

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	 <b>Aqseptence Group</b>
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

## Hinweisgeber Policy

--

### Zusätzliche Informationen / Additional information:

**Valid for:**  
Alle Gesellschaften

### Anhang / Appendix:

**Status:**  
Valid

### Revision History

Rev.	Revision Date	Created by	Approved by	Description
001	17.12.2021	Hensgen	La Gaetana	Initial Document
002	28.01.2022	Hensgen		Editorial changes
	Description latest Revision: Editorial changes			

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 1 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	 <b>Aqseptence Group</b>
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

# Hinweisgeber Policy

## I. Ziele

Das Hinweisgebersystem soll Mitarbeitern und Geschäftspartnern die Möglichkeit geben durch interne Meldekanäle Hinweise auf eventuelles Fehlverhalten zu ermöglichen.

Das nachfolgend dargestellte System soll

- Hinweise auf Fehlverhalten ermöglichen und fördern,
- den Hinweisgeber und sonstige Betroffene unterstützen und schützen,
- sicherstellen, dass Hinweisen zügig und professionell nachgegangen wird,
- die Struktur und Kultur der Organisation verbessern und
- das Risiko von Fehlverhalten senken.

## II. Anwendungsbereich

Die interne Meldestelle für Wistleblower steht allen Hinweisgebern zur Verfügung. Darunter sind hauptsächlich die Mitarbeiter und Geschäftspartner zu verstehen, es können jedoch auch andere Personen das Hinweisgebersystem nutzen, wie Selbstständige, Anteilseigner, Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, Freiwillige und Praktikanten sowie Personen, die unter der Leitung und Aufsicht von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten. Hinweisgeber können auch Personen sein, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder welches noch nicht begonnen hat.

Gleiches gilt für Mittler (natürliche Person, die einen Hinweisgeber bei dem Meldeverfahren in einem beruflichen Kontext unterstützt), Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten (z.B. Kollegen oder Verwandte), sowie bestimmte mit dem Hinweisgeber in Kontext stehende juristische Personen.

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 2 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	 <b>Aqseptence Group</b>
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

### III. Welche Verstöße können Sie melden?

Sie können uns Verstöße, die straf- oder bußgeldbewehrt sind, und sonstige Verstöße gegen Gesetze und Rechtsverordnungen melden. Insbesondere sind die folgenden Bereiche zu nennen:

- Umweltschutz, Verbraucherschutz
- Datenschutz und Datensicherheit
- Produktsicherheit und – konformität
- Körperschaftsteuer
- Wettbewerbsrecht
- Geldwäsche, Finanzdienstleistungen
- Beschaffungswesen
- Etc.

Umfasst sind nicht lediglich die positive Kenntnis über Verstöße sondern auch begründete Verdachtsmomente, in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Aqseptence Group bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie Meldungen in Bezug auf Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.

### IV. Meldewege

Umstände, die auf einen Verstoß gegen unsere internen Richtlinien (bspw. Verhaltenskodex, Corporate Governace Guideline) oder gesetzliche Regelungen hindeuten, können Sie an die folgenden Personen oder Stellen melden:

- Führungskraft,
- Chief Compliance Officer,
- Mitarbeiter von Compliance und Legal,
- zuständiger Personalleiter,
- Hinweisgeberstelle  
Tel.: +49 (0) 6120 28 2299  
E-Mail: [compliance@aqseptence.com](mailto:compliance@aqseptence.com)
- betriebliche Arbeitnehmervertretung

Die Meldung ist schriftlich oder mündlich möglich, wenn durch Sie gewünscht auch gerne in einem gemeinsamen Gespräch bei einem Treffen. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt.

Keine Person, die einen mutmaßlichen Verstoß meldet, wird wegen einer Meldung Repressalien ausgesetzt sein. Wir würden uns wünschen, dass Sie sich

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 3 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

bei der Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes zu erkennen geben, damit die Ermittler Sie kontaktieren können, falls weitere Informationen benötigt werden. In jedem Fall werden wir unser Bestes tun, um Ihre Bitte um vertrauliche Behandlung Ihrer Identität zu respektieren. Wir tun dies, um die Mitarbeiter zu ermutigen, sich zu melden. Allerdings können wir die Vertraulichkeit Ihrer Identität in einigen Fällen nicht garantieren, z. B. bei Anfragen von Regierungsbehörden, Ihrer Zeugenaussage oder anderen Gerichtsverfahren.

Sollten Sie die Meldung anonym abgeben möchten, ist dies ebenfalls möglich. Hier empfehlen wir einen Anruf unter +49 (0) 6120 28 2299 oder die Nutzung der E-Mail-Adresse [compliance@aqseptence.com](mailto:compliance@aqseptence.com)

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter nachdrücklich, ihre eigenen Fehler freiwillig zu melden. Eine freiwillige Meldung zeugt von der Art von Integrität und Charakter, die wir von allen Mitarbeitern erwarten. Wenn Sie in einen Verstoß verwickelt sind, werden Ihre Meldung, das Ausmaß Ihrer Kooperation und die Frage, ob der Verstoß absichtlich oder unabsichtlich erfolgt ist, bei allen daraus resultierenden Disziplinarmaßnahmen berücksichtigt. Ein unbeabsichtigter, in gutem Glauben begangener Fehler, der freiwillig und unverzüglich gemeldet wird, wird wahrscheinlich nicht bestraft, und Ihre unverzügliche Meldung kann dazu beitragen, ernstere Probleme für Sie und das Unternehmen zu vermeiden.

