

KÄRCHER



HINWEISGEBERSYSTEM BEI KÄRCHER

Grundsätze zur Bearbeitung von potentiellen Compliance Verstößen

CORPORATE | COMPLIANCE

Inhalt

Einleitung	3
Glossar.....	3
1. Allgemeine Grundsätze.....	4
2. Von einer Compliance-Einheit koordinierte Ermittlungen.....	5
3. Einzubindende Funktionen.....	5
4. Vorgehensweisen bei der Bearbeitung von potentiellen Compliance Verstößen	6
5. Nicht zulässige Maßnahmen bei der Bearbeitung	8
6. Umgang mit Interessenkonflikten	9
7. Konsequenzen bei Nichteinhaltung	9

Einleitung

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist eine der Grundvoraussetzungen für einen dauerhaften unternehmerischen Erfolg sowie für das Vertrauen, dass uns Kund*innen, Geschäftspartner*innen und auch die Öffentlichkeit entgegenbringen. Aus diesem Grund ist unsere Unternehmenskultur geprägt von klarer Verantwortung, Transparenz sowie gegenseitigem Respekt und Vertrauen. Ebenso sind wertebasierte Compliance, Integrität und Recht ein unverzichtbarer Teil des geschäftlichen Alltags.

Verstöße gegen diesen Anspruch bergen für das Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen Risiken. Eine von vielen Schutzmaßnahmen im Kontext von Compliance und Integrität bei Kärcher ist das sogenannte Whistleblowing (zu Deutsch: Hinweisgeber).

Dabei geht es nicht um Überwachung oder gar Denunziantentum, sondern darum, ein verlässliches und niederschwelliges Angebot zu unterbreiten, um sowohl dem eigenen Anspruch des Unternehmens gerecht zu werden, als auch gesetzliche Vorgaben zu erfüllen. Durch das rechtzeitige Bekanntwerden von Gesetzesverstößen kann Kärcher schnell reagieren, um Schaden von unserem Unternehmen und Mitarbeitenden abzuwenden.

Die folgenden Grundsätze erläutern, wie mit Hinweisen auf potentielle Compliance Verstöße innerhalb des Unternehmens umgegangen wird.

Glossar

Compliance	Einhaltung von geltenden Gesetzen und internen Regelungen
Compliance Verstöße	Verstöße gegen geltende Gesetze, Normen, Richtlinien bzw. interne Regelungen
Potentielle Compliance Verstöße	Mögliche Verstöße gegen geltende Gesetze bzw. interne Regelungen, welche noch nicht durch Corporate Compliance abschließend bewertet wurden
Corporate Compliance	Verantwortliche Einheit bei Alfred Kärcher SE & Co. KG (AKW) für den Aufbau und die Weiterentwicklung des globalen Compliance Management Systems
Global Compliance Manager	Zentral verantwortliche Person bei der AKW für das Thema Compliance
Local Compliance Manager	Lokal verantwortliche Person in einer Kärcher Gesellschaft für das Thema Compliance
MD	Managing Director (Geschäftsführer) einer Kärcher Gesellschaft
CFO	Chief Financial Officer einer Kärcher Gesellschaft
COO	Chief Operating Officer einer Kärcher Gesellschaft
F&A Manager	Finance & Administration Manager einer Kärcher Gesellschaft

1. Allgemeine Grundsätze

1.1. Melderechte

Alle Beschäftigten der Kärcher Gruppe, die 1. und 2. Führungsebene jeder Kärcher-Gesellschaft, Geschäftspartner und auch Dritte haben das Recht potentielle Compliance Verstöße zu melden.

