



Richtlinie zur Meldung von Compliance-Verstößen ("Hinweisgeberrichtlinie")

Die Hoyer SE (zusammen mit den verbundenen Unternehmen i.S.v. §§ 15 AktG "Hoyer") unterliegt in allen Bereichen verschiedenen Gesetzen und Vorschriften.

Werden geltende Gesetze und Vorschriften verletzt, kann dies zu erheblichen Risiken für Hoyer und ihre Mitarbeiter führen. Es ist daher Teil der Unternehmenskultur, sicherzustellen, dass sich alle Mitarbeiter von Hoyer im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften verhalten. Ferner sollen Compliance-Verstöße und insbesondere menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken entlang der Lieferkette erkannt, untersucht und in Zukunft verhindert werden.

Diese Richtlinie soll die Mitarbeiter von Hoyer ermutigen und es ihnen ermöglichen, festgestellte oder begründet vermutete Verstöße gegen geltende Gesetze und Vorschriften zu melden. Dies schließt den verantwortungsvollen Umgang auch mit den Menschenrechten und der Umwelt ein. Vor diesem Hintergrund nimmt Hoyer die Verpflichtungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ("LkSG") und des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes ("HinSchG") sehr ernst.

1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, Teilzeitkräfte, Praktikanten, leitende Angestellte, Geschäftsführer oder vergleichbare Organe der Hoyer sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind sowie Hoyer überlassene Leiharbeitnehmer. Im Zusammenhang mit der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutzstandards steht der Meldekanal auch Dritten wie Lieferanten, Kunden und anderweitig Betroffenen offen.

Diese Richtlinie und die darin enthaltenen Regeln sind einzuhalten, auch wenn diese strenger als das geltende Recht sind. Sofern nationale gesetzliche Vorschriften strengere Vorgaben enthalten, gelten diese vorrangig.

2 Begriffe und Definitionen

Hoyer steht für die Hoyer SE sowie alle mit ihr verbundenen Unternehmen i.S.v. §§ 15 AktG.

Mitarbeiter im Sinne dieser Richtlinie sind alle Arbeitnehmer, Teilzeitkräfte, Praktikanten, leitende Angestellte, Geschäftsführer oder vergleichbare Organe von Hoyer sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie der Hoyer überlassene Leiharbeitnehmer nach den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorschriften.

Vertrauensperson ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und stellt eine unabhängige, unparteiliche Meldestelle dar, die zur Bearbeitung eingehender Hinweise ernannt wurde und diese Tätigkeit frei von Weisungen sowie objektiv durchführt. Interessenskonflikte innerhalb dieser Tätigkeit werden ausgeschlossen.

Compliance-Verstoß ist ein Verhalten, das gegen anwendbare Gesetze oder interne Richtlinien, Vorschriften und Grundsätze (insbesondere den Verhaltenskodex von Hoyer) verstößt.

Guter Glaube bedeutet, dass der hinweisgebende Mitarbeiter der Hoyer Gruppe im Zeitpunkt der Meldung aufgrund der ihm bekannten Umstände den begründeten Verdacht und Anknüpfungspunkte hat, dass die gemeldeten Informationen zutreffend sind.

Vergeltungsmaßnahme ist jedes Verhalten zum Nachteil eines Mitarbeiters oder eines Dritten aufgrund der Meldung eines Hinweises, einschließlich Kündigung, Einschüchterung oder Belästigung, Geschäftsboykott, Rufschädigung, Lohnkürzung, Versetzung, Wechsel des Arbeitsortes, Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Degradierung sowie Vorenthaltung einer Beförderung. Dies gilt auch, wenn von dem betroffenen Mitarbeiter oder Dritten keine Anzeige erstattet wurde, sofern vermutet wird, dass eine Anzeige erstattet werden könnte oder erstattet wurde.

