
Regeln zur Meldung von Missständen (Whistleblowingweisung)

1. Januar 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Zweck	3
2. Anwendungsbereich	3
3. Melderecht	3
4. Meldestellen	4
5. Inhalt der Meldung	4
6. Vertraulichkeit der Identität.....	5
7. Rechtsmissbräuchliche Meldungen.....	5
8. Meldeverfahren.....	5
9. Sanktionierungsverbot	6
10. Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden.....	6
11. Datenschutz.....	6
11.1 Informationspflicht.....	6
11.2 Auskunftsrecht.....	7
11.3 Aufbewahrung der Daten	7
12. Verbot von Meldungen an Dritte.....	7
13. Auskünfte	7
14. Inkrafttreten.....	7

1. Zweck

Das Handeln der Arbonia AG und ihrer Konzerngesellschaften (nachfolgend "Arbonia") gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit ist von Integrität, Fairness und Professionalität geprägt. Sowohl den strategischen Überlegungen als auch dem Tagesgeschäft liegen höchste ethische und rechtliche Standards zugrunde. Die Arbonia akzeptiert vom Verwaltungsrat, von der Konzernleitung, den Divisionsleitern, Geschäftsführern, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern weder gesetzwidriges Verhalten noch Verstöße gegen den Verhaltenskodex und den Zusatz zum Verhaltenskodex der Arbonia (nachfolgend gemeinsam „Verhaltenscodex“). Um diese Verpflichtung zur höchsten Integrität konsequent umsetzen zu können und um rechtzeitig Schaden von der Arbonia sowie deren Kunden und Mitarbeitenden abzuwenden, ist die Arbonia im Falle von Verstößen gegen den Verhaltenskodex und gegen die den Verhaltenskodex konkretisierenden Weisungen auf entsprechende Hinweise der Mitarbeitenden über Missstände angewiesen. Jeder Mitarbeitende ist für die Einhaltung der Regeln mitverantwortlich.

2. Anwendungsbereich

Die Whistleblowingweisung findet auf sämtliche Mitarbeitenden, die mit der Arbonia in einem befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnis stehen, sowie auf Personen mit Organfunktion Anwendung. Die Whistleblowingweisung regelt die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden bei Meldungen über mutmassliche Missstände. Als Missstände gelten insbesondere Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Arbonia und gegen die den Verhaltenskodex konkretisierenden Weisungen. Bei der Beurteilung, ob eine konkrete Handlungsweise einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Arbonia darstellen könnte, haben sich die Mitarbeitenden an vernünftigen ethischen und moralischen Massstäben zu orientieren und sich vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen. Auch sind die landesspezifischen Sitten und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Keine Ermessensspielräume bestehen im Falle von Gesetzesverletzungen.

Jeder Mitarbeitende ist aufgefordert, in erster Linie den gewöhnlichen Dienstweg für die Meldung von Missständen einzuhalten (Meldung an den direkten Vorgesetzten, den Betriebsrat, die Personalabteilung etc.). Für den Fall aber, dass der Mitarbeitende kein Vertrauen in die übliche Anlaufstelle hat oder diese nach erfolgter Meldung untätig bleibt, stehen ihm drei interne Meldestellen zur Verfügung.

3. Melderecht

Die Mitarbeitenden der Arbonia sind berechtigt und werden darin bestärkt, eingetretene oder drohende Missstände gemäss den nachfolgenden Bestimmungen zu melden, wenn konkrete Hinweise oder mehrere Anhaltspunkte vorliegen.

Insbesondere folgende Ereignisse sollen durch eine Meldung aufgedeckt bzw. vermieden werden:

- Strafbares Verhalten;
- Verstöße gegen den Verhaltenskodex sowie gegen Weisungen der Arbonia;
- Verstöße gegen anwendbare in- und ausländische Gesetze;
- fragwürdige Geschäftspraktiken oder gefährliche Geschäftsgebaren, die eine wesentliche Schädigung der Arbonia zur Folge haben können;
- Vorkommnisse, die Gesundheit oder Sicherheit von Mitarbeitenden oder der Allgemeinheit gefährden können (Arbeits- und Produktsicherheit);
- Vorkommnisse, die wesentliche negative Auswirkungen auf die Arbonia oder deren Mitarbeitende haben können.

