

Hinweisgebersystem-Richtlinie

Eigentümer/Erstellt von: Jaromir Kadera Leiter der Compliance	Überprüft von: Ondrej Jancarik Vizepräsident Recht und Compliance Emma Copland Leiter Personalwesen	Genehmigt von: <input checked="" type="checkbox"/> Vorstand <input type="checkbox"/> Vorstandsausschuss <input type="checkbox"/> Exekutivausschuss: Geschäftssicherungsausschuss <input type="checkbox"/> Vizepräsident: (bitte angeben).....
Version: Nr. 1	Genehmigungsdatum: 12.09.2023	Wirksamkeitsdatum: 01. 10. 2023
Regulierungstyp: <input checked="" type="checkbox"/> Richtlinie <input type="checkbox"/> Richtlinie <input type="checkbox"/> Anweisung		Gilt für: <input checked="" type="checkbox"/> Alle Mitarbeiter der gesamten W.A.G. Gruppe <input type="checkbox"/> Nur bestimmte W.A.G.-Einheiten: (Bitte angeben).....
Dieses Dokument hat die Umsetzung der nachstehenden Richtlinie/Anweisung zum Ziel, der es untergeordnet ist:		Gruppen-Compliance-Richtlinie

Klassifizierung

Dieses Dokument ist als **Intern** eingestuft und darf nicht an Kunden oder andere externe Parteien weitergegeben werden.

Aufbewahrungsfrist

Vor der Entsorgung aufbewahren, für 3 Jahre, nachdem das Dokument nicht mehr aktuell ist.

1. Ziele.....	3
2. Definitionen.....	3
3. Umfang.....	4
3.1. Persönlicher Geltungsbereich	4
3.2. Gegenstand des Materials.....	4
3.3. Außerhalb des Geltungsbereichs.....	5
4. Grundsätze des Schutzes.....	5
4.1. Schutz von Hinweisgebern	5
4.2. Schutz der betroffenen Person.....	6
4.3. Vertraulichkeit.....	6
4.4. Datenschutz bei personenbezogenen Daten.....	6
4.5. Aufzeichnung der Berichte	7
5. Benannte Einheiten und Personen.....	7
5.1. Ansprechpartner	7
5.2. Gruppen-Compliance-Abteilung.....	7
5.3. Konzernpersonalabteilung	7
5.4. Besondere Fälle	8
6. Verfahren	8
6.1. Berichtskanäle	8
6.2. Erstbewertung des Berichts	8
6.3. Untersuchung.....	9
Beweis	9
Mediation.....	9
6.4. Abschluss und Rückmeldung	10
7. Überwachung und Berichterstattung.....	10
8. Änderungen.....	10

Bei Eurowag verpflichten wir uns zu einer Umgebung, in der offene und ehrliche Kommunikation die Regel und nicht die Ausnahme ist. Unsere Unternehmenskultur fördert dies, indem wir unseren Werten treu bleiben und sie jeden Tag sowohl als Einzelpersonen als auch als Organisation leben.

Dennoch wissen wir aus Erfahrung, dass selbst die besten Systeme gelegentlich versagen können, und wenn dies geschieht, ist es wichtig, Mechanismen zu haben, die es den Betroffenen ermöglichen, Missstände zu melden, damit diese korrigiert werden können. Wenn Sie den Verdacht haben, dass jemand im Arbeitsumfeld eine Handlung von Fehlverhalten oder Unrecht begeht, sind Sie verpflichtet, dies zu melden.

SpeakUp ist eine Richtlinie, die wir mit diesem Ziel eingeführt haben. Wie der Name schon andeutet, möchten wir Einzelpersonen dazu befähigen, Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, verdächtige Praktiken oder andere Handlungen, die illegal, korrupt, gefährlich oder fahrlässig sind und der Organisation, ihren Mitarbeitenden, Kunden oder Investoren schaden könnten, anzusprechen.

SpeakUp ist darauf ausgelegt, Schutz für jede Person zu bieten, die jegliches schädliches Verhalten meldet. Schließlich kann eine Kultur, die auf Offenheit und Ehrlichkeit basiert, nur dann bestehen, wenn diejenigen, die ihre Bedenken äußern, dies frei und ohne Angst vor Repressalien oder ungerechtfertigter Behandlung tun können.

