

INFORMATIONSHINWEIS ZUM HINWEISGEBERVERFAHREN (WHISTLEBLOWING)

Sachlicher Geltungsbereich

Der Hinweisgeberkanal ist für die Meldung von Informationen über Handlungen oder Unterlassungen vorgesehen, die rechtswidrig sind oder dem Ziel oder dem Zweck der geltenden Gesetze zuwiderlaufen würden, einschließlich Menschenrechtsverletzungen sowie wesentliche Verstöße¹ gegen die im Verhaltenskodex der Encevo Group festgelegten ethischen Grundsätze (im Folgenden „Verstoß bzw. Verstöße“) ².

Mobbing ist ausgeschlossen, da es spezifischen Gesetzen unterliegt.

Beschwerden über die persönliche Beschäftigungssituation eines Mitarbeiters sind grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, es handelt sich um Handlungen oder Unterlassungen, die ansonsten in den Bereich des Whistleblowing-Kanals fallen würden.

Allgemeine Geschäftsbeschwerden oder Produkt-/Dienstleistungsfragen sind grundsätzlich ebenfalls ausgeschlossen, es sei denn, es handelt sich um Handlungen oder Unterlassungen, die andernfalls in den Anwendungsbereich des Whistleblowing-Kanals fallen würden.

Zu den Bereichen, die in den Anwendungsbereich des Whistleblowing-Prozesses fallen, gehören beispielsweise die folgenden Themen:

- Gesundheits- und Sicherheitsfragen,
- Unregelmäßigkeiten in den Bereichen Finanzen, Buchhaltung, Rechnungsprüfung oder Berichterstattung,
- Geldwäsche,
- Korruption oder Bestechungsaktivitäten,
- Verstöße gegen kartellrechtliche Vorschriften,
- Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten,
- Verstoß gegen das Entflechtungsgesetz,
- Verstoß gegen Steuergesetze,
- Straftatbestände

¹ Die ethischen Grundsätze der Encevo-Gruppe sind in einem Anhang zu dieser Mitteilung dargelegt

² Zu den Informationen gehören begründete Verdachtsmomente in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Organisation, in der der Hinweisgeber arbeitet oder gearbeitet hat, oder in einer anderen Organisation, mit der er/sie im Rahmen seiner/ihrer Arbeit in Kontakt steht oder gestanden hat, stattgefunden haben oder mit hoher Wahrscheinlichkeit stattfinden werden, sowie in Bezug auf Versuche, solche Verstöße zu verschleiern

Persönlicher Geltungsbereich

Der Hinweisgeberkanal kann von Arbeitnehmern, einschließlich Praktikanten (mit oder ohne Vergütung), ehemaligen Arbeitnehmern und von Personen, die an einem Einstellungsverfahren oder anderen vorvertraglichen Verhandlungen beteiligt sind, genutzt werden. Er steht auch Selbstständigen, Mitarbeitern von Auftragnehmern, Subunternehmern oder Lieferanten sowie Aktionären und Vorstandsmitgliedern offen.

Meldekanal

Ein gesicherter elektronischer Kanal, der die Vertraulichkeit des Hinweisgebers und aller im Whistleblowing-Bericht genannten Dritten gewährleistet, wird über einen Link zur Verfügung gestellt, der den Zugang zu einer Meldeplattform ermöglicht und auf den anschließend zu Kommunikationszwecken mit einem Passwort zugegriffen werden kann. Auf dieser Plattform (im Folgenden „gesicherte Plattform“) können Meldungen auch anonym abgegeben werden.

Der Hinweisgeber hat die Möglichkeit, ein physisches Treffen mit verantwortlichen Vertretern der Encevo-Gruppe zu beantragen, um die Meldung zu verfassen oder zusätzliche Informationen auszutauschen. Eine solche Anfrage soll aus Gründen der Vertraulichkeit über die gesicherte Plattform gestellt werden.

Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien

Hinweisgeber, die in gutem Glauben eine Meldung machen, dürfen nicht belästigt werden, dürfen nicht Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden, dürfen nicht nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben und dürfen nicht durch andere direkte oder indirekte Handlungen oder Unterlassungen im beruflichen Kontext, die ihnen ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können, einschließlich Drohungen und Vergeltungsversuchen, benachteiligt werden.

Hinweisgeber sind zusätzlich nach geltendem Recht geschützt, soweit die Meldung in seinen Geltungsbereich fällt.

Ein Mitarbeiter, der Vergeltungsmaßnahmen ergreift oder ein missbräuchliches Verfahren gegen jemanden einleitet, der in gutem Glauben einen Verstoß gemeldet hat, unterliegt Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und kann nach geltendem Recht mit Strafen belegt werden.

