



Whistleblowing-Verfahren

Verfahrensordnung

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung & Ziel	3
2. Umfang und Anwendungsbereich	3
3. Ablauf des Whistleblowing-Verfahrens	4
3.1 Meldewege	4
Unipers interner Meldeweg	4
Unipers externer Meldeweg	4
Unterstützung durch weitere Personen und Institutionen	5
3.2 Untersuchungsverfahren	5
3.3 Bewertung	6
3.4 Mögliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen	6
3.5 Dokumentation und Wirksamkeitsprüfung	6
3.6 Informieren der hinweisgebenden Person	7
3.7 Unbegründete Fälle	7
4. Zusicherungen im Rahmen des Verfahrens	7
5. Datenschutz	8
6. Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	9

1. Einleitung & Ziel

Wir bei Uniper stehen zur Einhaltung, zum Schutz und zur Stärkung von Menschen- und Umweltrechten in unserem eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette. Unsere Selbstverpflichtung und unser hoher ethischer Standard ist in unserer [Compliance-Verpflichtung des Vorstands](#), unserer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, unserem [Verhaltenskodex](#) und unserem [Verhaltenskodex für Lieferunternehmen](#) festgehalten.

Wir möchten sicherstellen, dass in unserem Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette alle Menschen- und Umweltrechte respektiert werden. Wir fördern deswegen eine Kultur, in der sich unsere Mitarbeitenden und alle weiteren Personen sicher fühlen Risiken und mögliche Verstöße anzusprechen und zu melden.

Deshalb haben wir als Teil unseres Risikomanagement ein Whistleblowing-Verfahren eingerichtet, bei dem jede Person, die Kenntnis von Verstößen oder Risiken erhält, diese jederzeit - auch anonym - melden kann. Das Whistleblowing-Verfahren trägt dazu bei, wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu entwickeln und zu ergreifen, um mögliche Schäden für Betroffene, die Gesellschaft und die Umwelt zu mindern oder erfolgreich abzuwenden.

Wir erfüllen damit ebenfalls die Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Die Verfahrensordnung des Whistleblowing-Verfahrens beschreibt, wie potenzielle Risiken und Verstöße gemeldet werden können und wie wir diese untersuchen und bearbeiten. Das Dokument soll Transparenz über Verfahren und Zuständigkeiten schaffen und unsere Mitarbeitenden und alle weiteren Personen ermutigen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen in gutem Glauben anzusprechen und zu melden. Weitere Informationen und der interne Prozess des Whistleblowing-Verfahrens sind in der Uniper Business Direktive Whistleblowing Procedure und der Uniper Business Direktive Diskriminierungsbeschwerdeprozess festgehalten.

2. Umfang und Anwendungsbereich

Bereits vor der Implementierung spezifischer Gesetzgebungen, wie des LkSGs, welches eine Bekämpfung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken fordert, förderten wir die offene Nennung jeglicher Bedenken oder Missstände in diesem Bereich. Das LkSG bestätigt unser Engagement. Somit ermutigen wir regelmäßig unsere Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Vorstandsmitglieder, sowie alle anderen Personen, nichtkonformes Verhalten zu melden. Dies umfasst

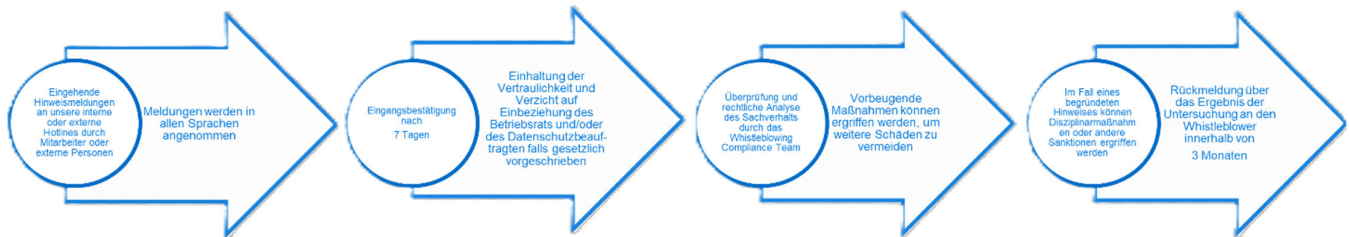
- menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und Verletzungen,
- jeden potenziellen Fall der Diskriminierung,
- jeden (potenziellen) Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex,
- (potenzielle) Verstöße gegen andere interne Unternehmensrichtlinien,
- (potenzielle) Gesetzesverstöße und
- alle Risiken, die durch das Handeln unserer eigenen Mitarbeiter oder in der Lieferkette entstanden sind.