## V. Ablauf der Untersuchung

Ihre Meldung wird, sofern sie nicht direkt bei einem der Compliance Officer abgegeben wurde, an die Rechtsabteilung, welche die Compliance Aufgaben mit übernimmt, weitergegeben.

Die Identität aller von einer Meldung betroffenen Personen, von Ihnen aber auch von ggfls. sonst noch beteiligten Personen, bleibt für die Dauer des internen Meldeprozesses grundsätzlich vertraulich und unbefugten Mitarbeitern ist der Zugriff hierauf verwehrt.

Innerhalb von sieben (7) Tagen erhalten Sie eine Eingangbestätigung über Ihre Meldung. Lediglich bei einer anonymen Meldung ohne Kontaktmöglichkeiten ist dies nicht möglich.

Die Rechtsabteilung bleibt mit Ihnen in Kontakt, bittet, sofern erforderlich, um weitere Informationen und gibt Ihnen Rückmeldung. All dies ist bei einer anonymen Meldung ohne Kontaktmöglichkeiten ausgeschlossen, so dass um die Mitteilung einer Kontaktmöglichkeit gebeten wird. Diese kann beispielsweise durch eine E-Mail-Adresse, welche keinen Namen enthält, weiterhin anonym gestaltet sein.

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 4 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

Die Rückmeldung über Folgemaßnahmen erfolgt in einem angemessenen zeitlichen Rahmen, der sich an der schwere des Verdachts aber auch der Schwierigkeit der Untersuchung richtet, jedoch spätestens drei (3) Monaten nach der Eingangsbestätigung. Sollte, aus welchen Gründen auch immer, Ihnen der Eingang der Meldung nicht bestätigt worden sein, läuft die Frist drei Monate nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach Eingang der Meldung ab.

Vor einer internen Untersuchung erfolgt eine Bewertung der Stichhaltigkeit durch Prüfung oder Evaluierung des Vorwurfes. Daher muss nicht jedem (anonymen) Hinweis nachgegangen werden, da ansonsten die Gefahr von denunzierenden Meldungen und einer Überlastung der Meldestellen möglich wäre. Es gilt die Unschuldsvermutung. Sollte diese Prüfung den Vorwurf als möglichen Verstoß bejahen, erfolgt eine interne Untersuchung. Hierbei wird zunächst recherchiert und die für diesen speziellen Fall der Untersuchung notwendigen Maßnahmen geplant. Dies kann auch die Einbeziehung von, beruflich zur Verschwiegenheit verpflichteten, Dritten, wie z.B. externe Rechtsanwälte, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer beinhalten. Im Anschluss wird die Untersuchung durchgeführt und ein Untersuchungsbericht erstellt. Sollte die Untersuchung Verstöße oder Mängel in den internen Vorgaben ergeben, werden im Anschluss daran Disziplinarmaßnahmen oder andere Abhilfemaßnahmen durchgeführt. Dabei werden immer die Mitarbeiterrechte gewahrt, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eingehalten, sowie der Datenschutz beachtet.

Alle Meldungen werden dokumentiert. Dabei speichert die Rechtsabteilung alle Unterlagen in einem für andere Mitarbeiter nicht einsehbaren System. Die Unterlagen umfassen die Meldung mit allen übergebenen Dokumenten.

Bei telefonischer oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung erfolgten Meldung erfolgt die Dokumentation durch ein, vom für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Mitarbeiter, erstelltes Gesprächsprotokoll. In diesem Fall ist Ihnen die Gelegenheit zur Prüfung, Korrektur und Bestätigung durch Unterschrift gegeben.

Bei telefonischer Übermittlung über die Whistleblower Hotline der Hinweisgeberstelle, wird Ihre Nachricht auf dem Anrufbeantworter als MP3 gespeichert.

Bitte Sie um ein persönliches Gespräch um einen Verstoß zu melden, so kann die Dokumentation – im Falle Ihrer Zustimmung – durch vollständige und genaue Aufzeichnung erfolgen. Ebenfalls möglich ist vom verantwortlichen Mitarbeiter erstelltes genaues Protokoll der Zusammenkunft. In diesem Fall ist Ihnen ebenfalls ist die Gelegenheit zur Prüfung, Korrektur und Bestätigung durch Unterschrift zu geben.

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 5 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------

Document Name Hinweisgeber Policy	Created By: B. Hensgen	Approved By /Date B. La Gaetana	 <b>Aqseptence Group</b>
Document Version 01	Checked By: Th. Jacobi	Issue Date 17.12.2021	

## VI. Schutz vor Repressalien

Im Falle einer Meldung von Verstößen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, in Bezug auf tatsächliche oder potentieller Verstöße, die in der Aqseptence Group bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie in Bezug auf Versuche der Verschleierung solcher Verstöße; sind Sie vor Repressalien, einschließlich der Androhung von Repressalien geschützt. Insbesondere folgende Maßnahmen sind als „Vergeltung“ für Ihre Meldung untersagt:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen;
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit;
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet;
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung

Valid for All Aqseptence Entities	Valid since 17.12.2021	Valid until open	Process Owner Legal Department	Page 6 of 6
--------------------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	-------------