



# Unternehmensrichtlinie zum Schutz von Whistleblowern

September 2024



## Inhalt

1. ZIEL	3	
2. DEFINITIONEN	3	
3. GELTUNGSBEREICH	4	
4. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE	4	
5. UMSETZUNG DER POLITIK	4	
5.1 Meldungsgegenstände		4
5.2 Meldungsverfahren		6
5.3 Meldungsverfolgungssystem		6
5.4 Vertraulichkeit, Anonymität und Ehrlichkeit		7
5.5 Nulltoleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen		8
5.6 Untersuchungsprozess		8
5.7 Erwartungen vom Whistleblower		10
6. AUTORITÄT UND VERANTWORTLICHKEITEN	10	
7. REVISIONSGESCHICHTE	11	



## 1. ZIEL

Der Zweck der Unternehmensrichtlinie zum Schutz von Whistleblowern („**Richtlinie**“) besteht darin, die Beschäftigten und Stakeholder von Kässbohrer-Unternehmen („**Unternehmen**“ oder „**Kässbohrer**“) zu ermutigen, das Unternehmen über alle Handlungen zu informieren, von denen sie vermuten, dass sie im Widerspruch zum Verhaltenskodex des Unternehmens und den geltenden Richtlinien oder den einschlägigen Gesetzen stehen. Ziel ist es auch, klar und eindeutig hervorzuheben, dass alle Beschäftigten des Unternehmens, die einen Fall in gutem Glauben gemeldet haben, vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Alle Beschäftigten und Führungskräfte des Unternehmens sind zur Einhaltung dieser Richtlinie verpflichtet, die integraler Bestandteil des Verhaltenskodex des Unternehmens ist.

## 2. DEFINITIONEN

„**Bevollmächtigte Person(en)**“ bezieht sich auf den in Artikel 5.3 definierten Begriff.

„**Direkter Vorgesetzter**“ bezeichnet den ersten Vorgesetzten, dem der jeweilige Beschäftigte direkt unterstellt ist.

„**Compliance-Beauftragter**“ bezeichnet den Compliance-Manager des Unternehmens.

„**Disziplinarmaßnahme**“ bezeichnet die Sanktion, die wegen Verstoßes gegen den Arbeitsvertrag und/oder die geltenden Gesetze und/oder den Verhaltenskodex des Unternehmens sowie die relevanten Richtlinien, Verfahren, Vorschriften, Notizen und alle anderen internen Bestimmungen verhängt wird.

„**Untersuchung**“ bedeutet eine sorgfältig und detailliert durchgeführte Untersuchung von Handlungen und Verhaltensweisen zur Wahrheitsfindung.

„**Meldungsgegenstände**“ beziehen sich auf den in Artikel 5.1 definierten Begriff.

„**Meldung**“ bedeutet, in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie die Beobachtungen und Bedenken hinsichtlich Handlungen mitzuteilen, bei denen der Verdacht besteht, dass sie dem Verhaltenskodex des Unternehmens, relevanten internen Richtlinien, Verfahren, Vorschriften oder anderen internen Bestimmungen widersprechen bzw. widersprochen wurden.

„**Meldungsverfolgungssystem**“ bezieht sich auf den in Artikel 5.3 definierten Begriff.

„**Whistleblower**“ bezeichnet die Person, die meldet. Diese Definition umfasst die Personen, die beim Unternehmen beschäftigt sind/waren, die Kunden des Unternehmens, Dritte und alle anderen Interessenvertreter.

„**Vergeltungsmaßnahme**“ bedeutet jede nachteilige Handlung, mit der ein Beschäftigter konfrontiert wird oder die einen Fall meldet, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Erniedrigung, Durchführung



einer Disziplinarmaßnahme, Entlassung, Kürzung seines Gehalts oder Änderung seiner Aufgaben oder Schichten.

„**System**“ bezieht sich auf den in Artikel 5.3 definierten Begriff.

„**Systembenutzer**“ bezieht sich auf den in Artikel 5.3 definierten Begriff.

„**Dritter**“ bezeichnet natürliche oder juristische Personen, die im Namen des Unternehmens handeln oder mit ihm verbunden sind, wie z. B. Vertriebshändler, Händler, Agenten, Berater, Vertreter, Auftragnehmer und Subunternehmer.

### **3. GELTUNGSBEREICH**

Das Unternehmen verpflichtet sich, die geltenden Gesetzgebungen einzuhalten und führt seine Geschäfte ehrlich und im Einklang mit den höchsten ethischen Standards durch. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen eine Kultur der „offenen Kommunikation“ und der „Rechenschaftspflicht“, um unethisches oder illegales Handeln zu verhindern.

