



Richtlinie der SÜDPACK-Gruppe zur Hinweisgebung

Geltungsbereich dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Manager der SÜDPACK-Gruppe. Der SÜDPACK Whistleblower Service steht jedermann zur Verfügung, insbesondere aber allen Mitarbeitenden, Kunden, Auftragnehmern, Lieferanten und anderen Dritten, um Hinweise in Bezug auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten zu melden.

Zweck dieser Richtlinie

Diese Richtlinie erläutert, wie Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten in der SÜDPACK-Gruppe vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen gemeldet werden können. Die Richtlinie beschreibt weiter, wie die SÜDPACK-Gruppe Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten untersucht und wie sie die hinweisgebende Person (Whistleblower) schützt.

Begriffsdefinition "Whistleblower"

Ein Whistleblower ist jede natürliche Person, die, ob anonym oder nicht, in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten mitteilt.

Welche Bedenken oder Beobachtungen können im Rahmen der Hinweisgebung gemeldet werden?

Gemeldet werden kann jedes tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten innerhalb der SÜDPACK-Gruppe und innerhalb der Lieferkette der SÜDPACK-Gruppe.

Begriffsdefinition Fehlverhalten

Als Fehlverhalten gilt jede Verletzung

- von geltendem Recht (gesetzliche und andere rechtliche Bestimmungen sowie behördliche Anordnungen, einschließlich Menschenrechte und umweltbezogene Vorschriften),
- des Code of Conduct der SÜDPACK-Gruppe,
- der internen Regularien der SÜDPACK-Gruppe, sowie
- von Regularien, die für Personen gelten, die in geschäftlicher Beziehung zur SÜDPACK-Gruppe stehen (insbesondere der Verhaltenskodex für Lieferanten).

Beispiele für Fehlverhalten, auf das hingewiesen werden kann, sind unter anderem:

- betrügerisches Handeln, Untreue, Diebstahl und andere Vermögensdelikte,
- korruptes Handeln wie das Gewähren, Annehmen, Anbieten, Versprechen oder Fordern von unrechtmäßigen Vorteilen (wie Geld, Waren, Dienstleistungen),
- Verstoß gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften

- und Kartellvorschriften,
- Verstoß gegen Regelungen der öffentlichen Auftragsvergabe und Vorschriften über staatliche Beihilfen,
- Verletzung von Menschenrechten (wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder Missachtung des Arbeitsschutzes),
- unsachgemäßes bzw. illegales Handeln in Bezug auf das Rechnungswesen (wie Buchhaltung und Rechnungslegung) sowie die damit zusammenhängenden Prüfungsverfahren,
- Verstoß gegen Vorschriften des Umweltschutzes wie illegale Abfalllagerung oder -entsorgung oder illegale Verschmutzung von Gewässern oder Boden,
- Verstoß gegen Vorschriften der Bekämpfung der Geldwäsche, der Terrorismusfinanzierung oder gegen Sanktionen,
- Gesundheits- und sicherheitsgefährdendes Verhalten bzw. Verstoß gegen Vorschriften zum Schutz der Gesundheit,
- Verstoß gegen den Code of Conduct der SÜDPACK-Gruppe und andere SÜDPACK Richtlinien,
- diskriminierendes Verhalten wie sexuelle Belästigung, Mobbing oder nicht sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, Herkunft, körperlicher bzw. geistiger Beeinträchtigung oder anderer persönlicher Merkmale,
- Androhen oder Ergreifen von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten an die SÜDPACK-Gruppe geben,
- das bewusste Behindern der Untersuchung eines Hinweises auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten,
- Verstoß gegen interne Regeln zu Interessenkonflikten,
- unsachgemäße Verwendung der Ressourcen der SÜDPACK-Gruppe (z.B. Misswirtschaft),
- widerrechtliche Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen und anderer vertraulicher Informationen,
- Verstoß gegen Vorschriften zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten,
- Gefährden der Sicherheit von Netz- und Informationssystemen der SÜDPACK-Gruppe.

Was kann unter dem Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe nicht gemeldet werden?

