

KÄRCHER



KÄRCHER VERFAHRENSORDNUNG FÜR BESCHWERDEN UND HINWEISE

Alfred Kärcher SE & Co. KG

Inhalt

1. Einleitung und Ziele dieser Verfahrensordnung.....	3
2. Anwendungsbereich.....	3
3. Schutz vor Repressalien, Wahrung von Anonymität und Vertraulichkeit.....	4
4. Möglichkeiten einen Hinweis einzureichen.....	5
5. Ablauf der Bearbeitung eingehender Hinweise.....	5
a) Grafische Darstellung des Verfahrens.....	5
b) Eingang des Hinweises.....	5
c) Prüfung des Hinweises.....	6
d) Klärung des Sachverhalts.....	6
e) Erarbeitung einer Lösung sowie Abhilfemaßnahmen.....	6
f) Überprüfung und Abschluss.....	7
g) Hinweisbezogene Wirksamkeitsprüfung.....	7
6. Generelle Wirksamkeitsprüfung.....	7
7. Weitere Verfahrensgrundsätze im Rahmen der Bearbeitung von Hinweisen.....	7

1. Einleitung und Ziele dieser Verfahrensordnung

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 Beschäftigte gleichermaßen Risiken. Eine von vielen Schutzmaßnahmen im Kontext von Compliance und Integrität bei Kärcher ist das sogenannte Beschwerde- oder auch Hinweisgebersystem, im Englischen Whistleblowing.

Kärcher verfügt dabei über ein Beschwerdesystem, welches die vertrauliche und nach Wunsch auch anonyme Meldung potenzieller Verstöße gegen menschenrechtliche und umweltbezogene Belange, im Weiteren „Hinweise“ genannt, und deren Bearbeitung sicherstellt, ohne dass hinweisgebende Personen Repressalien fürchten müssen.

Diese Verfahrensordnung dient dazu, einen strukturierten Rahmen für die Bearbeitung von Hinweisen zu Verstößen und Risiken zu schaffen und sicherzustellen, dass Hinweise von Kunden, Beschäftigten, Lieferanten, betroffenen Personen oder externen Dritten effizient und transparent bearbeitet werden. Dies gilt selbstverständlich auch für menschenrechtliche und umweltbezogene Verstöße.

Diese Verfahrensordnung bietet einen klaren Überblick, wie das Beschwerdeverfahren abläuft und wie die Bearbeitung eingehender Hinweise erfolgt. Das Beschwerdeverfahren ist so gestaltet, dass kein Hinweis unbeachtet bleibt und gemeinsam mit der hinweisgebenden Personen eine zügige Sachverhaltsaufklärung durchgeführt und die Entwicklung sowie Umsetzung von geeigneten Maßnahmen koordiniert wird.

2. Anwendungsbereich

Ziel von Kärcher ist es, Gesetzesverstöße jeder Art abzustellen. Daher stellt Kärcher ein weitreichendes Beschwerdesystem zur Verfügung.

Gemeldet werden können

1. Hinweise zu Risiken oder Verletzungen in Bezug auf Menschenrechte oder umweltbezogenen Pflichten
2. Hinweise auf andere Gesetzesverstöße wie zum Beispiel strafrechtlicher, kartellrechtlicher oder datenschutzrechtlicher Art oder auf Korruption
3. Hinweise zu Verletzungen gegen interne Regelwerke wie zum Beispiel Leitlinien oder Richtlinien

Beispiele für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, zu welchen Hinweise eingereicht werden können, sind Verstöße gegen:

- die Verbote von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei, gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigungsverhältnissen und des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns sowie gegen das Verbot der Beauftragung mangelhaft unterwiesener oder kontrollierter privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

- die Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- die widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- das Verbot der Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens.

Erfasst sind nicht nur Risiken und Verletzungen innerhalb der Gesellschaften, Standorte, Produktionsstätten oder Filialen von Kärcher, der sogenannte eigene Geschäftsbereich, sondern auch innerhalb der Gesellschaften, Standorte, Produktionsstätte, Filialen aller unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten von Kärcher.

Die Beschwerdekanaäle stehen zudem nicht nur Beschäftigten und Geschäftspartnern sowie deren Beschäftigten offen, sondern auch allen anderen Personen, die Fragen oder Bedenken hinsichtlich möglicher Gesetzesverstöße innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs von Kärcher oder seiner Lieferkette bzw. dahingehender Risiken haben. Die hinweisgebende Person muss nicht selbst von dem Risiko oder der Verletzung betroffen sein. Meldungen können auch von Dritten vorgenommen werden.