Berichterstattung in gutem Glauben

Um den oben beschriebenen Schutz in Anspruch nehmen zu können, müssen Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung berechtigte Gründe zu der Annahme haben, dass die offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen.

Hinweisgeber, die wissentlich falsche Informationen gemeldet haben, unterliegen disziplinarischen Sanktionen und sind nach geltendem Recht strafbar.

Weiterverfolgung von Whistleblower-Meldungen

Hinweisgeber erhalten innerhalb von sieben (7) Tagen nach Eingang des Whistleblowing-Berichts eine Empfangsbestätigung.

Darüber hinaus wird dem Hinweisgeber innerhalb eines angemessenen Zeitraums von höchstens drei (3) Monaten ab der Empfangsbestätigung³ eine Rückmeldung über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen sowie über die Gründe für diese Folgemaßnahmen gegeben. Werden die geeigneten Folgemaßnahmen erst noch festgelegt, so sollte der Hinweisgeber auch darüber informiert werden; zudem sollte ihm mitgeteilt werden, welche weiteren Rückmeldungen er erwarten kann.

Der Leiter der internen Revision der Gruppe (Head of Group Internal Audit) und der Group Compliance Officer haben vollen Zugriff auf Whistleblowing-Berichte. Andere befugte Mitarbeiter haben einen eingeschränkten Zugang, wie im Abschnitt "Vertraulichkeit" unten beschrieben. Der CEO der Gruppe, der keinen Zugriff auf die Meldeplattform hat, erhält allgemeine Informationen über die Art des gemeldeten und untersuchten Verstoßes, die keine persönlichen Daten enthalten.

Der Leiter der internen Revision der Gruppe (Head of Group Internal Audit) und seine Abteilungsmitglieder unterstützen Group Compliance bei der Untersuchung aller Whistleblowing-Meldungen, soweit diese in den Anwendungsbereich fallen⁴. Die Untersuchung, einschließlich der Befragung der für die Untersuchung relevanten Personen, wird vom Group Compliance Officer und seinen Abteilungsmitgliedern sowie von anderen internen Beteiligten oder Dritten (einschließlich forensischer Firmen und Rechtsberatern) im erforderlichen Umfang unterstützt. Der Leiter der internen Revision der Gruppe (Head of Group Internal Audit) und/oder der Group Compliance Officer können sich auch an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses der Gruppe wenden, um Unterstützung oder Rat im Interesse der Untersuchung einzuholen.

Untersuchungsberichte, die Vorschläge für Abhilfemaßnahmen im erforderlichen Umfang enthalten, insbesondere wenn sich herausstellt, dass sich die in der Meldung enthaltenen angeblichen Verstöße als begründet erweisen, werden dem Vorstand der Gruppe unverzüglich nach ihrer endgültigen Prüfung vorgelegt, grundsätzlich spätestens drei Monate nach der oben genannten Empfangsbestätigung. Unmittelbar danach werden sie dem Prüfungsausschuss (Group Audit Committee) der Gruppe vorgelegt. Wenn dringend Sicherungsmaßnahmen ergriffen werden müssen, sollten die Informationen an die Geschäftsleitung weitergegeben werden, bevor der Untersuchungsbericht fertiggestellt wird. Die Geschäftsleitung der Tochtergesellschaft der Encevo-Gruppe, auf die sich der Whistleblowing-Bericht bezieht, wird in jedem Fall spätestens nach Vorlage des Untersuchungsberichts an den Vorstand der Gruppe ebenfalls informiert, insbesondere mit dem Ziel, über Korrekturmaßnahmen zu entscheiden und diese umzusetzen.

Zu den Abhilfemaßnahmen kann die Benachrichtigung der zuständigen Behörden gehören, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist oder als angemessen erachtet wird. Der Untersuchungsbericht kann anderen Funktionen wie der Personalabteilung und der Rechtsabteilung für Folgemaßnahmen zur Verfügung gestellt werden, soweit dies erforderlich ist.

³ Die betreffende juristische Person wird unverzüglich darüber informiert, dass der Eingang eines Hinweises bestätigt und dem Hinweisgeber eine Rückmeldung gegeben wurde, sowie über die Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um einen möglichen Verstoß zu unterbinden, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist

⁴ Der Hinweisgeber kann auch kontaktiert werden, um weitere Informationen zu erhalten, damit festgestellt werden kann, ob die Meldung zulässig ist

Soweit dies nach geltendem Recht erforderlich ist oder mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart wurde, werden dem Betriebsrat der betreffenden Tochtergesellschaft regelmäßig anonyme und/oder statistische Informationen über Whistleblowing-Fälle zur Verfügung gestellt.