3 Grundsätze und Ziele

Diese Richtlinie soll alle Mitarbeiter ermutigen und es Ihnen ermöglichen, festgestellte oder begründet vermutete Verstöße gegen geltende Gesetze und interne Richtlinien, Vorschriften und Grundsätze, von denen Kenntnis erlangt wird, zu melden. Wir erwarten, dass die Mitarbeiter in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie insbesondere Folgendes melden:

- (1) Verstöße oder begründet vermutete Verstöße gegen geltende nationale und internationale Gesetze und Vorschriften, insbesondere in Bezug auf Korruption, Bestechung, Betrug, Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit (einschließlich zu langer Arbeitszeiten), Umweltverschmutzung (Wasser, Luft, Boden etc.), Interessenkonflikte, Menschenrechtsverletzungen (einschließlich Arbeitnehmerrechte), Diskriminierung, Belästigung, Kartellrecht und unlauteren Wettbewerb, Steuer- und Buchführungspflichten sowie Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Datenschutz und IT.
- (2) Verstöße oder begründet vermutete Verstöße gegen interne Richtlinien, Vorschriften und Grundsätze, insbesondere gegen den Verhaltenskodex von Hoyer;
- (3) Im Zusammenhang mit den Menschenrechten oder der Umwelt fallen neben Verstößen im eigenen Geschäftsbereich auch Verstöße in der Lieferkette sowie menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken entlang der Lieferkette in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie. Dazu gehören beispielsweise die Zerstörung der natürlichen Ressourcen, Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und alle Formen der Sklaverei, das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung sowie die Missachtung der Koalitionsfreiheit.

Richtlinie zur Meldung von Compliance-Verstößen ("Speak-Up Policy")



3.1 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Missbrauchsverbot

Hoyer ist der festen Überzeugung, dass wirksame Meldestrukturen und eine offene und transparente Unternehmenskultur dazu beitragen, das Unternehmen, Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner vor Schäden und Reputationsrisiken zu schützen.

Daher hat sich Hoyer dem Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen verpflichtet. Die Mitarbeiter und durch die geltenden Gesetze ebenfalls geschützte Dritte müssen keine negativen Konsequenzen diskriminierender oder disziplinarischer Art befürchten, wenn sie eine Meldung in gutem Glauben machen oder Fragen, Zweifel und Bedenken äußern. Hoyer duldet keinerlei Drohungen, schädliches Verhalten oder Vergeltungsmaßnahmen. Ein solches Verhalten würde selbst einen Verstoß gegen unsere Werte darstellen und könnte Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Hoyer erwartet auch von seinen Lieferanten, Kunden oder sonstigen Partnern, dass sie in den vorstehenden Fällen keine Vergeltungsmaßnahmen ergreifen. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gilt auch dann, wenn sich Mitarbeiter eines Sachverhalts nicht absolut sicher sind, sofern sie in gutem Glauben handeln.

Der absichtliche Missbrauch des Meldesystems und dieser Richtlinie für missbräuchliche Praktiken (d. h. die bösgläubige Einreichung von Meldungen) ist streng verboten. Ein Mitarbeiter, der wissentlich falsche Informationen meldet, ist durch diese Richtlinie nicht geschützt und muss mit Disziplinarmaßnahmen sowie straf- und zivilrechtlichen Sanktionen rechnen.

Außerdem bietet diese Richtlinie keinen Schutz vor Disziplinarmaßnahmen aufgrund eines Verstoßes, wenn der Mitarbeiter selbst an dem gemeldeten Verstoß beteiligt war. Die Tatsache, dass der Mitarbeiter den Verstoß gemeldet hat, kann – und wird üblicherweise – in einem etwaigen Disziplinarverfahren jedoch als mildernder Umstand gewertet werden.

3.2 Vertraulichkeit und Anonymität

Die Vertraulichkeit der Meldungen, die Identität des Meldenden sowie der betroffenen Personen und der in den Meldungen erwähnten Dritten wird so weit wie möglich gewahrt. Das Meldesystem von Hoyer erlaubt anonyme Meldungen, soweit dies nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften, insbesondere den Datenschutz- und Arbeitsgesetzen und -vorschriften, zulässig ist. Dennoch kann es möglich sein, dass die Rolle als Meldender, von der Meldung betroffene Person oder als Dritter bei späteren Ermittlungen im Rahmen der geltenden Gesetze für andere offenbart wird. In jedem Fall wird Hoyer alle Anstrengungen unternehmen, die Identität des Meldenden und die Meldungen vertraulich zu behandeln, es sei denn:

- Der Mitarbeiter, der die Meldung macht, hat sein Einverständnis zur Offenlegung gegeben;
- Die Offenlegung ist notwendig, um einer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, der Hoyer unterliegt;

- Die Weitergabe an Strafverfolgungsbehörden erfolgt auf deren Verlangen;
- Die Offenlegung erfolgt aufgrund einer Anordnung in einem einer Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren;
- Die Offenlegung ist erforderlich, damit Hoyer die Meldung effektiv untersuchen und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann;
- Der hinweisgebende Mitarbeiter meldet vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße.

