



Richtlinie

Meldungen und interne Untersuchungen

R – 1 – 0003

Diese Richtlinie stützt sich auf das Organisationsreglement der Verwaltung MGB (Ziff. 4.5.3) sowie das Reglement Legal & Compliance (Art. 7 / Anhang C des Reglements der Generaldirektion MGB). Sie konkretisiert den Verhaltenskodex und regelt den Umgang mit Meldungen von Compliance Verstössen und anderen Regelverletzungen sowie die Anforderungen und Grundsätze für die Durchführung von internen Untersuchungen.

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

Soweit lokales Recht zwingende Regeln vorsieht, welche mit den hierin festgelegten in Widerspruch stehen, so haben jene Regeln Vorrang. Ebenso gelten weiterhin unternehmensinterne Bestimmungen, welche diese Richtlinie ergänzen. Im Weiteren wird auf das Merkblatt «Meldungen und interne Untersuchungen» (M-1-0080) verwiesen; dieses enthält wichtige praktische Informationen und Hinweise über die Rechte und Pflichten der Migros-Mitarbeitenden im Rahmen von Untersuchungen sowie über das Erstellen von Meldungen.

Sollten Sie in Zusammenhang mit der Meldung von Compliance Verstössen oder mit internen Untersuchungen Fragen haben, kontaktieren Sie umgehend Ihre Führungskraft, den Compliance Verantwortlichen Ihres Unternehmens oder die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe.

Verstösse gegen die in dieser Richtlinie definierten Verhaltensregeln können disziplinarische und möglicherweise auch zivil- bzw. strafrechtliche Sanktionen und/oder Massnahmen durch die Migros-Gruppe nach sich ziehen. Bei Auslegungsproblemen und sprachlich bedingten Diskrepanzen geht die deutsche Fassung dieser Richtlinie (inklusive zugehöriges Merkblatt M-1-0080) den anderssprachigen Fassungen vor.

Herausgeber: Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe

Bewilligt durch: Generaldirektion MGB

Anwendungsbereich: Migros-Gruppe

Inhalt

1.	Einführung, Ziel und Zweck	4
2.	Meldungen von Compliance Verstössen und anderen Regelverletzungen	4
2.1	Meldungen können Fehlverhalten aufdecken	4
2.2	Inhalt einer Meldung	4
2.2.1	Nachvollziehbare Begründung	4
2.2.2	«Compliance Verstösse» bzw. andere Regelverletzungen	5
2.3	Verbot bösgläubiger Meldungen	5
3.	Interne Anlaufstellen und Zuständigkeiten für Meldungen	5
3.1	Führungskraft als erste Anlaufstelle	5
3.2	Meldung an Compliance Verantwortliche	6
3.2.1	Analyse und Untersuchung von «Compliance Verstössen»	6
3.2.2	Zuständigkeit Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe	6
3.2.3	Zuständigkeit dezentrale Compliance Verantwortliche	6
3.3	Meldung über «M-Concern»	7
4.	Verbot von Vergeltungsmassnahmen	7
5.	Entscheid über Durchführung einer Untersuchung	8
6.	Bildung eines Steuerungsausschusses	8
6.1	Ausgangslage	8
6.2	Zusammensetzung	8
6.3	Berichterstattung	9
7.	Untersuchungsplan	9
8.	Sicherung sowie Durchsicht von Daten und Dokumenten	10
9.	Rechte und Pflichten bei internen Untersuchungen	11
9.1	Mitwirkungspflicht der Migros-Mitarbeitenden	11
9.2	Vertraulichkeitspflicht («Kenntnis wenn nötig» / «Need-to-Know»-Prinzip)	11
9.3	Untersuchungsgrundsätze	12
9.4	Befragung von Migros-Mitarbeitenden	12
10.	Abschluss der internen Untersuchung	13
10.1	Untersuchungsbericht	13
10.2	Sanktionen und Massnahmen	13

10.3 Dokumentationspflicht 14

10.4 Kommunikation 14

1. Einführung, Ziel und Zweck

Die Migros und ihre Mitarbeitenden führen ihre Geschäftstätigkeiten basierend auf dem Verhaltenskodex und der Gesetzgebung aus. Um Transparenz zu schaffen und die Geschäftsintegrität zu fördern, wird unterstützt, dass Verstösse gegen den Verhaltenskodex gemeldet werden können.

Interne Untersuchungen sind Massnahmen des Compliance Managements Systems der Migros-Gruppe.¹ Sie werden durch das zuständige Unternehmen der Migros-Gruppe in Auftrag gegeben und bezwecken die Aufdeckung möglicher Widerhandlungen gegen Gesetze oder interne Regelungen sowie damit verbundener Risiken für die Migros-Gruppe, um darauf angemessen reagieren zu können. Ausgangspunkt für eine interne Untersuchung kann eine Meldung oder ein entsprechender Auftrag der obersten Geschäftsleitungsorgane (Verwaltung, Verwaltungsrat, Geschäftsleitung) sein.² Letztere sind von Gesetzes wegen verpflichtet, Anhaltspunkten für mögliche Regelverletzungen angemessen nachzugehen.