Ungeachtet dessen gelten ergänzende Ausnahmeregelungen, um Interessenkonflikte in dem Verfahren zu vermeiden oder angemessen zu handhaben. Sollte der Group Compliance Officer oder seine Abteilungsmitglieder das Ziel einer Whistleblowing-Meldung sein, werden sie nicht in die Untersuchung einbezogen. Ebenso wird der Leiter der internen Revision der Gruppe (Head of Internal Audit) oder eines seiner Abteilungsmitglieder, wenn sie Ziel einer Whistleblowing-Meldung sind, nicht in die Untersuchung einbezogen, und der Group Compliance Officer wird die Untersuchung leiten. Ist ein Mitglied der Geschäftsleitung Ziel einer Whistleblowing-Meldung, wird der Untersuchungsbericht nicht der Geschäftsleitung, sondern direkt dem Prüfungsausschuss (Group Audit Committee) der Gruppe vorgelegt.

Recht auf Anhörung von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich mit den Personalvertretern der Konzerngesellschaft, für die sie arbeiten, oder ihrer Gewerkschaft zu beraten und sich vor jeder ungerechtfertigten schädigenden Maßnahme zu schützen, die sich daraus nach geltendem Recht ergeben würde.

Vertraulichkeit

Die Identität des Hinweisgebers wird nicht an unbefugte Personen weitergegeben, es sei denn, es liegt seine ausdrückliche Zustimmung vor oder wenn und soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist, beispielsweise um den Anforderungen gerichtlicher oder behördlicher Verfahren nachzukommen. Dieselbe Vertraulichkeitsregel gilt für alle Informationen, anhand derer direkt oder indirekt auf die Identität des Hinweisgebers geschlossen werden könnte.

Die Whistleblowing-Meldungen, einschließlich der Identität des Whistleblowers und anderer darin enthaltener personenbezogener Daten, werden dem Leiter der internen Revision der Gruppe (Head of Group Internal Audit) und dem Compliance-Beauftragten der Gruppe sowie - nur bei Bedarf - Mitarbeitern der internen Revision, denen die Whistleblowing-Meldung zu Ermittlungszwecken zugewiesen wurde, und, soweit erforderlich, professionellen forensischen Beratern oder Mitarbeitern der Compliance-Funktion, die speziell zur Unterstützung der Ermittlungen angefordert werden, offengelegt (im Folgenden allgemein als "befugtes Personal" bezeichnet).

Schutz personenbezogener Daten

Das Whistleblowing-Verfahren kann die Verarbeitung personenbezogener Identifikationsinformationen beinhalten. Dies kann im Allgemeinen Informationen über den Hinweisgeber und/oder über eine Person beinhalten, bei der ein Verstoß vermutet wird (im Folgenden „betroffene Personen“).

Encevo S.A., die für die Verarbeitung der Informationen verantwortlich ist, wird dies in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen tun, insbesondere den Gesetzen zum Schutz von Hinweisgebern (insbesondere den Gesetzen zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, im Folgenden allgemein als „Whistleblowing-Gesetzgebung“ bezeichnet) und dem Datenschutzrecht (insbesondere der Allgemeinen Datenschutzverordnung, EU-Verordnung 2016/679, im Folgenden „DSGVO“, allgemein als „Datenschutz Gesetzgebung“ bezeichnet). Die Verarbeitung erfolgt nur zum Zweck des hier beschriebenen Whistleblowing-Verfahrens. Encevo S.A. ist für die Datenverarbeitung verantwortlich

und kann im Rahmen des Whistleblowing-Prozesses mit seinen vollständig konsolidierten Tochtergesellschaften (im Folgenden „Tochtergesellschaft“ oder „Tochtergesellschaften“) einige personenbezogene Daten verarbeiten, sofern sich der Whistleblowing-Bericht auf einen Verstoß bezieht, der in einer dieser Tochtergesellschaften stattgefunden hat oder hätte auftreten können ⁵. In einem solchen Fall sind Encevo S.A. und die betreffende Tochtergesellschaft gemeinsam für die Verarbeitung verantwortlich. Ziel ist es sicherzustellen, dass Verstöße innerhalb der Encevo-Gruppe nach einheitlichen Standards untersucht und behoben werden.

Die Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften für die Meldung von Verstößen und, sofern diese nicht anwendbar sind, auf der Grundlage des berechtigten Interesses von Encevo S.A. und der betreffenden Tochtergesellschaft.

Die gesicherte Plattform wird innerhalb der EU bei einem Dienstleister gehostet, mit dem Encevo S.A. eine Datenverarbeitungsvereinbarung in Übereinstimmung mit der DSGVO geschlossen hat.

