

# SYZYGY GROUP

Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren  
Right to Speak

# SYZYGY GROUP

## Inhalt

1	Vorwort.....	2
2	Wer kann einen Hinweis abgeben?.....	2
3	In Bezug auf welche Themen kann ein Hinweis abgegeben werden?.....	3
4	Wo und wie kann ein Hinweis abgegeben werden? .....	3
5	Wer ist für die Bearbeitung von Hinweisen zuständig?.....	4
6	Welche Informationen sollten in dem Hinweis enthalten sein? .....	4
7	Wie ist der Ablauf / Prozess des Verfahrens? Was ist der Zeitrahmen? .....	4
8	Wie werden hinweisgebende Personen geschützt? Was sind die Rechte der hinweisgebenden Person innerhalb des Verfahrens? .....	5
9	Kann ein Hinweis auch über einen externen Kanal abgegeben werden? .....	6
10	Wie wird die Erreichbarkeit des Verfahrens gewährleistet? .....	6
11	Wie wird die Wirksamkeit des Verfahrens geprüft?.....	6
12	Wie lange werden Informationen über das Verfahren aufbewahrt?.....	7

# SYZYGY GROUP

## 1 Vorwort

Die Achtung der Menschenrechte und Umweltpflichten sowie der Schutz von Personen, die von dem Geschäftsverhalten der Einheiten der SYZYGY GROUP und ihrer Lieferanten entlang der Lieferkette betroffen sein können, sind für uns von größter Bedeutung. Diese Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt haben wir in unserem Verhaltenskodex und verschiedenen Richtlinien dargelegt.

Als zentralen Bestandteil haben wir einen Beschwerdemechanismus, die **Right to Speak-Hotline**, eingerichtet, die es unseren Stakeholder:innen ermöglicht, uns auf Missstände in unserer Unternehmensgruppe oder unserer Lieferkette aufmerksam zu machen.

Der Mehrheitsgesellschafter der SYZYGY AG, die WPP plc ist ein globales Unternehmen, das an der Londoner Börse (LSE) notiert ist und an der New Yorker Börse (NYSE) in Form von American Depositary Receipts (ADRs) gehandelt wird. WPP plc unterliegt daher sowohl den Regeln der LSE als auch der NYSE sowie den US-amerikanischen Wertpapiergesetzen und den Regeln der Securities and Exchange Commission (SEC), die für ausländische Emittenten gelten. Daher hat WPP plc robuste Verfahren und Systeme in ihren weltweiten Niederlassungen in allen Märkten implementiert, in denen sie tätig ist, einschließlich der Berichtssysteme, die allen Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung stehen in Übereinstimmung mit den Gesetzen der jeweiligen Märkte.

Die SYZYGY GROUP hat ein Verfahren implementiert, welches sicherstellt, dass alle Beschwerden und Hinweise zeitnah bearbeitet werden und dass Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Beseitigung von Risiken oder Verletzungen von Menschenrechten, Umweltpflichten oder anderen anwendbaren Gesetzen gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt und umgesetzt werden. Damit kommt die SYZYGY GROUP gleichzeitig ihren gesetzlichen Verpflichtungen im Sinne der Artikel 8 und 9 LkSG sowie des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) nach.

Diese Verfahrensordnung beschreibt den Anwendungsbereich und den Ablauf dieses Beschwerdemechanismus und erläutert die Rechte der hinweisgebenden Personen. Sie gilt für den Beschwerdemechanismus der SYZYGY GROUP einschließlich der Tochtergesellschaften im In- und Ausland.

Zur vereinfachten Lesbarkeit dieser Verfahrensordnung werden die Begriffe Berichte, Hinweise, Beschwerden und Beanstandungen im Sinne der jeweiligen Rechtsvorschriften synonym verwendet. Darüber hinaus werden die Begriffe Beschwerdeverfahren, Beschwerdemechanismus und Hinweisgeberverfahren synonym für unseren Right-to-Speak-Prozess verwendet.