Für die Meldung möglicher Compliance Verstöße gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Persönliche Kontaktaufnahme mit dem lokalen Compliance Manager der jeweiligen Gesellschaft	
Whistleblowing Lösung	Zugriff über https://www.kaercher.com/int/inside-kaercher/company/compliance-and-integrity.html oder über das firmeninterne Intranet https://kaercher.net/content/641
Corporate Compliance in der Alfred Kärcher SE & Co. KG	E-Mail: compliance@de.kaercher.com Brief: Alfred Kärcher SE & Co. KG; Corporate Compliance Alfred-Kärcher-Straße 28-40 71364 Winnenden Deutschland Telefon: +49 7195 14 1500

1.2. Obligatorische Berichterstattung an Compliance

Obligatorische Meldung:

Geht ein Hinweis bei einem Erstempfänger (z.B. Führungskraft) ein, ist der lokale Compliance Manager unverzüglich zu informieren. Eigenständiges Handeln des Erstempfängers bzw. direkte Kontaktaufnahme mit dem Hinweisgeber ist nicht erlaubt bzw. wird nicht toleriert.

Grundsätzliche Verhaltensregeln bei Kenntnis eines (potentiellen) Compliance Verstößes:

Schutz des Hinweisgebers	Wahrung der Vertraulichkeit	Schutz des Betroffenen
<ul style="list-style-type: none"> – Die Identität des Hinweisgebers ist vertraulich zu halten – Kärcher unternimmt keine Aktivitäten zur Identifizierung von anonymen Hinweisgebern soweit der Fall innerhalb des Unternehmens bearbeitet wird. – Jegliche Form der Benachteiligung oder Diskriminierung von Hinweisgebern (in Bezug auf Arbeitsverhältnis, Verdienst- oder Karrieremöglichkeiten oder andere arbeitsbezogene und private Interessen) ist verboten 	<ul style="list-style-type: none"> – Keine eigenmächtige Weitergabe von Informationen zum potentiellen Compliance Verstoß an weitere Personen/ Kärcher-Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> – Die Unschuldsvermutung ist bis zum Abschluss von unternehmensinternen Untersuchungen aufrechtzuerhalten – Keine eigenmächtige Kontaktaufnahme zum Betroffenen

2. Von einer Compliance-Einheit koordinierte Ermittlungen

"Informationsfluss" im Rahmen der Bearbeitung von potentiellen Compliance Verstößen:

- Die Bearbeitung von potentiellen Compliance Verstößen erfolgt durch eine interne Compliance-Einheit.
Je nach gesetzlicher Regelung übernimmt Corporate Compliance die Koordination. Wenn gesetzlich gefordert, erfolgt die Bearbeitung durch den lokalen Compliance Manager.
- Im Falle einer Kontaktmöglichkeit informiert Compliance den Hinweisgeber über den Eingang des Hinweises (spätestens 7 Tage nach Eingang) und den Fortgang der Bearbeitung (spätestens 3 Monate nach Eingang). Hinweis: Sieht nationales Recht andere Fristen für die Kommunikation mit dem Hinweisgeber vor, werden diese angewandt.
- Nach Abschluss der Bearbeitung eines potentiellen Falls wird der Hinweisgeber durch die jeweilige Compliance-Einheit informiert.
- Der Hinweisgeber hat kein Recht, über den Grad des Erfolgs der Bearbeitung zu entscheiden.

Lokale Compliance Manager haben folgende Fälle unverzüglich nach Erhalt mittels des Case Management in der Whistleblowing Software an Corporate Compliance zu melden:

- Hinweis auf Korruption oder versuchte Korruption
- Verdacht auf Kartellrechtsverstoß
- Mittelbare und unmittelbare Repression/ Diskriminierung gegen einen Hinweisgeber
- Beschuldigung eines MD oder CFO/COO/F&A Manager

3. Einzubindende Funktionen

- Neben quartalsweisen Berichten an den Vorstand zu neuen und offenen Fällen ist Corporate Compliance berechtigt, Beschäftigte aus den folgenden Fachbereichen bzw. externe Unterstützung zur Bearbeitung/ Bewertung eines Falls hinzuzuziehen:
 - Internal Audit, Rechtsbereich sowie interne Ansprechpartner, welche fachlich zur Aufklärung des Themas beitragen können
 - Externe Rechtsanwälte und Kanzleien zur Unterstützung bei umfassender Aufarbeitung eines Falls
- Lokale Compliance Manager sind berechtigt, Beschäftigte aus den folgenden Fachbereichen bzw. externe Unterstützung zur Bearbeitung/ Bewertung des Falls hinzuzuziehen:
 - Corporate Compliance
 - Interne Ansprechpartner, welche fachlich zur Aufklärung des Themas beitragen können
 - Externe Rechtsanwälte und Kanzleien zur Unterstützung bei umfassender Aufarbeitung eines Falls (in vorheriger Abstimmung mit Corporate Compliance). Die Kosten hierfür werden durch die jeweilige Gesellschaft getragen.

