

# Speak-Up Richtlinie

---

Unser Engagement für ein sicheres  
Arbeitsumfeld

EINSTUFUNG  
Extern

VERSION  
2.0

## *Dokumentmanagement*

Version	Datum	Verantwortliche/r
1.0 Alertline-Richtlinie	02.05.2017	Director Risk Assurance
1.1 Alertline-Richtlinie	10.05.2021	Director Risk Assurance
2.0 Speak-Up Richtlinie	13.01.2025	HR-Abteilung

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
1.1 Verantwortlichkeit	4
1.2 Zweck	4
1.3 Anwendungsbereich	4
<b>2. Meldung</b>	<b>5</b>
2.1 Meldende	5
2.2 Interne Meldewege	6
2.3 Externe Meldewege	8
2.4 Meldungen über die Alertline	8
2.5 Vertraulichkeit	9
2.6 Schutz vor unfairer Behandlung	9
2.7 Meldung eines Bedenkens in gutem Glauben	10
<b>3. Verfahren</b>	<b>11</b>
<b>4. Veröffentlichung</b>	<b>12</b>
<b>5. Glossar</b>	<b>12</b>
<b>6. Anhang I: Länderspezifische Richtlinien und Ausnahmen</b>	<b>15</b>
6.1 Schweiz	15

# 1. Einleitung

---

## 1.1 Verantwortlichkeit

Die HR-Abteilung ist für diese Richtlinie und deren Instandhaltung und Umsetzung verantwortlich.

## 1.2 Zweck

Action hat sich zu einer offenen und ehrlichen Arbeitsweise verpflichtet und hält es für wichtig, dass es immer die Möglichkeit gibt, eventuelle Bedenken intern zu besprechen. Darüber hinaus möchte Action dich dazu ermutigen, deine Meinung zu äussern, wenn du vermutest, dass gegen unsere Werte, unseren Verhaltenskodex oder jegliche (lokale) Gesetze oder Vorschriften verstossen wurde oder diese verletzt zu werden drohen. Auf diese Weise kann ACTION die Probleme angehen, bevor sie sich negativ auf unsere Mitarbeiter:innen, unser Unternehmen und unsere Stakeholder auswirken können. Mit dieser Richtlinie möchte Action ein Umfeld schaffen, in dem sich alle sicher fühlen, ihre Meinung zu sagen und ihre Bedenken zu äussern.

## 1.3 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie hat einen bewusst breiten Anwendungsbereich, um jeder Person, die in einer Geschäftsbeziehung mit Action steht, die Möglichkeit zu geben, Probleme oder beobachtetes Fehlverhalten zu melden. Diese Richtlinie gilt für alle, die Bedenken äussern können, einschliesslich aller (ehemaligen) Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen, Praktikant:innen, Zeitarbeiter:innen, Student:innen, Praktikant:innen, Freiwillige, Bevollmächtigte, Partner:innen/Aktionär:innen, Organmitglieder der juristischen Personen von Action, NGOs, Kund:innen und Personen von Dritten, mit denen Action eine Geschäftsbeziehung unterhält (direkt/indirekt) in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums oder des Schengen-Raums, in denen Action Geschäfte, Büros oder Vertriebszentren unterhält (z. B. Auftragnehmer:innen, Unterauftragnehmer:innen, Berater:innen, Lieferant:innen und geschäftliche Stakeholder). Wenn eine Person der zuvor genannten Kategorien ein Bedenken vorbringt, gilt sie als Meldende/r. Alle, die Bedenken in gutem Glauben äussern, werden im Rahmen dieser Richtlinie geschützt, wenn die in Abschnitt 2.8 dieser Richtlinie festgelegten Bedingungen für den Schutz erfüllt sind, auch wenn sich ein gemeldetes Bedenken letztendlich als unbegründet erweist. Wenn Meldende Vergeltungsmassnahmen für das Einreichen einer Meldung erleben (z. B. einen Verweis erhalten), sollte dies ebenfalls gemeldet werden. Die wissentliche Meldung böswilliger oder unbegründeter Bedenken oder die Abgabe falscher Zeugenaussagen ist nach dieser Richtlinie verboten.