Wir hoffen, dass diese Richtlinie, die eingerichtet wurde, um alle anwendbaren Anforderungen zu erfüllen (einschließlich der [EU-Richtlinie 2019/1937](#), der entsprechenden lokalen Gesetzgebung, internationaler Standards und Grundsätze der Unternehmensführung), uns dabei unterstützen wird, gemeinsam zu wachsen und eine Inspiration für andere zu werden.

1. Ziele

Diese Richtlinie soll den Hinweisgebern eine Orientierungshilfe bieten, um ihre Bedenken gegenüber einer oder mehreren benannten Einheiten oder Personen hinsichtlich verdächtiger unerwünschter Ereignisse oder Aktivitäten zu äußern, die gegen das Gesetz, die Richtlinien, Regeln und Verfahren von Eurowag verstoßen oder sich nachteilig auf das Geschäft oder den guten Ruf von Eurowag auswirken könnten.

Die beabsichtigten Ziele dieser Richtlinie sind:

- Um eine Kultur der Offenheit, Verantwortlichkeit und Integrität zu fördern,
- Um allen Personen eine Umgebung zu bieten, in der sie ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen berichten können, wenn sie wissen oder vermuten, dass ein Verstoß eines aktuellen oder ehemaligen Mitarbeiters oder Vertragspartners vorliegt, der zu einem finanziellen oder rufschädigenden Verlust oder Risiko für Eurowag führen könnte.
- Bewusstseinsbildung, insbesondere bei Mitarbeitenden, Führungskräften aller Ebenen, Anteilseignern und Vertragspartnern, hinsichtlich der Speak Up-Funktion und des damit verbundenen Prozesses, zu schaffen.
- Um der Geschäftsleitung eine frühzeitige Information über Verstöße zu ermöglichen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen,
- Um sicherzustellen, dass alle Berichte im Rahmen dieser Richtlinie streng vertraulich bleiben und dass Eurowag verpflichtet ist, Berichte (falls vorhanden) zu bearbeiten, die Handlungen der Vergeltung gegen die Melder behaupten,
- Um die vollständige Konformität von Eurowag mit den neuesten gesetzlichen Vorgaben in diesem Bereich zu gewährleisten.

2. Definitionen

- **Verstoß:** Handlung oder Unterlassung, die die Pflichten von Eurowag, den Mitarbeitern von Eurowag oder den vertraglichen Partnern von Eurowag, die durch Gesetz, Vorschriften, Berufsstandards, interne Richtlinien, Regeln und Verfahren auferlegt werden, verletzen oder deren Zweck oder Ziel vereiteln.
- **Beauftragte Einheit oder Person:** ist ein unabhängiges Team oder eine Person – ausgewählt aus der Abteilung Group Compliance und der Abteilung Human Resources (je nach Art des gemeldeten Verstoßes) – zur Bearbeitung der vom Melder im Rahmen dieser Richtlinie vorgebrachten Anliegen.
- **Eurowag:** alle Rechtsträger, Tochtergesellschaften und Geschäftseinheiten, die unter dem Dach von W.A.G Payment Solutions PLC und W.A.G. Payment Solutions a.s. stehen.
- **Guter Glaube:** ein aufrichtiges Vertrauen des Meldepflichtigen, dass der Inhalt des Berichts über eine Verletzung wahr ist und im Interesse von Eurowag erstellt wurde, ohne Berücksichtigung persönlicher

Vorteile und nicht auf persönlichen Groll basierend. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass ein Bericht, der in gutem Glauben erstellt wurde, sich als wahr erweist.

- **Betroffene Person:** eine natürliche oder juristische Person, die im Bericht als Person bezeichnet wird, auf die der Verstoß zurückgeführt wird oder mit der diese Person in Verbindung steht.
- **Schutz:** Alle angemessenen Maßnahmen, die von Eurowag ergriffen werden, um die Vertraulichkeit des Namens des Melder zu gewährleisten, sowie Maßnahmen, die durchgesetzt werden, um die Melder vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.
- **SpeakUp-Prozess:** eine Meldung an ein spezielles Team von Eurowag durch jede Person, um einen Verstoß aufzudecken und/oder darüber zu informieren, sowie alle damit verbundenen nachfolgenden Schritte gemäß dieser Richtlinie.
- **Bericht:** Eine Behauptung eines Meldenden, dass eine Verletzung vorliegt
- **Meldende Person:** eine natürliche Person, die den Verstoß an die Dedicated Unit von Eurowag meldet. Die Rolle der meldenden Person beschränkt sich ausschließlich auf die Meldung; sie gilt weder als Ermittler noch ist sie verantwortlich für die Durchsetzung oder Umsetzung der gegebenenfalls erforderlichen geeigneten Korrekturmaßnahmen.
- **Vergeltungsmaßnahme:** jede direkte oder indirekte Handlung der Diskriminierung, Rache oder Belästigung, die gegen den Melder von einer beliebigen Person aufgrund der Meldung eines Verstoßes vorgenommen wird.