Die Meldung eines Missstandes muss sich zwingend auf die Geschäftstätigkeit der Arbonia beziehen. Kein Melderecht besteht für Privatangelegenheiten und Bagatellfälle. Solche Vorkommnisse sind, gegebenenfalls unter Einbezug des Vorgesetzten, direkt mit den Betroffenen zu klären.

4. Meldestellen

Für den Fall, dass ein Mitarbeitender in die übliche Anlaufstelle (Ziff. 2) kein Vertrauen hat oder diese nach erfolgter Meldung untätig bleibt, stehen folgende Meldestellen zur Verfügung:

- **Divisionsleiter / Geschäftsführer**
- **Head of Legal & Compliance**
Adresse: Persönlich/Vertraulich
Arbonia Management AG
Head of Legal & Compliance
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Schweiz
Telefon: +41 71 447 4580
E-Mail: wb-compliance@arbonia.com
Sprachen: Telefonische Meldungen werden in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch entgegengenommen. Schriftliche Meldungen können in jeder beliebigen Sprache eingereicht werden. Je nach Sprache wird von einer Meldung eine Übersetzung in Auftrag gegeben.
- **Leiter Internal Audit**
Adresse: Persönlich/Vertraulich
Arbonia Management AG
Leiter Internal Audit
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Schweiz
Telefon: +41 71 447 4581
E-Mail: wb-internalaudit@arbonia.com
Sprachen: Telefonische Meldungen werden in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch entgegengenommen. Schriftliche Meldungen können in jeder beliebigen Sprache eingereicht werden. Je nach Sprache wird von einer Meldung eine Übersetzung in Auftrag gegeben.

Bleiben die zuständigen Meldestellen untätig, kann die Meldung an eine andere der genannten Meldestellen oder an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses erfolgen. Der Name des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses kann in der Regel dem jeweils aktuellen Geschäftsbericht entnommen werden.

5. Inhalt der Meldung

Mit der Meldung sind sämtliche nützlichen Informationen darzulegen, insbesondere eine detaillierte Beschreibung des Missstandes, Zeit und Ort des festgestellten Fehlverhaltens, Namen der in den Missstand involvierten Personen und Angaben über allfällige Kenntnisse des Managements oder anderer Mitarbeitenden über den mutmasslichen Missstand. Die Meldung kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Pauschalen und zu wenig detaillierten Meldungen kann nicht nachgegangen werden. Die Anforderungen an den Inhalt der Meldung und die Sorgfalt bei deren Offenlegung sind umso höher, je schwerer der in Frage stehende Verstoß ist und je stärker sich ein Verdacht gegen eine bestimmte Person richtet.

6. Vertraulichkeit der Identität

Meldungen müssen unter Angabe des Namens erfolgen. Die Nennung des Namens ermöglicht eine effizientere Bearbeitung der Meldung sowie das Stellen von Rückfragen an den meldenden Mitarbeitenden. Die im Rahmen einer Meldung offengelegten Angaben, insbesondere die Identität des meldenden Mitarbeitenden, werden vertraulich behandelt.

7. Rechtsmissbräuchliche Meldungen

Es ist verboten, wissentlich falsche oder irreführende Informationen über einen angeblichen Missstand zu melden oder andere Mitarbeitende und Vorgesetzte wider besseres Wissen zu verdächtigen. Rechtsmissbräuchliche Meldungen werden nicht weiter verfolgt, es wird kein Rechtsschutz (Vertraulichkeit der Identität und Sanktionierungsverbot) gewährt und solche Meldungen können disziplinarische und rechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

8. Meldeverfahren

Erfolgt eine Meldung, so erfasst die Meldestelle den Sachverhalt und geht umgehend dem gemeldeten Missstand nach, es sei denn, es steht von Anfang an fest, dass kein Missstand vorliegt, dass es sich um einen Bagatelldfall handelt oder dass die Meldung rechtsmissbräuchlich erfolgte. Betrifft die Meldung Personalfragen, wie Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wird die eingegangene Meldung umgehend an die Personalabteilung zur weiteren Abklärung weitergeleitet.

