

Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren

Ethics & Compliance

UEE Holding SE & Co. KG

Dokumenteninformation

Dokument-ID	EC_E&C_Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren_rev000
Vertraulichkeit	ÖFFENTLICH

Datum	Sprache	DCC	Werk/Abteilung
2022-12-15	de		Ethics & Compliance

Revisionstabelle

Revision	Datum	Kapitel	Änderung
000	2022-12-15	-	Erstellung der Verfahrensordnung

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätzliches	- 1 -
2	Kanäle zur Abgabe einer Beschwerde.....	- 2 -
3	Ablauf des Beschwerdeverfahrens	- 4 -
4	Einvernehmliche Streitbeilegung	- 5 -
5	Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person	- 5 -
6	Schutz der hinweisgebenden Person	- 5 -
7	Verantwortlichkeiten innerhalb der ENERCON-Gruppe.....	- 6 -
8	Ansprechpartner.....	- 7 -
	Anhang 1: Exemplarische Übersicht menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichtverletzungen	I
	Anhang 2: Übereinkommen.....	II

1 Grundsätzliches

Zielsetzung dieses Dokumentes ist die Beschreibung des Beschwerdeverfahrens der UEE Holding SE & Co. KG und ihrer Tochtergesellschaften (= ENERCON-Gruppe). Als Ausdruck der unternehmerischen Verantwortung und im Sinne der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bietet das Beschwerdeverfahren potentiell betroffenen Stakeholdern Zugang zu Abhilfe.

Der Begriff der Beschwerde wird wie folgt definiert:

Beschwerde: allgemeiner Ausdruck der Unzufriedenheit mit einer Situation, einer Tätigkeit, einem Verhalten oder einem spezifischeren und schwerwiegenderen Gefühl des Fehlverhaltens, das sich auf Belästigung, Diskriminierung oder einen anderen Missbrauch bezieht (z. B. Konflikt, Korruption, Menschenrechtsverletzung usw.).

Insbesondere umfasst dies die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten durch die ENERCON-Gruppe oder ihre Geschäftspartner. Eine Übersicht exemplarischer menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichtverletzungen ist in Anhang 1 dargestellt.

Das Beschwerdeverfahren steht nicht nur allen Mitarbeitenden der ENERCON-Gruppe (einschließlich ihrer rechtmäßigen Vertreter), sondern auch den Geschäftspartnern (einschließlich ihrer Mitarbeitenden sowie deren rechtmäßige Vertreter) sowie anderweitig betroffenen Personen (z.B. Anwohner in der Nähe einer Produktionsstätte der ENERCON-Gruppe) oder Organisationen (z.B. Medienvertreter, Nichtregierungsorganisationen) zur Verfügung.

Aus prozessualen Gründen verwendet die ENERCON-Gruppe das bereits implementierte Hinweisgebersystem als Beschwerdeverfahren. Unabhängig von möglichen Unterschieden zwischen den Begriffen „Hinweis“ und „Beschwerde“ wird nachfolgt der Begriff „Beschwerdeverfahren“ äquivalent zum Begriff „Hinweisgebersystem“ verstanden.

2 Kanäle zur Abgabe einer Beschwerde

Beschwerden können der ENERCON-Gruppe anonym oder nicht-anonym mitgeteilt werden. Die nachfolgende Übersicht zeigt die zur Verfügung stehenden Beschwerdekkanäle. Alle Beschwerdekkanäle stehen hinweisgebenden Personen kostenfrei zur Verfügung.

	ENERCON Corporate Governance Ethics & Compliance	Ombudsperson
Ansprechpartner	Global Head of Corporate Governance Juliane Kanitz	Dr. Tobias Rudolph
Telefon	+351 258 803 118	+49 (0) 911 / 999 396 0
E-Mail	compliance@enercon.de	rudolph@rudolph-recht.de
Brief	UEE Holding SE & Co. KG z. Hd. Frau Juliane Kanitz - persönlich - Borsigstraße 26 26603 Aurich	Rudolph Rechtsanwälte Partnerschaft mbB Westtorgraben 1 90429 Nürnberg
Mobil	+351 (911) 912 739	+49 (0) 179 / 537 40 94

Digitales Beschwerdeverfahren: enercon.integrityline.com

Die telefonischen Beschwerdekkanäle sind werktags zwischen 8 und 18 Uhr deutscher Zeit (UTC+1) zu erreichen. Beschwerden können in Deutsch oder Englisch geäußert werden. Es besteht die Möglichkeit, eine Nachricht zu hinterlassen.

