



Richtlinie zu Interessenkonflikten

R – 1 – 0007

Diese Richtlinie stützt sich auf und ergänzt den Verhaltenskodex der Migros-Gruppe zum Thema „Interessenkonflikte“: „Wir vermeiden Interessenkonflikte oder legen diese rechtzeitig offen“. Sie unterstützt die Migros-Gruppe in ihren Bemühungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten bzw. zum richtigen Umgang damit.

Diese Richtlinie gilt als Mindestanforderung für sämtliche Unternehmen sowie für sämtliche Mitarbeitenden und Exekutivorgane der Migros-Gruppe (im Folgenden: «Migros-Mitarbeitende») (ohne geografische Einschränkung. Soweit lokales Recht, einzelne Unternehmen, Genossenschaften oder Abteilungen strengere Regeln (z.B. Organisationsreglemente oder arbeitsrechtliche Anstellungsbedingungen) vorsehen als die hierin definierten, so haben jene strengeren Regeln Vorrang. Ebenso gelten weiterhin ergänzende Bestimmungen zu dieser Richtlinie. Im Weiteren wird auf die Regelungen in der Richtlinie R-1-004 zur Korruptionsprävention sowie die zugehörigen Merkblätter bzw. auf die jeweils geltenden lokalen Versionen verwiesen.

Sollten Sie in Bezug auf mögliche Interessenkonflikte unsicher sein über Ihr Verhalten oder Fragen haben, kontaktieren Sie umgehend die Ihnen vorgesetzte Person, den Compliance Verantwortlichen Ihres Unternehmens, oder die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe.

Verstöße gegen die in dieser Richtlinie definierten Verhaltensregeln können strafrechtliche oder zivilrechtliche Sanktionen und/oder Massnahmen durch die Migros-Gruppe nach sich ziehen.

Bei Auslegungsproblemen und sprachlich bedingten Diskrepanzen geht die deutsche Fassung dieser Richtlinie (inklusive allfälliger Merkblätter) den anderssprachigen Fassungen vor.

Herausgeber: Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe

Bewilligt durch: Generaldirektion MGB

Anwendungsbereich: Migros-Gruppe

Inhalt

1.	Einführung, Ziel und Zweck	3
2.	Geltungs- und Anwendungsbereich	3
3.	Beispiele für Interessenkonflikte (häufigste Situationen).....	3
4.	Ausübung öffentlicher Ämter	4
5.	Ziel: Vermeidung von Interessenkonflikten	4
6.	Verhaltensregeln bei Interessenkonflikten.....	5
6.1	Offenlegungspflicht & Zeitpunkt der Offenlegung	5
6.2	Handlungsempfehlungen für die zuständigen Stellen zur Konfliktlösung	5
6.3	Ausstandspflicht	6
6.4	Abschluss zu Marktbedingungen.....	6
6.5	Vertraulichkeitspflicht; Verbot des Missbrauchs von Insiderwissen	6
6.6	Verbot ungebührlicher Vorteile	7
7.	Zulässige und unzulässige Verhaltensweisen	7
8.	Ansprechpartner	9
9.	Ausnahmen bezüglich dieser Richtlinie	9
10.	Verhalten bei Verstößen; Sanktionen.....	10

1. Einführung, Ziel und Zweck

Interessenkonflikte können entstehen, wenn Mitarbeitende oder Exekutivorgane der Migros-Gruppe¹ oder ihnen „nahestehende“ Personen² persönliche (private) Interessen verfolgen, welche den Interessen der Migros-Gruppe entgegenstehen oder entgegenstehen könnten. Werden diese nicht offengelegt, so besteht die Gefahr einer Schädigung der Migros-Gruppe. Nicht gemeldete oder unsachgemäss gehandhabte Interessenkonflikte können z.B. Reputationsschäden, ein erhöhtes Korruptions- oder Bestechungsrisiko, oder Produkte zu überhöhten Preisen und unterdurchschnittliche Dienstleistungen zur Folge haben. Diese Richtlinie regelt den richtigen Umgang mit Interessenkonflikten innerhalb der Migros-Gruppe.

