

	Global Policy	GP14	Publication Date: February 2024
			Page 1 of 4
Title:	Meldung und Untersuchung		

I. ZWECK

Wie in unserem Verhaltenskodex („Kodex“) beschrieben, hat sich Modine verpflichtet, hohe Standards für moralisches und ethisches Verhalten seiner Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und Partner einzuhalten. Diese Melde- und Untersuchungsrichtlinie („Richtlinie“) wurde erstellt, um weltweit einheitliche Methoden für Mitarbeiter und andere Personen bereitzustellen, um Angelegenheiten zu melden, von denen sie glauben, dass sie gegen unseren Kodex oder rechtliche Verpflichtungen verstoßen, sowie für die Untersuchung und Bearbeitung solcher Meldungen. Jede Modine-Tochtergesellschaft kann diese Richtlinie ergänzen, wenn dies erforderlich ist, um den lokalen Gesetzen zu entsprechen. Einzelpersonen sollten sich auf die vor Ort genehmigten Richtlinien beziehen und sich an die Personal- oder Rechtsabteilung wenden, wenn sie sich der lokalen Richtlinien nicht bewusst sind.

II. UMFANG

Diese Richtlinie gilt für alle Meldungen, die sich auf einen angeblichen Verstoß gegen unseren Kodex oder rechtliche Verpflichtungen beziehen („Meldungen“) und die über einen der in Abschnitt III.A. aufgeführten Kanäle erfolgen. Während es für Einzelpersonen mit anderen Anliegen akzeptabel ist, einen der unten genannten Kommunikationskanäle zu nutzen, ermutigt das Unternehmen Einzelpersonen, Bedenken über Angelegenheiten, die nicht mit dem Kodex oder rechtlichen Verpflichtungen in Verbindung stehen, einem Mitglied der unmittelbaren Geschäftsleitung oder einem Vertreter der Personalabteilung zu melden, damit diese im Rahmen des üblichen Verfahrens gelöst werden.

III. RICHTLINIENERKLÄRUNG

Alle Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere interessierte Parteien, einschließlich Stellenbewerbern, ehemaligen Mitarbeitern, Beratern/Betreuern, Freiwilligen und Dritten, die mit den oben genannten Personen in Verbindung stehen, wie z. B. Verwandte oder Gewerkschaftsvertreter, werden nachdrücklich aufgefordert, alle Berichte unverzüglich über einen der unten aufgeführten Kommunikationskanäle zu übermitteln. Es wird erwartet, dass die unten in Abschnitt III.A. genannte verantwortliche Person alle Berichte unverzüglich an das Modine Business Ethics Committee (das „Ethics Committee“) weiterleitet. Nach Erhalt wird Modine solche Meldungen unverzüglich und gründlich untersuchen und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie und ggf. zusätzlichen lokalen Richtlinien lösen. Modine behandelt Meldungen mit so viel Diskretion wie vernünftigerweise möglich und verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Meldung machen.

A. Kommunikationskanäle

Modine bittet um Meldungen über einen der folgenden Kanäle:

- Der unmittelbare Vorgesetzte eines Mitarbeiters oder der Vorgesetzte dieses Mitarbeiters
- Der Betriebsleiter des Mitarbeiters
- Jeder Personalverantwortliche
- Die ernannte verantwortliche Person („Whistleblowing Manager“)
- Direktor der Internen Revision

	Global Policy	GP14	Publication Date: February 2024
			Page 2 of 4
Title:	Meldung und Untersuchung		

- General Counsel/Chief Compliance Officer oder ein interner Anwalt, der bei Modine beschäftigt ist
- Geschäftsführer
- Finanzvorstand
- Ethik-Helpline –
 - gebührenfrei (888- 779-8055) (nur USA/Kanada, internationale Anrufer beachten bitte die Wählenweisungen für die lokale Zugangsnummer)
 - Um eine Meldung online zu tätigen: www.ethicspoint.com.
- Das Ethics Committee per E-Mail BusinessEthics@modine.com.
Per Post:
 - Modine Business Ethics Committee
 - C/o General Counsel
 - 1500 DeKoven Avenue
 - Racine, Wisconsin USA 53403-2552

B. Meldung

Zusätzlich zu den oben genannten Kommunikationskanälen können von jeder Modine-Tochtergesellschaft zusätzliche Kommunikationskanäle aufgeführt und mitgeteilt werden. Diese Kommunikationskanäle ermöglichen eine rechtzeitige Benachrichtigung der ernannten Modine-Vertreter, um eine schnelle und gründliche Untersuchung zu ermöglichen.

