Corporate Compliance

Richtlinie über die Meldung von und den Umgang mit Regelverstößen bei Messer

Policy
Richtlinie über die Meldung von und den Umgang mit Regelverstößen bei Messer

Contact
compliance@messergroup.com

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Regelverstöße	4
2.	Berichtswege bei Regelverstößen	4
3.	Sonstiges Fehlverhalten	5
4.	Hinweisgeber, Abgabe und Ausschluss von Hinweisen	6
5.	Hinweisverfahren	6
6.	Mitwirkungspflichten der Mitarbeiter	7
7.	Schutz von Hinweisgebern und Unterstützern	8
8.	Schutz des von einem Hinweis Betroffenen	9
9.	Aufbewahrungsfristen	9
10.	Datenschutz	9

Der Erfolg von Messer hängt maßgeblich von dem Verhältnis des Unternehmens[1] zu seinen Mitarbeitenden[2] ab. Dieses ist geprägt von gegenseitiger Fairness, Solidarität und Vertrauen. Ebenso wichtig ist, dass sich die Mitarbeiter in ihrem Handeln für Messer an ethische Normen, wie Integrität, Ehrlichkeit, gesetzliche Vorgaben und interne Regeln, insbesondere den Messer Kodex, halten.

Verstöße gegen Gesetze und interne Regeln schaden Messer und seinen Mitarbeitern. Sie müssen vermieden sowie schnellstmöglich erkannt und abgestellt werden. Die Mitarbeiter als auch Geschäftspartner[3] von Messer sollen ihre Kenntnisse von derartigen Verstößen ohne Sorge vor Sanktionen mitteilen können.

Es ist wichtig, dass Messer Kenntnis von etwaigen Verstößen erlangt.

Diese Richtlinie beschreibt, wie Hinweise zu Regelverstößen im Sinne nachstehender Ziffer 1 bzw. zu Fehlverhalten im Sinne nachstehender Ziffer 3 gemeldet werden können und wie mit diesen umzugehen ist.

Wenn die in dieser Richtlinie festgelegten Standards von dem abweichen, was nach geltendem internationalem oder lokalem Recht vorgeschrieben ist, gilt das strengere Recht, sofern dieses nicht im Widerspruch zum geltenden internationalen oder lokalen Recht steht. Das bedeutet, dass auch in Fällen, in denen das geltende internationale oder lokale Recht weniger streng ist, die Mitarbeiter diese Richtlinie dennoch einhalten müssen, soweit dies rechtlich zulässig ist.

[1] Messer SE & Co. KGaA und verbundene Unternehmen

[2] Dazu zählen u.a. Voll-, Teilzeit-Mitarbeiter und außerbetriebliche sowie ehemalige Mitarbeiter, Praktikanten, Trainees, Mitarbeiter von Leiharbeitsunternehmen, etc.

[3] Dazu zählen Lieferanten, Berater, Dienstleister sowie deren Mitarbeiter

1. Regelverstöße

1.1. Einfache Regelverstöße sind Verstöße bzw. ein hinreichender Verdachtsmoment eines Verstoßes gegen Gesetze und interne Regeln mit einem möglichen wirtschaftlichen Schaden bis 100.000 Euro.

1.2. Schwerwiegende Regelverstöße sind insbesondere nachfolgende Verstöße bzw. ein hinreichender Verdachtsmoment eines Verstoßes gegen Gesetze und interne Regeln:

(a) Verstöße gegen den Messer Code of Conduct und dort insbesondere

(i) Verletzung von Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie

(ii) Bestechung und Gewährung bzw. Entgegennahme von Bestechungsgeld oder sonstigen geldwerten Leistungen sowie die unzulässige Vorteilsgewährung;

(b) Schwerwiegende Vermögensdelikte, wie z.B. Betrug, Bestechung, Unterschlagung;

(c) Strafen bzw. mögliche oder anhängige Strafverfahren gegen Messer bzw. Messer Mitarbeiter mit begründeten Anfangsverdacht;

(d) Strafen bzw. mögliche oder anhängige Strafverfahren gegen Messer bzw. Messer Mitarbeiter mit begründeten Anfangsverdacht und einem möglichen Freiheitsentzug gegen Messer Mitarbeiter aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit; sowie

(e) Verstöße mit einem erheblichen wirtschaftlichen Schaden über 100.000 Euro, bzw. Verstöße, die für Messer überregional zu einem erhebliche Reputationsschaden führen können und

(f) Verstöße gegen wesentliche Berichtspflichten der Group Guidelines (Teil A).

