



Xovis Politik

## Hinweisgeber (Whistleblower)

### Copyright-Hinweis

Copyright © 2020 by Xovis AG, Schweiz.

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form, sei es elektronisch, mechanisch, durch Fotokopieren, Aufzeichnen oder auf andere Weise, reproduziert, in einem Abrufsystem gespeichert oder übertragen werden. Gedruckt und veröffentlicht in der Schweiz.

Auch wenn die Xovis AG der Ansicht ist, dass die in dieser Publikation enthaltenen Informationen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung korrekt sind, können diese ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Alle zitierten Warenzeichen und eingetragenen Warenzeichen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

### Geheimhaltungshinweis

Alle Informationen in diesem Dokument sind streng vertraulich und dürfen ausschliesslich von der Xovis AG, Schweiz, veröffentlicht werden.

XOVIS

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Meldung erstatten .....	3
2.1	Definition .....	3
2.2	Von dieser Richtlinie erfasste Meldungen und Berichte.....	3
2.3	Bedenken, die nicht von dieser Richtlinie erfasst sind .....	4
3	Keine Repressalien .....	4
4	Meldung von Verstößen .....	4
5	Untersuchung .....	5
6	Inkrafttreten und Änderungen .....	6

# 1 Einleitung

Xovis und seine Tochtergesellschaften (im Folgenden: Xovis) verlangen von allen Xovis-Mitarbeitenden (im Folgenden: Xovis-Mitarbeitende oder «Sie») bei der Ausübung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten die Einhaltung hoher Standards der geschäftlichen und persönlichen Ethik, einschliesslich der Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften.

Diese Richtlinie für Whistleblower (nachfolgend: Richtlinie) ermöglicht es allen Xovis-Mitarbeitenden, Agenturmitarbeitenden und Dritten, wie Kunden und Lieferanten usw., illegales oder unethisches Verhalten von Xovis-Mitarbeitenden oder Agenturmitarbeitenden auf verantwortungsbewusste und effektive Weise vertraulich zu melden.

Diese Richtlinie ergänzt und bildet einen wesentlichen Bestandteil des Xovis-Verhaltenskodex "POL-12-0243 Verhaltenskodex".

Die Ziele dieser Politik sind:

- Die Mitarbeitenden von Xovis zu ermutigen, erhebliches und substanzielles Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen und gegebenenfalls untersucht werden und dass ihre Vertraulichkeit gewahrt wird;
- Den Mitarbeitenden von Xovis Anleitung zu geben, wie sie diese Bedenken vorbringen können; und
- Den Angestellten von Xovis die Gewissheit zu geben, dass sie begründete Bedenken vorbringen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

## 2 Meldung erstatten

### 2.1 Definition

Whistleblowing ist definiert als die Offenlegung von Informationen, die sich auf vermutetes Fehlverhalten (im Allgemeinen ein Verstoss gegen eine gesetzliche, satzungsmässige oder behördliche Vorschrift oder unethisches, unmoralisches Verhalten) von Xovis-Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten sowie anderen in Verbindung mit Xovis stehenden Dritten beziehen.

### 2.2 Von dieser Richtlinie erfasste Meldungen und Berichte

Diese Richtlinie soll die Verfahren für die Meldung von Bedenken über potenzielles Fehlverhalten von Xovis-Mitarbeitenden, Partnern, Zulieferern oder anderen in Verbindung mit Xovis stehenden Dritten regeln, ausser wie in Abschnitt 2.3 vorgesehen. Diese Richtlinie gilt sowohl in der Schweiz als auch in jedem anderen Land, in dem Xovis oder seine verbundenen Unternehmen tätig sind.

Berichte können mit Bezug auf jegliches vermutetes Fehlverhalten vorgebracht werden. Folgende Aufzählung beschreibt eine nicht abschliessende Liste möglicher Beispiele:

- Kriminelle Handlungen
- Finanzielle Fehlverhalten, Ungebürlichkeiten oder Betrug
- Verstoss gegen geltende Gesetze
- Gefahr für Gesundheit, Sicherheit oder die Umwelt
- Verletzung geltender Verhaltensregeln (Xovis-Unternehmenspolitik)
- Unangemessenes oder unethisches Verhalten
- Versuche, einen dieser Regelverstösse zu verbergen

Wenn Sie begründete Bedenken mit Bezug auf einen der oben aufgeführten Punkte haben, sollten Sie diese im Rahmen dieser Richtlinien melden.

## 2.3 Bedenken, die nicht von dieser Richtlinie erfasst sind

Diese Richtlinie ist nicht anwendbar auf

- Angelegenheiten, die in anderen Verfahren geregelt sind (z. B. Mitarbeiterbeschwerden bezüglich ihrer Beschäftigungsbedingungen);
- persönliche Probleme oder Konflikte mit einem anderen Xovis-Mitarbeitenden; oder
- Probleme, die bereits in anderen Verfahren beigelegt wurden.

## 3 Keine Repressalien

Niemand, der in gutem Glauben einen Verstoss oder einen mutmasslichen Verstoss gegen die Unternehmensrichtlinien meldet, darf aufgrund seiner/ihrer Meldung Belästigungen, Repressalien oder nachteilige Folgen für die Beschäftigung erleiden.