2. Geltungs- und Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für sämtliche Mitarbeitende sowie Exekutivorgane der Migros-Gruppe ohne geografische Einschränkung (im Folgenden: «Migros-Mitarbeitende»).

Diese Richtlinie gilt als Mindestanforderung. Soweit lokales Recht, einzelne Unternehmen, Genossenschaften oder Abteilungen strengere Regeln (z.B. Organisationsreglemente und arbeitsrechtliche Anstellungsbedingungen) vorsehen als die hierin definierten, so haben jene strengere Regeln Vorrang. Ebenso gelten weiterhin ergänzende Bestimmungen zu dieser Richtlinie. Im Weiteren wird auf die Regelungen in der Richtlinie R-1-004 zur Korruptionsprävention und die zugehörigen Merkblätter bzw. die jeweils geltenden lokalen Versionen verwiesen.

3. Beispiele für Interessenkonflikte (häufigste Situationen)

Interessenkonflikte können sich insbesondere aus folgenden Situationen ergeben (beispielhafte Aufzählung):

- wenn Migros-Mitarbeitende für die Migros-Gruppe **Geschäfte** mit sich selbst, ihnen „nahestehenden“ Personen oder eigenen Unternehmen abschliessen;
- wenn Migros-Mitarbeitende ihnen „nahestehende“ Personen **führen, kontrollieren, beaufsichtigen, einstellen oder befördern**, oder an solchen Entscheiden mitwirken;
- wenn Migros-Mitarbeitende oder ihnen „nahestehende“ Personen eine (entgeltliche oder unentgeltliche) **Nebenbeschäftigung, Beratungstätigkeit** oder **Organfunktion** bei einem Geschäftspartner (z.B. Kunde, Lieferant) oder Konkurrenten der Migros-Gruppe ausüben³;
- wenn Migros-Mitarbeitende oder ihnen „nahestehende“ Personen eine **Konkurrenztätigkeit** zur Migros-Gruppe ausüben;
- wenn Migros-Mitarbeitende nicht-wirtschaftliche Tätigkeiten wie eine **amtliche** oder **ehrenamtliche Funktion** oder ein **politisches Amt** ausüben in Gremien, welche Entscheidungen treffen, die für die Migros-Gruppe wesentlich sein können;

¹ Die Begriffe „Interessen der Migros-Gruppe“, „Migros“ oder „Migros-Gruppe“ schliessen nachfolgend im gegebenen Fall jeweils auch die Interessen des jeweiligen Arbeitgebers eines Organs oder Mitarbeitenden innerhalb der Migros-Gruppe ein.

² Als „nahestehende“ Personen von Mitarbeitenden oder Exekutivorganen der Migros-Gruppe gelten insbesondere Familienangehörige und weitere nahe Verwandte, sowie Personen, die in einer anderen engen persönlichen, finanziellen, rechtlichen oder vertraglichen (privaten) Beziehung zu Mitarbeitenden/Exekutivorganen stehen, oder von diesen wirtschaftlich abhängig sind.

³ Die Handhabung von Interessenkonflikten bei Ausübung von Organfunktionen in verschiedenen Gremien *innerhalb* der Migros-Gruppe wird in der Regel in den anwendbaren Organisations- oder Geschäftsreglementen bzw. arbeitsrechtlichen Bestimmungen geregelt.

- wenn Migros-Mitarbeitende oder ihnen „nahestehende“ Personen wesentliche⁴ **Beteiligungen** an einem Geschäftspartner oder Konkurrenten der Migros-Gruppe halten;
- wenn Migros-Mitarbeitende oder ihnen „nahestehende“ Personen im Hinblick auf geplante oder beschlossene Transaktionen der Migros-Gruppe vorgängig diesbezügliche persönliche **Eigengeschäfte** tätigen („front-running“).
- Weitere mögliche Interessenkonflikte sind in Ziffer 7 dieser Richtlinie aufgeführt.

Ein Interessenkonflikt ist dabei bereits gegeben, wenn allein schon das *Risiko* einer Beeinflussung besteht („potenzieller Interessenkonflikt“) und nicht erst, wenn eine solche Beeinflussung effektiv auch stattgefunden hat („tatsächlicher Interessenkonflikt“).

