation und Berichtswesen

- 4 Begriffe und Definitionen in diesem Dokument**

- 5 Ansprechpartner**

- 6 Anlage zur Richtlinie**

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

1. Einleitung

1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt sowohl für die FFT GmbH & Co. KGaA, die FFT Produktionssysteme GmbH & Co. KG als auch für sämtliche ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich Mehrheitsbeteiligungen an Unternehmen, bei denen eine Gesellschaft der FFT-Gruppe die Unternehmenskontrolle ausübt (nachstehend zusammen „FFT“ oder „FFT-Gruppe“ genannt). Sie findet somit für alle Mitarbeiter dieser juristischen Einheiten, unabhängig von ihrer Position, ihrer Funktion oder ihrer Beschäftigungsebene, sowie für jegliche Mitglieder der Unternehmensorgane dieser Einheiten Anwendung.

Das FFT-Hinweisgebersystem steht nicht nur den FFT-Mitarbeitern weltweit zur Verfügung, sondern kann auch von Geschäftspartnern, Aktionären und sonstigen Stakeholdern zur Meldung von Regelverstößen genutzt werden.

Sofern aufgrund von lokalen Anforderungen erforderlich, kann die Abteilung Legal & Compliance Änderungen der vorliegenden FFT-Richtlinie vornehmen.

1.2 Sachlicher Anwendungsbereich

Sinn und Zweck des Hinweisgebersystems ist es, mögliches Fehlverhalten innerhalb der FFT möglichst frühzeitig aufzudecken. Hierzu zählen Regelverstöße sowohl gegen interne FFT-Richtlinien als auch Verstöße gegen geltende gesetzliche Normen in jeder Form. Insbesondere der Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex, und die darin aufgestellten Compliance-Regeln und Werte der FFT-Gruppe, dürfen nicht hingenommen werden, und sind somit geeignet einen entsprechenden Hinweis abzugeben.

Für sonstige Themen, die nicht das regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter bei FFT betreffen wie z.B. vertragsrechtliche Themen, Fragen zu Personalangelegenheiten oder zum Qualitätsmanagement sind die vorhandenen FFT-Organisationseinheiten und Zentralbereiche zuständig; das Hinweisgebersystem ist für diese Themen nicht vorgesehen.

WHISTLEBLOWER RICHTLINIE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

1.3 Zweck dieser Richtlinie

Diese Richtlinie dient der Information über die verschiedenen Meldekanäle bei FFT und deren Nutzung durch die berechtigten Hinweisgeber. Die Richtlinie beschreibt weiterhin die einzelnen Schritte des Meldeverfahrens einschließlich der internen Vorgehensweise beim Umgang mit Hinweisen, von der Ersterfassung über die Information und den Schutz des Hinweisgebers bis hin zur Einleitung von Maßnahmen und dem Abschluss des Verfahrens.

FFT hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, welches es ermöglicht, Hinweise an eine interne Hinweisgeberstelle oder an eine externe Ombudsstelle abzugeben, welches sowohl datenschutzrechtliche Vorgaben erfüllt als auch den rechtlichen Anforderungen zu betrieblichen Hinweisgebersystemen gerecht wird. Mit diesem FFT-Hinweisgebersystem haben sowohl FFT-Mitarbeiter als auch Dritte die Möglichkeit, Fehlverhalten jederzeit zu melden.

Mit dieser Richtlinie wird sichergestellt, dass Hinweisgeber, die in gutem Glauben und aus einer verantwortungsvollen Motivation heraus auf Fehlverhalten oder Missstände innerhalb der FFT aufmerksam machen wollen, keinerlei Benachteiligungen erfahren dürfen. Damit dient diese Richtlinie nicht nur der Aufdeckung von regelwidrigem Verhalten und somit der Prävention, sondern auch dem Schutz der Hinweisgeber.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

2. Meldeverfahren

2.1 Motivation, Anlass der Meldung

FFT ist einer der global führenden, unabhängigen Anbieter von flexibler Produktionstechnik für die internationale Automobilindustrie und andere Industriezweige und stellt sich den ökologischen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen von morgen. Wir sind uns der damit verbundenen Verantwortung bewusst und prüfen stets, welche Folgen unsere Entscheidungen und unser Handeln haben. Es ist unser Anspruch, negative Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt durch unsere Produkte oder Dienstleistungen so gering wie möglich zu halten. Das gelingt nur, wenn wir alle die Verhaltensstandards der FFT-Gruppe einhalten. Verstöße gegen geltendes Recht oder unseren Verhaltenskodex schwächen das Vertrauen, das wir gegenüber unseren Kunden und anderen Interessengruppen aufgebaut haben.

