

**RICHTLINIE HINWEISGEBERSYSTEM / BESCHWERDEVERFAHREN
(VERFAHRENSORDNUNG)
NAGEL-GROUP LOGISTICS SE**

Stand: Oktober 2023

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

ÜBERSICHT:

Die vorliegende Richtlinie legt Grundsätze für die Behandlung und Koordination eingehender Meldungen in Bezug auf Verstöße gegen geltende Gesetze und den Nagel-Group Verhaltenskodex fest sowie nach §§ 8, 9 LkSG auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln unseres Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind.

ZIELSETZUNG:

Ziel dieser Richtlinie ist es, sicherzustellen, dass illegales oder unangemessenes Verhalten innerhalb des Unternehmens angemessen behandelt werden kann, um die Nagel-Group sowie ihre Mitarbeiter vor den Folgen und Auswirkungen von illegalem oder unangemessenem Verhalten zu schützen sowie den Schutz der Menschenrechte und bestimmter Aspekte der Umwelt entlang der Lieferketten zu stärken.

Rolle der jeweiligen Funktion

Jeder Teilnehmer an internen Untersuchungen ist nach Erhalt eines Hinweises durch die Ombudsperson oder durch andere Kanäle dafür verantwortlich, dass er mit dieser Richtlinie ausreichend vertraut ist.

Allgemeine Anweisung

Wenn diese Richtlinie im Widerspruch zu lokalen Gesetzen oder Vorschriften steht oder weniger streng ist als diese, haben die lokalen Gesetze oder Vorschriften Vorrang.

Konkrete Maßnahmen

Alle Führungskräfte und Vorgesetzten sind verpflichtet, jeden von einem Mitarbeiter oder Dritten gemeldeten Fall (im Sinne dieser Richtlinie) direkt, vertraulich und unverzüglich an die zuständigen Stellen weiterzuleiten.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS/DEFINITION

BoD	Geschäftsführendes Direktorium, Nagel-Group
Case Management	System, dass die Bearbeitung von neu eingegangenen Hinweisen workflowgestützt ermöglicht.
CFO	Chief Financial Officer, Nagel-Group
GB	Geschäftsbereich, Fachabteilung oder andere operative Einheit der Nagel-Group
Hinweisgebersystem	Die Nagel-Group hat ein Hinweisgebersystem über den externen Dienstleister INTEGRITY, welches einen entsprechenden Reaktions- und Eskalationsprozess beinhaltet. Hierbei wurde die Hinweisgeberschutzrichtlinie (EU) 2019/1937, die Umsetzung in nationales Recht („Hinweisgeberschutzgesetz“) sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (nach §§ 8, 9 LkSG) berücksichtigt. Sofern nach lokalem Recht einer einzelnen Geschäftseinheit zulässig, beinhaltet das Hinweisgebersystem die Möglichkeit, anonym zu berichten.
INTEGRITY	Gesellschaft für Datenschutz, Geldwäscheprävention und Compliance mbH
L&G	Legal & Governance, Nagel-Group
Legal	Rechtsabteilung, Nagel-Group
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
SM	Security Management, Nagel-Group
Standard-Fall	Jeder tatsächliche oder überwiegend wahrscheinliche Fall von illegalem oder unangemessenem Verhalten, der nicht unter die Definition eines wesentlichen Falls fällt, wird als „Standard-Fall“ eingestuft.
VR	Verwaltungsrat, Nagel-Group
Wesentlicher Fall	<p>Jeder tatsächliche oder überwiegend wahrscheinliche Fall von illegalem oder unangemessenem Verhalten, der eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt, wird als „Wesentlicher Fall“ eingestuft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korruption; - Verstoß gegen das Kartellrecht; - Geldwäschedelikte; - Physische Bedrohung, Erpressung oder eine andere ähnlich schwerwiegende Angelegenheit in Bezug auf die persönliche Sicherheit; - Interner Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Bereicherungsdelikte (über 100.000 €); - Verstöße gegen den Nagel-Group Verhaltenskodex durch ein Mitglied der Nagel-Group-Geschäftsleitung auf lokaler/regionaler/konzernweiter Ebene, da diese Mitglieder eine Vorbildfunktion haben und insbesondere

