INTERNE WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE

PAPREC
COMPLIANCE

INHALT

I. Einleitung 4

II. Anwendungsbereich 5

1 - Der Whistleblower

2 - Gegenstand der Meldung

3 - Geografischer Geltungsbereich:

III. Definitionen 6

IV. Meldewege 6

1 - Interne Meldung

2 - Externe Meldung

V. Die Bearbeitung von Meldungen 8

1 - Empfangsbestätigung

2 - Zulässigkeit der Meldung

3 - Die interne Untersuchung

VI. Rolle der Compliance-Abteilung 9

VII. Der Schutz von Whistleblowern 9

VIII. Schutz personenbezogener Daten 10

IX. Vertraulichkeit 10

I. Einleitung

Die Paprec-Gruppe verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten und ihre Geschäftstätigkeit im Einklang mit den Werten und Regeln auszuüben, die in ihrem Verhaltenskodex, ihrer Ethik-Charta und ihren internen Richtlinien festgelegt sind.

Aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, darunter insbesondere das Sapin-II-Gesetz, das Waserman-Gesetz, die im Rahmen der Richtlinie 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 erlassenen Bestimmungen sowie die durch das Gesetz Nr. 2017-399 vom 27. März 2017 eingeführte Sorgfaltspflicht, richtet die Paprec-Gruppe ein Ethik-Meldesystem ein, das es jeder Person ermöglicht, vertraulich Sachverhalte zu melden, von denen sie annimmt, dass sie gegen Gesetze und Vorschriften, den Verhaltenskodex, die Ethik-Charta sowie die internen Richtlinien und Verfahren der Gruppe verstossen. Die Paprec-Gruppe weist darauf hin, dass jeder Verstoss gegen diese Richtlinie Disziplinarmassnahmen nach sich zieht.

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmenseinheiten der Gruppe, unabhängig von ihrem geografischen Standort.

Die vorliegende Richtlinie ist Teil des Compliance-Programms, das von der Compliance-Abteilung der Paprec-Gruppe umgesetzt wird. Sie beschreibt die Modalitäten für die Entgegennahme und Analyse der bei der Paprec-Gruppe eingehenden Meldungen.

II. Anwendungsbereich

1 - DER WHISTLEBLOWER

Meldungen können einreichen:

- Die derzeitigen oder ehemaligen Mitarbeitenden der Paprec-Gruppe;
- Bewerber um eine Stelle bei der Paprec-Gruppe;
- Geschäftspartner, Dienstleister, Kunden, Lieferanten sowie deren Subunternehmer und deren Beauftragte, unabhängig davon, ob diese fest oder gelegentlich tätig sind;
- Aktionäre, Gesellschafter und Stimmrechtsinhaber oder jedes Entscheidungsgremium der Paprec-Gruppe;
- Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans.

Damit eine Meldung als Hinweis gilt, muss der Meldende in gutem Glauben handeln, ohne eine finanzielle oder gleichwertige Gegenleistung zu erhalten oder zu verlangen. Er muss zum Zeitpunkt der Meldung ausserdem allen Grund zu der Annahme haben, dass die gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen.

2 - GEGENSTAND DER MELDUNG

Eine Meldung kann als Hinweis gelten, wenn sie sich auf Folgendes bezieht oder beziehen könnte:

- Jeden Vorfall, der in folgende Bereiche fällt: Menschenrechte, Betrug, Schutz personenbezogener Daten, Belästigung, internationale Sanktionen und Embargos, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Diskriminierung sowie alle Verbrechen und Vergehen.
- Verstösse gegen die Vorschriften in Bezug auf Korruption, Einflussnahme, unzulässige Vorteilsnahme, Veruntreuung öffentlicher Gelder oder Begünstigung sowie jegliches Verhalten oder jegliche Situation, die gegen den Verhaltenskodex der Gruppe verstösst.
- Eine Bedrohung oder eine schwerwiegende Beeinträchtigung des Allgemeinwohls.

Diese Richtlinie gilt jedoch nicht für Sachverhalte, Informationen und Dokumente, deren Offenlegung oder Weitergabe durch das Verteidigungsgeheimnis, die ärztliche Schweigepflicht, das Geheimhaltungsgebot bei gerichtlichen Beratungen, das Untersuchungs- oder Ermittlungsgeheimnis oder das Anwaltsgeheimnis untersagt ist.
Diese Richtlinie bezieht sich auch nicht auf Sachverhalte, die unter alltägliche berufliche Meinungsverschiedenheiten fallen, es sei denn, sie fallen unter eine der oben genannten Situationen.

