



VERFAHRENSORDNUNG FÜR DEN UMGANG MIT WHISTLEBLOWING MELDUNGEN IN DEUTSCHLAND

(WHISTLEBLOWING VERFAHRENSORDNUNG IN GERMANY)

ERSTEERSTELLUNG	GENEHMIGT DURCH
12 December 2023	<p>Namens EthosEnergy GmbH:</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p style="font-size: small;">Firmato digitalmente da Giorgio Ing. Alessi Data: 2023.12.12 14:44:27 +01'00'</p> </div> </div> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>(Giorgio Alessi, Geschäftsführer)</p> <p>Datum:</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p style="font-size: small;">Digitally signed by FLORIAN SCHINDELMANN Date: 2023.12.12 17:31:02 CET</p> </div> </div> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>(Florian Schindelmann, Geschäftsführer)</p> <p>Datum:</p>

INHALT

1.	Einleitung	3
2.	Ziel UND ANWENDUNGSBEREICH	3
3.	GEGENSTAND DER MELDUNG	3
4.	Kein zulässiger GEGENSTAND EINER Whistleblowing-Meldung	4
5.	Details zu inhalt und Form einer Meldung	4
6.	mELDEBERECHTIGTE PERSONEN	4
7.	INTERNE Meldungen	5
	7.1 Interner Meldeweg der EthosEnergy GmbH	5
	7.2 Bearbeitung interner Meldungen	6
8.	EXTERNE MELDUNG	7
9.	SCHUTZmaSSnahmen	8
	9.1 Verpflichtung zur Vertraulichkeit	8
	9.2 Schutz vor Repressalien	9
	9.3 Haftungsbeschränkungen	9
10.	DATENSCHUTZ UND DOKUMENTATION	10
11.	SANKTIONEN	10
12.	INFORMATIONEN	10

1. EINLEITUNG

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz vom 31. Mai 2023 BGBl. 2023 Nr.140 (kurz HinSchG) hat Deutschland die EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Whistleblowing-Richtlinie), in nationales Recht umgesetzt. Die Whistleblowing-Gesetzgebung bringt für die EthosEnergy GmbH die Verpflichtung mit sich, interne Kanäle und Verfahrensregeln für die Meldung von Informationen über Rechtsverstöße, die in einem arbeitsbezogenen Kontext erworben wurden, einzurichten.

Das deutsche Whistleblowing-Gesetz bietet wichtige Schutzmaßnahmen wie die Vertraulichkeit der Meldungen und das Verbot jeglicher Form von Repressalien gegen Personen, die während ihrer Tätigkeit für oder in einem Unternehmen schriftlich oder mündlich auf bestimmte Rechtsverstöße im Unternehmen hinweisen wollen.

Darüber hinaus definiert das deutsche Whistleblowing-Gesetz die technischen und organisatorischen Anforderungen für interne Meldewege sowie den externen Meldeweg, der vom deutschen Justizministerium und anderen nationalen Behörden eingerichtet und betrieben wird und an den sich die Hinweisgeber unter bestimmten Bedingungen wenden können.

2. ZIEL UND ANWENDUNGSBEREICH

Die EthosEnergy GmbH will mit dieser Whistleblowing-Verfahrensordnung für Deutschland ihren Verpflichtungen aus dem deutschen Whistleblowing-Gesetz nachkommen.

Das Unternehmen möchte intern eine Kultur der effektiven Kommunikation fördern und stellt sicher, dass Hinweisgeber durch die Meldung von Verstößen, wie Handlungen, Unterlassungen oder unerlaubten Verhaltensweisen, auf die sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit aufmerksam geworden sind, wesentlich zur Verbesserung ihrer eigenen Organisation beitragen.

Daher ermutigt das Unternehmen alle Adressaten des Whistleblowing-Verfahrens, die hier beschriebenen Verstöße zu melden, wobei es insbesondere für den Hinweisgeber die unten näher beschriebenen Schutzmaßnahmen vorsieht.

3. GEGENSTAND DER MELDUNG

Nach dem deutschen Whistleblowing-Gesetz können Hinweisgeber rechtswidrige Handlungen melden, die unter Verletzung des Rechts der Europäischen Union und des deutschen Rechts begangen wurden.

Das Gesetz bezieht sich auf alle Verstöße gegen Vorschriften des deutschen Rechts, die strafrechtlich geahndet werden können, sowie auf Verstöße, die mit einem Bußgeld geahndet werden können, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz (i) der körperlichen Unversehrtheit und Gesundheit einer Person oder (ii) der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungsorgane dient. Das Gesetz erfasst auch andere Verstöße gegen bestimmte europäische oder deutsche Rechtsakte. § 2 HinSchG enthält eine detaillierte Auflistung solcher Vorschriften, deren Verletzung vom Hinweisgeber gemeldet werden kann und sollte. In dieser Liste werden z.B. Vorschriften des Geldwäschegesetzes, des Produkthaftungsgesetzes, des Vergaberechts, bestimmte steuerliche Vorschriften und Vorschriften über Maßnahmen des Arbeitsschutzes genannt. Die Liste des § 2 des deutschen Whistleblowing-Gesetzes ist in **Anlage 1** dieser Verfahrensordnung wiedergegeben.

Die EthosEnergy GmbH verfügt bereits über interne Richtlinien, die darauf abzielen, Verstöße gegen die oben genannten Gesetze und Vorschriften zu verhindern, und fordert Hinweisgeber auf, (vermutete) Verstöße gegen diese internen Richtlinien ebenfalls zu melden.

Sollte ein Verstoß gegen interne Richtlinien nicht in den Anwendungsbereich des deutschen Whistleblowing-Gesetzes fallen, werden die Meldungen an den Ethik-Ausschuss der Gruppe weitergeleitet, der sie gemäß den Bestimmungen des Ethik-Kodex von EthosEnergy behandelt.