Zusätzliche oder abweichende lokale/nationale gesetzliche Anforderungen sind in Anhang 1 zu dieser Richtlinie aufgeführt. Im Falle eines Konflikts zwischen dieser Richtlinie bzw. ihren Anhängen und jeglichen

örtlichen Gesetzen oder Vorschriften, einschliesslich beruflicher Verpflichtungen, haben die örtlichen Gesetze und Vorschriften stets Vorrang.<sup>1</sup>

Zu den Bedenken, die unter diese Richtlinie fallen, gehören unter anderem, aber nicht begrenzt auf diese, HR-bezogene Themen wie unangemessenes Verhalten, das Arbeitsumfeld und sonstige Situationen wie im Glossar unter „Bedenken“ definiert.

Nicht-HR-bezogene Bedenken fallen ebenfalls unter diese Richtlinie, einschliesslich Verstösse gegen Umweltgesetze, Korruption, Geldwäsche und sonstige Situationen, wie im Glossar unter „Bedenken“ definiert.

Diese Richtlinie gilt nicht für Folgendes:

- IT-bezogene Beschwerden.
- Bestimmte Arten von arbeitsrechtlichen Angelegenheiten (z. B. Meinungsverschiedenheiten über Leistungen)
- Themen oder Vorfälle, die bei anderen Beschwerdemechanismen Dritter, denen Action angeschlossen ist (z. B. amfori Speak for Change oder Li & Fung FaceUp), angesprochen werden oder werden sollten. Themen oder Vorfälle, die über diese Kanäle vorgebracht werden oder werden sollten, müssen den spezifischen Verfahren und Prozessen folgen, die für sie gelten.
- Themen oder Vorfälle, die über andere formelle Action-Kanäle gemeldet werden (z. B. örtliche Richtlinien, falls zutreffend). Für Themen oder Vorfälle, die über diese Kanäle gemeldet werden, gelten die spezifischen (örtlichen) Verfahren und Prozesse, falls zutreffend.
- Allgemeine Fragen von Kund:innen, die kein Bedenken im Sinne des Glossars darstellen.

Bitte beachte, dass alle Meldungen einzeln von Fall zu Fall bewertet werden. Wenn ein Bedenken nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, wirst du darüber informiert und derartige Beschwerden werden an den entsprechenden Kanal weitergeleitet.

Die Bedeutung von Begriffen, die mit einem Grossbuchstaben beginnen, ist im Glossar (Kapitel 5) definiert.

## 2. Meldung

---

### 2.1 Meldende

Meldende haben die Aufgabe, ihre Bedenken zu melden. Wenn möglich und wenn sich die Meldenden damit wohl fühlen, sollte dies zunächst über die Führungskraft oder die Funktionsleitenden der Meldenden erfolgen, wenn die Meldenden ein Beschäftigungsverhältnis mit Action haben. Bei Action können Bedenken schriftlich, auf elektronischem Wege oder mündlich (auf Anfrage auch in einem persönlichen Gespräch) eingereicht werden, vorbehaltlich der unten aufgeführten Einzelheiten zu Meldungen.

---

<sup>1</sup> Im Falle eines Widerspruchs zwischen der englischen Fassung dieser Richtlinie und der lokalen Übersetzung hat die englische Fassung stets Vorrang.

## 2.2 Interne Meldewege

### Manager:innen und Funktionsleitende

Manager:innen und Funktionsleitende sind in der Regel die ersten Personen, die Bedenken entgegennehmen. Manager:innen und Funktionsleitende sollten angemessene Anstrengungen unternehmen, um die ihnen vorgelegten Bedenken in enger Kommunikation mit den Meldenden zu beheben. Im Allgemeinen dürfen Manager:innen oder Funktionsleitende, zusätzlich zu den in Abschnitt 2.5 festgelegten Vertraulichkeitsanforderungen, die Einzelheiten eines Bedenkens ohne die ausdrückliche Zustimmung der Meldenden nur dann weitergeben, wenn (i) ein Bedenken sich auf einen Vorfall bezieht, der zu unmittelbaren Schäden für andere oder sonstige Personen führen kann oder (ii) wenn sie vernünftigerweise der Ansicht sind, dass eine Abstimmung mit einem HR Director/HR Manager/HR Advisor/HR-Geschäftspartner:innen erforderlich ist, um das Bedenken anzusprechen oder (iii) wenn sich das Bedenken auf nicht HR-bezogene Themen bezieht. Selbst in diesen Fällen sollte die Manager:innen oder Funktionsleitenden nur die Informationen weitergeben, die zum Beheben des Bedenkens erforderlich sind, und beispielsweise nicht die Identität der Meldenden preisgeben, es sei denn, dies ist unbedingt erforderlich.