Diese Richtlinie hält die wesentlichen Grundsätze, Abläufe und Verantwortlichkeiten für den Umgang mit Meldungen über «Compliance Verstösse» und anderweitige Regelverletzungen (siehe Definition unten, Ziff. 2.2.2.) sowie die Durchführung von internen Untersuchungen fest. Die Richtlinie beschreibt im Weiteren die Rechte und Pflichten von Migros-Mitarbeitenden im Rahmen von internen Untersuchungen. Die Richtlinie gilt sinngemäss für Meldungen von Verletzungen innerhalb der Lieferkette der Migros-Gruppe.

2. Meldungen von Compliance Verstösse und anderen Regelverletzungen

2.1 Meldungen können Fehlverhalten aufdecken

Migros-Mitarbeitende werden ermutigt, Verstösse gegen den Verhaltenskodex, andere interne Regeln oder gegen Gesetze zu melden. Solche Meldungen können helfen, Fehlverhalten aufzudecken und damit Schaden für die Migros-Gruppe und die Migros-Mitarbeitenden zu verhindern oder zu mindern.

Migros-Mitarbeitende sind aufgrund ihrer Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, Meldungen *innerhalb* der Migros-Gruppe zu machen. Die Meldung von Compliance Verstösse oder anderen Regelverletzungen an externe, nicht zur Migros-Gruppe gehörende Stellen oder Personen ist nicht zulässig.³

2.2 Inhalt einer Meldung

2.2.1 Nachvollziehbare Begründung

Meldungen sollen so gut wie möglich und nachvollziehbar begründet werden, damit sie intern möglichst effizient abgeklärt werden können.⁴ Migros-Mitarbeitende werden ermutigt, Meldungen wenn möglich nicht anonym, sondern unter Angabe ihres Namens abzugeben. Dies erleichtert die interne

¹ Der Begriff «Migros-Gruppe» umfasst die Unternehmen gemäss Konsolidierungskreis des jeweiligen MGB-Jahresberichts (Finanzbericht).

² Unternehmensinterne Untersuchungen können zudem auf behördliche Anordnung durchgeführt werden.

³ Vorbehalten bleiben gesetzliche Meldepflichten, z.B. im Bereich der Lebensmittelgesetzgebung, des Gesundheitswesens, oder bei Finanzinstituten.

⁴ Die meldende Person muss jedoch keinen strikten Beweis für den gemeldeten Sachverhalt haben.

Aufklärung des Sachverhalts. Zu beachten ist auch, dass gewisse Meldungen ohne Namensnennung nicht untersucht werden können (insbesondere Missstände, von denen die meldende Person selbst betroffen ist).

2.2.2 «Compliance Verstösse» bzw. andere Regelverletzungen

Mitarbeitende können einen «Compliance Verstoss» oder jede andere Regelverletzung melden. Als «Compliance Verstoss» im Sinne dieser Richtlinie gelten die folgenden Widerhandlungen gegen den Verhaltenskodex, andere interne Regelungen oder gegen Gesetze, soweit sie im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Migros-Gruppe stehen:

- Verstösse gegen das Kartellrecht und das Bestechungsverbot
- Missachtung der Vorschriften zu Interessenkonflikten und zu der Geschäftspartnerprüfung
- Vermögensdelikte (Betrug, Diebstahl, Veruntreuung etc.) sowie andere Delikte, bei welchen der begründete Verdacht besteht, dass sie von Migros-Mitarbeitenden verübt wurden
- Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung
- Menschenrechtsverletzungen

Anderweitige Regelverletzungen können z.B. Fälle von geringfügiger oder rein formeller Missachtung einer Spesenregelung, Verstösse gegen die Arbeitszeiterfassungsregelung, Verstösse gegen das Arbeitsgesetz oder sonstige HR-bezogene Regelverstösse sein. Bei deren Behandlung durch die im Einzelfall zuständigen internen Stellen sind die Grundsätze dieser Richtlinie analog anzuwenden.

Unternehmensinterne Regelungen für die Meldung und Behandlung von Datenschutzvorfällen und deren Zuständigkeiten bleiben vorbehalten.

