



Konzernrichtlinie

über die Meldung von Compliance-Bedenken

(Speak Up Richtlinie)

*Zugleich: Verfahrensordnung nach dem deutschen
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)*

Hinweis: Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie auf die geschlechtsspezifischen Differenzierungen, z.B. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

1	Zielsetzung und Umfang	3
1.1	Zielsetzung	3
1.2	Geltungsbereich und Zielgruppe	3
2	Compliance-Bedenken – Was kann ich melden?	4
2.1	Was sind Compliance-Bedenken?	4
2.2	Welche Compliance-Bedenken kann ich melden?	4
3	Meldewege – Wie und an wen kann ich melden?	5
3.1	Wie kann ich eine Hinweis abgeben?	5
3.2	An wen kann ich Compliance-Bedenken melden?	6
3.2.1	Allgemeine Ansprechpartner	6
3.2.2	Definierte Meldekanäle bei der zentralen Meldestelle	6
3.2.3	Externe Meldestellen	7
3.3	An wen muss ich mich wenden, wenn ich als Führungskraft oder in sonstiger Vertrauensfunktion über Compliance-Bedenken informiert werde?	7
4	Untersuchung der gemeldeten Compliance-Bedenken	8
4.1	Was geschieht mit meinem Anliegen?	8
4.2	Wie geht man mit meinen Compliance-Bedenken um?	9
4.3	Wie kann ich informiert bleiben?	10
4.4	Was passiert, wenn ich einen Sachverhalt falsch eingeschätzt habe?	10
4.5	Was muss ich tun, wenn ich angeschuldigt bin?	10
4.6	Verbot von Vergeltungsmaßnahmen	11
5	Disziplinarmaßnahmen	12
6	Aufzeichnung und Aufbewahrung	12
7	Schlussbestimmung	12

1 Zielsetzung und Umfang

1.1 Zielsetzung

Wir glauben, dass unsere Grundwerte uns helfen, die Wacker Neuson Group (im Folgenden auch "**WNG**") nachhaltig zu gestalten und die Interessen unserer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und Aktionäre zu wahren. Compliance ist eines der Schlüsselemente für unseren nachhaltigen Erfolg. Wir verpflichten uns zu größtmöglicher Offenheit, Integrität und Verantwortlichkeit und richten unser Geschäftsverhalten an den Bestimmungen unseres Verhaltenskodex für Mitarbeiter („**Code of Conduct**“) sowie der diesen ergänzenden Richtlinien aus. Wir setzen alles daran, Fehlverhalten zu vermeiden, die schwerwiegende Folgen für die Wacker Neuson Group oder ihre Mitarbeiter haben können.

Deshalb ist es wichtig, dass jeder Einzelne von uns in den jeweiligen Geschäftsbereichen und Funktionen Verantwortung für sein Unternehmen und seine Kollegen übernimmt und so die Integrität von WNG und unseren Ruf in der Öffentlichkeit nachhaltig stärkt. Eine verbindliche Grundlage dafür ist, dass unser Handeln stets im Einklang mit geltenden Gesetzen, Vorschriften, unseren internen Richtlinien und unseren Grundwerten stehen muss.

Zweck dieser Richtlinie ist es, Sie als Mitarbeiter der WNG oder als externen Dritten dazu zu ermutigen, Compliance-Bedenken zu melden, sobald Sie davon Kenntnis erlangen. Zudem werden Sie in dieser Richtlinie informiert, was Sie wie und an wen melden können und wie mit Ihrer Meldung umgegangen wird. Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, können Sie sich an die in dieser Richtlinie genannten Ansprechpartner wenden.

Die Wacker Neuson Group ist bestrebt, eine Kultur zu schaffen, in der Sie sich sicher fühlen, Compliance-Bedenken zu äußern und Fragen zu stellen, weil Sie wissen, dass Ihnen keine Nachteile durch Mobbing, Diskriminierung, Belästigung, Benachteiligung, Entlassung oder (als Dritter) durch geschäftliche Maßnahmen gegen Sie oder ihr Unternehmen drohen. Daher verbietet WNG Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Personen, die in gutem Glauben Compliance-Bedenken gemeldet oder Fragen gestellt haben.

