

# Hinweisgeber-Richtlinie

## Verhaltensregeln in Bezug auf vermutetes Fehlverhalten

Created by	Director ESG & Safety
Authorised from	CEO
Date of validity	17-12-2023

Date	Version	Name	Title
08-12-2023	1.4	Marco Bick	Director ESG & Safety

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung</b> .....	3
<b>2. Definitionen</b> .....	3
<b>3. Zielsetzung</b> .....	3
<b>4. Geltungsbereich</b> .....	4
<b>5. Meldeverfahren</b> .....	4
<b>6. Untersuchung</b> .....	5
<b>7. Schutz der meldenden Person</b> .....	6
<b>8. Datum des Inkrafttretens</b> .....	6

## 1. Einführung

Die SENSECA-Group (nachfolgend: SENSECA) hat sich dazu verpflichtet, ihre Geschäfte ethisch zu betreiben und ihren Geschäftsbetrieb gemäß dem Verhaltenskodex (nachfolgend: der Verhaltenskodex) zu leiten.

Bei dieser Hinweisgeber-Richtlinie (nachfolgend: die Richtlinie) handelt es sich um eine Erweiterung des Verhaltenskodex, die das Melden jedweden vermuteten Fehlverhaltens sowie sonstiger unrechtmäßiger Handlungen auf den entsprechenden, weiter unten genannten Wegen fördert.

Jede Meldung wird streng vertraulich behandelt.

Änderungen dieser Richtlinie auf lokaler Ebene sind nur dann zulässig, wenn sie zur Einhaltung von lokalen zwingenden Gesetzen und Vorschriften erfolgen; sie sind unverzüglich an der Compliance-Beauftragten des Unternehmens zu melden.

## 2. Definitionen

**Ethik-Board:** Dieses besteht aus einem ausgesuchten Personenkreis und besteht aus dem Compliance- und dem ESG-Beauftragten sowie den HR-Managern. Es ist für die Förderung der Durchsetzung des Verhaltenskodex und für sonstige Compliance-Aktivitäten verantwortlich und darüber hinaus Ansprechpartner bei kritischem Compliance- und ethischem Fehlverhalten.

**Meldende Person:** Ist ein Direktor, Manager, Angestellter, Auftragnehmer, Angestellter des Auftragnehmers von SENSECA, Kunden sowie Lieferanten von SENSECA und jedweder Dritte, der (unabhängig davon, ob anonym oder nicht) eine Meldung im Zusammenhang mit einem vermuteten Fehlverhalten erstatten möchte.

**Vermutetes Fehlverhalten:** Hierbei handelt es sich um einen Verdacht, der auf nachvollziehbaren Umständen basiert und im Zusammenhang mit nachfolgenden Punkten SENSECA betrifft:

- a. Ein (bevorstehender) Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften und geltende Richtlinien;
- b. Ein Verstoß gegen die bei SENSECA geltenden Verhaltensregeln oder ein Verhalten, das im Widerspruch zu den im Verhaltenskodex beschriebenen Unternehmenswerten von SENSECA steht;
- c. Eine absichtliche Verbreitung (oder die Androhung der Verbreitung) falscher Informationen gegenüber interessierten Personen oder Stellen;
- d. Eine absichtliche Unterdrückung, Vernichtung oder Manipulation (oder die Androhung der Unterdrückung, Vernichtung oder Manipulation) von Informationen über die oben genannten Fakten.

## 3. Zielsetzung

Die Zielsetzung dieser Richtlinie ist es, sicherzustellen, dass sämtliche Angelegenheiten, die dem Ruf von SENSECA schaden könnten, (dies ist nicht nur auf finanziellen oder nicht-

finanziellen Verlust beschränkt) ordnungsgemäß gemeldet und dann zeitnah und angemessen geregelt werden.

SENSECA ist sich der Tatsache bewusst, dass Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften sowie den Verhaltenskodex in jedem Unternehmen möglich sind und dass die Mitarbeiter oder dem Unternehmen nahestehende Personen häufig die Ersten sein können, die solche Verstöße bemerken.