4. KEIN ZUSLÄSSIGER GEGENSTAND EINER WHISTLEBLOWING-MELDUNG

Meldungen dürfen sich nur auf Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen beziehen, von denen der Hinweisgeber im beruflichen Kontext mit der EthosEnergy GmbH erfahren hat.

Ebenso können Streitigkeiten, Ansprüche oder Forderungen, die ein persönliches Interesse des Hinweisgebers betreffen und sich ausschließlich auf seine individuelle Arbeitssituation beziehen oder mit dieser verbunden sind, nicht gemeldet werden. Ausgeschlossen sind z.B. Meldungen über arbeitsrechtliche Streitigkeiten (auch vorprozessual), Diskriminierung unter Kollegen, persönliche Konflikte zwischen dem Hinweisgeber und einem anderen Mitarbeiter oder mit einem Vorgesetzten.

5. DETAILS ZU INHALT UND FORM EINER MELDUNG

Meldungen müssen so präzise und detailliert wie möglich sein, damit die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Berichte zuständigen Personen den Sachverhalt beurteilen können.

Die Meldung sollte insbesondere die folgenden Angaben enthalten:

- Datum und Ort des gemeldeten Verstoßes
- Der dem gemeldeten Verstoß zugrunde liegenden Sachverhalt
- Identität der/den Person(en), die den Verstoß begangen hat/haben, oder Anhaltspunkte, die eine Identifizierung dieser Person(en) erleichtern würden
- Identität oder Anhaltspunkte zur Identifizierung anderer Personen, die möglicherweise Kenntnis von dem Verstoß haben

Falls vorhanden, sollten dem Bericht auch Beweise beigelegt werden, d. h. Dokumente, die den gemeldeten Verstoß belegen und die beteiligten Personen identifizieren.

6. MELDEBERECHTIGTE PERSONEN

Meldeberechtigt sind alle Personen, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses oder einem anderen arbeitsbezogenen Rechtsverhältnis zur EthosEnergy GmbH Informationen über mögliche Verstöße erhalten haben.

Insbesondere sind folgende Personen meldeberechtigt:

- Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen mit befristeten, Teilzeit-, Interims-, Liefer-, Lehrlings-/Praktikanten- und Nebenarbeitsverträgen sowie Arbeitnehmer, die gelegentliche Dienstleistungen erbringen

- Selbstständige, Mitarbeiter, Freiberufler und Berater, die ihre Dienste für das Unternehmen erbringen
- Personen, die unter der Leitung oder Aufsicht der EthosEnergy GmbH als Auftragnehmer, Unterauftragnehmer oder Lieferant arbeiten
- Freiwillige und Praktikanten, ob bezahlt oder unbezahlt, die Dienstleistungen für die Gesellschaft erbringen
- (Faktische) Gesellschafter und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen (z.B. Gesellschafter, Geschäftsführer und Wirtschaftsprüfer)

Der Schutz nach dem deutschen Whistleblowing-Gesetz und dieser Verfahrensordnung ist (auch) gewährleistet wenn: (i) das Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat, soweit die Informationen über Verstöße während des Auswahlverfahrens oder anderer vorvertraglicher Phasen erlangt wurden; (ii) während der Probezeit; und (iii) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit die Informationen über Verstöße im Laufe des Arbeitsverhältnisses erlangt wurden.

7. INTERNE MELDUNGEN

7.1 Interner Meldeweg der EthosEnergy GmbH

Zur Meldung von Verstößen gemäß dieser Verfahrensordnung und dem Whistleblowing-Gesetz hat die EthosEnergy GmbH einen internen Meldeweg eingerichtet, der ab sofort aktiv ist.

EthosEnergy GmbH hat ein lokales Whistleblowing-Team für Deutschland ernannt, das sich aus dem Leiter HR Deutschland und dem Senior Legal Counsel für Deutschland zusammensetzt.

Das lokale Whistleblowing-Team übernimmt die Rolle des zentralen Ansprechpartners für den Hinweisgeber. Es informiert den/die Vorsitzende(n) des Ethikausschusses der Unternehmensgruppe über alle Meldungen und deren Inhalt.

Der Ethikausschuss Unternehmensgruppe entscheidet über etwaige Folgemaßnahmen und informiert das Whistleblowing-Team über die durchgeführten internen Untersuchungen und die Ergebnisse des Verfahrens.

Das lokale Whistleblowing-Team und der Ethikausschuss verfügen über die notwendige Unabhängigkeit und Sachkenntnis, um die im Rahmen dieses Verfahrens gemachten Meldungen zu bearbeiten.

Die Meldungen können in verschiedenen Sprachen und über die folgenden Kanäle erfolgen:

- **schriftlich**, über die digitale Plattform von Navex, unter folgendem Link <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106568/index.html> ; oder
- **mündlich**, über eine 24-Stunden-Helpline unter der Kontaktnummer 800 974 725, oder

- über entweder die digitale Plattform von Navex oder die Helpline, um um eine persönliche Zusammenkunft (auch per Videokonferenz) zu ersuchen, die innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens angesetzt wird

Meldungen über den internen Meldeweg und über beide Meldekanäle bei der EthosEnergy GmbH können auch anonym eingestellt werden. Alle Meldungen, unabhängig davon, ob der Hinweisgeber seine Identität preisgibt oder ob er die Meldung anonym einreicht, werden in gleicher Art vom Whistleblowing Team und dem Ethikausschuss zur weiteren Bearbeitung aufgenommen.

Eine Meldung, die an eine andere Stelle als das Whistleblowing-Team gerichtet ist, wird innerhalb von 7 Tagen nach ihrem Eingang auf eine der oben genannten Arten an das Whistleblowing-Team weitergeleitet werden, wobei der Hinweisgeber gleichzeitig über die Übermittlung informiert wird.

