



eew

Energy from Waste

Leitlinie

zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf
Mitbestimmung

Stand: Version 1.0, 01. April 2026

Vorwort

EEW Energy from Waste (EEW) bietet attraktive, faire und sichere Arbeitsplätze in einer Unternehmenskultur, die auf Integrität, Offenheit, Vertrauen, gegenseitigem Respekt, Mut sowie gesellschaftlicher Verantwortung basiert. Die Wahrung der Vereinigungsfreiheit sowie der Schutz und die Förderung der Mitbestimmung sind zentrale Bestandteile dieser Unternehmenskultur. Sie ermöglichen einen offenen, konstruktiven und wertschätzenden Dialog zwischen Mitarbeitenden, Arbeitnehmervertretungen und Unternehmensführung.

EEW erkennt diese Rechte nicht nur als gesetzliche Mindestanforderung an, sondern sieht darin einen Mehrwert für ein stabiles, partnerschaftliches Arbeitsumfeld. Leistungsbereite und qualifizierte Mitarbeitende bilden durch ihre Beteiligung und Mitwirkung die Grundlage eines langfristigen Unternehmenserfolgs.

Die folgende Leitlinie beschreibt die Grundsätze und Verfahren für die Ausübung dieser Rechte bei EEW. Sie richtet sich an alle EEW-Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position, Funktion oder Beschäftigungsart und ist für alle Standorte im In- und Ausland gültig.

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung

EEW respektiert und schützt das Recht aller Mitarbeitenden, sich in Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen zu organisieren, diesen beizutreten oder sich aktiv zu beteiligen. Dies umfasst das Recht auf Kollektivverhandlungen und eine selbstbestimmte Interessenvertretung.

Alle Unternehmen der EEW-Gruppe unterliegen an deutschen Standorten dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Mitbestimmung reicht von lokalen Betriebsräten über einen Gesamtbetriebsrat bis hin zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Die Beteiligung der Mitarbeitenden bezieht sich insbesondere auf die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, berufliche Entwicklung, Vergütung sowie soziale Leistungen.

EEW pflegt einen regelmäßigen, konstruktiven und partnerschaftlichen Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf allen Ebenen, um gemeinsam Lösungen für Herausforderungen und Chancen des Unternehmens zu entwickeln.

Vereinigungsfreiheit ist in Deutschland als Grundrecht auch im Grundgesetz (Artikel 8 und 9) verankert. Auch die Verfassungen der Niederlande und Luxemburgs gewährleisten dieses Recht ausdrücklich und schützen damit gleichermaßen die freie Bildung und Betätigung von Vereinigungen. Unabhängig vom jeweiligen nationalen Rechtsrahmen folgen die Unternehmen der EEW-Gruppe an allen Standorten mindestens den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Global Compact). In der gesamten Gruppe gibt es keinen Standort, an dem die Vereinigungsfreiheit oder die Mitbestimmung bedroht wären.

Mitarbeitende, die von ihrem Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Mitbestimmung Gebrauch machen, dürfen daraus keinerlei Nachteile erfahren. Jegliche Form von Benachteiligung, Einschüchterung, Diskriminierung oder Repressalien ist untersagt und wird nicht toleriert.

Die Arbeitgeberverbände, welche die Unternehmen der EEW-Gruppe vertreten, führen regelmäßig Tarifverhandlungen durch und die getroffenen Vereinbarungen werden von den jeweiligen Gesellschaften der EEW umgesetzt. An allen Standorten wird die Belegschaft über Beschlüsse, Vereinbarungen und laufende Themen durch die jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretungen informiert. EEW setzt auf eine verbindliche, kontinuierliche und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen. Der Dialog dient dazu, gemeinsam Lösungen zur Aufrechterhaltung arbeitnehmerfreundlicher Arbeitsbedingungen sowie deren kontinuierliche Verbesserung, zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit sowie zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zu finden.

Beschwerde- und Hinweisverfahren

Die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie interner Vorgaben hat bei EEW höchste Priorität. Konflikte oder Beschwerden im Zusammenhang mit Vereinigungsfreiheit oder Mitbestimmung werden bei EEW fair, transparent und zeitnah behandelt. Für Meldungen von Rechts- oder Regelverstößen steht das implementierte

Beschwerde- und Hinweisgebersystem zur Verfügung, das Vertraulichkeit, Anonymität (wo zulässig) und Schutz vor Benachteiligung gewährleistet. Meldungen können von Mitarbeitenden aber auch von Dritten genutzt werden und per E-Mail an hinweise@eew-energyfromwaste.com, persönlich an den EEW-Compliance Officer und die Menschenrechtsbeauftragte oder über den Postweg an folgende Adresse übermittelt werden:

EEW Energy from Waste GmbH

Persönlich/vertraulich

Hinweisgebersystem

Schöninger Straße 2-3

38350 Helmstedt

Eine Verfahrensordnung stellt sicher, dass Meldungen systematisch, vertraulich und nach klaren Regeln bearbeitet werden. Zusätzlich soll die Benachteiligung des Hinweisgebenden ausgeschlossen werden. Ziel ist eine umfassende und zeitnahe Klärung des Sachverhalts. Erkenntnisse aus dem Verfahren fließen in die kontinuierliche Verbesserung interner Prozesse ein.



eew

Energy from Waste

EEW Energy from Waste GmbH
Schöninger Straße 2-3
38350 Helmstedt
+49 5351/18-0
hinweise@eew-energyfromwaste.com
www.eew-energyfromwaste.com