

# Verfahrensordnung

zum Beschwerdeverfahren nach Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

[Stand: Dezember 2023]

## A. Hintergrund

Rexel Germany GmbH & Co. KG (nachfolgend "**Rexel**" oder "**Unternehmen**") bekennt sich zu integrem und rechtskonformem Handeln. Die Begehung von Straftaten oder Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und sonstige Vorschriften innerhalb von Rexel wird nicht toleriert.

Aus dieser Verpflichtung folgt die Verantwortung von Rexel, Compliance-Verstöße rechtzeitig zu erkennen, umfassend aufzuarbeiten und angemessen hierauf zu reagieren. Um dies zu erreichen, ist es für Rexel wichtig, Hinweisen auf Compliance-Verstöße sorgfältig nachzugehen, identifiziertes Fehlverhalten umgehend abzustellen und Maßnahmen zu ergreifen, um Missstände für die Zukunft nachhaltig zu beheben und zu verhindern. Rexel ermöglicht es hierbei sämtlichen Akteuren innerhalb der Lieferkette, Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Compliance-Verstöße zu melden.

## B. Anwendungsbereich

Diese Verfahrensordnung regelt den Umgang mit Verstößen gegen anwendbare nationale, ausländische oder internationale Gesetze und Vorschriften sowie unternehmensinterne Richtlinien (wie etwa den Verhaltenskodex von Rexel). Insbesondere umfasst sind menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken bzw. Pflichtverletzungen, die von § 2 Abs. 2 und 3 LkSG erfasst sind.

## C. Meldekanäle innerhalb von Rexel

Rexel ermöglicht es seinen Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern, Wettbewerbern und sonstigen potenziell Beteiligten entlang der Lieferkette, Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Compliance-Verstöße abzugeben. Hierfür stehen nachfolgend aufgeführte Meldekanäle zur Verfügung:

Web intake: <http://www.rexel.com/en/ethical-alert/>

E-Mail an: [whistleblowing@rexel.de](mailto:whistleblowing@rexel.de)

Per Post an: Rexel Germany GmbH & Co. KG  
z. Hd. Frau Nicole Steuer | General Counsel  
Ridlerstr. 57  
80339 München

*Sofern eine Meldung über einen der aufgeführten internen Meldekanäle eingeht und in den sachlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, wird sichergestellt, dass die nachfolgenden Prinzipien und Prozesse innerhalb des Unternehmens eingehalten werden.*

## D. Grundprinzipien

Nachfolgend werden die maßgeblichen Grundprinzipien dargestellt, die innerhalb von Rexel im Zusammenhang mit der Abgabe eines Hinweises sowie einer sich anschließenden internen Untersuchung gelten.

## **I. Objektivität, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit**

Die Entgegennahme und Bearbeitung einer Meldung sowie sämtliche Aktivitäten im Zusammenhang mit der Aufklärung und etwaigen Ahndung von Compliance-Verstößen im Sinne dieser Richtlinie erfolgen stets auf einer objektiven Grundlage. Die mit diesen Aufgaben betrauten Personen agieren unabhängig, unparteilich und ohne Ansehen der Beteiligten. Sofern bei einer mit diesen Aufgaben betrauten Person ein Interessenkonflikt vorliegt oder sich abzeichnet, wird dieser unverzüglich an den General Counsel oder an den HR Director gemeldet.

## **II. Anonymität und Vertraulichkeit**

Rexel ermöglicht es hinweisgebenden Personen, ihre Meldungen anonym, d.h. ohne Offenlegung ihrer Identität abzugeben. Sämtliche – auch anonym abgegebene – Meldungen werden ernst genommen. Sofern sie plausibel sind und ausreichend Anlass für weitere Aufklärungsmaßnahmen bieten, werden Meldungen gemäß dem hierin beschriebenen Prozess weiterverfolgt.

Mit dem Umgang mit Meldungen betraute oder beauftragte Personen behandeln alle Informationen, die sie im Kontext dieser Aufgabe erhalten, erstellen, verarbeiten oder aufbewahren, vertraulich. Eine Weitergabe personenbezogener Informationen erfolgt nur im Einklang mit gesetzlichen und betriebsinternen Vorgaben und nur im Umfang des zur Bearbeitung tatsächlich Notwendigen (Need-to-know-Prinzip).