Darüber hinaus kann die Nichteinhaltung von Gesetzen und interner Richtlinien unser Geschäft und unsere Mitarbeiter gefährden. Daher ist jeder FFT-Mitarbeiter aufgerufen, unverzüglich intern über die zur Verfügung stehenden Meldekanäle darüber zu informieren, wenn er von einem möglichen oder vermuteten Verstoß gegen geltende gesetzliche Normen oder interne FFT Richtlinien Kenntnis erhalten hat oder begründete Verdachtsmomente für einen Regelverstoß bestehen.

Indem potenzielle Verstöße rechtzeitig gemeldet werden, kann FFT seine Reputation schützen und erforderliche Maßnahmen ergreifen, bevor sie negative Auswirkungen auf das Unternehmen haben.

Darüber hinaus sollen Anfragen von Ermittlungsbehörden unverzüglich an die zentrale Abteilung Legal & Compliance weitergeleitet werden.

2.2 Meldekanäle

Den Mitarbeitern bei FFT stehen folgende Möglichkeiten zur Meldung von Regelverstößen zur Verfügung:

- ✓ zuständige Führungskraft oder gegebenenfalls ein Mitglied des (lokalen) Managements
- ✓ zuständige Zentralbereich z.B. HR

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

✓ Externe Hinweisstelle (Ombudsstelle)

Die externe Hinweisstelle ist bei der Rechtsanwaltskanzlei Cornea & Franz in Fulda eingerichtet. Hinweisgeber können diese Ombudsstelle unter der E-Mail-Adresse ombudsstelle-fft@cornea-franz.de oder unter der Telefonnummer 0661-901644 0 kontaktieren. Der dortige Ansprechpartner für Hinweisgeber ist Rechtsanwalt Dr. Stephan Wübbelsmann (Stellvertreter: Rechtsanwalt Christian Semmler). Die externe Hinweisstelle anonymisiert auf Wunsch des Hinweisgebers die eingehende Hinweismeldung.

✓ Interne Hinweisstelle

Die interne Hinweisstelle ist in der Abteilung Legal & Compliance eingerichtet. Hinweisgeber können diese Beschwerdestelle unter der E-Mail-Adresse whistleblower@fft.de oder unter den Telefonnummern der nachfolgend benannten Mitarbeiter kontaktieren. Der dortige Ansprechpartner für Hinweisgeber ist der Leiter der Abteilung Legal & Compliance (+49 661 2926 292) und Stellvertreter/in (+49 661 2926 2921). Zugriff auf den E-Mail-Eingang der vorgenannten E-Mail-Adresse haben ausschließlich die vorgenannten Personen bzw. deren in Funktion nachfolgende Personen.

Wenn sich ein Verdacht gegen Vorgesetzte richtet oder gegen ein Team-Mitglied, dann ist eine direkte Meldung an die Externe oder Interne Hinweisstelle die geeignete Lösung, um den Sachverhalt neutral untersuchen zu lassen.

Auf Wunsch des Hinweisgebers wird eine physische Zusammenkunft zwischen dem Hinweisgeber und einem Verantwortlichen der Abteilung Legal & Compliance organisiert.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

2.3 Meldeverfahren

Unabhängig von der Art der Meldung werden alle Meldungen von tatsächlichem oder vermutetem Fehlverhalten ernst genommen und bearbeitet. Näheres regelt die Verfahrensordnung gemäß **Anlage 1**.

2.3.1 Zuständigkeit zur Bearbeitung von eingehenden Meldungen

Sobald ein Hinweis bei der zuständigen Führungskraft eingeht, leitet sie diesen an die zentrale Abteilung Legal & Compliance zu einer Ersteinschätzung des Risikopotenzials weiter.

Alle Meldungen werden von Legal & Compliance oder den zuständigen Stellen in der Zentrale gelesen und bearbeitet. Wenn eine Meldung auf ein Fehlverhalten hinweist, an dem eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Abteilung Legal & Compliance involviert ist, wird dieses sofort an die Geschäftsführung eskaliert.