	<p>für die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verantwortlich sind (jeder Verstoß);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unregelmäßigkeiten, die zu einem hohen Schaden (über 100.000 €) oder zu einer erheblichen Schädigung des Ansehens der Nage-Group führen können; - Vorsätzliche Verstöße gegen die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung, vorsätzliche Verstöße gegen Bilanzierungs- oder gegen steuerliche Vorschriften mit erheblichen Auswirkungen (über 100.000 €). - Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten nach LkSG, die durch das wirtschaftliche Handeln unseres Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind.
<ul style="list-style-type: none"> • Whistleblowing/Absetzen von Hinweisen 	<p>Jede Anschuldigung, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße gegen die in der EU-Hinweisgeberrichtlinie, Hinweisgeberschutzgesetz und dem LkSG vorgesehenen Anwendungsbereiche und eventuelle Erweiterungen der Anwendungsbereiche durch nationale Gesetzgeber sowie unabhängig davon unternehmens- und beschäftigungsbezogene Straftaten und Ordnungswidrigkeiten sowie Verstöße gegen den Nagel-Group Verhaltenskodex, durch einen Internen oder Externen in anonymer oder nicht-anonymer Form, unabhängig vom Kommunikationskanal. Kein Hinweis im Sinne dieser Definition liegt vor bei Sachverhalten, die im Rahmen der Aufgabenerfüllung von SM und Auditing bekannt werden.</p>

Titel der Richtlinie	Richtlinie Hinweisgebersystem / Beschwerdeverfahren (Verfahrensordnung) Nagel-Group Logistics SE
Geltungsbereich	Die vorliegende Richtlinie gilt für alle Einheiten innerhalb der Nagel-Group sowie für Meldungen von Dritten, die die Nagel-Group betreffen.
Dokumentenummer	RL L&G_002
Regelungsinhalt	Beschreibung der Ziele des Hinweisgebersystems/ Beschwerdeverfahrens sowie die Kategorisierung von Meldungen. Behandlung und Koordination eingehender Meldungen der Ombudsperson und anderer Kanäle im Rahmen von internen Untersuchungen.
Datum des Inkrafttretens	17.12.2021
Fachlich zuständige Stelle	Executive Director L&G
Beschlossen durch	CFO, Executive Director L&G
Beschlossen am	28.09.2021
Anlagen	n/a

Änderungshistorie:

Version	Datum	Kommentar	Änderungen
1.0	September 2021	Erstellung	n/a
2.0	Oktober 2023	Anpassung/Erweiterung	n/a

INHALT

<u>1. Übergeordnete Ziele und Leitsätze</u>	7
<u>2. Definition von Fällen</u>	10
<u>2.1. Wesentliche Fälle</u>	10
<u>2.2. Standard-Fälle</u>	10
<u>3. Rollen und Verantwortlichkeiten</u>	11
<u>3.1. Geschäftsführung</u>	11
<u>3.2. Executive Director L&G</u>	11
<u>4. Bewertung und Behandlung von Fällen</u>	12
<u>4.1. Grundsätze interner Untersuchungen</u>	12
<u>4.2. Grundsätze zum Erhalt von Hinweisen über das Hinweisgebersystem / Beschwerdeverfahren (Ombudsperson) oder andere Kanäle</u>	12
<u>4.3. Erhalt von Berichten über das Hinweisgebersystem (Ombudsperson)</u>	13
<u>4.4. Erhalt von Hinweisen über andere Kanäle als das Hinweisgebersystem (Ombudsperson)</u>	14
<u>4.5. Kommunikation im Rahmen von internen Ermittlungen</u>	14
<u>5. Hinweis</u>	16