SENSECA ermutigt jeden, der Kenntnis von einem Fehlverhalten erlangt, sich zu melden und seine bzw. ihre Bedenken bei SENSECA vorzubringen, anstatt ein Problem zu ignorieren oder sich an die Medien oder sonstige externe Parteien zu wenden.

Das letztendliche Ziel dieser Richtlinie ist es, Fehlverhalten bei SENSECA zu verhindern und diesbezüglich abschreckend zu wirken. Diese Richtlinie regelt folgende Punkte:

- Was ist wem zu melden;
- Wie ist vermutetes Fehlverhalten zu melden;
- Umgang mit Meldungen über vermutetes Fehlverhalten und dessen Untersuchung;
- Schutz der meldenden Person gegenüber Repressalien durch interne oder externe Personen.

#### **4. Geltungsbereich**

Diese Hinweisgeber-Richtlinie gilt für alle Standorte der SENSECA und regelt Mindeststandards. Es ist nicht möglich, in Fällen, in denen meldende Personen nach geeigneten Mitteln suchen, um vermutetes Fehlverhalten zu melden bzw. darauf zu reagieren, sämtliche Umstände vorherzusehen und für diese vorzusorgen. Jeder Angestellte, der in gutem Glauben Rat sucht, seine Bedenken äußert oder Fehlverhalten meldet, befolgt diese Richtlinie.

Diese Richtlinie ist nicht für die Regelung von Streitfällen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder Beschwerden individueller Art gedacht, es sei denn, es geht um einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex.

Solche mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Streitfälle sind von einem Vorgesetzten des Angestellten bzw. der Personalabteilung zu regeln.

#### **5. Meldeverfahren**

##### *5.1. Was ist wem zu melden*

SENSECA ermutigt seine Mitarbeiter, ihre Bedenken im Zusammenhang mit Fehlverhalten (wie in der Begriffsbestimmungsliste beschrieben) zunächst vor Ort gegenüber ihrem zuständigen Vorgesetzten vorzutragen.

Wir sind der Ansicht, dass eine offene Kommunikation in unserer Organisation die Grundlage für ein gutes Arbeitsumfeld bildet. Sie können Ihre Bedenken alternativ auch gegenüber Ihrem Compliance-Beauftragter äußern.

Falls das Melden vor Ort aus irgendeinem Grund nicht angemessen ist, können Sie das vermutete Fehlverhalten auch der externen Meldestelle mitteilen.

Falls die Anschuldigung den Vorsitzenden und/oder einen oder mehrere andere Mitglieder des Ethik-Komitees betrifft, sollte die meldende Person die Meldung direkt beim Vorsitzenden des Prüfungsausschusses von SENSECA (nachfolgend: der Prüfungsausschuss) erstatten. Der Prüfungsausschuss besteht aus zwei Mitgliedern des Beirats (Vorsitzender und Vertreter).

Darüber hinaus ist das Melden beim Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zulässig, wenn das vermutete Fehlverhalten ein Mitglied der Geschäftsführung von SENSECA betrifft oder wenn eine frühere Meldung in Bezug auf dasselbe vermutete Fehlverhalten dieses vermutete Fehlverhalten nicht beseitigt hat.

### *5.2. Wie ist zu melden*

Die meldende Person sollte ihre Bedenken zunächst – mündlich, schriftlich oder per E-Mail – vor Ort beim Vorgesetzten oder alternativ beim Compliance-Beauftragter äußern und dabei sämtliche Einzelheiten des vermuteten Fehlverhaltens (Art, Zeitpunkt und Ort des vermuteten Fehlverhaltens sowie der beteiligten Personen) schildern und möglichst entsprechende Nachweise beifügen.

