



Titel der Richtlinie: **Richtlinie zu Whistleblowing**
Verantwortlicher **Chief Legal Officer**
der Richtlinie: **Chief Human Resources Officer**
1. Dezember 2020
Umgesetzt am:

NEP Richtlinie zu Whistleblowing

1. Absichtserklärung

- 1.1 Die NEP Group Inc (NEP) und alle ihre verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften (zusammen „NEP“) verpflichten sich, ihre Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen, und sie erwartet von allen jeweiligen Führungskräften, Direktoren, Mitarbeitern und internen Auftragnehmern (zusammen „Personal“), dass sie im Allgemeinen hohe Standards einhalten und in Übereinstimmung mit unserem Ethik- und Geschäftsgebaren-Kodex, den NEP Richtlinien oder einem lokalen Verhaltenskodex handeln. Eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit ist jedoch unerlässlich, um Fehlverhalten zu verhindern und sie zu anzusprechen, wenn sie auftreten.
- 1.2 Die Ziele dieser Richtlinie sind:
- (a) Mitarbeiter zu ermutigen, mutmaßliches Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, indem sie versichert sind, dass ihre Bedenken ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden und dass ihre Vertraulichkeit respektiert wird.
 - (b) Den Mitarbeitern Anleitung darüber zu geben, wie diese Bedenken vorgebracht werden können.
 - (c) Den Mitarbeitern versichern, dass sie in der Lage sein sollten, echte Bedenken ohne Angst vor Repressalien zu äußern, auch wenn sie sich als falsch herausstellen.
- 1.3 Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags eines Mitarbeiters und wir können sie jederzeit ändern.

2. Personal, das für die Richtlinie verantwortlich ist

- 2.1 Der Chief Legal Officer und der Chief Human Resources Officer tragen die Gesamtverantwortung für diese Richtlinie und für die Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen, die als Reaktion auf Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie ergriffen werden.
- 2.2 Alle Mitarbeiter sind für den Erfolg dieser Richtlinie verantwortlich und sollten sicherstellen, dass sie sie verwenden, um vermutete Gefahren oder Fehlverhalten, wie in den Abschnitten 3 und 4 unten beschrieben, offenzulegen.

3. Was ist Whistleblowing?

- 3.1 **Whistleblowing** ist die Offenlegung von Informationen, die sich auf vermutetes Fehlverhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz beziehen. Dies kann Folgendes umfassen:
- (a) kriminelle Aktivitäten;

- (b) betrügerische Aktivitäten;
- (c) Nichteinhaltung gesetzlicher oder beruflicher Verpflichtung oder behördlicher Anforderungen;
- (d) Gefahr für Gesundheit und Sicherheit;
- (e) Bestechung oder einen Verstoß gegen unsere Richtlinie zu Bestechung;
- (f) Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht oder unsere Richtlinie zum Wettbewerbsrecht;
- (g) Verstöße gegen den Ethik- und Geschäftsgebaren-Kodex
- (h) Verstöße gegen die Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung, Vergeltung und Diskriminierung;
- (i) Erleichterung der Steuerhinterziehung;
- (j) Verstöße gegen unsere Gruppen- oder lokalen Richtlinien und Verfahren oder Verhaltenskodizes;
- (k) Verhalten, das wahrscheinlich unseren Ruf schädigen wird;
- (l) Verhalten, das Sie als unethisch betrachten würden;
- (m) unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen;
- (n) die vorsätzliche Verschleierung einer der oben genannten Angelegenheiten.

3.2 Ein **Whistleblower** ist eine Person, die ein echtes Anliegen in Bezug auf einen der oben genannten Punkte äußert. Wenn Sie echte Bedenken im Zusammenhang mit vermutetem Fehlverhalten oder einer Gefahr haben, die unsere Aktivitäten beeinträchtigt (eine **Whistleblowing-Besorgnis**), sollten Sie dies gemäß dieser Richtlinie melden.

3.3 Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob etwas in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, sollten Sie sich von den Whistleblowing Officers Craig Betler (Personal) oder David Leadbetter (Rechtswesen) beraten lassen.

4. Ein Whistleblowing Bedenken aufwerfen

4.1 Wir hoffen, dass Sie in vielen Fällen in der Lage sein werden, Bedenken Ihrem direkten Vorgesetzten oder der lokalen Geschäftsleitung zu melden. Sie können sie persönlich melden, die örtlichen Verfahren befolgen oder die Angelegenheit schriftlich darstellen, wenn Sie dies bevorzugen. Sie können sich möglicherweise auf eine Möglichkeit einigen, Ihr Anliegen schnell und effektiv zu lösen. In einigen Fällen können sie die Angelegenheit an die Whistleblowing Officers, den Chief Legal Officer oder den Chief Human Resources Officer weiterleiten.