### HR Director, HR Manager, HR Advisor und HR-Geschäftspartner:innen

HR Director, HR Manager, HR Advisors und HR-Geschäftspartner:innen können HR-bezogene Bedenken entgegennehmen und in derselben Funktion wie Manager:innen oder Funktionsleitende behandeln. Die Meldung an den HR Director, HR Manager, HR Advisor oder HR-Geschäftspartner:innen sollte neben der Meldung an die Manager:innen oder Funktionsleitenden (wie oben erwähnt) der erste alternative Meldeweg sei, den die Meldenden für HR-bezogene Bedenken nutzen sollten. Im Allgemeinen dürfen der HR Director, HR Manager, HR Advisor und HR-Geschäftspartner:innen zusätzlich zu den in Abschnitt 2.5 festgelegten Vertraulichkeitsanforderungen die Einzelheiten eines Bedenkens nur dann eskalieren oder weitergeben, wenn (i) sich ein Bedenken auf einen Vorfall bezieht, der zu unmittelbaren Schäden für andere führen kann, oder (ii) sie vernünftigerweise eine Abstimmung mit dem HR Director/HR Manager bei Action für erforderlich halten, um das Bedenken behandeln.

### Vertrauliche Berater:innen oder Vertrauenspersonen

Neben den oben genannten Kanälen (d. h. Meldung über (i) Manager:innen oder Funktionsleitende oder (ii) HR Director, HR Manager/HR Advisor/HR-Geschäftspartner:innen) haben Meldende die Möglichkeit, das Bedenken mit Vertraulichen Berater:innen/Vertrauenspersonen zu besprechen (dies gilt nur für die Länder, die Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen aufgrund der örtlich geltenden Gesetze vorsehen). Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen sind Personen, die zur beruflichen Vertraulichkeit verpflichtet sind und vertraulich zu einem Bedenken konsultiert werden können. Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen können auch um Rat zu der Frage gebeten werden, wo ein Bedenken

gemeldet werden kann. Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen können Ratschläge erteilen, aber keine Untersuchungen einleiten, es sei denn, die örtlichen Gesetze sehen etwas anderes vor. Wenn Action Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen in einem bestimmten Land ernannt hat, finden sich Einzelheiten zu ihnen in Anhang 1 unter dem Abschnitt des betreffenden Landes in dieser Richtlinie.

## Alertline

Potenzielle Meldende, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit Action stehen, werden ermutigt, ein Bedenken gegebenenfalls zunächst über ihre Führungskraft, ihre Funktionsleitenden, HR Manager/HR Advisor oder HR-Geschäftspartner:innen wie oben beschrieben zu melden, es sei denn, sie fühlen sich dabei eingeschränkt oder haben dies bereits getan, sind aber mit der Antwort nicht zufrieden. In diesem Fall oder wenn es sich um Meldende handelt, die kein Beschäftigungsverhältnis mit Action haben, aber in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, können Bedenken folgendermassen gemeldet werden:

- Online über das Alertline-Webportal [action.ethicspoint.com](https://action.ethicspoint.com) (es besteht die Möglichkeit, anonym zu melden)
- Über das Alertline-Telefon, wobei alle telefonischen Gesprächspartner:innen von unserem externen Anbieter sind (es besteht die Möglichkeit, anonym zu melden):