3 - GEOGRAFISCHER GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen und kontrollierten Tochtergesellschaften der Paprec-Gruppe, unabhängig von ihrem geografischen Standort.

Die Paprec-Gruppe bemüht sich, im Rahmen dieser Richtlinie einen konzernweiten Ansatz zu verfolgen, der das höchstmögliche Schutzniveau gewährleistet.

III. Definitionen

Meldekanal: System, das die Abgabe einer Meldung ermöglicht. Der Meldekanal kann mündlich oder schriftlich, intern oder extern sein.

Internes Meldesystem: Gesamtheit der Mechanismen, die die Erfassung und Bearbeitung von Meldungen innerhalb der Paprec-Gruppe ermöglichen, einschliesslich dieser Richtlinie und der Meldewege, insbesondere der Plattform zur Entgegennahme von Meldungen.

Interne Untersuchung: Verfahren, das nach einer Meldung vertraulich durchgeführt wird. Es unterliegt der Richtlinie für interne Untersuchungen. Es erfolgt, nachdem eine detaillierte Darstellung des Sachverhalts und die für das Verständnis der Meldung erforderlichen Informationen eingeholt wurden.

Vermittler: Eine natürliche oder juristische Person des privaten Rechts ohne Gewinnzweck, die dem Whistleblower bei der Abgabe einer Meldung hilft.

Vergeltungsmassnahme: Jede Handlung, die eine Person davon abhalten könnte, eine Meldung zu machen, einschliesslich Disziplinarmassnahmen, Entlassung sowie aller direkten oder indirekten diskriminierenden Massnahmen.

Whistleblower: Jede natürliche Person, die eine Meldung in gutem Glauben und ohne finanzielle Gegenleistung macht. Diese Person ist unabhängig davon, ob sie Angestellter der Gruppe ist oder nicht, durch das Gesetz und die Vorschriften geschützt. Gegen den Whistleblower dürfen keine Vergeltungsmassnahmen oder Androhungen von Vergeltungsmassnahmen ergriffen werden.

Meldung: Gesamtheit der im Rahmen des internen Meldesystems eingegangenen Meldungen, unabhängig vom Empfangskanal. Diese Meldung kann anonym erfolgen.

Geschützte dritte Person: jede natürliche oder juristische Person, die in einer Beziehung zum Whistleblower steht und die ihm entweder bei der Formulierung oder Übermittlung seiner Meldung geholfen hat, von ihm gehalten oder kontrolliert wird, mit ihm zusammenarbeitet oder in einem beruflichen Rahmen mit ihm verbunden ist (wie ein Lieferant, ein Kunde oder ein Partner).

IV. Meldewege

Der Whistleblower hat die Möglichkeit, interne Meldewege zu nutzen. Eine Meldung kann schriftlich oder mündlich erfolgen

1 - INTERNE MELDUNG

a. Die Kanäle:

Die Paprec-Gruppe stellt verschiedene interne Kanäle zur Verfügung, um das Einreichen von Meldungen zu ermöglichen.

Die Meldung kann über folgende Kanäle erfolgen:

- Den zentralen Kanal: über eine Online-Plattform, die auf der Website der Gruppe unter folgender Adresse zugänglich ist: *www.paprec.com* oder durch Scannen dieses QR-Codes
- Oder über den lokalen Kanal, d. h. mündlich an alle Vorgesetzten der Gruppe.

In jedem Fall bleibt die Meldung vertraulich. Wenn die Person anonym bleiben möchte, muss sie die dafür vorgesehene Plattform nutzen. Doch auch wenn eine Meldung über den Vorgesetzten erfolgt, kann der Whistleblower verlangen, dass seine Identität nicht preisgegeben wird.

Jede mündliche Meldung an einen Vorgesetzten muss schriftlich an die Personalabteilung oder die Compliance-Abteilung weitergeleitet werden.

Damit die Meldung zulässig ist und eine interne Untersuchung eingeleitet werden kann, muss der Whistleblower eine sachliche und möglichst vollständige Meldung verfassen. Der Whistleblower kann alle Beweismittel vorlegen, die seine Meldung stützen, oder zumindest mitteilen, dass er über solche verfügt.

b. Inhalt der Meldung

Die Meldung dient der Schilderung von Tatsachen und nicht der Verbreitung von Gerüchten oder falschen Anschuldigungen. Jeder Missbrauch kann disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen.

