RICHTLINIE ZU WHISTLEBLOWERN

(die « **Richtlinie** »)

Präambel

Diese Richtlinie für Whistleblower ist im Rahmen des Gesetzes vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Rechtsverletzungen melden (nachfolgend das "**Gesetz**") zu beachten.

Die Richtlinie gilt innerhalb der SCHREINEREI V. MESSERICH S.A. (nachstehend "**Arbeitgeber**" oder "**Unternehmen**" genannt).

Ihr Ziel ist es, Informationen bereitzustellen und die Modalitäten für die Erfassung, Bearbeitung und Weiterverfolgung interner Meldungen, die in gutem Glauben von einem Whistleblower gemacht werden, zu erläutern.

Diese Richtlinie gilt ab dem 30. April 2026. Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Inhalt dieser Richtlinie jederzeit zu ändern und zu ergänzen.

Die Richtlinie ist im Intranet sowie auf der Homepage des Unternehmens verfügbar.

Artikel 1: Begriffserklärungen

Begriff	Definition
Informant	Jede physische Person, die Informationen über Verstöße, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten hat, (intern oder extern) meldet oder öffentlich bekannt gibt.
Verstoß	Handlungen oder Unterlassungen, die rechtswidrig sind oder gegen den Zweck oder das Ziel unmittelbar geltender nationaler oder europäischer Rechtsvorschriften verstoßen.
Informationen über Verstöße	Informationen, einschließlich begründeter Verdachtsfälle, über tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Einrichtung, in der der Informant arbeitet oder gearbeitet hat, oder in einer anderen Einrichtung, mit der der Informant im Rahmen seiner Arbeit in Kontakt steht oder gestanden hat, stattgefunden haben oder mit hoher Wahrscheinlichkeit stattfinden werden, sowie über Versuche, solche Verstöße zu verschleiern.

Beruflicher Zusammenhang	Frühere oder gegenwärtige berufliche Tätigkeiten im öffentlichen oder privaten Sektor, durch die Personen unabhängig von der Art dieser Tätigkeiten Informationen über Verstöße erhalten und in deren Rahmen diese Personen Repressalien ausgesetzt sein könnten, wenn sie solche Informationen melden.
Meldung oder melden	Die mündliche oder schriftliche Mitteilung von Informationen über Verstöße.
Interne Meldung	Die mündliche oder schriftliche Weitergabe von Informationen über Verstöße innerhalb der Gesellschaft.
Externe Meldung	Die mündliche oder schriftliche Übermittlung von Informationen über Verstöße an die zuständige Behörde.
Öffentliche Preisgabe oder öffentlich preisgeben	Die Offenlegung von Informationen über Verstöße in der Öffentlichkeit.
Betroffener	Natürliche oder juristische Person, die in der Meldung oder öffentlichen Preisgabe als Person genannt wird, der den Verstoß zugeschrieben wird oder mit der diese Person in Verbindung gebracht wird.
Vermittler	Physische Person, die einen Meldenden während des Meldeverfahrens in einem beruflichen Zusammenhang unterstützt und deren Hilfe vertraulich sein sollte.
Repressalien	Jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die in einem beruflichen Zusammenhang stattfindet, durch eine interne oder externe Meldung oder eine öffentliche Preisgabe ausgelöst wird und dem Informanten einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen kann.

Artikel 2: Allgemeine Bestimmungen – Grundsätze

Wer kann ein Whistleblower sein? Aktuelle und ehemalige Arbeitnehmer, aber auch Bewerber, Praktikanten (bezahlt oder unbezahlt), Freiwillige, Selbstständige, Aktionäre, Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer sowie alle Personen, die für Vertragspartner, Subunternehmer und Zulieferer arbeiten.

Der Informant muss bei der Meldung von Verstößen in gutem Glauben handeln, d. h. er muss "*vernünftige Gründe für die Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen über die Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren*" (Artikel 4 des Gesetzes). Das gesamte nationale Recht ist abgedeckt.

Die gemeldeten Informationen müssen rechtmäßig und in Übereinstimmung mit den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen gesammelt worden sein.

Informationen über Verstöße müssen gemeldet werden und werden gemäß Artikel 4 dieser Richtlinie behandelt.