1. ÜBERGEORDNETE ZIELE UND LEITSÄTZE

Am 16. Dezember 2019 ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (nachfolgend „EU-Hinweisgeberrichtlinie“) in Kraft getreten. Zur Umsetzung in Deutschland ist das Hinweisgeberschutzgesetz am 2. Juli 2023 in Kraft getreten. Die EU-Hinweisgeberrichtlinie und das Hinweisgeberschutzgesetz legen Mindeststandards für den Schutz von Personen fest, die bestimmte Verstöße gegen das Unionsrecht melden und sieht ein Meldesystem aus interner Meldung, externer Meldung und Offenlegung vor. Halten Hinweisgeber die jeweiligen Vorgaben ein, so haben sie Anspruch auf Schutz nach Maßgabe der EU-Hinweisgeberrichtlinie. Die Richtlinie wird durch zugehörige Umsetzungsakte der EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht transferiert.

Zudem ist in Deutschland das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten, um den Schutz der Menschenrechte und bestimmter Aspekte der Umwelt entlang der Lieferketten zu stärken. Die Umsetzung der Richtlinie und der Anforderungen des LkSG hinsichtlich eines Beschwerdeverfahrens erfolgt bei der Nagel-Group über die Einrichtung eines entsprechenden Meldesystems, bestehend aus Meldeportal und Hotline.

Über das Meldesystem können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Dritte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten mit der Nagel-Group Kontakt haben, Rechtsverstöße, sowie Verstöße gegen den Nagel-Group Verhaltenskodex melden sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln unseres Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind

Die Nagel-Group nutzt ein Hinweisgebersystem/ Beschwerdeverfahren des Dienstleisters INTEGRITY, welches alle Anforderungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie und der zugehörigen Umsetzungsakte der EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht sowie die Voraussetzungen der §§ 8, 9 LkSG erfüllt. INTEGRITY ist als Ombudsperson für die Nagel-Group tätig.

Das Hinweisgebersystem / Beschwerdeverfahren ist unter der folgenden Adresse zu erreichen:

www.insider-report.org

Diese Richtlinie legt Grundsätze für die Behandlung und Koordination eingehender Meldungen der Ombudsperson oder anderer Kanäle in Bezug auf Verstöße gegen geltende Gesetze, die EU-Hinweisgeberrichtlinie, deren nationale Umsetzung und den Nagel-Group Verhaltenskodex sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten fest. Whistleblowing/das Absetzen von Hinweisen ist in diesem Zusammenhang jeder Hinweis eines internen oder externen Mitarbeiters in anonymer oder nicht-anonymer Form, unabhängig vom Kommunikationsweg.

Kein Hinweis im Sinne dieser Richtlinie liegt vor bei Sachverhalten, die im Rahmen der Aufgabenerfüllung von SM und Auditing bekannt werden.

Es gelten die folgenden Grundsätze:

- a) Diese Richtlinie ist innerhalb der Nagel-Group verbindlich. Jeder GB ist aufgefordert, diese Richtlinie in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen in seiner Gerichtsbarkeit angemessen umzusetzen und diese Anforderungen an alle relevanten Adressaten zu kommunizieren. Abweichungen von dieser Richtlinie bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Executive Director L&G.
- b) Die Nagel-Group ermutigt ihre Mitarbeiter, jedes mögliche Fehlverhalten zu melden, das (nach ihrem besten Wissen) gegen Gesetze (insbesondere EU-Hinweisgeberrichtlinie und zugehörigen Umsetzungsakte der EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht sowie LkSG) und den Nagel-Group Verhaltenskodex verstößt.
- c) Beispiele für illegales oder unangemessenes Verhalten sind (nicht abschließende Liste):
 - a. Korruption;
 - b. Verstoß gegen das Kartellrecht;
 - c. Geldwäschdelikte;
 - d. Körperliche Bedrohung, Erpressung oder ähnliche schwerwiegende Sachverhalte in Bezug auf die persönliche Sicherheit;
 - e. Interner Betrug, Diebstahl, Unterschlagung, Bereicherungsdelikte;
 - f. Verstöße gegen den Nagel-Group Verhaltenskodex;
 - g. Vorsätzliche Verstöße gegen die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung, vorsätzliche Verstöße gegen Bilanzierungs- oder gegen steuerliche Vorschriften
 - h. Fälschung und/oder Manipulation von Geschäftsunterlagen oder Finanzaufzeichnungen des Unternehmens.
 - i. Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten nach LkSG, die durch das wirtschaftliche Handeln unseres Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind.