⇒ Bei *Zweifeln*, ob ein Interessenkonflikt besteht oder nicht, ist umgehend und vor allfälligen Handlungen die Führungskraft oder eine andere zuständige Stelle zu kontaktieren, um die Sachlage zu klären und Transparenz zu schaffen.

4. Ausübung öffentlicher Ämter

Die Migros-Gruppe unterstützt die Migros-Mitarbeitenden in der Ausübung der staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten. Sie steht der Tätigkeit in Behörden grundsätzlich *positiv* gegenüber. Vor Annahme einer solchen Tätigkeit ist die Führungskraft bzw. im gegebenen Fall das gemäss arbeitsrechtlichen Bestimmungen zuständige Leitungsgremium (z.B. Direktions- oder Geschäftsleitung) zu konsultieren.

5. Ziel: Vermeidung von Interessenkonflikten

Private Interessen und geschäftliche Pflichten von Migros-Mitarbeitenden dürfen nicht vermischt werden. Migros-Mitarbeitende sind aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Loyalitäts- und Treuepflicht verpflichtet, ihre persönlichen bzw. privaten Interessen hinter die geschäftlichen Interessen der Migros-Gruppe zu stellen. Interessenkonflikte sollen deshalb von vornherein vermieden werden, indem Migros-Mitarbeitende bei ihrer beruflichen Tätigkeit jederzeit so entscheiden oder handeln, dass mögliche Interessenkonflikte gar nicht erst entstehen. Mit einem vorausschauenden, offenen Dialog soll darauf hingewirkt werden, Konfliktsituationen schon im Anfangsstadium zu entschärfen.

⇒ Angesichts der gestiegenen Anforderungen an die Corporate Governance von Unternehmen kann insbesondere bei *hochrangigen* Migros-Mitarbeitenden bereits der *Anschein* eines Interessenkonflikts nachteilige Auswirkungen auf den Ruf der Migros-Gruppe haben und sollte deshalb vermieden werden.

⇒ Insbesondere bei der personellen Besetzung von obersten Leitungsgremien (Geschäftsleitung und Verwaltung/Verwaltungsrat) sind deshalb mögliche Interessenkonflikte *vorab* zu identifizieren. Es ist zu vermeiden, dass die Willensbildung des Gremiums aufgrund zu häufiger Ausstände oder aufgrund einer potenziellen faktischen Einflussnahme beeinträchtigt wird (z.B. infolge von voraussehbaren relevanten Interessenkonflikts-Situationen in der Person des CEO/VR-Präsidenten).

⇒ Interne und externe Mandate sowie anderweitige Interessenbindungen und Interessenkonflikte werden bei den obersten Leitungsgremien jährlich erhoben und beurteilt.

⁴ Bei personenbezogenen Familienunternehmen und anderen privaten Unternehmungen wird nach dieser Richtlinie eine Beteiligung von 20 %, bei kotierten und anderen volkswirtschaftlich bedeutenden Unternehmen eine Beteiligung von 5 % als „wesentlich“ erachtet. Als volkswirtschaftlich bedeutend sind Publikumsgesellschaften sowie Gesellschaften einzustufen, bei denen zwei der drei in der nachfolgenden Klammer aufgeführten Grössen überschritten werden (Bilanzsumme 20 Mio., Umsatzerlös 40 Mio., Vollzeitstellen 250) oder Gesellschaften, die eine Konzernrechnung erstellen müssen.

⇒ Zudem sind bei weiteren Schlüsselpersonen und -funktionen im Unternehmen die Nebenbeschäftigungen und Interessenkonflikte regelmässig zu erheben und zu beurteilen.