Personen, die Verstöße melden möchten, werden ermutigt, einer internen Meldung innerhalb des Unternehmens den Vorzug vor einer externen Meldung an eine zuständige Behörde zu geben.

Individuelle Probleme von Mitarbeitern sollen nicht im Rahmen dieser Richtlinie behandelt werden und werden von der Personalabteilung gesondert behandelt.

Es wird darauf hingewiesen, dass das Unternehmen über eine separate Richtlinie zum Thema moralische und sexuelle Belästigung verfügt. Personen, die sich als Opfer oder Zeugen von moralischer und sexueller Belästigung erachten, werden ermutigt, das Verfahren des Unternehmens zur Meldung solcher Handlungen im Interesse des mutmaßlichen Opfers zu respektieren und zu bevorzugen.

Artikel 3: Garantie – und Schweigepflicht

3.1. Die in Artikel 4 der Richtlinie vorgesehenen internen Meldekanäle werden in einer sicheren Weise ausgelegt, eingerichtet und verwaltet, die die strikte Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers, aller in der Meldung erwähnten Dritten sowie aller in der Meldung enthaltenen Informationen und Daten gewährleistet.

Das gesamte in Artikel 4 dieser Richtlinie beschriebene Verfahren wird vertraulich, objektiv und unparteiisch durchgeführt.

Die an diesem Verfahren beteiligten Personen verpflichten sich, die Vertraulichkeit der ihnen zur Kenntnis gebrachten Informationen und Daten zu wahren. Andernfalls kann gegen sie eine Disziplinarstrafe verhängt werden.

3.2. Die Identität des Meldenden, einschließlich aller Informationen, aus denen die Identität des Meldenden direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, darf ohne dessen ausdrückliche Zustimmung nicht an andere Personen als die in Artikel 4 der Richtlinie genannten befugten und kompetenten Mitarbeiter weitergegeben werden.

Abweichend vom vorstehenden Absatz können die Identität des Meldenden und alle anderen im vorstehenden Absatz genannten Informationen offengelegt werden, wenn dies nach dem geänderten Gesetz vom 8. Juni 2004 über die Meinungsfreiheit in den Medien oder dem Recht der Europäischen Union im Rahmen von Ermittlungen nationaler Behörden oder von Gerichtsverfahren notwendig und verhältnismäßig ist, insbesondere zur Wahrung der Verteidigungsrechte der betroffenen Person.

Artikel 4: Verfahren bei einer internen Meldung

Das nachfolgend beschriebene interne Verfahren zur Meldung von Verstößen gilt für alle Arbeitnehmer der Gesellschaft sowie für Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten tätig sind, für ihre unabhängigen Dienstleister, Aktionäre und Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans, für ehemalige Arbeitnehmer, bezahlte oder unbezahlte Praktikanten, Freiwillige sowie Bewerber.

4.1. Modalitäten für die interne Meldung von Verstößen

1. *Meldungskanal*:

Die Meldung des Verstoßes muss in hinreichend präzisen Worten erfolgen.

Die Meldung muss vom Informanten, bei dem ein begründeter Verdacht auf Verstöße im Sinne des Gesetzes besteht, an die Personalabteilung und ausschließlich in den Fällen, wo die Personalabteilung selbst von der Meldung betroffen ist, an die Geschäftsführung, auf folgende Weise erfolgen:

- in schriftlicher Form mit Unterschrift und Datum: E-Mail an folgende Adresse der Personalabteilung personalabteilung@messerich.com und nur in den Fällen wo die Personalabteilung von der Meldung betroffen ist an folgende Adressen der Geschäftsführung olivier.messerich@messerich.com oder steve.messerich@messerich.com;

2. *Inhalt der Meldung*:

Die Meldung enthält mindestens die folgenden Angaben:

- Identität, Funktion und Kontaktdaten des Informanten ;
- den Betreff der Meldung ;
- die Identität der Person(en), die Objekt(e) der Meldung ist/sind ;
- eine genaue und ausführliche Beschreibung des Sachverhalts (Daten, Zeugen des Sachverhalts usw.) ;
- alle Informationen oder Dokumente, unabhängig von ihrer Form oder ihrem Träger, die die Meldung stützen können.