Daher erwartet das Unternehmen von seinen Beschäftigten, dass sie direkt oder indirekt Zeuge illegaler Aktivitäten oder unethisches Ereignis im Zusammenhang mit einem Beschäftigten oder Geschäftspartner geworden sind oder die sich rechtmäßig Informationen über solche Aktivitäten/Ereignisse beschafft haben oder solche Aktivitäten/Ereignisse vermuten, ihre Bedenken mitzuteilen und ermutigt seine Interessenvertreter, dies ebenfalls zu tun.

### **4. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**

Das Unternehmen wertet alle gemeldeten Meldungen sorgfältig aus und beabsichtigt, etwaige Ansprüche wie unten beschrieben zu untersuchen. Zu diesem Zweck werden alle Untersuchungen so schnell wie möglich nach Erhalt der Meldung unter Berücksichtigung vorläufiger Bewertungsergebnisse durchgeführt.

### **5. UMSETZUNG DER POLITIK**

#### **5.1 Meldungsgegenstände**

Jedes rechtswidrige oder unethische Verhalten oder jede Handlung, die in den folgenden Überschriften enthalten ist, aber nicht darauf beschränkt ist und bereits früher stattgefunden hat oder zum Zeitpunkt der Meldung noch andauert oder voraussichtlich in der Zukunft auftreten wird, kann Gegenstand einer Meldung sein.



- (i) **Maßnahmen gegen den Beschäftigten:** Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten ein sicheres, friedliches und professionelles Arbeitsumfeld. Daher toleriert das Unternehmen keine Maßnahmen gegen seine Beschäftigten, die im Widerspruch zu den geltenden Gesetzen, dem Verhaltenskodex des Unternehmens oder relevanten Richtlinien stehen und das sichere und friedliche Arbeitsumfeld gefährden könnten.
- (ii) **Maßnahmen gegen das Unternehmen:** Alle Beschäftigten des Unternehmens halten sich bei der Ausübung ihrer Aufgaben an unsere Grundwerte und unseren Verhaltenskodex ein und vermeiden jegliches Verhalten und jede Handlung, die dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, materiellen und/oder geistigen Schaden zufügen könnte. Dies kann nur erreicht werden, wenn alle Beschäftigten die Unternehmenswerte und deren ethische Werte als integralen Bestandteil sowie Integrität, Fairness und die Verpflichtung zur Legalität verinnerlichen und pflegen. Daher toleriert das Unternehmen kein Verhalten seiner Beschäftigten, das im Widerspruch zu unseren Werten steht, unabhängig von deren Dienstalger und ihrer Rolle.

Kundenbeschwerden für die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens fallen nicht unter diese Richtlinie, es sei denn, sie sind ebenfalls Gegenstand einer Meldung.

- (iii) **Verstöße durch Dritten:** Das Unternehmen überwacht und bewertet Risiken im Zusammenhang mit Dritten, um die Einhaltung der im Verhaltenskodex des Unternehmens genannten Themen und der geltenden Richtlinien sicherzustellen. Keine Handlungen von Dritten werden toleriert, die im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex und den geltenden Richtlinien stehen.
- (iv) **Gesetzesverletzungen:** Das Unternehmen entspricht die Vorschriften der Länder, in denen es tätig ist und ermutigt seine Beschäftigten, in Fällen, in denen die Vorschriften nicht sicher sind, Informationen von relevanten Experten einzuholen und erwartet von seinen Beschäftigten, dass sie sich stets an den Verhaltenskodex des Unternehmens einhalten. Das Unternehmen toleriert keine Verstöße gegen lokale oder geltende internationale Gesetze, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Sanktionen und Exportkontrollen, die Bekämpfung von Bestechung und Korruption, die Verhinderung der Geldwäsche von Erträgen aus Straftaten und der Finanzierung von Terrorismus, der Schutz des Wettbewerbs und personenbezogener Daten sowie die Transportgesetzgebung.

Jedes der oben in den Unterüberschriften (i), (ii), (iii) und (iv) beschriebenen Themen gelten als „**Meldungsgegenstand**“ und werden zusammen als „**Meldungsgegenstände**“ bezeichnet.



## 5.2 Meldungsmethoden

Die Meldung kann dem Unternehmen über ein webbasiertes Meldesystem übermittelt werden, das von einem unabhängigen Dienstleister betrieben wird und unter <https://www.faceup.com/c/kaessbohrer> verfügbar ist.