Meldungen können schriftlich, elektronisch oder mündlich erfolgen. Mündliche interne Meldungen erfolgen über Telefonleitungen oder Voice-Messaging-Systeme oder auf Wunsch des Hinweisgebers durch ein direktes Treffen (von Angesicht zu Angesicht), das innerhalb einer angemessenen Frist anberaumt wird. In Europa muss die mündliche Meldung vom Whistleblowing-Manager durch eine vollständige Abschrift dokumentiert werden, die vom Hinweisgeber überprüft, berichtet oder bestätigt werden kann.

Jeder, der Handlungen oder Unterlassungen entdeckt oder vermutet, von denen er vernünftigerweise annimmt, dass sie gegen unseren Kodex oder rechtliche Verpflichtungen verstoßen, sollte eine Meldung über einen der oben genannten Kanäle machen.

Anonyme Meldungen werden anonym behandelt, es sei denn, der Meldende beschließt, seinen Namen während der Untersuchung anzugeben. Die ernannten Ermittler, der Whistleblowing-Manager und der Ethikausschuss können mehr Fakten sammeln und die Situation und die erforderlichen Maßnahmen besser einschätzen, wenn sie direkt mit der Person kommunizieren können, die das Problem meldet. Die ernannten Untersuchungsbeauftragten und Whistleblowing-Manager gehen so diskret wie unter den gegebenen Umständen möglich und in voller Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen vor, einschließlich der Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person, der beteiligten Person(en) und der in der Meldung erwähnten Person(en) sowie des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Unterlagen.

Meldende Personen sollten:

- nicht versuchen, mit der gemeldeten Person oder Zeugen Kontakt aufzunehmen oder die Angelegenheit zu untersuchen

	Global Policy	GP14	Publication Date: February 2024
			Page 3 of 4
Title:	Meldung und Untersuchung		

- den Bericht mit größtmöglicher Diskretion behandeln, einschließlich der Vermeidung von Gesprächen über den Fall, Fakten, Verdächtigungen oder Anschuldigungen mit Personen, die nicht in den oben genannten Kommunikationskanälen aufgeführt sind, es sei denn, sie werden von den für die Untersuchung zuständigen Personen ausdrücklich dazu aufgefordert. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir im Verlauf einer Untersuchung die Privatsphäre aller Beteiligten respektieren.

C. Untersuchungsverantwortlichkeiten

- *Das Ethics Committee* hat die Hauptverantwortung für die Untersuchung aller Meldungen. Das Ethics Committee kann dieser Verantwortung mithilfe des Chief Compliance Officers, des Director of Internal Audit, der Personal-/Rechtsabteilung des Unternehmens und/oder interner oder externer Ressourcen nachkommen, je nach Bedarf.
- - Die folgenden länderspezifischen Kooperationen und Einschlüsse sind ebenfalls erforderlich:
- - Der zuständige Whistleblowing-Manager muss für Berichte in allen EU-Betrieben konsultiert werden.
- - Darüber hinaus müssen Meldungen, die sich auf italienische GUS-Einheiten beziehen, in Zusammenarbeit mit der italienischen Aufsichtsbehörde erfolgen.
- - Der Ethikausschuss oder eine von ihm beauftragte Stelle muss dem Hinweisgeber zeitnah antworten und die gemeldete Angelegenheit unverzüglich untersuchen.
- *Von allen Mitarbeitern* wird erwartet, dass sie voll kooperieren und wahrheitsgemäß kommunizieren. Während diejenigen, die eine Untersuchung durchführen, unter den gegebenen Umständen so diskret wie möglich sein werden, wird absolute Vertraulichkeit nicht versprochen.
- *Von allen Mitarbeitern*, die an der Untersuchung beteiligt sind, wird erwartet, dass sie die Untersuchung und die zugrunde liegende Situation so diskret wie möglich behandeln, einschließlich der Vermeidung von Diskussionen über den Fall, Fakten, Verdächtigungen oder Anschuldigungen mit Personen, die nicht als Teil der oben genannten Kommunikationskanäle aufgeführt sind, es sei denn, sie werden von den für die Untersuchung verantwortlichen Personen ausdrücklich dazu aufgefordert. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir die Privatsphäre aller im Verlauf einer Untersuchung respektieren.