Falls das Melden vor Ort nicht angemessen erscheint, kann die meldende Person ihre Bedenken auch per E-Mail direkt bei der externen Meldestelle unter vollständiger Angabe der Einzelheiten des vermuteten Fehlverhaltens (Art, Zeitpunkt und Ort des vermuteten Fehlverhaltens sowie der beteiligten Personen) und möglichst mit entsprechenden Nachweisen melden.

Die externe Meldestelle erreichen Sie auf der Homepage im Footer unter der Bezeichnung „Whistleblowing“

Im Fall einer mündlichen Meldung macht der Vorgesetzte, der Compliance-Beauftragte oder der Prüfungsausschuss eine Aktennotiz zur Meldung, die die zur Verfügung gestellten Angaben sowie das Empfangsdatum enthält. Der meldenden Person wird eine schriftliche Aktennotiz innerhalb von sieben Tagen zur Genehmigung zugesandt.

Bei einer elektronischen Meldung über das Hinweisgebersystem wird der meldenden Person eine Rückmeldung innerhalb von sieben Tagen zugesandt.

## **6. Untersuchung**

Innerhalb von drei Monaten erhält die meldende Person eine Sachstandsmitteilung zu dem gemeldeten vermuteten Fehlverhalten, die Untersuchungsergebnisse bzw. eine Mitteilung der nächsten zu ergreifenden Schritte bzw. Maßnahmen.

Je nach Art des vermuteten Fehlverhaltens werden eine geeignete Person, ein Team sowie eine Untersuchungsmethode des Vorgesetzten, des Compliance-Beauftragten oder des Prüfungsausschusses festgelegt, um das gemeldete Fehlverhalten aufzuklären.

Die am vermuteten Fehlverhalten beteiligten Personen erhalten die Möglichkeit, sich zu verteidigen und zu entlasten.

Die an dem Fehlverhalten beteiligten Personen können jedoch disziplinarischen Maßnahmen, bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, unterliegen – je nach den Ergebnissen der Untersuchung.

SENSECA kann eine strafrechtliche Verfolgung oder zivilrechtliche Schritte einleiten und Ersatz des durch das Fehlverhalten entstandenen geldwerten Schadens verlangen.

Berichte über Untersuchungsergebnisse werden von SENSECA für einen Zeitraum von 7 Jahren aufbewahrt.

## 7. Schutz der meldenden Person

SENSECA garantiert der meldenden Person Schutz, Vertraulichkeit und auf Wunsch auch Anonymität zu gewähren.

Während der Untersuchung behandelt SENSECA sämtliche erhaltenen und verwahrten Informationen vertraulich und gemäß den geltenden Regelungen und Gesetzen.

Nur mit Genehmigung des Compliance-Beauftragten dürfen Informationen an andere Mitarbeiter oder Dritte weitergegeben werden.

Ein Mitarbeiter, der in gutem Glauben vermutetes Fehlverhalten meldet, darf auf keinerlei Art und Weise bestraft werden. Das Schikanieren eines Mitarbeiters wegen des Äußerns von Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie wird als Verstoß gegen den Verhaltenskodex behandelt.

SENSECA erwartet, dass Anschuldigungen in gutem Glauben geäußert werden, und wird keine falschen Anschuldigungen, beispielsweise aufgrund eines persönlichen Grolls gegen einen anderen Mitarbeiter, tolerieren.

SENSECA erachtet falsche Anschuldigungen als schwerwiegenden Verstoß gegen diese Richtlinie sowie gegen den Verhaltenskodex von SENSECA.

SENSECA wird disziplinarische Maßnahmen gegen die meldende Person ergreifen, falls dies geschieht. Zu den disziplinarischen Maßnahmen können u. a. die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Haftbarmachung für erlittene Schäden zählen.

## 8. Datum des Inkrafttretens

Diese Richtlinie tritt am 17. Dezember 2023 in Kraft und ersetzt frühere Regelungen über das Melden von Fehlverhalten bzw. Hinweisgeber-Richtlinien.

Date	Name	Title	Signature
08-12-2023	Christian Unterberger	CEO	