



GOVERNANCE

nccgroup[®]

WHISTLEBLOWING- RICHTLINIE





Worum handelt es sich bei diesem Dokument?

Dieser Leitfaden soll dabei helfen, unsere Whistleblowing-Richtlinie zu verstehen und Bedenken zu melden.



Für wen gilt diese Richtlinie?

Diese Richtlinie gilt für alle, die für oder im Namen der NCC Group handeln:

- Der Aufsichtsrat trägt die Gesamtverantwortung dafür, dass die Richtlinie eingehalten wird
- Der Prüfungsausschuss ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle Whistleblowing-Fälle untersucht werden
- Der Vorstand ist dafür verantwortlich, dass alle Kolleginnen und Kollegen diese Richtlinie verstehen und einhalten
- Alle Kolleginnen und Kollegen sind dafür verantwortlich, die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze zu verstehen und entsprechende Bedenken unter Verwendung der in der Richtlinie dargelegten Handlungsempfehlungen zu melden.



Was sind die wichtigsten Punkte?

- Wir gehen verantwortungsbewusst und professionell mit allen ernsthaften Bedenken über ein Fehlverhalten am Arbeitsplatz um
- Die Kolleginnen und Kollegen können sich mit ihren Anliegen an ihren direkten Vorgesetzten oder an eine Reihe von Führungskräften innerhalb des Unternehmens wenden
- Sollten sich die Kolleginnen und Kollegen nicht trauen, ein Problem intern zu melden, gibt es eine anonyme und vertrauliche Whistleblowing-Helpline
- Die Kolleginnen und Kollegen erfahren keine Nachteile, wenn sie tatsächliche oder begründete Bedenken äußern
- Die Whistleblower werden über die Fortschritte bei der Bearbeitung ihres Anliegens auf dem Laufenden gehalten
- Alle vorgebrachten Bedenken werden einer fairen und ordnungsgemäßen Untersuchung unterzogen, deren Ergebnisse dem Prüfungsausschuss mitgeteilt werden.



Welche Maßnahmen muss ich ergreifen?

Kolleginnen und Kollegen sollten diese Richtlinie lesen, um zu erfahren, wie sie ihre Bedenken entweder intern oder extern äußern können. Sie sollten sich an ihren direkten Vorgesetzten, wenn sie etwas nicht verstehen, oder eine E-Mail an compliance@nccgroup.com senden.

Einleitung

Die NCC Group verpflichtet sich, die höchsten Standards in Bezug auf Ehrlichkeit, Integrität, Offenheit und Rechenschaftspflicht einzuhalten. Wir wissen, dass Kolleginnen und Kollegen, Vertragspartnerinnen und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle bei der Erreichung dieses Ziels spielen, und wir erwarten von allen, die für oder im Namen der NCC Group handeln, dass sie unsere hohen Standards einhalten.

Wir gehen verantwortungsbewusst und professionell mit allen ernsthaften Bedenken über ein Fehlverhalten am Arbeitsplatz um.

Die Ziele dieser Richtlinie lauten folgendermaßen:

- die Ermutigung der Kolleginnen und Kollegen, echte Bedenken über ein vermutetes Fehlverhalten zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu äußern, im Wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden und dass ihre Vertraulichkeit gewahrt bleibt
- die Darlegung einer Handlungsempfehlung für Kolleginnen und Kollegen, anhand derer sie ihre Bedenken äußern können
- eine Rückversicherung für die Kolleginnen und Kollegen, dass sie echte Bedenken äußern können, ohne sich Sorgen um Sanktionen machen zu müssen, selbst wenn sie sich als falsch erweisen sollten.

Von allen Führungskräften wird erwartet, dass sie eine „Open-Door“-Atmosphäre schaffen und daher entweder persönlich, telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung stehen, um Probleme oder Bedenken zu klären.

Diese Richtlinie soll im Rahmen eines Gesamtbildes mit den anderen bestehenden Richtlinien betrachtet werden, um uns zu unterstützen und uns eine Orientierungshilfe zu geben. Dazu gehören die folgenden Richtlinien:

- Verhaltenskodex
- Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- Richtlinie zu Geschenken und Bewirtungen
- Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie
- Umweltrichtlinie
- Verhaltenskodex für Lieferanten

Alle Richtlinien stehen Kolleginnen und Kollegen zur Ansicht auf dem Global Governance Hub zur Verfügung.

Die globalen Richtlinien werden durch eine Vielzahl lokaler oder regionaler Richtlinien erweitert, die unter bestimmten Umständen Vorrang haben können.

