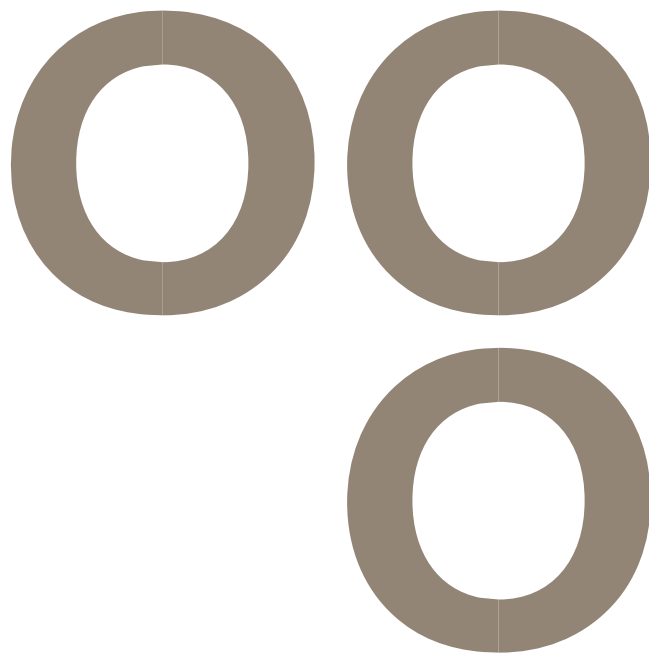

Verfahrensordnung Beschwerdeverfahren | Hinweisgebersystem (Whistleblowing)



1. Einführung

Vorwort

Die Bell Food Group und alle ihre Mitarbeitenden sind an die geltenden Gesetze, Vorgaben und internen Richtlinien gebunden.

Die Einhaltung dieser Vorgaben muss jederzeit und unter allen Umständen sichergestellt werden. Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie allgemein anerkannte ethische und moralische Werte bilden die verbindliche Grundlage für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner entlang sämtlicher Lieferketten.

Die Bell Food Group toleriert keinerlei gesetzeswidriges oder unethisches Verhalten. Die Bell Food Group ergreift daher angemessene und wirksame Massnahmen, um entsprechende, nicht tolerierte Verhaltensweisen zu identifizieren. Die Meldestelle der Bell Food Group spielt dabei eine zentrale Rolle. Hinweisgebende Personen können Verstöße, Risiken und andere Sachverhalte melden. Die vorliegende Verfahrensordnung erläutert den Prozess der Abgabe und Bearbeitung von eingehenden Hinweisen. Die Verfahrensordnung legt dar, wie die Meldestelle erreicht werden kann, wer für die Meldestelle zuständig ist, wie der konkrete Ablauf ab Eingang einer Beschwerde aussieht und welche Massnahmen zum Schutz der Hinweisgeber ergriffen werden. Die Meldestelle hat zum Ziel, eine einfache und sichere Kontaktaufnahme für Hinweisgebende zu ermöglichen. Dadurch können potenziell gesetzeswidrige oder unethische Sachverhalte in der Bell Food Group und deren Lieferkette frühzeitig erkannt und gegebenenfalls verhindert sowie eingetretene Verletzungen minimiert und beseitigt werden.

Die Bell Food Group fordert ihre Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Personen auf, diese zu nutzen, um vermutete oder tatsächliche Verstöße zu melden. Wir können Fehlverhalten nur korrigieren, wenn Hinweisgebende dies erkennen und uns ansprechen.