## **III. Professionalität, Fairness und Einheitlichkeit**

Interne Untersuchungen dienen der objektiven Tatsachenermittlung und werden professionell unter Einhaltung der rechtlichen (lokalen) Vorgaben sowie den in dieser Richtlinie festgelegten Prinzipien durchgeführt. Hierzu zählt auch eine zügige Aufarbeitung, damit Fehlverhalten umgehend abgestellt und auf identifizierte Compliance-Verstöße angemessen reagiert werden kann. Daneben folgen interne Untersuchungen innerhalb von Rexel einer fairen und im Wesentlichen gruppeneinheitlichen Vorgehensweise in allen in- und ausländischen Gesellschaften.

## **E. Wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung**

### **I. Benachteiligungsverbot**

Gegen eine Person, die einen Hinweis auf einen möglichen oder tatsächlichen Compliance-Verstoß in gutem Glauben über einen der hierfür vorgesehenen Meldekanäle abgegeben hat, dürfen keine Repressalien, Diskriminierungen oder sonstigen Benachteiligungen<sup>1</sup> gerichtet werden.

Erleidet eine hinweisgebende Person, die unter den Schutz vor Benachteiligungen fällt, nach einer Meldung eine Benachteiligung, kann dies arbeitsrechtliche, disziplinarische oder sonstige Maßnahmen gegen die Person, die diese

---

<sup>1</sup> z.B. Ausschluss von Stellenbesetzungsverfahren oder Streichung von Praktika oder Ausbildungsmaßnahmen, Kündigung oder Verhängung von Maßnahmen, die direkt oder indirekt diskriminierend wirken, so insbesondere im Bereich Bezahlung, Gewinnbeteiligung oder Aktienzuteilung, aber auch bei Schulungen und Umschulungen, Entsendungen, Qualifizierungen, Einstufungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzungen oder Vertragsverlängerungen.

Benachteiligung verübt oder veranlasst hat, nach sich ziehen. Dies gilt bereits für den Versuch oder die Androhung einer Repressalie.

## **II. Kein Schutz bei Böswilligkeit**

Das Benachteiligungsverbot sowie die Möglichkeit von Konsequenzen im Falle der Verletzung gelten nur für Personen, die Meldungen im guten Glauben abgegeben haben. Dies meint solche Meldungen, deren Informationen sich im Zeitpunkt der Abgabe auf tatsächliche Anhaltspunkte stützen. Nicht vom Schutz erfasst werden hingegen Personen, die missbräuchlich oder böswillig unrichtige Informationen melden. Die Abgabe solcher Meldungen kann arbeitsrechtliche, disziplinarische und sonstige Maßnahmen nach sich ziehen und zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen führen.

## **III. Unschuldsvermutung**

Bis zum Beweis des Gegenteils gilt die von der Meldung betroffene Person als unschuldig. Sämtliche Maßnahmen im Rahmen der internen Untersuchung zur Aufklärung des Sachverhalts haben so zu erfolgen, dass bis zum Gegenbeweis von der Unschuld der Person auszugehen ist.

## **IV. Recht zur Äußerung und Information nach Verfahrensabschluss**

Die von der Meldung betroffene Person erhält im Laufe der internen Untersuchung Gelegenheit zur Äußerung, sofern sich die Anhaltspunkte für einen Compliance-Verstoß bestätigen. Der Zeitpunkt für diese Maßnahme wird so gewählt, dass dadurch der Untersuchungszweck nicht gefährdet wird.

Sofern der von der Meldung betroffenen Person Gelegenheit zur Äußerung gegeben wurde, ist sie nach Abschluss der internen Untersuchung über das Ergebnis zu informieren, auch dann, wenn sich der Verstoß nicht bestätigt hat.

## **F. Zuständigkeiten**

Die Zuständigkeit für die Entgegennahme und Bearbeitung eingehender Meldungen über Compliance-Verstöße liegt bei dem General Counsel. Dieser kann die Entgegennahme von Meldungen und die Kommunikation mit der hinweisgebenden Person innerhalb der Rechtsabteilung delegieren. Im Fall der Vertretung liegt die Zuständigkeit für die Entgegennahme und Bearbeitung eingehender Meldungen über Compliance-Verstöße beim HR Director.

Jede interne Untersuchung eines Compliance-Verstoßes wird vom General Counsel mit möglicher Unterstützung der Personalabteilung und/oder weiterer infrage kommender Spezialabteilungen und/oder externer Berater durchgeführt.