Inhaltsverzeichnis dieser Richtlinie

1. [Whistleblowing](#)
2. [Wie Sie Bedenken äußern können](#)
 - a. Intern
 - b. Externe Hotline
3. [Unsere Reaktion](#)
4. [Sicherheitsmaßnahmen](#)
5. [Safecall-Telefonnummern](#)
6. [Aufrechterhaltung der Aktualität der Richtlinie](#)

Whistleblowing

Whistleblowing ist die Offenlegung von Informationen über vermutetes Fehlverhalten, das sich in der Vergangenheit, in der Gegenwart oder wahrscheinlich in der Zukunft ereignet (hat)/ereignen wird und das unter eine oder mehrere der folgenden Kategorien fällt:

- Straftaten (dazu können beispielsweise verschiedene Finanzdelikte wie Betrug zählen)
- Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung
- Justizirrtümer
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit einer Person
- Schädigung der Umwelt
- Vertuschung von Fehlverhalten in den oben genannten Kategorien.

Ein Whistleblower äußert gutgläubig Bedenken in einem Fall, der mit den vorstehenden Aspekten in Zusammenhang steht. Wenn Kolleginnen und Kollegen ernsthafte Bedenken in Bezug auf vermutetes Fehlverhalten oder Gefahren im Zusammenhang mit einer unserer Aktivitäten haben (sogenannte „Whistleblowing“-Bedenken), sollten sie diese im Rahmen dieser Richtlinie melden.

Diese Richtlinie erstreckt sich nicht auf Beschwerden, die im Zusammenhang mit persönlichen Umständen stehen, z. B. die Art und Weise der Behandlung am Arbeitsplatz. In diesen Fällen greifen zum Beispiel das Beschwerdeverfahren, die Belästigungsrichtlinie oder die Richtlinie zur Chancengleichheit.

Wenn Kolleginnen und Kollegen nicht sicher sind, ob ihr Anliegen unter den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten sie den Chief People Officer oder ein Mitglied des Personal-Teams um Rat fragen.

Um unseren Geschäftsbetrieb bestmöglich führen zu können, fordern wir alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, die Prinzipien der Ehrlichkeit, Integrität und Qualität zu wahren. Die Beziehungen, die wir zueinander und zu unseren externen Stakeholdern unterhalten, sind wichtig, und wir müssen jede dieser Beziehungen stets respektvoll führen.

Jeder Einzelne trägt die Verantwortung dafür mit, dass wir diese hohen Standards kontinuierlich erfüllen. Wir gehen davon aus, dass dies in der Praxis folgendermaßen passiert:

Wie Sie Bedenken äußern können

Intern

Die Kolleginnen und Kollegen sollten ihre Bedenken mündlich oder schriftlich ihrem unmittelbaren Vorgesetzten mitteilen. Wem gegenüber sie ihre Bedenken äußern, kann jedoch auch davon abhängen, wie vertraulich die jeweiligen Bedenken sind und wer des Fehlverhaltens verdächtig wird.

Wenn die Kolleginnen oder Kollegen es aus irgendeinem Grund vorziehen, ihrem Vorgesetzten gegenüber keine Bedenken zu äußern, oder wenn sie der Meinung sind, dass ihr Vorgesetzter ihre Bedenken nicht ernst genommen hat, sollten sie sich an eine der folgenden Stellen wenden:

- An den Leiter des jeweiligen Geschäftsbereichs
- An den Chief People Officer
- An die Direktorin für Global Governance
- An den Finanzvorstand
- An den CEO

Externe Hotline

Wenn die Kolleginnen und Kollegen sich nicht in der Lage oder nicht wohl dabei fühlen, ihre Bedenken intern zu äußern, können sie die unten angegebene, anonyme und vertrauliche Hotline nutzen. Die Angelegenheit wird zwar an den Chief People Officer und die Direktorin für Global Governance zur Prüfung und gegebenenfalls zur Ergreifung geeigneter Maßnahmen weitergeleitet, dies geschieht jedoch anonym, außer wenn die meldende Person mit ihrer namentlichen Erwähnung einverstanden ist.

Whistleblowing-Richtlinie der NCC Group

Veröffentlichungsdatum: November 2023

Unsere vertrauliche externe Hotline wird von Safecall betreut. Nachfolgend stehen die Telefonnummern für jeden Standort. Alternativ kann Safecall per E-Mail an nccgroup@safecall.co.uk oder durch Bericht über die Safecall-Website unter [kontaktiert werden](#)

Sobald ein Anliegen bei Safecall eingegangen ist, wird die Angelegenheit an den Chief People Officer und die Direktorin für Global Governance weitergeleitet, außer wenn sich die Bedenken auf diese Personen beziehen. In diesem Fall wird die Angelegenheit an den Gesellschaftssekretär weitergeleitet.