1.2 Geltungsbereich und Zielgruppe

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer der Wacker Neuson Group auf allen Ebenen, Vorstände und Geschäftsführer, sowie Leiharbeitnehmer und zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (im Folgenden "Mitarbeiter"), auch für ehemalige Mitarbeiter, sowie für Bewerber, Dienstleister, Kunden oder Lieferanten oder sonstige Dritte, die nach nationalem Recht berechtigt sind, eine Meldung zu machen. Sie deckt alle Geschäftsbeziehungen und Handlungen der WNG in allen Ländern ab, in denen wir Geschäfte machen.

Darüber hinaus erwartet die WNG auch von ihren Geschäftspartnern, dass sie sich in ethischer Weise und im Einklang mit den hier dargelegten Standards verhalten.

Soweit örtliche Rechts- oder Verwaltungsvorschriften über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, sind die restriktiveren örtlichen Vorschriften anzuwenden.

2 Compliance-Bedenken – Was kann ich melden?

2.1 Was sind Compliance-Bedenken?

Compliance-Bedenken beziehen sich auf tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen, interne Richtlinien, Verfahrensanweisungen oder den Code of Conduct durch die oder im Namen der Wacker Neuson Group. Dazu gehören auch Menschenrechts- und Umweltverstöße bei der WNG oder ihren direkten und indirekten Lieferanten.

Wenn Sie im guten Glauben handeln und den begründeten Verdacht haben, dass ein Compliance-Verstoß vorliegt und Ihre Angaben zutreffend und wahr sind, möchten wir Sie ermutigen, diesen oder Ihre Fragen unverzüglich an die unter 3.2 aufgeführten Ansprechpartner zu melden.

Das frühzeitige Erkennen von Problemen und die unverzügliche Meldung von möglichen Compliance-Verstößen sind für die Vermeidung oder Minderung der damit für WNG verbundenen Risiken von entscheidender Bedeutung.

Durch Ihren Hinweis helfen Sie, Schäden oder Risiken für Vermögen und Reputation von WNG zu vermeiden sowie Rechte Betroffener zu schützen und ermöglichen es uns auf Missstände zu reagieren und sie abzustellen sowie geeignete Folgemaßnahmen zu ergreifen. Dadurch sichern Sie den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens und das Fortbestehen seiner Arbeitsplätze.

2.2 Welche Compliance-Bedenken kann ich melden?

Sie können insbesondere Hinweise abgeben, die sich auf Fehlverhalten oder mögliche schwerwiegende Compliance-Verstöße im Bereich der Wirtschaftskriminalität beziehen (z.B. Korruptionsstraftaten, Kartellrechtsverstöße, Betrug und Unterschlagung) oder auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen in Zusammenhang von Menschenrechten oder Umweltschutz hinweisen.

Typische Themenbereiche, zu denen Meldungen bei der zentralen Meldestelle abgeben werden können, wären z.B.:

- Bestechung/Korruption/Interessenkonflikte;
- Verstöße gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze;
- Betrug/Untreue/Unterschlagung/Diebstahl, sonstige unsachgemäße Verwendung von Unternehmensressourcen;
- Kapitalmarktdelikte, Insiderhandel;
- Steuerhinterziehung oder Beihilfe dazu, inkorrekte Führung von Geschäftsbüchern;
- Geldwäsche, Verstöße gegen Exportkontroll- oder Sanktionsvorschriften;
- Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße bei der Wacker Neuson Group und in ihrer Lieferkette;
- Verstöße in Bezug auf Diskriminierung oder Belästigung;
- Verstöße gegen Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;

- Verstöße gegen Datenschutz und Informationssicherheit;
- Sonstige Verstöße gegen nationales Recht, Verstöße gegen den Code of Conduct oder gegen eine andere WNG Richtlinie;
- Repressalien gegen Personen, die nach bestem Wissen Verdachtsfälle unter dieser Richtlinie melden.