2. Was ist der Zweck der Meldestelle?

Die Meldestelle dient der Entgegennahme von relevanten Beschwerden oder Hinweisen durch Personen oder Personengruppen gegenüber der Bell Food Group. Dadurch wird die Möglichkeit geschaffen, auf etwaige Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder unethische Verhaltensweisen aufmerksam zu machen (Frühwarnsystem). Die Meldestelle dient insbesondere der Entgegennahme von Meldungen zu folgenden Themen:

- Verdachtsmomente auf Verstöße von Mitarbeitenden gegen geltendes Recht im betroffenen Land sowie die in den lokalen/europäischen Hinweisgeberschutzgesetzen genannten oder unternehmensinterne Regelungen (insbesondere Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct)
- möglicherweise der Bell Food Group oder entlang ihrer Lieferketten zurechenbare, erfolgte oder drohende Verletzungen menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichten.
-

3. Wer kann Beschwerden oder Hinweise abgeben?

Jede Person hat die Möglichkeit, eine Meldung bzw. Beschwerde über potenzielle Missstände im Unternehmen und entlang der Lieferkette abzugeben. Dies kann auch in Vertretung von direkt betroffenen Personen erfolgen, beispielsweise durch Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertretungen.

4. Was kann und sollte man melden?

Arten von Verstössen

Das Beschwerdeverfahren bietet die Möglichkeit, Hinweise auf unethisches Verhalten, mögliche Gesetzes- und/oder Regelverstösse, einschliesslich menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken oder Verstösse innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs, sowie entlang der gesamten Lieferkette zu melden.

Diese können unter anderem, jedoch nicht abschliessend, folgende Themen und Verdachtsmomente betreffen:

- Verletzung von Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten (insbesondere im Bereich der Kinderarbeit, bei der Beschaffung von Mineralien und Metallen aus Hochrisikogebieten, Menschenrechte im Allgemeinen, Korruption, Verstösse gegen Umweltschutzgesetze oder Umweltauflagen, etc.)
- Aktive oder passive Bestechung (bspw. die Annahme oder Gewährung von nicht gebührenden Geschenken/Einladungen)
- Nicht offengelegte Interessenkonflikte
- Verstösse gegen das Wettbewerbsrecht (z.B. Preisabsprachen, Austausch sensibler Informationen, Absprachen mit Konkurrenten)
- Vermögensdelikte (Betrug/Diebstahl/Veruntreuung/ungetreue Geschäftsführung etc.)
- Verletzung der Datenschutz- oder IT-Sicherheitsrichtlinien
- Verstösse/Mängel bei der Produktsicherheit
- Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Verstösse gegen die persönliche Integrität

5. Wie können Beschwerden oder Hinweise gemeldet werden?

Inhalt einer Meldung

Um eine Meldung angemessen bearbeiten und untersuchen zu können, ist es erforderlich, dass diese so ausführlich und konkret wie möglich formuliert wird. Dabei sollten die Hinweise zum "Wer? Was? Wann? Wie? Wo?" berücksichtigt werden. Folgende Informationen helfen, eine zügige Bearbeitung der Meldung zu gewährleisten:

- Art des gemeldeten Verstosses und Beschreibung des beobachteten/vermuteten Fehlverhaltens
- Datum, Zeit und Ort
- Namen der involvierten Personen sowie deren Funktionen
- Wer könnte für den Missstand verantwortlich sein? Name der Person/Abteilung/Position, Name der Bell Food Group Gesellschaft oder Name des Geschäftspartners bzw. des Zulieferers in der weiteren Lieferkette, wo der Missstand eingetreten ist
- Mögliche Motivation der handelnden Person/en
- Ihre Beziehung zu den involvierten Personen sowie die Beziehung der Personen zueinander
- Angaben, wie Kenntnis über das mögliche Fehlverhalten erlangt wurde
- Mögliche Zeugen und relevante Belege/Dokumente
- Was würde der Beschwerdeführer tun, um das Problem zu lösen? (Vorschlag, optional)
- Angabe, ob die Bell Food Group mit der Beschwerde vertraulich oder transparent umgehen soll
- Sonstige Informationen, von denen die die Meldung einreichende Person glaubt, dass diese zum Verständnis des Sachverhalts und dessen weiterer Ermittlung hilfreich sein könnte.

Der Hinweis auf einen Verstoss kann auch anonym erfolgen (siehe unten).

