

Manner



ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE

2024

AKTENVERMERK

Wien, 20. Juni 2024

Compliance Richtlinie der MANNER-Gruppe

I. EINFÜHRUNG

1. Das Unternehmen MANNER hat sich seit seiner Gründung vor mehr als 130 Jahren einen Ruf als Traditionshaus und verlässlicher Produzent zahlreicher Markenartikel erarbeitet. Die Bekanntheit von MANNER bringt es mit sich, dass die Öffentlichkeit, unsere Geschäftspartner, Kunden und auch Mitarbeiter*innen zu Recht hohe Erwartungen an unsere Integrität haben. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es notwendig, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen die geltenden Gesetze und gesellschaftlichen Normen beachten.
2. Der Wettbewerbsvorteil von MANNER liegt in der Bekanntheit, Beliebtheit und Qualität seiner Produkte und nicht in der Umgehung gesetzlicher Vorschriften. Die Entscheidungsfindung über den Abschluss von Geschäften muss deshalb sowohl auf Seiten der Mitarbeiter*innen von MANNER, als auch auf Seiten ihrer Vertragspartner (Lieferanten, Kunden) frei von unlauteren Beeinflussungen sein. Damit die Mitarbeiter*innen in der Lage sind, ausschließlich "saubere" Geschäfte durchzuführen, müssen sie zuerst über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene zur Verhinderung von Bestechung und Korruption, Bescheid wissen.
3. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter*innen des Hauses MANNER dazu aufgefordert, sich mit den Regeln dieser Compliance-Richtlinie vertraut zu machen und diese strikt einzuhalten. Führungskräfte sind angehalten, ihren Mitarbeiter*innen die Inhalte der Richtlinie verständlich näherzubringen, sich über Änderungen auf dem laufenden Stand zu halten und eine der Richtlinie entsprechende Unternehmenskultur durch ihr persönliches Verhalten vorzuleben.

II. WOFÜR DIENT DIESE RICHTLINIE?

Das Ziel dieser Richtlinie ist, die Einhaltung der gesetzlichen Antikorruptionsbestimmungen sowie der Strafbestimmungen gegen Betrug und Untreue durch sämtliche Mitarbeiter*innen von MANNER sicherzustellen. Durch integriertes Verhalten werden nicht nur Reputationsschäden und finanzielle Folgen für das Unternehmen wie Bußgelder, Strafen oder gerichtliche Prozesse verhindert, sondern auch Geld- und Freiheitsstrafen sowie Schadenersatzforderungen gegen die beteiligten Mitarbeiter*innen abgewendet.

III. FÜR WEN GILT DIESE RICHTLINIE?

Diese Richtlinie gilt für sämtliche Mitarbeiter*innen von MANNER weltweit, einschließlich der Führungskräfte, des Vorstands und des Aufsichtsrates. Österreichische Staatsbürger machen sich auch dann in Österreich strafbar, wenn sie ein Korruptions- oder Bestechungsdelikt im Ausland begehen. Verstöße gegen diese Richtlinie können deshalb nicht dadurch gerechtfertigt werden, dass in Konkurrenzunternehmen oder anderen Staaten Korruption und Bestechung üblich sind oder allenfalls sogar erwartet werden.

IV. WAS IST ERLAUBT? WAS IST VERBOTEN?

Korruption, Bestechung, Betrug oder Untreue schaden nicht nur dem Wettbewerb und dem guten Ruf von MANNER, sondern setzen auch die beteiligten Mitarbeiter*innen dem Risiko einer finanziellen Haftung und einer persönlichen Freiheitsstrafe aus. Für die Mitarbeiter*innen von MANNER bestehen insbesondere folgende Verbote:

1. Verbot von Korruption und Bestechung

- a) Korruption ist der Missbrauch einer anvertrauten Macht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil des Unternehmens. Darunter fallen Bestechung, Betrug, Erpressung, geheime Absprachen und Geldwäsche sowie das Anbieten oder Annehmen von Vorteilen als Anreiz dafür, etwas Unredliches oder Rechtswidriges zu tun. Vorteile sind Zahlungen von Geld aber auch Geschenke, Provisionen, Urlaubsreisen, Essenseinladungen oder besondere persönliche Dienstleistungen.
- b) Bestechung bedeutet, dass eine Person durch unredliche Geldgeschenke oder andere Vorteile dazu gebracht wird bzw dazu gebracht werden soll, zu Gunsten von MANNER zu handeln. Vorteile für Mitbewerber, Behörden, Kunden oder Geschäftspartnern dürfen daher nie mit dem Zweck angeboten oder gewährt werden, MANNER einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen, moralischen Druck aufzubauen oder eine Entscheidung direkt zu beeinflussen. Neben dem Gewähren von Vorteilen ist es auch bereits verboten, solche Vorteile anzubieten oder zu Versprechen.
- c) Strafrechtlich verboten sind sowohl das aktive Bestechen einer Person als auch das passive Annehmen eines Vorteils, wenn damit pflichtwidriges Verhalten bewirkt werden soll. Pflichtwidrig ist jedes Verhalten, mit dem gegen interne Vorschriften, Weisungen oder Gesetze verstoßen wird. Das Gewähren von Vorteilen für pflichtwidrige Handlungen ist unabhängig davon strafbar,

ob der Empfänger dem öffentlichen Sektor oder der Privatwirtschaft angehört. Im Fall des Verstoßes drohen bis zu 15 Jahre Freiheitsstrafe.

2. Zuwendungen an Mitarbeiter*innen oder Beauftragte anderer Unternehmen

- a) Persönliche Zuwendungen an Mitarbeiter*innen oder Beauftragte anderer Unternehmen dürfen nicht angeboten, versprochen oder gewährt werden, wenn vom Empfänger eine konkrete Gegenleistung erwartet wird. Einladungen und Geschenke sind daher verboten, wenn sie in engem zeitlichem Zusammenhang mit einer wichtigen geschäftlichen Entscheidung des Empfängers erfolgen (bspw der Verlängerung eines Vertriebsvertrags).
- b) Kann ein Zusammenhang mit einer konkreten geschäftlichen Entscheidung ausgeschlossen werden, sind Zuwendungen zulässig, wenn sie sozial angemessen sind. Die Angemessenheit hängt dabei von der Position des Empfängers innerhalb seines Unternehmens ab. Unbedenklich sind nur Zuwendungen, die nicht geeignet sind, den Empfänger zu beeinflussen (bspw Einladung zu einem Kaffee bei einem Geschäftstermin).
- c) Allgemein gilt, dass Kunden oder Geschäftspartner nur dann eingeladen oder beschenkt werden dürfen, wenn der Wert der Einladung bzw des Vorteils im Einzelfall EUR 100,-- nicht übersteigt. Sofern der Wert des Vorteils oder der Einladung EUR 100,-- übersteigt (bspw eine Einladung zum Skispringen), ist dafür eine Genehmigung durch den Vorstand erforderlich.

3. Zuwendungen an Amtsträger

- a) Die Strafen für Bestechung und Bestechlichkeit sind strenger, wenn sogenannte "Amtsträger" bestochen werden. Der Begriff erfasst Personen, die für Bund, Länder, Gemeinden oder staatsnahe Unternehmen öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Die Strafbestimmungen für Bestechung gelten dabei auch für Personen, die für die jeweilige Position erst kandidieren (Vorab-Korruption). Amtsträger sind unter anderem:
 - Politiker (bspw Abgeordnete, Minister, Gemeinderäte, Bürgermeister);
 - Beamte und Vertragsbedienstete (bspw Polizisten, Zollbeamte, Mitarbeiter des Marktamts, Staatsanwälte, Richter);
 - Bedienstete und Organe von staatsnahen Einrichtungen wie Kammern, Universitäten oder Sozialversicherungsträgern;

- Bedienstete und Organe von staatsnahen Unternehmen (bspw Post, AS-FiNAG, ÖBB, OMV, Verbund); sowie
- Personen, mit vergleichbaren Positionen im Ausland oder bei internationalen Organisationen.

Beispiel: Ein Kandidat für die Bürgermeisterwahl bekommt Einladungen zum Skispringen, damit er künftig Baubewilligungen von MANNER schneller bearbeitet. Damit machen sich MANNER und die involvierten Mitarbeiter*innen wegen Bestechung strafbar.