Die verantwortlichen Stellen führen eine erste Plausibilitätsprüfung durch und steuern, abhängig vom Risikopotential, wer im weiteren Verlauf an der Bearbeitung der Untersuchung zu beteiligen ist. Sofern sich der Hinweis nicht als offensichtlich falsch herausgestellt hat, entscheiden die zuständigen Stellen über das weitere Vorgehen und leiten alle erforderlichen Schritte zur Untersuchung und Lösung der Situation ein. Dabei werden erforderliche Daten und Dokumente gesichert sowie weitere Unterlagen diskret angefordert.

2.3.2 Meldungen in der Kategorie „Geringes Risikopotential“

Die Auswirkungen eines erkannten Regelverstößes in dieser Kategorie betreffen ein potenzielles Fehlverhalten von Mitarbeitern intern.

Die zentrale Abteilung Legal & Compliance ist zuständig für die Untersuchungen und sorgt für angemessene Folgemaßnahmen.

Diese Kategorie ist gegeben, wenn

- ein Fehlverhalten oder unangemessenes Verhalten gegenüber Kollegen / Vorgesetzten gemeldet wird;
- eine Verletzung von internen Richtlinien oder Arbeitsanweisungen ohne Auswirkung auf Dritte besteht;
- ein Interessenkonflikt ohne Auswirkungen gegenüber Dritten vorliegt.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

2.3.3 Meldung in der Kategorie „Mittleres Risikopotential“

Ein erkannter Regelverstoß in dieser Kategorie betrifft Kernprozesse der FFT und / oder er hat Auswirkungen auf Dritte.

Die zentrale Abteilung Legal & Compliance ist gemeinsam mit der Internen Revision für die Untersuchungen sowie für angemessene Folgemaßnahmen zuständig.

Diese Kategorie ist gegeben, wenn

- Verletzungen von internen Richtlinien oder Arbeitsanweisungen mit Auswirkung auf Dritte (z.B. Kunden oder Lieferanten) bestehen;
- Fehlverhalten, das auf systematische Verletzungen oder der Beteiligung des mittleren Managements glaubwürdig hinweist;
- Gesetzesverletzungen vermutet werden, die einen begrenzten Personenkreis betreffen;
- Fehlverhalten Auswirkungen auf Dritte hat und dies ohne externe Medienwirksamkeit untersucht werden kann.

2.3.4 Meldungen in der Kategorie „Hohes Risikopotential“

Die Auswirkungen eines erkannten Regelverstoßes in dieser Kategorie gefährden die Interessen der FFT-Gruppe, insbesondere finanzielle oder Reputationsinteressen.

In die Untersuchungen und in die Entscheidungen über Folgemaßnahmen sind die zentrale Abteilung Legal & Compliance, die interne Revision und die Geschäftsführung eingebunden.

Diese Kategorie liegt vor, wenn

- eine Benachrichtigung von Strafverfolgungsbehörden über den Beginn einer Untersuchung oder eine strafrechtliche Vorladung gegen FFT eingegangen ist;
- externe Wirtschaftsprüfer Informationen entdecken oder anderweitig Informationen erhalten, die darauf hindeuten, dass eine illegale Handlung vorliegt (unabhängig davon, ob sie einen wesentlichen Einfluss auf den Jahresabschluss von FFT hat oder nicht);
- in schwerwiegender Weise gegen gesetzliche Normen, FFT-Verhaltensregeln oder die ethischen Grundsätze der FFT-Gruppe verstoßen wird;
- eine überregionale Medienpräsenz zu erwarten ist;
- schwerwiegendes Fehlverhalten, auf systematische Verletzungen oder der Beteiligung des oberen Managements glaubwürdig gemeldet wird.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

2.4 Prozess / Umgang mit Meldungen

Sämtliche Beteiligten werden respektvoll und angemessen behandelt. Um allen Mitarbeitern gegenüber fair zu sein, einschließlich derer, die fälschlicherweise oder irrtümlich beschuldigt werden, führen wir erste Untersuchungen und Bewertungen durch, um zu entscheiden, ob eine Untersuchung angemessen ist und, wenn ja, in welcher Form sie durchgeführt werden sollte.

