

## Ethics Hotline – Verfahrensordnung (Deutschland)

Im Folgenden legen wir gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ("LkSG") dar, wie wir aufkommende Beschwerden bearbeiten.

### 1. Anwendungsbereich

Diese Verfahrensordnung gilt für Enterprise Autovermietung Deutschland B.V. Co. KG („**Enterprise Deutschland**“ oder „**Wir**“).

### 2. Beschwerdegegenstand

2.1 Das Beschwerdeverfahren ermöglicht Personen auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch unser wirtschaftliches Handeln oder das wirtschaftliche Handeln eines unserer Zulieferer entstanden sind. Eine Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht ist jedes Verhalten, das gegen eines der in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG genannten Verbote verstößt, namentlich:

- Verbot von Kinderarbeit;
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei;
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren;
- Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen;
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung;
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns;
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen;
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten;
- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können;
- Das Verbot eines [...] Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition (die sich aus den Menschenrechtsabkommen i.S.d. § 2 Abs. 1 LkSG ergeben) zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist;
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen);
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommen (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen;
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens.

- 2.2 Das Beschwerdeverfahren ermöglicht Personen auf Fehlverhalten von unseren Mitarbeitenden oder anderen Personen hinzuweisen. Als Fehlverhalten im Sinne dieser Verfahrensordnung gilt jedes Verhalten, das gegen gesetzliche Bestimmungen, interne Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen verstößt. Als Fehlverhalten gelten insbesondere:
- Straftaten, insbesondere, aber nicht ausschließlich, aus den Bereichen Korruption, Wettbewerbsstrafrecht, Betrug und Untreue, Verletzung rechtlich geschützter Geheimnisse, strafbare Manipulation, Geldwäsche oder Missbrauch von Daten;
  - Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aus den Bereichen des Umwelt- und Arbeitsschutzes;
  - Versuchs- und Vorbereitungshandlungen zu Straftaten;
  - Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient;
  - Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften, die eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigen können, insbesondere Verstöße gegen das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), (sexuelle) Belästigung und Mobbing.
- 2.3 Das Beschwerdeverfahren dient nicht dazu, Vorfälle, die ausschließlich die Privat- oder Intimsphäre unserer Mitarbeiter betreffen, sowie offensichtlich geringfügige und rechtlich unbedenkliche Unannehmlichkeiten (z.B. Abweichung vom Speiseplan der Kantine, kurzfristiger Defekt der Kaffeemaschine, versehentliches Nicht-Begrüßen von Kollegen usw.) zu melden. Das Beschwerdeverfahren dient auch nicht dazu, etwaige Reklamationen betreffend die Funktionsfähigkeit eines unserer Produkte zu erheben.
- 2.4 Es sollten nur solche Beschwerden erhoben werden, bei denen der Hinweisgeber in gutem Glauben ist, dass die von ihm gemeldeten Tatsachen richtig sind. Hinweisgeber handeln nicht in gutem Glauben, wenn sie wissen, dass ein gemeldeter Sachverhalt unwahr ist. Im Zweifelsfall sind die relevanten Fakten nicht als Tatsachen, sondern als Annahmen, Einschätzungen oder Aussagen anderer Personen darzustellen.

### **3. Zugang zum Beschwerdeverfahren**

- 3.1 Wir stellen verschiedene Beschwerdekanaäle zur Verfügung, die es potentiellen Hinweisgebern ermöglichen, Beschwerdegegenstände zu melden.

Online: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/de/gui/17305/index.html>

Telefon: 0800-2255-288 (aus Deutschland), nach Aufforderung wähle +1-855-405-4736

- 3.2 Wenn Sie ein Arbeitnehmer von uns sind, können Sie sich auch zunächst an eine der folgenden Personen wenden:
- Ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder den nächsthöheren Vorgesetzten
  - Ihren Personalleiter
  - Ihr Compliance and Ethics Committee (siehe lokale Aushänge)
- 3.3 Der Hinweisgeber kann frei wählen, welchen der verschiedenen Beschwerdekanaäle er in Anspruch nimmt. Die eingegangenen Beschwerden werden, unabhängig auf welchem Weg

sie eingegangen sind, nach Maßgabe von Ziffer 9 dieser Verfahrensordnung von uns streng vertraulich behandelt.