3 Meldewege – Wie und an wen kann ich melden?

3.1 Wie kann ich eine Hinweis abgeben?

Hinweise und Fragen können in jeder Form eingereicht werden, in der die zentrale Meldestelle oder der gewählte Ansprechpartner (siehe unten 3.2.) sie annehmen kann:

- Über das Hinweisgebersystem [Tell-it](http://www.bkms-system.net/wackerneuson) unter www.bkms-system.net/wackerneuson;

(Informationen zu Tell-it finden Sie als Mitarbeiter auch hier im Intranet wackerneusongroup.coyocloud.com/pages/corporate-information/apps/content/hinweisgebersystem-tell-it)
- E-Mails;
- Persönliche Treffen;
- Telefonanrufe;
- Briefe.

Wir sind für jede Art von Beweisen zur Untermauerung Ihrer Compliance-Bedenken dankbar, wie auch immer sie aussehen mögen.

Sofern Sie einen Verstoß melden, sollten folgende Informationen enthalten sein:

- Grund der Meldung;
- Hintergründe und Sachverhalt;
- Namen der beteiligten Personen;
- Ort und Datum des Vorfalls;
- sofern vorhanden: Dokumente, Nachweise.

Sie unterstützen eine rasche Bearbeitung, wenn Nachweise zusätzlich (auch auf Deutsch oder Englisch) Teil Ihrer Meldung sind. Untersuchen Sie die Angelegenheit niemals selbst und suchen Sie nicht nach Beweisen, um einen schlüssigen Fall aufzubauen.

Wir ermutigen Sie, bei der Meldung Ihren Namen zu nennen, aber wenn Sie es für notwendig halten, können Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben. Bitte beachten Sie, dass die Meldung über unser Hinweisgebersystem „Tell-it“ der einzige Weg ist, der bei Bedarf Anonymität gewährleistet und der über die dort vorhandene Postfachfunktionalität auch anonyme Nachfragen bei Ihnen ermöglicht. Es kann in der Praxis jedoch schwieriger sein, Meldungen aus anonymen Quellen weiterzuverfolgen.

Wenn Sie sich für eine anonyme Meldung entscheiden und auch die anonyme Postfachfunktion von Tell-it nicht verwenden, empfehlen wir Ihnen dringend, bei der Meldung so viele Informationen wie möglich anzugeben, damit die WNG der Meldung im Rahmen einer Untersuchung nachgehen kann. Bitte beachten Sie, dass es insbesondere mit einem lückenhaften Sachverhalt nicht immer möglich ist, Anschuldigungen vollständig zu untersuchen und zu einem Ergebnis zu gelangen.

3.2 An wen kann ich Compliance-Bedenken melden?

3.2.1 Allgemeine Ansprechpartner

Wenn Sie ein Mitarbeiter der Wacker Neuson Group sind, ermutigen wir Sie, Compliance-Bedenken im ersten Schritt mit den folgenden Ansprechpartnern zu besprechen:

- Ihr direkter Vorgesetzter (es sei denn, es besteht ein potenzieller Interessenkonflikt, der die Sichtweise oder Handlungsbereitschaft Ihres Vorgesetzten beeinflussen könnte);
- Die Führungskraft Ihres Vorgesetzten oder andere Führungskräfte;
- Kontaktperson der Personalabteilung vor Ort oder lokaler Compliance-Beauftragter;
- der für Ihren Standort zuständige Betriebsrat.

Diese lokalen Ansprechpartner nehmen dann eine erste Prüfung des Anliegens vor und schalten gegebenenfalls die richtigen Funktionen bzw. Ansprechpartner in der WNG ein, um weitere Untersuchungen anzustellen – immer mit dem Ziel, eine Lösung zu finden und die Vertraulichkeit zu wahren. Insbesondere wenn Sie ein Arbeitnehmer sind und es um Hinweise zu Ihren persönlichen Umständen oder Ihren Beschäftigungsbedingungen geht, so sollten Sie dies normalerweise mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem lokalen HR-Ansprechpartner besprechen und dies nicht über das in 3.2.2 genannte Hinweisgebersystem melden.