Es wird zwar nicht erwartet, dass die oder der Einzelne den Wahrheitsgehalt der Anschuldigungen beweist, jedoch muss sie oder er nachweisen, dass es hinreichende Gründe zur Besorgnis gibt. Böswillige Meldungen oder solche, die zum Zweck der persönlichen Bereicherung erfolgen, können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Unsere Reaktion

Wenn ein Whistleblower Bedenken äußert, führt das Unternehmen eine erste Bewertung durch, um den Umfang der Untersuchung zu bestimmen.

Alle Angelegenheiten, die im Rahmen dieser Richtlinie angesprochen werden, werden dem Prüfungsausschuss der NCC Group zur Überprüfung vorgelegt.

Das Unternehmen ist bestrebt, den Whistleblower über den Fortgang der Untersuchung des von ihr oder ihm angesprochenen Problems zu informieren. Wenn der Whistleblower mit der Art und Weise, wie ihr oder sein Anliegen behandelt wurde, nicht zufrieden ist, sollte sie oder er dieses Anliegen bei einem der oben genannten Ansprechpartner vorbringen.

Sicherheitsmaßnahmen

Die Kolleginnen und Kollegen werden nicht benachteiligt, wenn sie echte oder begründete Bedenken äußern, die in angemessener Form formuliert sind. Ist ein Whistleblower der Ansicht, dass sie oder er doch nachteilig behandelt wurde, sollte sie oder er den Chief People Officer informieren.

Alle Kolleginnen und Kollegen sollten das Gefühl haben, dass sie im Rahmen dieser Richtlinie Bedenken bezüglich der Meldung von Missständen offen äußern können. Soweit möglich, wird der Name eines Whistleblowers, die oder der Bedenken geäußert hat, nicht genannt, es sei denn, sie oder er stimmt schriftlich zu oder es besteht Grund zu der Annahme, dass die Meldung böswillig erfolgt ist.

Es werden zwar alle praktikablen Schritte unternommen, um die Identität eines Whistleblowers nicht preiszugeben, aber unter bestimmten Umständen kann diese unweigerlich abgeleitet werden, und die Vertraulichkeit kann nicht garantiert werden.

Die Kolleginnen und Kollegen, die im Falle der Aufdeckung ihrer Identität mögliche Vergeltungsaktionen befürchten, sollten sich an den Chief People Officer oder einen der anderen oben genannten Ansprechpartner wenden, damit geeignete Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit getroffen werden können.

Klassifizierung: Allgemein

Dieses Dokument unterliegt einer ständigen Überprüfung. Einzelne Angaben können jederzeit geändert oder gestrichen werden.

Safecall-Telefonnummern

Australien	0011 800 72332255
Belgien	00 800 72332255
Kanada	1877 59 98073
Dänemark	00 800 72332255
Deutschland	00 800 72332255
Japan	0120 921067
Litauen	00 800 72332255
Manila	1800 1441 0499
Niederlande	00 800s 72332255
Portugal	00s 800 72332255
Singapur	800 4481773
Spanien	00 800 72332255
Schweden	0850 252 122
Schweiz	00 800 72332255
VAE	8000 4413376
Großbritannien	0800 9151571
USA	1 866 901 3295

Wie wir kommunizieren

Unsere Whistleblowing-Richtlinie wird allen Personen (festangestellten und vorübergehend beschäftigten) zur Verfügung gestellt, die bei der NCC Group arbeiten. Intern können die Kolleginnen und Kollegen die neueste Fassung über den Global Governance Hub abrufen. Extern ist der Kodex auf unserer Konzern-Website verfügbar: www.nccgroupplc.com

Aufrechterhaltung der Aktualität der Richtlinie

Wir überprüfen und aktualisieren diese Richtlinie regelmäßig. Alle Änderungen werden den Vorgesetzten mitgeteilt, damit diese ihre Mitarbeitenden informieren können. Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden per E-Mail informiert.

Gegebenenfalls wird der Betriebsrat zu Änderungen dieser Richtlinie konsultiert. Vor der Veröffentlichung einer neuen Version des Kodex muss dieser vom Aufsichtsrat der NCC Group plc genehmigt werden.

Sicherheits- und Vertraulichkeitsvereinbarung

Dieses Dokument unterliegt den Sicherheitsanforderungen der NCC Group. Das Eigentum und die Verantwortung für dieses Dokument verbleibt bei der Compliance-Abteilung.