Folgende Bedenken oder Hinweise betreffen kein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie zur Hinweisgebung und sind nicht über das Hinweisgebungssystem der SÜDPACK-Gruppe zu melden:

- Beschwerden, die sich auf das Anstellungsverhältnis beziehen

- diese sind an die jeweilige Führungskraft bzw. die Personalabteilung zu richten
- Persönliche Streitigkeiten mit Mitarbeitenden oder Führungskräften
 - diese sind an die jeweilige Führungskraft oder die Personalabteilung zu richten
- Beschwerden, die erworbene SÜDPACK-Produkte betreffen
 - diese sind an den zuständigen Customer Service zu richten
- Hinweise, von denen die hinweisgebende Person weiß, dass sie falsch sind
 - das Melden bewusst falscher Hinweise kann disziplinarische, arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen haben.

Warum sind Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten in der SÜDPACK-Gruppe wichtig?

Wie im Code of Conduct festgelegt, verpflichtet sich die SÜDPACK-Gruppe zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung sowie zu ethisch verantwortungsvollem Handeln. Dazu zählt auch der Schutz vor menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und Verstößen.

Trotzdem kann es vorkommen, dass ein Verhalten beobachtet wird, das Gesetze, den Code of Conduct der SÜDPACK-Gruppe oder andere interne Regeln verletzt oder zu verletzen scheint. Falls dem so ist, **werden alle Mitarbeitenden der SÜDPACK-Gruppe und alle Dritten ermutigt, die SÜDPACK-Gruppe auf die tatsächliche oder vermeintliche Verletzung hinzuweisen**. Hinweisgebende Personen unterstützen damit die SÜDPACK-Gruppe, ihre Verpflichtung aus dem Code of Conduct wahrzunehmen.

Ein Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten ermöglicht es der SÜDPACK-Gruppe, das gemeldete tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten zu untersuchen. Fehlverhalten kann so frühzeitig identifiziert und gestoppt werden. Dies erlaubt der SÜDPACK-Gruppe, ihre Mitarbeitenden, ihre Kunden und Dritte vor großen Risiken und Schäden zu schützen. Diese Risiken und Schäden können insbesondere entstehen, wenn ein Fehlverhalten über längere Zeit unentdeckt bleibt.

Wer kann Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten geben?

Alle Mitarbeitenden der SÜDPACK-Gruppe

sowie

alle anderen natürlichen oder juristischen Personen

können der SÜDPACK-Gruppe Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten geben.

Als **Mitarbeitende** der SÜDPACK-Gruppe gelten für Zwecke dieser Richtlinie folgende Personen:

- alle Personen, die von der SÜDPACK-Gruppe ein Gehalt empfangen oder empfangen haben sowie Personen, die sich auf eine Stelle bei der SÜDPACK-Gruppe bewerben oder beworben haben,
- alle Personen, die von der SÜDPACK-Gruppe zu ihrer Berufsbildung beschäftigt werden oder wurden,
- alle Personen, die freiwillig bzw. in einem Praktikum oder anderer temporärer Position in einem Unternehmen der SÜDPACK-Gruppe arbeiten (mit oder ohne Entlohnung für ihre Arbeit),
- alle Personen, die der Geschäftsführung oder dem Aufsichtsorgan eines Unternehmens der SÜDPACK-Gruppe angehören oder angehört haben, und
- alle Personen, die Anteile an der SÜDPACK-Gruppe halten.

Als **andere natürliche oder juristische Personen** gelten für Zwecke dieser Richtlinie insbesondere:

- auftragnehmende Personen wie Lieferanten, Berater und andere Personen, die Dienstleistungen für die SÜDPACK-Gruppe erbringen,
- Kunden eines Unternehmens der SÜDPACK-Gruppe,
- Mitarbeitende von auftragnehmenden Personen und Kunden, Unterbeauftragte und Mitarbeitende von Unterbeauftragten, und
- Investoren und Anwohnende.

Wo können Hinweise auf Fehlverhalten gemeldet werden?

