

# Whistleblowing-Richtlinie (Whistleblowing Policy)

|   |   |  |                |                |
|---|---|--|----------------|----------------|
|  | <b>Compliance Richtlinie</b><br><b>Whistleblowing</b> |  | Dokumentnummer |                |
|   |   |  |                |                |
|   |   |  | Version        | Seite          |
|   |   |  | <b>3.0</b>     | <b>2 von 6</b> |

## 1. Geltungsbereich

Diese Version der Compliance Richtlinie ist ab dem 01.09.2022 für alle deutschen National Express Gesellschaften (die „Gesellschaft“ bzw. die „Gesellschaften“), namentlich die National Express Holding GmbH, die National Express Rail GmbH sowie die Süddeutsche Regionalbahn GmbH und für deren Berater, Auftragnehmer, Leiharbeiter und andere Personen, welche für die Gesellschaften Dienstleistungen erbringen („Dienstleister“), gültig.

Diese Richtlinie ersetzt etwaige bisherige Versionen der Whistleblowing Richtlinie.

Verantwortlich für diese Whistleblowing Richtlinie ist die Leitung der Rechtsabteilung.

Diese Richtlinie baut auf den globalen Standards von National Express auf. Die Inhalte dieser Richtlinie sind mit deutschem Recht im Einklang.

Die hier beschriebenen Vorgaben sind verbindlich und sollen in den einzelnen Gesellschaften umgesetzt werden. Diese Richtlinie gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der Gesellschaften und deren Dienstleister. Es wird daher erwartet, dass sich alle Führungskräfte und Mitarbeiter der Gesellschaften mit dieser Richtlinie vertraut machen und sie befolgen und darüber hinaus so weit möglich sicherstellen, dass die vorgenannten Dienstleister, die mit der National Express Group verbunden sind und mit denen sie in Geschäftsbeziehungen stehen, sich ebenfalls mit dieser Richtlinie vertraut machen und sie befolgen.

Die Führungskräfte der Gesellschaften sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie in ihrem funktionalen Zuständigkeitsbereich umgesetzt wird. Sie müssen mit gutem Beispiel vorangehen und die Mitarbeiter, die an sie berichten, entsprechend beraten und leiten.

Ergänzende Dokumente der einzelnen Gesellschaften, die individuelle Regelungen enthalten, sind im Anhang zu dieser Richtlinie zu vermerken. Ergänzende Dokumente werden von der Leitung der Rechtsabteilung erstellt, fortlaufend aktualisiert und zur Anwendung veröffentlicht.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer eingeschlossen.

## 2. Ziel der Richtlinie

Als weltweit tätiger Konzern setzt und pflegt National Express Verhaltens- und Wertestandards, um für seine Mitarbeiter eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von Fairness, Integrität und Respekt wie auch Ehrlichkeit, Offenheit und Verantwortung geprägt ist. Bei der Aufrechterhaltung dieser Standards spielen Sie als Mitarbeiter von National Express bzw. als Dienstleister eine entscheidende Rolle.

Sie werden in vielen Fällen der Erste sein, der erfährt, wenn jemand in Ihrer Arbeitsumgebung rechts- oder regelwidrig handelt. National Express möchte Sie in einer solchen Situation nicht allein lassen und sie vielmehr darin unterstützen und Sie dazu ermuntern, derartige Vorkommnisse zu melden. In dieser

|   |   |  |                |                |
|---|---|--|----------------|----------------|
|  | <b>Compliance Richtlinie</b><br><b>Whistleblowing</b> |  | Dokumentnummer |                |
|   |   |  |                |                |
|   |   |  | Version        | Seite          |
|   |   |  | <b>3.0</b>     | <b>3 von 6</b> |

Richtlinie erfahren Sie, was Sie unternehmen sollen, wenn Sie von Fehlverhalten am Arbeitsplatz erfahren bzw. den Verdacht eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz hegen.

### **3. Warum die Einhaltung dieser Richtlinie so wichtig ist**

Die Einhaltung dieser Richtlinie ist von entscheidender Bedeutung für National Express als Konzern, für die deutschen National Express Gesellschaften sowie für jeden einzelnen Mitarbeiter und Dienstleister. Über die Beachtung der Inhalte dieser Richtlinie haben Sie unmittelbaren Einfluss und unterstützen National Express in der Bewahrung seiner ethischen Standards und Werte und können dadurch in erheblichem Maß das eigene Arbeitsumfeld und das aller anderen Mitarbeiter und Geschäftspartner positiv beeinflussen.

### **4. Was ist Whistleblowing?**

Whistleblowing (von engl. "to blow the whistle", sinngemäß "etwas aufdecken") bedeutet, dass ein Mitarbeiter oder Dienstleister eine offizielle oder dafür zuständige Stelle über Missstände oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz von erheblicher Bedeutung und im öffentlichen Interesse informiert. Dazu können die Verwirklichung von Straftaten zählen, aber auch Verstöße gegen gesetzliche Regelungen ebenso wie Handlungen, die die Gesundheit oder Sicherheit von Mitarbeitern oder die Öffentlichkeit gefährden, umweltschädigende Handlungen oder auch Vorgehensweisen, die dazu dienen, einen der vorgenannten Sachverhalte zu verbergen.