3. Umfang

3.1. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Melder, die Informationen – nicht nur im beruflichen Kontext – über Verstöße erlangt haben.

Die Schutzmaßnahmen für die Berichterstatter gelten auch, soweit zutreffend, für

- Dritte Personen, die mit dem Melder in Verbindung stehen und im arbeitsbezogenen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie beispielsweise Kollegen oder Angehörige des Melders,
- Rechtsträger, die den Meldern gehören, für die sie tätig sind oder mit denen sie in einem arbeitsbezogenen Zusammenhang anderweitig verbunden sind.

3.2. Gegenstand des Materials

Diese Richtlinie legt die Mindeststandards zum Schutz von Hinweisgebern fest, die Verstöße gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex, Richtlinien, Regeln oder Verfahren von Eurowag melden. Beispiele für solche Verstöße umfassen, sind aber nicht beschränkt auf Betrug, Geldwäsche, Bestechung und Korruption, Interessenkonflikte, Verletzungen des Schutzes geistigen Eigentums und personenbezogener Daten, unlauteren Wettbewerb, Marktmissbrauch, Insiderhandel sowie andere Fehlverhalten, unmoralische oder böswillige Praktiken, Pflichtverletzungen (insbesondere solche, die die Glaubwürdigkeit und den Ruf von Eurowag als vertrauenswürdigen Geschäftspartner gefährden).

Die Verantwortung für die Bearbeitung der Berichte über Verstöße im Zusammenhang mit dem Wesentlichen Umfang ist wie folgt zwischen der Abteilung Group Compliance und der Abteilung Group Human Resources aufgeteilt:

Die Personalabteilung ist für die Bearbeitung der Berichte über Angelegenheiten („Beschwerden“) im Zusammenhang mit verantwortlich.

- a. unfaire Arbeitsbedingungen und -konditionen
- b. Gesundheit und Sicherheit
- c. Arbeitsverhältnisse
- d. Mobbing und Belästigung,
- e. neue Arbeitsweisen
- f. Arbeitsumfeld,
- g. Organisationsänderung
- h. Diskriminierung.

Die Abteilung für Gruppen-Compliance ist für alle weiteren Berichte über Verstöße, wie oben angegeben (z. B. Betrug, Geldwäsche, Bestechung und Korruption, Interessenkonflikte, unlauteren Wettbewerb, Marktmissbrauch, Insiderhandel), verantwortlich und kann in bestimmten Fällen – auf Antrag des Meldepflichtigen und/oder in Absprache mit der Abteilung für Group Human Resources – auch die Verantwortung für andere Arten von Verstößen übernehmen, die dem Verantwortungsbereich der Personalabteilung zuzuordnen sind.

3.3. Außerhalb des Geltungsbereichs

Diese Richtlinie ist nicht dazu bestimmt, Beschwerden über Kündigungen oder disziplinarische Maßnahmen zu erheben, finanzielle oder geschäftliche Entscheidungen von Eurowag in Frage zu stellen, noch sollte sie dazu verwendet werden, andere Angelegenheiten erneut zu prüfen, die bereits im Rahmen anderer Eurowag-Verfahren, -Regeln oder -Vorschriften behandelt wurden.

4. Grundsätze des Schutzes

4.1. Schutz von Hinweisgebern

Berichterstatter sind unter den Voraussetzungen dieser Richtlinien geschützt, sofern:

- Sie hatten hinreichende Gründe zu der Annahme, dass die zum Zeitpunkt der Meldung wahrheitsgemäßen Informationen über Verstöße vorlagen und dass solche Informationen im wesentlichen Umfang im Rahmen dieser Richtlinie fallen.
- Sie haben entweder intern oder extern gemäß dieser Richtlinie berichtet.

Diese Richtlinie berührt nicht die Verpflichtung, anonyme Meldungen von Verstößen anzunehmen und zu verfolgen; jedoch wird die anonyme Meldung nicht bevorzugt und empfohlen. Melder, die Verstöße anonym gemeldet haben, aber später identifiziert werden und Vergeltungsmaßnahmen erleiden, sind unter den Schutz (siehe **Abschnitt zu Schutzmaßnahmen**) gestellt, sofern sie die festgelegten Bedingungen erfüllen.