Je nach betroffenem Sachverhalt der Meldung kann für die Bearbeitung und Aufklärung eine andere Abteilung auf abstrakter Basis hinzugezogen werden. Die Erstprüfung und – falls erforderlich – die Hinzuziehung einer weiteren Abteilung obliegt dem General Counsel.

Der General Counsel bleibt für die Untersuchung zuständig, auch wenn sich im Rahmen der Untersuchung ergibt, dass der Sachverhalt ganz oder teilweise in die Zuständigkeit eines anderen Bereichs fällt. In einem solchen Fall kann der General Counsel weitere Personen in die Untersuchung unter Wahrung der jeweils geltenden rechtlichen Voraussetzungen einbinden.

## **G. Ablauf und Prozess**

Interne Untersuchungen folgen stets dem hier beschriebenen Prozess:



### **I. Eingang des Hinweises**

Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Compliance- oder LkSG- Verstöße, die über den Rexel Group Web intake eingehen und Rexel Germany betreffen, werden vom Group Compliance Officer entgegengenommen und an den General Counsel weitergeleitet. Group Compliance Officer und General Counsel sind Teil der Internen Meldestelle.

Wird ein Hinweis auf einen möglichen oder tatsächlichen Verstoß über einen der anderen Meldekanäle (z.B. Post, E-Mail) gemeldet, nimmt der General Counsel die Meldung direkt entgegen. Compliance-Verstöße, die an eine andere Person oder Abteilung innerhalb von Rexel gemeldet werden, werden unverzüglich von der empfangenden Person an den General Counsel weitergeleitet.

Sofern der General Counsel zu dem Ergebnis kommt, dass er für die Bearbeitung der Meldung nicht zuständig ist, informiert er die hinweisgebende Person hierüber.

Sofern eine Kontaktierung möglich ist, erhält die hinweisgebende Person eine Bestätigung des Eingangs ihrer Meldung sowie eine Rückmeldung über die nächsten Schritte, den zeitlichen Verlauf des Verfahrens und ihre Rechte, insbesondere mit Blick auf den Schutz vor Benachteiligung und Bestrafung. Eine Rückmeldung erfolgt jedoch nur, soweit dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Person, die Gegenstand einer Meldung ist oder die in der Meldung genannt wird, nicht beeinträchtigt werden. Daneben hält der General Counsel erforderlichenfalls Kontakt mit der hinweisgebenden Person und ersucht sie, wenn nötig, um weitere Informationen und Auskunft.

### **II. Plausibilisierung und Kategorisierung**

Sobald eine Meldung beim General Counsel eingegangen ist, führt dieser zunächst eine Erstbewertung des Inhalts der Meldung durch und prüft die Plausibilität der in der Meldung geschilderten Informationen. Ergibt bereits diese Erstprüfung, dass eine Meldung unplausibel ist, und können auch weitere Nachfragen bei der hinweisgebenden Person diese Einschätzung nicht ausräumen, schließt der General Counsel den Fall. Soweit möglich, wird die hinweisgebende Person hierüber informiert.

Daneben kann der General Counsel Maßnahmen ergreifen, um zunächst weitere Informationen zu erhalten und Fakten aus der Meldung zu bestätigen bzw. zu widerlegen, wie etwa:

- Einholung von Hintergrundinformationen mittels öffentlich/frei zugänglicher Quellen,
- Analyse und Evaluierung elektronischer und/oder physischer Daten (bei personenbezogenen Daten nach Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten, sofern erforderlich),
- Einholung allgemeiner, abstrakter Informationen von Fachabteilungen,
- Einholung von externer Unterstützung oder externem Rat (z.B. durch Rechtsanwälte oder IT-Forensiker),
- Überprüfungen und Bewertungen vorhandener Daten, Dokumente, Anhänge oder anderer Materialien.

Sämtliche der Maßnahmen dienen zunächst nur dem Zweck, die Plausibilität des in der Meldung beschriebenen Vorwurfs festzustellen.

Sofern sich die Meldung nicht plausibilisieren lässt, schließt der General Counsel den Fall. Soweit möglich, wird die hinweisgebende Person hierüber informiert.