- 4.2 Wenn die Angelegenheit schwerwiegender ist oder Sie der Meinung sind, dass Ihr Vorgesetzter oder das lokale Management Ihr Anliegen nicht angesprochen hat oder Sie es aus irgendeinem Grund nicht mit ihnen besprechen möchten, sollten Sie sich an eine der folgenden Stellen wenden:
- (a) Die Whistleblowing Officers, Craig Betler (HR) oder David Leadbetter (Rechtswesen).
 - (b) Chief Legal Officer **ODER** Chief Human Resource Officer.
- 4.3 Wenn Sie sich mit diesen Optionen nicht wohl fühlen oder anonym bleiben möchten, können Sie Ihre Bedenken anonym melden und mit NEP über SpeakUp kommunizieren, das rund um die Uhr verfügbar ist und von einem unabhängigen Dritten gehostet wird. Diese Hotline kann unter **+1-866-2506706** (oder einer der in Anhang A dieser Richtlinie aufgeführten lokalen Nummern) unter Verwendung des Zugangscodes „23583“ oder über www.speakupfeedback.eu/web/nep erreicht werden.

5. Vertraulichkeit und Datenschutz

- 5.1 Wir hoffen, dass sich die Mitarbeiter in der Lage fühlen, Whistleblowing-Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie gegenüber ihrem Vorgesetzten oder der lokalen Geschäftsleitung offen zu äußern.
- 5.2 Hinweisgeber, die über mögliche Repressalien ihres Vorgesetzten oder des lokalen Managements besorgt sind, sollten sich sicher sein, dass sie:
- (a) sich an den Chief Legal Officer, den Chief Human Resources Officer oder Whistleblowing Officers gemäß Abschnitt 4.2 wenden, und dann können geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Vertraulichkeit zu wahren.
 - (b) eine anonyme Meldung machen, indem Sie SpeakUp wie in 4.3 dargelegt verwenden.
- 5.3 NEP, SpeakUp und alle zugewiesenen Ermittler behandeln alle erhaltenen Informationen streng vertraulich. Die Privatsphäre sowohl des Boten als auch des/der Betreff(e) in den Berichten wird so weit wie möglich geschützt, wenn der Bericht nach Treu und Glauben erstellt wird und NEP nicht gezwungen ist, ihn gesetzlich offenzulegen.
- 5.4 Diese Richtlinie beruht auf der Verarbeitung personenbezogener Daten. Weitere Informationen darüber, wie NEP die Datenschutzgesetze einhält, finden Sie in der NEP Datenschutzrichtlinie.

6. Untersuchung und Ergebnisse

- 6.1 Sobald Sie ein Whistleblowing-Bedenken geäußert haben, führen die Whistleblowing Officers, der Chief Legal Officer oder der Chief Human Resource Officer eine erste Beurteilung durch, um den Umfang einer Untersuchung zu bestimmen.
- 6.2 In einigen Fällen können wir einen Ermittler oder ein Team von Ermittlern ernennen, einschließlich Mitarbeiter mit relevanter Erfahrung in Untersuchungen oder Fachwissen über den Gegenstand oder lokale Mitarbeiter. Der/die Ermittler kann/können Empfehlungen für Änderungen abgeben, damit wir das Risiko zukünftiger Fehlverhalten minimieren können.
- 6.3 Wir werden uns bemühen, Sie über den Fortschritt der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen entweder direkt oder über SpeakUp, falls anonym, auf dem Laufenden zu halten. Manchmal kann das Erfordernis der Vertraulichkeit jedoch verhindern, dass wir Ihnen spezifische Details der Untersuchung oder der daraus resultierenden Disziplinarmaßnahmen mitteilen. Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln.
- 6.4 Wenn wir zu dem Schluss kommen, dass ein Whistleblower falsche Vorwürfe böswillig gemacht hat, kann er Disziplinarmaßnahmen unterzogen werden.
- 6.5 Wenn wir der Ansicht sind, dass die unter Abschnitt 4.2 oder 4.3 gemeldete Angelegenheit für ein lokales Beschwerdeverfahren angemessener ist, können wir vorschlagen, dass Sie es stattdessen verfolgen. Wir werden die Vertraulichkeit Ihrer Meldung in diesem Fall wahren.
- 6.6 NEP behält sich das Recht vor, eine Angelegenheit, die im Rahmen dieser Richtlinie vorgebracht wird, nicht von einem Whistleblower zu untersuchen.

7. Externe Offenlegungen

- 7.1 Das Ziel dieser Richtlinie ist es, einen internen Mechanismus für die Berichterstattung, Untersuchung und Behebung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz bereitzustellen. In den meisten Fällen sollten Sie es nicht für notwendig halten, jemanden extern zu warnen.
- 7.2 Das Gesetz erkennt an, dass es unter bestimmten Umständen für Sie angemessen sein kann, Ihre Bedenken einem externen Gremium wie einer Aufsichtsbehörde zu melden. Es wird sehr selten, wenn überhaupt, angebracht sein, die Medien zu warnen. Wir empfehlen Ihnen nachdrücklich, Rat einzuholen, bevor Sie ein Anliegen an externe Personen melden.
- 7.3 Whistleblowing-Bedenken beziehen sich in der Regel auf das Verhalten unserer Mitarbeiter, können sich aber manchmal auf die Handlungen eines Dritten beziehen, wie

z. B. eines Kunden, Lieferanten oder Dienstleisters. Wir empfehlen Ihnen, solche Bedenken zuerst intern zu melden.