6. Verhaltensregeln bei Interessenkonflikten

6.1 Offenlegungspflicht & Zeitpunkt der Offenlegung

Jeder potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikt ist *umgehend* und vollständig der Führungskraft oder den anderen im jeweiligen Unternehmen bezeichneten Stellen anzuzeigen, damit die geeigneten Massnahmen zur Lösung des Konflikts und Minderung der damit verbunden Risiken (z.B. ungerechtfertigte Bereicherung von Migros-Mitarbeitenden oder ihnen „nahestehenden“ Personen) getroffen werden können. Dies gilt immer und zusätzlich zur periodischen Abfrage von Interessenkonflikten (bspw. auf jährlicher Basis; oder wenn im Rahmen eines bereits offengelegten oder genehmigten Interessenkonflikts eine *neue* Konfliktsituation entsteht). Die Offenlegung muss erfolgen, sobald der Migros-Mitarbeitende erkennt, dass ein Interessenkonflikt bestehen könnte, z.B. *bevor* er in der fraglichen Angelegenheit tätig wird. Insbesondere ist die Übernahme von (entgeltlichen oder unentgeltlichen) Organfunktionen sowie die Ausübung von Ämtern oder Nebenbeschäftigungen mit Interessenkonflikt-Potenzial (oder, je nach geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen, *jede* Nebenbeschäftigung) stets *vor* Aufnahme der Tätigkeit den zuständigen Stellen zur Beurteilung zu unterbreiten.

⇒ Zuständig für die Beurteilung eines Interessenkonflikts ist in der Regel die Führungskraft, welche bei Bedarf weitere Stellen bezieht, wie HR und lokale Compliance Verantwortliche oder die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe.

⇒ Ausserdem können Migros-Mitarbeitende Interessenkonflikte stets auch direkt der Direktion Legal & Compliance offenlegen.

⇒ Interessenkonflikte sind im Rekrutierungsprozess stufengerecht (oder risikobasiert) offenzulegen.

6.2 Handlungsempfehlungen für die zuständigen Stellen zur Konfliktlösung

Die zuständige Stelle entscheidet, wie mit der gemeldeten (potenziellen oder tatsächlichen) Konfliktsituation umzugehen ist, insbesondere mit welchen Massnahmen eine mögliche nachteilige Auswirkung auf die Migros-Gruppe verhindert werden kann. In vielen Konflikt-Situationen lässt sich im Dialog mit dem Migros-Mitarbeitenden eine zweckmässige und für beide Seiten annehmbare Lösung finden.

Wird ein Interessenkonflikt der zuständigen Stelle offengelegt, so sollte diese die folgenden Prinzipien befolgen:

- Grundsätzlich **vertrauliche** (gemäss „Need to Know“-Prinzip) und **vorurteilsfreie** Behandlung der vom Migros-Mitarbeitenden offengelegten Situation.
- **Gerechte und unparteiische** Bewertung der Konflikt-Situation, einschliesslich der damit verbundenen Risiken für die Geschäftsinteressen und den Ruf der Migros-Gruppe.
- Gegebenenfalls **Konsultation** weiterer interner Stellen aus dem Bereich, in welchem der Migros-Mitarbeitende tätig ist, sowie Konsultation unterstützender Funktionen wie Personalabteilung oder Compliance Verantwortliche, sowie erforderlichenfalls der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe.