## 2 Wer kann einen Hinweis abgeben?

Dieser Beschwerdemechanismus steht allen Personen zur Verfügung, die Risiken oder Verstöße melden möchten, die durch das Geschäftsverhalten der Einheiten der SYZYGY GROUP oder ihrer Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette verursacht werden oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit verursacht werden.

Jede Person, die einen solchen Hinweis einreicht, wird in unserem Verfahren und in dieser Verfahrensordnung als hinweisgebende Person bezeichnet.

Hinweisgebende Personen können:

- (1) **selbst von dem Risiko oder Verstoß betroffen sein:** Dazu gehören beispielsweise Mitarbeitende, Lieferanten sowie Anwohnende und betroffene Gemeinschaften.

# SYZY GROUP

- (2) **die Interessenvertretungen der betroffenen Personen sein:** Dazu gehören beispielsweise Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften oder Rechtsberatende.
- (3) **Zeugen oder Beobachter** eines Risikos oder eines Verstoßes sein.

Diese Verfahrensordnung richtet sich direkt an jede hinweisgebende Person.

## 3 In Bezug auf welche Themen kann ein Hinweis abgegeben werden?

Jeder kann unseren Beschwerdemechanismus nutzen, um Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit Menschenrechten, Umweltpflichten oder anderen Verpflichtungen zu melden, die sich aus ethischen Standards, internen Richtlinien oder anderen gesetzlichen Vorgaben ergeben. Zeugen oder betroffene Personen eines Verhaltens, welches gegen unsere Unternehmenskultur oder unseren Verhaltenskodex verstößt, bitten wir, dies zu melden, damit die Situation angemessen behandelt werden kann. Eine detaillierte Beschreibung besonders relevanter Risiken oder Verstöße finden Sie in der Übersicht im Anhang zu dieser Verfahrensordnung.

## 4 Wo und wie kann ein Hinweis abgegeben werden?

Unser Beschwerdemechanismus **Right to Speak** wird über die EthicsPoint-Plattform abgewickelt, die von NAVEX Global, einem unabhängigen Drittanbieter, betrieben wird.

Meldungen können auf zwei verschiedene Arten eingereicht werden:

- (1) Die Meldung kann [hier](#) online eingereicht werden.  
Auf der Website kann zunächst das Land oder der Standort ausgewählt werden, an dem sich die hinweisgebende Person befindet. Falls ein Standort nicht aufgeführt ist, wird bitte der nächstgelegene Standort oder „Sonstiges“ im Drop-down-Menü der Website gewählt. Anschließend wird das Land oder der Standort ausgewählt, an dem sich der Vorfall ereignet hat. Klicken Sie dann auf „Weiter“, um ihre Meldung zu übermitteln.  
Nach dem Absenden der Meldung erhält man einen eindeutigen „Meldeschlüssel“. Dieser Meldeschlüssel und das selbst gewählte Passwort sind sicher aufzubewahren.  
Meldeschlüssel und Passwort werden benötigt, um nach Feedback oder Fragen zu dem Hinweis zu suchen oder den Status der Meldung zu überprüfen. Der Hinweis kann jederzeit mit neuen Informationen aktualisiert werden.
- (2) Eine Meldung kann auch telefonisch eingereicht werden. Dazu wird die Website aufgerufen und der eigene Standort ausgewählt. Die entsprechende Telefonnummer wird dann unten auf der Seite angezeigt. Eine Person in der Sachbearbeitung wird den Anruf in eine schriftliche Meldung umwandeln.