- b) Die vorgenannte Liste ist nicht abschließend, sodass noch weitere Personen als Amtsträger gelten. Im Zweifel können sich Mitarbeiter*innen zur Abklärung an den Compliance Verantwortlichen wenden.
- c) Bereits die Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens führt zu massiven Reputationsverlusten und hohen Kosten für Anwälte und PR. Aus diesem Grund ist schon der bloße Anschein korrupten Verhaltens unbedingt zu vermeiden. An Amtsträger dürfen daher generell keine Vorteile für die Bearbeitung konkreter Anliegen gewährt werden.
- d) Werden Mitarbeiter*innen von Amtsträgern zu Zahlungen oder zur Gewährung sonstiger Vorteile aufgefordert, ist umgehend die jeweilige Führungskraft und der Compliance Verantwortliche zu informieren.
- e) Verboten sind nicht nur die direkte Bestechung durch Zahlungen, Geschenke oder Einladungen, sondern auch alle Umgehungsstrukturen. Zahlungen oder sonstige Vorteile dürfen auch nicht über Berater, Handelsvertreter oder Familienangehörige und Freunde von Amtsträgern gewährt werden.

4. Verbot des "Anfütterns"

- a) Im Gegensatz zu Zuwendungen in der Privatwirtschaft ist das Gewähren von Vorteilen an Amtsträger auch dann strafbar, wenn es in keinem Zusammenhang mit konkreten Gegenleistungen steht, aber damit auf die künftige Tätigkeit des Amtsträger Einfluss genommen werden soll (sog "Anfüttern").
- b) Gibt es daher keinen Zusammenhang zu einem anstehenden Amtsgeschäft, sind folgende Zuwendungen erlaubt:
 - ortsübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert (zB Werbegeschenke, Flasche Wein zu Weihnachten),
 - Vorteile für gemeinnützige Zwecke,

- gesetzlich (bspw dienstrechtlich) erlaubte Zuwendungen oder
- Vorteile im Rahmen von Veranstaltungen, an deren Teilnahme ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht

Fordert ein Amtsträger selbst aktiv einen Vorteil, ist dies unabhängig von dessen Wert strafbar und darf nicht gewährt werden.

- c) Zulässige Zuwendungen für Amtsträger sind, ohne Zusammenhang zu einem anstehenden Amtsgeschäft, jedenfalls übliche Werbegeschenke, aber auch eine (handelsübliche) Flasche Wein oder eine Einladung zum Mittagessen. Sobald die jeweiligen Zuwendungen einen Wert von EUR 50,-- oder mehr erreichen [**Anmerkung: bis zu diesem Wert können Mitarbeiter ohne Rücksprache mit den Führungskräften eigenverantwortlich handeln**], muss dieser Wert durch die besondere Stellung des Empfängers in seiner Organisation (bspw Minister, Landeshauptmann, Sektionsleiter) gerechtfertigt sein. Wenn der Vorteil oder die Einladung einen Wert von EUR 100,-- (pro Jahr/pro Amtsträger) erreicht oder sogar überschreitet, ist sie jedenfalls unzulässig und daher strikt zu unterlassen.

Beispiel: Zulässig ist, wenn ein Fachgruppenleiter der Wirtschaftskammer eine Krawatte mit MANNER-Logo im Wert von EUR 30,-- erhält. Bekommt er einen Weinkarton im Wert von EUR 170,-- machen sich er, MANNER und die beteiligten Mitarbeiter*innen strafbar.

5. Verbot der Untreue

- a) Untreue ist der wissentliche Missbrauch einer Vertretungsmacht zum Nachteil des vertretenen Unternehmens. Als Untreue strafbar sind sämtliche Formen von Kick-backs, insbesondere Rabatte, Provisionen oder Rückvergütungen, die den am Geschäft beteiligten Mitarbeiter*innen persönlich zukommen.
- b) Untreue liegt auch vor, wenn wissentlich für MANNER nachteilige Verträge abgeschlossen werden oder wissentlich über Vermögen von MANNER in schädigender Weise verfügt wird und dabei gegen (interne) Regeln verstoßen wird, die dem Schutz von MANNER dienen.
- c) MANNER leistet daher keine Zahlungen, die nicht dem Geschäftspartner selbst, sondern dessen Mitarbeiter*innen persönlich zukommen. Solche Zahlungen dürfen auch nicht an "Mittelsmänner" wie Berater oder Familienangehörige erfolgen.

Beispiel: Der Vertriebsleiter eines Kunden fordert von MANNER für eine große Bestellung eine Provision von 1 % des Bestellwerts in Form einer Überweisung auf sein privates Konto. MANNER und die involvierten Mitarbeiter*innen machen sich mit der Zahlung an den Vertriebsleiter wegen Untreue strafbar. Der Kunde kann nicht nur von seinem Vertriebsleiter, sondern auch von MANNER und den involvierten MANNER-Mitarbeiter*innen die Provision als Schadenersatz fordern.