7.2 Bearbeitung interner Meldungen

Bei Eingang einer Meldung wird das lokale Whistleblowing-Team:

- dem Hinweisgeber den Erhalt der Meldung innerhalb von 7 Tagen bestätigen
- unverzüglich die/den Vorsitzende(n) des Ethikausschusses der Unternehmensgruppe informieren, die/der über die unten beschriebenen Folgemaßnahmen entscheidet
- auf Wunsch eine persönliche Zusammenkunft mit dem Hinweisgeber vereinbaren, um die Erstmeldung aufzunehmen
- die Zulässigkeit der Meldung prüfen, d.h. ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des deutschen Whistleblowing-Gesetzes fällt (Zif. 3 dieser Verfahrensordnung)
- den Kontakt zu und eine Anhörung von der/den betroffene(n) Person(n) in die Wege leiten, wobei dies auf Wunsch eines Betroffenen oder soweit angemessen auch schriftlich erfolgen kann
- Kontakt mit dem Hinweisgeber halten und soweit erforderlich, den Hinweisgeber um zusätzliche Angaben ersuchen
- eine Rückmeldung an den Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Datum der Empfangsbestätigung oder, falls keine Empfangsbestätigung vorliegt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der 7-Tage-Frist nach Einreichung der Meldung, geben

Der Ethikausschuss der Unternehmensgruppe entscheidet im Anschluss je nach Meldung über die **Folgemaßnahmen**, wie z. B:

- Einstellen einer internen Untersuchung des gemeldeten Sachverhaltes und Rechtsverstößes, sowie Bewertung und Feststellung der Stichhaltigkeit und Richtigkeit der Meldung auch zum Schutzes des Hinweisgebers

- soweit notwendig, die Anstellung eines eigenen Beauftragten mit den erforderlichen Fachkenntnissen und Befugnissen, der die vollständige Untersuchung unter der Aufsicht des Ethikausschusses durchführt
- Durchführung der Anhörung der betroffenen Person(en) und Prüfung etwaiger Dokumente zur Meldung
- Anfordern der Unterstützung anderer Abteilungen des Unternehmens oder eines oder mehrerer externen Beratern, soweit für die interne Untersuchung oder die Auswertung des Untersuchungsmaterials technisches Fachwissen erforderlich ist
- Berichterstattung und Rückmeldung an das lokale Whistleblowing-Team über das Ergebnis der Untersuchung
- Abgabe des Verfahrens an eine externe, öffentliche Behörde, die besser in der Lage ist, die gemeldeten Verstöße zu bearbeiten und zu beheben

Der Ethikausschuss kann auch zu dem Beschluss kommen, dass **keine Untersuchung einzuleiten ist oder die Untersuchung mangels Beweisen für einen Verstoß einstellen**.

Die **Rückmeldung an den Hinweisgeber** durch das lokale Whistleblowing-Team über das Ergebnis der Untersuchung durch den Ethikausschuss (Folgemaßnahmen) kann auch umfassen: (i) eine vorläufige Rückmeldung, wenn die Untersuchung mehr Zeit in Anspruch nimmt; (ii) summarische Gründe zur Zurückweisung der Meldung wegen Unzulässigkeit oder (offensichtlichen) Unbegründetheit bzw. mangelnder Beweise; (iii) Auskunft über die ergriffenen Folgemaßnahmen auch zur Herstellung des rechtmäßigen Zustandes soweit die Meldung ganz oder teilweise begründet ist, es sei denn, die Folgemaßnahmen werden als vertraulich eingestuft.

8. EXTERNE MELDUNG

Nach dem Whistleblowing-Gesetz (§7 Abs. I) sollen Hinweisgeber zunächst gemäß Zif. 7 dieser Verfahrensordnung den internen Meldeweg der EthosEnergy GmbH nutzen. Es ist der schnellste und effizienteste Weg gegen Missstände vorzugehen und zu beheben.

Der Hinweisgeber kann (vermutete) Verstöße jedoch auch über die Meldekanäle der deutschen (Bundes-) Behörden melden. Dies bietet sich an, wenn zum Zeitpunkt der Meldung (alternativ):

- Keiner der interne Meldekanäle zugänglich ist oder das interne Meldeverfahren nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht.
- Der Hinweisgeber bereits ohne Erfolg eine interne Meldung gemacht hat.
- Der Hinweisgeber begründeten Anlass zu der Annahme hat, dass eine interne Meldung nicht wirksam behandelt werden würde oder dass er bei einer solchen Meldung Repressalien befürchten muss.
- Der Hinweisgeber begründeten Anlass zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesse darstellen kann.

Die externen Meldewege gewährleisten die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der betroffenen Person, aller in der Meldung erwähnten Personen sowie des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Unterlagen.

Externe Meldungen können in Deutschland über die folgenden Meldestellen erfolgen:

- Die allgemeine externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt für Justiz über diese Website:
https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html.
- Bei (vermuteten) Verstößen gegen das Ausichtsrecht, die Meldestelle mit Spezialzuständigkeit bei der BaFin auf der Website:
https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html.
- Bei (vermuteten) Verstößen gegen das Kartellrecht, die Meldestelle mit Spezialzuständigkeit des Bundeskartellamtes auf der Website:
https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html.

9. SCHUTZMASSNAHMEN

Bei einer internen oder externen Meldung enthält das deutsche Whistleblowing-Gesetz sowie diese Whistleblowing-Verfahrensordnung zum Schutz der involvierten Personen verschiedene Maßnahmen: (i) Zusicherung der Vertraulichkeit; (ii) Schutz vor Repressalien; und (iii) Haftungsbeschränkungen für die Offenlegung vertraulicher Informationen.

Die Schutzrechte gelten für den Hinweisgeber und für unterstützende Personen nur dann, wenn sie zum Zeitpunkt der Meldung berechtigten Grund zu der Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen wahr sind, d. h. nur für diejenigen, die in gutem Glauben handeln. Wer als Hinweisgeber oder unterstützende Person vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen meldet, ist zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet (§38 Whistleblowing-Gesetz).