Schutzmaßnahmen

Eurowag ergreift die erforderlichen Maßnahmen, um jegliche Formen von Vergeltungsmaßnahmen gegen Melder (einschließlich Drohungen und Versuche der Vergeltung) insbesondere – aber nicht ausschließlich – in folgender Form zu verhindern:

- Aussetzung, Freistellung, Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen, Degradierung oder Zurückhaltung von Beförderungen
- Übertragung von Pflichten, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeiten, Vorenthaltung von Schulungen, eine negative Leistungsbeurteilung oder ein Arbeitszeugnis
- Verhängung oder Durchführung einer disziplinarischen Maßnahme
- Zwang, Einschüchterung, Belästigung, Ausgrenzung, Diskriminierung, nachteilige oder ungerechte Behandlung
- Versäumnis, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umzuwandeln, wenn der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ihm oder ihr eine unbefristete Beschäftigung angeboten wird.
- Schaden, einschließlich Rufschädigung der betroffenen Person, insbesondere in sozialen Medien, oder finanziellen Verlust, einschließlich Geschäftsverlust oder Einkommensverlust,
- Schwarzlisting auf Grundlage einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person künftig keine Beschäftigung in diesem Sektor oder dieser Branche findet.
- vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen, Stornierung einer Lizenz oder Genehmigung,
- psychiatrische oder medizinische Überweisungen.

Eurowag stellt sicher, dass Hinweisgeber, soweit angemessen, Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen haben, insbesondere zu umfassenden und unabhängigen Informationen und Beratung, die leicht zugänglich und kostenfrei sind, zu den verfügbaren Verfahren, zum Schutz vor Repressalien sowie zu den Rechten der Betroffenen.

Wenn der Melder befürchtet, nach seiner/seiner Äußerung Opfer von Vergeltungsmaßnahmen oder Belästigungen durch die angeblichen Personen zu werden, kann die Geschäftsleitung auf seinen/ihren Wunsch hin in Erwägung ziehen, ihn/sie an einen anderen geeigneten Ort zu versetzen.

Eurowag zieht entsprechend den internen Verfahren die erforderlichen Konsequenzen (z. B. disziplinarische Maßnahmen, zivil- oder strafrechtliche Anzeige) gegenüber natürlichen oder juristischen Personen, die folgendermaßen handeln:

- Behinderung oder Versuch der Behinderung der Meldung, Vergeltungsmaßnahmen gegen den Melder ergreifen,
- „rechtsmissbräuchliche Verfahren gegen den Berichterstatter einleiten,“
- Verletzung der Pflicht, die Vertraulichkeit der Identität des Melder zu wahren.

Eurowag zieht ebenfalls Konsequenzen gegenüber den Meldern, wenn nachgewiesen wird, dass diese wissentlich falsche Informationen gemeldet haben.

4.2. Schutz der betroffenen Person

Eurowag gewährleistet, dass die betroffenen Personen so geschützt werden, dass ein Gleichgewicht zwischen den Interessen und Rechten der verschiedenen betroffenen Parteien gewahrt bleibt (einschließlich des Rechts von Eurowag, den Verstoß zu untersuchen).

Eurowag stellt sicher, dass die betroffenen Personen ihre Grundrechte vollständig wahrnehmen können, wie das Recht auf faire Behandlung, die Verteidigungsrechte (einschließlich des Rechts auf Anhörung und des Rechts auf Akteneinsicht) sowie die Unschuldsvermutung. Die benannten Einheiten und Personen sorgen dafür, dass die Identität einer solchen Person so lange geschützt wird, wie die durch den Bericht ausgelösten Ermittlungen andauern.

Die betroffenen Personen haben gemäß den Datenschutzbestimmungen das Recht auf Auskunft (einschließlich des Namens der verantwortlichen Stelle für die Datenverarbeitung, der Grundlage des Verdachts sowie der Empfänger dieser Informationen) sowie das Recht auf Zugang, Berichtigung und Löschung unvollständiger oder falscher personenbezogener Daten, die sie betreffen. Diese Rechte berechtigen die betroffenen Personen jedoch nicht dazu, Kopien von Dokumenten oder anderem Material im Zusammenhang mit der Untersuchung, den Ergebnissen und den ergriffenen Maßnahmen anzufertigen.