- d) Mitarbeiter können Bedenken mitteilen an:
 - a. das Nagel-Group Hinweisgebersystem über den Dienstleister INTEGRITY. Gesellschaft für Datenschutz, Geldwäscheprävention und Compliance mbH und die damit verbundene Ombudsperson (anonym, falls gewünscht und durch die lokalen Gesetze erlaubt);
 - b. den Vorgesetzten des Mitarbeiters (oder einen seiner Vorgesetzten, wenn dies für notwendig erachtet wird) oder
 - c. den Executive Director L&G, den Head of SM oder den Compliance Manager
- e) Alle Führungskräfte und Vorgesetzten sind verpflichtet, jeden von einem Mitarbeiter gemeldeten Fall (wie in dieser Richtlinie definiert) direkt an den Executive Director L&G, den Head of SM oder den Compliance Manager vertraulicher Weise (siehe Kapitel 4 dieser Richtlinie) und unverzüglich weiterzuleiten.
- f) Die Nagel-Group duldet keine Sanktionen gegen einen Mitarbeiter oder Dritten, der in gutem Glauben Bedenken meldet. Jede Person, einschließlich Vorgesetzter oder Führungskräfte, die eine Vergeltungsmaßnahme gegen eine Person als Reaktion auf eine gutgläubige Meldung eines Verstoßes oder eines vermuteten Verstoßes geduldet hat oder an einer solchen beteiligt war, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Wenn ein Mitarbeiter glaubt, dass er Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist, weil er einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen das Gesetz oder den Nagel-Group Verhaltenskodex gemeldet hat, sollte der Vorfall sofort einem Mitglied der lokalen oder konzernweiten Geschäftsführung oder dem Executive Director L&G gemeldet werden.
- g) Vor jeder Entscheidung über disziplinarische Maßnahmen sollte der beschuldigte oder betroffene Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich persönlich zu den Vorwürfen zu äußern. Diese Anhörung sollte unter Einbeziehung der zuständigen Personalabteilung und der für die Untersuchung verantwortlichen Person sowie ggf. des Betriebsrats stattfinden.
- h) Nationale Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz und zur Privatsphäre müssen eingehalten werden.

2. DEFINITION VON FÄLLEN

2.1 WESENTLICHE FÄLLE

Jeder tatsächliche oder überwiegend wahrscheinliche Fall von illegalem oder unangemessenem Verhalten, der eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt, wird als „Wesentlicher Fall“ eingestuft:

- Korruption;
- Verstoß gegen das Kartellrecht;
- Geldwäschedelikte;
- Physische Bedrohung, Erpressung oder ähnlich schwerwiegende Sachverhalte in Bezug auf die persönliche Sicherheit;
- Interner Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Bereicherungsdelikte (über 100.000 €);
- Verstöße gegen den Nagel-Group Verhaltenskodex durch ein Mitglied der Nagel-Group-Führungsebene (lokal und konzernweit), da diese Mitglieder eine Vorbildfunktion haben und besonders für die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verantwortlich sind (jeder Verstoß);
- Unregelmäßigkeiten, die zu einem hohen Schaden (über 100.000 €) oder zu einer erheblichen Schädigung des Rufs der Nagel-Group führen können;
- Vorsätzliche Verstöße gegen die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung, vorsätzliche Verstöße gegen Bilanzierungs- oder gegen steuerliche Vorschriften mit erheblichen Auswirkungen (über 100.000 €).
- Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten nach LkSG, die durch das wirtschaftliche Handeln unseres Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind. Meldungen können anonym und vertraulich abgegeben werden