4. Vorgehensweisen bei der Bearbeitung von potentiellen Compliance Verstößen

4.1. Sämtliche Aktivitäten müssen in Übereinstimmung mit den anwendbaren rechtlichen und professionellen Standards sowie in objektiver und sachgerechter Weise durchgeführt werden.

Es werden ausschließlich Vorwürfe untersucht, die hinreichend plausibel sind und deren Inhalt seiner Natur nach eine Klärung im Unternehmensinteresse erforderlich macht. Es ist sicherzustellen, dass bestimmte Untersuchungen ausgeschlossen sind, wie z.B. Vorwürfe,

- die lediglich auf unsubstantiierten Gerüchten beruhen und bei denen die Plausibilität auch durch eine Vorklärung nicht erhöht werden kann,
- für die in erster Linie die persönliche Abneigung ursächlich ist,
- die sich inhaltlich mit für das Unternehmen irrelevanten Themen – wie etwa der privaten Lebensführung einzelner Beschäftigter – beschäftigen.

4.2. Personen, die von Sachverhaltsklärungen betroffen sind, müssen fair und respektvoll behandelt werden. Dies gilt insbesondere bei Interviews und anderen direkten Kontakten.

Im Fokus stehen neben der Aufklärung des in Rede stehenden Sachverhaltes auch die von einer Untersuchung betroffenen Beschäftigten, denen das Unternehmen eine faire Behandlung schuldet.

4.3. Das Recht auf Anhörung muss gewahrt werden.

Keinem Beschäftigten darf im Rahmen eines Untersuchungsberichtes oder in anderer Weise fehlerhaftes Verhalten attestiert werden, ohne dass er zuvor die Möglichkeit hatte, zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen.

4.4. Die Ergebnisse von Sachverhaltsklärungen dürfen nur unter Anwendung des „need to know“ Prinzips weitergegeben werden.

Die sachgerechte Anwendung des „need to know“ Prinzips (Kenntnis nur bei Bedarf) zwingt jeden Beschäftigten, der Kenntnis von der Untersuchung oder deren Ergebnissen hat, im Einzelfall verantwortlich zu entscheiden, welche weitere Person informiert werden darf. Bereits der Umstand, dass wegen eines Vorwurfs eine interne Untersuchung eingeleitet wurde, unterliegt der Geheimhaltung.

Falls staatliche Behörden Ermittlungen zu einem Fall aufnehmen, kann die Situation eintreten, dass Kärcher verfügbare Informationen zu dem Fall weitergeben muss. Dies kann, je nach nationalem Recht, auch Informationen über den Hinweisgeber umfassen, sofern dieses Wissen vorhanden ist.

4.5. Bei Befragungen muss die Anwesenheit eines Rechtsanwaltes oder eines Mitgliedes der Arbeitnehmervertretung auf Wunsch des befragten Beschäftigten zugelassen werden, sofern die Unternehmens-Richtlinien oder ein anwendbares Recht dieses erlauben bzw. vorschreiben.

Befragte Beschäftigte können von diesem Recht auch in einer laufenden Befragung jederzeit Gebrauch machen, insbesondere wenn die Bedeutung bzw. Bedrohlichkeit des Vorgangs erst währenddessen bewusst wird. Die Kosten des auf Wunsch des Beschäftigten hinzugezogenen Rechtsanwaltes trägt der Beschäftigte.

4.6. Das Auskunftsverweigerungsrecht ist weder allgemein anzuerkennen noch in Abrede zu stellen, sondern der Rechtsabteilung die Entscheidung im Einzelfall zu überlassen.