2. Berichtswege bei Regelverstößen

2.1. Mitarbeiter und Geschäftspartner haben die nachfolgenden spezifischen Berichtswege, um Regelverstöße zu melden.

(a) Berichtswege für Mitarbeiter sind:

(i) Einfache Regelverstöße im Sinne der Ziffer 1.1 sind vorrangig dem jeweils sachlich und örtlich zuständigen Landes Compliance Officer bzw. Bereichs

Compliance Officer zu melden; sie können aber auch über die Integrity Line (siehe nachstehende Ziffer 2.1 (a) (ii) (A)) mitgeteilt werden.

Eine Übersicht der Messer Compliance Officer findet sich unter: (https://messernet/web/compliance/home).

(ii) Schwerwiegende Regelverstöße im Sinne der Ziffer 1.2 sind vorrangig über die kostenlose Integrity Line oder direkt dem Chief Compliance Officer zu melden.

(A) Meldungen über die Integrity Line können telefonisch (entsprechende Rufnummer finden Sie auf der Website) oder webbasiert erfolgen (www.messer.ethicspoint.com). Eine aktuelle Beschreibung der von Navex Global betriebenen Integrity Line findet sich unter (https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105307/faq.html).

(B) Der Chief Compliance Officer ist per E-Mail (compliance@messergroup.com) erreichbar.

(b) Berichtswege für Geschäftspartner sind:

(i) Ihre direkten Ansprechpartner bei Messer, sofern sich die Meldung nicht auf diese bezieht und

(ii) der Chief Compliance Officer, der per E-Mail (compliance@messergroup.com) erreichbar ist.

3. Sonstiges Fehlverhalten

3.1. Kein Regelverstoß im Sinne dieser Richtlinie sind Fehler, welche im Rahmen der dem jeweiligen Mitarbeiter zugewiesenen Arbeitstätigkeit gemacht werden sowie Verstöße gegen Policies und fachbereichsbezogene Verhaltensanweisungen (Group Guidelines Teil B). Solches Fehlverhalten ist vorrangig an den direkten fachlichen bzw. disziplinarischen Vorgesetzten zu melden.

3.2. Falls ein Mitarbeiter Sorge hat, dass die Meldung des Fehlverhaltens von dem direkten fachlichen bzw. disziplinarischen Vorgesetzten nicht untersucht wird bzw. er im Rahmen seiner Meldung Repressalien im Sinne der Ziffer 7.4. ausgesetzt sein könnte, kann er für seine Meldung auch die Integrity Line bzw. die anderen Berichtswege im Sinne obiger Ziffer 2.1 (a) nutzen; das Gleiche gilt, falls das

Fehlverhalten zugleich einen schwerwiegenden Regelverstoß im Sinne der Ziffer 1.2. begründet.

4. Hinweisgeber, Abgabe und Ausschluss von Hinweisen

4.1. **Hinweisgeber** im Sinne dieser Richtlinie ist jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von (möglichen) Regelverstößen bzw. Fehlverhalten hat und gegenüber den in Ziffer 1 und 3 bezeichneten Stellen Angaben über (mögliche) Regelverstöße bzw. Fehlverhalten macht.

4.2. Messer Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten zur Mitwirkung bei der Klärung von Regelverstößen bzw. Fehlverhalten verpflichtet. Dies kann sich je nach Schwere des Vorfalls (z.B. Vorbereitung von Straftaten, unmittelbare Bedrohung für Leib und Leben) auch zu einer Pflicht zur Abgabe eines Hinweises oder der Information von Behörden konkretisieren.

