Richtlinie zum Hinweisgebersystem und zum Beschwerdeverfahren nach dem LkSG

Aenova Group

PRÄAMBEL

(A) Für Aenova sind die Grundsätze einer guten Unternehmensführung (Good Governance) und die Achtung von Menschenrechten und der Umweltschutz von besonderer Bedeutung. Integrität und gesetzeskonformes sowie umwelt- und menschenrechtskonformes Verhalten haben bei Aenova höchste Priorität. Unethisches und ungesetzliches Verhalten sowie Menschenrechtsverstöße und die Verletzung umweltbezogener Rechte schaden Aenova, unseren Mitarbeitern, den Beschäftigten in der Lieferkette, unseren Geschäftspartnern und unseren anderen Stakeholdern sowie der Gesellschaft insgesamt.

(B) Hinweise und Hinweisgeber spielen eine zentrale Rolle, um unethisches und ungesetzliches Verhalten sowie menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken frühzeitig aufzudecken und zu vermeiden. Für uns bei Aenova ist es wichtig, von unethischem und ungesetzlichem Verhalten sowie menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken zu erfahren. Um unsere Werte zu verteidigen und mögliche Risiken aufgrund von Verstößen zu vermeiden oder zu minimieren, ist es wichtig, dass mögliche Verstöße frühzeitig erkannt, aufgeklärt und abgestellt werden. Wir schätzen diejenigen, die uns auf Risiken oder mögliche Verstöße hinweisen. Ihr Hinweis ist ein wichtiger Beitrag zur Aufklärung und Beachtung von unethischem und gesetzeswidrigem Verhalten sowie der Achtung von Menschenrechten und des Umweltschutzes.

(C) Wir sind uns bewusst, dass sich Hinweisgeber in schwierigen und belastenden Situationen befinden können. Aenova ist bestrebt, eine offene Kultur zu fördern, in der Beschäftigte bei Aenova und in der Lieferkette sowie andere Personen Bedenken äußern können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Wir nehmen ihre Anliegen ernst und tolerieren keine Repressalien. Jeder, der Verstöße meldet, wird von Aenova fair behandelt und vor Repressalien geschützt. Darüber hinaus werden die von dem Hinweis betroffenen Personen oder andere Dritte, die von einem Hinweis betroffen sind, geschützt, indem die Hinweise vertraulich behandelt werden und die Unschuldsvermutung im Verlauf der Untersuchung respektiert wird.

(D) Die Aenova Group Integrity Line bzw. unser Hinweisgeber- und Beschwerdesystem ermöglicht es Ihnen, schnell und einfach auf unethisches und ungesetzliches Verhalten sowie menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken und Verstöße hinzuweisen oder diesbezügliche Bedenken zu äußern. Hinweise werden gemäß dieser Richtlinie zum Hinweisgebersystem und zum Beschwerdeverfahren nach den folgenden Grundsätzen behandelt:

(1) Sie können Ihren Hinweis anonym abgeben

Aenova ermutigt Sie dazu, Hinweise unter Offenlegung Ihres Namens persönlich zu geben. Wir verstehen jedoch, dass Sie Bedenken haben könnten, einen Hinweis persönlich zu geben. Daher bieten wir die Möglichkeit, Hinweise auch anonym zu geben.

(2) Aenova schützt hinweisgebende Personen

Ihr Hinweis wird ernst genommen und sachgerecht bearbeitet. Aenova toleriert keinerlei Repressalien gegen hinweisgebende Personen.

(3) Aenova schützt die von einem Hinweis oder einer Beschwerde betroffenen Personen und Unternehmen

Es gilt die Unschuldsvermutung. Das Hinweisgeber- und Beschwerdesystem darf nicht für falsche Anschuldigungen verwendet werden. Wissentlich falsche Hinweise sind verboten.

(4) Ihr Hinweis bzw. Ihre Beschwerde wird vertraulich behandelt

Sie können sich darauf verlassen, dass ihr Hinweis und die daraus folgende Sachverhaltsermittlung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen, vertraulich behandelt wird. Um eine weiterführende vertrauliche Kommunikation zu ermöglichen, sollten Sie für Hinweise ein sicheres Postfach einrichten. Bitte beachten Sie darüber hinaus den "Datenschutzhinweis".