Bei der Einreichung der Meldung kann die Identität offengelegt und die Kontaktdaten angegeben werden. Anonyme Meldungen sind jedoch ebenfalls möglich. Es gibt die Möglichkeit, anonym zu melden und über eine anonyme Chat-Funktion auf der **Right-to-Speak**-Plattform mit uns zu kommunizieren. So können bei Bedarf Informationen über den Bearbeitungsstand oder das Ergebnis der Untersuchung eingeholt werden oder auf andere Weise die Klärung oder Lösung des gemeldeten Sachverhalts unterstützt werden. Alle Informationen, die nach Einreichung der ursprünglichen Meldung mitgeteilt werden sollen (einschließlich dessen, was durch die Einreichung der Meldung erreicht werden soll), sind jederzeit willkommen und werden in die Untersuchung mit einbezogen.

Alle Meldungen werden stets vertraulich und nach dem Need-to-Know-Prinzip behandelt.

# SYZYGY GROUP

## 5 Wer ist für die Bearbeitung von Hinweisen zuständig?

Wenn eine Meldung eingeht, wird diese von NAVEX Global verschlüsselt und über einen sicheren Kanal an den Chief Counsel und den General Counsel Corporate Risk der WPP Group weitergeleitet. Diese prüfen und bewerten die Meldung und leiten gegebenenfalls notwendige Untersuchungsschritte ein. Jede Meldung, die von einer hinweisgebenden Person eingereicht wird, wird untersucht und vom Business-Integrity-Team von WPP an den Prüfungsausschuss gemeldet.

Deckt die Untersuchung der Meldung begründete Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit Menschenrechten oder Umweltpflichten gemäß dem LkSG auf, werden die zuständigen Personen in der SYZYGY GROUP informiert und unterstützen gegebenenfalls bei möglichen Folgemaßnahmen.

## 6 Welche Informationen sollten in dem Hinweis enthalten sein?

Die folgenden Informationen können bei der Bearbeitung eines Hinweises hilfreich sein:

- Was genau ist passiert? Auf welches der im Anhang aufgeführten Themen bezieht sich Ihre Meldung?
- Besteht unmittelbare Gefahr für Leib, Leben oder Sicherheit?
- Sind Sie selbst oder eine andere Person von dem gemeldeten Sachverhalt betroffen?
- Wer ist für den Sachverhalt verantwortlich oder hat dazu beigetragen?
- Wo ist der Sachverhalt aufgetreten (Land, Ort, Unternehmen, Lieferant etc.)?
- Wann / In welchem Zeitraum ist der Sachverhalt aufgetreten bzw. dauert er noch an?
- Gibt es (weitere) Personen, die das bezeugen können?
- Haben Sie aufgrund dieser oder anderer früherer Beschwerden Nachteile oder Repressalien erfahren?

Eine detaillierte Beschreibung der Situation und die Beantwortung der oben genannten Fragen kann zu einer effizienten Bearbeitung der Meldung beitragen. Der Hinweis wird selbstverständlich auch dann bearbeitet, wenn diese Fragen nicht oder nur teilweise beantwortet werden.

## 7 Wie ist der Ablauf / Prozess des Verfahrens? Was ist der Zeitrahmen?

1. **Eingang und Bestätigung:** Der Group Chief Counsel und der General Counsel Corporate Risk der WPP Group erhalten eine Benachrichtigung über den Eingang einer Meldung und bestätigen deren Empfang innerhalb von sieben Tagen.
2. **Prüfung und Vorgehen:** Sie prüfen die vorgebrachten Anliegen und vereinbaren ein Vorgehen zur weiteren Untersuchung.
3. **Einleitung der Untersuchung:** Eine Untersuchung wird eingeleitet, bei Bedarf unterstützt durch das WPP-Business-Integrity-Team, das People & Culture-Team der SYZYGY GROUP oder andere berechnigte Personen. Bei der Entscheidung, wer einen Fall angemessen prüfen kann, werden etwaige Interessenkonflikte und Bedenken hinsichtlich Repressalien berücksichtigt.
4. **Kontaktaufnahme mit der hinweisgebenden Person:** Wenn die Identität offengelegt wurde, erfolgt eventuell ein weiterer Kontakt für zusätzliche Informationen. Sollte die Meldung anonym sein, gibt es möglicherweise Anfragen über die Right-to-Speak-Plattform.
5. **Kontaktaufnahme mit weiteren Personen:** Personen, die zusätzliche Informationen liefern können, werden vertraulich kontaktiert.