Außerdem können Whistleblower ihre Anliegen mündlich oder schriftlich per E-Mail melden, und zwar, sofern sie zum Zeitpunkt der Meldung Beschäftigte sind, indem sie ihren direkten Vorgesetzten anschreiben, oder indem sie direkt eine E-Mail an den Compliance-Beauftragten senden ([compliance@kaessbohrer.com](mailto:compliance@kaessbohrer.com)) oder online über <https://kaessbohrer.com/en/kaessbohrer-compliance-helpline> (auf Wunsch auch anonym).

Wenn ein Mitarbeiter, Geschäftsführer, Koordinator, Direktor oder ein leitender Angestellter direkt Kenntnis von einem Meldungsgegenstand erhält und/oder von einer anderen Person über einen Meldungsgegenstand informiert wird, wird von ihm erwartet, den Compliance-Beauftragten unverzüglich zu informieren, damit die Meldung in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie bearbeitet werden kann und alle Einzelheiten innerhalb derselben Behörde gesammelt werden können. Wenn eine Meldung an eine autorisierte Person gemeldet wird, muss sichergestellt werden, dass diese Meldung wie unten beschrieben im Meldungsverfolgungssystem aufgezeichnet wird.

## 5.3 Meldungsverfolgungssystem

Unabhängig von der verwendeten Meldungsmethode müssen alle Meldungen vom Compliance-Beauftragten gesammelt werden, um sie mit größter Vertraulichkeit und Sorgfalt über das Meldungsverfolgungssystem (Dashboard) („**System**“) zu überprüfen, auf das nur der Compliance-Manager und bestimmte unvoreingenommene Personen zugreifen können, die vom Compliance-Beauftragten für jede bestimmte Meldung ernannt wurden („Systembenutzer“). Es ist im Meldungsverfolgungssystem nicht gestattet, vom Whistleblower bereitgestellten Daten jeglicher Art, zu ändern oder zu löschen.

Auf das System haben nur der Compliance-Beauftragte und autorisierte Systembenutzer Zugriff, die vom Compliance-Beauftragten zugewiesen werden. Da Meldungen von Personen untersucht werden müssen, die keinen Interessenkonflikt verursachen, werden die Systembenutzer aus Personen ausgewählt, die eine eigenständige Aufgabe ausführen können.

Die Systembenutzer analysieren regelmäßig die Daten im System (z. B. Art und Häufigkeit der Ereignisse, Abteilungen, über die regelmäßig berichtet wird usw.) und wenn sie es für notwendig halten, arbeiten sie mit anderen relevanten Abteilungen und dem Compliance-Beauftragten zusammen, um sicherzustellen, dass die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um erkannte Compliance-Risiken zu beseitigen.



Externe Prüfer berichten regelmäßig an dem Compliance-Beauftragten und schützen die Wirksamkeit des Systems, um mögliche Risiken eines Interessenkonflikts auszuschließen.

Die Systembenutzer kombinieren auch alle Arbeiten, fassen einschließlich Beschlüsse des Disziplinarausschusses und der über das Meldungsverfolgungssystem durchgeführten Maßnahmen einmal im Jahr zusammen und legen sie als Bericht dem Compliance-Beauftragten vor. Der Compliance-Beauftragte ist auch für die Aktualisierung des Systems verantwortlich und gegebenenfalls Beseitigung von Fehlern im System mit Unterstützung der Systembenutzer.

#### 5.4 Vertraulichkeit, Anonymität und Ehrlichkeit

Das Unternehmen respektiert die Präferenz der Whistleblower, anonym zu bleiben. Aus diesem Grund werden jede berichtete Information vertraulich behandelt, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Dementsprechend und im gesetzlich zulässigen Umfang werden Einzelheiten einer Meldung und alle anderen im Rahmen einer Untersuchung erlangten Informationen nur an Personen weitergegeben, die vom Compliance-Beauftragten berechtigt sind, (i) zu untersuchen, (ii) zu bewerten und (iii) in einem Thema zu handeln, das sie kennen müssen, vorausgesetzt, dass sie selbst und ihre Interessen nicht an der Aktion beteiligt sind, die durch das Meldungsthema abgedeckt wird. Um keine Zweifel aufkommen zu lassen, sind Personen, die in einer Meldung genannt sind, nicht berechtigt, auf den Bewertungs- oder Untersuchungsprozess zuzugreifen oder in ihn einbezogen zu werden.