2.3 Verbot bösgläubiger Meldungen

Meldungen dürfen nie in böser Absicht erfolgen: Wer bewusst und vorsätzlich eine falsche oder böswillige Meldung⁵ macht, hat mit arbeits- bzw. vertrags-, zivil- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

3. Interne Anlaufstellen und Zuständigkeiten für Meldungen

3.1 Führungskraft als erste Anlaufstelle

Migros-Mitarbeitende sind aufgefordert, als erstes ihre Führungskraft zu informieren, wenn sie ein Fehlverhalten feststellen oder in gutem Glauben vermuten. Besteht Grund zur Annahme, dass die Führungskraft selbst in die Widerhandlung involviert ist oder trotz Kenntnis des Fehlverhaltens untätig bleibt, kann die Meldung an die nächsthöhere Führungskraft erfolgen. Bleibt auch diese untätig oder erscheint eine Meldung von vornherein aussichtslos, ist direkt der zuständige Compliance Verantwortliche zu informieren. Mitarbeitende können ein Fehlverhalten im Übrigen auch an andere interne Stellen melden (z.B. interne Revision, Personaldienste, Personalkommissionen, Personal- oder Sozialberatungsstellen, Sicherheitsdienst).

⇒ Die kontaktierte Führungskraft informiert die intern zuständige Stelle. Bei Compliance Verstösse im Sinne dieser Richtlinie, oder bei Zweifeln über die interne Zuständigkeit zur Behandlung der

⁵ Zum Beispiel: Verleumdungen, Ehrverletzungen, Beschimpfungen, sowie Meldungen zum Zweck der persönlichen Bereicherung, aus Neid, als üble Nachrede oder anderweitig missbräuchliche Meldungen.

Meldung, ist stets zeitnah der Compliance Verantwortliche zu informieren; dieser entscheidet über das weitere Vorgehen und die Bearbeitung der Meldung.

Wird ein *Compliance Verstoss* gemäss dieser Richtlinie gemeldet, so informieren diese Stellen ohne Verzug den zuständigen Compliance Verantwortlichen; vorbehalten bleiben allfällige Berufsgeheimnisse oder sonstige Vertraulichkeitsverpflichtungen solcher Stellen.

3.2 Meldung an Compliance Verantwortliche

3.2.1 Analyse und Untersuchung von «Compliance Verstössen»

Für die Analyse und Untersuchung von «Compliance Verstössen» gemäss dieser Richtlinie sind die jeweiligen Compliance Verantwortlichen zuständig.⁶

Untersuchungen zu Compliance Verstössen können grundsätzlich nur durch ein Geschäftsleitungsorgan, einen Steuerungsausschuss oder den zuständigen Compliance Verantwortlichen (s. nachfolgend) angeordnet und in deren Auftrag bzw. unter deren Leitung durchgeführt werden.

3.2.2 Zuständigkeit Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe

Die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe⁷ ist zuständig für die Untersuchung von Compliance Verstössen innerhalb des MGB sowie bei den sogenannten MGB-nahen Unternehmen. Innerhalb anderer Migros-Unternehmen führt oder koordiniert sie ausserdem interne Untersuchungen zu Compliance Verstössen mit *gruppenweiter Bedeutung*.

Gruppenweite Bedeutung haben insbesondere Meldungen über

- mögliche Straftaten (welche über kleinere Bagatelvergehen durch Migros-Mitarbeitende auf lokaler Stufe hinausgehen);
- mögliche Verstösse in Bereichen mit erhöhten finanziellen Risiken (ab CHF 500'000);
- mögliche Verstösse mit hohen Reputationsrisiken, das heisst in der Regel bei Verstössen gegen das Kartellrecht, das Korruptionsverbot, gegebenenfalls auch bei Interessenkonflikten; oder bei Meldungen mit Involvierung der Geschäftsleitung oder der Verwaltung/des Verwaltungsrates (auf Unternehmensstufe);
- mögliche Verstösse gegen Menschenrechte (inklusive Verstösse gegen Kinderarbeit);
- Fehlverhalten, dessen Grundursache mangelhafte interne Prozesse, Kontrollen oder Systeme sein könnte (systemische Mängel).

3.2.3 Zuständigkeit dezentrale Compliance Verantwortliche

Soweit nicht die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe zuständig ist, führen oder koordinieren die jeweiligen lokalen Compliance Verantwortlichen Untersuchungen zu Compliance Verstössen

⁶ Je nach interner Regelung kann im jeweiligen Unternehmen für Fälle von sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung auch primär die Personalabteilung zuständig sein. Vorbehalten bleiben sodann spezifische personalrechtliche Bestimmungen zu formellen Beschwerdeverfahren wegen sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung. In allen Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung ist sicherzustellen, dass der zuständige Compliance Verantwortliche seitens der bearbeitenden Stelle über einen entsprechenden Compliance Verstoss informiert wird (nötigenfalls unter Wahrung der Anonymität).

