



Richtlinie zum Hinweiswesen

Erstellt von:	Sustainability Manager
Freigegeben von:	Chief Human Resources Officer & General Counsel
Datum:	01.09.2026
Version:	1.0

INHALTSVERZEICHNIS

I. Einleitung	3
II. Zweck	3
III. Geltungsbereich.....	3
A. Wer kann Meldung erstatten?.....	3
B. Was kann gemeldet werden?	3
IV. So melden Sie einen Verdachtsfall.....	4
V. Vertraulichkeit und Sicherheit.....	4
VI. Ethik-Hotline und Online-Meldeverfahren (EthicsPoint).....	5
VII. Offenlegung in gutem Glauben	6
VIII. Abschließende Anmerkungen	6
DOKUMENTENVERLAUF	7

I. Einleitung

Superior Industries legt großen Wert auf integriertes Handeln auf dem Markt. Unser Verhaltenskodex legt dar, dass wir von unseren Mitarbeitern, Vorstandsmitgliedern und Führungskräften erwarten, unter allen Umständen das Richtige zu tun und sich selbst sowie unser Unternehmen in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Richtlinien zu verhalten. Unser Verhaltenskodex gilt auch für unsere Geschäftspartner, einschließlich Berater, Vertreter und Lieferanten sowie alle anderen Personen, die im Namen von Superior Industries handeln.

II. Zweck

Superior Industries setzt sich für ein Umfeld ein, das von offener und ehrlicher Kommunikation geprägt ist. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner jederzeit an die Geschäftsleitung wenden können, wenn sie der Meinung sind, dass gegen Gesetze, Richtlinien oder Standards verstoßen wurde.

Diese Whistleblowing-Richtlinie soll alle Beteiligten daran erinnern, welche entscheidende Rolle jeder Einzelne bei der Aufdeckung und Beseitigung von Fehlverhalten spielt. Sie versetzt uns in die Lage, schnell und wirksam auf Fehlverhalten zu reagieren, und trägt dazu bei, potenzielle Verstöße gegen Unternehmensvorschriften oder geltende Gesetze zu verhindern, aufzudecken und darauf zu reagieren. Die Richtlinie enthält klare Leitlinien zu den verfügbaren Kanälen für die Meldung von Bedenken. Hinweisgeber, die in gutem Glauben Meldung erstatten, werden vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

III. Geltungsbereich

A. Wer kann Meldung erstatten?

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, einschließlich Auftragnehmer, ehemalige oder potenzielle Mitarbeiter sowie deren Angehörige oder Unterhaltsberechtigte, in Ländern, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Auch Dritte wie Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten, Berater, Wirtschaftsprüfer oder andere Personen können Bedenken melden.

B. Was kann gemeldet werden?

Zu den möglichen Anliegen im Zusammenhang mit Whistleblowing gehören unter anderem:

- Verstöße gegen gesetzliche oder behördliche Auflagen
- Verstöße gegen die Grundsätze für einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz oder gegen das Arbeitsrecht, einschließlich Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Religion, Alter, Abstammung, Familienstand, Behinderung, Veteranenstatus, sexueller Orientierung oder einem anderen gesetzlich geschützten Merkmal
- Erhebliche Sicherheitsrisiken
- Missbrauch oder Diebstahl von Unternehmensvermögen, darunter: Einrichtungen und Möbel des Unternehmens, Verbrauchsmaterialien, Werkzeuge, Materialien, Arbeitszeit, Computerausrüstung, Anwendungen, Software und Netzwerksysteme, mobile Geräte sowie vertrauliche Informationen und sonstige im Besitz des Unternehmens befindliche Vermögenswerte und Ressourcen.

- Bedenken hinsichtlich der Informationssicherheit
- Nicht offengelegter Interessenkonflikt
- Wettbewerbswidrige Praktiken
- Bestechung, Korruption oder Geldwäsche
- Umweltschäden
- Menschenrechtsverletzungen wie Anzeichen moderner Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten oder denen unserer Geschäftspartner
- Jedes andere schwerwiegende ethische Fehlverhalten
- Verschleierung einer der oben genannten Tatsachen

Bitte beachten Sie, dass persönliche berufliche Angelegenheiten wie Gehalt, Arbeitsbelastung oder Konflikte mit Kollegen nicht unter diese Richtlinie fallen. Diese Art von Anliegen sollten Sie direkt mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung besprechen.