9.1 Verpflichtung zur Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und aller in einer Meldung genannten Personen wird während des gesamten Meldeverfahrens gewährleistet. Die Identität des Hinweisgebers ist nur denjenigen Personen bekannt, die zur Entgegennahme von Meldungen oder zum Ergreifen und zur Durchführung von Folgemaßnahmen beauftragt sind oder die diese Personen unterstützen.

Eine weitere Offenlegung von vertraulichen Informationen, einschließlich der Identität des Hinweisgebers und der in der Meldung genannten Person, kann nur erfolgen, soweit (alternativ):

- Dies von einer nationalen Behörde zwingend verlangt wird oder anderweitig gesetzlich vorgeschrieben ist (z. B. in Straf- oder Verwaltungsverfahren). Der Hinweisgeber wird über

die Offenlegung informiert, es sei denn, die zuständige Behörde entscheidet, dass die Offenlegung die Ermittlungen oder das Verfahren gefährden könnte.

- Dies notwendig ist, um angemessene Folgemaßnahmen ergreifen zu können.
- Der Hinweisgeber der Offenlegung im Einzelnen zugestimmt hat.

Jeder Antrag auf Offenlegung der Identität des Hinweisgebers muss schriftlich gestellt werden, wobei die Gründe für den Antrag anzugeben sind.

9.2 Schutz vor Repressalien

Personen, die nach dieser Verfahrensordnung (vermutete) Verstöße melden, sind vor jeder Form von Repressalien geschützt. Auch die Androhung oder der Versuch von Repressalien ist verboten.

Repressalien können z.B. sein: Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen, Degradierung, Verweigerung der Beförderung, Versetzung, Verlegung des Arbeitsplatzes, Lohnkürzung, Änderung der Arbeitszeit, Verweigerung von Schulungen oder Einschränkung des Zugangs zu diesen, negative Leistungsbeurteilung oder ein negatives Arbeitszeugnis, Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Strafen, einschließlich Geldstrafen.

§36 Abs. 2 Whistleblowing-Gesetzes enthält eine Beweislastumkehr. Erleidet der Hinweisgeber durch EthosEnergy GmbH eine Benachteiligung im beruflichen Kontext und macht er geltend, dass die Benachteiligung im Zusammenhang mit einer Meldung nach dieser Verfahrensordnung steht, so muss EthosEnergy GmbH nachweisen, dass die Benachteiligung gerechtfertigt war.

Entscheidet eine zuständige Justizbehörde (ordentlicher Richter), dass das Verbot von Repressalien verletzt wurde, kann Schadensersatz angeordnet werden. Der Verstoß des gesetzlichen Verbots von Repressalien begründet jedoch keinen Anspruch auf Wiederherstellung eines wie auch immer gearteten (Arbeits-)Rechtsverhältnisses mit der EthosEnergy GmbH.

9.3 Haftungsbeschränkungen

Für den Hinweisgeber und andere geschützte Personen gelten in Bezug auf die Erlangung, den Zugang und die Offenlegung vertraulicher Informationen zur Meldung eines (mutmaßlichen) Verstoßes nach dem deutschen Whistleblowing-Gesetz und dieser Verfahrensordnung die folgenden Haftungsbeschränkungen:

- Eine geschützte Person wird nicht rechtlich verantwortlich gemacht, wenn sie sich Informationen über Verstöße beschafft oder auf solche Informationen zugreift, vorausgesetzt, die Beschaffung selbst stellt keine Straftat dar.
- Eine geschützte Person verstößt nicht gegen Offenlegungsbeschränkungen und kann nicht rechtlich verantwortlich gemacht werden soweit sie berechnete Gründe für die Annahme hatte, dass eine Weitergabe von vertraulichen Informationen notwendig war, um einen Verstoß zu melden.

10. DATENSCHUTZ UND DOKUMENTATION

Die Erfassung und Verwaltung von Meldungen erfolgt gemäß den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung und des §10 Whistleblowing-Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten. So benennt das Unternehmen beispielsweise Datenverarbeitungsbeauftragte und autorisierte Personen, die für die Verwaltung personenbezogener Daten verantwortlich sind. Die Meldekanäle enthalten Datenschutzhinweise. Der Schutz personenbezogener Daten ist für den Hinweisgeber, und alle weiteren beteiligten und betroffenen Personen. Für den Meldeweg wird eine Datenschutz-Folgenabschätzung (DPIA) durchgeführt.

Telefonischen Meldungen werden ohne die Zustimmung des Hinweisgebers nicht wortwörtlich aufgezeichnet. Erfolgt eine Meldung im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft oder per Videokonferenz, wird ein Wortprotokoll angefertigt. Der Hinweisgeber hat die Möglichkeit, das Protokoll zu überprüfen und zu unterschreiben. Alle internen Berichte und die zugehörigen Unterlagen werden 3 Jahre nach Abschluss der Untersuchung gelöscht. Eine längere Aufbewahrungsfrist kann gelten, soweit dies notwendig und verhältnismäßig ist, um den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen.

11. SANKTIONEN

Das deutsche Whistleblowing-Gesetz sieht hohe Geldstrafen für bestimmte Verstöße gegen das Gesetz vor:

- Geldbußen von mindestens 50.000 EUR bei (versuchten) Repressalien gegen den Hinweisgeber oder andere geschützte Personen oder bei (versuchter) Behinderung der Kommunikation nach einer Meldung.
- Geldbußen in Höhe von mindestens 10.000 EUR und 50.000 EUR im Falle einer Verletzung der Vertraulichkeit. Die höhere Geldstrafe wird bei grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlichem Fehlverhalten verhängt.
- Geldbußen in Höhe von mindestens 20.000 EUR, wenn keine internen Meldewege eingerichtet wurden oder gesetzeskonform betrieben werden.

12. INFORMATIONEN

Das Whistleblowing-Verfahren der EthosEnergy ist frei zugänglich, wird am Arbeitsplatz deutlich sichtbar ausgehängt und auf der Website der EthosEnergy-Gruppe www.ethosenergy.com sowie im Intranet des Unternehmens für alle Mitarbeiter unter folgendem <https://ethosenergygroup.sharepoint.com/sites/Home> veröffentlicht.