Schweiz: +41800040031

Die Alertline ist eine gebührenfreie Telefonnummer, die täglich rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr, verfügbar ist. Die Alertline wird von einer Drittpartei (Navex) betrieben. Den Fallbearbeiter:innen wird ein schriftlicher Bericht über den Anruf zur Verfügung gestellt (siehe auch Abschnitt 2.4 unten zu „Fallbearbeiter:innen“). Bei einer anonymen Meldung wird die Identität der Meldenden nicht in den schriftlichen Bericht aufgenommen. Bitte beachte, dass es Mechanismen gibt, die sicherstellen, dass die schriftliche Meldung an eine andere Person weitergeleitet wird, wenn die Fallbearbeiter:innen (die in der Regel die Meldung erhalten) selbst von einer Meldung betroffen sind.

Falls die Meldenden über zusätzliche Beweise für die Anschuldigungen ihrem Bedenken verfügen (z. B. Dokumente, die die Anschuldigung belegen), sollte dies in der Meldung erwähnt werden. Derartige Beweise sollten jedoch nur dann eingereicht werden, wenn sie im Rahmen der Untersuchung ausdrücklich angefordert werden.

Bitte beachte, dass es je nach Gerichtsbarkeit illegal sein kann, Ton-, Film- oder Fotoaufnahmen von anderen Personen ohne deren Wissen zu machen. Meldende könnten für die Durchführung solcher rechtswidrigen Aktivitäten gesondert haftbar gemacht werden, selbst wenn sie in gutem Glauben erfolgen.

Weitere Einzelheiten zur Meldung über die Alertline finden sich in Abschnitt 2.4

## 2.3 Externe Meldewege

Meldungen können auch an eine Partei ausserhalb von Action übermittelt werden, wie z. B. externe Behörden wie die zuständige Hinweisgeberbehörde oder jede in Anhang 1 dieser Richtlinie genannte Behörde (abhängig vom jeweiligen Land). Dies wird als letztes Mittel empfohlen, wenn z. B. die Nutzung interner Kanäle nicht funktioniert oder die Ergebnisse nicht zufriedenstellend waren. In solchen Fällen bitten wir darum, sorgfältig zu überlegen, welcher Meldekanal am besten geeignet ist.

## 2.4 Meldungen über die Alertline

### 2.4.1 Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen

#### **Fallbearbeiter:innen**

Fallbearbeiter:innen sind die von Action innerhalb von HR oder Risk Assurance ernannten Mitarbeiter:innen von Action je nach ausgewählter Problemart (z. B. Art des Bedenkens; Belästigung, Betrug usw.), die (i) zunächst schriftliche Meldungen über das Alertline-Webportal oder externe Alertline-Telefonbetreiber erhalten, (ii) Kontakt mit den Meldenden über das Alertline-System halten – einschliesslich Bestätigung oder Erhalt, Updates und Schliessung – und (iii) die Meldung an die Ermittler:innen weiterleiten (falls erforderlich). Fallbearbeiter:innen leiten ein gemeldetes Bedenken niemals zur Untersuchung an Stakeholder weiter, wenn sie in die Meldung einbezogen oder beschuldigt werden. Falls die Meldung auf lokaler Ebene erfolgt, siehe Einzelheiten zu den Fallbearbeiter:innen in Anhang 1.

#### **Ermittler:innen**

##### Head of Risk Assurance

Der Head of Risk Assurance (oder eine benannte Vertretung) ist für die Untersuchung nicht HR-bezogener Bedenken verantwortlich, wenn Meldungen auf Gruppenebene vorgenommen werden. Falls Meldungen auf lokaler Ebene erfolgen, siehe Einzelheiten zu den Ermittler:innen in Anhang 1. Je nach Art des Bedenkens können Ermittler:innen andere Abteilungen (z. B. Legal, Fraud & Store Security, IT) oder externe Parteien zur Unterstützung oder Durchführung einer Untersuchung hinzuziehen. Die Notwendigkeit, externe Parteien einzubeziehen, einschliesslich der Frage, ob externe Behörden wie die Polizei einbezogen werden oder nicht, wird von den Ermittler:innen in Absprache mit den Abteilungen Legal, HR beurteilt und vom CEO oder CFO von Action genehmigt.