Die angerufene interne Meldestelle informiert den Divisionsleiter / Geschäftsführer, in dessen Verantwortungsbereich der abzuklärende Sachverhalt fällt, über die eingegangene Meldung und, zu gegebener Zeit, über das Ergebnis der Abklärungen. Sollte der betreffende Divisionsleiter / Geschäftsführer bzw. dessen Verhaltensweise selbst Teil des abzuklärenden Sachverhalts sein, wird er über die Meldung nicht in Kenntnis gesetzt. Erfolgt eine Meldung direkt an einen Divisionsleiter / Geschäftsführer, so informiert er den Head of Legal & Compliance über die eingegangene Meldung und, zu gegebener Zeit, über das Ergebnis der Sachverhaltsabklärungen. Sollte der Head of Legal & Compliance bzw. dessen Verhaltensweise selbst Teil des abzuklärenden Sachverhalts sein, so setzt der Divisionsleiter / Geschäftsführer den CEO in Kenntnis.

Zur Abklärung der gemeldeten Angelegenheit können interne oder externe Stellen beigezogen werden. Die Identität des meldenden Mitarbeitenden wird vertraulich behandelt, sofern einer Weitergabe nicht ausdrücklich zugestimmt wird.

Sämtliche Mitarbeitende, insbesondere auch meldende Mitarbeitende, sind verpflichtet, der mit der Sachverhaltsabklärung betrauten Stelle und allfälligen beigezogenen Fachstellen Auskünfte zu erteilen und Einsicht in alle geschäftlichen Dokumente zu gewähren. Die Rechte von beschuldigten Mitarbeitenden werden nach Massgabe von Ziff. 10 gewahrt.

Wird nach Abschluss des Verfahrens ein Missstand festgestellt, werden die erforderlichen Massnahmen zur Beseitigung des Missstandes unverzüglich eingeleitet und es wird der Vorgesetzte über den Ausgang des Verfahrens informiert.

Mitarbeitenden, die einen Missstand gemeldet haben, wird nach Abschluss der Sachverhaltsabklärung mitgeteilt, ob korrigierende oder andere Massnahmen eingeleitet worden sind. Im Interesse einer vertraulichen Behandlung des untersuchten Sachverhaltes und um die Rechte Dritter (u.a. Persönlichkeitsschutz, Datenschutz) zu wahren, erfolgt die Information lediglich allgemein und nur sofern dies rechtlich zulässig ist.

Die mit der Abklärung des Sachverhalts betraute Stelle hat den Verwaltungsrat, den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, den CEO, den CFO, den Head of Legal & Compliance bzw. den Leiter Internal Audit über besonders schwerwiegende Missstände sowie die eingeleiteten Massnahmen unverzüglich zu informieren. Im Übrigen erfolgt an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und den CEO eine regelmässige Berichterstattung über die hängigen und abgeschlossenen Verfahren.

Die Unabhängigkeit der Meldestellen sowie der allenfalls beigezogenen Fachstellen wird gewährleistet.

9. Sanktionierungsverbot

Mitarbeitende, die gutgläubig und im Einklang mit dieser Weisung Missstände melden, erhalten die volle Unterstützung der Arbonia und werden vor Sanktionen geschützt. Mitarbeitende dürfen wegen einer gutgläubig und in Einklang mit dieser Weisung erstatteten Meldung von Missständen nicht benachteiligt, entlassen, bedroht, schikaniert oder auf eine andere Art und Weise sanktioniert werden. Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass meldende Mitarbeitende vor negativen Auswirkungen seitens der Arbeitgeberin oder anderer Mitarbeitenden geschützt werden. Befürchten meldende Mitarbeitende Sanktionen oder sind meldende Mitarbeitende Sanktionen ausgesetzt, können diese beim Head of Legal & Compliance Abhilfe verlangen. Sanktionen gegen meldende Mitarbeitende werden von der Arbonia nicht toleriert und werden mit disziplinarischen Massnahmen sanktioniert.

10. Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden

Werden durch eine Meldung Mitarbeitende namentlich beschuldigt, ist den betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Stellungnahme einzuräumen, sobald der Stand des Verfahrens dies erlaubt. Beschuldigte Mitarbeitende werden umgehend und nach Massgabe der datenschutzrechtlichen Bestimmungen gemäss Ziff. 11 über die sie betreffende Meldung benachrichtigt, sofern durch die Information nicht die Sachverhaltsabklärung gefährdet wird. Beschuldigte Mitarbeitende haben kein Recht auf Information über die Identität der meldenden Mitarbeitenden.