(5) Ihr Hinweis wird von HR und Compliance bearbeitet

Abhängig vom Gegenstand des Hinweises wird dieser entweder vom Leiter HR vor Ort und/oder vom lokalen Compliance Officer bearbeitet, die bei Bedarf Corporate HR und/oder Corporate Compliance hinzuziehen. Sollte sich der Hinweis auf eben jenen Leiter HR vor Ort und/oder den lokalen Compliance Officer oder etwa den Geschäftsführer der Gesellschaft beziehen, bitten wir Sie, als Gesellschaft, für die Sie den Hinweis abgeben wollen, die Aenova Holding GmbH auszuwählen. Die bei Aenova mit der Bearbeitung der Hinweise betrauten Personen sind zu einer vertraulichen und unparteiischen Behandlung der Beschwerde verpflichtet. Sie unterliegen bei dieser Tätigkeit keinen Weisungen.

(6) Wir brauchen Sie

Die verantwortlichen Fallbearbeiter treten mit Ihnen in Kontakt und halten im Rahmen der Einordnung, Bewertung und Sachverhaltsermittlung den Kontakt mit Ihnen aufrecht. Eine Zusammenarbeit erhöht die Chancen auf eine umfängliche Aufklärung des gemeldeten Sachverhalts.

(E) Mit dieser Richtlinie zum Hinweisgebersystem und zum Beschwerdeverfahren ("**Richtlinie**" bzw. "**Verfahrensordnung**") wird der Ablauf des Hinweisgeberverfahrens und des Beschwerdeverfahrens nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („**LkSG**“) bei Aenova geregelt.

A.
Begriffsbestimmungen

Die in **Anlage 1** aufgeführten Begriffe haben in dieser Richtlinie die ihnen dort zugewiesene Bedeutung, sofern nachfolgend nicht im Einzelfall ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

B.
Allgemeines

1. Unser Grundsatz

1.1 Als Aenova Gruppe und Mitarbeiter der Aenova handeln wir verantwortungsbewusst im Umgang mit unseren Kollegen, den Beschäftigten in der Lieferkette und unseren

Geschäftspartnern und sonstigen Stakeholdern. Respekt, Transparenz und Ehrlichkeit bestimmen unseren beruflichen Alltag. Die Achtung von Menschenrechten und Umweltschutz ist ein wesentlicher Grundsatz unseres Handelns. Unser Verhalten und unsere Entscheidungen basieren auf unserem Aenova Code of Conduct, dem Supplier Code of Conduct, den internen Aenova Richtlinien und dem gesetzlichen Rahmen.

1.2 Zum Verantwortungsbewusstsein gehört auch, dass wir alle Stakeholder ermutigen und in die Lage versetzen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße gegen unsere internen Richtlinien oder gegen Gesetze zu melden. Nur wenn Dinge angesprochen werden, können wir sie ändern. Dabei sollen Aenova Mitarbeiter ihre Bedenken und Hinweise grundsätzlich zunächst innerhalb des Unternehmens ansprechen, bevor sie sich um eine Lösung außerhalb des Unternehmens bemühen.

2. Wer ist ein anspruchsberechtigter Hinweisgeber?

2.1 Ein berechtigter Hinweisgeber ist jede natürliche Person, die Informationen über relevante Risiken und Verstöße erlangt hat, die durch das wirtschaftliche Handeln von Aenova im eigenen Geschäftsbereich oder im Geschäftsbereich eines Geschäftspartners (insbesondere Lieferanten) entstanden sind, und für diese an die nach dieser Richtlinie und/oder den anwendbaren Gesetzen vorgesehenen Beschwerdestellen meldet.

2.2 Berechtigte Hinweisgeber können aktuelle oder ehemalige Mitarbeiter (einschließlich leitender Angestellter und Geschäftsführer) sowie Auftragnehmer oder Berater sein von:

(a) einem Aenova Unternehmen oder

(b) Geschäftspartnern der Aenova (insbesondere Lieferanten).

Aber auch jede andere Person, die über Kenntnisse von entsprechenden Risiken und Verstößen verfügt, kann ein berechtigter Hinweisgeber sein.

C.
Verfahren

1. Möglichkeiten zur Abgabe von Hinweisen/Beschwerden

1.1 Hinweise können wie folgt abgegeben werden:

(a) Hinweise können allem voran schriftlich oder mündlich über die Aenova Group Integrity Line (https://aenova.integrityline.app/) abgegeben werden, wobei hier ausgewählt werden kann, ob der Hinweis an das entsprechende Aenova Unternehmen oder an Corporate Compliance und Corporate HR weitergeleitet werden soll.