⁷ Die Compliance Organisation der Migros-Gruppe steht unter der fachlichen Leitung der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe. Die Untersuchungskompetenz des MGB gegenüber den Genossenschaften ergibt sich aus den MGB Statuten: Gemäss Art. 16 lit. k der MGB-Statuten sind die angeschlossenen Genossenschaften u.a. verpflichtet, «dem MGB jederzeit Aufschluss über ihre Geschäftsführung und Einsicht in ihre Bücher, Korrespondenz und Belege zu gewähren». Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Direktion Legal & Compliance MGB und der dezentralen Compliance Verantwortlichen für interne Untersuchungen sind im Reglement Legal & Compliance vom 1. Dezember 2017 geregelt.

innerhalb ihres Verantwortungsbereichs⁸ gemäss den Mindestvorgaben dieser Richtlinie (jedoch mit eigenem Prozess). Sie ziehen insbesondere in den folgenden Fällen eine unabhängige interne oder externe Fachperson bei (z.B. Anwälte, Juristen, IT, Revisionsfirma):⁹

- bei einem Verstoß mit grösserer Tragweite (hinsichtlich Rechts- oder Reputationsfolgen für das betroffene Unternehmen); und/oder
- wenn zur Sicherstellung der Gerichtsverwertbarkeit spezifische (sog. forensische) Sicherungsmassnahmen notwendig sind; und/oder
- nötigenfalls wenn personenbezogene Daten zu erheben und auszuwerten sind.

Im Falle von lokalen Meldungen mit möglicherweise *gruppenweiter* Bedeutung benachrichtigen sie umgehend die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe, damit diese entscheiden kann, ob sie die Leitung bzw. Koordination des Falles übernimmt.

Die zuständigen Compliance Verantwortlichen informieren die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe periodisch über allfällige Untersuchungen von Compliance Verstössen in ihrem Zuständigkeitsbereich (insbes. getroffene Schritte, Abschluss, allfällige Sanktionen und Massnahmen).

3.3 Meldung über «M-Concern»

Ist eine Meldung an die vorgängig genannten Anlaufstellen (Führungskraft, Compliance Verantwortliche) nicht möglich oder aussichtslos, können Migros-Mitarbeitende mit Arbeitsort Schweiz (oder gemäss separater Regelung auch im Ausland) Compliance Verstösse zudem über die interne Meldestelle «M-Concern» (www.m-concern.ch) melden, notfalls auch anonym.

Bei Meldungen über «M-Concern» gilt folgender Grundsatz:

Die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe ist Empfängerin und Erstbeurteilerin der Meldungen, die in der Schweiz eingehen. Sie entscheidet über die Zuständigkeit für die weitere Bearbeitung des gemeldeten Sachverhalts, bleibt aber auch bei Delegation der Untersuchungsführung an den lokalen Compliance Verantwortlichen in «M-Concern» die Ansprechperson für die meldende Person.

4. Verbot von Vergeltungsmassnahmen

Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen jeder Art gegen Migros-Mitarbeitende, die in guter Absicht einen Missstand melden oder anderweitig (z.B. durch Kooperation während der Untersuchung als befragte Personen) mithelfen, Compliance Verstösse oder andere Regelverletzungen aufzudecken oder zu untersuchen, werden nicht toleriert. Sie werden durch das zuständige Unternehmen der Migros-Gruppe – bei möglichen Reputationsrisiken nötigenfalls nach Rücksprache mit der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe – sanktioniert. Befürchtet ein Migros-Mitarbeitender Diskriminierungen oder Vergeltungsmassnahmen irgendeiner Art oder ist er solchen bereits ausgesetzt, kann er sich an jede der in Ziffer 3 genannten Anlaufstellen wenden.

⁸ Siehe Reglement Legal & Compliance vom 1. Dezember 2017.

⁹ Die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe kann entsprechende externe Kontakte vermitteln.

5. Entscheid über Durchführung einer Untersuchung

Nach Empfang einer Meldung über einen Compliance Verstoss entscheidet der dafür zuständige Compliance Verantwortliche – nötigenfalls in Absprache mit weiteren Stellen und/oder nach ersten Vorabklärungen (z.B. informelle Vorgespräche mit Auskunftspersonen, erste Daten- oder Dokumentensichtung) – bzw. ein eingesetzter Steuerungsausschuss (s. nachfolgend) darüber, ob der gemeldete Sachverhalt relevant und eine weitere Abklärung durch eine interne Untersuchung nötig und möglich ist. Unter Umständen sind bereits im Rahmen solcher Vorabklärungen erste Sofortmassnahmen einzuleiten (s. hinten, Ziff. 8) und massgebliche Stellen über die Meldung zu informieren (unter Hinweis auf die Vertraulichkeitspflicht).

