Public

Group Regulatory & Compliance

Global Incident Reporting Policy

Policy

Kontakt
compliance@messergroup.com

Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Zweck, Zielsetzung und Zielgruppe	3
1.1.	Zweck und Zielsetzung	3
1.2.	Zielgruppe	3
2.	Meldekanäle bei Regelverstößen	3
3.	Weniger schwerwiegendes Fehlverhalten	4
4.	Meldende Person, Einreichung und Ausschluss von Meldungen	4
5.	Untersuchungsverfahren	4
6.	Mitwirkungspflicht der Mitarbeitenden	5
7.	Schutz von Hinweisgebern und Unterstützern	5
8.	Missbrauch des Meldekanals	5
9.	Schutz von Personen, denen Regelverstöße vorgeworfen werden	6
10.	Aufbewahrungsfristen /Datenschutz	6
11.	Zusätzlich geltende Richtlinien und Richtlinien / Relevante weitere Dokumente	6
12.	Einstufung der Policy	6
13.	Änderungshistorie	6

1. Zweck, Zielsetzung und Zielgruppe

1.1. Zweck und Zielsetzung

Der Erfolg von Messer beruht auf den Beziehungen zwischen den Messer-Gesellschaften und ihren Mitarbeitenden, die von Fairness, Solidarität und Vertrauen geprägt sind. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie bei Handlungen im Namen von Messer die geltenden Gesetze und internen Vorschriften, einschließlich des Messer Code of Conduct, einhalten.

Verstöße gegen Gesetze oder interne Vorschriften können Messer und den Mitarbeitenden schaden und müssen daher verhindert, erkannt und unverzüglich unterbunden werden. Mitarbeitende sowie Geschäftspartner von Messer (z. B. Lieferanten, Kunden und Kooperationspartner) müssen zudem die Möglichkeit haben, mutmaßliche Verstöße oder Fehlverhalten zu melden, ohne bei einer Meldung in gutem Glauben Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Diese Policy beschreibt, wie Verstöße und Fehlverhalten gemeldet werden können und wie mit entsprechenden Meldungen umgegangen wird.

Soweit geltendes Recht strengere Anforderungen als diese Policy vorschreibt, gelten diese strengeren gesetzlichen Anforderungen. Mitarbeitende sind verpflichtet, diese Policy einzuhalten, soweit dies rechtlich zulässig ist.

1.2. Zielgruppe

Diese Policy gilt für alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeitende der Messer SE & Co. KGaA sowie aller Messer-Gesellschaften (zusammen „Messer“). Es können strengere Standards festgelegt werden, z. B. aufgrund lokaler Vorschriften. Ausnahmen von diesen Standards bedürfen der Zustimmung von Group Regulatory & Compliance.

2. Meldekanäle bei Regelverstößen

Mitarbeitende und Geschäftspartner können die folgenden Meldekanäle nutzen, um mutmaßliche Regelverstöße oder Fehlverhalten zu melden.

Zu den Meldekanäle für Mitarbeitende gehören:

- die zuständigen lokalen Compliance Officer und/oder die Bereichs-Compliance-Officer,
- der EthicsPoint (früher: Integrity Line), erreichbar über die Website messer.ethicspoint.com, einschließlich über die dort angegebene kostenlose Hotline,
- Group Regulatory & Compliance oder der Chief Compliance Officer, beispielsweise per E-Mail (compliance@messergroup.com).

Meldekanäle für Geschäftspartner sind:

- die direkten Ansprechpartner der Geschäftspartner bei Messer, es sei denn, die Meldung betrifft diese selbst; in diesem Fall muss der direkte Ansprechpartner die lokalen Compliance Officer oder die Group Regulatory & Compliance informieren,
- EthicsPoint, erreichbar über die Website messer.ethicspoint.com, einschließlich über die dort angegebene kostenlose Hotline,
- Group Regulatory & Compliance oder der Chief Compliance Officer per E-Mail (compliance@messergroup.com).

Sofern in einer lokalen Richtlinie nichts anderes festgelegt oder gesetzlich vorgeschrieben ist, gilt als „*interne Meldestelle*“ im Sinne des „Gesetzes für einen besseren Schutz von hinweisgebenden Personen“ (*Hinweisgeberschutzgesetz*) oder ähnlicher Gesetze nach lokalem Recht ausschließlich der EthicsPoint (messer.ethicspoint.com).