# SYZYGY GROUP

6. **Festlegung von Maßnahmen:** Erforderliche Abhilfemaßnahmen oder andere Folgemaßnahmen, die nach Abschluss einer Untersuchung erforderlich sind, werden vom Group Chief Counsel oder dem General Counsel Corporate Risk der WPP Group in Zusammenarbeit mit der SYZYGY GROUP beschlossen. WPP-Business-Integrity verfolgt die Umsetzung und den Fortschritt solcher Maßnahmen bei Bedarf.
7. **Rückmeldung an den Hinweisgebenden:** WPP gibt innerhalb von drei Monaten nach Einreichung der Hinweise ein Update zum Stand der Untersuchung.
8. **Vertraulichkeit und Schutz vor Repressalien:** Allen Beteiligten ist bewusst, dass alle Kontakte vertraulich zu behandeln sind und dass Repressalien gegen Personen, die begründete Bedenken äußern, nicht toleriert werden.

Während des gesamten Prozesses können Meldungen jederzeit aktualisiert werden oder der Status der Beschwerde eingesehen werden.

## 8 Wie werden hinweisgebende Personen geschützt? Was sind die Rechte der hinweisgebenden Person innerhalb des Verfahrens?

Unser Beschwerdeverfahren dient dazu, die Möglichkeit zu geben, Missstände zu melden und so Risiken oder Verstöße zu verhindern, zu mindern oder zu beseitigen. Die Rechte aller Personen stehen daher im Mittelpunkt des Verfahrens:

1. **Bestätigung des Eingangs:** Es besteht das Recht, innerhalb von sieben Tagen nach Einreichung des Hinweises eine Empfangsbestätigung zu erhalten.
2. **Rückmeldung zu dem Hinweis:** Es besteht das Recht, innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung zu dem Hinweis zu erhalten, sofern dies die internen Ermittlungen oder die Untersuchung oder die Rechte betroffener Personen nicht beeinträchtigt.
3. **Fortlaufender Kontrakt:** Es besteht das Recht, relevante Informationen nach Einreichung der ursprünglichen Meldung mitzuteilen. WPP wird alle zusätzlichen Fakten in die Untersuchung einbeziehen.
4. **Schutz vor Benachteiligung:** Es besteht das Recht auf Schutz vor Bestrafung und Diskriminierung. WPP und die SYZYGY GROUP verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Repressalien gegen Personen, die begründete Bedenken äußern. Wir tolerieren ein solches Verhalten weder in unserem eigenen Geschäftsbereich noch von unseren Geschäftspartnern oder anderen Akteuren in unserer Lieferkette. Wir setzen diese Anforderung auf der Grundlage interner und externer Richtlinien und Verhaltenskodizes um und reagieren auf Fehlverhalten mit geeigneten Abhilfemaßnahmen, einschließlich disziplinarischer Maßnahmen, falls erforderlich.
5. **Vertraulichkeit und Anonymität:** Wir verpflichten uns zu einem sicheren und vertraulichen Beschwerdemechanismus, der es Menschen mit begründeten Anliegen ermöglicht, diese ohne Angst vor Repressalien vorzubringen. Sowohl unser externer Dienstleister als auch die Verantwortlichen bei WPP und der SYZYGY GROUP garantieren auf Wunsch die Anonymität von hinweisgebenden Personen und stellen sicher, dass der Untersuchungsprozess fair und unparteiisch verläuft. Das mit der Untersuchung eines Sachverhalts betraute Team ist an keine Weisungen gebunden und wird vertrauliche Informationen, die im Laufe der Untersuchung erlangt werden, nicht an Personen weitergeben, die keinen rechtmäßigen Grund haben, solche Informationen zu erhalten. Die Verantwortlichen werden entsprechend geschult und mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet.