3. *Anonyme Meldung* :

Der Informant kann eine anonyme Meldung machen, obwohl eine identifizierte Meldung dringend empfohlen wird. Es wird darauf hingewiesen, dass jede Meldung, auch wenn sie anonym ist, in gutem Glauben erfolgen muss.

Eine anonyme Meldung wird nur unter außergewöhnlichen Umständen akzeptiert und muss schriftlich via E-Mail an folgende Adresse der Personalabteilung personalabteilung@messerich.com und nur in den Fällen wo die Personalabteilung von der Meldung betroffen ist an folgende Adressen der Geschäftsführung olivier.messerich@messerich.com oder steve.messerich@messerich.com erfolgen. Um berücksichtigt werden zu können, muss das Schreiben hinreichend präzise sein und mindestens die unter Punkt 2 genannten Angaben enthalten (außer der Identität, der Funktion und den Kontaktdaten des Informanten) sowie eine Erklärung zu den außergewöhnlichen Umständen, die eine anonyme Meldung rechtfertigen. Es liegt im alleinigen Ermessen der Gesellschaft, die außergewöhnlichen Umstände, die eine anonyme Meldung rechtfertigen, zu akzeptieren und die Meldung zu bearbeiten.

Wenn alle Voraussetzungen für eine anonyme Meldung erfüllt sind, wird die Meldung auf die gleiche Weise bearbeitet und verfolgt wie nicht-anonyme Meldungen.

Andernfalls ist die Gesellschaft nicht verpflichtet, die anonyme Meldung zu bearbeiten.

4. *Empfangsbestätigung der Meldung*:

Eine Bestätigung des Empfangs der Meldung wird dem Informanten so schnell wie möglich, und nicht später als 7 Tage nach Erhalt der Meldung, zugesandt.

5. *Zulässigkeit der Meldung*:

Damit das Unternehmen die Meldung bearbeiten und weiterverfolgen kann, muss die Meldung hinreichend präzise formuliert sein. Andernfalls kann der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommen, und das Unternehmen kann beschließen, die Meldung entweder nicht weiter zu verfolgen oder zusätzliche Informationen anzufordern.

Wenn die Meldung hinreichend präzise ist, wird sie gemäß dem folgenden Abschnitt behandelt.

4.2. Bearbeitung und Weiterverfolgung der Meldung

1. *Geplante Folgemaßnahme(n)*:

Die Meldung wird an die Personalabteilung und ausschließlich in den Fällen, wo die Personalabteilung selbst von der Meldung betroffen ist, an die Geschäftsleitung, weitergeleitet, die aufgrund der vom Informanten gemeldeten Elemente sowie gegebenenfalls zusätzlicher Elemente, die von der Personalabteilung gesammelt wurden, über die zu ergreifenden Maßnahmen entscheidet.

Die geplanten Maßnahmen können insbesondere Folgendes umfassen :

- die Weiterleitung des Informanten an die zuständige Person oder Abteilung des Unternehmens im Falle der Unzulässigkeit (z. B.: Personalabteilung, Vorgesetzter, Geschäftsleitung usw.) ;

- die Einstellung des Verfahrens, insbesondere wenn die gemeldeten Elemente nicht auf einen Verstoß schließen lassen, bei offensichtlich geringfügigen Verstößen, die keine weiteren Folgemaßnahmen als die Einstellung des Verfahrens erfordern, aufgrund unzureichender Beweise oder aus anderen Gründen, die dem Informanten mitgeteilt werden (das Verfahren wird z.B. bei wiederholten Meldungen eingestellt, die keine wesentlichen neuen Informationen im Vergleich zu einer möglichen früheren Meldung enthalten) ;

- die Einleitung einer Untersuchung, wenn die gemeldeten Sachverhalte dies erfordern (siehe Artikel 4.2. Punkt 2 der Richtlinie) ;

- die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, das gegebenenfalls zu Sanktionen gegen den/die Straftäter führen kann, wenn die gemeldeten Elemente allein ausreichen, um auf einen Verstoß zu schließen (siehe Artikel 6 des Grundsatzes) ;

- Verweis an eine zuständige Behörde zur weiteren Untersuchung, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und innerhalb der gesetzlich festgelegten strengen Grenzen, sofern diese Informationen die internen Ermittlungen nicht beeinträchtigen oder die Rechte der betroffenen Person verletzen würden.