Interne Meldestellen für Mitarbeitende

Die SÜDPACK-Gruppe ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten auf den nachfolgend beschriebenen Wegen zu melden.

Die in der SÜDPACK-Gruppe geltenden Berichtslinien bzw. Beschwerdeverfahren haben weiterhin Geltung und werden nicht durch diese Richtlinie ersetzt. **Alle Mitarbeitenden werden deshalb ermutigt, ein tatsächliches**

ches oder vermeintliches Fehlverhalten bei ihrer jeweiligen Führungskraft zu melden.

Sofern eine Meldung über ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten bei der jeweiligen Führungskraft für Mitarbeitende im konkreten Fall nicht der richtige Weg ist (egal aus welchem Grund), können Mitarbeitende Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten sicher und – auf Wunsch – anonym in Textform über das elektronische SÜDPACK-Hinweisgebersystem richten

compliance@suedpack.com melden.

Hierüber erreichen hinweisgebende Personen ohne Rückverfolgbarkeit der Identität der hinweisgebenden Person den lokalen Compliance-Beauftragten des jeweiligen Standortes oder den Compliance Officer der SÜDPACK-Gruppe.

Meldestellen für Dritte

Dritte (d.h. Personen, die keine Mitarbeitenden im Sinne dieser Richtlinie sind) können Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten ebenfalls sicher in Textform an das elektronische SÜDPACK-Hinweisgebersystem compliance@suedpack.com melden.

Gibt es auch eine Meldestelle ohne Verbindung zur SÜDPACK-Gruppe (sogenannte externe Meldestellen)?

Die SÜDPACK-Gruppe ermutigt alle, Hinweise auf tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten an eine der von der SÜDPACK-Gruppe bereitgestellten internen Meldestellen zu melden. Dies gibt der SÜDPACK-Gruppe die Möglichkeit, tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten selbst, zielorientiert und ohne Druck von außen in einem vertraulichen Rahmen zu untersuchen und – wo nötig – die angemessenen Maßnahmen zu treffen.

Hinweisgebende Personen können ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten auch an externe Meldestellen melden. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten:

- 1. Externe Ombudsperson, die den Namen des Whistleblowers nicht an SÜDPACK weitergibt, es sei denn, der Whistleblower wünscht dies: (suedpack-whistle@fgvw.de oder Telefonanruf (Englisch/Deutsch) an Dr. Hendrik Thies, Dr. Jan Henning Martens, Dr. Meike Kapp-Schwoerer, Dr. Johanna Hennigshausen +49 761 21808 935 oder +49 15116340961 oder +49 151 15034 079
- 2. oder Meldestellen von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union. Informa-

tionen zu solchen externen Meldestellen finden sich im Internet.

Kann ein Hinweis anonym erfolgen?

Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten können über das internetbasierte Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe compliance@suedpack.com auch anonym abgegeben werden.

Die SÜDPACK-Gruppe ermutigt alle hinweisgebenden Personen, Meldung unter Nennung ihrer Identität abzugeben. Dies erleichtert die Untersuchung von Hinweisen und das Ergreifen von Folgemaßnahmen. Unter bestimmten Umständen können anonyme Hinweise nicht weiterverfolgt werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Rückfragen an die hinweisgebende Person zum Sachverhalt notwendig sind und dies aufgrund der Anonymität der Person nicht möglich ist.

Abhängig von der lokalen Gesetzgebung kann die Abgabe von anonymen Hinweisen eingeschränkt sein. Ist dies der Fall, gehen die Bestimmungen der lokalen Gesetzgebung dieser Richtlinie vor.

Wie erfolgt der Datenschutz bei einem Hinweis?

Bei der Meldung eines Hinweises sowie dessen Untersuchung erfasst die SÜDPACK-Gruppe personenbezogene Daten. Die SÜDPACK-Gruppe folgt hierbei den nationalen und europäischen Datenschutzvorschriften. Personenbezogene Daten werden zweckgebunden ausschließlich zur Bearbeitung des Hinweises verarbeitet.

Wie sollten Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten gemeldet werden?

Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten können sowohl mündlich als auch schriftlich gemeldet werden. Sie sollten

- alle Informationen enthalten, die der meldenden Person vorliegen, und
- soweit möglich, Antworten auf folgende Fragen geben:
 - **wer** ist oder war am tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten beteiligt?
 - **was** ist passiert? (welches tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten liegt vor und wie wird es oder wurde es begangen?)
 - **wo** findet das tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten statt oder wo hat dieses stattgefunden?
 - **wann** findet das tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten statt oder wann hat dieses stattge-

funden?

- **welche Nachweise** liegen der meldenden Person vor oder sind ihr bekannt?

Alle Personen werden ermutigt, frühzeitig Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten zu melden, selbst wenn der hinweisgebenden Person nicht alle Informationen vorliegen. Die SÜDPACK-Gruppe erwartet nicht, dass hinweisgebenden Personen alle Informationen zu einem tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten vorliegen. Die SÜDPACK-Gruppe erwartet auch nicht, dass hinweisgebende Personen ihren Hinweis beweisen können. Dies ist die Aufgabe der Compliance-Organisation der SÜDPACK-Gruppe und einer sich gegebenenfalls an einen Hinweis anschließenden internen Untersuchung.

Mitarbeitende, die ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten melden, können sich vor oder nach der Meldung von einem Mitglied des Compliance-Ausschusses beraten lassen. Der Compliance Ausschuss setzt sich aus leitenden Personen aus den Bereichen Geschäftsführung, Compliance, Finanzen/Controlling, Personal und Datenschutz bei SÜDPACK zusammen.

Hinweisgebende Personen **sollten niemals ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten selbst untersuchen** oder selbst nach Beweisen für ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten suchen. Die SÜDPACK-Gruppe garantiert allen Personen, die Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten in gutem Glauben melden, sie vor ungerechtfertigten Nachteilen zu schützen, soweit sie im Einflussbereich der SÜDPACK-Gruppe liegen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn sich im Nachgang zu einer Meldung herausstellt, dass kein tatsächliches Fehlverhalten vorgelegen hat.

Wird ein Hinweis vertraulich behandelt?

Die SÜDPACK-Gruppe behandelt alle Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten streng vertraulich. Das bedeutet, dass die Identität

- der hinweisgebenden Person,
- der Personen, die Gegenstand der Meldung sind, und
- aller übrigen in der Meldung genannten Personen

ausschließlich an einen kleinen Kreis von Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen und das Ergreifen von Folgemaßnahmen (wie die interne Untersuchung des Hinweises) zuständig sind, weitergegeben werden. Soweit für die Entgegennahme bzw. Folgemaßnahmen unterstützende Personen (wie externe Berater oder interne Spezialisten) hinzugezogen werden, kann

die Identität der oben genannten Personen auch an diese weitergegeben werden.

Die jeweilige Weitergabe erfolgt immer nur so weit, wie dies für diese Personen für die Erledigung ihrer Aufgaben notwendig ist.

Die SÜDPACK-Gruppe kann in bestimmten Fällen rechtlich verpflichtet sein oder werden, vertrauliche Informationen an Behörden weiterzugeben. Die SÜDPACK-Gruppe kann beispielsweise im Rahmen von Untersuchungen von Strafverfolgungsbehörden oder Gerichtsverfahren verpflichtet sein, die Identität von Personen offenzulegen, die in Verbindung zum tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten stehen. Zudem kann die SÜDPACK-Gruppe bei erhärtetem Verdacht auf kriminelles Verhalten z.B. Strafverfolgungsbehörden einschalten und dabei die Identität von Personen offenlegen, die in Verbindung zum tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten stehen.

Jede hinweisgebende Person ist aufgefordert, die Abgabe und den Inhalt eines Hinweises für sich zu behalten und mit keiner anderen Person zu diskutieren oder zu teilen. Damit unterstützt die hinweisgebende Person die SÜDPACK-Gruppe bei der Wahrung der Vertraulichkeit von Informationen in Bezug auf einen Hinweis.