Die Verfahrensordnung gilt insbesondere für alle Meldungen und Beschwerden über potenzielle Risiken und Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte, diese umfassen explizit die im LkSG genannten Risiken (LkSG § 2 Abs. 2 und 3), Diskriminierungsfälle, bspw. in Bezug auf die ethnische Herkunft oder die sexuelle Orientierung, sowie Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen sowie Kartell- und Wertpapierrecht (Insiderhandel). Durch regelmäßige Kommunikation und unsere internen Compliance Trainings schärfen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden und ermutigen sie entsprechende Meldungen vorzunehmen. Mit Hilfe dieser Verfahrensordnung und durch unser Whistleblowing-Verfahren können Hinweise zu den Risiken und möglichen Verstößen in unserem eigenen Geschäftsbereich und ebenfalls in der Lieferkette abgegeben werden.

Wir setzen Gutgläubigkeit voraus. Dies ist der Fall, wenn bei einer Meldung vernünftige Gründe für die Annahme bestehen, dass die gemeldeten Informationen zum Zeitpunkt der Meldung wahr sind. Eine Meldung, die in der Absicht erfolgt, der beschuldigten Partei durch die Bereitstellung ungenauer, irreführender oder falscher Informationen zu schaden, wird als böswillig und bösgläubig betrachtet. Vorbehaltlich einer Einzelfallanalyse und in Abhängigkeit vom Ergebnis der Untersuchung können Disziplinarmaßnahmen gemäß den Regeln der Uniper Gruppe oder dem geltenden Recht ergriffen werden.

3. Ablauf des Whistleblowing-Verfahrens

Der Ablauf des Whistleblowing-Verfahrens folgt einem klar definierten Prozess. Eine Übersicht über das Verfahren gibt folgende Grafik.



Im gesamten Verlauf des Verfahrens erfolgt eine transparente Kommunikation mit der hinweisgebenden Person in Bezug auf Verlauf und Fortschritt des Verfahrens.

Im Folgenden wird der Ablauf des Verfahrens im Detail beschrieben. Hierdurch soll Transparenz über die Prozesse hergestellt werden und Meldungen erleichtert werden.

3.1 Meldewege

Für eine Meldung können verschiedene Meldewege genutzt werden. Wir bieten interne und externe Meldemöglichkeiten an. Außerdem werden Meldungen in allen beschriebenen Meldewegen in allen Sprachen entgegengenommen.

Unipers interner Meldeweg

Hinweise auf mögliche Verstöße oder Risiken können durch unseren internen Meldeweg an das interne Uniper Compliance Whistleblowing Team gerichtet werden:

- Online: Per E-Mail an die speziell dafür vorgesehene Whistleblowing-Hotline whistleblowing@uniper.energy

Meldungen werden durch das Compliance Whistleblowing Team bearbeitet, welches aus Mitarbeitenden der Uniper SE besteht. Das Compliance Whistleblowing Team betreibt den internen Whistleblowing-Kanal, leitet das Verfahren und ergreift Folgemaßnahmen. Das Compliance Whistleblowing Team hat die Befugnis, Hinweisen nachzugehen und Maßnahmen zu ergreifen, die sich aus der Delegation der entsprechenden Rechte durch den Vorstand der Uniper SE und den individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen ergeben.

Die Mitglieder des Compliance Whistleblowing Teams sind unabhängig, nicht weisungsgebunden und können eigenständig Untersuchungen durchführen. Sie sind außerdem zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet (siehe Abschnitt 4).

Auf Wunsch der hinweisgebenden Person wird innerhalb eines angemessenen Zeitraums ein persönliches Gespräch mit einem Mitglied des Compliance Whistleblowing Teams angeboten, um der hinweisgebenden Person die Möglichkeit zu geben, eine Meldung persönlich in der internen Meldestelle abzugeben.