In jedem Verfahren gilt die Unschuldsvermutung. Diese steht allerdings Personalmaßnahmen, die aufgrund eines begründeten Verdachts ergriffen werden, nicht im Wege.

Betroffene Personen werden von Legal & Compliance darüber informiert, dass gegen sie eine Untersuchung durchgeführt wird, sofern und sobald dies ohne Gefährdung des Untersuchungszwecks möglich ist. Sie können im Rahmen der Untersuchung zu den Vorwürfen Stellung nehmen. Sie haben das Recht, jederzeit im Verfahren (insbesondere in Fällen von persönlichen Anhörungen) die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung in Untersuchungen heranzuziehen.

In Untersuchungen werden sowohl belastende als auch entlastende Informationen gesammelt. Es werden für das Untersuchungsverfahren nur legal beschaffte Informationen bzw. Beweismittel berücksichtigt. Es werden keine verdachtsunabhängigen Untersuchungen geführt.

Maßnahmen, die während der Untersuchung ergriffen werden, müssen zur Erreichung des Untersuchungszwecks geeignet, erforderlich und angemessen sein. Dies gilt sinngemäß auch für Maßnahmen, die im Anschluss an die Untersuchung, z.B. zur Reaktion auf etwaiges Fehlverhalten gegenüber den Betroffenen, ergriffen werden.

2.5 Information an den Hinweisgeber

Innerhalb von sieben Tagen erhält der Hinweisgeber eine Bestätigung, dass seine Meldung eingegangen ist.

Innerhalb von drei Monaten wird der Hinweisgeber über ergriffene Maßnahmen, den Stand der internen Ermittlung und deren Ergebnis informiert, sofern datenschutzrechtliche oder sonstige gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Falls erforderlich, insbesondere bei komplexen Fällen, erhält der Hinweisgeber spätestens nach sechs Monaten eine entsprechende Rückmeldung.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

2.6 Abschluss des Verfahrens

Wenn Hinweise nicht genügend Informationen enthalten, um eine Untersuchung durchzuführen, und trotz Anfragen an den Hinweisgeber nach weiteren Informationen, die zuständigen Stellen nicht in der Lage sind, eine sinnvolle Untersuchung durchzuführen, wird die Bearbeitung eingestellt.

Wenn der Sachverhalt vollständig aufgeklärt und notwendige Maßnahmen eingeleitet wurden, wird das Verfahren abgeschlossen.

Für alle durchgeführten Untersuchungen wird ein Abschlussbericht erstellt.

Entsprechend der Erkenntnisse aus der Compliance-Untersuchung werden notwendige Folgemaßnahmen unter Beteiligung des betroffenen Geschäftsbereichs ergriffen, überwacht und dokumentiert.

Alle Meldungen an die zentrale Abteilung Legal & Compliance werden unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen erfasst und archiviert. Der Hinweisgeber erhält eine Information über den Abschluss der Bearbeitung.



WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

3. Schutz des Hinweisgebers

3.1 Gesetzliche Regelungen

Der Schutz von Hinweisgebern geht weit über das im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Recht auf Beschwerde hinaus. Das Gesetz bietet Hinweisgebern, die in gutem Glauben handeln, Schutz vor Sanktionen, wenn sie bei ihrer Meldung triftige Gründe zu der Annahme haben, dass die übermittelten Informationen wahr sind, oder wenn sie den begründeten Verdacht hegen, dass sie eine widerrechtliche Handlung beobachtet haben.

3.2 FFT-Vorschriften

FFT schützt Hinweisgeber und ihnen nahestehende Personen (z.B. Kollegen und Verwandte) gegen jede Form von Repressalien, die sie aufgrund der Abgabe des Hinweises erfahren oder erfahren könnten. Das schließt die Androhung und den Versuch von Repressalien ein.

Wenn ein Hinweisgeber eine Anschuldigung in gutem Glauben und in der begründeten Annahme erhebt, dass sie wahr ist, diese aber durch die Untersuchung nicht bestätigt wird, wird FFT das Anliegen anerkennen und den Hinweisgeber treffen keinerlei Maßregelungen oder sonstige negative Folgen. Wenn Hinweisgeber jedoch eine Behauptung leichtfertig, böswillig zur Denunzierung oder aus persönlichem Gewinnstreben aufstellen, können entsprechende arbeitsrechtliche und sonstige Maßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ergriffen werden.