Die Vertraulichkeit der Untersuchung ist ein Muss; die Abteilung, die die Untersuchung durchführt, ist nicht verpflichtet, dem Whistleblower andere als die in den jeweiligen Gesetzen beschriebenen Informationen über den Fortschritt und den Abschluss der Untersuchung zur Verfügung zu stellen. Alle Personen, die im Rahmen der Untersuchung Informationen bereitgestellt haben, sind verpflichtet, sowohl die von ihnen bereitgestellten Informationen als auch die Informationen, die sie möglicherweise im Rahmen der Untersuchung erhalten haben, vertraulich zu behandeln und die Existenz und Vertraulichkeit der Untersuchung sowie die am Prozess beteiligten Personen zu schützen und zu respektieren.

Zum Zeitpunkt der Meldung eines Falles hat ein Whistleblower zwei Optionen: (i) keine persönlichen Daten weiterzugeben, um anonym zu bleiben, und (ii) persönliche Daten und deren Weitergabe ausschließlich an den Compliance-Beauftragten zu gestatten. Im letzteren Fall kann der Whistleblower direkt kontaktiert werden, um alle während der Untersuchung benötigten Informationen anzufordern.



## 5.5 Null-Toleranz gegenüber Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen fördert und unterstützt die Mitteilung von Whistleblower-Anliegen. Es ist sehr wichtig sicherzustellen, dass sich ein angestellter Whistleblower wohl und sicher fühlt und sich keine Sorgen um sein Berufsleben macht, wenn er/sie ehrlich und in gutem Glauben gehandelt hat. Daher kann der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers nicht gekündigt werden, der eine Meldung abgegeben hat, ohne anonym zu bleiben. Er/sie kann nicht suspendiert, entlassen, in bezahlten oder unbezahlten Urlaub geschickt oder mit oder ohne Grund versetzt werden oder einer solchen Handlung nicht unterworfen werden. Das Unternehmen toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower. Vergeltungsmaßnahmen werden als klarer Verstoß gegen diese Richtlinie aufgefasst; sie unterliegen Disziplinarmaßnahmen.

Das Unternehmen schützt Whistleblower auch dann, wenn die Richtigkeit des gemeldeten Ereignisses nicht durch eine Untersuchung nachgewiesen werden konnte, vorausgesetzt, dass die Meldung nach Treu und Glauben und aus angemessenen Gründen erfolgt und nicht mit der Absicht erfolgt ist, Unmut zu erregen, Schaden zu verursachen oder einen persönlichen Vorteil zu erzielen. Wenn jedoch während einer Untersuchung festgestellt wird, dass der Whistleblower vorsätzlich und in böser Absicht eine falsche Meldung mit falschen Anschuldigungen gemacht hat, kann gegen diesen Mitarbeiter ein Disziplinarverfahren und es können Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden. Daher ist es äußerst wichtig, die Meldungen auf Beobachtungen und, wenn möglich, auf konkrete Beweise zu stützen.

Im Falle einer möglichen Vergeltungsmaßnahme kann der Whistleblower oder der Zeuge eines solchen Verstoßes dasselbe Meldesystem nutzen, das auch für Whistleblower verfügbar ist.

## 5.6 Untersuchungsprozess

Alle eingereichten Meldungen werden zunächst vom Compliance-Beauftragten basierend auf ihrem Gegenstand bewertet. Der Zweck einer solchen Bewertung besteht darin, die Mitteilung vertraulich zu behandeln, den Gegenstand der betreffenden Meldung zu bestätigen und festzustellen, ob die gemeldeten Informationen zuverlässig sind oder nicht. Erforderlichenfalls ist das Compliance-Beauftragten berechtigt, den Sachverhalt gemeinsam mit den Systemnutzern eingehend zu prüfen, um zu entscheiden, ob der Meldungsgegenstand untersucht oder geklärt werden soll. Wenn eine Untersuchung erforderlich ist, wird der Prozess in Übereinstimmung mit den internen Verfahren des Unternehmens durchgeführt. Jegliche Informationen (falls vorhanden), die der Whistleblower auf illegale Weise gesammelt hat, werden während dieses Prozesses nicht berücksichtigt.



Die Personalabteilung gibt zum Zeitpunkt der Untersuchung ihre Stellungnahme ab, wenn behauptet wird, dass es sich bei dem betreffenden Fall um einen Verstoß gegen einen Beschäftigten handelt. Wenn im betreffenden Fall ein Verstoß gegen die geltenden Gesetze geltend gemacht wird (Strafrecht, Arbeitsgesetzbuch usw.), muss ein interner oder externer Rechtsberater je nach Fall die Ermittlungen unterstützen und die erforderlichen Anträge an die zuständigen Behörden gemäß den geltenden Gesetzen stellen bzw. Meldungen machen.