Wenn es Ihnen aber nicht möglich ist, einen dieser Wege zu beschreiten, wenn Sie sich dabei nicht wohlfühlen, wenn Straftaten im Raum stehen oder wenn ein auf diesen Wegen vorgebrachtes Anliegen ungelöst bleibt, dann nutzen Sie bitte die Möglichkeit, sich über die in 3.2.2 genannten Meldekanäle an die zentrale Meldestelle, insbesondere über das Hinweisgebersystem Tell-it, zu melden!

Dies gilt auch, wenn Sie nicht zu unseren Mitarbeitern gehören, sondern ein außenstehender Dritter sind.

Wir weisen darauf hin, dass nur bei Meldung eines Hinweises über die in 3.2.2 explizit genannten Meldekanäle und nur für bestimmte Verstöße der Schutz nach § 2 des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) greift. Lokale Normen anderer Rechtsordnungen finden entsprechende Anwendung. Jedoch wird bei WNG jeder Hinweisgeber, der im guten Glauben seinen Hinweis abgibt, geschützt.

3.2.2 Definierte Meldekanäle bei der zentralen Meldestelle

Sie können Ihre Compliance-Bedenken nach [2.2](#), insbesondere, wenn es sich um Straftaten und Ordnungswidrigkeiten handelt, an die zentrale Meldestelle der Wacker Neuson Group über folgende Meldekanäle melden:

- onlinebasiertes, weltweit 24/7 erreichbares Hinweisgebersystem „[Tell-it](#)“ (auf Wunsch auch anonyme Hinweisabgabe möglich),
- Kontaktaufnahme mit dem Corporate Compliance Office („**COMP**“) der Wacker Neuson Group per
 - E-Mail: compliance@wackerneuson.com,
 - Telefon +49 89 35402-2222 oder
 - persönlicher Vorsprache am Standort HQM München,
- wenn Sie Mitarbeiter sind, auch telefonisch oder – am Standort HQM München – persönlich an die Mitglieder des Compliance Committee (im Folgenden „**WNCC**“) (dieses besteht regulär aus der Leitung Corporate Legal & Compliance (CLC, Vorsitz), Leitung Corporate Human Resources (CHR) sowie der Leitung Corporate Audit (CAU)).

Das Hinweisgebersystem „Tell-it“ wird von einem unabhängigen Dienstleister (EQS Group AG) technisch auf Weisung der WNG betrieben. Für seine inhaltliche Betreuung ist das COMP zuständig, welches zusammen mit dem Datenschutzbeauftragten der Wacker Neuson SE die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Sachverhaltsaufklärung prüft.

Wenn Sie Compliance-Bedenken anonym einreichen möchten, können Sie dies vorbehaltlich der für ihren Standort geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften über das Hinweisgebersystem Tell-it tun. Auch bei einem nicht-anonymen Hinweis wird die Identität aller Parteien, die an einer Meldung beteiligt sind, während und nach der Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts zu jedem Zeitpunkt im Rahmen der geltenden Gesetze bestmöglich gewahrt. Dies schließt nicht nur die Identität des Hinweisgebers ein, sondern auch die aller Zeugen und sonstiger Personen, die Gegenstand einer Anschuldigung sein könnten.

3.2.3 Externe Meldestellen

Bitte beachten Sie, dass nichts in dieser Richtlinie Sie daran hindert oder einschränkt, freiwillig vertrauliche Informationen an externe Beschwerdestellen weiterzugeben. Sie benötigen keine vorherige Erlaubnis von WNG, um solche Bedenken zu äußern, und Sie sind nicht verpflichtet, WNG zu informieren, nachdem Sie dies getan haben.

Als externe Meldestelle in Deutschland steht Ihnen u.a. die Meldestelle beim Bundesamt für Justiz zur Verfügung. Dort können Sie Information über einen Verstoß, der Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt wurde, melden. Beachten Sie, dass je nach EU Mitgliedstaat bzw. Land unterschiedliche Meldestellen existieren.

In den meisten Fällen sollte es nicht nötig sein, externe Stellen zu benachrichtigen, daher empfehlen wir, dass der erste Schritt **immer** die interne Offenlegung von Compliance-Bedenken sein sollte. Nur dann können Missstände zeitnah aufgedeckt und abgestellt werden.

3.3 An wen muss ich mich wenden, wenn ich als Führungskraft oder in sonstiger Vertrauensfunktion über Compliance-Bedenken informiert werde?