Dienstliche Fragen müssen Beschäftigte stets einschränkungslos beantworten, auch wenn es sich um Sachverhalte handelt, bei denen eine wahrheitsgemäße Auskunft zur Kündigung führen kann. Fragen mit möglicherweise strafrechtlicher Relevanz darf das Unternehmen ebenfalls an Beschäftigte richten. Berufen sich Beschäftigte auf ein Auskunftsverweigerungsrecht, ist die Rechtsabteilung des Unternehmens zu konsultieren.

4.7. Über alle Befragungen ist ein Protokoll anzufertigen. Beschäftigte sollen die Möglichkeit erhalten, am Befragungsprotokoll Korrekturen anzubringen.

Nur die Anfertigung eines schriftlichen – und vom befragenden Beschäftigten akzeptierten – Protokolls bietet hinreichend Gewähr dafür, dass die Inhalte einer Befragung beweiskräftig festgehalten werden. Ob es sich dabei um ein Wort- oder Ereignisprotokoll handelt, ist nicht entscheidend.

4.8. Die Einhaltung von anwendbarem Recht und Unternehmensvorgaben in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre sowie auf die Sammlung von elektronischen und anderen Daten, ist sicherzustellen.

Die Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben bei der Erlangung und Auswertung von Unterlagen und Daten ist für das Unternehmen von besonderer Bedeutung.

- Dienstliche Unterlagen sind von Beschäftigten stets herauszugeben, denn sie gehören dem Unternehmen.
- Dies gilt auch dann, wenn diese Unterlagen strafrechtlich relevantes Verhalten des Beschäftigten offenbaren. Das Selbstbelastungsverbot greift in diesem Zusammenhang nicht ein
- Private Unterlagen kann das Unternehmen grundsätzlich nicht einsehen

Maßgeblich für die Zulässigkeit einer Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten in Deutschland ist im Regelfall die Frage, ob der auf konkrete und tatsächliche Anhaltspunkte gegründete hinreichende Verdacht besteht, dass der betroffene Beschäftigte eine Straftat begangen hat.

4.9. Die Ergebnisse der Untersuchung sind zu dokumentieren.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in der Whistleblowing-Software dokumentiert. Die personenbezogenen Daten werden gemäß den Vorgaben des Kärcher Datenschutzes aufbewahrt und gelöscht. Der Software unterliegt ein Berechtigungskonzept, welches die oben definierten Anforderungen erfüllt.

4.10. Die Erkenntnisse aus der Untersuchung sind aufzubereiten.

Nach der Untersuchung sind Kontroll- und Prozessschwächen zu prüfen, um herauszufinden, welches Verhalten den Verstoß ermöglicht hat. Nach abgeschlossener Prüfung werden diese in den Compliance Regelkreis überführt, mit der Verifizierung der Umsetzung.

5. Nicht zulässige Maßnahmen bei der Bearbeitung

Folgende Maßnahmen dürfen bei internen Untersuchungen nicht zur Anwendung kommen:

5.1. Herstellung oder Beschaffung heimlicher Aufnahmen von Befragungen.

Ein derartiges Vorgehen ist in Deutschland verboten. In zahlreichen anderen (auch europäischen) Ländern besteht ein solches Verbot zwar nicht. Für Kärcher als ein international operierendes Unternehmen ist es allerdings wichtig, alle Beschäftigten gleich zu behandeln.

5.2. Einschaltung privater Ermittler.

Die Maßnahme ist gemäß der Rechtsprechung nur zulässig, wenn gegen Beschäftigte der konkrete Verdacht einer gegen das Unternehmen gerichteten Straftat oder einer schweren Arbeitspflichtverletzung besteht. Erforderlich ist ferner, dass andere erfolgversprechende Möglichkeiten der Klärung des Verdachts nicht existieren, dass der Einsatz verhältnismäßig ist und dass er sich auf das Erforderliche beschränkt. Sofern im Einzelfall die unabweisbare Notwendigkeit zur Einschaltung privater Ermittler besteht, sollte diese nur mit vorheriger Genehmigung durch den Compliance Vorstand von AKW erfolgen.