Datensubjekte haben persönliche Rechte in Bezug auf ihre eigenen Daten, die gemäß geltendem Recht ausgeübt werden können. Zu diesen Rechten gehören ein Auskunftsrecht, ein Recht auf Berichtigung, ein Recht auf Löschung, ein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, ein Widerspruchsrecht (Recht auf Vergessenwerden) und ein Recht auf Übertragbarkeit. Wenn weitere Erläuterungen erforderlich sind oder um diese Rechte auszuüben, sollte der Datenschutzbeauftragte von Encevo unter folgender Adresse kontaktiert werden: dpo@encevo.eu. Der Hinweisgeber kann über die gesicherte Plattform auch eine Anfrage an befugtes Personal richten. Anfragen werden innerhalb einer angemessenen Frist beantwortet, die einen Monat ab dem Datum Ihrer Anfrage nicht überschreiten darf; bei komplexen Anfragen darf jedoch diese Frist bis drei Monate betragen.

Solche Rechte können ausgeübt werden, sofern ihre Ausübung nicht die Rechte und Freiheiten anderer beeinträchtigt und/oder gegen geltendes Recht, insbesondere gegen die Whistleblowing-Gesetzgebung, verstößt.

Datensubjekte haben auch das Recht, eine Beschwerde bei der luxemburgischen Datenschutzbehörde, der „Commission nationale pour la protection des données“, oder gegebenenfalls bei jeder anderen zuständigen Datenschutzbehörde in einem anderen Land, in dem sich eine Tochtergesellschaft befinden würde, einzureichen.

Die im Rahmen des Whistleblowing-Prozesses erhobenen personenbezogenen Daten werden gemäß den geltenden Datenschutz- und Whistleblowing-Gesetzen aufbewahrt und gelöscht/anonymisiert. Die Aufbewahrungsfrist wird im Einzelfall anhand der folgenden Kriterien festgelegt: gesetzliche Aufbewahrungsvorschriften, Verjährungsfristen und Schwere des mutmaßlichen Verstoßes.

Externe Meldeverfahren

In Übereinstimmung mit geltendem Recht werden den potentiellen Hinweisgebern Informationen über externe Meldeverfahren zu Verfügung gestellt.

⁵ Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Erkenntnisse mit der Tochtergesellschaft zu Folgezwecken geteilt werden. Dies kann auch der Fall sein, wenn Encevo S.A. und die Tochtergesellschaft im Rahmen der Ermittlungen zusammenarbeiten und in diesem Zusammenhang personenbezogene Daten weitergeben können.

ANHANG — Grundsätze des Verhaltenskodex

1. Einhaltung von Gesetzen und ethischen Grundsätzen

Wir halten sämtliche Gesetze und Vorschriften sowie die ethischen Standards des Verhaltenskodex in vollem Umfang ein.

2. Sichere Arbeitsbedingungen

Wir fördern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, verhalten uns verantwortungsbewusst und melden unsichere Arbeitsbedingungen.

3. Offenlegung von Interessenkonflikten

Wir verhalten uns loyal gegenüber unserem Unternehmen und legen Interessenkonflikte jeglicher Art vollständig offen.

4. Schutz von Unternehmenswerten und -informationen

Wir schützen die Vermögenswerte unseres Unternehmens, einschließlich vertraulicher Informationen, und verwenden sie grundsätzlich nur in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens.

5. Fairer Umgang mit unseren Geschäftspartnern

Wir pflegen einen fairen und integren Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass auch sie ein hohes Maß an Integrität an den Tag legen und ihren Sorgfaltspflichten angemessen nachkommen.

6. Einhaltung von Anti-Korruptionsgesetzen

Bestechungsgelder werden von uns weder angeboten noch angenommen und wir befolgen sämtliche Anti-Korruptionsgesetze. Wir respektieren die geltenden Vorschriften für Geschenke und Bewirtung.

7. Einhaltung von Datenschutzgesetzen

Wir befolgen alle Gesetze, die auf den Schutz der personenbezogenen Daten Betroffener abzielen und verpflichten uns insbesondere zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten.

8. Einhaltung des Kartellrechts und der Entflechtungsvorschriften

Wir glauben an einen fairen und offenen Wettbewerb. Wir werden uns an keinerlei Tätigkeiten beteiligen, die den Wettbewerb unrechtmäßig einschränken und gegen Kartellrecht verstoßen würden. Betreffend unsere regulierten Tätigkeiten respektieren wir das Prinzip der Unabhängigkeit aller Netzbetreiber, schützen wirtschaftlich sensible Informationen und halten das Diskriminierungsverbot gegenüber allen Marktteilnehmern ein.

9. Einhaltung der Vorschriften zu Marktmissbrauch und Insidergeschäften

Was unsere Aktivitäten in puncto Handel, Origination, Portfoliomanagement und Energiebeschaffung betrifft, werden wir weder Marktmissbrauch noch Insiderhandel betreiben.

10. Diversität und Inklusion

Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder unserer Mitarbeiter und alle, mit denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit interagieren, mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden. Wir dulden keinerlei Belästigung oder Diskriminierung.