



Bezeichnung der
Richtlinie: **Hinweisgeberrichtlinie**
Verantwortlich für
die Richtlinie: **Chief Legal Officer**
Chief Human Resources
Officer
Inkrafttreten: **1. Dezember 2020**
Geändert: **Juni 2024**

NEP-Hinweisgeberrichtlinie

1. Grundsatzerklärung

- 1.1 Die NEP Group Inc. (NEP) und alle ihre verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften (zusammen „NEP“) verpflichten sich, ihre Geschäfte ehrlich und integer zu führen. Wir erwarten von allen Führungskräften, Direktoren, Mitarbeitenden und internen Auftragnehmern (zusammen „Personal“), dass sie generell hohe Standards einhalten und in Übereinstimmung mit unserem Ethikkodex und unserer Richtlinie zum Geschäftsgebahren, den NEP-Richtlinien oder einem lokalen Verhaltenskodex handeln. Indessen ist eine Kultur der Offenheit und der Verantwortung unabdingbar, um Fehlverhalten zu verhindern oder es abzustellen, falls es doch vorkommt.
- 1.2 Die Absicht hinter dieser Richtlinie ist:
- (a) die Belegschaft zu ermutigen, mutmaßliches Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden und dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt;
 - (b) den Beschäftigten einen Leitfaden an die Hand zu geben, wie sie diese Bedenken äußern können;
 - (c) den Mitarbeitenden zu versichern, dass sie echte Bedenken äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen, selbst wenn sie sich als falsch herausstellen.
- 1.3 Diese Richtlinie gilt für das gesamte Personal. Die Richtlinie ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags der Mitarbeitenden und wir können sie jederzeit ändern.

2. Zuständigkeit für die Richtlinie

- 2.1 Der Chief Legal Officer und der Chief Human Resources Officer tragen die allgemeine Verantwortung für diese Richtlinie und für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, die als Reaktion auf im Rahmen dieser Richtlinie geäußerte Bedenken ergriffen werden.
- 2.2 Das gesamte Personal ist für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sollte sie nutzen, um mutmaßliche Gefahren oder Fehlverhalten wie in den Abschnitten 3 und 4 unten beschrieben zu melden.

3. Was versteht man unter Hinweisgeben (Whistleblowing)?

3.1 **Hinweisgeben** oder Whistleblowing ist die Weitergabe von Informationen, die sich auf mutmaßliches Fehlverhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz beziehen. Dabei kann es gehen um:

- (a) kriminelle Handlungen,
- (b) betrügerische Aktivitäten,
- (c) Nichteinhaltung gesetzlicher oder berufsbezogener Vorschriften oder regulatorischer Anforderungen,
- (d) Gefahren für Gesundheit und Sicherheit,
- (e) Bestechung oder einen Verstoß gegen unsere Bestechungsrichtlinie,
- (f) einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht oder unsere Richtlinie zum Wettbewerbsrecht,
- (g) einen Verstoß gegen unseren Ethik- und Verhaltenskodex,
- (h) einen Verstoß gegen unsere Richtlinie gegen Belästigung, Vergeltung und Diskriminierung,
- (i) Beihilfe zur Steuerhinterziehung,
- (j) einen Verstoß gegen unsere Konzern- oder lokalen Richtlinien und Verfahren oder Verhaltenskodizes,
- (k) Verhalten, das unserem Ruf schaden könnte,
- (l) Verhalten, das man als unethisch ansehen würde,
- (m) unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen,
- (n) die vorsätzliche Vertuschung einer der oben genannten Handlungen.

3.2 Ein **Hinweisgeber** oder Whistleblower ist eine Person, die ein echtes Anliegen zu einem der oben genannten Punkte vorbringt. Wenn Sie ernsthafte Bedenken in Bezug auf mutmaßliches Fehlverhalten oder Gefahren im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit haben, sollten Sie dies auf der Grundlage dieser Richtlinie melden, also einen **Hinweis bezüglich Ihrer Bedenken** geben.

3.3 Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie den Whistleblowing-Beauftragten Craig Betler (Personalabteilung) oder David Leadbetter (Rechtsabteilung) zu Rate ziehen.