5.3. Annahme von falschen Identitäten, wahrheitswidrige Behauptungen von Fakten, Verleiten zu Fehlverhalten, oder Vorspiegelung eines Vorwandes zum Zwecke der Untersuchung.

Gemeinsam haben diese und weitere Methoden (bspw. Einschüchterung, Zwang, Drohungen oder der unzutreffende Anschein „amtlichen“ Handelns), dass sie geeignet sind, die freie Willensentschließung des betroffenen Beschäftigten zu beeinträchtigen. Eine solche Unlauterkeit kann die Seriosität und Belastbarkeit des Untersuchungsergebnisses wesentlich verringern.

5.4. Versprechen, insbesondere hinsichtlich des Ergebnisses der Untersuchung.

Hierbei handelt es sich um Zusagen, die sich auf die Darstellung der Untersuchungsergebnisse beziehen. Solche können die Objektivität des gesamten Vorgehens diskreditieren und müssen unterbleiben. Dasselbe gilt für Zusagen, die durch das Unternehmen mangels Entscheidungskompetenz überhaupt nicht einhaltbar sind, wie etwa die Nicht-Ahndung eines Fehlverhaltens durch Strafverfolgungsbehörden.

5.5. Umgehung von Rechten, die einem involvierten Beschäftigten aufgrund anwendbaren Rechts oder einer Unternehmensrichtlinie zustehen.

Die Rechtspositionen des von einer Untersuchung betroffenen Beschäftigten sind von allen mit der internen Sachverhaltsklärung beauftragten Beschäftigten unbedingt zu wahren.

6. Umgang mit Interessenkonflikten

Für die Integrität und Unangreifbarkeit der Untersuchung und ihrer Ergebnisse ist der korrekte Umgang mit Interessenkonflikten von besonderer Bedeutung, da er die Objektivität der an der Untersuchung beteiligten Person beeinträchtigen könnte.

6.1. Beschäftigte, die bei Untersuchungen mitwirken, müssen tatsächliche oder drohende Interessenkonflikte oder auch nur deren Anschein vermeiden. Unter anderem können diese resultieren aus:

- Persönlichen Beziehungen zu einer Person, die an der Untersuchung beteiligt ist
- Verbindung zu oder Involvierung in Handlungen, auf die sich die Untersuchung bezieht. Dies betrifft auch die gesamte Organisationseinheit, in welcher die Beschäftigten tätig sind

6.2. Beschäftigte, die an Untersuchungen mitwirken und auf einen tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen aufmerksam werden, sollen umgehend informieren:

- Den jeweiligen Local Compliance Manager sowie
- Den Global Compliance Manager

6.3. Der Local Compliance Manager, dessen Beschäftigte einen tatsächlichen oder drohenden Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen berichtet, muss umgehend prüfen, ob ein Interessenkonflikt besteht. Falls dies der Fall ist, muss durch angemessene Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Untersuchung ohne jeden Anschein fehlender Unabhängigkeit fortgesetzt werden kann. Solche Maßnahmen können sein:

- Ausschluss des betroffenen Beschäftigten
- Definition von Kriterien gemeinsam mit dem Global Compliance Manager, unter welchen Umständen eine weitere Bearbeitung ggf. möglich ist
- Beauftragung eines externen Dienstleisters mit der Untersuchung bzw. konkreten Aufgaben

Sofern sich herausstellt, dass ein Interessenkonflikt nicht besteht oder gelöst werden konnte, kann der betroffene Beschäftigte auf die Entscheidung des Local Compliance Manager hin seine Aufgabe im Rahmen der Untersuchung wieder aufnehmen. Der Global Compliance Manager ist hierüber zu informieren.

7. Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Sofern Verstöße gegen o.g. Grundsätze und Vorgehensweisen berichtet werden, wird dies entsprechend untersucht. Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Alfred Kärcher SE & Co KG
Corporate Compliance
Alfred-Kärcher-Straße 28-40
71364 Winnenden
www.kaercher.com