Das digitale Beschwerdeverfahren ist durchgehend verfügbar und bietet hinweisgebenden Personen die Möglichkeit, unter Wahrung ihrer Anonymität, Beschwerden abzugeben. Gleichzeitig können über ein geschütztes Postfach Rückfragen zur Beschwerde beantwortet und somit zur Klärung des Sachverhalts beigetragen werden. Das digitale Beschwerdeverfahren steht in insgesamt sechs Sprachen zur Verfügung (Deutsch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Französisch, Türkisch). Beschwerden können jedoch grundsätzlich in Landessprache vorgebracht werden. Das digitale Beschwerdeverfahren befindet sich auf einer externen Plattform und ist somit nicht Teil der IT-Infrastruktur der ENERCON-Gruppe. Der Betreiber der Plattform hat keinerlei Zugriff auf die Inhalte

des Beschwerdeverfahrens. Es ist technisch und organisatorisch sichergestellt, dass Zugriffe auf das System und die dahinterliegende Kommunikation geschützt sind und Beschwerden - sofern gewünscht – unter Wahrung der Anonymität erfolgen.

Die Ombudsperson ist durch ihre Stellung als unternehmensexterner Rechtsanwalt nach deutschem Recht von Standes wegen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Verpflichtung kann ausschließlich mit der persönlichen Zustimmung der hinweisgebenden Person aufgehoben werden. Wählt die hinweisgebende Person diesen Kanal, so ist sie jedoch verpflichtet, der Ombudsperson die Weitergabe anonymisierter Fallinformationen zu gestatten. Die Art und der Inhalt der Informationsweitergabe werden mit der hinweisgebenden Person abgestimmt, um ihre Einschätzung zur Gefährdung der Anonymität zu berücksichtigen.

Die ENERCON-Gruppe ermutigt alle hinweisgebenden Personen eine Lösung auf lokaler Ebene (z.B. mit der betroffenen Produktionsstätte) anzustreben, bevor eine offizielle Beschwerde über das Beschwerdeverfahren eingereicht wird.

3 Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Die folgende Abbildung zeigt den Ablauf des Beschwerdeverfahrens. Während des gesamten Verfahrens erfolgt eine regelmäßige, transparente Kommunikation gegenüber der hinweisgebenden Person zum Verlauf und Fortschritten. Spätestens drei Monate nach Beschwerde erhalten die hinweisgebenden Personen eine Rückmeldung über den Stand des Verfahrens.



4 Einvernehmliche Streitbeilegung

Die ENERCON-Gruppe behält sich das Recht vor, hinweisgebenden Personen eine einvernehmliche Streitbeilegung anzubieten. Hierbei versuchen die beteiligten Parteien mithilfe eines neutralen und vermittelnden Dritten gemeinsam eine einvernehmliche Lösung zu finden, anstatt eine Entscheidung über das offiziell greifende Beschwerdeverfahren herbeizuführen. Im Fokus steht dabei die lösungsorientierte Kooperation zur Entwicklung von Abhilfe- oder Präventionsmaßnahmen, die von allen Parteien mitgetragen werden. Mögliche strukturelle Machtungleichgewichte zwischen dem Unternehmen und den hinweisgebenden Personen werden hierbei berücksichtigt. Die ENERCON-Gruppe strebt an, diese soweit wie möglich im Verfahren auszugleichen, bspw. durch das Hinzuziehen unabhängiger Organisationen zur Unterstützung der hinweisgebenden Personen.

Es besteht kein Anspruch auf eine einvernehmliche Streitbeilegung.

5 Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person

Der Schutz der Identität der hinweisgebenden Person besitzt für die ENERCON-Gruppe höchste Priorität. Alle Beteiligten, die im Rahmen der Bearbeitung von gemeldeten Beschwerden Informationen erhalten, haben diese streng vertraulich zu behandeln und sind vertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine unangemessene Weitergabe oder der Missbrauch vertraulicher Informationen und Daten ist verboten und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (kurz DSGVO) ist für die gesamte ENERCON-Gruppe garantiert. Sowohl die persönlichen Daten der hinweisgebenden Person als auch der Inhalt der Beschwerde werden nur im Rahmen der gesetzlich zulässigen Vorgaben genutzt. Dritte haben keinen Zugang zu diesen Informationen.