EthosEnergy GmbH sorgt für eine regelmäßige Schulung der Mitglieder des Whistleblowing-Teams, des Ethikausschusses und aller Personen, die die Bearbeitung der Meldungen unterstützen. EthosEnergy GmbH will das Verständnis für das Whistleblowing-Gesetzes (Ziel und Schutz) fördern und eine Kultur der Integrität und Verantwortung innerhalb des Unternehmens pflegen.

PROCEDURE FOR THE MANAGEMENT OF WHISTLEBLOWING REPORTS IN GERMANY
(WHISTLEBLOWING POLICY IN GERMANY)



FIRST ISSUANCE	APPROVAL
12 December 2023	<p>For and on behalf of EthosEnergy GmbH:</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p>Firmato digitalmente da Giorgio Ing. Alessi Data: 2023.12.12 14:45:18 +01'00'</p> </div> </div> <hr style="width: 80%; margin: 5px auto;"/> <p style="text-align: center;">(Giorgio Alessi, Director)</p> <p>Date:</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p>Digitally signed by FLORIAN SCHINDELMANN Date: 2023.12.12 17:30:17 CET</p> </div> </div> <hr style="width: 80%; margin: 5px auto;"/> <p style="text-align: center;">(Florian Schindelmann, Director)</p> <p>Date:</p>

TABLE OF CONTENTS

Section	Page
1. INTRODUCTION.....	3
2. PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION.....	3
3. SUBJECT OF THE REPORT.....	3
4. NOT A VALID SUBJECT OF A WHISTLEBLOWING REPORT.....	4
5. DETAILS OF A WHISTLEBLOWING REPORT.....	4
6. WHO CAN MAKE A REPORT.....	4
7. INTERNAL REPORTING.....	5
7.1 EthosEnergy GmbH's Internal Channel.....	5
7.2 Processing Internal Reports.....	6
8. EXTERNAL REPORTING.....	7
9. MEASURES OF PROTECTION.....	7
9.1 Obligation of Confidentiality.....	8
9.2 Protection from Retaliation.....	8
9.3 Limitations of Liability.....	9
10. DATA PROTECTION AND DOCUMENTATION.....	9
11. SANCTIONS.....	9
12. INFORMATION.....	10
[CONVENIENCE TRANSLATION ONLY].....	11
SCHEDULE 1: GERMAN WHISTLEBLOWING ACT.....	11

1. INTRODUCTION

With the **Hinweisgeberschutzgesetz** dated 31st May 2023 BGBl. 2023 Nr.140 (in short **HinSchG** or the **German Whistleblowing Act**), Germany transposed into its national law the EU Directive 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law (**Whistleblowing Directive**). The Whistleblowing legislation carries for EthosEnergy GmbH the obligation to establish internal channels and rules of procedures for reporting information on breaches of law acquired in a work-related context.

The German Whistleblowing Act offers important protection measures such as confidentiality of the reports and the prohibition of any form of retaliation against individuals who, while working for or with a company, wish to make written or oral reports on certain breaches of law within the company.

Furthermore, the German Whistleblowing Act clearly defines the technical and organizational requirements for internal reporting channels as well as the external reporting channel, established and run by the German Ministry of Justice and other national authorities to which the whistleblowers can resort to under certain conditions.

2. PURPOSE AND SCOPE OF APPLICATION

EthosEnergy GmbH following these Rules of Procedure (the **German Whistleblowing Procedure**) intends to comply with its obligations under the German Whistleblowing Act.

The company wants to internally promote a culture of effective communication and ensures that whistleblowers, by reporting breaches, such as acts, omissions, or illicit behaviors, they have become aware of in a work-related context, significantly contribute to improving their own organization.

Therefore, the company encourages all recipients of the Whistleblowing Procedure, to report any breaches described here, whilst providing the below described safeguards.

3. SUBJECT OF THE REPORT

Under the German Whistleblowing Act, whistleblowers can report unlawful acts committed in violation of European Union and German statutory law.

The Act refers to all violations of rules of German statutory law that carry a criminal penalty as well as violations that can be penalized with a fine (*Bußgeld*), in so far as the violated provision aims to safeguard (i) the physical integrity and health of a person or (ii) workers' rights and their representative bodies. It also covers other violations against specific acts of European or German law. In its section 2 it contains a detailed list of such other regulations that, if violated, can and should be reported by the whistleblower. This list mentions e.g. rules of the Anti-Money Laundering Act, Product Liability Act, rules of public procurement law, specific tax provisions and rules regulating occupational health and safety measures. The list of section 2 German Whistleblowing Act is reproduced in Schedule 1 of this procedure.

EthosEnergy GmbH has already in place internal policies aimed at preventing any violations of the aforementioned laws and regulations and invites whistleblowers to also report a (suspected) violations of such internal policies.

Where internal policies have been violated, but the committed act or omission does not fall within the scope of the German Whistleblowing Act, reports will be forwarded to the Group Ethics Committee for handling in accordance with the provisions of the EthosEnergy Code of Ethics.

4. NOT A VALID SUBJECT OF A WHISTLEBLOWING REPORT

Reports should only relate to behaviors, actions, or omissions identified by the whistleblower within his/her work relationship with EthosEnergy GmbH.

Equally, disputes, claims, or demands related to a personal interest of the whistleblower that exclusively pertain to or are inherent of their individual employment situation cannot be reported. Excluded are for example, reports concerning employment disputes (also pre-litigation), discrimination between colleagues, personal conflicts between the whistleblower and another employee or with superiors.

5. DETAILS OF A WHISTLEBLOWING REPORT

Reports must be as precise and detailed as possible to allow the assessment of the facts by those responsible of receiving and handling them.

In particular, the report should contain the following details:

- Date and place of the reported violation
- The facts underlying the reported violation
- Identity of the person(s) committing the violation or details that would facilitate an identification of such person(s)
- Identity or details to identify other individuals that are potentially aware of the violation

If available, any documentary proof, i.e. documents available to support the reported violation and to identify the person(s) involved, should also be attached to the report.