- 3.4 Es steht dem Hinweisgeber frei, sich an die interne oder eine externe Meldestelle<sup>1</sup> zu wenden. Wir regen jedoch an, sich mit der Meldung zunächst an die eigens im Unternehmen eingerichtete interne Meldestelle zu wenden, um dem Hinweis möglichst effektiv und sachbezogen nachgehen zu können. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es dem Hinweisgeber unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

#### **4. Inhalt der Beschwerde**

Um uns zu ermöglichen, die mutmaßliche Verletzung oder den mutmaßlich drohenden Verstoß zu untersuchen und ggf. notwendige Maßnahmen zu ergreifen, werden Hinweisgeber ermutigt, eine Beschwerde einzureichen, welche – soweit möglich – die folgenden Informationen enthält:

- Beschreibung der Verletzung oder des drohenden Verstoßes und der beteiligten Personen/Parteien (Angabe, ob es sich um Mitarbeiter von uns oder um externe Parteien handelt);
- Einzelheiten der Verletzung oder des drohenden Verstoßes, einschließlich der relevanten Zeitpunkte des Auftretens;
- Angabe zu etwaigen Zeugen; sowie
- etwaige Belege.

#### **5. Zuständigkeit**

Mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraut ist unsere Abteilung Global Corporate Compliance & Ethics.

#### **6. Mehrfachbeschwerde**

Erhebt der Hinweisgeber eine dieselbe Verletzung oder denselben drohenden Verstoß betreffende Beschwerde mehrfach, so werden diese einheitlich als eine Beschwerde behandelt. Gleiches gilt, wenn ein Hinweisgeber eine dieselbe Verletzung oder denselben drohenden Verstoß betreffende Beschwerde parallel auf mehreren der dargestellten Beschwerdekanaäle erhebt.

#### **7. Anonymität**

Bei Verwendung der Beschwerdekanaäle „Onlinemaske“ oder „Telefonnummern“ kann der Hinweisgeber seine Beschwerde auch anonym einreichen.

---

<sup>1</sup> Externe Meldestellen sind bspw.: Bundesamt für Justiz, Adenauerallee 9-103, 53113 Bonn (Website); Bundeanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Hinweisgebermeldestelle, Graurheindorfer Straße 108, 53117 Bonn (Website); Bundeskartellamt, Kaiser-Friedrich-Straße 16, 53113 Bonn (Website).

## **8. Ablauf des Beschwerdeverfahrens**

- 8.1 Der Verantwortliche bestätigt dem Hinweisgeber den Eingang der Beschwerde innerhalb von sieben Kalendertagen nach Eingang der Beschwerde.
- 8.2 Der Verantwortliche wertet alle vom Hinweisgeber vorgelegten Sachverhaltsinformationen aus und nimmt eine Plausibilisierung und einen Relevanzcheck vor. Dazu darf der Verantwortliche Rücksprache mit anderen Personen des Unternehmens halten, sofern dies zur Beurteilung erforderlich ist und die einbezogenen Personen über eine besondere Sachkenntnis verfügen, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gewahrt wird. Soweit der der Beschwerde zu Grunde liegende Sachverhalt unklar ist oder weiterer Aufklärung / Konkretisierung bedarf, kontaktiert der Verantwortliche den Hinweisgeber (soweit möglich), um mit diesem den Sachverhalt und dessen Erwartungen in Bezug auf mögliche Maßnahmen zu erörtern.
- 8.3 Kommt der Verantwortliche zu dem Schluss, dass eine Verletzung oder ein drohender Verstoß vorliegen könnten, wird das Verfahren fortgeführt. Kommt der Verantwortliche zu dem Schluss, dass eine Verletzung oder ein drohender Verstoß nicht vorliegen, wird das Beschwerdeverfahren geschlossen und der Hinweisgeber darüber und die Gründe dafür informiert.
- 8.4 Im Falle der Fortführung des Verfahrens, findet eine weitere Untersuchung des Sachverhalts durch geeignete kompetente Mitarbeiter aus den Bereichen Business Management, Corporate Compliance and Ethics, Internal Audit, Legal, Human Resources oder das lokale Management statt, wenn das Thema der Beschwerde für diese Bereiche relevant ist.. In Zuge dieser Untersuchung nimmt der Verantwortliche – falls noch nicht geschehen – Kontakt zu dem Hinweisgeber auf, um mit diesem den der Beschwerde zugrundeliegenden Sachverhalt und dessen Erwartungen in Bezug auf mögliche Maßnahmen zu erörtern. Zudem darf der Verantwortliche auch hier Rücksprache mit anderen Personen des Unternehmens halten, sofern dies zur Beurteilung erforderlich ist und die einbezogenen Personen über eine besondere Sachkenntnis verfügen, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gewahrt wird.
- 8.5 Kommt der Verantwortliche zu dem Schluss, dass eine Verletzung oder ein drohender Verstoß sicher vorliegen, informiert er die Geschäftsleitung darüber. Die relevanten Abteilungen und die Geschäftsleitung bestimmen daraufhin gemeinsam die zu ergreifenden Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen. Der Verantwortliche bereitet sodann einen internen Bericht vor.
- 8.6 Der Verantwortliche benachrichtigt den Hinweisgeber spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Beschwerde über das Ergebnis bzw. den Stand des Verfahrens.
- 8.7 Sofern nicht schon vor Benachrichtigung des Hinweisgebers vollständig erfolgt, wird nach Benachrichtigung des Hinweisgebers sichergestellt, dass Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen vollständig umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit kontrolliert und bei Bedarf angepasst werden. Soweit Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen zum Zeitpunkt der Benachrichtigung des Hinweisgebers noch nicht abgeschlossen sind, wird der Hinweisgeber im Rahmen einer Follow-up-Benachrichtigung über die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen informiert.