Persönliche Beschwerden (z. B. über Ihre Arbeitsbedingungen oder darüber, dass Sie Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung ausgesetzt sind) fallen nicht unter die gesetzlichen Whistleblowing Regelungen, es sei denn, ein bestimmter Fall liegt im öffentlichen Interesse.

Die Mitarbeiter werden gebeten, persönliche Beschwerden zunächst mit Ihrem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu besprechen, um zu versuchen, die Beschwerde zu lösen. Im Einzelfall können Sie Ihr Anliegen jedoch auch über die Hotline vorbringen, wenn Sie das wünschen.

Whistleblowing bedeutet ebenso nicht das Vorbringen von bewusst falschen Tatsachen oder aber die Meldung von Vorkommnissen in der Absicht, einem Dritten dadurch bewusst und gezielt zu schaden.

National Express ist sich darüber bewusst, dass Mitarbeiter oder Dienstleister, die Fehlverhalten am Arbeitsplatz beobachten oder vermuten, in Situationen geraten können, die sie davon abhalten, offen und vertrauensvoll mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bzw. dem Vertragspartner zu sprechen, sei es, weil sie Konsequenzen fürchten, sei es, weil sie davon ausgehen, nicht mit ihrem Anliegen ernst genommen zu werden. Dem möchte National Express entgegenreten und wird im Interesse seiner Mitarbeiter oder Dienstleister allen ernsthaften Meldungen über Missstände oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz nachgehen.

Bitte stellen Sie keinesfalls eigene Untersuchungen zu den vermuteten oder festgestellten Missständen an. Verbreiten Sie keine Gerüchte über den Vorgang.

Besprechen Sie die Angelegenheit, die Sie gemeldet haben oder zu melden beabsichtigen, nicht mit derjenigen Person, die mutmaßlich der Verursacher des Fehlverhaltens oder des Missstandes ist.

|   |   |                |                |  |
|---|---|----------------|----------------|--|
|  | <b>Compliance Richtlinie</b><br><b>Whistleblowing</b> |                | Dokumentnummer |  |
|   |   |                |                |  |
|   | Version   | Seite          |                |  |
|   | <b>3.0</b>  | <b>4 von 6</b> |                |  |

Bitte bedenken Sie schließlich, dass Sie aufgrund Ihres vertraglichen Verhältnisses mit National Express generell zur Verschwiegenheit verpflichtet sind und daher keine vertraulichen, aber auch keine falschen oder irreführenden Informationen an andere Personen weitergeben dürfen. Berücksichtigen Sie diese Verpflichtung, wenn Sie beabsichtigen, eine Angelegenheit von erheblicher Bedeutung einer externen Stelle vorzubringen und wägen Sie in jedem Fall ab, ob ein Vorbringen bei externen Institutionen angemessen ist und ob Sie National Express nicht zuvor die Möglichkeit einräumen sollten, die Angelegenheit intern zu prüfen.

## 5. Umsetzung

### 5.1 Information

Alle Mitarbeiter sowie Dienstleister der Gesellschaften sollen über diese Richtlinie informiert sein und sich mit ihren Inhalten vertraut machen.

### 5.2 Meldung von möglichem Fehlverhalten

Prävention, Erkennung und Meldung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz liegen in der Verantwortung jedes einzelnen National Express-Mitarbeiters sowie Dienstleisters. Die Entscheidung darüber, was im Einzelfall noch akzeptabel und rechtlich zulässig ist, ist allerdings nicht immer einfach. Wann immer Sie Zweifel darüber haben, ob eine Handlung oder ein Vorgang ein Fehlverhalten am Arbeitsplatz darstellt oder darstellen könnte, sind Sie dazu aufgefordert, dies mit der Leitung der Rechtsabteilung zu klären.

Alle Mitarbeiter und Dienstleister, die von einem möglichen Fehlverhalten am Arbeitsplatz erfahren, sollten dies melden.

Als Melde- und Kommunikationswege stehen jedem Mitarbeiter und Dienstleister dafür der unmittelbare Vorgesetzte, die Leitung der Rechtsabteilung unter [compliance@nationalexpress.de](mailto:compliance@nationalexpress.de) oder alternativ auch die vertrauliche globale Whistleblowing Beratungs-Hotline (kostenlos) von National Express unter 0800 – 225 5288, danach 877 – 907 – 2683 (Code für Deutschland) zur Verfügung.

Ihr Hotline-Gesprächspartner ist deutschsprachig. Auf Wunsch erfolgt Ihr Anruf anonym.

Die zur Verfügung stehenden Melde- und Kommunikationswege dienen dem Zweck, dass Misstände intern bekannt gemacht und rasch beseitigt werden. Daneben möchten wir Ihnen im Falle einer Meldung aber auch Hilfestellung geben, mit der für Sie moralisch schwierigen Situation und mit dem von Ihnen festgestellten oder vermuteten Fehlverhalten umzugehen.