- Treffen einer pragmatischen **Entscheidung** sowie Festlegen von **Massnahmen**, wie mit dem Interessenkonflikt-Situation umgegangen werden soll, sodass keine Risiken für die Migros-Gruppe mehr bestehen (z.B. Sicherstellung der Ausstands- oder Vertraulichkeitspflicht; Geschäftsabschluss zu Marktbedingungen; Vier- oder Sechs-Augen-Prinzip).
- **Kommunikation** der Entscheidung und ihrer Begründung an den Migros-Mitarbeitenden und Nachverfolgung, um sicherzustellen, dass der Migros-Mitarbeitende sich an die Vorgaben hält.
- **Dokumentation** der Entscheidung (im gegebenen Fall mittels des entsprechenden Formulars für die Offenlegung von Interessenkonflikten) und Aushändigung einer Kopie an den Migros-Mitarbeitenden, auch zuhänden Personaldossier.
- Ist zwischen dem Migros-Mitarbeitenden und der zuständigen Stelle **strittig**, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, so entscheidet die im Unternehmen bezeichnete Eskalationsstufe (allenfalls unter Konsultation der zuständigen Personalabteilung und lokalen Compliance Verantwortlichen, sowie erforderlichenfalls der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe).
- Die Ausübung **öffentlicher Ämter** ist je nach anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen rechtzeitig einem Leitungsgremium (z.B. Direktions- oder Geschäftsleitung) zur vorgängigen Konsultation anzuzeigen (siehe Ziffer 4 der Richtlinie).
- Bei der Ausübung von **Organfunktionen** oder **Nebenbeschäftigungen** *ausserhalb* der Migros-Gruppe kann die Zustimmung grundsätzlich erteilt werden, wenn im Einzelfall die Gefahr eines Interessenkonflikts ausgeschlossen werden kann und durch die Nebenbeschäftigung die Arbeitspflicht und die Leistungsfähigkeit des Migros-Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt werden. In diesem Zusammenhang sind anwendbare arbeitsrechtliche Bestimmungen zu konsultieren.
- Bei **beruflichen Kontakten** zwischen sich «nahestehenden» Migros-Mitarbeitenden ist darauf hinzuwirken, dass in solchen Konstellationen **keine Abhängigkeitsverhältnisse** (insbes. direkte⁵ Führungs-, Kontroll- oder Aufsichtsverhältnisse) bestehen⁶ und Betroffene nicht an diesbezüglichen Einstellungs- oder Beförderungsentscheiden mitwirken (Sicherstellung durch Vier-Augen-Prinzip Kontrolle).

6.3 Ausstandspflicht

Wer der Migros-Gruppe entgegenstehende Interessen hat oder solche Interessen für Dritte vertreten muss, nimmt nicht an Diskussionen und am Prozess der Entscheidungsfindung teil, soweit die betroffenen Interessen tangiert sind.⁷ Der in einem Konflikt stehende Migros-Mitarbeitende hat demgemäss bei den diesbezüglichen Verhandlungen abwesend zu sein und gilt als nicht vertreten.

6.4 Abschluss zu Marktbedingungen

Geschäfte zwischen der Migros-Gruppe und Migros-Mitarbeitenden oder ihnen „nahestehenden“ Personen unterstehen dem Grundsatz des Abschlusses zu marktüblichen Drittbedingungen („dealing at arm's length“). Solche Geschäfte sind schriftlich zu vereinbaren und zu dokumentieren und werden unter Ausstand des Betroffenen genehmigt bzw. abgeschlossen.

6.5 Vertraulichkeitspflicht; Verbot des Missbrauchs von Insiderwissen

Bei der Ausübung von entgeltlichen oder unentgeltlichen (Organ-)Funktionen, Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen, amtlichen/ehrenamtlichen oder politischen Funktionen ausserhalb der Migros-Gruppe dürfen

⁵ Auch ein indirektes Abhängigkeitsverhältnis kann je nach den Umständen zu Konfliktsituationen führen (z.B., wenn sich Teammitglieder nicht mehr unbefangen gegenüber dem direkten Vorgesetzten äussern können).

⁶ Evtl. sind begleitende Massnahmen zu implementieren, z.B. Verhaltensanweisungen, Neuregelung von Zuständigkeitsbereichen oder Hierarchien, Versetzung.

⁷ Eine Person, die in einem dauernden Interessenkonflikt steht oder bei der sich im Laufe seiner Mandatsträgerschaft ein solcher ergibt, kann grundsätzlich nicht dem entsprechenden Gremium angehören.

Migros-Mitarbeitende in keinem Fall vertrauliche, nicht-öffentliche Migros-interne Informationen zu ihrem eigenen Vorteil oder zum Vorteil von Dritten (inkl. „nahestehende“ Personen) und/oder zum Nachteil der Migros-Gruppe missbrauchen, oder an Dritte bekanntgeben. Diese Vorschriften gelten analog auch innerhalb der Migros-Gruppe.