3. Schutz vor Repressalien, Wahrung von Anonymität und Vertraulichkeit

Kärcher verhängt gegen die hinweisgebende Person keinerlei Repressalien. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Hinweisgeber bewusst unwahre Anschuldigungen vorbringt und damit das vorliegende Verfahren zur Denunziation missbraucht. Erhält Kärcher Kenntnis über durchgeführte Repressalien im eigenen Geschäftsbereich, werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gegenüber den durchführenden Personen Maßnahmen eingeleitet.

Kärcher toleriert auch keine Repressalien von unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten gegenüber hinweisgebenden Personen. Erhält Kärcher Kenntnis über durchgeführte Repressalien eines eigenen Beschäftigten oder Beschäftigte eines Lieferanten, wird Kärcher unverzüglich die weiteren rechtlichen Optionen prüfen.

Alle seitens Kärcher in die Bearbeitung von Hinweisen eingebundenen Personen wahren die Vertraulichkeit und sind zur Verschwiegenheit seitens Kärcher verpflichtet. Die Bearbeitung von Hinweisen erfolgt objektiv und unparteiisch. Die eingebundenen Personen agieren bei der Bearbeitung der Hinweise unabhängig und sind an Weisungen nicht gebunden.

In die Bearbeitung von Hinweisen werden nur diejenigen Personen eingebunden, welche für die Bearbeitung unmittelbar verantwortlich sind.

Anonymität bei der Einreichung von Hinweisen bedeutet, dass eine hinweisgebende Person keine Angaben zu seiner Person oder der Quelle seiner Informationen aufzeigen muss. Vertraulichkeit bei der Bearbeitung von Hinweisen bedeutet, dass Erkenntnisse zur Identität der hinweisgebenden Person oder weiterer benannter Personen nur dann an eingebundene Personen weitergegeben werden, wenn dies für deren Aufgabe im Rahmen der Bearbeitung notwendig ist. Kärcher folgt somit dem "Need-to-know Prinzip".

Sollten staatliche Behörden Ermittlungen aufnehmen, kann die Situation eintreten, dass Kärcher verfügbare Informationen weitergeben muss. Dies kann, je nach nationalem Recht, auch Informationen über die hinweisgebende Person umfassen, sofern Kärcher hierzu Wissen vorliegt.

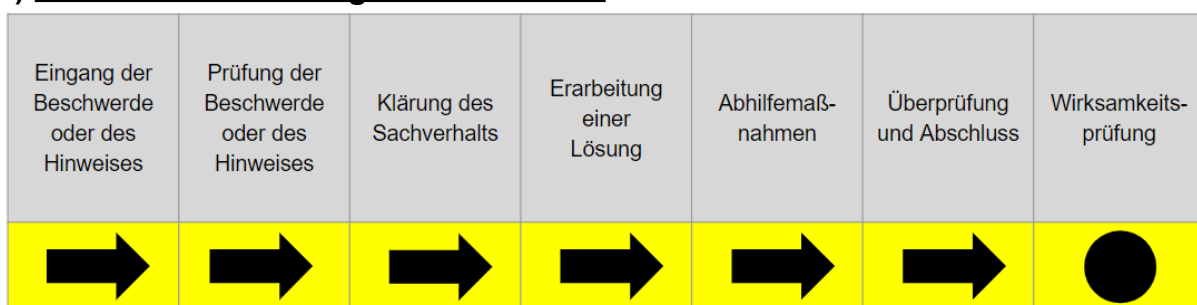
4. Möglichkeiten einen Hinweis einzureichen

Das Beschwerdeverfahren von Kärcher ermöglicht es jeder Person, intern wie extern, auf vertraulichem und, wenn gewünscht, anonymen Weg, Hinweise an Kärcher zu melden. Bei Kärcher bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, um Hinweise einzureichen.

- Über eine Softwarelösung können Hinweise kostenlos, vertraulich und wenn gewünscht anonym eingereicht werden. Der Zugriff erfolgt über <https://karcher.integrityline.app/>
- Ebenfalls vertraulich und wenn gewünscht anonym können Hinweise über die zentrale und jederzeit erreichbare Telefonnummer eingereicht werden.
Telefon +49 7195 14 1500
- Über eine Email und auf dem Postweg ist die vertrauliche und wenn gewünscht anonyme Einreichung von Hinweisen ebenfalls möglich:
E-Mail compliance@karcher.com
Brief Alfred Kärcher SE & Co. KG, Corporate Compliance
Alfred-Kärcher-Straße 28-40
71364 Winnenden
Deutschland
- Darüber hinaus stehen die Ansprechpartner von Corporate Compliance für einen persönlichen Kontakt zur Verfügung.