Unter der Voraussetzung, dass Sie in gutem Glauben handeln, wird Xovis keine nachteiligen Massnahmen gegen Sie ergreifen, selbst wenn Sie sich über den Gegenstand Ihrer Beschwerde irren oder wenn es eine harmlose Erklärung für Ihre Bedenken gibt.

Jede Person, die Vergeltungsmassnahmen gegen jemanden ergreift, der in gutem Glauben im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung erstattet hat, hat mit Disziplinar-massnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen.

## 4 Meldung von Verstössen

Whistleblowing-Meldungen sind mit Hinweis, dass die Meldung gemäss dieser Richtlinie erfolgt, an märki staub Rechtsanwälte AG [reporting@maerkistaub.ch](mailto:reporting@maerkistaub.ch) (im Folgenden: Externe Stelle) zu melden. Wenn möglich, sollte der Bericht schriftlich verfasst werden und so viele

Informationen wie möglich enthalten - einschliesslich aller relevanten Namen, Daten, Orte usw. Je früher Sie ein Anliegen vorbringen, desto einfacher ist es, wirksame Massnahmen zu ergreifen.

Meldungen werden so weit wie möglich vertraulich und sensibel behandelt, unter Rücksichtnahme auf die Notwendigkeit, eine angemessene Untersuchung durchzuführen, und die Notwendigkeit, das geltende Recht einzuhalten.

Meldungen können anonym eingereicht werden, auch wenn dies die Untersuchung der Beschwerde behindern kann.

Die Externe Stelle verständigt die Xovis Geschäftsleitung von der Meldung. Dabei gibt die Externe Stelle keine Informationen preis, die eine Identifizierung der meldenden Person ermöglichen würden. Die Xovis Geschäftsleitung darf Informationen über die Identität des Whistleblowers nur dann anfordern, wenn dies für die weitere Untersuchung erforderlich ist oder anderweitig gesetzlich vorgesehen ist.

Es liegt im vollen Ermessen der Externen Stelle, ob die Offenlegung Ihrer Identität zur weiteren Durchführung der Untersuchung notwendig ist. Die Externe Stelle wird Ihre Identität jedoch nur dann offenlegen, wenn sie zu dem Schluss kommt, dass die Voraussetzungen für eine Offenlegung gegeben sind.

## 5 Untersuchung

Nach Eingang einer Beschwerde ernennt die Externe Stelle ein Mitglied der Xovis Geschäftsleitung oder ein Mitglied des Verwaltungsrats, das für die Untersuchung und Lösung der gemeldeten Beschwerde über Verstösse zuständig ist. Das ernannte Mitglied kann die Untersuchung nach eigenem Ermessen an einen internen oder externen Ermittler delegieren.

Ist ein Mitglied des Verwaltungsrats selbst Gegenstand der Meldung, ergreift die Externe Stelle geeignete Massnahmen, um sicherzustellen, dass dieses Mitglied nicht in der Lage ist, die Untersuchung zu bearbeiten oder zu beeinflussen. Sollte aus Ihrer Meldung hervorgehen, dass die gesamte Geschäftsleitung inkl. Verwaltungsrat von Xovis von Ihrer Meldung betroffen sind, wird die Externe Stelle nach eigenem Ermessen entweder einen externen Ermittler beauftragen oder direkt die Strafverfolgungsbehörden einschalten.

Falls erforderlich, kann für die Untersuchung externe Unterstützung in Anspruch genommen werden (z.B. Strafverfolgungsbehörden, externe Prüfer, unabhängige Ermittler).

Wenn es Beweise für kriminelle Aktivitäten gibt, informiert die Externe Stelle den CEO und anschliessend die Strafverfolgungsbehörden.

Das ernannte Geschäftsleitungs- oder Verwaltungsratsmitglied von Xovis informiert schnellstmöglich den/die Mitarbeitende(n), gegen den/die eine Meldung erstattet wird.

Xovis ist bestrebt, die Person, die das Anliegen gemeldet hat, über den Fortgang der Untersuchung und deren voraussichtliches Ergebnis auf dem Laufenden zu halten. Manchmal kann jedoch das Vertraulichkeitsgebot Xovis daran hindern, spezifische Details der Untersuchung oder daraus resultierende Disziplinar-massnahmen bekannt zu geben. Nach Abschluss der Untersuchung können Sie um Ihre Meinung darüber gebeten werden, wie gut Ihre Meldung abgehandelt wurde.

## 6 Inkrafttreten und Änderungen

Diese Richtlinie wurde vom Xovis Verwaltungsrat am 18. Juni 2020 genehmigt und tritt am 26. August 2020 in Kraft. Sie ersetzt sämtliche früheren Richtlinien und Dokumente über dieselben Angelegenheiten.

Alle Angelegenheiten, die eine Interpretation dieser Richtlinie verlangen, werden nach deren aktuell gültigen Version abgehandelt, unabhängig davon, wann das betreffende Verhalten stattgefunden hat.

Xovis behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu ändern und die Mitarbeitenden auf geeignete Weise von solchen Änderungen zu informieren.