(b) Darüber hinaus können Hinweise direkt an das Corporate Compliance Team gegeben werden unter compliance@aenova-group.com.

Hinweis: Eigene Mitarbeiter sollten zur Wahrung von Arbeitnehmerpflichten, Datenschutz- oder Geheimhaltungsvorgaben für Hinweise grundsätzlich die internen Meldewege nutzen. Sollte sich die Gesetzeslage ändern, wird diese Richtlinie aktualisiert.

1.2 Hinweisgeber haben auch die Möglichkeit, anonym zu bleiben und sind nicht verpflichtet, ihren Namen oder ihre Identität preiszugeben. Anonym gemeldete Hinweise und Bedenken werden genauso behandelt wie solche, bei denen die Identität offengelegt wird.

2. Welche Information sollte der Hinweis enthalten?

Der Hinweis sollte so viele Informationen über das mutmaßliche Risiko oder den Verstoß enthalten, wie zur Verfügung gestellt werden können. Soweit möglich sollte die Art des mutmaßlichen Risikos oder Verstoßes, die Identität der daran beteiligten Unternehmen und Personen, eine Beschreibung der Dokumente, die sich auf das mutmaßliche Risiko oder den Verstoß beziehen und den Zeitpunkt, seitdem das mutmaßliche Risiko oder der Verstoß besteht, beschrieben werden.

3. Wie wird der Hinweisgeber geschützt?

3.1 Aenova ist es sehr wichtig, dass Hinweise auf Fehlverhalten gemeldet und entsprechende Probleme behoben werden können. Aenova wird daher keine Disziplinarmaßnahmen oder sonstige Schritte gegen Hinweisgeber unternehmen, wenn sich deren aufrichtiger Hinweis später als unbegründet oder nicht zutreffend erweisen sollte.

3.2 Die Entscheidung, ein Problem zu melden, kann schwierig sein. Ein Mitarbeiter hat vielleicht das Gefühl, dass er/sie als illoyal angesehen wird, oder er/sie befürchtet, von den für das Fehlverhalten Verantwortlichen schikaniert zu werden. Aenova stellt daher sicher, dass niemand schikaniert wird oder Repressalien gegen jemanden ergriffen werden, der Bedenken äußert oder einen Verstoß meldet, und ergreift die in diesem Zusammenhang erforderlichen Maßnahmen. Im Falle von Repressalien gegen den Hinweisgeber durch Kollegen oder Vorgesetzte kann eine interne Untersuchung angeordnet und können gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden, die zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des betreffenden Mitarbeiters/Vorgesetzten führen können, der für die Repressalien verantwortlich ist. In dem Fall, dass es sich um einen Geschäftspartner handelt, können Sanktionen im Vertragsverhältnis bis hin zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung oder einer behördlichen Anzeige getroffen werden.

4. Bewusste Falschhinweise

4.1 Wenn ein Hinweisgeber in gutem Glauben Bedenken äußert, die er/sie für wahr hält, die sich aber nach einer Untersuchung als unbegründet erweisen, werden keine Maßnahmen gegen diese Person ergriffen.

4.2 Ergibt die Untersuchung jedoch, dass die betreffende Person bewusst falsche Behauptungen aufgestellt hat, um Aenova, eine bei Aenova tätige Person oder einen Geschäftspartner wissentlich in Misskredit zu bringen, kann eine Untersuchung eingeleitet werden, um festzustellen, ob gegen die betreffende Person arbeitsrechtliche (bei Aenova Mitarbeitern) oder sonstige Maßnahmen (bei nicht bei Aenova angestellten Hinweisgebern) ergriffen werden sollten. Im Falle eines böswillig handelnden Aenova Mitarbeiters können arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, die im Einzelfall zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

Wichtig: Ein Schutz für hinweisgebende Personen besteht nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen handelt. In solchen Fällen kann die böswillige hinweisgebende Person – neben etwaigen arbeits- oder strafrechtlichen Konsequenzen – sogar ggfs. zivilrechtlich zum Ersatz des durch diesen böswillige Falschhinweis entstandenen Schadens verpflichtet sein.

5. Was geschieht nach dem Hinweis?

5.1 Soweit der Eingang nicht unmittelbar vom Eingabesystem bestätigt worden ist, erhält der Hinweisgeber innerhalb von fünf Werktagen eine schriftliche Bestätigung über den Eingang seiner Beschwerde.