5. Ablauf der Bearbeitung eingehender Hinweise

a) Grafische Darstellung des Verfahrens



b) Eingang des Hinweises

Eingereichte Hinweise bei der Alfred Kärcher SE & Co. KG sind immer in der Zuständigkeit der Einheit Corporate Compliance. Ansprechpartner für die hinweisgebende Person ist allein der zuständige Compliance Beschäftigte bei Corporate Compliance.

Die eingereichten Hinweise bei den genannten lokalen Gesellschaften werden von einem lokalen Compliance-Beschäftigten bearbeitet. In diesen Fällen liegt die alleinige Zuständigkeit bei diesem lokalen Compliance-Beschäftigten.

Jede hinweisgebende Person erhält innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung. Gibt die hinweisgebende Person den Hinweis anonym über die Softwarelösungen oder in Email-Form ab, erfolgt die Eingangsbestätigung über den gewählten Kanal. Über diesen Kanal ist auch im weiteren Verlauf die Korrespondenz mit der hinweisgebenden Person unter Wahrung ihrer Anonymität gewährleistet.

c) Prüfung des Hinweises

Alle eingehenden Hinweise werden vom zuständigen Compliance Beschäftigten untersucht. Dabei ist der erste Schritt eine Plausibilitätsprüfung. Im Weiteren prüft der Compliance Beschäftigte, je nach Themenfeld gegebenenfalls unter Einbindung weiterer Personen, den Sachverhalt. Soweit Beschäftigte weiterer Fachbereiche oder auch externe Experten einzubinden sind, sind die jeweiligen Personen ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet, unparteiisch und nicht an Weisungen bei der inhaltlichen Bearbeitung des Falls gebunden.

Folgende Themen werden nicht untersucht, z.B. Vorwürfe,

- die lediglich auf nicht substantiierten Gerüchten beruhen und bei denen die Plausibilität nicht erhöht werden kann,
- für die in erster Linie die persönliche Abneigung ursächlich ist,
- die sich inhaltlich mit für das Unternehmen irrelevanten Themen beschäftigen.

d) Klärung des Sachverhalts

Der Sachverhalt eines Hinweises wird mit der hinweisgebenden Person erörtert, insbesondere wenn der Hinweis unplausibel ist oder konkrete Rückfragen für die weitere Bearbeitung bestehen. Hiervon kann abgewichen werden, wenn ein Austausch mit der hinweisgebenden Person aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Soweit der Hinweis weiterhin als unplausibel bewertet wird, wird das Verfahren eingestellt und die hinweisgebende Person hierüber mit einer kurzen Begründung unterrichtet. Der Austausch wird, wie oben beschrieben, vom zuständigen Compliance Beschäftigten gesteuert. Dabei werden relevante, zur Aufklärung und Prüfung des Hinweises erforderliche Informationen eingeholt und ausgewertet. Dies kann auch das Führen von Interviews mit Personen von Interesse beinhalten. Personen von Interesse werden dabei fair und respektvoll behandelt. Dies gilt insbesondere bei Interviews und anderen direkten Kontakten.

Über Interviews wird ein Protokoll angefertigt. Auch bei Befragungen von externen Dritten erfolgt die Erstellung eines Protokolls. Personen, denen ein fehlerhaftes Verhalten vorgeworfen wird, haben im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung das Recht zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Weitere Grundsätze, welche im Rahmen der Klärung des Sachverhaltes gelten, sind im Kapitel 7 dieser Verfahrensordnung aufgeführt.

e) Erarbeitung einer Lösung sowie Abhilfemaßnahmen

Ergibt die Untersuchung eines Hinweises, dass das Risiko eines Verstoßes besteht oder dass ein Verstoß eingetreten ist, erarbeitet der zuständige Compliance Beschäftigte gegebenenfalls gemeinsam mit weiteren Fachbereichen die einzuleitenden Abhilfemaßnahmen. Über die erarbeitete Lösung wird die hinweisgebende Person informiert. Die hinweisgebende Person hat über den gewählten Kommunikationskanal die Möglichkeit, die übermittelte Lösung zu kommentieren.

Für die einzuleitenden Abhilfemaßnahmen werden Verantwortlichkeiten definiert. Des Weiteren wird ein Umsetzungsplan erarbeitet und im Folgenden die Abhilfemaßnahme durchgeführt.

Die hinweisgebende Person erhält im Rahmen der Bearbeitung des Sachverhaltes spätestens nach 3 Monaten eine Information. Die hinweisgebende Person wird über das Ergebnis des von ihm eingeleiteten Verfahrens informiert.

f) Überprüfung und Abschluss

Im Rahmen der Untersuchung werden Kontroll- und Prozessschwächen geprüft, um herauszufinden, welches Verhalten den Verstoß ermöglicht hat. Nach abgeschlossener Prüfung werden die festgelegten Abhilfemaßnahmen in den Compliance Regelkreis überführt und die Umsetzung dieser Abhilfemaßnahmen verifiziert.

g) Hinweisbezogene Wirksamkeitsprüfung

Die Ergebnisse der Untersuchung und die Umsetzung der Abhilfemaßnahme werden dokumentiert und fließen in die nächste wiederkehrende Risikoanalyse ein. Die personenbezogenen Daten werden gemäß den Vorgaben des Kärcher Datenschutzes aufbewahrt und gelöscht.