2.2 STANDARD-FÄLLE

Jeder tatsächliche oder überwiegend wahrscheinliche Fall von rechtswidrigem oder unangemessenem Verhalten, der nicht unter die Definition des Wesentlichen Falls fällt, wird als „Standard-Fall“ eingestuft.

3. ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

3.1 GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die jeweilige Geschäftsführung ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass

- diese Richtlinie und die zugehörigen Verfahren in ihrem GB umgesetzt werden.
- jeder in ihrem GB gemeldete Fall unverzüglich an die zuständigen Stellen weitergegeben wird.
- ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen für die internen Untersuchungen zur Verfügung gestellt werden.

• 3.2 EXECUTIVE DIRECTOR L&G

Der Executive Director L&G ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass

- jeder gemeldete Hinweis professionell, fair und sorgfältig bearbeitet und überwacht wird;
- eine Benachrichtigung des zuständigen Mitglieds des geschäftsführenden Direktoriums (soweit dieses nicht selbst betroffen ist) über den Erhalt eines Berichts der Ombudsperson oder Hinweise aus anderen Kanälen informiert wird;
- jeder „Wesentliche Fall“ sofort an das BoD (und an Legal, wenn er sich auf Kartellgesetze bezieht, sowie den Krisenstab soweit eine erhebliche Schädigung des Ansehens zu erwarten ist) unter Verwendung einer Standard-Meldevorlage gemeldet wird (die Vorlage wird vom Executive Director L&G zur Verfügung gestellt) und
- „Standard-Fälle“ in Übereinstimmung mit den Dokumentationspflichten unter Verwendung einer Standard-Meldevorlage oder im externen Case Management gemeldet und dokumentiert werden.

Jeder Fall, der über das Nagel-Group Hinweisgebersystem oder direkt an den Executive Director L&G Head of SM, oder Compliance Manager gemeldet wird, wird vom Executive Director L&G bearbeitet und überwacht. Der Executive Director L&G entscheidet über die Maßnahmen zur weiteren Untersuchung.

4. BEWERTUNG UND BEHANDLUNG VON FÄLLEN

4.1 GRUNDSÄTZE INTERNER UNTERSUCHUNGEN

- Jede interne Untersuchung muss professionell, zeitnah, genau, unvoreingenommen und vertraulich sein; sie muss den datenschutz- und arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen.
- Der Betroffene hat stets das Recht auf eine faire Behandlung. Dazu gehört insbesondere das Recht auf Anhörung, die Wahrung der Vertraulichkeit und die Vermeidung von Vorurteilen.
- Ohne Einschränkung muss eine interne Untersuchung auf der Grundlage der Unschuldsvermutung durchgeführt werden, bis Beweise die Vorwürfe erhärten oder entkräften.
- Bei der Datenerhebung muss immer eine Verhältnismäßigkeitsprüfung (d. h. Notwendigkeit, Eignung und Angemessenheit) stattfinden. Die Aufklärungsinteressen des Unternehmens müssen sorgfältig gegen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen abgewogen werden.
- Die Untersuchung ist auf einen klar definierten Untersuchungsgegenstand zu beschränken. Die Glaubwürdigkeit eines Hinweises muss sach- und fachgerecht bewertet werden. Neue Erkenntnisse, die während der Untersuchung bekannt werden dürfen berücksichtigt werden als Untersuchungsgegenstand.
- Jeder relevante Schritt einer internen Untersuchung muss schriftlich dokumentiert werden. Dadurch ist es möglich, den Untersuchungsprozess zu einem späteren Zeitpunkt nachzuvollziehen.
- Es ist zu prüfen, ob der Betriebsrat (oder ähnliche Gremien) beteiligt werden muss, sofern ein solches Gremium besteht.