5.2 Das Aenova Hinweis- und Beschwerdesystem garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber und Betroffene. Ein Verfahren wird erst nach sorgfältiger Prüfung des Hinweises und bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für einen Regelverstoß oder ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko eingeleitet. Falls weitere Informationen benötigt werden oder eine Erörterung des Sachverhalts mit der hinweisgebenden Person möglich und sinnvoll erscheint, erfolgt eine entsprechende Anfrage schriftlich über den passwortgeschützten Bereich oder falls von der hinweisgebenden Person angeben, per E-Mail durch die zuständige Stelle von Aenova. Falls weder ausreichende Informationen vorliegen noch die Kontaktaufnahme möglich ist, wird der Fall archiviert und personenbezogene Daten werden gelöscht.

5.3 Falls ausreichend Informationen vorliegen, prüft die zuständige Stelle bei Aenova den Sachverhalt dahingehend, ob tatsächlich menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten im eigenen Geschäftsbereich oder bei Zulieferern vorliegen. Es werden betroffene Fachabteilungen und lokale Stellen mit einbezogen, wenn dies für die Aufarbeitung des Sachverhalts erforderlich erscheint. Die Ermittlungen erfolgen unter Einhaltung höchster Vertraulichkeit durch alle Beteiligten. Die Informationen werden im Rahmen eines fairen, sorgfältigen und vertraulichen Prozesses bearbeitet.

6. Erarbeitung einer Lösung

Der lokale Ansprechpartner oder die entsprechenden Fachabteilungen erarbeiten eine Lösung für die weitere Vorgehensweise (insbesondere Präventions- und Abhilfemaßnahmen), sofern die Ermittlungen zu dem Ergebnis kommen, dass ein Regelverstoß oder ein menschenrechtliches und/oder umweltbezogenes Risiko oder eine Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten im eigenen Geschäftsbereich oder bei Zulieferern vorliegt. Dabei wird, soweit möglich und sinnvoll, die hinweisgebende Person einbezogen. Personenbezogene Daten werden mit Abschluss des Verfahrens gelöscht.

7. Abhilfemaßnahmen

Die festgelegten Abhilfemaßnahmen werden umgesetzt, dokumentiert und kontrolliert. Sofern möglich, wird das Ergebnis der Abhilfemaßnahmen der hinweisgebenden Person mitgeteilt. Aenova ist bemüht, die Abhilfemaßnahmen zeitnah umzusetzen. Dies wird von

Fall zu Fall unterschiedlich schnell möglich sein. Die Erkenntnisse aus dem Ermittlungsverfahren werden ferner in die weitere Risikoanalyse einbezogen.

8. Reporting

8.1 Corporate Compliance erstattet der Geschäftsführung der Aenova Holding GmbH ("**Geschäftsführung**") Bericht über die während des Berichtszeitraums eingegangenen Beschwerden und deren Bearbeitung. Die Geschäftsführung kann zusätzliche Berichte über eingegangene Beschwerden mit einer inhaltlichen Stellungnahme zu den vorgebrachten Ansätzen anfordern und das beim Compliance Officer geführte Beschwerderegister einschließlich der schriftlichen Antworten und Kommentare einsehen oder den Compliance Officer auffordern, das Beschwerderegister vorzulegen. Die Geschäftsführung kann jederzeit die Bearbeitung und Beantwortung von Beschwerden übernehmen.

8.2 Der lokale Compliance Officer erstattet der jeweiligen lokalen Geschäftsleitung Bericht über die während des Berichtszeitraums eingegangenen, die jeweilige lokale Aenova Gesellschaft betreffenden Beschwerden und deren Bearbeitung.

9. Prüfung und Änderungen

9.1 Die Wirksamkeit des Hinweis- und Beschwerdeverfahrens samt dieser Richtlinie wird einmal jährlich und anlassbezogen geprüft und kann bei Bedarf jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden.

9.2 Änderungen können unter anderem erforderlich sein, um die Einhaltung von bundes-, landes- oder ortsrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten, um die Wirksamkeit des Verfahrens zu steigern und/oder um organisatorische Änderungen innerhalb der Aenova Gruppe zu berücksichtigen. Die entsprechenden Änderungen dieser Richtlinie werden unverzüglich in der Aenova Gruppe bekannt gegeben.

Anlage 1
Begriffsbestimmungen

"**Aenova**" meint abhängig vom Sachzusammenhang alle Unternehmen der Aenova-Gruppe und jedes einzelne Unternehmen der Aenova-Gruppe.