Es liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte und Mitarbeiter der WNG, diese Richtlinie einzuhalten und Compliance-Bedenken gemäß dieser Richtlinie zu melden. Führungskräfte tragen eine dabei noch größere Verantwortung als ihre Mitarbeiter. Sie müssen mit Integrität führen und die

Umsetzung des Code of Conduct für Mitarbeiter unterstützen. Eine Führungskraft kann zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumt, ein Problem zu melden oder Maßnahmen zu ergreifen, um es zu beheben.

Als Führungskraft sind Sie oft die erste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die Compliance-Bedenken haben, ebenso wie lokale Personalabteilungen, Betriebsräte oder lokale Compliance-Beauftragte. Wenn Sie in solcher Funktion Adressat eines Hinweises zu den unter [2.2](#) genannten Themenbereichen sind, so sollten Sie die folgenden, unter [4.1](#) beschriebenen Informationen sorgfältig dokumentieren, die Meldung im Übrigen vertraulich behandeln und bei ersten Prüfung des Anliegens den Kreis der informierten Personen so klein wie möglich halten, d.h. den „need-to-know“ Grundsatz einhalten.

Weniger schwerwiegende Compliance-Bedenken, beispielsweise wenn diese die lokalen Arbeitsverhältnisse oder das Verhalten von Mitarbeitern untereinander betreffen, können Sie häufig unkompliziert vor Ort beheben. **Werden Ihnen jedoch Hinweise auf schwerwiegende Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, wie z.B. Korruption, Betrug, Kartellverstöße oder der Verstoß gegen Menschenrechte, gemeldet, oder wenn die Sachverhalte andere Standorte oder Unternehmen der WNG betreffen, so müssen Sie diese Compliance-Bedenken unverzüglich der zentralen Meldestelle (compliance@wackerneuson.com) melden und die Hinweise mit den unter [4.1](#) beschriebenen Informationen an die zentrale Meldestelle zur weiteren Bearbeitung weiterleiten.**

4 Untersuchung der gemeldeten Compliance-Bedenken

4.1 Was geschieht mit meinem Anliegen?

Jede Meldung, die bei der zentralen Meldestelle eingeht, wird vertraulich unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Grundsätze behandelt. Das bedeutet, dass die Personen, die Kenntnis von der Existenz, den Vorgängen, den Feststellungen und den Ergebnissen der Untersuchungen im Zusammenhang mit Ihren Compliance-Bedenken haben – vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften – zur Vertraulichkeit verpflichtet sind und zudem auf "Need-to-know"-Basis eine möglichst geringe Anzahl von weiteren Personen eingebunden wird.

Sofern Sie Ihren Hinweis an die zentrale Meldestelle gerichtet haben, erhalten Sie innerhalb von sieben Tagen eine Rückmeldung über den Eingang Ihrer Meldung. Diese hält während des Verfahrens Kontakt zu Ihnen, auch um offene Fragen zu klären und gegebenenfalls den Sachverhalt mit Ihnen zu erörtern.

Wenn Sie Compliance-Bedenken, wie unter [2.2](#) definiert, über einen anderen Meldeweg als die oben unter [3.2.2](#) definierten Meldekanäle gemeldet haben, bei denen es um schwerwiegende Straftaten geht oder bei denen sonst nicht vor Ort Abhilfe geschaffen werden kann, muss die entsprechend Führungskraft bzw. Funktion, die Ihren Hinweis erhalten hat, die folgenden Informationen dokumentieren und sie unverzüglich, so wie durch den Hinweisgeber mitgeteilt, an die zentrale Meldestelle weiterleiten:

- Name und Funktion Ihrer Person, es sei denn, Sie möchten anonym bleiben;
- Datum und Uhrzeit der Einreichung des Hinweises;
- Kopie der Original-E-Mail, des Briefes oder der Abschrift des Telefonats;
- Name und Funktion des Empfängers Ihres Berichts (z.B. Führungskraft).

In bestimmten Fällen kann es für WNG erforderlich sein, Informationen über die Meldung an die zuständigen Behörden weiterzugeben. Wenn es rechtlich zulässig und unter den gegebenen Umständen durchführbar ist, wird der Hinweisgeber über diese Absicht informiert.