6.6 Verbot ungebührlicher Vorteile

Ein unzulässiges Verhalten liegt auch vor, wenn Migros-Mitarbeitende ihre berufliche Stellung für die Verfolgung ihrer persönlichen Interessen oder zugunsten von „nahestehenden“ Personen oder Dritten missbrauchen.⁸ Es ist im Weiteren verboten, von Geschäftspartnern unangemessene bzw. ungebührliche Honorare, Provisionen, Rabatte, Geschenke, Unterhaltungs- oder Dienstleistungen oder Rückvergütungen („Kickbacks“) anzunehmen, oder solche Geschäftspartnern oder Amtsträgern zu versprechen oder anzubieten.⁹

7. Zulässige und unzulässige Verhaltensweisen

Die nachfolgenden Interessenkonflikte sind für die Migros-Gruppe mit hohem Risiko verbunden und müssen von Migros-Mitarbeitenden vermieden bzw. beseitigt werden:

Verletzung der Loyalitäts- und Treuepflicht
(möglicherweise strafbar und widerrechtlich):

Verletzung der Melde-/Anzeigepflicht:

Beziehungen mit „nahestehenden“ Personen:

Konkurrenzierende Nebenbeschäftigungen
oder Tätigkeit:

Verletzung der Ausstandspflicht:

Migros-Mitarbeitende dürfen nicht:

- eigene persönliche Interessen oder Interessen von ihnen „nahestehenden“ Personen vor die Interessen der Migros-Gruppe stellen.
- tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte verschweigen.
- ihnen „nahestehende“ Personen *direkt* führen, kontrollieren oder beaufsichtigen.
- ihnen „nahestehende“ Personen einstellen oder befördern bzw. an solchen Entscheiden mitwirken oder darauf hinzuwirken.
- entgeltliche oder unentgeltliche Organfunktionen, Nebenbeschäftigungen bzw. Beratungsfunktionen bei einem Konkurrenten der Migros-Gruppe ausüben oder die Migros-Gruppe durch anderweitige Tätigkeiten tatsächlich konkurrenzieren.
- an Entscheidungsprozessen oder Beschlussfassungen teilnehmen, wenn sie sich potenziell oder tatsächlich in einem Interessenkonflikt befinden (– und müssen in den Ausstand treten).

⁸ Z.B. indem im Rahmen einer Auftragsvergabe auf den zuständigen Migros-Mitarbeitenden durch einen anderen (in der Regel höherrangigen) Migros-Mitarbeitenden Druck ausgeübt wird, um das Geschäft an eine (dem höherrangigen Migros-Mitarbeitenden) „nahestehende“ Person zu vergeben.

⁹ Es wird auf die Richtlinie R-1-0004 zur Korruptionsprävention sowie die zugehörigen Merkblätter bzw. die jeweils geltenden lokalen Versionen verwiesen.

Verbot von ungebührlichen Vorteilen (möglich-
erweise strafbar):

- ihre berufliche Tätigkeit oder Position für die persönliche Bereicherung oder zum Vorteil „nahestehender“ Personen oder Dritter ausnützen oder missbrauchen.
- Honorare, Provisionen, Rabatte, Geschenke, Unterhaltungs- oder Dienstleistungen oder Rückvergütungen („Kick-backs“) von/an Geschäftspartner(n) oder Amtsträger(n) annehmen, anbieten oder versprechen, die der Richtlinie R-1-0004 zur Korruptionsprävention oder den zugehörigen Merkblättern bzw. den jeweils geltenden lokalen Versionen widersprechen.
- an Entscheiden oder Beschlüssen der Migros-Gruppe mitwirken (bzw. wesentliche Informationen im gegebenen Fall vorsätzlich verschweigen) im Wissen darum, dass die getroffenen Entscheide bzw. Beschlüsse den Interessen der Migros-Gruppe widersprechen oder widersprechen könnten, um sich, ihnen „nahestehenden“ Personen oder Dritten auf Kosten der Migros-Gruppe einen persönlichen Vorteil zu verschaffen.

Verbot von Eigengeschäften

- Eigengeschäfte in geplanten oder beschlossenen Transaktionen der Migros-Gruppe tätigen oder dabei direkt oder indirekt mitwirken, mit welchen sie selbst oder eine „nahestehende“ Person sich bereichern und/oder die Migros-Gruppe schädigen (oder dies könnten).