Bei der Frage nach der *Notwendigkeit* einer internen Untersuchung können sich u.a. folgende Fragen stellen:

- Was ist die potenzielle Tragweite für das Unternehmen, sollte sich der konkrete Verdacht erhärten?
- Wie können potenzielle Weiterungen des konkreten Falles aussehen?
- Was sind im konkreten Fall die Bedürfnisse der Unternehmensleitung bzw. des Unternehmens (z.B. Schaffung einer Entscheidungsgrundlage, Schadensbegrenzung, Wiederherstellung des ordnungsgemässen Zustandes, Stärkung des Compliance Systems, Risikosteuerung, Vorbereitung auf behördliche Ermittlungen oder Verfahren, Vorbereitung auf Kooperation mit Behörden, Wahrnehmung gesetzlicher Berichts-, Offenlegungs- und Meldepflichten, Haftungsvermeidung, Ahndung individuellen Fehlverhaltens)?
- Ist die interne Untersuchung das im konkreten Fall geeignete Instrument, um diese Bedürfnisse (der Unternehmensleitung bzw. des Unternehmens) zu befriedigen?
- Was sind die Chancen und Risiken der Aufarbeitung in einer internen Untersuchung (z.B. vertrauensbildender Schritt gegenüber dem mit Vorliegen der Untersuchungsergebnisse verbundenen Risiko)?
- Gibt es evtl. Alternativen (z.B. frühzeitige Strafanzeige)?

6. Bildung eines Steuerungsausschusses

6.1 Ausgangslage

Für die Untersuchung von Compliance Verstössen mit hoher Komplexität, einem möglichen hohen Reputationsrisiko oder schwerwiegenden Vorwürfen ist die Bildung eines Steuerungsausschusses angezeigt. Dieser entscheidet in solchen Fällen – in der Regel gestützt auf eine Empfehlung des zuständigen Compliance Verantwortlichen – insbesondere über die Durchführung einer internen Untersuchung, den Untersuchungsplan (s. hinten, Ziff. 7), allfällige (weitere) Sofortmassnahmen sowie die jeweils massgeblichen Untersuchungsschritte. Die nötigen Untersuchungsressourcen sind bereitzustellen.

6.2 Zusammensetzung

Die Zusammensetzung eines Steuerungsausschusses ist abhängig vom gemeldeten Sachverhalt sowie den vom Verdacht betroffenen bzw. möglicherweise involvierten Personen. Bei der Bestimmung der Mitglieder des Steuerungsausschusses ist der Grundsatz zu beachten, dass die Untersuchung von operativen Geschäftsinteressen unabhängig sein muss. Linienvorgesetzte sowie Personen, welche anderweitig in irgendeiner Weise vom zu untersuchenden Sachverhalt betroffen sein könnten

oder bei denen diesbezüglich allfällige Interessenkonflikte vorliegen, können nicht dem Steuerungsausschuss angehören und dürfen weder Entscheide fällen, welche die entsprechende Untersuchung betreffen, noch bei solchen mitwirken.

Die fachliche Verantwortung innerhalb eines Steuerungsausschusses obliegt dem zuständigen Compliance Verantwortlichen.

6.3 Berichterstattung

Die Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe berichtet periodisch (in dringenden Fällen ad-hoc) über den Stand der Untersuchung an den Audit Ausschuss MGB. Der Audit Ausschuss MGB informiert die Verwaltung MGB entsprechend seiner organschaftlichen Verantwortlichkeiten über interne Untersuchungen bzw. unterbreitet diesem Gremium Empfehlungen für allfällige diesbezügliche Entscheidungen.

7. Untersuchungsplan

Mit einer internen Untersuchung soll der Meldesachverhalt sorgfältig und möglichst zeitnah abgeklärt werden (Erhärtung oder Entkräftung eines gemeldeten Verdachtes), mit dem Ziel, die Risiken für die Migros-Gruppe zu kennen und die nötigen risikominimierenden Massnahmen zu treffen.

Für die Durchführung einer Untersuchung soll ein Untersuchungsplan festgelegt werden, der die geplanten Untersuchungsschritte festhält und die Beurteilung der Verhältnismässigkeit der jeweiligen Untersuchungshandlungen erlaubt.