Die Ausübung dieser Rechte kann aufgeschoben oder eingeschränkt werden, um die Untersuchung nicht zu behindern und die Rechte anderer Beteiligter zu wahren. Die Entscheidung darüber, ob diese Rechte eingeschränkt werden sollen, wird im Einzelfall getroffen.

4.3. Vertraulichkeit

Alle Angelegenheiten, die im Rahmen dieses Verfahrens behandelt werden, erfolgen mit Diskretion und werden, soweit dies praktisch möglich ist, vertraulich gegenüber den an der Untersuchung und Anhörung Beteiligten behandelt. Alle beteiligten Parteien sind für die Wahrung der Vertraulichkeit verantwortlich. Jede Verletzung der Vertraulichkeit wird ernst genommen, und es können Maßnahmen im Rahmen des Disziplinarverfahrens ergriffen werden. Die Identität des Hinweisgebers darf ohne ausdrückliche Zustimmung dieser Person nicht gegenüber Personen offengelegt werden, die nicht befugt sind, die Berichte zu empfangen oder zu bearbeiten. Dies gilt auch für alle sonstigen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers abgeleitet werden kann. Die Identität des Hinweisgebers sowie alle sonstigen Informationen, die auf diese Person Bezug nehmen, dürfen nur offenbart werden, wenn dies eine notwendige und verhältnismäßige gesetzliche Verpflichtung im Rahmen von Ermittlungen durch nationale Behörden ist.

4.4. Datenschutz bei personenbezogenen Daten

Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich des Austauschs oder der Übermittlung personenbezogener Daten, erfolgt in Übereinstimmung mit der EU- und nationalen Gesetzgebung sowie den entsprechenden Eurowag-Richtlinien. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung eines bestimmten Berichts nicht relevant sind, werden nicht erfasst oder, falls sie versehentlich erfasst werden, unverzüglich gelöscht.

4.5. Aufzeichnung der Berichte

Eurowag führt Aufzeichnungen über jeden eingegangenen Bericht sowie alle Ergebnisse der Untersuchung in einer speziell hierfür vorgesehenen Anwendung, die vollständig den Vertraulichkeitsanforderungen entspricht. Berichte werden nur so lange gespeichert, wie es notwendig und verhältnismäßig ist, um die Anforderungen dieser Richtlinie oder gesetzlicher Vorgaben zu erfüllen. Auf Wunsch eines Mitglieds des Vorstands oder des Geschäftsführungsorgans, sofern triftige Gründe vorliegen, können die Compliance-Akten für das Management auf Vorstandsebene oder Geschäftsleitungsebene geöffnet werden (vorausgesetzt, das Prinzip der Vertraulichkeit wird vollständig gewahrt).

Neben der speziell für Meldezwecke vorgesehenen Anwendung kann der Melder auch durch ein persönliches Treffen mit den Mitarbeitern der benannten Einheiten berichten (welche speziell benannten Mitarbeiter?). Wenn eine Person ein Treffen mit den zuständigen Mitarbeitern zu Meldezwecken anfordert, stellt Eurowag, vorbehaltlich der Zustimmung des Melders, sicher, dass vollständige und genaue Aufzeichnungen des Treffens geführt werden.

5. Benannte Einheiten und Personen

Das für die Untersuchung des Verstoßes zuständige Personal unterliegt strengen ethischen Richtlinien. Jede Untersuchung des Verstoßes erfolgt gemäß den einschlägigen internen Richtlinien und beruflichen Standards.

5.1. Ansprechpartner

Der General Counsel und der Chief Human Resources Officer fungieren als zentrale Anlaufstelle und sind verantwortlich für den Empfang aller eingehenden Meldungen, deren erste Bewertung sowie die Weiterleitung an die benannten Einheiten oder Personen.

5.2. Gruppen-Compliance-Abteilung

Die Gruppen-Compliance ist – gemäß dem sachlichen Geltungsbereich dieser Richtlinie – verantwortlich für:

- Bearbeitung aller gemeldeten Fälle im Wesentlichen Umfang dieser Richtlinie, außer diejenigen, für die die Personalabteilung zuständig ist (siehe Abschnitt zum Wesentlichen Umfang).
 - Kommunikation mit dem Melder, wobei den Melder über den Fortschritt der Untersuchung informiert wird, sofern dadurch dem Melder kein Schaden entsteht oder die Untersuchung behindert wird.
 - Durchführung von Ermittlungen, um festzustellen, ob der Verstoß eingetreten ist.
 - Gewährleistung, dass die Identität des Meldepflichtigen vertraulich bleibt, es sei denn, der Meldepflichtige stimmt einer Offenlegung seiner/ihrer Identität zu oder dies ist gesetzlich vorgeschrieben (z. B. Gericht in Strafsachen). Dies schließt nicht aus, dass der Meldepflichtige, wie alle anderen Beteiligten, im Zusammenhang mit dem Verstoß befragt werden kann.
 - Ergreifen Sie die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Melder oder anderen betroffenen Personen.
 - Schutz der Rechte der betroffenen Person.
- Überwachung aller gemeldeten Fälle hinsichtlich der Einhaltung der geltenden Gesetze