Kärcher arbeitet so effizient wie möglich, um Probleme zu überprüfen und zu lösen. Jede Untersuchung und Abhilfemaßnahme ist anders. Der Zeitaufwand kann daher variieren. Kärcher ist jedoch bemüht, alle Hinweise zügig zu bearbeiten, behandelt dabei jedoch solche Meldungen vorrangig, die im Hinblick auf das Risiko und die Schwere der Verletzung besonders ernste Bedenken aufwerfen. Ist für die Bearbeitung eine längere Zeitdauer erforderlich, erfolgt in regelmäßigen Abständen eine Information zum Status des Verfahrens. Soweit gesetzliche Fristen bestehen, werden diese eingehalten.

6. Generelle Wirksamkeitsprüfung

Einmal jährlich oder anlassbezogen erfolgt eine Überprüfung des Beschwerde-/Hinweisverfahrens. Abhängig von den Ergebnissen dieser Überprüfung erfolgt eine Anpassung des Verfahrens sowie auch dieser Verfahrensordnung.

7. Weitere Verfahrensgrundsätze im Rahmen der Bearbeitung von Hinweisen

Im Rahmen der Plausibilitätsprüfung sowie der Sachverhaltsklärung gelten für die Compliance Manager sowie die bearbeitenden Personen Grundsätze. Diese unterstützen die objektive Aufarbeitung des Hinweises.

Einhaltung von anwendbarem Recht und Unternehmensvorgaben

Das anwendbare Recht und die Unternehmensvorgaben sind in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre sowie auf Sammlung von elektronischen Daten einzuhalten. 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.

Teilnahme von Rechtsanwälten oder Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung bei Interviews

Bei Befragungen muss die Anwesenheit eines Rechtsanwaltes oder eines Mitgliedes der Arbeitnehmervertretung auf Wunsch des befragten Beschäftigten zugelassen werden, sofern die Unternehmensrichtlinien oder ein anwendbares Recht dieses erlauben bzw. vorschreiben. Dies gilt auch bei Befragung von externen Personen, zum Beispiel Beschäftigten von Lieferanten.

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

Unlautere Maßnahmen bei internen Untersuchungen

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 agierendes Unternehmen ist es allerdings wichtig, alle Befragten gleich zu behandeln.

Einschaltung privater Ermittler gegen Beschäftigte

Grundsätzlich ist der Einsatz von privaten Ermittlern verboten. Es gilt davon folgende Ausnahme: Der Einsatz eines privaten Ermittlers ist 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, darf dies zudem nur mit vorheriger Genehmigung durch den für Compliance zuständigen Vorstand der Alfred Kärcher SE & Co. KG erfolgen.

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

Diese und weitere Methoden, beispielsweise Einschüchterung, Zwang, Drohungen oder der unzutreffende Anschein „amtlichen“ Handelns, weisen die Gemeinsamkeit auf, dass sie geeignet sind, die freie Willensentschließung des betroffenen Beschäftigten zu beeinträchtigen.

Eine solche Unlauterkeit kann die Seriosität und Belastbarkeit des Untersuchungsergebnisses wesentlich verringern und wird daher nicht angewandt.

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 Kärcher mangels Entscheidungskompetenz überhaupt nicht einhaltbar sind, wie etwa die Nicht-Ahndung eines Fehlverhaltens durch Strafverfolgungsbehörden.

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

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

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.

Personen, 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 und gilt auch für vergleichbare Konstellationen im Zusammenhang mit der Lieferkette.

Beschäftigte, die an Untersuchungen mitwirken und auf einen tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen aufmerksam werden, sollen umgehend den zuständigen Compliance Manager informieren. Der zuständige Compliance Manager 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 von Kärcher, unter welchen Umständen eine weitere Bearbeitung gegebenfalls 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 zuständigen Compliance Manager hin seine Aufgabe im Rahmen der Untersuchung wieder aufnehmen. Der Global Compliance Manager ist hierüber zu informieren.

Konsequenz bei Nichteinhaltung der genannten Grundsätze

Sofern Verstöße gegen die genannten Grundsätze und Vorgehensweisen berichtet werden, wird dies entsprechend untersucht. Verstöße können zu rechtlichen sowie arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

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