Unipers externer Meldeweg

Alternativ können sich Hinweisgebende an unsere anonyme Whistleblower-Hotline wenden, die von der Anwaltskanzlei Simmons & Simmons betrieben wird und unter uniper-compliance@simmons-simmons.com erreichbar ist.

Die Anwaltskanzlei Simmons & Simmons hat das Recht und die Pflicht, die Identität der hinweisgebenden Person vertraulich zu behandeln. Dies bedeutet grundsätzlich, dass die Kanzlei Simmons & Simmons das Recht und die Pflicht hat, weder dem Uniper Compliance Whistleblowing Team noch einer anderen Person die Identität der hinweisgebenden Person mitzuteilen, wenn diese sich dafür entscheidet, anonym zu bleiben. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht lediglich dann, wenn ein anwendbares Gesetz diesem ausdrücklich entgegensteht.

Der anonyme Whistleblower-Kanal ermöglicht ebenfalls eine anonyme Kommunikation zwischen der hinweisgebenden Person und unserem Compliance Whistleblowing Team durch die Anwaltskanzlei Simmons & Simmons. Die Bereitstellung eines anonymen Meldeweges durch Simmons & Simmons entbindet uns und unsere intern betrauende Stelle gleichzeitig nicht von der Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Verstoßes zu ergreifen.

Unterstützung durch weitere Personen und Institutionen

Es steht Uniper-internen Hinweisgebenden darüber hinaus jederzeit frei, sich von Mitgliedern der Mitbestimmung, durch Führungskräfte, HR Business Partner oder weiteren Personen im Unternehmen beraten und unterstützen zu lassen. Diese Ansprechpersonen kennen das Whistleblowing-Verfahren und können bei Bedarf ebenfalls auf die oben genannten Meldewege verweisen. Die Ansprechpersonen werden regelmäßig zum Umgang mit Diskriminierungsthemen sensibilisiert. Erfolgt eine Unterstützung von Hinweisgebenden durch eine Vertrauensperson, darf die Vertrauensperson nicht zeitgleich die interne Untersuchung vornehmen. Dies vermeidet Rollen- und Interessenskonflikte.

Außerdem steht es allen Uniper-Beteiligten unter Einhaltung der geltenden Gesetze jederzeit offen, weitere externe Unterstützungsmöglichkeiten und staatliche Meldestellen zu kontaktieren. Gleichzeitig sollten Whistleblower den hier beschriebenen Meldewegen den Vorzug geben. Eine externe Meldung an staatliche Meldestellen sollte nur dann in Anspruch genommen werden, wenn intern keine wirksamen Maßnahmen gegen das Risiko oder den Verstoß ergriffen werden können oder wenn die hinweisgebende Person Vergeltungsmaßnahmen befürchtet. Eine Meldung an in diesem Abschnitt genannten Personen und Institutionen erfordert außerdem die Angabe der Identität der hinweisgebenden Person. Soll eine Meldung anonym abgegeben werden, muss der externe Meldeweg über die Anwaltskanzlei Simmons & Simmons genutzt werden.

Für Meldungen bezüglich Diskriminierung besteht unter Uniper Schweden ein Sonderfall, sodass Uniper-Mitarbeitende in schwedischen Gesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitenden den [Leitfaden zu Viktimisierung](#) und den entsprechend beschriebenen Prozess nutzen.

3.2 Untersuchungsverfahren

Nach dem Eingang der Meldung beginnt das Untersuchungsverfahren.

Das Compliance Whistleblowing Team

- 1) bestätigt der hinweisgebenden Person spätestens nach sieben Tagen den Eingang einer Meldung,
- 2) prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des § 2 des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes oder gleichwertiger Gesetze anderer EU-Mitgliedstaaten fällt, die der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 dienen,
- 3) hält Kontakt mit der hinweisgebenden Person,
- 4) prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- 5) ersucht die hinweisgebende Person um weitere Informationen, um den Sachverhalt zu klären und
- 6) ergreift geeignete Maßnahmen (siehe Abschnitt 3.4).