5.3. Konzernpersonalabteilung

Die Abteilung für Personalwesen der Gruppe ist – gemäß dem sachlichen Umfang dieser Richtlinie – verantwortlich für:

- Bearbeitung gemeldeter Fälle gemäß dem sachlichen Geltungsbereich dieser Richtlinie, insbesondere
 - Kommunikation mit dem Melder, wobei den Melder über den Fortschritt der Untersuchung informiert wird, sofern dadurch dem Melder kein Schaden entsteht oder die Untersuchung nicht behindert wird.
 - Durchführung von Ermittlungen zur Feststellung, ob der Verstoß eingetreten ist.
 - Sicherstellung, dass die Identität des Meldepflichtigen vertraulich bleibt, es sei denn, der Meldepflichtige stimmt einer Offenlegung seiner/ihrer Identität zu oder dies ist gesetzlich

vorgeschrieben (z. B. Gerichtsverfahren in Strafsachen). Dies schließt nicht aus, dass der Meldepflichtige, wie alle anderen Beteiligten, im Zusammenhang mit dem Verstoß befragt werden kann.

- Ergreifen Sie die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Melder oder anderen betroffenen Personen.
- Schutz der Rechte der betroffenen Person.

5.4. Besondere Fälle

Vorsitz des Prüfungsausschusses für Rechnungslegung und Risiko ist verantwortlich für die Bearbeitung der Berichte, wenn und soweit ein Interessenkonflikt mit der Compliance-Abteilung, dem General Counsel, dem Chief HR Officer, dem Chief Finance Officer oder dem Chief Executive Officer besteht, oder wenn diese Personen sich nicht auf die Behandlung des Berichts einigen können oder wenn ein begründeter Zweifel besteht, dass die bezeichneten Einheiten (siehe oben) den Fall objektiv und unabhängig untersuchen können.

Der Vorsitzende des Vorstands ist für die Bearbeitung der Berichte verantwortlich, wenn und soweit ein Konflikt mit dem Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses besteht.

6. Verfahren

6.1. Berichtskanäle

Eurowag fördert offene und ehrliche Arbeitsbeziehungen zwischen Führungskräften und ihren Teams. Wenn ein Mitarbeiter ein Problem, Anliegen oder eine Beschwerde bezüglich des Arbeitsumfelds hat (siehe **Verantwortlichkeit der Personalabteilung**), sollte er/sie – soweit möglich – dieses informell mit dem direkten Vorgesetzten oder mit einem entsprechenden Vertreter des Personalbüros besprechen, falls das Anliegen den jeweiligen Vorgesetzten betrifft. Es ist in der Regel möglich, eine Angelegenheit informell zu klären und eine Lösung zu vereinbaren, ohne das formale Verfahren einzuleiten.

Informationen zu Verstößen können über verschiedene Meldewege gemeldet werden. Eurowag empfiehlt, Verstöße zunächst über interne Meldewege zu melden, bevor externe Meldewege genutzt werden, da der Verstoß dann intern wirksam behandelt werden kann und die Melder keinen Repressalien ausgesetzt sind.

Eurowag wurde zum Zweck des SpeakUp-Verfahrens (Empfang von Meldungen über Verstöße und Nachverfolgung) eingerichtet. Dabei wurde ein spezieller Meldekanal – eine technische Plattform – unter dem URL-Link <https://eurowag.integrityline.com> eingerichtet.

Der Link funktioniert nicht. Dieser Meldekanal wird intern vom Zuordnungsbereich – Abteilung für Konzern-Compliance betrieben und ermöglicht potenziellen Meldern, Informationen über Verstöße zu melden. Dieser Meldekanal bietet außerdem die Möglichkeit, Verstöße per Sprach- und Videoaufnahme zu melden.