4. Meldung von Bedenken

- 4.1 Wir hoffen, dass Sie etwaige Bedenken in vielen Fällen bei Ihrem direkten Vorgesetzten oder der örtlichen Geschäftsleitung äußern können. Sie können ihnen die Angelegenheit persönlich mitteilen, sich an die örtlichen Verfahren halten oder Ihre Bedenken schriftlich formulieren, wenn Sie dies bevorzugen. Unter Umständen können diese Ansprechpartner einen Weg finden, Ihre Bedenken schnell und effektiv zu klären. In bestimmten Fällen leiten sie die Angelegenheit an die Whistleblowing-Beauftragten, den Chief Legal Officer oder den Chief Human Resources Officer weiter.
- 4.2 Wenn die Angelegenheit schwerwiegender ist oder Sie das Gefühl haben, dass Ihr direkter Vorgesetzter oder die örtliche Geschäftsleitung nicht auf Ihr Anliegen eingegangen ist oder Sie es aus irgendeinem Grund vorziehen, es nicht mit ihnen zu besprechen, sollten Sie sich an eine der folgenden Stellen wenden:
- (a) an den Whistleblowing-Beauftragten Craig Betler (Personalabteilung) oder David Leadbetter (Rechtsabteilung),
 - (b) an den Chief Legal Officer **oder** den Chief Human Resources Officer.
- 4.3 Wenn Sie sich mit diesen Alternativen nicht wohl fühlen oder anonym bleiben möchten, können Sie Ihre Bedenken anonym melden und mit NEP über SpeakUp kommunizieren, das 24 Stunden am Tag zur Verfügung steht und von einer unabhängigen dritten Stelle betrieben wird. Sie erreichen diese Hotline unter der Nummer +1 (669) 288 7154 (oder einer der in Anhang A zu dieser Richtlinie aufgeführten lokalen Nummern) mit dem Zugangscodes „114580“ oder über <https://nep.speakup.report/nep>.

5. Vertraulichkeit und Datenschutz

- 5.1 Wir hoffen, dass unsere Mitarbeitenden sich in der Lage fühlen, ihre Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie offen gegenüber ihren Vorgesetzten oder der lokalen Geschäftsleitung zu äußern.
- 5.2 Hinweisgebern, die sich Sorgen über mögliche Repressalien seitens ihrer Vorgesetzten oder der lokalen Geschäftsleitung machen, stehen auch diese Möglichkeiten offen:
- (a) Sie können sich an den Chief Legal Officer, den Chief Human Resources Officer oder die Whistleblowing-Beauftragten gemäß Abschnitt 4.2 wenden, die dann geeignete Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit ergreifen können.
 - (b) Sie können über SpeakUp eine anonyme Meldung machen, wie unter 4.3 beschrieben.
- 5.3 NEP, SpeakUp und alle beauftragten Untersuchenden behandeln alle erhaltenen Informationen streng vertraulich. Die Privatsphäre sowohl der meldenden Person als auch der Person(en) in den Meldungen wird so weit wie möglich geschützt, sofern die Meldung in gutem Glauben erfolgt und NEP nicht gesetzlich gezwungen ist, sie zu veröffentlichen.

5.4 Diese Richtlinie setzt die Verarbeitung personenbezogener Daten voraus. Weitere Informationen darüber, wie NEP die Datenschutzgesetze einhält, finden Sie in der NEP-Datenschutzrichtlinie.

6. Untersuchung und Ergebnis

6.1 Sobald Sie als Hinweisgeber Bedenken geäußert haben, führen die Whistleblowing-Beauftragten, der Chief Legal Officer oder der Chief Human Resources Officer eine erste Bewertung durch, um den Umfang einer eventuellen Untersuchung zu bestimmen.

6.2 In bestimmten Fällen setzen wir einen Untersuchungsleiter oder ein Untersuchungsteam ein, zu dem auch Mitarbeitende mit einschlägiger Erfahrung im Bereich solcher Nachforschungen oder mit Fachkenntnissen in der betreffenden Angelegenheit oder aber Beschäftigte vor Ort gehören. Dieser Personenkreis kann auch Empfehlungen für Änderungen aussprechen, damit wir das Risiko künftigen Fehlverhaltens minimieren können.

6.3 Wir bemühen uns, Sie über den Fortschritt der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden zu halten, entweder direkt oder über SpeakUp, falls Sie anonym bleiben möchten. In manchen Fällen ist es jedoch aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich, dass wir Ihnen bestimmte Einzelheiten der Untersuchung oder der daraufhin ergriffenen Disziplinarmaßnahmen mitteilen. Auch Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln.

6.4 Wenn wir zu dem Schluss kommen, dass ein Hinweisgeber böswillig falsche Behauptungen aufgestellt hat, kann diese Person disziplinarisch belangt werden.

6.5 Wenn wir der Ansicht sind, dass für die unter Abschnitt 4.2 oder 4.3 gemeldete Angelegenheit eher ein lokales Beschwerdeverfahren geeignet ist, können wir vorschlagen, dass Sie sie stattdessen auf diese Weise weiterverfolgen. Auch in diesem Fall behandeln wir Ihre Meldung vertraulich.

6.6 NEP behält sich das Recht vor, eine von einem Hinweisgeber im Rahmen dieser Richtlinie vorgebrachte Angelegenheit nicht zu untersuchen.

7. Offenlegung gegenüber Außenstehenden

7.1 Das Ziel dieser Richtlinie ist es, einen internen Mechanismus für die Meldung, Untersuchung und Abstellung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu schaffen. In den meisten Fällen dürften Sie es nicht für nötig halten, Außenstehende zu informieren.