### **III. Ermittlung des Sachverhalts**

Auf Grundlage der beschriebenen Vorwürfe und der Untersuchungsmaßnahmen klärt die für die interne Untersuchung zuständige Person den Sachverhalt auf. Dazu ist insbesondere die Durchführung folgender Maßnahmen zu erwägen:

- Befragung der hinweisgebenden Person sowie weiterer Zeugen,
- Befragung der von der Meldung betroffenen und/oder der darin genannten Person(en),
- Analyse und Evaluierung elektronischer und/oder physischer Daten (bei personenbezogenen Daten nach Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten, sofern erforderlich), einschließlich der Durchsicht von E-Mails, Abteilungs- und persönlichen Laufwerken,
- Abruf von Informationen bei Funktions- und Entscheidungsträgern innerhalb der relevanten Abteilung von Rexel,
- Einholung von externer Unterstützung oder externem Rat (z.B. durch Rechtsanwälte oder IT-Forensiker),
- Überprüfungen und Bewertungen vorhandener Daten, Dokumente, Anhänge oder anderer Materialien.

Der General Counsel stellt sicher, dass alle Maßnahmen dem Zweck der Untersuchung dienen, hierfür geeignet und erforderlich sind sowie im Einklang mit dem jeweils geltenden Recht stehen. Sämtliche während der Untersuchung ermittelten Informationen und Beweise werden sicher und geschützt aufbewahrt und vor dem Zugriff unbeteiligter Dritter geschützt.

## **IV. Erarbeitung und Umsetzung von Abhilfemaßnahmen**

Sofern die interne Untersuchung einen Verstoß identifiziert und substantiiert hat, können individuelle und/oder allgemeine Maßnahmen erforderlich sein, um den Schaden für Rexel sowie für seine Mitarbeitende, Lieferanten oder Kunden zu minimieren und für die Zukunft zu vermeiden. In Betracht kommen etwa:

- Anpassung oder Einführung interner Prozesse,
- Anpassung oder Erstellung von Richtlinien, Arbeitsanweisungen oder anderen Regelwerken,
- Vornahme von individuellen, abteilungsspezifischen oder allgemeinen Schulungen sowie regelmäßige Wiederholungen derselben,
- Beschränkung der Vertretungsmacht/Prokura sowie der Zugriffsrechte einzelner Personen,
- mündliche oder schriftliche Verwarnung, förmliche Abmahnung, Rückstufung, Kündigung oder Versetzung der Person, welcher der Verstoß vorzuwerfen oder die sonst in vorwerfbarer Weise in den Verstoß involviert ist.

Es wird sichergestellt, dass sämtliche dieser Maßnahmen im Einklang mit dem jeweils geltenden Recht stehen. Ferner wird gewährleistet, dass diese Maßnahmen in transparenter, angemessener und einheitlicher Weise unter Berücksichtigung aller bekannten Umstände des Einzelfalles vorgenommen werden. Es werden insbesondere der Schweregrad des Compliance-Verstoßes, die persönliche Vorwerfbarkeit der jeweiligen Person(en), die Art und der Umfang des tatsächlichen oder drohenden Schadens für Rexel, ihre Mitarbeitende und Kunden sowie sämtliche be- und entlastenden Umstände berücksichtigt.

## **V. Überprüfung der Maßnahmen und des Ergebnisses**

Im Rahmen LkSG-relevanter Verstöße bieten wir an, die erzielten Ergebnisse – gegebenenfalls auch gemeinsam mit dem Hinweisgebenden - zu evaluieren, um zu erfahren, ob die Maßnahmen wirksam waren bzw. sind oder ob nachgebessert werden muss.

## **H. Wirksamkeitsüberprüfung**

Die Ergebnisse aus unseren Risikoanalysen und die Erkenntnisse zu den potenziellen Zielgruppen fließen in die Weiterentwicklung unseres Hinweisverfahrens sowie bei der Bearbeitung von Hinweisen ein. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden wir die Wirksamkeit des oben dargestellten Verfahrens jährlich und anlassbezogen überprüfen. Falls nötig nehmen wir entsprechende Anpassungen und Änderungen bezüglich der Zugänglichkeit und des Ablaufs des Verfahrens vor. Um uns kontinuierlich zu verbessern, freuen wir uns auch über Anregungen und Feedback von Hinweisgebenden.

## **I. Dokumentation und Veröffentlichung**

Im Bemühen um größtmögliche Transparenz dokumentiert und veröffentlicht Rexel regelmäßig Informationen zu Anzahl und Thema eingegangener Hinweise sowie zu

Umsetzung und Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Veröffentlichung erfolgt dabei stets anonymisiert.

## **J. Kontaktinformationen**

Wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an:

Lieferkettengesetz@rexel.de