6. WHO CAN MAKE A REPORT

All individuals who have acquired information about possible violations through their employment or other work-related, legal relationship, with EthosEnergy GmbH are eligible to submit reports.

In particular, the following persons can make reports:

- Employees, including those on fixed-term, part-time, intermittent, supply, apprenticeship / trainees, ancillary employment contracts, and workers providing occasional services
- Self-employed workers, collaborators, freelancers, and consultants providing their services to the Company
- Anyone working under the direction or supervision of EthosEnergy GmbH as a contractor, subcontractor, or supplier
- Volunteers and interns, whether paid or unpaid, who provide services to the Company

- Shareholders and individuals with administrative, managerial, supervisory or representation roles, even in de facto terms (for instance partners, directors and auditors)

The protection under the German Whistleblowing Act and this Procedure is also guaranteed when: (i) the relationship has not yet commenced, if the information on breaches was acquired during the selection process or other pre-contractual phases; (ii) during the probationary period; and (iii) after the termination of the relationship if the information on breaches was acquired during the course of the relationship.

7. INTERNAL REPORTING

7.1 EthosEnergy GmbH's Internal Channel

To report any breaches in accordance with these Rules of Procedure and the German Whistleblowing Act, EthosEnergy GmbH has established an internal reporting channel, effective and active immediately.

EthosEnergy GmbH has appointed a local Whistleblowing Team for Germany that consists of the Head of HR Germany and the Senior Legal Counsel for Germany.

The local Whistleblowing Team will act as point of reference to the whistleblower. It informs the Chairman of the Group Ethics Committee about any concern(s) raised in the report.

The Group Ethics Committee will be responsible to decide on any follow-up measures manage and inform the Whistleblowing Team about conducted investigations, and the outcomes of the proceedings.

Together the local Whistleblowing Team and the Group Ethics Committee possess the necessary autonomy and expertise to process reports made under this Procedure.

Reports can be made, in various languages, using the following tools:

- **in writing**, through the Navex digital platform, at the following link <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/106568/index.html> ; or
- **orally**, through a 24-hour telephone line, at the Helpline Contact Number 800 974 725, or
- using either the Navex digital platform or the helpline to request an in-person meeting or a meeting via videoconference, scheduled within a reasonable timeframe.

Reports made within EthosEnergy GmbH's internal channel can also be made anonymously. Reports are treated equally, whether whistleblowers choose to disclose their identity or if the report is submitted anonymously.

If a report concerns events directly involving a member of the Whistleblowing Team, a report may be sent instead of using the internal channels above, directly to the Group General Counsel and Chief Compliance Officer at the following e-mail address: alessandra.ferrari@ethosenergy.com .

A report submitted to an entity other than the Whistleblowing Team must be forwarded to the team itself, using one of the methods specified above, within 7 days of its receipt, while simultaneously notifying the whistleblower about the transmission.

7.2 Processing Internal Reports

When receiving a report, the local Whistleblowing Team will:

- acknowledge receipt of the report to the whistleblower within 7 days
- immediately inform the Chairman of the Group Ethics Committee who will decide on the Follow-Up Measures as described below
- if requested, schedule an in-person meeting with the whistleblower to make the initial report
- check the admissibility of the report, i.e. whether the reported violation falls within the scope of the German Whistleblowing Act (Section 3 of this Procedure)
- arrange the interview of the involved person upon their request or, when deemed appropriate, through written proceedings by acquiring written observations and documents
- maintain communication with the whistleblower, and request additional information if necessary
- provide feedback to the whistleblower within 3 months from the date of acknowledgment of receipt or, in the absence of such acknowledgment, within 3 months from the expiration of the 7-day period from the report's submission.

The Group Ethics Committee will then decide and initiate **Follow-up Measures** as appropriate per report, such as:

- start an internal investigation into the reported facts and violations, evaluating the content of the report (the reported facts) and determining the validity of the report, also for the purpose of providing protections for the whistleblower
- if deemed necessary, appoint an investigator with the necessary expertise and authorizations to conduct the full investigation under the supervision of the Group Ethics Committee
- conduct interviews of the person(s) concerned and review any documents
- request support from other departments of the company or from one or more external consultants when technical expertise is required for the investigation or the evaluation of investigative material
- report back to the local Whistleblowing Team the outcome of the investigation
- transfer the investigation to an external, public authority better equipped to handle and remedy any reported violation

The Group Ethics Committee may also choose **not to open an investigation or to close the investigation** for lack of evidence of a violation.

The **feedback to the whistleblower** by the local Whistleblowing Team is based on the outcome of the investigation by the Group Ethics Committee (Follow-up Measures) and includes: (i) an interim response regarding the investigation, when an additional period is necessary; (ii) the summary reasons for dismissing the report in case of inadmissibility/manifestly unfounded claims / lack of evidence; (iii) the measures taken to address the issue when the report is, in whole or in part, substantiated, unless such measures are deemed confidential.

8. EXTERNAL REPORTING

Pursuant to the Whistleblowing Act (Sec. 7(1)), the whistleblower should, in first instance, use EthosEnergy GmbH's internal reporting channel as described under Sect. 7 of this Procedure. This will be the fastest and most efficient remedy for any violations.

The whistleblower may also report (suspected) violations to external channels of the authorities of the Federal Republic of Germany. This is in particular the case if, at the time of submission, one of the following conditions applies:

- The internal reporting channel is inactive or does not meet legal requirements.
- The whistleblower has previously made an internal report that did not produce any results.
- The whistleblower has reasonable cause to believe that an internal report would not be effectively addressed, or that making such a report might pose a risk of retaliation.
- The whistleblower has reasonable cause to believe that the breach could constitute an imminent or evident danger to the public interest.

The external reporting channel ensures the confidentiality of the whistleblower's identity, the involved person, any person mentioned in the report, as well as the content of the report and related documentation.