##### HR Director, HR-Geschäftspartner:innen, Country HR Manager oder Supply Chain HR Manager

HR Director, HR-Geschäftspartner:innen, Country HR Manager, Supply Chain HR Manager (oder benannte Vertretungen) sind für die Untersuchung von HR-bezogenen Bedenken verantwortlich. Wenn Meldungen auf lokaler Ebene vorgenommen werden, siehe Einzelheiten zu den Ermittler:innen in Anhang 1. Je nach Art des Bedenkens können Ermittler:innen andere Abteilungen (z. B. Legal, Fraud & Store Security, IT) oder externe Parteien zur Unterstützung oder Durchführung einer Untersuchung hinzuziehen. Die Notwendigkeit, externe Parteien einzubeziehen, einschliesslich der Frage, ob externe Behörden wie die Polizei einbezogen werden oder nicht, wird vom HR Director (oder der benannten Vertretung) in Absprache mit der Abteilung Legal, HR beurteilt und vom CEO oder CFO von Action genehmigt.



### 2.4.2 Reaktionszeiten

- Nach der Meldung eines Bedenkens sollten Meldende gemäss dieser Richtlinie innerhalb von sieben Tagen nach dem Datum, an dem eine Meldung vorgenommen wurde, eine Bestätigung über den Erhalt des gemeldeten Bedenkens erhalten.
- Innerhalb einer angemessenen Frist von höchstens drei Monaten nach Bestätigung des Erhalts des Bedenkens oder, falls eine solche Bestätigung des Erhalts nicht vorliegt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach der Meldung des Bedenkens, werden die Meldenden weiter über die Bewertung des Bedenkens, über die geplanten oder ergriffenen Folgemaassnahmen (falls zutreffend) und über die Gründe für diese Folgemaassnahmen informiert.

### 2.4.3 Anonyme Meldungen

- Anonyme Meldungen werden nicht empfohlen, da dies eine Untersuchung behindern kann.
- Wenn sich potenzielle Meldende nur dabei wohl dabei fühlen, ein Bedenken anonym zu melden, können sie dies über die Alertline-Optionen tun, die oben im Abschnitt „Meldewege“ beschrieben sind.
- Wenn ein anonym gemeldetes Bedenken ohne zusätzliche Informationen nicht ordnungsgemäss untersucht werden kann, muss der Fall des gemeldeten Bedenkens möglicherweise aufgrund fehlender Informationen geschlossen werden.
- Action wird keinen Versuch unternehmen, die Identität der Meldenden preiszugeben, wenn sie sich dazu entschieden haben, ein Bedenken anonym zu melden. Action bemüht sich, die Identität von Meldenden so weit wie möglich anonym zu halten.

## 2.5 Vertraulichkeit

- Alle gemeldeten Bedenken werden vertraulich behandelt. Alle Personen, die Informationen zu einem Bedenken erhalten, sind verpflichtet, diese streng vertraulich zu behandeln. Die Identität der Meldenden (falls bekannt) und die Einzelheiten des Bedenkens werden nur an eine begrenzte Anzahl von Personen weitergegeben und nur sofern dies erforderlich ist, es sei denn:
  - Action ist gesetzlich zu einer derartigen Offenlegung verpflichtet;
  - eine Offenlegung ist erforderlich für eine Benachrichtigung der entsprechenden Behörden oder Strafbehörden;
  - Die schriftliche Einwilligung der Meldenden wurde zuvor eingeholt.
- Informationen über Bedenken können zu Berichtszwecken/Analysen weitergegeben werden, wenn identifizierende Daten über die Meldenden entfernt werden.