Meldekanäle

Für die Übermittlung von Beschwerden und Hinweisen stehen verschiedene Kanäle des Hinweisgebersystems zur Verfügung. Der vertrauliche Umgang mit den Meldungen ist dabei jederzeit gewährleistet. Die Meldeplattform ermöglicht die Einrichtung eines Postfachs, durch das die hinweisgebende Person unter Vertraulichkeit ihrer Identität mit der Bell Food Group und ihren Gesellschaften kommunizieren kann. Für die Einreichung des Hinweises und die Bearbeitung durch die Bell Food Group berechnen wir keinerlei Gebühren.

- Web-Plattform: Informationen in ihrer Landessprache dazu finden Sie unter www.bellfoodgroup.com/whistle-blow. Die Meldeplattform ermöglicht die Einrichtung eines Postfachs, durch das die hinweisgebende Person unter Vertraulichkeit ihrer Identität mit der Bell Food Group kommunizieren kann.
- Per Briefpost: Bell Food Group AG, Interne Revision und Compliance, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Schweiz
- E-Mail: info-compliance@bellfoodgroup.com.
- persönliche Vorsprache (Terminabstimmung erforderlich)
- Telefon: Leiter Interne Revision und Compliance, +41 58 326 2754.

Weitere länderspezifische Kanäle finden Sie unter www.bellfoodgroup.com/whistle-blow.

Alle Beschwerden und Hinweise werden von der Bell Food Group nach dem gleichen Verfahren bearbeitet, unabhängig davon, auf welchem Weg sie eingehen.

6. Sind anonyme Beschwerden und Meldungen möglich?

Das elektronische Hinweissystem (Web-Plattform) bietet der hinweisgebenden Person die Möglichkeit, Beschwerden und Meldungen anonym abzugeben. Die Bell Food Group legt Wert auf eine offene Unternehmenskultur. Wir empfehlen, Beschwerden und Meldungen unter Angabe des Namens abzugeben. In den meisten Fällen lässt sich auf diese Weise die Untersuchung vereinfachen und die Definition von Abhilfemassnahmen beschleunigen.

Sofern anonym berichtet werden soll, erfolgt die Kontaktaufnahme über die Web-Plattform durch eine externe Dienstleisterin. Die Meldungen werden über die externen Server der Dienstleisterin verarbeitet, sodass eine Rückverfolgung ausgeschlossen ist. Sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist, besteht jedoch die Verpflichtung zur Offenlegung von Daten gegenüber staatlichen Stellen. Unter Umständen kann es im Rahmen von Untersuchungen oder der Definition von Abhilfemassnahmen erforderlich sein, weitere Personen in Kenntnis der Beschwerde oder Meldung zu setzen. Dadurch besteht das Risiko, Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person zu ziehen.

7. Wer bearbeitet Beschwerden und Hinweise?

Die Bearbeitung des Hinweises erfolgt durch eine eigens dafür eingerichtete Meldestelle in der Abteilung Interne Revision und Compliance. Diese Abteilung ist zu unparteiischem Handeln verpflichtet und handelt weisungsungebunden. Darüber hinaus sind die mit dieser Funktion betrauten Mitarbeitenden zur Verschwiegenheit verpflichtet, entsprechend geschult und mit ausreichend zeitlichen Ressourcen ausgestattet.

Sofern erforderlich, werden weitere (interne) Stellen, die für die Beantwortung des Hinweises erforderlich sind, durch die Meldestelle hinzugezogen. In diesem Fall erfolgt die Weiterleitung des Hinweises anonym. Sollte der Sachverhalt so gestaltet sein, dass eine anonymisierte Hinweisbearbeitung ausserhalb der genannten Beschwerdestelle nicht möglich erscheint, werden wir uns gesondert mit der hinweisgebenden Person in Verbindung setzen, um eine akzeptable Lösung zu finden.

8. Wie läuft der Meldeprozess bei der Meldestelle ab?

Grundsätzliches zum Vorgehen

Wir nehmen jede Meldung ernst, prüfen sie und gehen ihr konsequent nach. Die Bell Food Group ist bestrebt, Meldungen zeitnah und so schnell und effizient wie möglich zu bearbeiten. Die Bearbeitung aller Fälle erfolgt fair, unvoreingenommen, unparteiisch und ohne Vorurteile gegenüber Hinweisgebenden, möglichen beschuldigten Personen oder Zeugen. Dabei wird selbstverständlich Rücksicht auf alle beteiligten Personen genommen und die geltenden Gesetze und Grundsätze werden eingehalten.