D. Lösung

Wenn die Untersuchung einen Verstoß gegen den Kodex oder die rechtlichen Verpflichtungen von Modine belegt, gibt das Ethics Committee über das Audit Committee einen Bericht an die zuständigen Führungskräfte von Modine und gegebenenfalls an den Vorstand heraus. Ein solcher Bericht enthält empfohlene Abhilfemaßnahmen, wobei die endgültigen Entscheidungen in Absprache mit dem Rechtsberater, der Geschäftsleitung und/oder dem Vorstand oder einem Ausschuss davon getroffen werden.

- Jeder leitende Angestellte, Direktor oder Mitarbeiter, der gegen unseren Kodex und/oder rechtliche Verpflichtungen verstoßen hat, wird angemessen disziplinarisch belangt, bis hin zur Kündigung.
- Sollte sich herausstellen, dass ein Dritter (z. B. ein Lieferant oder Kunde) gegen unsere Werte oder unsere rechtlichen Verpflichtungen verstoßen hat,

	Global Policy	GP14	Publication Date: February 2024
			Page 4 of 4
Title:	Meldung und Untersuchung		

- kann Modine die Beziehung zu diesem Dritten neu bewerten, einschließlich einer möglichen Kündigung der Beziehung zu diesem Dritten.
- Das Unternehmen kann sich dafür entscheiden, die Angelegenheit strafrechtlich zu verfolgen oder an die zuständigen Strafverfolgungs- und/oder Aufsichtsbehörden zur unabhängigen Untersuchung weiterzuleiten, wenn dies nach Rücksprache mit dem Rechtsberater, der Geschäftsleitung und/oder dem Vorstand oder einem Ausschuss davon für angemessen gehalten wird.

E. Vergeltungsmaßnahmen sind nicht zulässig

MODINE DULDET KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN GEGEN PERSONEN, DIE IN GUTEM GLAUBEN EINEN VERMUTETEN VERSTOSS GEGEN DIE WERTE ODER RECHTLICHEN VERPFLICHTUNGEN VON MODINE MELDEN. Jeder Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen sollte über einen der in Abschnitt III.A. aufgeführten Kanäle gemeldet werden.

IV. COMPLIANCE-VERANTWORTUNG

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die in dieser Richtlinie enthaltenen Grundsätze zu unterstützen und mit anderen Mitarbeitern zusammenzuarbeiten, um die Einhaltung der Richtlinie durch das Unternehmen kontinuierlich zu überwachen. Das Management dient als Vorbild für die Unterstützung dieser Grundsätze und ist für die Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie in seinem/ihren Verantwortungsbereich(en) verantwortlich.

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann eine Disziplinarmaßnahme bis hin zur Kündigung aus wichtigem Grund nach sich ziehen, unabhängig davon, ob die Nichteinhaltung der Richtlinie zu einem Gesetzesverstoß führt oder nicht.

Durch die Einführung und Einhaltung dieser Richtlinie möchte Modine eine Kultur der Transparenz, Integrität und Verantwortung fördern, um letztlich den Ruf des Unternehmens zu schützen und das Vertrauen der Beteiligten zu stärken.

Einzelpersonen werden ermutigt, vermutete Verstöße gegen die Richtlinie ihrem Vorgesetzten, ihrem Ansprechpartner in der Personalabteilung, der Innenrevision und/oder der Modine Ethics Line zu melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Es gibt Mechanismen zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern), um die Identität und Rechte von Personen zu schützen, die Bedenken melden.