External reporting in Germany can be made through the following channels:

- The general external reporting channel of the Federal Office of Justice via its website: https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html
- For (suspected) violations of supervisory provisions that the Federal Financial Supervisory Authority is responsible enforcing, a specialty reporting channel is found on this website: [BaFin - Contact Point for Whistleblowers](#)
- For (suspected) violations of anti-competition rules and illegal cartels, a specialty reporting channel is made available via the website of the Federal Cartel Authority (Bundeskartellamt): [Bundeskartellamt - Whistle-blower](#)

9. MEASURES OF PROTECTION

When a report is made in the internal or external channel, the German Whistleblowing Act as well as this German Whistleblowing Procedure, offer various measures of protection to individuals involved in the process: (i) assurance of confidentiality; (ii) protection against retaliation; and (iii) limitations on liability for disclosing confidential information.

The measures of protection apply to the whistleblower only if, at the time of the report, they have reasonable cause to believe that the information is true, i.e. to those acting in good faith. A person acting as a whistleblower intentionally or grossly negligently reporting incorrect information is liable to compensate the damages resulting thereof (Sec. 38 German Whistleblowing Act).

Pursuant to the German Whistleblowing Act (Sec. 34), also facilitators (in good faith) and third persons that are related to the whistleblower (e.g. persons that claim to have been victim of retaliations in the work-context or entities where the whistleblower works, has a different work-relationship with or has shares in) can, in the context of a whistleblowing report made in good faith, rely on the measures of protection against retaliation and limitations of liability for disclosing confidential information.

9.1 Obligation of Confidentiality

Confidentiality regarding the identity of the whistleblower and any person named within a report is ensured throughout all phases of the reporting process. The identity of the whistleblower will be only known to those persons that are tasked to receive the reports, to decide and carry out Follow-up Measures including those supporting the execution thereof.

A further disclosure of confidential information, including the identity of the whistleblower and the person mentioned in the report, can only be made in one of the following cases:

- If this is required by a national authority or by law (e.g. in criminal or administrative proceedings). The whistleblower will be informed about the disclosure, unless the relevant authority decides that the disclosure could endanger the investigations or proceedings.
- It is necessary for taking appropriate Follow-up Measures.
- The whistleblower consents to the specific disclosure.

Any request for the disclosure of the whistleblower's identity must be made in writing, stating the underlying reasons for the request.

9.2 Protection from Retaliation

Individuals reporting under this Whistleblowing Procedure are safeguarded from facing any form of retaliation. This prohibition also applies to attempts or threats of retaliations.

Possible actions that may constitute retaliations are: dismissal, suspension or equivalent measures, demotion, withholding of promotion, transfer of duties, change of location of place of work, reduction in wages, change in working hours, withholding of training or any restriction of access to it, negative performance assessment or employment reference, imposition of any disciplinary measure or other penalty, including financial penalties.

Section 36.2 German Whistleblowing Act establishes a reversal of the burden of proof. This means that if the whistleblower suffers a disadvantage in a professional context at the hands of EthosEnergy GmbH and claims that the disadvantage is related to a report pursuant to this Procedure, EthosEnergy GmbH must prove that the disadvantage was justified.

If the responsible judicial authority (ordinary judge) decides on violations of the prohibition of retaliation under this section, it may order the compensation of damages. However, the Act

stipulates that the victim of such prohibited retaliation cannot claim the reinstatement of an employment or work relationship of any kind with EthosEnergy GmbH.

9.3 Limitations of Liability

Limitations of liability apply to the whistleblower and other protected parties in relation to obtaining, accessing and disclosing confidential information to report a (suspected) violation under the German Whistleblowing Act and this Procedure in the following ways:

- A protected person does not face any civil or administrative liability for acquiring information about breaches, or accessing such information, provided that the acquisition itself does not constitute a criminal offence.
- A protected person does not violate disclosure restrictions and cannot be held legally responsible for disclosure of information made in a report or disclosure if he or she had reasonable grounds to believe that disclosure of the information was necessary to report a violation.

10. DATA PROTECTION AND DOCUMENTATION

The acquisition and management of reports are conducted in full compliance with the provisions set forth by the GDPR and Section 10 of the German Whistleblowing Act regarding the protection of personal data. For instance, the company identifies data processing officers, authorized individuals responsible for managing personal data, and issues a privacy notice to whistleblowers and other involved parties in the report. The protection of personal data is ensured for the whistleblower, facilitators, the involved individuals, and those mentioned in the report as data subjects. A Data Protection Impact Assessment (DPIA) is carried out on the reporting channel.

Reports made orally through the internal channel are not recorded verbatim without the whistleblowers consent. All internal reports and the related documentation are deleted after 3 years following the closure of the investigation. A longer retention period may apply where necessary and proportionate for EthosEnergy GmbH to comply with legal obligations.

11. SANCTIONS

The German Whistleblowing Act stipulates high monetary sanctions for certain violations of the Act.

- Fines of minimum EUR 50,000 in case of (attempted) retaliations against the whistleblower or other protected persons or in case of (attempted) obstruction of the communication following a report.
- Fines of minimum EUR 10,000 and 50,000 in case of a violation of the obligation of confidentiality. The higher fine is ordered in cases of gross negligence or wilful misconduct.
- Fines of minimum EUR 20,000 in case internal reporting channels have not been established or are run in accordance with the German Whistleblowing Act.

12. INFORMATION

The Whistleblowing Procedure is made accessible to everyone, clearly displayed in the workplace, and published on the EthosEnergy Group website www.ethosenergy.com as well as on the company's intranet for all employees, at the following link <https://ethosenergygroup.sharepoint.com/sites/Home>.

EthosEnergy GmbH ensures periodic training for the members of the Whistleblowing Team, the Group Ethics Committee and all persons supporting the handling of reports. This is aimed at fostering an appropriate understanding of the purposes and protections recognized by the law, as well as cultivating a culture of integrity and responsibility within the company.