Damit die Meldung zügig bearbeitet werden kann, sollte sich der Whistleblower bei der Abfassung folgende Fragen stellen:

- Was sind die Fakten?
- An welchem Datum ereigneten sie sich? Sind sie noch im Gange?
- Wer sind die beteiligten Personen?
- Wie dringlich bzw. schwerwiegend ist die Situation?
- Wer sind die betroffenen Personen?

c. Adressaten der Meldung:

Meldungen sind über die oben genannten Kanäle einzureichen. Jede Meldung wird auf ihre Zulässigkeit geprüft, um festzustellen, ob die Einleitung einer internen Untersuchung gerechtfertigt ist.

Die Meldung wird je nach Gegenstand von der zuständigen Abteilung bearbeitet, beispielsweise von der Compliance-Abteilung oder der Personalabteilung.

Der für die Einreichung einer Meldung gewählte Kanal ist daher nicht zwangsläufig derjenige, der auch für die Bearbeitung zuständig ist. In der Regel werden auf lokaler Ebene eingereichte Meldungen lokal bearbeitet, während diejenigen, die an die zentrale Ebene weitergeleitet werden, auf Konzernebene behandelt werden.

Ein potenzieller oder tatsächlicher Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Situation die Objektivität, Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit einer Person beeinträchtigen könnte, die an der Entgegennahme oder Bearbeitung einer Meldung beteiligt ist. Dieses Risiko besteht insbesondere dann, wenn die in der Meldung genannte Person direkt oder indirekt von den gemeldeten Sachverhalten betroffen ist, beispielsweise eine persönliche oder hierarchische Verbindung zum Whistleblower, zu den betroffenen Personen oder zu anderen Beteiligten unterhält, oder wenn der Empfänger nicht derjenige ist, der die Meldung analysieren und/oder untersuchen wird.

Wird ein Risiko eines Interessenkonflikts festgestellt, muss die für die Meldung zuständige Person unverzüglich ihren Vorgesetzten informieren, damit die Situation gemäss den internen Regeln bewertet und behandelt werden kann.

2 - EXTERNE MELDUNG

Es ist möglich, einen Verstoss bei den zuständigen nationalen Behörden zu melden. Diese Meldung kann je nach der empfangenden Behörde besonderen Bedingungen unterliegen. Die Liste der Behörden ist im Intranet der Compliance-Abteilung verfügbar.

Die Paprec-Gruppe ermutigt Einzelpersonen, zunächst die internen Meldekanäle zu nutzen, da diese ein wirksames Mittel darstellen, um den mutmasslichen Verstoss zu unterbinden und Abhilfe zu schaffen.

Der Whistleblower kann eine öffentliche Meldung vornehmen, wenn seine Meldung nicht fristgerecht bearbeitet wurde, wenn ihm Vergeltungsmassnahmen drohen, wenn die Meldung keine Aussicht auf Erfolg hat oder im Falle einer ernsthaften und unmittelbaren Gefahr.

Er kann die im beruflichen Rahmen erlangten Informationen auch öffentlich bekannt machen, wenn ein Notfall vorliegt oder die Gefahr eines irreversiblen Schadens für das öffentliche Interesse besteht.

V. Die Bearbeitung von Meldungen

1 - EMPFANGSBESTÄTIGUNG

Der Whistleblower erhält innerhalb von sieben Werktagen ab dem Datum des Eingangs der Meldung eine Empfangsbestätigung.

2 - ZULÄSSIGKEIT DER MELDUNG

Um festzustellen, ob die Meldung in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt, wird sie einer Zulässigkeitsprüfung unterzogen.

Der Empfänger kann über denselben Kanal, der für den Eingang der Meldung genutzt wurde, zusätzliche Unterlagen oder Informationen anfordern, um diese Zulässigkeit zu prüfen.

Falls die Meldung nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, wird sie für unzulässig erklärt, und der Whistleblower kann gegebenenfalls aufgefordert werden, sich an die zuständige Stelle zu wenden. Die Informationen zur Meldung (E-Mail, Unterlagen), die eine Identifizierung ermöglichen, werden archiviert.