- d) Auch Mitarbeiter*innen von MANNER dürfen von Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern keine persönlichen Vorteile wie Rabatte oder Provisionen für den Abschluss von Geschäften fordern oder annehmen. Wird Mitarbeiter*innen von MANNER bei Abschluss eines Geschäfts vom Vertragspartner eine Provision oder Rückvergütung gewährt, muss dieser Umstand unverzüglich gemeldet und der Vorteil an das Unternehmen abgeführt werden.

Beispiel: Ein*e Mitarbeiter*in von MANNER erhält von einem Lieferanten für eine große Lieferung zu für MANNER unvorteilhaften Konditionen ein Geschenk in Form von Reisegutscheinen zur freien Verwendung. Der/die MANNER Mitarbeiter*in macht sich mit Abschluss des Vertrags wegen Untreue strafbar.

- e) Ebenso wenig werden von MANNER Zahlungen an Geschäftspartner geleistet, die einer vertraglichen Grundlage entbehren.

Beispiel: Ein Vertragspartner von MANNER bittet eine*n MANNER Mitarbeiter*in um die Übernahme von Kosten für bestimmte Marketingaktivitäten des Vertragspartners. Für die Kostenübernahme besteht keine vertragliche Grundlage und auch kein sonstiges Pouvoir, doch weil es sich um gute Freunde handelt, gewährt der/die MANNER Mitarbeiter*in die Kostenübernahme. Der/die involvierte MANNER Mitarbeiter*innen macht sich wegen Untreue strafbar.

6. Verbot von Betrug im Geschäftsverkehr

- a) Betrug bedeutet, Kunden oder Geschäftspartner über Tatsachen zu täuschen, um sich selbst oder dem Unternehmen einen finanziellen Vorteil zu verschaffen. Betrug ist in Österreich mit bis zu zehn Jahren Freiheitsstrafe bedroht.
- b) Im Geschäftsverkehr kann über zahlreiche Umstände getäuscht werden, insbesondere über Eigenschaften von Produkten (Haltbarkeit, Inhaltsstoffe,

Nährwert oder Qualität). Maßgeblich ist, dass dem Kunden durch die Täuschung ein Schaden entsteht und dies den Mitarbeiter*innen auch bewusst ist.

Beispiel: Abgelaufene MANNER-Schnitten werden umetikettiert und mit einem neuen Mindesthaltbarkeitsdatum versehen. Mit dem Verkauf ist der Betrug vollendet, bei dem MANNER und sämtliche involvierten Mitarbeiter*innen als Täter in Frage kommen.

- c) Ebenso liegt Betrug bei Preisabsprachen vor, weil hier der Auftraggeber über das Zustandekommen des Preises im fairen Wettbewerb getäuscht wird.

V. WIE SOLLEN MITARBEITER*INNEN VON MANNER KONKRET MIT EINLADUNGEN UND GESCHENKEN UMGEHEN?

1. Verbotene Vorteilsannahme

- a) Für die Mitarbeiter*innen von MANNER gilt, dass jeder Anschein von ungebührlicher Einflussnahme auf Entscheidungen vermieden werden muss. Deshalb ist nicht nur das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines persönlichen Vorteils gegenüber Geschäftspartnern und öffentlichen Entscheidungsträgern nur eingeschränkt zulässig, sondern auch die Annahme solcher Vorteile.
- b) Um jeden Anschein von Bestechlichkeit zu vermeiden, dürfen Mitarbeiter*innen von MANNER keine Geldgeschenke von Kunden oder Geschäftspartnern annehmen. Dazu zählen sowohl Bargeld als auch Überweisungen, Darlehen oder Gutscheine. Wird ein Geldgeschenk angeboten, muss dieses freundlich, aber bestimmt abgelehnt werden, wobei das Gegenüber darauf hinzuweisen ist, dass Mitarbeiter*innen von MANNER die Annahme von Bargeld nach internen Vorschriften untersagt ist.
- c) Eine Ausnahme hiervon besteht nur für jene Mitarbeiter*innen, die regelmäßig Produkte des Unternehmens an Endverbraucher verkaufen. Mitarbeiter*innen in den MANNER-Shops dürfen übliche Trinkgelder von Endkunden annehmen. Solche Shops bestehen derzeit in Wien, Graz, Salzburg, Parndorf, Mauthausen und Wolkersdorf sowie Berlin, Prag und Olmütz.
- d) Mitarbeiter*innen von MANNER nehmen in keinem Fall Vorteile (zB Weihnachtsgeschenke, Werbegeschenke, Einladungen) mit einem Gesamtwert von mehr als EUR 100,-- pro Jahr von derselben Person oder demselben Unternehmen an. Werden Mitarbeiter*innen nach Erreichen dieser Grenze wei-