Nach einer Erstbewertung durch das COMP und, sofern der der Meldung zu Grunde liegende Sachverhalt plausibel erscheint, wird die Meldung in das WNCC eingebracht und je nach Themenbereich an die verantwortliche Stellen innerhalb der WNG weitergegeben, welche entsprechend zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

Meldungen betreffend folgende Themenbereiche werden auf Grund von besonderen Zuständigkeiten wie folgt abgegeben:

- Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße bei WNG und ihren Lieferanten an den Manager Supply Chain Due Diligence,
- Verstöße gegen Datenschutz und Informationssicherheit an den Konzerndatenschutzbeauftragten zur Weitergabe an den für die jeweilige Gesellschaft zuständigen Datenschutzbeauftragten oder Datenschutzkoordinator,
- Verletzungen des deutschen AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) an die jeweils zuständige Beschwerdestelle nach § 13 AGG (soweit vorhanden), sonst an die Konzernpersonalabteilung (ggf. zur Weitergabe an die für die jeweilige Gesellschaft zuständige Personalleitung), sowie
- arbeitsrechtliche Verstöße an die Konzernpersonalabteilung (ggf. zur Weitergabe an die für die jeweilige Gesellschaft zuständige Personalleitung).

Die jeweils zuständige Stelle führt eine Untersuchung der gemeldeten Compliance-Bedenken nach Maßgabe dieser Richtlinie durch, wobei sie, falls dies für die weitere Aufklärung erforderlich ist, Rückfragen bei Ihnen als Hinweisgeber stellt und/oder Spezialisten aus anderen Abteilungen (z.B. Exportkontrolle, Datenschutz, Unternehmenssicherheit, Interne Revision, IT Sicherheit, Manager Supply Chain Due Diligence o.ä.) hinzuziehen kann. Jeder Hinweis wird mit Objektivität, Fairness und Unparteilichkeit behandelt. Die Untersuchung und Überprüfung Ihrer Compliance-Bedenken erfolgt unabhängig und es werden sowohl belastende als auch entlastende Fakten gesammelt und untersucht.

Am Ende der internen Untersuchung erstellt das COMP oder eine andere für die Untersuchung zuständige Stelle einen Untersuchungsbericht, der eine Beschreibung der Angelegenheit und die Ergebnisse der Untersuchung enthält.

Beziehen sich verschiedene Berichte auf denselben Sachverhalt, so können sie zu einem einzigen zusammengefasst werden. Die Gründe dafür müssen dokumentiert werden.

Beachten Sie aber, dass nicht jede Meldung zu einer förmlichen Untersuchung führt. Manchmal sind auch andere Maßnahmen zielführend, wie z.B. die schriftliche Klärung oder eine Mediation.

4.2 Wie geht man mit meinen Compliance-Bedenken um?

Die zentrale Meldestelle und alle mit der Untersuchung von Compliance-Vorfällen betrauten und beteiligten zuständigen Stellen verfügen über ein hohes Maß an Unabhängigkeit gegenüber anderen WNG-Gesellschaften und -Funktionen.

Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden oder, falls erforderlich, an den Aufsichtsrat, seine Ausschüsse oder einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats.

Befindet sich ein Mitarbeiter einer Funktion wie z.B. der Personal- oder Rechtsabteilung, der an einer Untersuchung beteiligt ist, in einem potenziellen Interessenkonflikt, muss der Mitarbeiter COMP informieren und sich selbst aus dem Untersuchungsverfahren zurückziehen. Befindet sich ein Mitarbeiter des COMP aufgrund einer Untersuchung in einem potenziellen Interessenkonflikt, muss er den Chief Compliance Officer informieren und sich selbst aus dem Untersuchungsverfahren zurückziehen.

4.3 Wie kann ich informiert bleiben?

Nachdem Sie Ihre Frage oder Ihre Compliance-Bedenken durch Nutzung der Meldekanäle vorgebracht haben, erhalten Sie innerhalb von sieben Tagen eine Rückmeldung.