Vorgehen der Bell Food Group

- Nach Eingang einer Beschwerde oder eines Hinweises wird die hinweisgebende Person umgehend darüber informiert. Die Eingangsbestätigung erfolgt innerhalb von sieben Tagen.
- Eine Eingangsbestätigung erfolgt nicht, sofern keine Kontaktmöglichkeit zur hinweisgebenden Person besteht (z. B. anonym per Post).
- Die Bell Food Group steht während des gesamten Verfahrens in Kontakt mit der hinweisgebenden Person, sofern dies gewünscht ist und eine Kontaktmöglichkeit besteht.
- Die eingegangene Beschwerde oder der eingegangene Hinweis wird zunächst grundsätzlich durch die Meldestelle geprüft. Im Rahmen der Prüfung wird zudem festgestellt, welche Gesellschaft bzw. welcher Geschäftspartner von der Meldung betroffen ist.
- Im nächsten Schritt erfolgt die Klärung des Sachverhalts, die grundsätzlich innerhalb von drei Monaten abgeschlossen wird. Sollte sich im Rahmen der Sachverhaltsklärung ein unmittelbar bevorstehendes oder bereits stattfindendes rechtswidriges oder unethisches Verhalten abzeichnen, werden unverzüglich Abhilfemassnahmen eingeleitet.

Folgemassnahmen und Rückmeldung an die meldende Person

- Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse bzw. der Sachverhaltsklärung wird ein Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise erarbeitet.
- Die bei der Meldestelle beschäftigten Mitarbeitenden überwachen die Umsetzung der Abhilfemassnahme.
- Der Kontakt mit der meldenden Person wird nach Möglichkeit aufrechterhalten. Während der Untersuchung wird sie gemäss geltendem Gesetz über den Stand der Arbeiten informiert. Nach Abschluss der Untersuchung wird sie über das Ergebnis in Kenntnis gesetzt.

- Aufgrund der notwendigen Vertraulichkeit, Privatsphäre und gesetzlichen Rechte der Beteiligten können unter Umständen nicht alle Einzelheiten über die Untersuchungsergebnisse oder Massnahmen weitergegeben werden. In einigen Fällen ist es auch möglich, dass nach aussen keine Untersuchungen und Veränderungen erkennbar sind, da dies von Fragen der Geheimhaltung, des Persönlichkeitsschutzes und den getroffenen Massnahmen abhängt.

9. Welche Folgen hat eine Meldung für die hinweisgebende Person?

Schutz für Hinweisgebende

Der Schutz von hinweisgebenden Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Beschwerden oder Hinweisen ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Meldeprozesses. Wir gewährleisten den grösstmöglichen Schutz für Hinweisgebende, Betroffene sowie die bei der Aufklärung mitwirkenden Mitarbeitenden. Bei anonymen Hinweisen werden wir keine Massnahmen ergreifen, die Hinweisgebenden zu identifizieren, sofern der Prozess zur Meldung von Beschwerden und Hinweisen nicht missbräuchlich genutzt wird.

Im Folgenden werden Massnahmen dargelegt, die dem Schutz der Hinweisgebenden dienen.

- Alle Beschwerden und Hinweise werden nur von einem kleinen Kreis von ausgewählten und speziell geschulten Mitarbeitenden bearbeitet.
- Informationen werden nur so weit wie zwingend nötig weitergegeben und nur an Personen, die für die Untersuchung oder das Finden einer Lösung notwendig sind.
- Alle Informationen, wie beispielsweise personenbezogene Daten und sonstige Informationen, die Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Person ermöglichen, werden vertraulich behandelt. Dies gilt auch nach Abschluss des Verfahrens.
- Die unternehmensinternen Dokumentationen werden lediglich so lange aufbewahrt, wie dies gesetzlich notwendig ist und danach vernichtet.