IV. So melden Sie einen Verdachtsfall

Wenn Sie ein Verhalten beobachten, das Ihrer Meinung nach gegen unseren Verhaltenskodex verstößt, erwarten wir von Ihnen, dass Sie dies melden. Idealerweise sollten Sie Ihre Bedenken Ihrem direkten Vorgesetzten oder einem anderen Mitglied unseres Führungsteams mitteilen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass es Umstände geben kann, unter denen es Ihnen unangenehm ist, das Problem auf diese Weise zu melden. In diesem Fall können Meldungen anonym erfolgen, und gemäß unserem Verhaltenskodex sind Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn sie Bedenken in gutem Glauben melden.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie Probleme oder Fehlverhalten melden oder offenlegen können:

1. Füllen Sie das Online-Formular unter folgender Adresse aus: [EthicsPoint - Superior Industries](#)
 - Rufen Sie die Ethik-Hotline unter folgender Nummer an:
 - Vereinigte Staaten: 1-855-208-3106
 - Deutschland: 0-800-180-7071
 - Mexiko: 001-800-266-0293
 - Polen: (0)-800-005-678

oben genannten Ressourcen stehen jederzeit kostenlos in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung

V. Vertraulichkeit und Sicherheit

Obwohl wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner dazu ermutigen, sich zu identifizieren, können Meldungen auch anonym eingereicht werden, und EthicsPoint gewährleistet während des gesamten Verfahrens die Anonymität. Wir behandeln Ihre Meldung so vertraulich wie möglich und geben Informationen nur an diejenigen Personen weiter, die diese zur Klärung der Angelegenheit benötigen. Bitte beachten Sie jedoch, dass die Wahrung Ihrer Anonymität die Möglichkeiten unseres Unternehmens zur Untersuchung Ihrer Bedenken einschränken kann.

Superior duldet keine Vergeltungsmaßnahmen wegen der in gutem Glauben erfolgten Meldung tatsächlicher oder potenzieller Verstöße. Jede Vergeltungsmaßnahme oder Androhung einer solchen wird selbst als schwerwiegender Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex angesehen.

Die Meldungen werden direkt auf dem sicheren Server von EthicsPoint eingegeben, um mögliche Sicherheitsverletzungen zu verhindern. EthicsPoint macht diese Meldungen nur bestimmten Personen innerhalb des Unternehmens zugänglich, die je nach Art des Verstoßes und Ort des Vorfalls für die Prüfung der Meldung zuständig sind. Alle diese Empfänger wurden darin geschult, diese Meldungen streng vertraulich zu behandeln.

VI. Ethik-Hotline und Online-Meldeverfahren (EthicsPoint)

Das Verfahren zur Meldung von Verstößen gegen ethische Grundsätze ist als dialogorientierter Mechanismus konzipiert, dessen Ziel es ist, ethisch vertretbare Lösungen zu finden. Der Untersuchungsprozess fördert die Kommunikation mit dem Meldenden, um sicherzustellen, dass alle relevanten Faktoren sorgfältig berücksichtigt werden. Die Meldenden werden gebeten, zusätzliche Informationen bereitzustellen und während der verschiedenen Phasen des Verfahrens mit dem Compliance-Team zusammenzuarbeiten, um zu angemessenen Ergebnissen zu gelangen.

Unabhängig davon, wie eine Meldung eingereicht wird, stellt Superior Industries sicher, dass alle Meldungen vorrangig behandelt werden und die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Bedenken werden sorgfältig geprüft und, falls gerechtfertigt, zur Untersuchung weitergeleitet.