7.2 Der Gesetzgeber hat jedoch erkannt, dass es unter bestimmten Umständen angebracht sein kann, dass Sie Ihre Bedenken einer externen Stelle wie einer Regulierungsbehörde melden. Äußerst selten, wenn überhaupt, ist es angemessen, die Medien zu involvieren. Wir empfehlen Ihnen dringend, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Problem gegenüber Außenstehenden offenlegen.

7.3 Meldungen über Missstände beziehen sich in der Regel auf das Verhalten unserer Belegschaft, manchmal aber auch auf die Handlungen eines Dritten, z. B. eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Wir ermuntern Sie, auch in einem solchen Fall Ihre Bedenken zunächst intern zu melden.

8. Schutz und Unterstützung für Hinweisgeber

8.1 Es ist nachvollziehbar, dass Hinweisgeber gelegentlich wegen möglicher Konsequenzen in Sorge sind. Wir möchten zu Offenheit ermutigen und unterstützen alle Beschäftigten, die im Rahmen dieser Richtlinie echte Bedenken äußern, selbst wenn sich diese als falsch erweisen.

8.2 Hinweisgeber dürfen keine Benachteiligung erfahren, weil sie ein aufrichtiges Anliegen vorbringen. Eine nachteilige Behandlung umfasst Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere negative Handlungen im Zusammenhang mit der Äußerung von Bedenken. Wenn Sie glauben, dass Sie eine solche Behandlung erfahren haben, sollten Sie die Whistleblowing-Beauftragten sofort informieren.

8.3 Sie dürfen Hinweisgebern in keiner Weise drohen oder Vergeltung an ihnen üben. Wenn Sie an einem solchen Verhalten beteiligt sind, können Sie disziplinarisch belangt werden.

9. Genehmigung

Die Genehmigung zur Einführung dieser Richtlinie wurde erteilt von:

_____	5. Juni 2024
Chief Executive Officer	Datum
_____	5. Juni 2024
Chief Legal Officer	Datum
_____	10. Juni 2024
Chief Human Resources Officer	Datum

Anhang A – Lokale Kontaktdetails für SpeakUp

Land	Telefonnummer und eventuelle Anmerkungen	Zu- gangs- -code
Australien	Nummer: +61 2 8284 6262 Anruf zum Ortstarif	114580
Österreich	Kostenlose Hotline: 0800 909 683	114580
Belgien	Kostenlose Hotline: 0800 89 326	114580
Kanada	Nummer: +1 (514) 395 0496 Anruf zum Ortstarif	114580
China	Kostenlose Hotline (über China Telecom): 1080 0152 3042	114580
China	Kostenlose Hotline (über China United Network): 1080 0852 2221	114580
China	Landesweite Nummer: 400 120 1842 Anruf zum Ortstarif	114580
Dänemark	Nummer: +45 43 31 09 61 Anruf zum Ortstarif	114580
Fidschi	Kostenlose Hotline: 008 002 650	114580
Finnland	Kostenlose Hotline: 0800 392 912	114580
Frankreich	Kostenlose Hotline: 080 554 3753	114580
Deutschland	Kostenlose Hotline: 0800 1818 952	114580
Hongkong	Nummer: +852 3019 4193 Anruf zum Ortstarif	114580
Indien	Kostenlose Hotline: 0008 0005 03159	114580
Irland	Kostenlose Hotline: 1800 800 636	114580
Italien	Kostenlose Hotline: 800 147 694	114580
Japan	Nummer: +81 3 6627 0734 Anruf zum Ortstarif	114580
Republik Korea	Nummer: +82 2 3700 5146 Anruf zum Ortstarif	114580
Luxemburg	Nummer: +352 342 080 8982 Anruf zum Ortstarif	114580
Niederlande	Nummer: +31 10700 75 03 Anruf zum Ortstarif	114580
Neuseeland	Nummer: +64 9913 5892 Anruf zum Ortstarif	114580
Norwegen	Nummer: +47 24 14 06 01 Anruf zum Ortstarif	114580

Portugal	Kostenlose Hotline: 800 831 302	114580
Saudi-Arabien	Kostenlose Hotline: 800 850 1433	114580
Singapur	Nummer: +65 6403 7051 Anruf zum Ortstarif	114580
Spanien	Nummer: +34 900 031 156 Anruf zum Ortstarif	114580
Schweden	Kostenlose Hotline: 020 160 4703	114580
Schweiz	Kostenlose Hotline: 080 000 5691	114580
Vereinigte Arabische Emirate	Kostenlose Hotline: 800 0444 0408	114580
Vereinigtes Königreich	Kostenlose Hotline: 080 0022 4118	114580
USA	Nummer: +1 (669) 288 7154	114580