tere Vorteile angeboten, sind diese freundlich, aber bestimmt abzulehnen, wobei darauf verwiesen werden kann, dass eine Annahme nach den internen Richtlinien von MANNER nicht zulässig ist.

- e) Im Einzelfall können solche Vorteile nach Rücksprache mit der zuständigen Führungskraft und Meldung an den Compliance Verantwortlichen angenommen werden, wenn jeder Zusammenhang mit einer beruflichen Entscheidung ausgeschlossen werden kann und die Annahme im Interesse von MANNER liegt (bspw Festigung der Geschäftsbeziehung durch Teilnahme an Veranstaltungen von Kunden oder Lieferanten bzw wenn eine Ablehnung gegenüber dem jeweiligen Geschäftspartner oder Kunden nicht angemessen erscheint).
- f) Werden Mitarbeiter*innen von MANNER zu einer Veranstaltung eingeladen, in deren Rahmen Vorteile gewährt werden (bspw Buffet, Reisekosten, Übernachtungskosten, günstige Eintrittskarten), darf die Einladung nur angenommen werden, wenn die Teilnahme im Interesse von MANNER liegt (bspw Fachtagungen). Dient die Veranstaltung überwiegend persönlichen Interessen (bspw Skispringen, Fußballmatch), ist die Einladung vorab mit der zuständigen Führungskraft abzustimmen und dem Compliance Verantwortlichen zu melden und darf nur angenommen werden, wenn sie in keinem Zusammenhang mit einer beruflichen Entscheidung steht und den Wert von EUR 100,-- nicht übersteigt.
- g) Unbedenklich sind lediglich Veranstaltungen, die einen ausschließlich geschäftlichen Charakter haben. Dazu zählen etwa Schulungen oder Produktpräsentationen. In deren Rahmen ist auch eine angemessene Bewirtung (Buffet, Mittagessen) zulässig.

2. Aussprechen von Einladungen und Gewähren von Geschenken

- a) Das Gewähren von geschäftlichen Geschenken und Einladungen (bspw zu Geschäftsessen oder Fachtagungen) ist nur beschränkt zulässig. Jedenfalls muss darauf geachtet werden, dass Geschenke und Einladungen stets ohne die Erwartung einer konkreten Gegenleistung gewährt werden.
- b) Amtsträger (also Politiker, Beamte, sonstige öffentliche Entscheidungsträger oder Angestellte staatsnaher Betriebe) sollen grundsätzlich nicht eingeladen oder beschenkt werden, weil in diesem Zusammenhang zu schnell der Anschein von Korruption entsteht. Auch wenn ein Zusammenhang mit einer konkreten Entscheidung ausgeschlossen werden kann, sind nur ortsübliche, geringwertige Zuwendungen zulässig (Vorteile von mehr als insgesamt EUR 100,-- pro Jahr sind jedenfalls unzulässig).

- c) Kunden und Geschäftspartner dürfen grundsätzlich eingeladen oder beschenkt werden. Dabei muss jedoch sichergestellt werden, dass der Wert des Geschenks oder der Einladung sozial angemessen ist. Geringwertige Geschenke (bspw eine 5er-Packung MANNER-Schnitten) sind jedenfalls unbedenklich, Zuwendungen bis zu einem Wert von EUR 100,-- sind zulässig, sofern sie der Position des Empfängers in seiner Unternehmenshierarchie entsprechen.
- d) Bei Einladungen oder Geschenken, die im Einzelfall einen Wert von EUR 100,-- übersteigen, ist eine Genehmigung durch den Vorstand erforderlich. Bestehen Bedenken hinsichtlich der Angemessenheit eine Zuwendung (bspw Einladung von Kunden zu einem Geschäftsessen in einem gehobenen Restaurant, sodass der konkrete Wert vorweg schwer abschätzbar ist) ist die Zulässigkeit im Einzelfall mit dem Compliance Verantwortlichen abzuklären.
- e) Bei Einladungen zu Veranstaltungen oder Events muss der eingeladenen Person der finanzielle Gegenwert vorweg bekanntgegeben werden. Weiters ist nachweislich gegenüber der eingeladenen Person festzuhalten, dass sie mit der Teilnahme an der Veranstaltung zusichert, durch die Annahme nicht selbst gegen ihre eigenen unternehmensinternen Compliance-Richtlinien zu verstoßen.