4.2 GRUNDSÄTZE ZUM ERHALT VON HINWEISEN ÜBER DAS HINWEISGEBERSYSTEM / BESCHWERDEVERFAHREN (OMBUDSPERSON) ODER ANDERE KANÄLE

Jeder Hinweis (wie in dieser Richtlinie definiert) aus einem Bericht der Ombudsperson oder Hinweise über andere Kanäle werden wie folgt behandelt:

- Es erfolgt eine Bestätigung über den Eingang eines Hinweises an den Hinweisgeber, wenn dieser bekannt ist.
- Beurteilung der Schwere und Überprüfbarkeit des gemeldeten Falls (jede Anschuldigung wird, in Abstimmung mit dem durch die Ombudsperson erhaltenen Berichts oder Hinweisen aus anderen Kanälen, einer vorläufigen Beurteilung unterzogen);
- Erstellung eines Aktionsplans zur Behandlung des Falls, der die Namen der Mitarbeiter, Funktionen und ggf. des externen Dienstleisters enthält, die an den Untersuchungen beteiligt werden oder eine beratende Funktion bei der Behandlung und Bewertung des Vorwurfs haben;

- Sicherstellung der Berücksichtigung der relevanten Mitarbeiterrechte;
- Bei Verstößen gegen das LkSG erfolgt, wenn möglich, eine Erörterung des Sachverhalts mit dem Hinweisgeber.
- Dokumentation aller durchgeführten Maßnahmen in geeigneter und standardisierter Weise in einer gesicherten Umgebung;
- Einleitung von Sanktionen durch den Verantwortlichen der internen Untersuchungen bzw. das BoD über den jeweiligen Fachbereich (z.B. Legal, HR, etc.);
- Stellt sich heraus, dass der Vorwurf unbegründet ist, sollte die betroffene Partei benachrichtigt werden, einschließlich eines Angebots zur Rehabilitationsunterstützung.

Jeder „Wesentliche Fall“, der sich im Rahmen der internen Untersuchung als Verstoß gegen Gesetze (insbesondere EU-Hinweisgeberrichtlinie und nationale Umsetzungen der Mitgliedsstaaten) oder den Nagel-Group Verhaltenskodex herausstellt, wird dem BoD/dem VR mit einer Handlungsempfehlung vorgelegt durch den Executive Director L&G.

Es erfolgt, nach einer Entscheidung zum jeweiligen Hinweis („Wesentlicher Fall“), eine Beauftragung der jeweiligen Fachbereiche durch das BoD/den VR mit der Umsetzung von Maßnahmen (z.B. Sanktionierung oder Meldung an Behörden).

Sind aufgrund eines Hinweises Sofortmaßnahmen zur Abwendung weiterer Verstöße erforderlich, so kann eine Entscheidung über die Sofortmaßnahmen auch im Rahmen bei der Nagel-Group geltenden Kompetenzregeln getroffen werden.

Seitens der Verantwortlichen der internen Ermittlungen erfolgt nach Abschluss der internen Untersuchung und der Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen eine Rückmeldung zur Information der Ombudsperson bzw. des Hinweisgebers.

4.3 ERHALT VON BERICHTEN ÜBER DAS HINWEISGEBERSYSTEM (OMBUDSPERSON)

Die Berichte der Ombudsperson dürfen nur über die folgenden Funktionen abgerufen werden. Dies wird im Rahmen einer 2 Faktor Authentifizierung sichergestellt:

1. Executive Director Legal & Governance
2. Head of Security Management
3. Compliance Manager

Der Bericht ist in einer besonders geschützten Umgebung (Case Management) abzulegen.

Es erfolgt eine Benachrichtigung des zuständigen Mitglieds des geschäftsführenden Direktoriums über den Erhalt des Hinweises (soweit das Mitglied nicht selbst betroffen ist).