Die Mitarbeiter sollten bedenken, dass die Untersuchung einer Meldung und die Behandlung des Anliegens in der Regel erleichtert wird, wenn die Meldung nicht anonym eingereicht wird und (Rück-) Fragen zum Sachverhalt gestellt werden können. Die Hinweisgeber können jedoch frei darüber entscheiden, auf welche Art und Weise sie Meldungen abgeben und ob sie für Rückfragen zur Verfügung stehen.

3.3 Unabhängigkeit

Die interne Meldestelle von Hoyer ist unparteiisch, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitarbeiter der internen Meldestelle führen ihre Arbeit objektiv und frei von Weisungen von anderen Abteilungen oder Organen des Unternehmens aus.

3.4 Datenschutz

Hoyer misst dem Datenschutz und dem Schutz der Privatsphäre sowie den Anforderungen der Datensicherheit große Bedeutung bei. Hoyer hält sich daher auch in Bezug auf diese Richtlinie an die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften als Mindeststandard.

- (1) Benachrichtigung von Personen, die Gegenstand von Meldungen sind

Hoyer informiert die vom Hinweis betroffenen Personen, deren Verhalten gemeldet wurde, nach Eingang der entsprechenden Beschwerde unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften. Die vom Hinweis betroffenen Personen werden innerhalb eines angemessenen Zeitraums – der in der Regel längstens einen Monat beträgt – über den mutmaßlichen Sachverhalt und die mit der Bearbeitung der Meldung beauftragte Person oder Abteilung informiert. Die vom Hinweis betroffenen Personen müssen spätestens unterrichtet werden, wenn dies zur Maßnahmenenergreifung zwingend erforderlich ist, etwa wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen eine Anhörung vorsehen. Weiter findet eine Information dann statt, wenn dies nach § 18 Nr. 1 HinSchG als Folgemaßnahme notwendig ist, um den Verstoß aufzuklären.

Wenn diese Informationen jedoch die Wirksamkeit der Untersuchung, die Sicherung von Beweismitteln oder das Meldeverfahren gefährden könnten oder ihr überwiegende berechnete Interessen Dritter entgegenstehen, erfolgen sie erst, wenn diese Risiken nicht mehr bestehen. Dies erfordert eine Einzelfallprüfung.

Richtlinie zur Meldung von Compliance-Verstößen ("Speak-Up Policy")



In jedem Fall wird die Identität der meldenden Person nicht offengelegt, es sei denn, dies ist für die Einhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung, der Hoyer unterliegt, oder für andere rechtmäßige Zwecke unbedingt erforderlich und darüber hinaus durch die geltenden datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Gesetze und Vorschriften gestattet.

(2) Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Aufzeichnungen über die Meldungen der Hinweisgeber und die damit verbundenen Untersuchungen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen so lange gespeichert, wie dies für die Erreichung der legitimen Zwecke von Hoyer erforderlich ist (insbesondere dem Betrieb interner Meldesysteme und der Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen. Legitime Zwecke schließen die Begründung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen (einschließlich denen des HinSchG), denen Hoyer unterliegt, ein.

Die Dokumentation wird grundsätzlich drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG, dem LkSG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Dementsprechend werden Aufzeichnungen, die sich auf anhängige Rechtsstreitigkeiten oder Ermittlungen beziehen, nicht gelöscht, solange die Datenspeicherung für die Erreichung der Zwecke eines solchen Verfahrens erforderlich ist. In solchen Fällen werden die Informationen für die Dauer des jeweiligen Rechtsstreits oder der Untersuchung oder sogar länger aufbewahrt, sofern dies nach den geltenden Datenschutzgesetzen und -vorschriften erforderlich und zulässig ist.

Personenbezogene Daten in Berichten, die nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, werden gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften unverzüglich gelöscht.

4 Verfahren zur Einreichung von Meldungen und Folgemaßnahmen

4.1 Einreichung von Meldungen

Die Mitarbeiter werden aufgefordert, mutmaßliche Unregelmäßigkeiten, Bedenken, Zweifel und Verdachtsmomente jederzeit zu melden.