3.3 Vertraulichkeit

FFT wird alle angemessenen Schritte unternehmen, um die Vertraulichkeit während des gesamten Ermittlungsverfahrens zu gewährleisten, so dass Mitarbeiter, die Hinweise abgeben, nicht befürchten müssen, dass ihre Identität oder Falldaten unrechtmäßig offengelegt oder missbraucht werden.

Wenn Hinweisgeber bei einer Meldung ihren Namen offenlegen, darf ihre Identität nur auf einer strikten Need-to-Know-Basis an Personen weitergegeben werden, die an einer Untersuchung oder einem anschließenden Gerichtsverfahren beteiligt sind.

Wenn sich an die Untersuchung ein Disziplinar- oder sonstiges Verfahren anschließt, kann es sein, dass ohne die Hilfe des Hinweisgebers keine Maßnahmen ergriffen werden können, so dass Hinweisgeber gebeten werden können als Zeuge aufzutreten.

WHISTLEBLOWER RICHTLINE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

3.4 Dokumentation und Berichtswesen

Der Compliance-Verantwortliche erstattet der Geschäftsführung der FFT jährlich Bericht über alle wichtigen Aspekte der Whistleblowing-, Untersuchungs- und Abhilfemaßnahmen. Dies beinhaltet die Whistleblowing-Meldungen, deren Ergebnisse und ergriffene disziplinarische Sanktionen.

4. Begriffe und Definitionen in diesem Dokument

Begründeter Verdacht	Ein begründeter Verdacht liegt vor, wenn konkrete Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Regelverstößes bestehen.
Hinweisgeber	Hinweisgeber ist die Person, die auf einen Regelverstoß aufmerksam macht.
Meldekanäle	Unter diesem Begriff werden die verschiedenen Meldewege für die Abgabe von Meldungen zusammengefasst.
Meldung	Meldungen sind Informationen zu Regelverstößen, die über die FFT Hinweiskanäle abgegeben werden.
Regelverstoß	Regelverstöße sind vorsätzliche oder fahrlässige Verletzungen geltenden Rechts (Gesetze, gesetzesgleiche Verordnungen etc.) oder unternehmensinterner Regelungen. Letztere umfassen insbesondere Verstöße gegen die Grundsätze der FFT (z.B. Verhaltenskodex) und FFT Richtlinien. Ebenfalls als Regelverstöße anzusehen sind Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten der Unternehmens- angehörigen.
Regelverstoß, Kategorie	Die Kategorie eines Hinweises ist abhängig von dem Risikopotenzial, das von dem bestätigten Regelverstoß ausgeht (gering, mittel oder hoch) und bestimmt, wer intern an der Untersuchung des Hinweises beteiligt ist.
Whistleblower	Ist die englische Bezeichnung eines Hinweisgebers.

WHISTLEBLOWER RICHTLINIE



für Beschäftigte der FFT-Unternehmensgruppe

5. Ansprechpartner

Ansprechpartner für diese Richtlinie ist der Leiter der Abteilung Legal & Compliance bei FFT.

Telefonisch: +49 661 2926 2921

E-Mail: stefan.doellinger@fft.de

Für die Entgegennahme von Hinweisen stehen den Hinweisgebern verschiedene Stellen zur Verfügung, siehe auch Meldekanäle gem. Ziff. 2.2.

Die Geschäftsführung der FFT Produktionssysteme GmbH & Co. KG wird die Einhaltung dieser Richtlinie durch die interne Revision überprüfen lassen, sowohl innerhalb der allgemeinen Prüfungen als auch durch Compliance-Sonderprüfungen.

6. Anlage zur Richtlinie

Anlage 1: Verfahrensordnung für das FFT-Hinweisgebersystem

Anlage 2: Prozess – Umgang mit Compliance-Meldungen (intern)

IMPRESSUM



FFT Produktionssysteme GmbH & Co. KG
Schleyerstraße 1
D-36041 Fulda

Registergericht: Amtsgericht Fulda, HRA 1593

Tel.: +49 661 2926-0
Fax: +49 661 2926-100

E-Mail: info@fft.de

Ansprechpartner:

Stefan Döllinger
Volljurist Leiter Legal & Compliance
Tel.: +49 (661) 2926 – 292
E-Mail: stefan.doellinger@fft.de

Redaktion:

David Burkard
marketing@fft.de