Sind die in Abschnitt 4.3. genannten Funktionen selbst von einem Hinweis betroffen, so sind Maßnahmen zu treffen, die den Zugang zu Informationen sowie die Mitarbeit an internen Untersuchungen ausschließen.

4.4 ERHALT VON HINWEISEN ÜBER ANDERE KANÄLE ALS DAS HINWEISGEBERSYSTEM (OMBUDSPERSON)

Jeder Hinweis der durch einen Mitarbeiter oder seinen Vorgesetzten an die untenstehenden Funktionen weitergeben werden soll unterliegt dem folgenden Verfahren:

- Die Benachrichtigung über den Wunsch der Meldung eines Hinweises muss stets (fern)mündlich an eine der folgenden Funktionen erfolgen:
 1. Executive Director Legal & Governance
 2. Head of Security Management
 3. Compliance Manager
- Dem Meldenden wird im Anschluss in einer besonders geschützten Umgebung (Case Management) die Möglichkeit gegeben seinen Hinweis in standardisierter Form (sowie ggf. ergänzende Dokumente) abzulegen.
- Soweit sich ein Meldender direkt an eine der unter 4.4 genannten Funktionen oder Abteilungen wendet und einen Hinweis in anonymer Form (Identität ist nur der unter 4.4 genannten Person bekannt und wird nicht weitergegeben) abgibt, so ist der Hinweisempfänger dafür verantwortlich den Hinweis in einer besonders gesicherten Umgebung (Case Management) abzulegen.
- Es erfolgt eine Benachrichtigung des zuständigen Mitglieds des geschäftsführenden Direktoriums über den Erhalt des Hinweises (soweit das Mitglied nicht selbst betroffen ist).

Sind die in Abschnitt 4.4. genannten Funktionen selbst von einem Hinweis betroffen, so sind Maßnahmen zu treffen, die den Zugang zu Informationen sowie die Mitarbeit an internen Untersuchungen ausschließen.

4.5 KOMMUNIKATION IM RAHMEN VON INTERNEN ERMITTLUNGEN

Für alle durch die Ombudsperson oder andere Kanäle erhaltenen Hinweise und sich daran anschließende interne Untersuchungen gelten folgende Vorgaben:

- Alle vertraulichen Informationen und sämtliche vertrauliche Dokumentation dürfen nur über besonderes gesicherte Kanäle ausgetauscht werden, hierzu zählt ein externes Case Management, jedoch nicht E-Mail.
- (Fern-) mündliche Kommunikation im Rahmen der internen Untersuchungen ist möglich.
- Die Ablage von Berichten der Ombudsperson und alle weitere Kommunikation erfolgt ausschließlich in dem hierzu zur Verfügung gestellten externen Case Management.
- Der Zugang zum Case Management wird durch die Verantwortlichen der internen Ermittlungen verwaltet und wird bei Bedarf Personen, die an der Untersuchung von Hinweisen beteiligt sind, zur Verfügung gestellt.
- Es werden technische Maßnahmen ergriffen, die eine Verschlüsselung bzw. Zugriffsbeschränkung auf die Daten im Case Management sicherstellen. Regelungen zum Datenschutz im Rahmen von internen Untersuchungen finden sich in Anlage 1.

5. HINWEIS

Die folgenden Richtlinien und Dokumente sind zusätzlich von Bedeutung:

- Nagel-Group Verhaltenskodex
- Nagel-Group Compliance Richtlinien (veröffentlicht durch L&G und zur Verfügung gestellt im NagelNet)
- Hinweise bzgl. geltender gesetzlicher Bestimmungen können auch über die jeweils dort definierten Kommunikationswege abgegeben werden (z.B. Datenschutz).
- Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie

Versmold, Oktober 2023

Nagel-Group Logistics SE



Dr. Holger Werthschulte
Chief Financial Officer



ppa. Christian Bleiker
Executive Director Legal & Governance