Sollten dennoch das Gefühl bestehen, diskriminiert worden zu sein oder negative Konsequenzen erfahren zu haben, kann dies jederzeit über unseren Beschwerdemechanismus mitgeteilt werden. Wir werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergreifen.

# SYZYGY GROUP

Die Konsequenzen von Fehlverhalten oder Vergeltungsmaßnahmen können disziplinarische Maßnahmen umfassen. Diese reichen von individuellem Leistungsmanagement, Schulungen für ein Unternehmen oder eine Niederlassung und Einzelgesprächen oder Coachings für Einzelpersonen bis hin zu Versetzungen oder Entlassungen von Mitarbeitenden.

## 9 Kann ein Hinweis auch über einen externen Kanal abgegeben werden?

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden und Stakeholder:innen, unsere Right-to-Speak-Hotline zu nutzen, damit wir allen geäußerten Bedenken zeitnah nachgehen und notwendige Abhilfemaßnahmen effizient ergreifen können.

Es besteht außerdem das Recht, [hier](#) eine Meldung direkt an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu richten. Das BAFA ist die zuständige Behörde für die Überwachung der Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und prüft, ob Unternehmen wie die SYZYGY GROUP ihren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nachkommen.

## 10 Wie wird die Erreichbarkeit des Verfahrens gewährleistet?

Es ist uns ein zentrales Anliegen, dass unser Beschwerdemechanismus von allen Personen (oder alternativ von ihren Interessenvertretungen) genutzt werden kann, die von dem Geschäftsverhalten der SYZYGY GROUP oder ihren Lieferanten betroffen sind. Daher informieren wir unsere Mitarbeitenden intern über die Right to Speak – Hotline über unser Intranet, E-Mail-Kommunikation und obligatorische Onlineschulungen.

Extern sind die Details zu unserem Beschwerdeverfahren - der Right-to-Speak-Hotline - öffentlich zugänglich auf unserer Webseite, damit alle unsere Stakeholder:innen ihre Anliegen vorbringen können.

Die Zugänglichkeit zur Right to Speak – Hotline wird durch seine Verfügbarkeit in einer Vielzahl von Sprachen und Regionen weltweit zusätzlich unterstützt.

Diese Verfahrensordnung ist ebenso wie der Zugang zum Beschwerdeverfahren Right to Speak auch auf unserer Unternehmenswebsite zu finden.

## 11 Wie wird die Wirksamkeit des Verfahrens geprüft?

Beschwerden werden hinsichtlich der Auswirkungen der Risiken und ihrer Ursachen analysiert. Die Erkenntnisse aus dieser Analyse werden vom Business-Integrity-Team von WPP in Empfehlungen für Schulungen, Workshops und praktische Hilfsmittel umgesetzt, die dann mit Unterstützung und unter Einbeziehung der Risikoausschüsse und der WPP-Auditausschusses implementiert werden.

Die Erreichbarkeit der Right-to-Speak-Telefonnummern wird in allen Ländern, in denen WPP tätig ist, einschließlich Deutschland, regelmäßig überprüft.

Ergibt die Untersuchung eines Hinweises begründete Risiken oder Verstöße im Zusammenhang mit Menschenrechten oder Umweltpflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln der SYZYGY GROUP oder ihrer Lieferanten oder Geschäftspartner:innen entlang der Lieferkette entstanden sind, werden die zuständigen Personen in der SYZYGY GROUP informiert und unterstützen gegebenenfalls bei möglichen Folgemaßnahmen.

# SYZYGY GROUP

Unter Wahrung absoluter Vertraulichkeit fließen relevante Ergebnisse, die sich aus der Meldung ableiten lassen, in die interne Risikoanalyse ein.

## **12 Wie lange werden Informationen über das Verfahren aufbewahrt?**

Die geltenden Gesetze verpflichten die SYZYGY GROUP zur fortlaufenden Dokumentation des Beschwerdeverfahrens. Bei menschenrechts- und umweltbezogenen Beschwerden sind diese Unterlagen sieben Jahre aufzubewahren. Bei anderen Meldungen sind die Unterlagen nach drei Jahren zu löschen.