Die Prüfung der Zulässigkeit stützt sich insbesondere auf folgende Kriterien:

- Sachlicher Geltungsbereich: Betrifft die Meldung eine Art von Verstoss, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fällt?
- Genauigkeit und Umstände des Sachverhalts: Sind die vorgelegten Angaben ausreichend detailliert (Daten, Namen, Kontext, beobachtete Sachverhalte), um eine Untersuchung zu ermöglichen?
- Verwertbarkeit der vorgelegten Unterlagen: Sind allfällige Anhänge relevant, lesbar und verwertbar (amtliche Dokumente, datierte Unterlagen, objektive Beweise usw.)?
- Guter Glaube und Uneigennützigkeit des Whistleblowers: Scheint der Verfasser in gutem Glauben zu handeln, ohne böswillige Absicht oder verstecktes Eigeninteresse?

Wird die Meldung für zulässig erklärt, wird der Whistleblower darüber informiert, und die Meldung führt zur Einleitung einer internen Untersuchung.

Die Meldung wird in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, insbesondere dem Arbeitsrecht und dem Datenschutzrecht, mit Sorgfalt, Unparteilichkeit und Objektivität bearbeitet.

3 - DIE INTERNE UNTERSUCHUNG

Die interne Untersuchung wird gemäss den in der Richtlinie zur internen Untersuchung der Paprec-Gruppe festgelegten Modalitäten durchgeführt.

Der Hinweisgeber wird innerhalb einer Frist von höchstens drei Monaten ab Versand der Empfangsbestätigung über die im Zusammenhang mit seinem Hinweis getroffenen Massnahmen informiert, auch wenn die Untersuchung noch andauert.





VI. Rolle der Compliance-Abteilung

Die Compliance-Abteilung ist für die Steuerung und Überwachung des internen Meldesystems auf Konzernebene verantwortlich.

Um eine einheitliche und zuverlässige Bearbeitung der Meldungen zu gewährleisten, ist die Compliance-Abteilung dafür zuständig, alle über den zentralen Kanal eingegangenen Meldungen entgegenzunehmen. Darüber hinaus unterstützt sie die lokalen Teams bei der Bearbeitung der bei ihnen eingehenden Meldungen und leistet ihnen methodische und operative Unterstützung. Wenn die Art der Meldung dies erfordert, leitet die Compliance-Abteilung die Meldung unverzüglich an die zuständige Stelle weiter, wie beispielsweise die Personalabteilung oder eine andere befugte Stelle, um eine angemessene Bearbeitung zu gewährleisten. Sie sorgt somit für einen reibungslosen Informationsfluss und die Einhaltung der Verantwortlichkeiten aller Akteure des internen Meldesystems.

Sie achtet stets auf die ordnungsgemässe Anwendung des Systems, insbesondere auf die Vertraulichkeit der Informationen, den Schutz der Whistleblower vor jeglicher Form von Vergeltungsmassnahmen und die Sicherung der verarbeiteten Daten.

Die Compliance-Abteilung organisiert die interne und externe Kommunikation bezüglich des Meldesystems und sorgt dafür, dass alle betroffenen Mitarbeitenden und Akteure ordnungsgemäss über ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten geschult werden. Sie gewährleistet zudem die Aktualisierung der internen Meldelinie und der zugehörigen Dokumente sowie deren Verbreitung innerhalb der Gruppe, um die kontinuierliche Aktualisierung und die dauerhafte Konformität des Systems sicherzustellen.

Sie informiert die Führungsgremien der Gruppe regelmässig über Meldungen, damit verbundene Untersuchungen und die ergriffenen Abhilfemassnahmen.

VII. Der Schutz von Whistleblowern

Um den durch den Status als Whistleblower gewährten Schutz in Anspruch nehmen zu können, muss die gemachte Meldung kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie muss sich auf Sachverhalte beziehen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.
- Sie muss in gutem Glauben erfolgen: Der Whistleblower muss zum Zeitpunkt der Abgabe seiner Meldung berechtigte Gründe zu der Annahme haben, dass die Informationen über den gemeldeten potenziellen Verstoss wahr sind.
- Sie darf nicht mit einer direkten oder indirekten finanziellen Gegenleistung verbunden sein.

Meldungen, die auf Gerüchten, unbegründeten Anschuldigungen, der Nutzung des Systems zum Zwecke der Verleumdung oder der Schädigung anderer oder der vorsätzlichen Weitergabe falscher Informationen beruhen, berechtigen ihre Urheber nicht zum Status als Whistleblower und können disziplinarische Sanktionen nach sich ziehen.