Der Untersuchungsplan hält zudem Zielsetzung und Strategie der Untersuchung fest, d.h. insbesondere:

- Organisation/Governance (Linien- oder Projektorganisation?)
- Auftragsdefinition: Bedürfnisse und Erwartungen der Unternehmensleitung bzw. des Unternehmens (z.B. blosse Sachverhaltserhebung, rechtliche Beurteilung, Gesamtschau der Risiken, Vorschläge betreffend weiteres Vorgehen, schriftlicher Bericht, Präsentation, bloss mündliche Information)?
- Scope der Untersuchung (z.B. sachlich, zeitlich, geografisch, rechtlich) – weder zu weit (Gefahr der Verzettlung und des Zeitverlusts) noch zu eng (Gefahr des Tunnelblicks) untersuchen
- Welche Kernfrage(n)/Hypothese(n) soll(en) untersucht werden?
- Welche Risiken ergeben sich für die Migros-Gruppe?
- Potenzielle Weiterungen des konkreten Falles als Risiko?
- Welche Strategie und Taktik will man verfolgen?
- Worin liegt der Fokus der Untersuchung (was soll/wann abgeklärt werden; was verspricht sich das Unternehmen davon – welchen Zwecken werden die Untersuchungsergebnisse voraussichtlich dienen müssen)?
- Wer ist als Know-how Träger beizuziehen (z.B. Nachhaltigkeit bei Menschenrechtverletzung oder Kinderarbeit)?
- Welches sind die in der Planung zu berücksichtigenden Hauptkriterien (ausreichende personelle sowie materielle Ressourcen, Know-how intern/extern, Verhältnismässigkeit, Zeit, finanzielle Aspekte, Reputationsrisiko, Handlungsspielraum, Präzedenzfall usw.), und wie sind diese zu gewichten?

- Ist bei einem Verdacht auf strafrechtlich relevantes Verhalten oder schwierigen rechtlichen Fragestellung der Beizug von unabhängigen externen Spezialisten angezeigt (z.B. Anwälte, IT-Forensiker)?
- Anforderungen an beauftragte Personen: Sind die mit der Untersuchung beauftragten Personen unvoreingenommen, objektiv und integer?
- Wie ist der Informationsfluss zu regeln? Wer muss welche Informationen in welchen Zyklen erhalten?
- In welcher Form soll die Zwischen- und Schlussberichterstattung stattfinden (welche Risiken sind im konkreten Fall mit der schriftlichen Berichterstattung verbunden)?
- Vertraulichkeit: Unternehmensinterne Untersuchungen müssen während aller Phasen die strengsten Vertraulichkeitsanforderungen erfüllen (s. hinten, Ziff. 9.2).

Ist ein Steuerungsausschuss gebildet, genehmigt dieser den Untersuchungsplan.

8. Sicherung sowie Durchsicht von Daten und Dokumenten

Unter Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit dürfen im Rahmen von internen Untersuchungen Dokumente und elektronische Daten forensisch (d.h. unter Sicherstellung der Datenintegrität und Nachvollziehbarkeit des Besitzweges zum Zwecke allenfalls erforderlicher Gerichtsverwertbarkeit) gesichert, durchsucht und ausgewertet werden.

Soweit erforderlich können entsprechende Massnahmen unmittelbar als Sofortmassnahmen erfolgen. Das gilt insbesondere dann, wenn ein Verlust von Daten oder Dokumenten droht, wenn die Widerhandlung andauert oder wenn ein Gefährdungsrisiko für Personen oder Unternehmen besteht. Diesfalls kommen (nötigenfalls unter Beiziehung von internen oder externen HR- bzw. IT-Experten zur Sicherstellung allenfalls erforderlicher Gerichtsverwertbarkeit) personalrechtliche oder anderweitige Sicherungsmassnahmen in Betracht, z.B.:

- Spiegelung bzw. Sicherstellung von Verkehrs- und Logdaten sowie Dateninhalten bei geschäftlich genutzten Arbeitsmitteln und Geräten;
- Einziehung von Badge/Personalausweis oder anderen Arbeitsmitteln wie Computer oder Geschäftstelefon;
- Durchsuchung von Arbeitsplätzen (z.B. bei dringenden Verdachtsgründen und schwerwiegendem Tatvorwurf);
- Freistellung des Migros-Mitarbeitenden;
- Zutrittsbeschränkungen oder Entziehung von geschäftlichen IT-Zugriffsberechtigungen;
- gegebenenfalls Beschränkung oder Einstellung von bestimmten Geschäftsaktivitäten.

Dokumente und elektronische Daten können zu Kontrollzwecken *jederzeit gesichert* und ohne Personenbezug ausgewertet werden. Bei begründeten Anhaltspunkten für einen Compliance Verstoss können, je nach Art und Schwere des möglichen Verstosses, Dokumente und elektronische Daten *personenbezogen ausgewertet* werden, insbesondere:

- Verkehrs- und Logdaten aus der Nutzung von Internet oder E-Mail;
- vergleichbare Angaben über ausgehende oder eingehende Telefonanrufe;
- der Inhalt von E-Mails und Kurznachrichten; oder
- der Inhalt von zulässigerweise aufgezeichneten Telefon- und Videokonferenzgesprächen;
- Registrierung von «Ein-/Austritt» gemäss Zutrittskontrolle an der Portier-Loge;
- zulässigerweise aufgezeichnete Video-Überwachungen.