Verfahren zur Meldung von Verstößen gegen ethische Grundsätze

1. Wenn eine Beschwerde telefonisch oder über das Internet über EthicsPoint eingeht, erhält das Compliance-Team eine E-Mail-Benachrichtigung über den neuen Fall oder die neuen Informationen. Ist ein Mitglied des Compliance-Teams in den Fall verwickelt, wird der Zugriff auf die betroffene Person beschränkt, und die übrigen Mitglieder des Compliance-Teams erhalten die E-Mail-Benachrichtigung.
2. Innerhalb eines Werktags legt das Compliance-Team die Untersuchungsstrategie fest. Ist eine Führungskraft in den Fall verwickelt, prüft das Compliance-Team, ob die Behauptung unbegründet ist. Ist dies nicht der Fall, benachrichtigt der General Counsel den CEO und/oder den CFO (sofern diese nicht selbst in den Fall verwickelt sind) innerhalb von 48 Stunden. Wird die Behauptung als unbegründet eingestuft, erfolgt die Benachrichtigung im Rahmen der nächsten Quartalsbesprechung.
3. Der Senior Paralegal sendet dem Hinweisgeber über EthicsPoint eine Antwort, in der er den Eingang bestätigt und bei Bedarf um weitere Informationen bittet. Der Fall wird dann einem Ermittler zugewiesen. Der Hinweisgeber sieht nicht alle in EthicsPoint veröffentlichten Informationen. Er kann beispielsweise nicht sehen, wer mit der Untersuchung beauftragt wurde oder welche Ergebnisse vorliegen. Der Hinweisgeber sieht nur die von ihm eingereichten Informationen und Anhänge sowie alle Antworten an das Compliance-Team bzw. vom Compliance-Team.
4. Der Ermittler (Personalabteilung, Interne Revision, Rechtsabteilung oder ein Dritter) führt die Untersuchung durch und dokumentiert die Ergebnisse unter Verwendung standardisierter Compliance-Vorlagen.
5. Das Compliance-Team prüft den Untersuchungsbericht. Falls Fragen bestehen oder weitere Maßnahmen erforderlich sind, klärt das Team die Fragen und führt zusätzliche Schritte durch.
6. Sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, schließt der Senior Paralegal den Fall ab und übermittelt dem Meldenden über das EthicsPoint-System eine Abschlussnotiz, in der er mitteilt, dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden und die Angelegenheit abgeschlossen ist, die Ergebnisse jedoch aufgrund der Vertraulichkeit der Angelegenheit nicht weitergegeben werden können.

7. Der Senior Paralegal erstellt einen Compliance-Bericht und eine Präsentation, einschließlich aller Fälle im Zusammenhang mit Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung, in denen die Falldaten und Untersuchungsergebnisse zusammengefasst sind, zur Prüfung durch den General Counsel und den Chief Human Resources Officer.
8. Die Compliance-Unterlagen werden der Geschäftsleitung vorgelegt.
9. Bei Bedarf werden Fragen und Folgeaufgaben gestellt.

Superior ist sich bewusst, dass Meldungen von Missständen wertvolle Einblicke in systemische Probleme oder Verbesserungsmöglichkeiten liefern können. Zu diesem Zweck verpflichten wir uns, gemeldete Fälle regelmäßig zu prüfen und zu analysieren, um Muster, Ursachen und Möglichkeiten zur Verbesserung unserer internen Richtlinien, Verfahren und Praktiken zu identifizieren. Dieser Ansatz stellt sicher, dass das Unternehmen Bedenken proaktiv angeht und seine Kultur der Integrität und Verantwortlichkeit kontinuierlich stärkt.

VII. Offenlegung in gutem Glauben

Superior duldet keine Meldungen, die in böser Absicht eingereicht werden; dazu zählen unter anderem böswillige, leichtfertige oder beleidigende, absichtlich unrichtige oder irreführende Meldungen. Die oben genannte Verpflichtung zur Unterlassung von Vergeltungsmaßnahmen gilt nicht für Meldungen, die in böser Absicht erfolgen.

VIII. Abschließende Anmerkungen

Die Geschäftsleitung überwacht diese Richtlinie und stellt sicher, dass sie mindestens alle fünf Jahre überprüft wird, oder früher, falls sich Änderungen im Geschäftsbetrieb ergeben, die wesentliche Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung nach sich ziehen, oder falls eine Kontrolllücke festgestellt wird. Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und alle anderen Interessengruppen, die Fragen, Verbesserungsvorschläge, Anregungen zur Umsetzung oder anderes Feedback zu dieser globalen Whistleblowing-Richtlinie haben, können sich an die Geschäftsleitung wenden, indem sie die Personalabteilung unter USHumanResources@Suplnd.com oder die Rechtsabteilung unter legal@Suplnd.com kontaktieren.

Um externe Transparenz und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten, wird Superior in seinem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht die Gesamtzahl und die Art der im Laufe des Jahres eingegangenen Whistleblowing-Meldungen veröffentlichen.

Die Mitarbeiter werden gebeten, diese Richtlinie in Verbindung mit dem Verhaltenskodex von Superior zu lesen.

Die Richtlinie ist in allen Landessprachen verfügbar und kann von externen Interessengruppen über die Website des Unternehmens abgerufen werden. Um das Bewusstsein und das Verständnis für die Richtlinie kontinuierlich zu fördern, kann das Unternehmen Führungskräfte, leitende Angestellte und Mitarbeiter zur Teilnahme an Schulungen zur Anwendung der Richtlinie einladen.

DOKUMENTENVERLAUF

Version 1	September 2026	Erste Veröffentlichung
-----------	----------------	------------------------