"**Hinweis**" ist eine Meldung über mögliche Unregelmäßigkeiten, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verstöße, die durch das wirtschaftliche Handeln von Aenova im eigenen Geschäftsbereich oder im Geschäftsbereich eines Geschäftspartners (insbesondere Lieferanten) entstanden sind, an eine zuständige Stelle von Aenova über einen hierfür vorgesehenen Kanal.

"**Informationen**" über Risiken und Verstöße sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Risiken und Verstöße, die bei Aenova oder einem Geschäftspartner bestehen bzw. begangen wurden oder die sehr wahrscheinlich entstehen oder erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Risiken oder Verstöße.

"**Repressalien**" sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit oder dem privaten Dasein, die eine Reaktion auf einen Hinweis sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann, wie etwa nachteilige Maßnahmen, Bestrafungen, Schikanierung, Belästigungen oder Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Hinweis auf ein mutmaßliches Risiko oder einen Verstoß.

"Risiken" sind tatsächliche Umstände, bei denen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit mit einem Verstoß gegen unsere internen Richtlinien oder gegen Gesetze und insbesondere die in § 2 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG aufgezählten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verbote zu rechnen ist.

"**Verstöße**" sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die (i) rechtswidrig sind und gemäß § 2 des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG)[1] dem sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG unterfallen, oder (ii) gegen die in § 2 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG [2] aufgezählten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verbote verstoßen. Hierzu können auch missbräuchliche Handlungen oder Unterlassungen gehören.

Thema	Beispiele
Kriminelle Handlungen	Korruption und vermögensrelevante Taten, wie etwa Bestechung und Schmiergeldzahlungen, Betrug und Untreue, Geldwäsche, Sanktionsverstöße, aber auch Diebstahl von Aenova Eigentum oder dem unserer Geschäftspartner, etc.
Verstöße gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften	Sonstige Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, wie etwa gegen die Kartellgesetze, falscher Werbung, Arbeitsschutzgesetze, AMG,

[1] Abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/HinSchG.pdf
[2] Abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/LkSG.pdf

	GMP, GDP, etc. einschließlich solcher Gesetze, die sich auf Unternehmenssicherheiten beziehen, Unternehmensbetrug und Abweichungen von anerkannten Standards der Rechnungslegung und internen Kontrolle
Verstöße gegen die internen Aenova Richtlinien	Verstöße gegen die verschiedenen Aenova Richtlinien und Policies, gegen den internen Aenova Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder auch Verstöße von Lieferanten gegen den Aenova Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct).
Unethische Geschäftspraktiken	Unethisches Verhalten im Zusammenhang mit der Abwicklung von Geschäften mit Kunden, Lieferanten oder anderen Vertragspartnern sowie gegenüber den Endkunden, einschließlich bestehender Interessenkonflikte von Mitarbeitern und Vertragspartnern der Aenova Gruppe. Dieses Verhalten kann sich auch auf Geschäftsverhalten und -praktiken beziehen, die den Verbrauchern Schaden zufügen können.
Diskriminierung am Arbeitsplatz	Unprofessionelles und nicht situationsangemessenes Verhalten, Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, etc.
Unangemessene Zustände im Produktions- und Geschäftsbetrieb	Ein unangemessener Zustand oder ein Umstand, der auf ein systemisches Problem hinweist, von dem die zuständige Regulierungsbehörde wissen sollte, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können, wie etwa Sabotage, Betriebs- oder Systemausfälle, etc.
Verstöße gegen Umwelt- und Menschenrechte	Umweltverschmutzung, Bedrohung der biologischen Vielfalt und Tiergesundheit, Menschen- und Arbeitsrechte, Beschäftigung von Minderjährigen, moderne Sklaverei, Menschenhandel und Verbraucherschutz
Unsachgemäßer Umgang mit (vertraulichen) Informationen und Daten	Unsachgemäßer Umgang mit oder Verbreitung von vertraulichen und geschützten Informationen, IT-Themen sowie Datenschutz, etc., einschließlich der Manipulation von Dokumenten, Daten oder Aufzeichnungen.
Wichtig: Die gilt einschließlich aller etwaiger Versuche, einen oder mehrere der oben genannten Punkte zu verbergen.	

Aenova Holding GmbH
Berger Straße 8-10
D-82319 Starnberg

info@aenova-group.com
www.aenova-group.com

Diese Richtlinie ersetzt die vorherige Version
„Whistleblower Policy“ vom 14. Juli 2023

Corporate Compliance, Juli 2024