Die Vertraulichkeit Ihrer Identität und des Verfahrens ist jederzeit gewährleistet. Die gespeicherten Informationen werden gemäß den zusätzlich geltenden Datenschutzbestimmungen aufbewahrt.

# SYZYGY GROUP

## Anhang I: menschenrechtliche und umweltbezogene Themen

Insbesondere die folgenden Verhaltensweisen der SYZYGY GROUP oder ihrer Lieferanten können über das Beschwerdeverfahren gemeldet werden. Die folgende Auflistung ist lediglich beispielhaft und nicht abschließend.

Thema	Hintergrundinformationen
Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Beschäftigung	Ungleichbehandlung im Arbeitsverhältnis oder im Einstellungsprozess, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist, EINE Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
Unangemessene Löhne	Vorenthalten eines angemessenen Lohns; der angemessene Lohn beträgt mindestens die des Mindestlohns des Beschäftigungsorts.
Missachtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, inkl. Arbeitszeiten	Missachtung der national anwendbaren Regelungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Dazu zählen beispielsweise eine sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Bereitstellung von Notfallmaßnahmenplänen und Erste-Hilfe-Ausstattung, die Bereitstellung von angemessener Schutzausrüstung, wo notwendig, die Durchführung von Trainings und Unterweisungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Einhalten gesetzlich vorgeschriebener Arbeits- und Pausenzeitenregelungen.
Missachtung der Koalitionsfreiheit / Vereinigungsfreiheit; Missachtung des Rechts auf Kollektivverhandlungen	Die Missachtung des Rechts von Beschäftigten und Arbeitgeber:innen, ungebunden und freiwillig Organisationen (bspw. Gewerkschaften, Betriebsräte) ihrer eigenen Wahl zu gründen und ihnen beizutreten sowie frei über Arbeitsbedingungen (bspw. Löhne) zu verhandeln.  Diskriminierung von Beschäftigten aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer solchen Organisation.
Kinderarbeit	Widerrechtliche Beschäftigung von Kindern, die ihrem Wohlbefinden schadet und ihre Bildung, Entwicklung und künftige Lebensgrundlage beeinträchtigt.
Zwangsarbeit und moderne Sklaverei	Jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe

# S / Z / G / GROUP

	<p>verlangt wird und / oder für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Zu möglichen Strafandrohungen gehören unter anderem Haftstrafen, die Androhung oder Anwendung körperlicher Gewalt, psychischer Druck und die Beschränkung der Freiheit der Beschäftigten, einschließlich der Einschränkung der Bewegungsfreiheit außerhalb des Arbeitsplatzes. Drohungen, die sich gegen Familien der Opfer richten, oder angedrohte Anzeigen bei Behörden sowie das Einbehalten von Löhnen oder Ausweisdokumenten zählen dazu.</p>
<p>Missbräuchliches Verhalten privater und öffentlicher Sicherheitskräfte</p>	<p>Der Einsatz durch das betroffene Unternehmen von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften, welche sich aufgrund fehlender Unterweisungen durch das Unternehmen gegenüber Mitarbeitenden oder anwohnenden Gemeinschaften missbräuchlich verhalten. Dazu zählen insbesondere der Einsatz von Folter oder anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Verletzungen von Leib oder Leben sowie die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.</p>
<p>Umweltverschmutzung</p>	<p>Beeinträchtigung von Wasser, Boden, Luft oder anderen Umweltfaktoren, welche die Lebensgrundlagen, den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser, den Zugang zu Sanitäranlagen und / oder die Gesundheit von anwohnenden Gemeinschaften negativ beeinflussen.</p>
<p>Schutz von Lebensräumen</p>	<p>Widerrechtliche Zwangsräumungen oder widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.</p>