Wenn der Mitarbeiter, der die Compliance-Bedenken gemeldet hat, bekannt ist, wird er, soweit möglich, innerhalb von drei Monaten nach Meldung der Compliance-Bedenken über geplante, wie auch bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie Gründe für diese informiert, es sei denn, die weitere Untersuchung oder Rechte Dritter, die Gegenstand der Meldung sind oder benannt wurden, würden beeinträchtigt. D.h., dass wir Ihnen aus Gründen der Vertraulichkeit, des Schutzes der Privatsphäre und der gesetzlichen Rechte der beteiligten Parteien nicht immer Einzelheiten über das Ergebnis der Untersuchung mitteilen können. Alle Beteiligten, auch der Beschuldigte, haben Anspruch auf Vertraulichkeit. Wenn Sie also an einer Untersuchung teilnehmen oder davon erfahren, müssen Sie die Angelegenheit vertraulich behandeln.

Wenn die Compliance-Bedenken anonym geäußert werden, wird das Feedback so weit wie möglich über den anonymen Meldekanal übermittelt (insbesondere bei der Verwendung der anonymen Postfachfunktion von Tell-it).

4.4 Was passiert, wenn ich einen Sachverhalt falsch eingeschätzt habe?

Wenn das Ergebnis der Plausibilitätsprüfung (bei dieser wird zunächst geprüft, ob ein Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder gegen interne Richtlinien, insbesondere den Verhaltenskodex, wahrscheinlich ist und einer Gesellschaft von WNG nicht unwesentlicher wirtschaftlicher oder nachhaltiger Reputationsschaden droht) die Annahme eines Fehlverhaltens nicht bestätigt, wird die Meldung geschlossen und der Hinweisgeber wird (sofern er eine Antwort ermöglicht hat) über das Ergebnis einschließlich der Gründe für die Entscheidung informiert. Nachteilige Folgen entstehen Ihnen in einem solchen Fall als Hinweisgeber nicht. Wenn Sie jedoch vorsätzlich falsche Angaben zu einer Angelegenheit machen oder wissentlich eine Falschmeldung abgeben, z.B. um Dritten zu schaden, können gegen Sie Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung verhängt werden.

4.5 Was muss ich tun, wenn ich angeschuldigt bin?

WNG legt großen Wert auf Fairness im Umgang mit Hinweisgebern sowie mit Mitarbeitern oder Lieferanten, die von Vorwürfen betroffen sind. Wird eine Untersuchung eingeleitet, so werden alle Personen, gegen die ein Vorwurf erhoben wird, von dem mit der Untersuchung Beauftragten in einem geeigneten Stadium des Verfahrens kontaktiert. Die an sie weitergegebenen Informationen müssen möglicherweise eingeschränkt werden, um die Identität der meldenden Person, die um Anonymität gebeten hat, nicht preiszugeben. In den meisten Fällen wird eine beschuldigte Person erst dann zu einem Gespräch eingeladen, wenn der mit der Untersuchung Beauftragte genügend Beweise für eine

effektive Befragung vorlegen kann. Im Allgemeinen wird dies wahrscheinlich gegen Ende des Untersuchungsverfahrens der Fall sein.

4.6 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

WNG duldet keine Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Mitarbeiter oder Dritte, die in gutem Glauben im Sinne dieser Richtlinie Compliance-Bedenken gemeldet, Fragen gestellt oder an entsprechenden internen Untersuchungen teilgenommen haben. Insofern wird die WNG praktische Maßnahmen ergreifen, um die Identität des Hinweisgebers zu schützen, dessen Identität nicht ohne seine Zustimmung preiszugeben (es sei denn, WNG ist gesetzlich dazu verpflichtet), und Versuche, den Hinweisgeber zu identifizieren, zu unterbinden.