Ziel der Untersuchung ist die Klärung aller relevanten Fakten. Zu den Mitteln der Untersuchung gehören das Sammeln und Überprüfen von Dokumenten, die Befragung von Zeugen und verdächtigen Personen, die Beschaffung von Sachbeweisen und das Sammeln von öffentlich bekannten Informationen. Die Untersuchung sollte stets zeitnah durchgeführt werden.

Wenn ein Verdacht aufkommt, können Sofortmaßnahmen erforderlich sein, um potenzielle Verstöße zu stoppen und um ggf. zu verhindern, dass Beweise verschwinden.

In Fällen mit einem konkreten Verdacht und einer konkret verdächtigen internen Person informiert das Compliance Whistleblowing Team den jeweils zuständigen Betriebsrat mittels einer anonymisierten Kurzbeschreibung des Vorwurfs, sofern dies nicht gegen geltende Gesetze, insbesondere das Hinweisgeberschutzgesetz, verstößt. Insbesondere letzteres muss in jedem Einzelfall durch das

Compliance Whistleblowing Team geprüft werden. Dabei ist sicherzustellen, dass keine Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person, der Person, die Gegenstand des Verfahrens ist, oder anderer in der Meldung genannter Personen gezogen werden können.

3.3 Bewertung

Im Anschluss an die Untersuchung wird der untersuchte Sachverhalt bewertet. Hierbei wird eine Aussage zu den jeweiligen finanziellen, reputationsbezogenen und rechtlichen Auswirkungen des Falles getroffen.

3.4 Mögliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Wird ein Verstoß festgestellt, werden geeignete, verhältnismäßige und angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen entwickelt und durchgeführt. Die Maßnahmen sind geeignet, wenn sie Verstöße verhindern, beenden oder das Ausmaß der Verletzung minimieren.

Eine Entscheidung über Präventions- und Abhilfemaßnahmen muss grundsätzlich Folgendes berücksichtigen:

- alle Empfehlungen des Berichts des Compliance Whistleblowing Teams,
 - Nichtberücksichtigung des Berichts ist zu dokumentieren und schriftlich zu begründen
- die Grundsätze der Fairness und der Verhältnismäßigkeit,
- Rechtsverletzungen werden stets und konsequent geahndet (Grundsatz der Nulltoleranz).

Die Entscheidung über Maßnahmen wird von Fall zu Fall getroffen und folgt keinem Automatismus. Jede Meldung eines begründeten Verstoßes gegen die Vorschriften unterliegt gegebenenfalls entsprechenden Disziplinarmaßnahmen oder arbeitsrechtlichen Sanktionen (einschließlich Entlassung) und anderen rechtlichen Sanktionen.

Als Maßnahmen kann das Compliance Whistleblowing Team beispielsweise

- a) interne Ermittlungen beim Arbeitgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und Kontakt zu betroffenen Personen, Arbeitseinheiten und Lieferunternehmen aufnehmen,
- b) das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen einstellen,
- c) das Verfahren zur weiteren Untersuchung an Uniper Internal Audit als Arbeitseinheit verweisen, die für interne Untersuchungen in der Konzerngesellschaft oder in der jeweiligen Organisationseinheit zuständig ist,
- d) das Verfahren zur weiteren Untersuchung an eine zuständige Behörde verweisen,
- e) die meldende Person an andere zuständige Stellen verweisen.

Maßnahmen bei internen Fällen können beispielsweise bei weniger schwerwiegenden Fällen bereits ein klärendes Gespräch zwischen den Parteien sein, in schwerwiegenden Fällen können Sanktionen, wie beispielsweise Abmahnung, Kündigung oder Umsetzung in Betracht gezogen werden.

Maßnahmen bei Lieferunternehmen werden im Einklang mit den Prozessen und Maßnahmen des internen Dokuments namens Supplier ESG Due Diligence Process entschieden und implementiert. Zu den Maßnahmen gehört beispielsweise die Einführung eines Engagement Plans oder die Teilnahme an einem online Training.

3.5 Dokumentation und Wirksamkeitsprüfung

Das Compliance Whistleblowing Team dokumentiert alle eingehenden Meldungen unter Beachtung von Vertraulichkeitsanforderungen.

Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Form der Sprachübertragung darf die vollständige und genaue Transkription (Wortprotokoll) nur mit Zustimmung der meldenden Person vorgenommen werden. Liegt eine solche Zustimmung nicht vor, wird die Meldung in Form einer Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) dokumentiert, die von der für die Bearbeitung der Meldung zuständigen Person zu erstellen ist.