Die Auskunft über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen und die Gründe für diese Folgemaßnahmen muss innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach der Empfangsbestätigung der Meldung oder, wenn keine Empfangsbestätigung vorliegt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf einer Frist von sieben Tagen nach Erhalt der Meldung.

Der Informant wird regelmäßig und auf angemessene Anfrage über den Verlauf der Bearbeitung der Meldung informiert. Er kann auch aufgefordert werden, alle zusätzlichen Informationen zu liefern, die für die Bearbeitung der Meldung als notwendig erachtet werden.

2. *Ermittlungen*

a) Wenn die gemeldeten Elemente es erfordern, auf der Grundlage des Berichts der hierfür benannten Person, wird auf Beschluss der Geschäftsleitung so schnell wie möglich eine Untersuchung durch einen Untersuchungsausschuss eingeleitet, je nach Verfügbarkeit aller Parteien und der Komplexität des Falls.

Hierzu und auf Grundlage der von der hierfür benannten Person gemeldeten Elemente, ernennt die Geschäftsleitung je nach Situation die Mitglieder des Untersuchungsausschusses, bei denen es sich um Mitarbeiter des Unternehmens oder des Konzerns, dem das Unternehmen angehört (Personal- oder Rechtsabteilung oder die Geschäftsleitung usw.), sowie gegebenenfalls um einen externen Dienstleister handelt.

Im Rahmen der Untersuchung können Einzelgespräche geführt werden, in denen die folgenden Personen befragt werden können:

- der Informant ;
- der/die mutmaßliche(n) Straftäter ;
- ggf. jede Person, die in der Meldung genannt wird, oder jede Person, die eine Klärung der gemeldeten Tatsachen ermöglichen kann (Arbeitskollegen, Vorgesetzte usw.).

Über jedes Gespräch wird ein Protokoll angefertigt, das von der befragten Person mit deren Einverständnis und den Personen, die das Gespräch geführt haben (Mitarbeiter des Unternehmens oder externer Dienstleister), datiert und unterzeichnet wird.

Dieser Austausch ergänzt die eventuell gesammelten Dokumente und Elemente, die es ermöglichen, sich zu dem angezeigten Verstoß zu äußern.

b) Auf der Grundlage der Berichte und anderer gesammelter Informationen wird der Untersuchungsausschuss seinen abschließenden Untersuchungsbericht erstellen, um festzustellen, ob der gemeldete Verstoß nachgewiesen wurde oder nicht. Dieser Bericht wird an die Geschäftsleitung weitergeleitet, die auf der Grundlage der Empfehlungen über die zu ergreifenden Maßnahmen entscheiden.

Die Ergebnisse der Untersuchung, d. h. ob ein Verstoß vorliegt oder nicht, werden dem Informanten und dem/den Täter(n) mitgeteilt.

Die Protokolle der Befragungen sowie etwaige gesammelte Dokumente und Elemente werden streng vertraulich behandelt. Sie können ggf. auf Anfrage an die zuständige Behörde oder im Rahmen eines Rechtsstreits an die Gerichte weitergeleitet werden.

c) Wenn die Verletzung festgestellt wird, werden gemäß Artikel 6 der Richtlinie angemessene Sanktionen gegen den/die Straftäter verhängt.

Wenn der Verstoß nicht festgestellt wird, wird das Verfahren eingestellt.

Artikel 5 : Externe Meldung bei einer zuständigen Behörde

Es besteht die Möglichkeit, eine externe Meldung bei der zuständigen Behörde und gemäß den von dieser zuständigen Behörde eingerichteten Meldekanälen und -verfahren zu machen:

- entweder nach einer internen Meldung gemäß dieser Richtlinie ;
- oder direkt, wenn es nicht möglich ist, den Verstoß intern wirksam zu beheben, oder wenn die Gefahr von Repressalien gegen den Informanten besteht.

Gemäß dem Gesetz wird der Informant ermutigt, vor einer externen Meldung bei den in Artikel 18 des Gesetzes genannten zuständigen Behörden, die internen Meldekanäle zu nutzen.