## 2.6 Schutz vor unfairer Behandlung

- Action duldet keine Vergeltungsmassnahmen gegen Meldende, die aus angemessenen Gründen und in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie ein Bedenken melden. Derartige Meldungen führen nicht dazu, dass die Meldenden entlassen, degradiert, suspendiert, bedroht oder anderweitigen in ihrem Beschäftigungsverhältnis oder beruflichem Status benachteiligt werden. Action wird sein

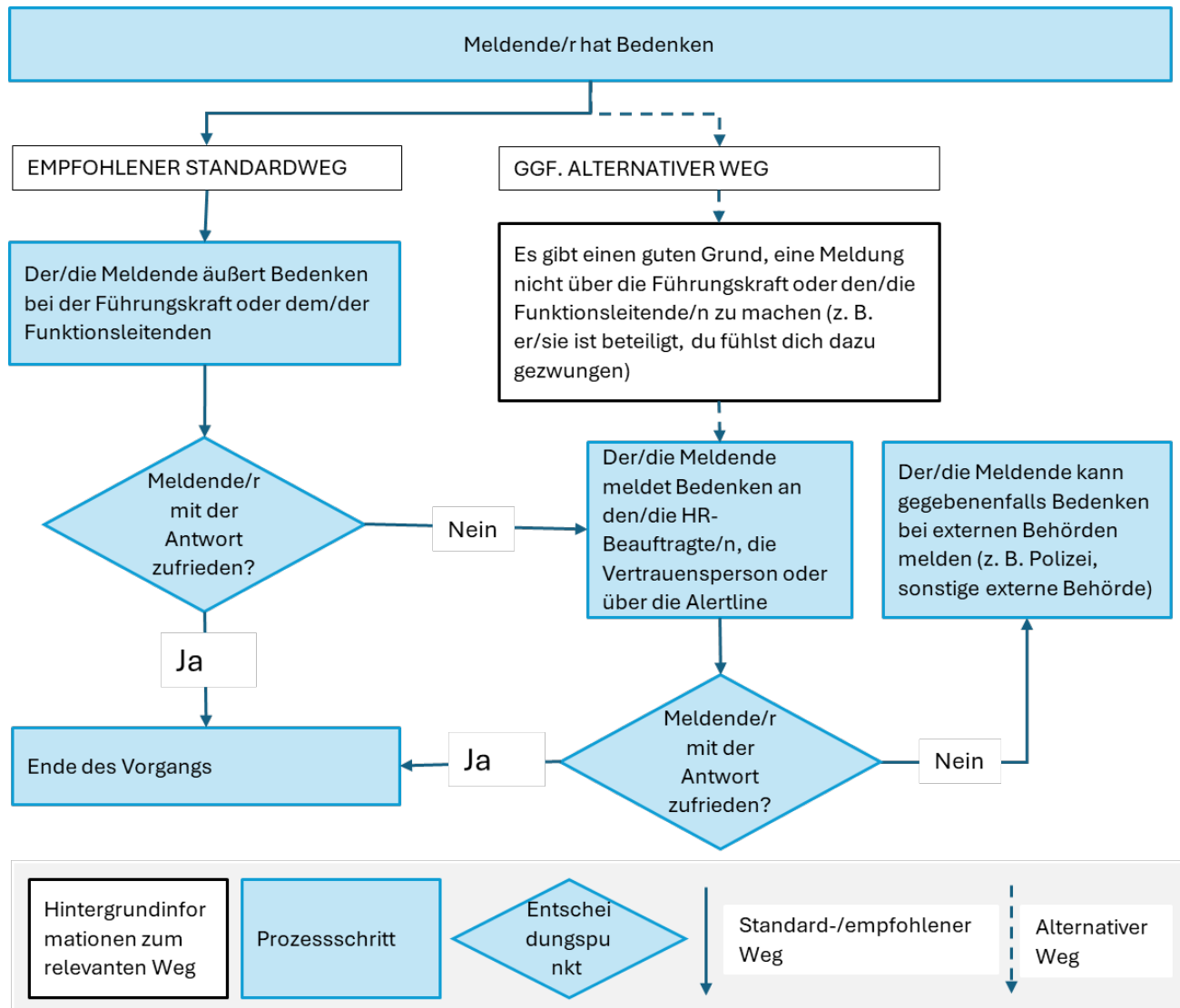
Möglichstes unternehmen und entsprechende Abhilfe- oder Disziplinar massnahmen gegen die Person ergreifen, die dieses Verhalten gezeigt hat.