Wie in Abschnitt 3.1 beschrieben, wird auf Wunsch der hinweisgebenden Person innerhalb eines angemessenen Zeitraums ein persönliches Gespräch mit einem Mitglied des Compliance Whistleblowing Teams angeboten, um der hinweisgebenden Person die Möglichkeit zu geben, eine Meldung von Angesicht zu Angesicht abzugeben. In einem solchen Fall darf nur mit Zustimmung des Hinweisgebers eine vollständige und genaue Abschrift des Gesprächs (Wortprotokoll) oder eine Tonaufnahme des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form angefertigt und aufbewahrt werden. Wird eine Tonaufzeichnung zur Erstellung

eines Protokolls verwendet, so ist sie zu löschen, sobald das Protokoll abgeschlossen ist. Die hinweisgebende Person erhält die Möglichkeit, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und durch eine Unterschrift oder in elektronischer Form (z.B. per E-Mail) zu bestätigen.

Die Dokumentation muss gemäß dem Löschkonzept für das Whistleblowing-Verfahren nach drei Jahren gelöscht werden, es sei denn, die örtlichen Gesetze schreiben strengere oder kürzere Lösungsfristen vor.

Die Wirksamkeitsprüfung im Rahmen des § 8 (5) LkSG, insbesondere für menschenrechts- und umweltrelevante Themen, die durch das Whistleblowing-Verfahren aufgedeckt werden, erfolgt regelmäßig - mindestens einmal im Jahr - sowie anlassbezogen. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die Geschäftsaktivitäten der einzelnen Geschäftsbereiche und der Lieferkette ein. Die Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung werden auch zur kontinuierlichen Verbesserung und Überarbeitung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen genutzt. Daher ist diese Maßnahme wichtig für die Weiterentwicklung unserer Risikomanagement- und Sorgfaltspflichtprozesse. Das Management wird über die Ergebnisse der Wirksamkeitsprüfung informiert.

3.6 Informieren der hinweisgebenden Person

Das Compliance Whistleblowing Team gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht vorher bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang des Hinweises eine Rückmeldung. Die Rückmeldung enthält eine Mitteilung über geplante Maßnahmen sowie über bereits ergriffene Maßnahmen und deren Gründe. Die hinweisgebende Person wird ebenfalls über den Abschluss eines Verfahrens in Kenntnis gesetzt.

Eine Rückmeldung an die meldende Person darf nur insoweit erfolgen, als sie nicht in interne Ermittlungen oder Untersuchungen eingreift und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt.

3.7 Unbegründete Fälle

Unbegründete Fälle können sich aus dem Fehlen von Beweisen oder der Geringfügigkeit des Falles ergeben und geben keinen Anlass zu einer Untersuchung. Bei der ersten Kontaktaufnahme kann eine Plausibilitätsprüfung vorgenommen werden (z.B. bei Meldungen, die unbegründet, bösgläubig, irreführend oder offensichtlich böswillig eingereicht wurden).

Im Falle einer unbegründeten Meldung, die keiner weiteren Prüfung bedarf, werden diese Daten rechtzeitig, jedoch nicht vor Ablauf des jeweiligen Quartalsberichtszeitraums an den Vorstand/Aufsichtsrat, gelöscht, wenn sie für die zulässigen Zwecke nicht mehr erforderlich sind oder die betroffene Person ihre Einwilligung widerruft (falls zutreffend) und wir, Uniper, nicht gesetzlich verpflichtet oder anderweitig berechtigt sind, diese Daten weiter zu speichern.

Aggregierte Daten oder Informationen, die keine personenbezogenen Daten enthalten, können zu statistischen und archivarischen Zwecken erhoben werden.

4. Zusicherungen im Rahmen des Verfahrens

Die Bearbeitung der Fälle erfolgt im Einklang mit dem geltenden Recht und im Rahmen der gesetzlichen Grenzen und Beschränkungen.

Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeitenden sowie alle Dritte bei Meldungen zu schützen und zu ermutigen, sich offen zu äußern. Die dieser Richtlinie zugrunde liegenden Garantien sind:

a) Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit und der Schutz der Integrität aller beteiligten Personen, sei es der hinweisgebenden Person, der verdächtigen Person oder Dritter, wird gewahrt.