Artikel 6 : Strafmaßnahmen gegen den/die Straftäter

Wenn ein Verstoß festgestellt wird, werden angemessene Strafmaßnahmen gegen die Person(en) ergriffen, die den Verstoß begangen hat/haben:

- Wenn es sich bei dem Straftäter um einen Mitarbeiter der Gesellschaft handelt, wird gegen diesen ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das gegebenenfalls zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung führen kann;
- Wenn es sich bei dem Straftäter um einen leitenden Angestellten des Unternehmens handelt, kann er seines Amtes enthoben werden;
- Wenn es sich bei dem Straftäter um einen Kunden oder Lieferanten handelt, informiert der Arbeitgeber das Unternehmen, mit dem er einen Vertrag geschlossen hat, und erörtert mit ihm die zu ergreifenden Maßnahmen (die von der Ersetzung des Personals des Kunden/Lieferanten bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses reichen können).

Der Straftäter wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass je nach Art und Umfang des Verstoßes gerichtliche, strafrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Schritte gegen ihn eingeleitet werden können.

Artikel 7 : Schutz des Informanten

1. Ein Informant, der in gutem Glauben eine Meldung in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen macht, darf wegen der gemeldeten Tatsachen keinen Repressalien ausgesetzt werden.

2. Allerdings kann jede Meldung, die nicht in gutem Glauben erfolgt, die falsche Informationen enthält oder die insbesondere in der Absicht erfolgt, dem Unternehmen oder einer bestimmten Person zu schaden, disziplinarisch bestraft werden, was bis zur fristlosen Entlassung führen kann.

Darüber hinaus kann gemäß Artikel 27 (5) des Gesetzes ein Informant, der wissentlich falsche Informationen gemeldet oder öffentlich verbreitet hat, mit einer Haftstrafe von acht Tagen bis zu drei Monaten und einer Geldstrafe von 1.500 bis 50.000 EUR belangt werden.

Der Urheber einer falschen Meldung (u. a. bei einer Meldung, bei der der Urheber von der Falschheit der gemeldeten Elemente wusste) kann auch zivilrechtlich haftbar gemacht werden, und der Arbeitgeber kann vor dem zuständigen Gericht Schadenersatz für den erlittenen Schaden verlangen.

Schließlich sei daran erinnert, dass die Person, die von falschen Anschuldigungen betroffen ist, eine persönliche Klage wegen Verleumdung oder verleumderischer Anschuldigung gegen den Arbeitnehmer, der die Meldung macht, einreichen kann.

3. Die Schutzmaßnahmen unter 1. gelten auch für Vermittler und Dritte, die mit dem Informanten in Verbindung stehen und die Gefahr laufen, im beruflichen Zusammenhang Repressalien ausgesetzt zu werden (z. B. Kollegen, Verwandte des Informanten).

Artikel 8 : Verarbeitung von personenbezogenen Daten

1. Jede Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen dieser Richtlinie und des Gesetzes erfolgt in Übereinstimmung mit :

- der Verordnung (EU) 2016/679 vom 27. April 2016 (Datenschutz-Grundverordnung, im Folgenden "**DSGVO**") ;
- dem Gesetz vom 1. August 2018 über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten in Strafsachen sowie im Bereich der nationalen Sicherheit; sowie,
- der innerhalb der Gesellschaft eingeführten DSGVO-Richtlinie.

2. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung offensichtlich nicht relevant sind, werden nicht erhoben oder, falls sie versehentlich erhoben werden, unverzüglich gelöscht.

3. Gemäß dem Gesetz vom 16. Mai 2023 und der DSGVO wird die Dauer der Aufbewahrung von Dokumenten im Zusammenhang mit der Meldung eines Verstoßes von Fall zu Fall je nach Art des gemeldeten Verstoßes oder Fehlverhaltens festgelegt.

Artikel 9: Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Diese Richtlinie unterliegt Luxemburger Recht. Luxemburger Gerichte sind bei Auslegungsfragen und Streitigkeiten ausschließlich zuständig.

EMPFANGSBESTÄTIGUNG FÜR MITARBEITER

Diese Richtlinie ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags des Mitarbeiters.

Der/die Unterzeichnende bestätigt, dass er/sie ein Exemplar der Richtlinie von der Firma SCHREINEREI V. MESSERICH S.A. erhalten und deren Inhalt zur Kenntnis genommen hat.

Unterzeichnet in _____, am _____

Unterschrift des Mitarbeiters