- Die in der EU-Hinweisgeberrichtlinie und den nationalen Hinweisgeberschutzgesetzen vorgesehenen spezifischen Schutzmassnahmen und Rechtsbehelfe gelten jedoch nur, wenn das Bedenken in den Anwendungsbereich der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder der nationalen Gesetze fällt.
- Um von den spezifischen Schutzmassnahmen und Rechtsbehelfen gemäss der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder den nationalen Hinweisgeberschutzgesetzen zu profitieren, müssen die Meldenden (i) hinreichende Gründe gehabt haben, anzunehmen, dass die gemeldeten Informationen über das vermutete Bedenken zum Zeitpunkt der Meldung wahr waren, und (ii) entweder eine interne Meldung oder eine externe Meldung vorgenommen haben.
- Für den Fall, dass die Meldenden, eine Person, die die Meldenden beim Meldeprozess unterstützt („Vermittler:in“), oder sonstige Personen, die mit die Meldenden in Verbindung stehen und die an der Meldung eines Falls beteiligt sind, glauben, dass sie eine Vergeltungsmassnahmen oder Viktimisierung erleben, können sie ein zusätzliches Bedenken oder ein Update eines aktiven Bedenkens (falls zutreffend) melden oder gemäss dem lokalen Recht eine Meldung einreichen.

## **2.7 Meldung eines Bedenkens in gutem Glauben**

- Wenn eine Person absichtlich ein falsches Bedenken meldet, unterliegt ihre Meldung nicht dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Schutz. Diesen Personen drohen korrigierende oder disziplinarische Konsequenzen. Darüber hinaus kann sie für etwaige Folgeschäden haftbar gemacht werden.

### 3. Verfahren



## 4. Veröffentlichung

---

Alle Mitarbeiter:innen von Action erhalten zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses einen Link zu dieser Richtlinie in ihren Onboarding-Dokumenten. Diese Richtlinie wird auch im Intranet von Action (Anet) veröffentlicht. Darüber hinaus werden Links zu dieser Richtlinie über die Website(s) von Action öffentlich zugänglich gemacht.

## 5. Glossar

---

Wörter mit Grossbuchstaben haben die in der nachfolgenden Übersicht definierte Bedeutung.

### **Action**

Action Holding B.V., sowie seine Tochtergesellschaften und von ihre kontrollierte Unternehmen.

### **Fallbearbeiter:innen**

Fallbearbeiter:innen sind Mitarbeiter:innen von Action, die (i) zunächst schriftliche Meldungen über das Alertline-Webportal oder externe Alertline-Telefonbetreiber erhalten, (ii) Kontakt mit den Meldenden über das Alertline-System halten – einschliesslich Bestätigung oder Erhalt, Updates und Schliessung – und (iii) die Meldung an die Ermittler:innen weiterleitet (falls erforderlich).

### **Verhaltenskodex**

Verhaltenskodex von Action

### **Bedenken**

Ein Bedenken, das auf vernünftigen Gründen beruht und auf den persönlichen Kenntnissen der Meldenden über (i) (tatsächliche oder potenzielle) Unregelmässigkeiten und/oder (ii) über Fehlverhalten und/oder (iii) über Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien/Vorschriften.

Bedenken, die unter diese Richtlinie fallen, umfassen unter anderem HR-bezogene Themen wie:

- Unangemessenes Verhalten, z. B.:
  - o Aggression und Gewalt
  - o Mobbing
  - o Diskriminierung
  - o Vergeltungsmassnahmen
  - o (Sexuelle) Belästigung
- Arbeitsumgebung, z. B.:
  - o Arbeitsbeziehungen/-dynamik
  - o Verstösse gegen eine Action-Richtlinie

Auch Bedenken in Bezug auf die folgenden nicht HR-bezogenen Themen, die das EU-Recht betreffen, werden von dieser Richtlinie abgedeckt:

- Buchführung, interne Abrechnungskontrolle oder Auditing-Angelegenheiten
- Klima, Umwelt und Menschenrechte
- Verstöße gegen jegliche Gesetze oder Vorschriften
- Betrug/Diebstahl
- Kartell-/Wettbewerbsrecht
- Verstöße gegen Vertraulichkeit und Datenschutz
- Interessenkonflikt
- Unfaire Behandlung von Kund:innen
- Korruption
- Marktmissbrauch