4.3. Hinweise zu Regelverstößen bzw. Fehlverhalten sollen von einer möglichst vollständigen Schilderung der beobachteten Tatsachen, der genauen Bezeichnung der handelnden Personen und von, soweit vorhanden, geeigneten Dokumenten begleitet sein. Eine unvollständige Schilderung kann leicht zu falschen Schlüssen und Verdächtigungen sowie einer Erschwerung der notwendigen internen Untersuchung führen. Daher sollen Hinweise vorrangig unter Nennung der Person des Hinweisgebers erfolgen. Rückfragen, die für nachfolgende interne Untersuchungen hilfreich und gegebenenfalls erforderlich sind, werden dadurch erleichtert. Hinweise, die unter Beachtung der vorstehenden Erwägungen erfolgen, dienen dem Ziel, eine effektive interne Untersuchung zu ermöglichen und die Interessen Unbeteiligter zu schützen.

4.4. Sofern ein Hinweisgeber verlangt, dass seine Identität nicht gegenüber der Gesellschaft offengelegt wird, ist dies zu gewährleisten.

4.5. Ausgeschlossen sind Hinweise, welche die Privat- und Intimsphäre von Mitarbeitern betreffen, sofern keinerlei Bezug zu deren beruflichem Verhalten gegeben ist.

5. Hinweisverfahren

5.1. Hinweise zu Regelverstößen bzw. Fehlverhalten werden zunächst auf ihre Plausibilität überprüft.

5.2. Die Plausibilisierung der über die Integrity Line eingehenden Hinweise erfolgt zunächst durch den Chief Compliance Officer und den Compliance Officer Corporate. Dieser entscheidet, ob der Hinweis zwecks weiterer Bearbeitung an einen Bereichs Compliance Officer oder einen Landes Compliance Officer zugewiesen wird.

5.3. Liegt ein plausibler Hinweis vor, wird dieser im Rahmen einer internen Untersuchung überprüft. Die Durchführung einer internen Untersuchung erfolgt im Einklang mit den folgenden Grundsätzen:

(a) Schutz des Hinweisgeber bzw. Sicherstellung, dass anonyme Meldungen nicht zurückverfolgt werden können.

(b) Keine Benachteiligung von Hinweisgebern, die Meldungen in gutem Glauben abgeben; das ist dann der Fall, wenn sie zum Zeitpunkt der Meldung angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass die von ihnen gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen.

(c) Interne Untersuchungen werden objektiv, neutral und unter Einhaltung der jeweils anwendbaren rechtlichen Anforderungen, insbesondere der arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen, durchgeführt.

(d) Betroffene Personen gegen die sich ein Verdacht richtet, werden in der Regel nicht in die Durchführung einer internen Untersuchung eingebunden (Vorbeugung der Vernichtung von Nachweisen und Vermeidung von Interessenskonflikten).

(e) Die Rechte der von einem Hinweis betroffenen Person(en), gegen die sich der zugrundeliegende Verdacht richtet, sind zu wahren.

6. Mitwirkungspflichten der Mitarbeiter

6.1. Alle Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer arbeitsrechtlichen Verhältnisse verpflichtet, eine interne Untersuchung zu unterstützen. Hierzu gehört, dass sie angeforderte Geschäftsunterlagen vollständig vorlegen und zu geschäftlichen Vorgängen umfassend und wahrheitsgemäß Auskunft erteilen, soweit gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

6.2. Wer eine interne Untersuchung durch Beeinflussung von Zeugen oder Absprachen unter Zeugen beeinträchtigt, begeht eine schwere Verletzung seiner arbeits-

/dienstvertraglichen Pflichten, welche unmittelbare arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen wird.

7. Schutz von Hinweisgebern und Unterstützern

7.1. Messer schützt in gutem Glauben handelnde Hinweisgeber und sorgt für einen sachlichen und fairen Umgang mit ihnen.

7.2. Die Identität des Hinweisgebers darf ohne dessen ausdrückliche Zustimmung keinen anderen Personen als gegenüber den befugten Mitarbeitern, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zu Meldungen zuständig sind, offengelegt werden. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.