Hoyer kann den gemeldeten Sachverhalt umso besser verstehen und untersuchen, je mehr Informationen zur Verfügung gestellt werden. Das heißt, dass alle relevanten Informationen zu dem betreffenden Sachverhalt, einschließlich Informationen zu den beteiligten Personen und relevante Hintergrundinformationen, sowie unterstützende Dokumente oder andere Belege, die bei der Untersuchung der Meldung hilfreich sein könnten, übermittelt werden sollen.

Bei der Übermittlung von Informationen steht es dem Mitarbeiter frei, ob er seine Identität preisgeben oder anonym bleiben möchte, sofern dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Hoyer hat verschiedene Beschwerdekanaäle implementiert, die rund um die Uhr verfügbar sind und zahlreiche Sprachen abdecken. Manche Beschwerdekanaäle sind für jedermann zugänglich, andere nur für Mitarbeiter:

(1) Meldekanaäle für alle Interessensgruppen

Per Internet:Über die Homepage kann jedermann das Online-Tool innerhalb des Integritätskanals eine Beschwerde einreichen.

Per Post:Beschwerden können auf dem Postweg in die Hauptgeschäftsstelle in Visselhövede (Rudolf-Diesel-Straße 1, 27374 Visselhövede) zu Händen der Vertrauensperson geschickt werden. Damit wird allen Personen ohne direkten Zugang zu Internet Rechnung getragen.

(2) Weitere Beschwerdekanaäle für Mitarbeiter

Mitarbeiter können ihre Meldungen nicht nur online und postalisch sondern auch persönlich, telefonisch oder per E-Mail einreichen. Diese können beim direkten Vorgesetzten, der Personalabteilung und/oder bei der benannten Vertrauensperson eingereicht werden. Bei der Wahl eines schriftlichen Meldewegs kann in beliebiger Sprache eingereicht werden.

(3) Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Nach Eingang der Meldung wird sich die interne Meldestelle mit dem Hinweisgeber in Verbindung setzen und ihn – in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen – über den Stand der Prüfung der Meldung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen auf dem Laufenden halten.

Der Hinweisgeber erhält innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung zu der Meldung und wird innerhalb von spätestens drei Monaten – nach Erhalt der Eingangsbestätigung – über den Stand der Untersuchung informiert. Dies gilt unabhängig davon, ob der Hinweisgeber ein Mitarbeiter oder ein Dritter ist. Hoyer wird den Hinweisgeber bei der Bearbeitung in angemessener und geeigneter Form einbeziehen.

4.2 Externe Meldekanaäle

Hoyer ermutigt jeden, Meldungen direkt und intern bei Hoyer einzureichen, da solche Compliance-Verstöße die zentralen Unternehmenswerte und hohen Standards an Ethik und Integrität gefährden können.

Meldepflichtigen Personen ist es jedoch gestattet, bestimmte Verstöße nach dem Hinweisgeberschutzgesetz auch bei den zuständigen nationalen Behörden zu melden. Meldepflichtige Personen können sich auch auf der Website der zuständigen nationalen Behörde darüber informieren, wann und wie sie gemäß den geltenden



Richtlinie zur Meldung von Compliance-Verstößen ("Speak-Up Policy")

Gesetzen und Vorschriften extern Meldung erstatten können.

In Deutschland gibt es folgende externe Meldestellen:

- Bundesamt für Justiz (Stelle(n) für externe Meldungen);
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht;
- Bundeskartellamt (bei wettbewerbsrechtlichen Verstößen).

Darüber hinaus können externe Meldung auch insbesondere bei folgenden Organen/Einrichtungen/sonstigen Stellen der Europäischen Union erstattet werden:

- Europäische Kommission;
- Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF).

5 Verstöße und Folgen

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann schwerwiegende Folgen für Hoyer und die betroffenen Personen haben (z. B. durch Erleiden eines Reputationsschadens). Hoyer könnte auch zivilrechtlich haften, strafrechtlich verfolgt werden oder allgemein in den Fokus von Behörden geraten. Verstöße gegen diese Richtlinie können auch zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung und Kündigung von betroffenen Personen führen. Verstöße können auch zu Geld- und Freiheitsstrafen für die betroffenen Personen führen.

6 Fragen/Meldungen von Verstößen

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zu dieser Richtlinie an die interne Meldestelle von Hoyer. Dasselbe gilt, wenn Sie mögliche Verstöße gegen diese Richtlinie feststellen.

Genehmigt

Beginn der Gültigkeit

Name

Position