11. Datenschutz

Im Rahmen einer Meldung können personenbezogene Daten und Informationen erhoben werden. Die Arbonia wertet die durch die Meldung offengelegten personenbezogenen Daten und Informationen aus, führt gegebenenfalls weitere Abklärungen durch und kann Abhilfemassnahmen ergreifen oder Sanktionen einleiten. Die personenbezogenen Daten und Informationen können für Zwecke der Bearbeitung einer Meldung nur von der zuständigen Meldestelle und allfälligen beigezogenen Fachstellen (Legal, Internal Audit, HR etc., externe Berater) eingesehen, verarbeitet und genutzt werden. Die Identität der meldenden Mitarbeitenden wird gemäss Ziff. 6 vertraulich behandelt.

11.1 Informationspflicht

Alle Mitarbeitenden, deren Identität im Rahmen einer Meldung genannt wird, werden umgehend über den Eingang einer sie betreffenden Meldung benachrichtigt, sofern die weitere Sachverhaltsabklärung dadurch nicht gefährdet wird. Die Information erfolgt spätestens mit Abschluss des Verfahrens.

Nach Abschluss des Verfahrens wird der von einer Meldung betroffene Mitarbeitende über die erfolgten Abklärungen sowie über deren Ergebnisse informiert, sofern dies nicht bereits geschehen ist. Es wird ihm Gelegenheit gegeben, die Darstellung des Sachverhalts gegebenenfalls richtig zu stellen und eine Berichtigung der bearbeiteten Personendaten und Informationen zu verlangen.

Werden nach einer erfolgten Meldung keine Abklärungen getroffen, weil von Anfang an feststeht, dass kein Missstand bzw. dass ein Bagatelldfall vorliegt oder weil die Meldung rechtsmissbräuchlich erfolgte, wird die Meldung ohne Information an den beschuldigten Mitarbeitenden unverzüglich gelöscht.

11.2 Auskunftsrecht

Jeder Mitarbeitende hat das Recht auf Auskunft über seine bearbeiteten Personendaten, sofern nicht Interessen Dritter oder der Arbonia überwiegen. Von einer Meldung betroffene Mitarbeitende haben jedoch kein Recht auf eine Bekanntgabe der Identität des meldenden Mitarbeitenden.

11.3 Aufbewahrung der Daten

Nach Abschluss des Verfahrens wird ein Bericht erstellt, der den Sachverhalt, eine allfällige Gegendarstellung des Betroffenen, die getroffenen Massnahmen sowie einen Verweis auf den Standort der vollständigen Unterlagen enthält. Dieser Bericht wird im Personaldossier des jeweiligen Mitarbeitenden aufbewahrt, unter Vorbehalt der Bestimmung von Ziff. 11.1, letzter Absatz. Der Bericht sowie die vollständigen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie deren Kenntnis für die Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich ist, sie für eine Strafuntersuchung bzw. für ein gerichtliches Verfahren notwendig sind oder die Daten von Gesetzes wegen aufbewahrt werden müssen.

Wird nach Abschluss des Verfahrens festgestellt, dass kein Missstand vorliegt, wird dem betroffenen Mitarbeitenden zudem das Recht eingeräumt, die gesammelten Daten löschen zu lassen. Macht er von diesem Recht Gebrauch, dürfen die erfolgte Meldung sowie die Abklärungen in keiner Weise aus dem Personaldossier hervorgehen.

12. Verbot von Meldungen an Dritte

Sämtliche Mitarbeitenden der Arbonia sind verpflichtet, über alle internen Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich von den dafür zuständigen Stellen für die Öffentlichkeit freigegeben worden sind, Stillschweigen zu bewahren. Die Kommunikation mit den Medien und der Öffentlichkeit ist ausschliesslich dem Verwaltungsrat, dem CEO und dem Head of Corporate Communications vorbehalten. Für die Kommunikation mit Aufsichts- und Strafbehörden ist nebst den vorgenannten Stellen zusätzlich auch der Head of Legal & Compliance zuständig.

Es ist den Mitarbeitenden untersagt, gegenüber Dritten (Presse, Behörden etc.) Stellungnahmen betreffend die Arbonia oder Kunden abzugeben oder Anfragen zu beantworten. Eine externe Offenlegung von internen Angelegenheiten kann arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

13. Auskünfte

Auskünfte im Zusammenhang mit der Whistleblowingweisung erteilt der Head of Legal & Compliance.

14. Inkrafttreten

Diese Weisung ersetzt die Weisung vom 22.05.2013 und wird per 01.01.2019 in Kraft gesetzt.

Arbon, 19.12.2018
Arbonia AG

Der Präsident des Verwaltungsrats

Die Sekretärin des Verwaltungsrats

Alexander von Witzleben

Andrea Wickart