Missbrauch von vertraulichen Informationen:

- Migros-Gruppe interne, nicht-öffentliche und vertrauliche Geschäftsinformationen missbräuchlich nutzen oder unerlaubt weitergeben.

Geschäftliche und persönliche Beziehungen:

- **ohne vorherige Bewilligung** ihnen „nahestehende“ Personen *indirekt* führen, kontrollieren oder beaufsichtigen.
- **ohne vorherige Bewilligung** selber Geschäfte der Migros-Gruppe abschliessen:
 - mit sich selbst;
 - mit ihnen „nahestehenden“ Personen;
 - mit Unternehmen, die ihnen selbst oder ihnen „nahestehenden“ Personen gehören bzw. von ihnen beherrscht oder kontrolliert werden, oder an denen sie selbst oder ihnen „nahestehende“ Personen eine wesentliche finanzielle Beteiligung halten;
 - mit Unternehmen, in denen ihnen „nahestehende“ Personen tätig sind (z.B. als Organe, Mitarbeitende oder ständige Berater).

Organfunktionen, Nebenbeschäftigungen und Beratungsfunktionen:

- **ohne vorherige Bewilligung** entgeltliche oder unentgeltliche Organfunktionen, Nebenbeschäftigungen oder Beratungsfunktionen bei Geschäftspartnern oder Dritten ausüben, die den Interessen der Migros-Gruppe widersprechen oder widersprechen könnten.

Ausübung öffentlicher Ämter:

- **ohne vorherige Konsultation** des Vorgesetzten bzw. des zuständigen Leitungsgremiums ein öffentliches Amt wahrnehmen (unabhängig davon, ob dieses während oder ausserhalb der Arbeitszeit ausgeübt wird).

Nebenbeschäftigungen:

Migros-Mitarbeitende dürfen:

- Migros-externe Nebenbeschäftigungen oder Organfunktionen ausüben, die den Geschäftsbereich der Migros nicht berühren, keinerlei Interessenkonflikt-Potenzial haben, und nicht mit einem besonderen zeitlichen Aufwand verbunden sind (soweit nicht gemäss arbeitsrechtlichen oder anderweitigen internen Bestimmungen generell jede Nebenbeschäftigung bewilligungspflichtig ist).

Offengelegte und genehmigte Konflikte:

- in einer potenziellen Interessenkonfliktsituation verbleiben, wenn diese von der zuständigen Stelle genehmigt worden ist, sich nicht nachteilig auf die Migros-Gruppe auswirkt oder mittels Massnahmen entsprechend kontrolliert worden ist.

8. Ansprechpartner

Für Fragen bezüglich der Einhaltung oder der Auslegung dieser Richtlinie stehen nebst den zuständigen Linienorganisationen insbesondere die folgenden Ansprechpartner zur Verfügung:

- Compliance Verantwortliche des jeweiligen Migros-Unternehmens
- Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe

9. Ausnahmen bezüglich dieser Richtlinie

Über Ausnahmen bezüglich dieser Richtlinie entscheidet ausschliesslich die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe. Die Ausnahmen sind zu dokumentieren und angemessen zu überwachen.

10. Verhalten bei Verstössen; Sanktionen

Verstösse gegen diese Richtlinie können ernsthafte rechtliche Konsequenzen sowie Reputationsschäden für die Migros-Gruppe, die ihr angeschlossenen Genossenschaften oder weiteren Unternehmen, oder für deren Mitarbeitende, inklusive Massnahmen durch ein Unternehmen der Migros-Gruppe, nach sich ziehen.

Besteht Verdacht auf einen Verstoß, ist dieser deshalb einer der im jeweiligen Unternehmen dafür vorgesehenen Anlauf- oder Meldestelle zu melden. Alternativ stehen für Meldungen von Verstössen auch die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe zur Verfügung. Meldungen werden dort in jedem Fall vertraulich behandelt.

Die Migros-Gruppe hat zudem für Mitarbeitende mit Arbeitsort Schweiz (und zum Teil im Ausland) die spezialisierte Internet-basierte Meldestelle «M-Concern» (www.m-concern.ch) eingerichtet. Dort können Meldungen auch anonym erstattet werden.