7.3. Die Identität des Hinweisgebers sowie alle anderen in Ziffer 7.2 genannten Informationen dürfen nur dann offengelegt werden, wenn dies eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht im Rahmen der internen Untersuchungen durch lokale Behörden oder von Gerichtsverfahren ist.

7.4. Jedwede Form von Repressalien (bspw. Ergreifung von Disziplinarmaßnahmen, Aufgabenverlagerungen Versagung von Vorteilen, negative Leistungsbeurteilungen, Diskriminierungen, etc.) oder Androhung von Repressalien und des Versuchs von Repressalien stellt eine schwere Pflichtverletzung des Arbeits- oder Dienstvertragsverhältnisses dar und wird arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

7.5. Hinweisgeber, die eine Benachteiligung wegen eines von ihnen abgegebenen Hinweises erfahren, sollen sich an den Chief Compliance Officer wenden. Dieser hat den Fall unverzüglich aufzunehmen und den Sachverhalt aufzuklären.

7.6. Die vorstehenden Maßnahmen gelten auch zugunsten von Personen, die den Hinweisgeber bei seinem Hinweis unterstützen.

7.7. Hinweisgeber, die böswillig oder missbräuchlich eine Meldung machen, müssen mit juristischen Konsequenzen rechnen, wozu insbesondere auch arbeitsrechtliche Maßnahmen zählen. Dies gilt auch dann, wenn Hinweisgeber ihren Hinweis zunächst

Dritten mitteilen, ohne dass dabei das Interesse, den wirklichen oder vermeintlichen Regelverstoß bzw. Fehlverhalten aufzuklären, im Vordergrund steht.

8. Schutz des von einem Hinweis Betroffenen

8.1. Sofern dem Verdacht eines Regelverstoßes bzw. Fehlverhalten durch Aufnahme von internen Untersuchungen nachzugehen ist, wird die von einem Hinweis betroffene Person (nachfolgend **Betroffene Person**) vor Abschluss der internen Untersuchung informiert. Dabei erhält sie die Gelegenheit, zu den Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen sowie das Recht auf Einsicht in die Akte.

8.2. Zeigt sich bereits im frühen Stadium der internen Untersuchung eines etwaigen Regelverstoßes, dass der gemeldete Verdacht unbegründet ist, kann von einer Anhörung und Information der Betroffenen Person abgesehen werden.

8.3. Sofern die Betroffene Person im Rahmen einer vom Compliance Officer beauftragten internen Untersuchung dies wünscht, wird der Vorgesetzte nicht über den Verdacht in Kenntnis gesetzt, es sei denn, eine Befragung des Vorgesetzten ist zur Sachverhaltsaufklärung zwingend erforderlich.

9. Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrung und Löschung personenbezogener Daten erfolgt nach Maßgabe der dafür jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

10. Datenschutz

10.1. Diese Richtlinie dient als Rechtsgrundlage zur Verarbeitung personenbezogener Daten soweit dies zur Ausübung / Erfüllung der sich aus der Richtlinie ergebenden Rechte und Pflichten erforderlich ist. Im Übrigen gelten die jeweils anwendbaren gesetzlichen Ermächtigungsgrundlagen der Datenverarbeitung.

10.2. Im Rahmen des Umgangs mit Hinweisen werden personenbezogene Daten nur in dem gesetzlich erlaubten Umfang erhoben und verarbeitet und nur soweit dies zur Untersuchung des jeweiligen Hinweises und der Erstellung der zugehörigen Berichte erforderlich ist.

10.3. Darüber hinaus haben nur diejenigen Personen, die mit der Untersuchung des Hinweises beauftragt sind, Zugang zu diesen Daten und nur für den durch das jeweilige Verfahren bestimmten Zweck. Eine Weitergabe, Übermittlung oder sonstige Offenlegung erfolgt dann nur im jeweils datenschutzrechtlich zulässigen Umfang.

10.4. Hinsichtlich der Aufbewahrung und Löschung personenbezogener Daten gelten die Vorgaben der Ziffer 9.

***

Bad Soden, 03.08.2023

Messer SE & Co. KGaA

Bernd Eulitz	Helmut Kaschenz	Virginia Esly
CEO	CFO	COO Europe