VI. SIND SPONSORING UND SPENDEN ZULÄSSIG?

1. MANNER fördert zahlreiche Events, Personen und Organisationen unter anderem in den Bereichen Sport, Kunst und Kultur. Sponsoring ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit und soll für das Unternehmen positive Aufmerksamkeit erregen. Sponsoring ist jedoch zugleich besonders anfällig für Interessenskonflikte und ungebührliche Einflussnahme. Für jedes Sponsoring-Engagement muss deshalb vorab ausgeschlossen werden, dass die Maßnahme im Zusammenhang mit einem konkreten Geschäft erfolgt. Sämtliche Sponsoring-Maßnahmen bedürfen außerdem der Zustimmung des Vorstandes.
2. Im Allgemeinen muss weiters die Art der gesponsorten Veranstaltung den Werten und dem Markenauftritt von MANNER entsprechend. Die konkrete Gegenleistung für das Sponsoring (Platzierung von Marken und Logos) muss werthaltig sein und einem Marktpreisvergleich standhalten.
3. Sponsoring-Leistungen an politische Parteien, parteinahe Organisationen, Wahlwerber oder gewählte Abgeordnete, die einen Gesamtbetrag von EUR 7.500,-- pro Jahr überschreiten werden im jeweiligen Partei-Rechenschaftsbericht unter Nennung von Namen und Anschrift des Sponsors sowie der Höhe des Sponsorings veröffentlicht. Für Inserate gelten ab einem Betrag von EUR 2.500,-- pro Inserat

dieselben Rechenschaftspflichten. Diese Betragsgrenzen sind in § 7 Parteiengesetz 2012 festgelegt und unterliegen laufenden Änderungen, weshalb die Mitarbeiter*innen von MANNER angehalten sind, die anwendbaren Beträge im Einzelfall nachzuprüfen.

4. In keinem Fall dürfen Spenden oder Sponsoring-Leistungen dazu dienen, einen bestimmten Einfluss auszuüben oder die obenstehenden Regelungen über Bestechung und Korruption zu umgehen (so zB wenn ein Amtsträger eine Funktion im gesponserten Verein hat). Direkte Geld- oder Sachspenden an Einzelpersonen, politische Parteien oder parteinahe Organisationen werden daher grundsätzlich nicht gewährt. Spenden erfolgen lediglich an wohltätige oder gemeinnützige Einrichtungen, die in keinem Zusammenhang mit bspw Geschäftspartnern, Kunden oder öffentlichen Funktionären stehen. Über solche Spenden entscheidet der Vorstand jeweils im Einzelfall.

Beispiel: Ein Beamter fordert für die schnellere Bearbeitung einer Betriebsanlagengenehmigung ein Sponsoring des lokalen Fußballvereins, bei der er der Vereinsobmann ist. Damit würde sich MANNER wegen Bestechung strafbar machen.

VII. WELCHE KONSEQUENZEN HABEN VERSTÖßE GEGEN DIESE RICHTLINIE?

Für MANNER können Verstöße gegen diese Richtlinie folgende Konsequenzen haben:

- Verlust von Ansehen und Beliebtheit und deshalb Umsatzrückgänge;
- Kosten für Marketing und PR zur Wiederherstellung der Reputation;
- langjährige und kostspielige Gerichtsprozesse; sowie
- Geldstrafen in Millionenhöhe.

Für die Mitarbeiter*innen können Verstöße folgende Nachteile haben:

- Ermahnungen und Weisungen durch Führungskräfte;
- Kündigung oder bei schweren Vergehen (fristlose) Entlassung;
- Schadenersatzansprüche von MANNER oder von Dritten;
- gerichtliche Strafverfahren oder Zivilprozesse; sowie
- Geld- und Freiheitsstrafen.