Die Meldewege, die schriftliche oder mündliche (oder beides) Berichterstattung ermöglichen, werden ebenfalls so gestaltet, eingerichtet und betrieben, dass die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden sowie etwaiger Dritter gewahrt bleibt und der Zugriff durch nicht autorisierte Mitarbeitende verhindert wird. Mündliche Berichterstattung ist auf Wunsch des Meldenden durch ein persönliches Treffen mit einer dafür vorgesehenen Person innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens möglich.

6.2. Erstbewertung des Berichts

Wenn ein Bericht über einen Verstoß auf anderem Wege als über die vorgesehenen Meldekanäle oder durch Mitarbeiter eingegangen ist, die nicht für die Bearbeitung der Berichte verantwortlich sind, sind die empfangenden Mitarbeiter untersagt, Informationen offenzulegen, die den Melder oder die betroffene Person identifizieren könnten. Sie laden den Bericht unverzüglich und unverändert in den vorgesehenen Meldekanal hoch, um weitere Maßnahmen einzuleiten.

Eurowag benennt Mitarbeitende, die für die Bearbeitung der Berichte verantwortlich sind, und schult diese speziell für die Handhabung von Berichten über Verstöße.

Nach Erhalt des Berichts über eine Verletzung führen die benannten Mitarbeitenden (General Counsel und Chief Human Resources Officer) eine hochrangige Überprüfung des gemeldeten Falls durch. Basierend auf dem Inhalt

des Berichts und im Einklang mit dem Umfang dieser Richtlinie ordnen sie den Bericht entweder der Personalabteilung, der Compliance-Abteilung oder in besonderen Fällen den benannten Personen zu (Kapitel 5.4.).

Beauftragte Einheiten oder Personen können nach sorgfältiger Prüfung des Sachverhalts entscheiden, dass der gemeldete Verstoß eindeutig geringfügig, außerhalb des Geltungsbereichs liegt und keine weitere Nachverfolgung erforderlich ist, außer der Schließung des Verfahrens. In einem solchen Fall informiert die zuständige Person den Melder über die Entscheidung und deren Begründung. Das gleiche Vorgehen kann angewendet werden, falls es sich um wiederholte Meldungen handelt, die im Vergleich zu einer früheren Meldung, bei der die entsprechenden Verfahren abgeschlossen wurden, keine bedeutungsvollen neuen Informationen zu Verstößen enthalten, es sei denn, neue Umstände rechtfertigen eine andere Nachverfolgung.

Der Melder wird innerhalb von 7 Tagen nach Eingang des Berichts über die Empfangsbestätigung und das Ergebnis der ersten Bewertung mittels der vorgesehenen technischen Plattform oder auf andere geeignete Kommunikationswege informiert.

6.3. Untersuchung

Jeder Eurowag-Mitarbeiter oder vertragliche Partner (einschließlich ehemaliger oder potenzieller Partner) kann von den Beauftragten Einheiten oder Personen gemäß ihrer Verantwortlichkeiten überprüft werden.

Die Untersuchung beginnt, sobald der Bericht über den Verstoß eingegangen ist.

Der Leiter der Person, die Gegenstand der Untersuchung ist, wird in der Regel zu Beginn der Untersuchung darüber informiert, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Offenlegung vorliegen.

Die benannte Einheit oder Person muss den Melder innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Meldung über den Verstoß (Empfangsbestätigung) benachrichtigen und ihm/ihr mitteilen, ob die Meldung im/außerhalb des Geltungsbereichs der SpeakUp-Richtlinie liegt, sowie über die Rechte des Melders informieren.

Die Untersuchung ist innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt des Berichts über den Verstoß abzuschließen; sofern der Fall komplex ist und/oder andere schwerwiegende Umstände vorliegen, kann die Untersuchung bis zu 3 Monate nach Erhalt des Berichts abgeschlossen werden.

Die benannten Einheiten oder Personen führen ihre Untersuchung unabhängig durch und suchen aktiv nach Informationen und Beweismitteln. Jeder muss den benannten Einheiten oder Personen die für die Untersuchung angeforderten Dokumente und eine angemessene Zusammenarbeit zur Verfügung stellen (mit Ausnahme der Aussage). Jeder ist frei, die Abgabe seiner Aussage zu verweigern.

Bei Bedarf (z. B. bei komplexen Fällen, die spezielle Fachkenntnisse erfordern – IT, Forensik, Buchhaltung usw.) können externe Experten beauftragt werden, um die interne Untersuchung zu unterstützen.