[CONVENIENCE TRANSLATION ONLY]

SCHEDULE 1: GERMAN WHISTLEBLOWING ACT

Section 2 Material scope of application

(1) This Act shall apply to the notification (section 3 (4)) and disclosure (section 3 (5)) of information on

1. Offences that are punishable by law,
2. Violations that are subject to fines, insofar as the violated provision serves to protect life, limb or health or to protect the rights of employees or their representative bodies,
3. Other violations of federal and state legislation and directly applicable legal acts of the European Union and the European Atomic Energy Community
 - a) to combat money laundering and terrorist financing, including in particular the Money Laundering Act and Regulation (EU) 2015/847 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on information accompanying transfers of funds and repealing Regulation (EU) No 1781/2006 (OJ L 141, 5.6.2015, p. 1), as amended by Regulation (EU) 2019/2175 (OJ L 334, 27.12.2019, p. 1), as amended,
 - b) with specifications on product safety and conformity,
 - c) road safety requirements concerning road infrastructure safety management, safety requirements in road tunnels and authorization to engage in the occupation of road haulage operator or road passenger transport operator (bus and/or coach undertaking)
 - d) with specifications for ensuring railway operational safety,
 - e) laying down rules on maritime safety concerning European Union requirements for the recognition of ship inspection and survey organizations, carrier's liability and insurance for the carriage of passengers by sea, approval of marine equipment, maritime safety inspection, training of seafarers, registration of persons on passenger ships in maritime transport and European Union requirements and procedures for the safe loading and unloading of bulk carriers,
 - f) with regulations on civil aviation safety in terms of the prevention of dangers to operational and technical safety and in terms of air traffic control,
 - g) with requirements for the safe transport of dangerous goods by road, rail and inland waterway,
 - h) with requirements for environmental protection,
 - i) with specifications on radiation protection and nuclear safety,

- j) promoting the use of energy from renewable sources and energy efficiency,
- k) food and feed safety, organic production and labelling of organic products, the protection of geographical indications for agricultural products and foodstuffs, including wine, aromatized wine products and spirits and traditional specialties guaranteed, the placing on the market and use of plant protection products, and animal health and welfare as regards the protection of farmed animals, the protection of animals at the time of killing, the keeping of wild animals in zoos, the protection of animals used for scientific purposes and the transport of animals and related operations,
- l) on quality and safety standards for organs and substances of human origin, medicinal products for human and veterinary use, medical devices and cross-border patient care
- m) on the manufacture, presentation and sale of tobacco and related products
- n) to regulate consumer rights and consumer protection in connection with contracts between traders and consumers and to protect consumers in the area of payment accounts and financial services, price indication and unfair commercial practices,
- o) to protect the privacy of electronic communications, to protect the confidentiality of communications, to protect personal data in the electronic communications sector, to protect the privacy of users' terminal equipment and of information stored in such terminal equipment, to protect against unreasonable harassment by means of advertising via telephone calls, automatic calling machines, fax machines or electronic mail, as well as via caller identification and suppression and for inclusion in subscriber directories,
- p) for the protection of personal data within the scope of Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (OJ L 119, 4.5.2016, p. 1; L 314, 22.11.2016, p. 72; L 127, 23.5.2018, p. 2; L 74, 4.3.2021, p. 35) in accordance with Article 2 thereof,
- q) on security in information technology within the meaning of Section 2 (2) of the BSI Act by providers of digital services within the meaning of Section 2 (12) of the BSI Act
- r) to regulate the rights of shareholders of stock corporations,
- s) to audit the financial statements of public interest entities in accordance with Section 316a sentence 2 of the German Commercial Code,
- t) on accounting, including the bookkeeping of companies that are capital market-oriented within the meaning of Section 264d of the German Commercial Code, credit institutions within the meaning of Section 340 (1) of the German Commercial Code, financial services institutions within the meaning of Section 340 (4) sentence 1 of the German Commercial Code, securities institutions within the meaning of Section 340 (4a) sentence 1 of the German Commercial Code, institutions within the meaning of Section 340 (5) sentence 1 of the German Commercial Code, insurance undertakings within the meaning of Section 341 (1a) sentence 1 of the German Commercial Code securities institutions within the meaning of Section 340 (4a) sentence 1 of the German Commercial Code, institutions within the

meaning of Section 340 (5) sentence 1 of the German Commercial Code, insurance companies within the meaning of Section 341 (1) of the German Commercial Code and pension funds within the meaning of Section 341 (4) sentence 1 of the German Commercial Code,

4. Violations of federal and uniformly applicable regulations for contracting authorities on the procedure for awarding public contracts and concessions and on legal protection in these procedures once the relevant EU thresholds have been reached,
 5. Infringements covered by Section 4d (1) sentence 1 of the Financial Services Supervision Act, unless otherwise stated in Section 4 (1) sentence 1,
 6. Violations of tax law applicable to corporations and commercial partnerships,
 7. Violations in the form of agreements aimed at improperly obtaining a tax advantage that runs counter to the objective or purpose of the tax law applicable to corporations and commercial partnerships,
 8. Violations of Articles 101 and 102 of the Treaty on the Functioning of the European Union and violations of the legal provisions referred to in Section 81(2)(1), (2)(a) and (5) and (3) of the Act against Restraints of Competition,
 9. Infringements of the provisions of Regulation (EU) 2022/1925 of the European Parliament and of the Council of 14 September 2022 on contestable and fair markets in the digital sector and amending Directives (EU) 2019/1937 and (EU) 2020/1828 (Digital Markets Act) (OJ L 265, 12.10.2022, p. 1),
 10. Statements by civil servants that constitute a breach of the duty to comply with the Constitution
- 2) This Act also applies to the reporting and disclosure of information on
1. breaches of the protection of the financial interests of the European Union within the meaning of Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union and
 2. Infringements of internal market rules within the meaning of Article 26(2) of the Treaty on the Functioning of the European Union, including European Union rules on competition and state aid that go beyond paragraph 1(8).