Wird eine Meldung über einen Regelverstoß an einen Mitarbeitenden von Messer außerhalb der Compliance-Funktionen gerichtet, müssen diese die lokalen Compliance Officer oder Group Regulatory & Compliance informieren.

3. Weniger schwerwiegendes Fehlverhalten

Obwohl Messer erwartet, dass Mitarbeitende alle Verstöße, die sie als hinreichend schwerwiegend erachten, über einen der in Abschnitt 2 dieser Policy genannten Meldekanäle melden, ist es für Mitarbeitende oft effizienter, weniger schwerwiegendes Fehlverhalten – wie beispielsweise kleine Fehler im Rahmen der Arbeitstätigkeit oder weniger schwerwiegende Missachtung interner Richtlinien und Abteilungsanweisungen – den direkten Vorgesetzten und/oder den disziplinarisch zuständigen Vorgesetzten oder der zuständigen unterstützenden Funktion zu melden.

Ist die meldende Person jedoch der Auffassung, dass der Sachverhalt nicht ordnungsgemäß untersucht wird, oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten, kann sie für die Meldungen auch den EthicsPoint und/oder einen anderen in Abschnitt 2 beschriebenen Meldekanal nutzen.

4. Meldende Person, Einreichung und Ausschluss von Meldungen

Meldende im Sinne dieser Policy sind Personen, die Kenntnis von mutmaßlichen Regelverstößen oder Fehlverhalten haben und solche Bedenken über die in Abschnitt 2 oder 3 beschriebenen Kanäle melden.

Mitarbeitende von Messer sind grundsätzlich verpflichtet, bei der Aufklärung potenzieller Regelverstöße oder Fehlverhaltens mitzuwirken (siehe auch Abschnitt 6).

Meldungen sollten nach Möglichkeit eine klare Beschreibung des Sachverhalts, der beteiligten Personen sowie aller verfügbaren Dokumente und Nachweise enthalten. Genaue und vollständige Informationen tragen dazu bei, eine effektive und faire Untersuchung zu gewährleisten. Meldungen sollten daher grundsätzlich unter Angabe des Namens der Meldenden eingereicht werden, um bei Bedarf Folgefragen zu ermöglichen.

Sollten Meldende jedoch Vertraulichkeit verlangen, werden die Identitäten im Rahmen des Möglichen und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen geschützt.

Anonyme Meldungen können eingereicht werden, sofern dies nach geltendem Recht zulässig ist. Je nach den lokalen gesetzlichen Anforderungen werden anonyme Meldungen möglicherweise nicht bearbeitet oder unterliegen Einschränkungen. Anonym Meldende werden jedoch dennoch dazu angehalten eine E-Mail-Adresse anzugeben (auch wenn diese ausschließlich zum Zweck der Meldung erstellt wurde), damit sie benachrichtigt werden können, falls die Ermittelnden Folgefragen haben. Wenn anonym Meldende keine E-Mail-Adresse hinterlassen möchten, wird ihnen empfohlen, sich regelmäßig wieder bei EthicsPoint anzumelden, um zu prüfen, ob Folgefragen von den Ermittelnden vorliegen.

Meldungen, die private und persönliche Angelegenheiten von Mitarbeitenden betreffen, fallen grundsätzlich nicht in den Geltungsbereich dieser Policy, es sei denn, sie stehen im Zusammenhang mit deren beruflichen Verhalten.

5. Untersuchungsverfahren

Nach Nutzung des oben beschriebenen geeigneten Meldewegs werden Vorfallmeldungen zunächst geprüft, um festzustellen, ob sie (1) nicht offensichtlich unbegründet oder missbräuchlich sind und (2) berechtigte ethische oder Compliance-Bedenken im Sinne dieser Policy aufwerfen. Ist dies der Fall, leitet der zuständige Compliance Officer eine interne Untersuchung ein. Einzelheiten zum internen Untersuchungsverfahren sind in den „*Internal Investigation Guidelines for Compliance*“ festgelegt.