Dazu gehören unter anderem Bedenken, die (i) in den sachlichen Anwendungsbereich der EU-Hinweisgeberrichtlinie und/oder (ii) unter nationale Hinweisgebergesetze fallen. Letztere sind Bedenken in Bezug auf die folgenden Bereiche, und alle Bereiche, die von nationalen Hinweisgebergesetzen abgedeckt sind:

- Öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und Konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- Öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen
- Verstöße zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union
- Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt

### **Vertrauliche Berater:innen/Vertrauenspersonen**

Eine Person, die beruflicher Schweigepflicht unterliegt und von Meldenden vertraulich aufgrund eines Bedenkens aufgesucht wird.

### **EU-Hinweisgeberrichtlinie**

Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

### **Richtlinie**

Diese Speak-Up-Richtlinie.

**Meldende**

Alle Personen, die in Abschnitt 1.3 „Anwendungsbereich“ dieser Richtlinie aufgeführt sind und ein Bedenken melden, gelten als Meldende. Zu diesen Personen können (ehemalige) Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen, Praktikant:innen, Zeitarbeiter:innen, Student:innen, Praktikant:innen, Freiwillige, Bevollmächtigte, Partner:innen/Aktionär:innen, Organmitglieder der juristischen Personen von Action, NGOs, Kund:innen und Personen von Parteien gehören, mit denen Action eine Geschäftsbeziehung unterhält (direkt/indirekt) in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums oder des Schengen-Raums, in denen Action Geschäfte, Büros oder Vertriebszentren unterhält (z. B. geschäftliche Stakeholder, Auftragnehmer:innen, Unterauftragnehmer:innen, Berater:innen und Lieferant:innen).

**Ermittler:innen**

Ermittler:innen sind für die Untersuchung des gemeldeten Bedenkens verantwortlich. Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen können dieselbe Person sein. Einzelheiten zu den einzelnen Ländern finden sich in Anhang 1.

**Hinweisgeberbeauftragte**

Fallbearbeiter:innen und Ermittler:in für Nicht-HR-Bedenken können alternativ auch als Hinweisgeberbeauftragte bezeichnet werden.

**Werte**

Bezieht sich auf die Unternehmenswerte von Action: Disziplin, Teamwork, Kundenorientierung, Einfachheit, Kostenbewusstsein und Respekt.

# 1. Anhang I: Länderspezifische Richtlinien und Ausnahmen

---

## 5.1 Schweiz

### 6.1.1 Meldewege

Zusätzlich zum konzernweiten Meldeweg (über Alertline), auf den in Abschnitt 2.2 dieser Richtlinie Bezug genommen wird, hat Action lokale Meldewege (über Alertline) eingerichtet, über die Meldende Bedenken, die das lokale Unternehmen Action Switzerland GmbH betreffen, melden können. Meldende können wie folgt Meldungen an die örtlichen schweizerischen Meldewege übermitteln:

- Online-Meldungen: über das Alertline-Webportal [action.ethicspoint.com](https://action.ethicspoint.com), wo Meldende angeben können, dass sie die Bearbeitung ihrer Meldung auf lokaler Unternehmensebene bevorzugen.
- Mündliche Meldungen: unter der schweizerischen Telefonnummer +41800040031, wo Meldende angeben können, dass sie ihre Meldung vor Ort von örtlichen Fallbearbeiter:innen und/oder örtlichen Ermittler:innen weiterverfolgen lassen möchten.

Wenn Meldende sich dafür entscheiden, den lokalen schweizerischen Meldeweg zu nutzen, erfolgt die Nachverfolgung der Meldung gemäss Abschnitt 2.4 dieser Richtlinie und durch lokale Fallbearbeiter:innen und Ermittler:innen:

- Für Filial/HQ-bezogene HR-Bedenken: Der Länder-HR-Manager (oder benannte/r Vertreter:in)
- Für Nicht-HR-Bedenken: Die Länder-HR-Manager (lokale Hinweisgeberbeauftragte) (oder benannte Vertreter:innen)