8. Schutz und Unterstützung für Whistleblower

- 8.1 Es ist verständlich, dass Whistleblower manchmal über mögliche Auswirkungen besorgt sind. Wir möchten die Offenheit fördern und Mitarbeiter unterstützen, die im Rahmen dieser Politik ernsthafte Bedenken äußern, auch wenn sie sich als falsch herausstellen.
- 8.2 Hinweisgeber dürfen keine nachteilige Behandlung erleiden, wenn sie ernsthafte Bedenken äußern. Eine Benachteiligung umfasst eine Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere abfällige Behandlungen in Verbindung mit der Meldung der Angelegenheit. Wenn Sie glauben, dass Sie eine solche Behandlung erlitten haben, sollten Sie die Whistleblowing Officers unverzüglich informieren.
- 8.3 Sie dürfen Whistleblowern in keiner Weise drohen oder Vergeltungsmaßnahmen ergreifen. Wenn Sie an einem solchen Verhalten beteiligt sind, können Sie disziplinarischen Maßnahmen unterliegen.

9. Genehmigung

Die Genehmigung zur Einführung dieser Richtlinie wurde erteilt von:

<p>DocuSigned by: <i>Brian Sullivan</i> 1D8E478E13E7458...</p> <hr/>	<p>5/28/2021 12:37 PM PDT</p> <hr/>
<p>Chief Executive Officer</p>	<p>Datum</p>
<p>DocuSigned by: <i>Dean Maccarrato</i> FAE522E52C8C4D9</p> <hr/>	<p>5/29/2021 3:26 AM SGT</p> <hr/>
<p>Chief Legal Officer</p>	<p>Datum</p>
<p>DocuSigned by: <i>Julie Bellani</i> 151D237094864E2...</p> <hr/>	<p>6/1/2021 1:02 AM PDT</p> <hr/>
<p>Chief Human Resources Officer</p>	<p>Datum</p>

Anhang A – Kontaktdaten des lokalen Speak UP

Land	Telefonische Anweisung	Webservice URL (allgemeine URL: www.speakupfeedback.eu/web/nep)	Zugangscode
AUSTRALIEN	1800452051	www.speakupfeedback.eu/web/nep/au	23583
BELGIEN	0800-71365	www.speakupfeedback.eu/web/nep/be	23583
CHINA	4009901434 Wenn Sie über den Unicom-Anbieter anrufen: 108007440179 Wenn Sie über den Telecom-Anbieter anrufen: 108004400179	www.speakupfeedback.eu/web/nep/cn	23583
DÄNEMARK	80885638	www.speakupfeedback.eu/web/nep/dk	23583
FIDSCHI	N/A	www.speakupfeedback.eu/web/nep/fj	23583
FINLAND	08001-13031	www.speakupfeedback.eu/web/nep/fi	23583
DEUTSCHLAND	0800-1801733	www.speakupfeedback.eu/web/nep/de	23583
HONG KONG SAR, GROSSRAUM CHINA	800963161	www.speakupfeedback.eu/web/nep/hk	23583
INDIEN	0008004401221	www.speakupfeedback.eu/web/nep/in	23583
IRLAND	1800-552136	www.speakupfeedback.eu/web/nep/ie	23583
ITALIEN	800-787639	www.speakupfeedback.eu/web/nep/it	23583
JAPAN	0120 774878	www.speakupfeedback.eu/web/nep/jp	23583
NIEDERLANDE	0800-0202007	www.speakupfeedback.eu/web/nep/nl	23583
NEUSEELAND	0800450436	www.speakupfeedback.eu/web/nep/nz	23583
NORWEGEN	800-18333	www.speakupfeedback.eu/web/nep/no	23583
QATAR	8000162	www.speakupfeedback.eu/web/nep/qa	23583
SINGAPUR	1800-8232206	www.speakupfeedback.eu/web/nep/sg	23583
SPANIEN	900-973174	www.speakupfeedback.eu/web/nep/es	23583
SCHWEDEN	020-798813	www.speakupfeedback.eu/web/nep/se	23583
SCHWEIZ	0800-561422	www.speakupfeedback.eu/web/nep/ch	23583
VEREINIGTE ARABISCH EMIRATE	80004412727	www.speakupfeedback.eu/web/nep/ae	23583
VEREINIGTES KÖNIGREICH	0800-1693502	www.speakupfeedback.eu/web/nep/gb	23583
VEREINIGTE STAATEN	1-866-2506706	www.speakupfeedback.eu/web/nep/us	23583