Interne Untersuchungen müssen neutral und fair sowie unter Einhaltung der geltenden Gesetze, einschließlich des Arbeits- und Datenschutzrechts, durchgeführt werden. Für interne Untersuchungen gelten die folgenden Grundsätze:

- **Vertraulichkeit:** Meldende werden gemäß geltendem Recht geschützt, und Meldungen werden, soweit möglich, vertraulich und gegebenenfalls anonym behandelt.
- **Keine Vergeltungsmaßnahmen**: Meldende, die in gutem Glauben handeln, werden vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.
- **Keine Interessenkonflikte**: Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, werden grundsätzlich nicht in die Untersuchung einbezogen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.
- **Schutz der betroffenen Personen**: Die Rechte aller beteiligten Personen, einschließlich der von der Meldung betroffenen, werden geschützt.

6. Mitwirkungspflicht der Mitarbeitenden

Mitarbeitende sind grundsätzlich verpflichtet, interne Untersuchungen im Rahmen ihrer dienstlichen Pflichten zu unterstützen. Dies umfasst die Bereitstellung angeforderter Geschäftsunterlagen sowie vollständiger und wahrheitsgemäßer Informationen, sofern dies nicht durch geltendes Recht eingeschränkt ist.

Jede Beeinträchtigung einer internen Untersuchung, einschließlich der Beeinflussung von Zeugen oder der Abstimmung von Aussagen, stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten dar und kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

7. Schutz von Hinweisgebern und Unterstützern

Messer schützt Hinweisgeber, die in gutem Glauben handeln, und setzt sich für eine objektive und faire Behandlung aller Hinweisgeber ein.

Die Identität von Hinweisgebern sowie alle Informationen, die Rückschlüsse auf ihre Identität zulassen könnten, werden vertraulich behandelt und nur in dem Umfang weitergegeben, der erforderlich und verhältnismäßig ist, um den gemeldeten Sachverhalt zu untersuchen und/oder zu klären, und sowie dies nach geltendem Recht zulässig ist.

Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken melden oder solche Meldungen unterstützen, ist untersagt und kann zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Meldende, die der Auffassung sind, Vergeltungsmaßnahmen erfahren zu haben, sollten sich an den Chief Compliance Officer wenden oder einen anderen Meldekanal nutzen.

8. Missbrauch des Meldekanals

Meldungen, die wissentlich falsch oder in böser Absicht abgegeben werden, können disziplinarische oder rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

9. Schutz von Personen, denen Regelverstöße vorgeworfen werden

Bevor eine endgültige Feststellung eines Fehlverhaltens oder eines Regelverstoßes im Sinne dieser Policy getroffen wird, sollten Personen, gegen die sich eine Meldung richtet, über die Vorwürfe informiert und ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden, es sei denn, dies könnte die Untersuchung gefährden, unangemessene Vergeltungsmaßnahmen begünstigen oder gesetzlich unzulässig sein. Stellt sich eine Meldung nach der Untersuchung als unseriös oder unbegründet heraus, kann der zuständige Compliance Officer beschließen, die betroffene Person nicht über den Vorwurf zu informieren.

Messer schützt die Persönlichkeitsrechte, die Würde und den Ruf aller Mitarbeitenden, die an einer Meldung oder Untersuchung beteiligt sind. Informationen im Zusammenhang mit einer Meldung werden nur an Personen weitergegeben, die zum Zwecke der Untersuchung und Klärung des Sachverhalts Zugriff darauf benötigen.

10. Aufbewahrungsfristen /Datenschutz

Personenbezogene Daten, die im Rahmen dieser Policy erhoben werden, werden gemäß den geltenden gesetzlichen Anforderungen und den internen Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen gespeichert und gelöscht.

Personenbezogene Daten im Zusammenhang mit den Meldungen und Untersuchungen werden nur in dem Umfang erhoben, verarbeitet, gespeichert und weitergegeben, wie dies erforderlich und nach geltendem Recht zulässig ist.

11. Zusätzlich geltende Richtlinien und Richtlinien / Relevante weitere Dokumente

Zusätzlich zu dieser Policy gelten alle Dokumente des Messer-Compliance-Managementsystems. Insbesondere:

- Governance Guidelines und
- Globale Compliance Policy.

12. Einstufung der Policy

Einstufung	Zielgruppe	Status	Typ
Öffentlich	Alle Mitarbeiter und externe Interessengruppen	Aktiv	Policy

13. Änderungshistorie

Datum	Version	Autor	Beschreibung
18.09.2026	2.0	Group Regulatory & Compliance	Erstellung des Dokuments