VIII. WEM SIND VERSTÖßE GEGEN DIESE RICHTLINIE ZU MELDEN?

1. Wenn Mitarbeiter*innen von MANNER Verstöße gegen diese Compliance Richtlinie bemerken, müssen sie diese umgehend dem Compliance Verantwortlichen mel-

den. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen die gesetzlichen Verbote von Bestechung und Korruption sowie das unzulässige Annehmen von Vorteilen durch Mitarbeiter*innen von MANNER.

2. Ausnahmen von den Bestimmungen dieser Richtlinie müssen von den jeweiligen Führungskräften schriftlich erteilt und vorab an den Compliance Verantwortlichen gemeldet werden. In Anspruch genommenen Einladungen, die durch MANNER ausgesprochen wurden und dem Eingeladenen einen geldwerten Vorteil von mehr als EUR 100,-- verschaffen, sind zu dokumentieren und für jedes vergangene Kalenderjahr bis spätestens zum 31.1. gesammelt dem Compliance Verantwortlichen weiterzuleiten. Die Verantwortung obliegt dem jeweiligen Bereichsleiter/Kostenstellenverantwortlichen.
3. Hinweise von Mitarbeiter*innen sind eine wichtige Aufklärungsmöglichkeit von Fehlverhalten im Unternehmen. Nur durch entsprechende Hinweise kann langfristig eine integre Unternehmenskultur gesichert werden. Werden Probleme rechtzeitig gemeldet, kann MANNER Vorwürfe selbst aufklären, (weitere) strafbare Handlungen unterbinden und so Haftstrafen von Mitarbeitern, Reputationsschäden, Geldstrafen und Schadenersatzforderungen verhindern.
4. Ein Verstoß gegen diese Richtlinie gilt als nachgewiesen, wenn er vom Compliance Verantwortlichen oder einer Behörde festgestellt wurde. Es ist nicht notwendig, dass ein Gericht bereits rechtskräftig über den Vorfall entschieden hat.

IX. WIE SIND HINWEISGEBER GESCHÜTZT?

1. MANNER ist durch das HinweisgeberInnenschutzgesetz ("**HSchG**") dazu verpflichtet, ein internes Meldesystem einzurichten. Dieses Meldesystem ist über die Homepage des Unternehmens (<https://josef.manner.com>) oder direkt unter: <https://whistleblowersoftware.com/secure/josefmanner> erreichbar. Hinweise können über diese Plattform anonym abgegeben werden. Durch technische Sicherheitsmaßnahmen wird die Vertraulichkeit der Kommunikation mit Hinweisgeber:innen gewährleistet.
2. Sofern Hinweisgeber:innen zum Zeitpunkt der Meldung davon ausgehen konnten, dass ihre Hinweise der Wahrheit entsprechen und in den Geltungsbereich des HSchG fallen, sind sie vor negativen rechtlichen Konsequenzen geschützt. Selbst wenn sich ihre Hinweise nachträglich als falsch herausstellen, dürfen gegen sie keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen (bspw Kündigung, Versetzung, negative Leistungsbeurteilung, Entgeltminderung, Arbeitszeitänderungen, Herabstufungen etc) gesetzt werden.
3. Sämtliche Vergeltungsmaßnahmen sind gesetzlich unwirksam und berechtigen betroffene Mitarbeiter*innen zu Schadenersatzforderungen gegen MANNER. Ebenso

haftet MANNER dafür, dass Hinweisgeber*innen keiner Diskriminierung, Mobbing, Rufschädigung oder Nötigung durch Kolleg*innen ausgesetzt werden.

x. AN WEN KÖNNEN SICH MITARBEITER*INNEN BEI FRAGEN WENDEN?

Für Fragen und Hinweise zu dieser Richtlinie können sich die Mitarbeiter*innen von MANNER an die zuständige Führungskraft wenden. Wenn eine Frage auf diesem Weg nicht beantwortet oder ein Problem nicht gelöst werden können, oder die Führungskraft selbst betroffen ist, können die Mitarbeiter*innen ihre Fragen und Hinweise jederzeit an Compliance Verantwortlichen richten. Dieser ist wie folgt erreichbar:

Scipio A. Oudkerk, MSc

Adresse: Josef Manner & Comp. AG, Wilhelminenstrasse 6, A - 1170 Wien, Austria

Telefon: +43 676 82923200

Fax: +43 1 48822 3200

E-Mail: s.oudkerk@manner.com