Unsere interne Meldestelle ist so gestaltet, dass nur das für die Entgegennahme und die Bearbeitung der Meldungen zuständige Compliance Whistleblowing Team sowie die Personen, die es bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben unterstützen, Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Die Identität der betroffenen Personen darf grundsätzlich nur den Mitgliedern des Compliance Whistleblowing Teams oder den Personen, die für die Ergreifung von Maßnahmen zuständig sind, sowie

den Personen, die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützen, bekannt werden. Das Gebot der Vertraulichkeit der Identität gilt unabhängig davon, ob das Uniper Compliance Whistleblowing Team für die eingehende Meldung zuständig ist oder nicht.

Es besteht außerdem die Möglichkeit einer anonymen Meldung durch den externen Meldekanal, welche weiteren Schutz gewährleistet.

Ausnahmen von dem Grundsatz der Vertraulichkeit sind insoweit möglich, als sie von den jeweiligen Rechtsordnungen und Gesetzen vorgesehen sind.

In Ländern, die Transparenz der Vertraulichkeit vorziehen, können Schutzmaßnahmen gegen die missbräuchliche Verwendung von Informationen durch Andere zum Nachteil der hinweisgebenden Person getroffen werden, z.B. eine von allen Beteiligten zu unterzeichnende Geheimhaltungserklärung.

b) Keine Vergeltung

Die hinweisgebende Person ist generell vor jeder Art von Vergeltungsmaßnahme seitens der verdächtigten Person oder Dritten zu schützen. Vergeltungsmaßnahmen können direkt oder indirekt sein, wie z.B. Entlassung, Versetzung, Suspendierung oder der Ausschluss von Beförderungsmöglichkeiten. Der Verhaltenskodex von Uniper erkennt den oben genannten Grundsatz der Nulltoleranz an, der für Vergeltungsmaßnahmen oder jede Art von nicht konformem menschlichem Verhalten (Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung) gilt.

Dieser Grundsatz gilt nicht für Whistleblower-Meldungen, die in der Absicht gemacht werden, einer Person oder Partei durch ungenaue, irreführende oder falsche Informationen Schaden zuzufügen (sogenannte betrügerische und böswillige Meldungen). Die hinweisgebende Person ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der durch die vorsätzliche oder grob fahrlässige Meldung oder Weitergabe falscher Informationen entstanden ist.

5. Datenschutz

Die Bearbeitung von Meldungen und Beschwerden erfolgt im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen und -bestimmungen. Solange keine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung eines Whistleblowing-Verfahrens besteht, beruht die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung auf der DSGVO und den nationalen Datenschutzbestimmungen und auf dem berechtigten Interesse von Uniper (als für die Verarbeitung Verantwortliche). Berechtigtes Interesse bedeutet, dass die Vorschriften aus den Bereichen Bestechung/Korruption und Geldwäsche eingehalten werden und Verletzungen gegen internationale Sanktionen/Handelsembargos, Trading Compliance, Wettbewerbs- und Kapitalmarktrecht (Insiderhandel) und gravierende Verstöße gegen den Verhaltenskodex verhindert werden.

Das Whistleblowing-Verfahren berücksichtigt die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und beinhaltet einen Interessensausgleich zwischen den Interessen der hinweisgebenden und der verdächtigten Person. Bei jeder Bearbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt dies ausschließlich im Einklang mit gesetzlichen Verpflichtungen, bei berechtigtem Interesse und um unsere Vermögenswerte, Eigentum, Ruf, Sicherheit und die Rechte der Mitarbeitenden zu schützen. In unserer Datenschutzerklärung sind weitere Informationen zu finden.

Die hinweisgebende und die verdächtige Person haben das Recht, eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde in dem Land, in dem sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, einzureichen.

6. Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Dieses Whistleblowing-Verfahren hat keinen Einfluss auf unsere Verpflichtung zum Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen und Geschäfts- und Betriebsinformationen. Externen Personen und Parteien wird kein Zugang zu vertraulichen Informationen gewährt.

Uniper SE
Holzstraße 6
40221 Düsseldorf
Germany