Auf Ersuchen der Abteilung Konzern-Compliance kann ein Sicherheitsmanager in die Untersuchung eingebunden werden und handelt in diesem Fall so, als wäre er/sie Mitglied der Abteilung Konzern-Compliance, mit den gleichen Rechten und Pflichten.

Die Einreichung des Berichts kann das laufende Disziplinarverfahren, organisatorische Änderungen oder andere Maßnahmen, die für die Untersuchung selbst relevant sein könnten und/oder gegen diese Richtlinie oder das geltende Recht verstoßen könnten, stoppen und verzögern.

Beweis

Nichts gilt als „bewiesen“, es sei denn, es wird durch mehrere unabhängige Beweismittel untermauert (wobei das Prinzip „in dubio pro reo“ gewahrt bleibt). Niemand darf für schuldig befunden werden, wenn begründete Zweifel an seiner/ihrer Schuld bestehen.

Mediation

Es gibt Situationen, in denen Mediation eingesetzt werden kann, um arbeitsplatzbezogene Anliegen zu klären. Die zuständigen Einheiten können je nach Art des gemeldeten Verstoßes entscheiden, ob Mediation eine geeignete alternative Vorgehensweise zur Beilegung des Problems darstellt. Die zuständige Einheit kann jederzeit im Verlauf

der Untersuchung entscheiden, Mediation einzusetzen. Die Rolle eines Mediators besteht darin, einen offenen Dialog zu fördern und den Parteien bei der Erreichung einer Einigung zu helfen.

6.4. Abschluss und Rückmeldung

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in der Regel an (i) die betroffene Person, (ii) deren Vorgesetzten sowie (iii) den CEO von Eurowag kommuniziert.

Sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, informieren die benannten Einheiten den Melder über alle ergriffenen Maßnahmen.

Die Antwort umfasst in der Regel die Annahme von:

- **Systematische Maßnahmen** (sie sind auf die Verbesserung der Prozesse, die Überbrückung von Lücken und die Behebung von Abweichungen ausgerichtet); und/oder
- **Individuelle Korrekturmaßnahmen** (sie richten sich gegen einzelne Personen und können verschiedene Formen annehmen, von verpflichtenden Schulungen bis hin zu disziplinarischen Maßnahmen, einschließlich im schlimmsten Fall strafrechtlicher Verfolgung).
 - o Im abschließenden Stadium der Untersuchung schlagen die benannten Einheiten Maßnahmen vor, die unter Berücksichtigung mildernder Umstände als angemessen erscheinen;
 - o Der Einzelentwicklung sollte gegenüber der Bestrafung Vorrang eingeräumt werden.
 - o Der Linienvorgesetzte trifft die endgültige Entscheidung. Der Linienvorgesetzte kann die von den benannten Einheiten vorgeschlagenen Maßnahmen wählen, er/sie kann jedoch auch andere Maßnahmen ergreifen.
 - o Ergriffene Maßnahmen sind in der Regel Gegenstand nachfolgender Überprüfungen, die von der Compliance-Abteilung durchgeführt werden.

7. Überwachung und Berichterstattung

Die interne Berichterstattung berührt nicht die Verpflichtung, Statistiken zu Speak-Up-Fällen oder den Stand der Umsetzung von Gesetzgebung in diesem Bereich an die zuständigen Behörden (z. B. Justizministerium, Nationale Bank usw.) zu melden.

Die Gruppen-Compliance ist für die Überwachung der Wirksamkeit dieser Richtlinie in allen Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen, Niederlassungen und Geschäftseinheiten der Eurowag verantwortlich. Der Leiter der Gruppen-Compliance wird dem Eurowag-Vorstand sowie dem Ausschuss für Prüfung und Risiko jährlich einen Statusbericht über die Umsetzung dieser Richtlinie vorlegen.

8. Änderungen

Eurowag veröffentlicht diese Richtlinie auf seiner internen sowie externen Website in einem separaten, leicht erkennbaren und zugänglichen Bereich.

Die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze gelten mit sofortiger Wirkung für alle Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen, Niederlassungen und Geschäftseinheiten von Eurowag, und die Einhaltung dieser Richtlinie ist verpflichtend.

Etwaige Fragen zur Richtlinie und ihren Grundsätzen können an die Compliance-Abteilung der Eurowag-Gruppe per E-Mail an compliance@eurowag.com gerichtet werden.

Die Kontaktinformationen: Compliance-Abteilung der Eurowag Group, Na Vítězné pláni 1719, 140 00 Prag 4 – Nusle, Tschechische Republik