Die Leitung der Rechtsabteilung steht darüber hinaus allen Mitarbeitern und Dienstleistern als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen zu dieser oder anderen Compliance Richtlinien wie auch als Berater im Zusammenhang mit den Compliance Regeln und Richtlinien zur Verfügung ([compliance@nationalexpress.de](mailto:compliance@nationalexpress.de)).

|   |   |                |                |  |
|---|---|----------------|----------------|--|
|  | <b>Compliance Richtlinie</b><br><b>Whistleblowing</b> |                | Dokumentnummer |  |
|   |   |                |                |  |
|   | Version   | Seite          |                |  |
|   | <b>3.0</b>  | <b>5 von 6</b> |                |  |

National Express ist durchaus bewusst, dass Whistleblowing nicht nur befürwortet, sondern vereinzelt auch kritisiert und attackiert wird. Mitarbeiter und Dienstleister, die in gutem Glauben mögliches Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden oder Informationen erteilen oder anderweitig bei Nachforschungen oder der Untersuchung möglichen Fehlverhaltens mitwirken, laufen nicht Gefahr, ihren Job bzw. ihren Auftrag zu verlieren oder andere Disziplinarmaßnahmen bzw. Vertragseinschränkungen zu erfahren. Wenn Sie in gutem Glauben handeln, spielt es auch keine Rolle, wenn Sie sich irren oder sich Ihr Verdacht später nicht bewahrheitet.

### **5.3 Verfahren nach der Meldung von möglichem Fehlverhalten**

National Express wird alle Fälle von echtem Whistleblowing ernst nehmen.

Wenn Sie ein Anliegen bei Ihrem Vorgesetzten oder der Leitung der Rechtsabteilung vorbringen, wird dieser bzw. diese es selbst überprüfen oder einen anderen geeigneten Vorgesetzten, welcher nicht mit dem Fehlverhalten in Verbindung steht, einschalten, um zu prüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Wenn Sie über die Whistleblowing Beratungs-Hotline ein Anliegen vorbringen, wird ein Bericht erstellt und an die Leitung der Rechtsabteilung gesendet, damit diese überprüfen kann, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Je nach Art Ihres Anliegens kann als Maßnahme eine interne Untersuchung oder eine formellere Untersuchung ergriffen werden, einschließlich der Überweisung an eine geeignete externe Person, wie unabhängige Ermittler oder die Polizei. Bitte beachten Sie, dass Anfragen und Untersuchungen Zeit in Anspruch nehmen können und dass das Ergebnis der Untersuchungen oft von den vorliegenden Beweisen abhängt.

Wenn weitere Informationen von Ihnen benötigt werden sollten, werden Sie direkt kontaktiert, wenn Sie Ihren Namen und Ihre Kontaktdaten angegeben haben. Wenn Sie anonym bleiben möchten, werden Sie gebeten, die benötigten Informationen über die Whistleblowing Beratungs-Hotline zur Verfügung zu stellen, wenn Sie die Hotline-Nummer an dem Ihnen angegebenen Kontaktdaten zurückrufen. Sie können unter anderem gefragt werden, wie Ihrer Meinung nach am besten mit Ihrem Anliegen umgegangen werden sollte. Wenn Sie ein persönliches Interesse an dieser Angelegenheit haben, so mögen Sie dies bitte von Anfang an mitteilen. Obwohl National Express versuchen wird, Ihnen so viel Feedback wie möglich zu geben, ist es dennoch möglich, dass Ihnen keine spezifischen Details gegeben werden können, falls dies die Privatsphäre einer anderen Person verletzen oder eine laufende Untersuchung beeinträchtigen würde. National Express kann nicht garantieren, auf alle Anliegen so zu reagieren, wie Sie es wünschen, aber es wird versichert, dass die Angelegenheit fair, verhältnismäßig und konsequent behandelt werden wird.

## **6. Prozesssicherheit**

|   |   |                |                |
|---|---|----------------|----------------|
|  | <b>Compliance Richtlinie</b><br><b>Whistleblowing</b> | Dokumentnummer |                |
|   |   |                |                |
|   |   | Version        | Seite          |
|   |   | <b>3.0</b>     | <b>6 von 6</b> |

Diese Richtlinie sowie die Berichte, welche sich aus den einzelnen Whistleblowing-Verfahren ergeben, werden regelmäßig von der Leitung der Rechtsabteilung und der Geschäftsführung der Gesellschaften geprüft. Darüber hinaus überprüft auch der Vorstand der National Express Group PLC mit Sitz in Birmingham/England regelmäßig die Prozesse dieser Richtlinie sowie auch die Berichte der Whistleblowing-Fälle, um die Wirksamkeit sicherzustellen. Die Richtlinie wird laufend an die konzerninterne Handhabung der Whistleblowing Policy angepasst sowie im Fall von Änderungen auf die Vereinbarkeit mit deutschem Recht hin überprüft. Ein Versionsverlauf speichert sämtliche Änderungen unter Angabe von Änderungsinhalt, Person und Datum. Somit ist eine Nachverfolgung stets gewährleistet.