Eine gezielte Auswertung von als *privat* erkannten Daten erfolgt nur in Einzelfällen insbesondere bei schweren Verdachtsfällen und nach Rücksprache mit der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe.

Über eine personenbezogene Auswertung von Dokumenten oder Daten werden betroffene Personen informiert, soweit nicht gesetzliche Pflichten oder überwiegende Interessen einer solchen Information entgegenstehen.

Für Einzelheiten zur zulässigen Nutzung von Arbeitsmitteln, zu Aufzeichnungen über ihre Nutzung und zur Auswertung und Dauer der Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen wird im Übrigen auf das anwendbare Personal- und IT-Nutzungsreglement sowie auf die Mitarbeiterinformation betreffend Datenschutz verwiesen.

9. Rechte und Pflichten bei internen Untersuchungen

9.1 Mitwirkungspflicht der Migros-Mitarbeitenden

Alle Migros-Mitarbeitenden sind im Rahmen ihrer arbeitsrechtlichen *Rechenschafts- und Treuepflicht* zur zumutbaren Mitwirkung bei der Abklärung von Meldungen oder Hinweisen über mögliche Compliance Verstösse verpflichtet. Anweisungen der jeweiligen Untersuchungsleitung ist jederzeit Folge zu leisten.

Migros-Mitarbeitende, die in eine Untersuchung involviert sind, haben allfällige (bestehende oder drohende) persönliche Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der Untersuchung umgehend an den Untersuchungsleitenden offenzulegen.

9.2 Vertraulichkeitspflicht («Kenntnis wenn nötig» / «Need-to-Know»-Prinzip)

Interne Untersuchungen sind vertraulich und haben vertraulich zu bleiben – deshalb gelten die folgenden Grundsätze:

- Die verantwortliche Untersuchungsleitung oder im gegebenen Fall der Steuerungsausschuss entscheidet, wer zu welchem Zeitpunkt, in welchem Umfang und durch wen über die Untersuchung informiert wird.
- ⇒ Wer in eine Untersuchung involviert ist oder bei entsprechenden Abklärungen mitwirkt, darf deshalb ohne Genehmigung des Untersuchungsleiters oder des Steuerungsausschusses weder mit der Führungskraft noch mit anderen Mitarbeitenden oder Drittpersonen (insbesondere Lieferanten) über die Untersuchung und deren Inhalt sprechen. Die üblicherweise bestehende Pflicht eines Migros-Mitarbeitenden, die Führungskraft über relevante Sachverhalte zu informieren, gilt bei internen Untersuchungen nicht.
- ⇒ Je nach konkreter Sachlage können Migros-Mitarbeitende, die über die Untersuchung informiert werden müssen, aufgefordert werden, vorgängig eine Vertraulichkeitserklärung zu unterzeichnen.
- Alle Informationen im Zusammenhang mit dem gemeldeten oder festgestellten Compliance Verstoss (bzw. einer anderweitigen Regelverletzung) und dem Stand der Untersuchung sind mit höchstmöglicher Vertraulichkeit und der gebotenen Sorgfalt zu behandeln, insbesondere auch um jegliche Vorverurteilung einer angeschuldigten Person sowie mögliche Repressalien gegenüber der meldenden Person zu vermeiden.

- ⇒ Dokumente und Daten im Zusammenhang mit der Untersuchung sind verschlossen und für unberechtigte Dritte nicht zugänglich aufzubewahren bzw. zu speichern. Bei der Übermittlung bzw. dem Austausch und Versand von Dokumenten oder Daten sind die im Einzelfall möglichen und angemessenen technischen (oder anderweitigen) Sicherungs- und Schutzmassnahmen zu treffen (z.B. Anonymisierung; Klassifizierung; Verschlüsselung; vertrauliche Plattform). Erforderlichenfalls ist der Informations- bzw. Datenaustausch entsprechend zu dokumentieren (z.B. Liste der informierten Personen – wer/hat was/wann/von wem erfahren; «Chain of Custody» Protokoll).
- ⇒ Informationen zur Untersuchung dürfen innerhalb des Unternehmens von der zuständigen Untersuchungsleitung (oder mit ihrem Einverständnis) nur an diejenigen Personen weitergeleitet werden, welche die jeweilige Information aufgrund ihrer Aufgabe im Rahmen der internen Untersuchung oder aufgrund ihrer Funktion im Unternehmen (z.B. Verwaltung, Geschäftsleitung, Compliance) erhalten müssen (sog. «Need-to-Know»-Prinzip).
- Die Identität der meldenden Person ist bestmöglich zu schützen und wird vorbehaltlich ihres ausdrücklichen (dokumentierten) Einverständnisses zur Offenlegung streng vertraulich behandelt.
- ⇒ Im Verlaufe einer Untersuchung kann es sich jedoch aufgrund von gesetzlichen Offenlegungspflichten, überwiegenden schutzwürdigen Interessen der Migros-Gruppe oder der Öffentlichkeit sowie anderen Legitimationsgründen als notwendig erweisen, den Inhalt der Meldung oder die Identität der meldenden Person teilweise oder vollständig offenzulegen.