## **9. Vertraulichkeit und Unabhängigkeit**

- 9.1 Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind verpflichtet, jede Beschwerde streng vertraulich zu behandeln und insbesondere die Identität des Hinweisgebers (sofern bekannt) und aller anderen in der Beschwerde genannten Personen weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens preiszugeben. Dies gilt nicht im Falle einer vorherigen schriftlichen Zustimmung zur Preisgabe oder im Falle einer Verfügung oder Anordnung eines zuständigen Gerichts oder einer zuständigen Behörde, welche zur Preisgabe der Identität verpflichtet. Die Identität in der Beschwerde genannter Personen darf zusätzlich auch preisgegeben werden, wenn dies im Rahmen interner Untersuchungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.
- 9.2 Wir achten die Verschwiegenheit der mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen. Nachfragen, welche darauf zielen, die Identität des Hinweisgebers zu offenbaren, sind unzulässig. Insbesondere dürfen die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen nicht angewiesen werden, Informationen über das Beschwerdeverfahren offenzulegen. Hinsichtlich der Durchführung des Verfahrens unterliegen sie keinerlei Weisung.
- 9.3 Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind zu strenger Unparteilichkeit verpflichtet. Dies bedeutet, dass sie sich der Durchführung des Beschwerdeverfahrens unvoreingenommen annehmen. Die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen sind verpflichtet, Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Ein Interessenskonflikt liegt insbesondere vor, wenn
- die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person selbst in der Beschwerde genannt wird;
  - die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person selbst die Beschwerde erhoben hat;
  - die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person der Ehegatte oder Lebensgefährte des Hinweisgebers oder einer in der Beschwerde genannten Person ist;
  - die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person mit dem Hinweisgeber oder einer in der Beschwerde genannten Person verwandt ist;
  - die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person eine enge persönliche Beziehung zum Hinweisgeber oder einer in der Beschwerde genannten Person hat;
  - oder die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraute Person als Zeuge im Rahmen der Untersuchung des Sachverhalts befragt werden soll.

## **10. Schutz von Hinweisgebern vor Vergeltungsmaßnahmen und/oder Diskriminierung**

- 10.1 Kein Hinweisgeber darf aufgrund einer Beschwerde in irgendeiner Weise benachteiligt oder bestraft werden. Wir gewährleisten, dass er nicht aufgrund seiner Beschwerde eine negative Leistungsbeurteilung oder Ähnliches erhält, verwarnt, entlassen, suspendiert, versetzt, degradiert oder Ähnliches wird.
- 10.2 Eine Benachteiligung oder Bestrafung eines Hinweisgebers entgegen Ziffer 10.1 dieser Verfahrensordnung ist unzulässig. Vorgesetzte oder Mitarbeiter, die einen Hinweisgeber

dennoch benachteiligen oder bestrafen, müssen ihrerseits mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

- 10.3 Der Schutz von Hinweisgebern gilt auch dann, wenn sich der Inhalt einer Meldung als unbegründet oder unrichtig erweisen sollte. Der Schutz von Hinweisgebern gilt auch über den Abschluss des Beschwerdeverfahrens hinaus.

\* \* \*