Vergeltungsmaßnahmen sind z. B.:

- Der Versuch, den Hinweisgeber zu identifizieren und/oder seine Identität innerhalb oder außerhalb der WNG gegen seinen Willen bekannt zu machen
- Direkte oder indirekte Bedrohung, Einschüchterung oder Druckausübung gegenüber dem Melder oder einem an der Untersuchung beteiligten Zeugen oder gegenüber Personen, die an der Verwaltung und Durchführung einer Untersuchung beteiligt sind
- Der Versuch, eine Person in irgendeiner Weise zu überzeugen oder zu zwingen, ihre Aussage zu ändern, oder jede andere Einmischung in ein Untersuchungsverfahren.
- Kommerzielle Maßnahmen gegenüber Dritten wie die Kündigung von Verträgen oder die Weigerung, mit einem Unternehmen Geschäfte zu machen.

Weitere Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern sind unter anderem, aber nicht ausschließlich, dass ein Arbeitnehmer:

- einer Disziplinarmaßnahme unterzogen wird;
- entlassen, freigestellt, zurückgestuft, belästigt oder eingeschüchtert wird;
- gegen seinen Willen versetzt wird;
- die Versetzung oder Beförderung verweigert wird;
- einer Beschäftigungs- oder Ruhestandsbedingung unterworfen wird, die zu seinem Nachteil geändert wird oder geändert bleibt;
- ein Arbeitszeugnis verweigert wird oder von seinem Arbeitgeber ein negatives Arbeitszeugnis erhält;
- die Ernennung zu einer Beschäftigung, einem Beruf oder einem Amt verweigert wird; oder
- von einer der oben genannten Maßnahmen bedroht wird oder anderweitig in Bezug auf seine Beschäftigung, seinen Beruf oder sein Amt, einschließlich der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit, beeinträchtigt wird.

Solche nicht geduldeten Vergeltungsmaßnahmen können – wie alle anderen Verstöße von Mitarbeitern der WNG gegen diese Richtlinie – deswegen ihrerseits zu Untersuchungen und disziplinarischen oder anderen geeigneten Maßnahmen gegen die für die dafür verantwortlichen Personen führen,

einschließlich möglicher Freistellung, Kündigung, zivilrechtlicher Schritte oder strafrechtlicher Verfolgung.

Wenn Sie glauben, dass Sie aufgrund einer von Ihnen eingereichten Meldung, Frage oder wegen Ihrer Beteiligung an der Untersuchung eines Compliance-Verstoßes Ziel von Vergeltungsmaßnahmen sind, oder wenn Sie sonstige Verstöße gegen diese Richtlinie festgestellt haben, sollten Sie Ihr Anliegen unverzüglich COMP oder über eine(n) der oben genannten Kontaktpersonen oder Meldewege melden.

5 Disziplinarmaßnahmen

Gegebenenfalls werden disziplinarische Maßnahmen gegen die Personen, die Gegenstand der Compliance Untersuchungen und denen Verstöße nachzuweisen waren, ergriffen. Darüber hinaus kann die WNG nach Abschluss der internen Untersuchung Maßnahmen ergreifen, um zukünftiges Fehlverhalten in dem betroffenen Geschäftsbereich und in der gesamten WNG zu verhindern. Die Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen oder die strafrechtliche Verfolgung bleiben davon unberührt.

Sofern der Hinweis an die zentrale Meldestelle gemeldet und dort untersucht wurde, spricht das WNCC eine Empfehlung über geeignete Disziplinarmaßnahmen aus. Diese Disziplinarmaßnahmen werden von der Personalabteilung, soweit notwendig, mit den erforderlichen Zustimmungen oder Unterrichtungen von Arbeitnehmervertretungen, getroffen und umgesetzt.

6 Aufzeichnung und Aufbewahrung

Die WNG wird Aufzeichnungen über alle Aktivitäten, Berichte und Informationen führen, die im Rahmen dieser Richtlinie eingehen. Alle Aufzeichnungen werden mindestens als vertraulich eingestuft und behandelt. Die Aufzeichnungen werden in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht aufbewahrt soweit dies für Geschäftszwecke erforderlich ist, oder länger, wenn dies aufgrund von Steuer, Betriebsratsvereinbarungen, behördlichen oder anderen Standards für eine Prüfung, Untersuchung oder andere rechtliche Schritte erforderlich ist.

7 Schlussbestimmung

Die Richtlinie wurde vom Vorstand am 07.08.2024 verabschiedet und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ist für alle WNG Konzerngesellschaften verbindlich.