

STANDARDRICHTLINIE

RICHTLINIEN-NR.: KMT-OGC-01-0001

VERSION: 00 SEITE: 1 von 2

Global Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltung und Meldepflicht

BETREFF/TITEL:

<p>Diese Seite enthält eine Auflistung aller Überarbeitungen der Richtlinie oder Arbeitsanweisungen.</p>	<p>Zu Übersichtszwecken finden Sie unter Anmerkungen die Art der Überarbeitung. Bitte lesen Sie die beigefügte Richtlinie, damit Sie auch wirklich über alle relevanten Änderungen, Ergänzungen oder Streichungen Bescheid wissen. Soweit nicht anderweitig angegeben, sollte diese überarbeitete Version nach Erhalt implementiert werden.</p>
--	---

REV-Nr.	VON	SEITEN	ANMERKUNGEN
00	PJW	1 – 2	Ursprüngliche Version
02	SAR	2	Globale Richtlinie, geändert und neu formatiert

REV-Nr.	ERSTELLT VON	GENEHMIGT VON	GENEHMIGUNGSDATUM
00	Paul J. Ward	Kevin G. Nowe	18.10.2012
01	Paul J. Ward	Kevin G. Nowe	1.11.2013
02	Seth A. Rice	Kevin G. Nowe	4.9.2015

STANDARDRICHTLINIE

RICHTLINIEN-NR.: KMT-OGC-01-0001

VERSION: 00 SEITE: 2 von 2

Global Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltung und Meldepflicht

BETREFF/TITEL:

Globale Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltung und Meldepflicht

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren von Kennametal Inc. sowie seiner Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen auf der ganzen Welt (nachfolgend als „Mitarbeiter von Kennametal“ bezeichnet).

2. Einführung

Dieser Verhaltenskodex von Kennametal enthält alle Richtlinien und Verpflichtungen für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Direktoren und Geschäftspartner, damit diese bei unseren Geschäftstätigkeiten proaktiv ehrliches und ethisches Verhalten fördern.

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner von Kennametal müssen ihren Geschäften mit äußerster Integrität, nach den höchsten ethischen Standards und auf eine faire und respektvolle Art und Weise nachgehen.

3. Meldung von Ethik- und Compliance-Bedenken

Alle Mitarbeiter von Kennametal, die von einer Aktivität wissen, welche tatsächlich oder möglicherweise einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex, eine Richtlinie oder einen Ablauf von Kennametal oder ein Gesetz oder eine Vorschrift darstellt, müssen dem Unternehmen eine solche Aktivität umgehend melden. Fehlverhalten oder Verstöße können Mitgliedern der Unternehmensführung, dem Leiter der Rechtsabteilung oder dem Leiter der Abteilung für Ethik und Compliance gemeldet werden.

Vertrauliche und anonyme Meldungen können jederzeit bei der Kennametal-Helpline unter der Rufnummer 1-877-781-7319 und der Verwendung der globalen AT&T-Zugangsnummern, mittels eines Online-Berichts unter <https://kennametal.alertline.com/gcs/welcome> oder in Deutschland und Frankreich unter <https://kennameta.eu.alertline.com/gcs/welcome> oder per E-Mail an die Abteilung für Ethik und Compliance unter k-corp.ethics@kennametal.com erfolgen.

4. Keine Vergeltungsmaßnahmen

Kein Mitarbeiter oder Geschäftspartner von Kennametal, der in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gemeldet hat, darf Gegenstand einer Vergeltungsmaßnahme sein, einschließlich Schikanen oder nachteiliger Konsequenzen für sein Beschäftigungsverhältnis. Jede Form der Vergeltung stellt einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex und die Unternehmensrichtlinie dar sowie in den meisten Gerichtsbarkeiten, in denen Kennametal Geschäfte macht, einen Gesetzesverstoß.

Alle Mitarbeiter, Führungskräfte oder Direktoren von Kennametal, die gegen eine Person, welche in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gemeldet hat, Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

Diese Richtlinie soll Mitarbeiter von Kennametal sowie andere Personen, die Bedenken in Bezug auf tatsächliche oder vermeintliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex, eine Richtlinie oder einen Ablauf des Unternehmens oder ein Gesetz oder eine Vorschrift melden, schützen.

5. Meldung in gutem Glauben

Alle Meldungen, Bedenken oder Beschwerden, die in gutem Glauben erfolgen bzw. vorgebracht werden, sind aufgrund dieser Richtlinie geschützt, auch wenn sich das gemeldete Problem nach dessen Untersuchung nicht als fundiert oder bestätigt erweist.

Jede Person, die wegen eines tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoßes ein Bedenken meldet oder eine Beschwerde einreicht, muss in gutem Glauben handeln und aus einem angemessenen Grund annehmen, dass die gemeldeten Informationen tatsächlich einen Verstoß darstellen.

Alle Anschuldigungen, die nicht begründet sind und nachweislich aus reiner Bosheit oder mit dem Wissen, dass diese falsch sind, vorgebracht wurden, werden als ernsthafter Verstoß gegen diese Richtlinie angesehen und ziehen Disziplinarmaßnahmen bis einschließlich der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich.

6. Reaktion auf gemeldete Verstöße

Alle Meldungen von Verstößen oder Fehlverhalten werden umgehend untersucht und führen zu entsprechenden Korrekturmaßnahmen, sofern die Untersuchung diese rechtfertigt. Jene Person, die den tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß meldet, wird nach dem Abschluss der Untersuchung entsprechend über deren Ausgang informiert, sofern die Person die Meldung nicht anonym gemacht hat und dadurch eine solche Information nicht möglich ist.

7. Vertraulichkeit

Alle Meldungen von Fehlverhalten oder Verstößen werden vertraulich behandelt und die Untersuchung erstreckt sich nur auf jene Personen, wie sie zur Überprüfung des gemeldeten Bedenkens erforderlich sind. Es werden alle möglichen Anstrengungen unternommen, um die Identität aller Personen, die Verstöße oder ein Fehlverhalten melden, sowie die Identität aller während des Untersuchungsprozesses Befragten oder Beteiligten zu schützen. Personen, die am Untersuchungsprozess beteiligt sind oder vom vermeintlichen Fehlverhalten oder Verstoß wissen, müssen alle Informationen über die Untersuchung vertraulich und diskret behandeln.