In Einzelfällen ist eine Offenbarung der Identität unumgänglich, um die entsprechenden Verfahren gegen handelnde Personen einleiten zu können. Die Hinweisgebenden haben jedoch stets die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, ob ihre Identität offengelegt werden soll. Sollten sie sich für die Beibehaltung der Anonymität entscheiden, besteht das Risiko, dass Verfahren vor Gerichten oder Behörden nicht eingeleitet werden können.

Bei missbräuchlicher Verwendung unseres Meldesystems, beispielsweise im Fall von bewussten falschen Anschuldigungen, entfällt der Schutz der Anonymität. In diesem Fall behält sich die Bell Food Group zudem rechtliche Schritte gegen die hinweisgebende Person vor. Sofern Hinweisgebende selbst in ein unethisches oder rechtswidriges Verhalten involviert sind und sich durch eine Meldung selbst anzeigen, wird dies bei der Untersuchung des Sachverhalts sowie etwaigen Sanktionen angemessen berücksichtigt. Bei strafrechtlicher Relevanz des Verhaltens kann die hinweisgebende Person nicht in jedem Fall vor möglichen negativen Konsequenzen geschützt werden.

Benachteiligungsverbot

Die Bell Food Group toleriert keine Benachteiligungen von Hinweisgebenden und verpflichtet sich, Hinweisgebende gemäss geltenden Gesetzen zu schützen. Die Bell Food Group ergreift, je nach Ausgestaltung des vorgebrachten Sachverhalts, für den Einzelfall geeignete Massnahmen zum Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde.

Dies gilt insbesondere für folgende Repressionsmassnahmen im Zusammenhang mit einem erfolgten Hinweis:

- Androhung oder Aussprache einer Kündigung des Arbeitsvertrages
- Belästigung, Einschüchterung, Mobbing
- Negative Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis, wie z.B. Diskriminierung oder Androhung von Nachteilen
- Negative Beurteilung von Leistungen ohne belegbare Grundlage

10. Was sonst noch wichtig ist

Fairness und Ehrlichkeit

Das Meldestellen-Prinzip der Bell Food Group beruht auf Fairness und Ehrlichkeit. Meldungen müssen immer auf einem ehrlichen Anliegen beruhen. Böswillige Meldungen werden nicht toleriert. Wissentliche Falschmeldungen können z.B. disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen. Für die Meldenden besteht dabei kein Schutz.

Im Rahmen von Untersuchungen werden die geltenden Gesetze, einschliesslich des Datenschutzrechts, sowie die betriebsinternen Regelungen eingehalten.

Unschuldsvermutung

Die Untersuchungen werden neutral und objektiv unter Beachtung der Unschuldsvermutung durchgeführt. Belastenden Indizien wird ebenso nachgegangen wie entlastenden.

Respekt und Vertrauenskultur

Bei der Bell Food Group leben wir eine offene Diskussionskultur. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden einen respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander. Dadurch können wir Fehlverhalten in einem offenen und konstruktiven Dialog besprechen. Die Bell Food Group fördert eine Unternehmenskultur, die dazu ermutigt, berechtigte Bedenken zu melden.

Die Bell Food Group empfiehlt grundsätzlich, bei internen Hinweisgebenden die regulären Berichtswege zu nutzen (Führungsverantwortliche/r, bei personalbezogenen Verstössen HR).

Es ist strikt untersagt, dass Mitarbeitende oder Dritte den Sachverhalt eigenständig untersuchen.

Über die in dieser Richtlinie festgehaltenen Bestimmungen hinaus sind die lokalen Richtlinien und Gesetze zu berücksichtigen.

Kontakt:

Michael Gloor · Leiter Interne Revision und Compliance
Bell Food Group AG · Elsässerstrasse 174 · 4056 Basel ·
Schweiz Tel + 41 58 326 3030 · Fax +41 58 326 2100

info-compliance@bellfoodgroup.com

www.bellfoodgroup.com/whistle-blow