Die für die Untersuchung zuständige Abteilung informiert und holt (falls vorhanden) die Meinungen anderer relevanter Abteilungen ein, bevor sie die Untersuchung abschließt und ihren Abschlussbericht veröffentlicht. In einem solchem Fall teilen die konsultierten Abteilungen ihre Vorschläge so schnell wie möglich mit – jedenfalls so schnell, dass es unter Einhaltung der gesetzlich festgelegten Fristen nicht zu Verzögerungen im Verfahren kommt.

Wenn es für die Gültigkeit und Wirksamkeit der Untersuchung als notwendig erachtet wird, können die von der Meldung betroffenen Beschäftigten suspendiert oder entlassen werden. Für eine solche Entscheidung ist die Zustimmung des Compliance-Beauftragten und ggf. anderer relevanter Stellen erforderlich.

Wenn hierarchische oder funktionale Interessenkonflikte vorliegen, die die Objektivität und unabhängige Entscheidungsfindung bei Untersuchungen beeinträchtigen können, und/oder der Name einer zuständigen Abteilung in der Meldung enthalten ist oder wenn andere triftige Gründe vorliegen, wie z. B. die Notwendigkeit, eine umfassende Untersuchung durchzuführen, oder Wenn die Untersuchung in einem anderen Land stattfindet als dem, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet (z. B. schnelle und effiziente Durchführung der Ermittlungen, Erfordernis einer besonderen Fachkenntnis, Sprachbarrieren usw.), können die Untersuchungen von unabhängigen Drittdienstleistern durchgeführt werden. In einem solchen Fall wird die Meinung des Compliance-Beauftragten zur Auslagerung der Dienstleistung auf der Grundlage des Meldungsgegenstands herangezogen. Wenn der aufgrund der Untersuchung erstellte Bericht einen Vorschlag zur Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme enthält, wird das Problem entsprechend der Art des Vorfalls und der untersuchten Person der Personalabteilung vorgelegt.



## 5.7 Erwartungen vom Whistleblower

Von einem Whistleblower wird erwartet, dass er so viel wie mögliche ausführliche und ausreichende Informationen bereitstellt, um sicherzustellen, dass der gemeldete Fall klar verstanden und genau und fair bewertet wird. Daher wird erwartet, dass die von dem Whistleblower vorzunehmenden Meldungen möglichst viele Antworten auf die folgenden Fragen enthalten:

- Name(n) der verdächtigen Person(en).
- Ausführliche Informationen zum Fall.
- Wann/wo/zwischen wem tritt das Problem auf? Wie oft kam es vor?
- Wiederholt es sich?
- Wann ist es zum ersten Mal aufgetreten?
- Falls es noch nicht geschehen ist, wann ist damit zu rechnen?
- Wann hat der Whistleblower das Problem bemerkt?
- Wer weiß noch über das Problem?
- Wenn Führungskräften die Problematik bereits bewusst ist, haben sie Maßnahmen ergriffen, um dies zu verhindern?
- Hat der Whistleblower den Fall direkt beobachtet oder hat er/sie es von jemand anderem gehört?
- Hat der Whistleblower seine/ihre Vorgesetzten informiert? Wenn nicht, warum?
- Gibt es irgendwelche Beweise zu dem gemeldeten Fall?

## 6. AUTORITÄT UND VERANTWORTLICHKEITEN

Der Compliance-Beauftragte ist für die Aktualisierung dieser Richtlinie verantwortlich.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens sind verpflichtet, diese Richtlinie einzuhalten und von Dritten wird ebenfalls erwartet, dass sie diese Richtlinie so weit wie möglich einhalten. Sollte es einen Unterschied zwischen dieser Richtlinie und den in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, geltenden örtlichen Gesetzgebung geben, gilt die restriktive Gesetzgebung.

Wie oben ausführlicher erläutert, bei einem Verstoß gegen die Richtlinie können disziplinarische Maßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen werden, einschließlich Entlassung und es können strafrechtliche Sanktionen gegen Dritte verhängt werden, einschließlich der Kündigung des Vertrags.



## 7. REVISIONSGESCHICHTE

Diese Richtlinie trat am 15. Februar 2023 in Kraft.

Revision	Datum	Bemerkungen
Nr. 1	01.09.2024	Aufgrund des neuen Hinweisgebersystems gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, wurden Aktualisierungen vorgenommen.