Solche Vorfälle können zudem zu strafrechtlichen Verfolgungen wegen falscher Anschuldigung oder öffentlicher Verleumdung führen. Der Status als Whistleblower erstreckt sich auch auf den oder die Vermittler, d. h. alle Personen, die dem Whistleblower bei der Einreichung seiner Meldung geholfen haben, auf Personen, die mit dem Whistleblower in Verbindung stehen (wie Familienangehörige oder Kollegen), oder auf juristische Personen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des Whistleblowers befinden. Sie gelten als geschützte Dritte.

Der Whistleblower wird vor jeglicher Form von Vergeltungsmassnahmen geschützt. Gegen eine Person, die in gutem Glauben Bedenken geäussert oder Sachverhalte gemäss dieser Richtlinie gemeldet hat, dürfen keine Vergeltungs- oder Diskriminierungsmassnahmen ergriffen werden, selbst wenn diese Sachverhalte letztendlich nicht zur Einleitung einer internen Untersuchung geführt haben. Daher muss jede Person innerhalb von Paprec, unabhängig von ihrer Position, die Vergeltungsmassnahmen gegen einen Hinweisgeber ergreift, mit Disziplinarmassnahmen rechnen, die bis zur Kündigung reichen können.

VIII. Schutz personenbezogener Daten

Im Rahmen der Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung von Meldungen verarbeitet die Paprec-Gruppe als Verantwortlicher personenbezogene Daten des Whistleblowers, der betroffenen Personen und, im weiteren Sinne, aller an der Meldung beteiligten Personen. Der Zugriff auf personenbezogene Daten ist ausschliesslich den dazu befugten und an der Bearbeitung der Meldung beteiligten Personen vorbehalten.

Die Bearbeitung der Meldungen im Rahmen des internen Meldesystems stützt sich auf die gesetzlichen Verpflichtungen, die sich insbesondere aus dem Sapin-II-Gesetz und der Sorgfaltspflicht ergeben. Sie dient dem Zweck, den ordnungsgemässen Empfang und die Analyse der unter diese Richtlinie fallenden Meldungen sicherzustellen, die geeigneten Massnahmen zu ermitteln, die im Anschluss an diese Meldungen zu ergreifen sind, sowie gegebenenfalls die Ausübung oder Verteidigung der Rechte der Organisation im Rahmen von Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zu ermöglichen.

Gemäss dem Grundsatz der Datenminimierung werden nur die Daten erhoben, die für die Bearbeitung der Meldung unbedingt erforderlich sind.

Die betroffenen Personen werden über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert, es sei denn, diese Information könnte die Untersuchung gefährden, die Beweissicherung beeinträchtigen oder die ordnungsgemässe Bearbeitung der Meldung verhindern. In diesen Fällen wird die Information zurückgestellt, bis das Risiko nicht mehr besteht.

Die Erhebung sogenannter sensibler Daten (Herkunft, Meinungen, Weltanschauung, Gesundheit, sexuelle Orientierung) ist nur zulässig, wenn sie für die Analyse der Meldung unerlässlich ist und streng auf diesen Bedarf beschränkt bleibt.

Die Daten, einschliesslich der Belege, werden vertraulich, sicher und mit eingeschränktem Zugriff aufbewahrt. Die mit einer Meldung verbundenen Informationen werden vertraulich und sicher aufbewahrt.

Personen, deren personenbezogene Daten im Rahmen der Bearbeitung einer Meldung erhoben wurden, haben ein Recht auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung oder Löschung, das sie durch Kontaktaufnahme mit dem Datenschutzbeauftragten der Paprec-Gruppe unter folgender Adresse ausüben können:

personaldata@paprec.com

IX. Vertraulichkeit

Die Paprec-Gruppe verpflichtet sich, alle Meldungen vertraulich zu behandeln und die Identität des Whistleblowers, die Informationen, die direkt oder indirekt zu seiner Identifizierung führen, den Inhalt der Meldung sowie die Identität der darin genannten Person(en) zu schützen, es sei denn, eine Justizbehörde verlangt deren Offenlegung oder es liegt eine Ausnahme vor, die durch eine Justizbehörde angeordnet wurde.

Der Empfänger der Meldung ergreift alle erforderlichen Massnahmen, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der Meldung sowie der damit verbundenen Daten und Dokumente (einschliesslich der Erfassung, Verarbeitung und Aufbewahrung) zu gewährleisten.

Jede unbefugte Weitergabe dieser Informationen setzt den Verantwortlichen disziplinarischen Sanktionen aus.

PAPREC
COMPLIANCE