Die Identität von Personen, die bewusst falsche Hinweise melden, ist nicht geschützt.

Wie wird eine hinweisgebende Person vor Vergeltungsmaßnahmen (Repressalien) geschützt?

Die SÜDPACK-Gruppe ermutigt alle Mitarbeitenden und Dritte, tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten zu melden.

Die SÜDPACK-Gruppe duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen eine hinweisgebende Person, gleichgültig von wem eine solche Repressalie ausgeht oder in welcher Form diese erfolgt. Ebenso wenig toleriert die SÜDPACK-Gruppe die Androhung oder den Versuch einer Vergeltungsmaßnahme gegen eine hinweisgebende Person.

Entsprechend schützt die SÜDPACK-Gruppe alle Mitarbeitenden, die Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten in gutem Glauben melden. Die SÜDPACK-Gruppe schützt sie vor nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigung, den Ruf, berufliche Aufstiegschancen, Karriere, Verantwortung oder zugeteilte Aufgaben. Dies gilt unabhängig davon, ob das gemeldete tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten

in der Untersuchung bestätigt werden kann oder nicht.

Die SÜDPACK-Gruppe ist bestrebt, auch Dritte, die Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten geben, entsprechend zu schützen. Dieser Schutz ist auf den Einflussbereich der SÜDPACK-Gruppe begrenzt.

Die SÜDPACK-Gruppe schützt auch Personen in entsprechender Weise, die die hinweisgebende Person bei einer Meldung über ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten in gutem Glauben vertraulich unterstützen (soweit der Einflussbereich der SÜDPACK-Gruppe reicht).

Personen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen ausüben, androhen oder versuchen, verstoßen gegen den Code of Conduct der SÜDPACK-Gruppe sowie gegen diese Richtlinie und ggf. gegen Vereinbarungen mit Lieferanten und Dienstleistern.

Repressalien sind auch gesetzlich verboten. Verstöße gegen dieses gesetzliche Verbot können mit einer Geldbuße bestraft werden.

Die SÜDPACK-Gruppe ermutigt alle Personen, die Vergeltungsmaßnahmen erfahren oder solche beobachten, diese über das Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe zu melden. Ein solcher Hinweis wird wie jeder andere Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten behandelt.

Was passiert, wenn das Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe missbraucht wird?

Das Melden eines Hinweises, von dem die meldende Person weiß oder wissen muss, dass dieser **falsche, unwahre oder irreführende Informationen** enthält, ist ein **gravierender Verstoß** gegen den Code of Conduct der SÜDPACK-Gruppe und gegen diese Richtlinie. Ein solcher Hinweis ist missbräuchlich und kann zudem eine Straftat darstellen. Außerdem kann eine Person, die wissentlich falsche Hinweise gibt, verpflichtet werden, den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen.

Die SÜDPACK-Gruppe zeigt keinerlei Toleranz gegenüber missbräuchlichen Hinweisen. Die SÜDPACK-Gruppe wird angemessene Maßnahmen gegen eine Person ergreifen, die missbräuchliche Hinweise meldet.

Wie werden hinweisgebende Personen nach der Meldung eines tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens informiert?

Die SÜDPACK-Gruppe bestätigt einer hinweisgebenden Person innerhalb von sieben Tagen den Eingang ihrer Meldung bei der Meldestelle (sofern die hinweisgebende Person von der SÜDPACK-Gruppe kontaktiert werden kann).

Innerhalb von drei Monaten seit dieser Bestätigung informiert die SÜDPACK-Gruppe die hinweisgebende Person, sofern dies unter Berücksichtigung der Umstände (einschließlich der Rechte auf Privatsphäre und Vertraulichkeit) rechtlich zulässig und angemessen ist, über ergriffene und geplante Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese.