6 Schutz der hinweisgebenden Person

Innerhalb der ENERCON-Gruppe werden keine Benachteiligungen von Mitarbeitenden, die in gutem Glauben Beschwerden abgeben, toleriert. Es ist in jeglicher Weise untersagt, Beschwerden, die im

guten Glauben abgegeben wurden, zu sanktionieren. Die Benachteiligung hinweisgebender Personen kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

Ein Missbrauch des Beschwerdeverfahrens wird jedoch nicht geduldet. So werden keine Beschwerden akzeptiert, die nicht in gutem Glauben erfolgen, wie z.B. Beschwerden, die eine vorsätzliche Falschinformation enthalten oder die in böser Absicht gemacht werden, um der ENERCON-Gruppe, ihren Mitarbeitenden oder externen Dritten zu schaden.

Allerdings kann niemandem Schutz vor späterer strafrechtlicher Verfolgung garantiert werden, da behördliche Ermittlungsverfahren gegebenenfalls aus Anlässen eingeleitet werden, die nicht im Einflussbereich der ENERCON-Gruppe liegen.

Außerhalb der ENERCON-Gruppe werden keine Benachteiligungen von Mitarbeitenden von Geschäftspartnern oder anderweitigen externen Personen toleriert, die in gutem Glauben Beschwerden abgeben. Die ENERCON-Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern den Schutz hinweisgebender Personen vor Diskriminierungen. Die Benachteiligung hinweisgebender Personen durch Geschäftspartner kann die Beendigung der Geschäftsbeziehung zur Folge haben.

7 Verantwortlichkeiten innerhalb der ENERCON-Gruppe

Das Beschwerdeverfahren ist – äquivalent zum Hinweisgebersystem – Bestandteil des unternehmensweiten Compliance Management Systems der ENERCON-Gruppe. Die operative Verantwortung bzw. die Betreuung des Beschwerdeverfahrens erfolgt innerhalb der ENERCON-Gruppe durch die Abteilung Ethics & Compliance. Im Rahmen der Klärung von Sachverhalten wird bei Bedarf die Abteilung Internal Audit eingebunden.

Liegt nach Klärung eines Sachverhalts ein begründeter Verdacht auf einen Compliance-Verstoß durch Mitarbeitende der ENERCON-Gruppe vor, wird der Chief Executive Officer der ENERCON-Gruppe hierüber unterrichtet. Handelt es sich nach Klärung des Sachverhalts um einen begründeten Verdacht auf einen Compliance-Verstoß durch einen Geschäftspartner werden weitere relevante Mitglieder des Vorstands der ENERCON-Gruppe hierüber unterrichtet (z.B. der Chief Operating Officer im Falle eines Compliance-Verstoßes durch einen Lieferanten).

Sofern zur Erarbeitung einer Lösung förderlich und unter Wahrung der Vertraulichkeit möglich, können weitere Unternehmensbereiche in das Beschwerdeverfahren eingebunden werden.

8 Ansprechpartner

Für Rückfragen zur Verfahrensordnung steht die Abteilung Ethics & Compliance unter compliance@enercon.de zur Verfügung.

Anhang 1: Exemplarische Übersicht menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichtverletzungen

Menschenrechtsbezogene Pflichtverletzungen

- Missachtung des Verbots der Kinderarbeit
- Missachtung des Verbots der Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit, der Vereinigungsfreiheit und / oder des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- Missachtung des Verbots der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Missachtung des Verbots des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen durch Umweltverunreinigungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Missachtung des Verbots der Beauftragung oder Nutzung privater/ öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung des Verbots eines Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (die sich aus den Menschenrechtsabkommen in Anhang 2 ergeben) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist

Umweltbezogene Pflichtverletzungen

- Verbotene Herstellung, Einsatz und / oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)
- Verbotene Produktion und / oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Anhang 2: Übereinkommen

1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (ILO-Übereinkommen Nr. 111)
8. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (ILO-Übereinkommen Nr. 138)
9. Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte
11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)
13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005

14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014