Bei dieser Rückmeldung wird die SÜDPACK-Gruppe keine Informationen weitergeben, die die Rechte der Personen negativ beeinträchtigen, die im Hinweis genannt werden bzw. Gegenstand des Hinweises sind. Ebenso gibt die SÜDPACK-Gruppe keine Informationen weiter, die die internen Nachforschungen oder Untersuchungen berühren. Hinweisgebende Personen werden somit allgemein über den Stand bzw. das Ergebnis der Untersuchung eines Hinweises informiert. Insbesondere wird die SÜDPACK-Gruppe darüber informieren, ob das gemeldete tatsächliche oder vermeintliche Fehlverhalten nachgewiesen werden konnte oder nicht. Hinweisgebende Personen können grundsätzlich keine Einzelheiten über das Ergebnis von Nachforschungen und konkret getroffenen Maßnahmen erhalten.

Wie verfährt die SÜDPACK-Gruppe mit einem Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten?

In einem ersten Schritt unterzieht die SÜDPACK-Gruppe einen Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten einer Plausibilitätsprüfung. Dazu zählt auch die Einschätzung, ob es sich um ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie handelt oder nicht.

Hinweise, die kein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie darstellen, werden – soweit möglich – an die für den Hinweis zuständige Stelle in der SÜDPACK-Gruppe weitergeleitet.

Bei Hinweisen, die keine ausreichenden Informationen enthalten, um plausibles Fehlverhalten festzustellen, wird die SÜDPACK-Gruppe Rücksprache mit der hinweisgebenden Person halten. Ziel ist dabei, fehlende Informationen für das Plausibilisieren des gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens zu erhalten bzw. zu identifizieren. Soweit ausreichend Anhaltspunkte vorliegen, wird die SÜDPACK-Gruppe auch auf anderem Wege versuchen, das gemeldete Fehler-

halten zu plausibilisieren. Hinweise auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten, die nicht plausibilisiert werden können, werden dokumentiert und nicht weiterverfolgt.

Meldungen, die auf ein plausibles Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie hinweisen, werden von der SÜDPACK-Gruppe dokumentiert sowie unverzüglich, vertraulich und objektiv untersucht sowie vorläufig rechtlich bewertet. Der Umfang der Untersuchung eines gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens richtet sich dabei nach der Menge der durch die hinweisgebende Person bereitgestellten Informationen sowie nach der geschätzten Schwere und dem Schadenspotential des tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens.

Steht noch nicht fest, ob ein plausibilisiertes Fehlverhalten stattgefunden hat bzw. wer dafür verantwortlich ist, wird die SÜDPACK-Gruppe eine interne Untersuchung des gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens durchführen. Ziel der internen Untersuchung ist insbesondere, festzustellen, ob ein tatsächliches Fehlverhalten vorliegt, wer an diesem Fehlverhalten beteiligt ist und wer dafür verantwortlich ist.

Die SÜDPACK-Gruppe führt diese interne Untersuchung entweder intern mit besonders geschulten Mitarbeitenden durch. Oder die SÜDPACK-Gruppe beauftragt externe Expertinnen und Experten (z.B. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer) mit der Durchführung. Diese externen Expertinnen und Experten unterliegen strengen Vertraulichkeitspflichten.

Im Rahmen einer solchen internen Untersuchung können hinweisgebende Personen zu dem gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten befragt bzw. um weitere Informationen gebeten werden. Dies gilt auch für die Personen, die Gegenstand der Meldung sind sowie alle weiteren mit einem gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhalten im Zusammenhang stehenden Personen. Die SÜDPACK-Gruppe kann bei erhärtetem Verdacht auf ein strafrechtlich relevantes Fehlverhalten mit Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden zusammenarbeiten.

Die SÜDPACK-Gruppe stellt sicher, dass interne Untersuchungen – ob intern oder extern durchgeführt – für alle betroffenen Personen unabhängig, faktenbasiert, fair und vertraulich durchgeführt werden.

Wer bei der SÜDPACK-Gruppe ist für die Untersuchung eines gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens verantwortlich?

Die Plausibilisierung eines gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens erfolgt grundsätzlich durch die Meldestelle, bei der der Hinweis eingegangen ist.

Die interne Untersuchung eines gemeldeten Fehlverhaltens erfolgt grundsätzlich durch den Compliance Officer der SÜDPACK-Gruppe (CO). Der CO kann – je nach Bedarf – die interne Untersuchung an einen lokalen Compliance Officer delegieren. Der CO kann auch mit einem oder mehreren Mitgliedern des Compliance-Ausschusses oder mit anderen Expertinnen und Experten der SÜDPACK-Gruppe ein ad-hoc-Team für die Durchführung der internen Untersuchung bilden. Der Compliance-Ausschuss setzt sich aus leitenden Personen aus den Bereichen Geschäftsführung, Compliance, Finanzen/Controlling, Personal und Datenschutz der SÜDPACK-Gruppe zusammen. Mitarbeitende, die ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten melden, können sich vor oder nach der Meldung von einem Mitglied des Compliance-Ausschusses beraten lassen.

Der CO kann zudem externe Expertinnen und Experten mit der Durchführung der internen Untersuchung beauftragen.

Der CO kann nach eigenem Ermessen eine Meldung auch dem Beiratsvorsitzenden der SÜDPACK-Gruppe oder einem anderen Beiratsmitglied zur Kenntnis bringen.

Über das Ergebnis der internen Untersuchung, mögliche Folgemaßnahmen und Sanktionen entscheiden – abhängig vom Einzelfall – ein oder mehrere Vertreter und Vertreterinnen des Compliance-Ausschusses, die nicht an der internen Untersuchung des konkret gemeldeten tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens beteiligt waren.

Nach welchen grundlegenden Prinzipien arbeitet die SÜDPACK-Gruppe einen Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten auf?

Prinzipien	Erläuterungen
Zero Tolerance	Die SÜDPACK-Gruppe geht jedem plausiblen Hinweis auf ein tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten nach. Die SÜDPACK-Gruppe ergreift die notwendigen und angemessenen Maßnahmen und Sanktionen, wenn ein tatsächliches Fehlverhalten festgestellt worden ist.
Faires und unvoreingenommenes Verfahren	Die Untersuchung hat fair und unvoreingenommen zu erfolgen. Fair bedeutet insbesondere, dass auch nach Fakten zu suchen ist, die die beschuldigte Person entlasten.
Wahren der Vertraulichkeit	Sämtliche nicht öffentliche Aspekte eines Hinweises und der Untersuchung eines Hinweises werden vertraulich behandelt.
Recht auf Gehör	Die des tatsächlichen oder vermeintlichen Fehlverhaltens beschuldigte Person erhält Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu äußern.
Unschuldsvermutung	Die beschuldigte Person gilt so lange als unschuldig, bis feststeht, dass sie sich des tatsächlichen Fehlverhaltens schuldig gemacht hat.
Vermeiden von Interessenkonflikten	Personen mit Interessenkonflikten in Bezug auf einen gemeldetes tatsächliches oder vermeintliches Fehlverhalten dürfen an der Untersuchung von Hinweisen nicht beteiligt sein.

Was passiert, wenn ein tatsächliches Fehlverhalten festgestellt wird?

Die SÜDPACK-Gruppe ergreift die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen, wenn ein tatsächliches Fehlverhalten festgestellt wird.

Dazu kann die SÜDPACK-Gruppe disziplinarische bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen, die in schweren Fällen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bzw. der Auflösung eines Auftragsverhältnisses führen können. Die SÜDPACK-Gruppe kann außerdem weitere begleitende Maßnahmen ergreifen, um die Wiederholung des festgestellten Fehlverhaltens zu verhindern.

Außerdem kann die SÜDPACK-Gruppe bei kriminellem Fehlverhalten Strafanzeige erstatten. Führt ein Fehlverhalten zu einem Schaden, kann die SÜDPACK-Gruppe Schadenersatz von Personen fordern, die für den Schaden verantwortlich gemacht werden.

Wo sind weitere Informationen über das Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe erhältlich?

Alle Fragen zum Hinweisgebersystem der SÜDPACK-Gruppe bzw. zu dieser Richtlinie können jederzeit an compliance@suedpack.com gerichtet werden.

Inkrafttreten dieser Richtlinie

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 01.08.2023 in Kraft.