9.3 Untersuchungsgrundsätze

Interne Untersuchungen sind unter Einhaltung der jeweils anwendbaren Gesetze sowie nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit faktenbasiert und ergebnisoffen durchzuführen mit dem Ziel, den tatsächlichen Sachverhalt zu ermitteln. Dabei werden Beweise gerichtsverwertbar gesammelt.

9.4 Befragung von Migros-Mitarbeitenden

Persönliche Befragungen von Migros-Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Bestandteil des Untersuchungsverfahrens und der Sachverhaltsermittlung. Die Mitarbeitenden sind über den Zweck der Befragung sowie eine mögliche Verwendung des Gesprächsinhalts zu informieren. Die Befragung hat fair, vertraulich, unabhängig, objektiv und sachlich zu erfolgen und den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu wahren. Jegliche Einschüchterungen, Druckversuche, Vorverurteilungen und dergleichen sind bei Befragungen zu unterlassen.

Im Weiteren gelten folgende Grundsätze:

- Migros-Mitarbeitende haben an Befragungen persönlich teilzunehmen und die gestellten Fragen in guten Treuen und nach bestem Wissen wahrheitsgemäss und vollständig zu beantworten; erbetene geschäftsbezogene Dokumente sind herauszugeben. Migros-Mitarbeitende dürfen sich in Absprache mit der Untersuchungsleitung bei Bedarf durch eine Vertrauensperson begleiten lassen.
- Migros-Mitarbeitenden ist aufgrund des Persönlichkeitsschutzes und der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bei Befragungen das Recht einzuräumen, Aussagen zu verweigern, mit denen sie sich oder nahe Angehörige strafrechtlich belasten könnten.
- Befragungen sind aus Beweisgründen in der Regel zu zweit durchzuführen. Es wird ein Wortprotokoll oder eine Gesprächszusammenfassung erstellt. Die befragte Person erhält die Gelegenheit, Einsicht in diese Dokumente zu nehmen und sie gegebenenfalls zu berichtigen. Ein

Wortprotokoll ist von der befragten Person zu unterzeichnen. Ein Anspruch auf eine Kopie dieser Dokumente besteht nicht.

- Jede beschuldigte Person wird, sobald dies die Untersuchung erlaubt – in jedem Fall vor einem allfälligen Entscheid über Massnahmen gegen sie – über die erhobenen Vorwürfe angemessen informiert und kann dazu Stellung nehmen (Gewährung des rechtlichen Gehörs).

Vorbehalten bleiben sowohl im Rahmen von Befragungen als auch bei anderweitigen Untersuchungshandlungen die notwendigen Massnahmen zur Sicherstellung allfälliger Anwaltsgeheimnisse.

10. Abschluss der internen Untersuchung

10.1 Untersuchungsbericht

Nach Abschluss der internen Untersuchung erstellt die verantwortliche Untersuchungsleitung (oder allenfalls ein externer Experte in ihrem Auftrag) einen Schlussbericht, gegebenenfalls mit einer Empfehlung für das weitere Vorgehen. Die Bestimmung des Empfängerkreises des Untersuchungsberichts richtet sich nach dem Prinzip «Kenntnis wenn nötig», ebenso sind allfällige Vertraulichkeitsverpflichtungen (einschliesslich zur Sicherstellung von Anwaltsgeheimnissen) zu berücksichtigen. Ist ein Steuerungsausschuss eingesetzt, geht der Schlussbericht an diesen. Der Steuerungsausschuss kann unter den vorgenannten Bedingungen weitere Empfangsberechtigte bezeichnen.

Der Schlussbericht enthält in der Regel die folgenden Abschnitte:

- Kurzzusammenfassung (Management Summary)
- Faktische Ausgangslage
- Untersuchte Hypothese(n)
- Übersicht über die Untersuchungshandlungen gemäss Untersuchungsplan
- Faktisches Untersuchungsergebnis
- Bewertung des Untersuchungsergebnisses (rechtliche Risiken, Reputationsrisiken)
- Soweit möglich: Grundursachenanalyse («root cause» analysis)
- Empfohlener Follow-up gegenüber Personen (z.B. arbeitsrechtliche Sanktionen, Strafanzeigen, Zivilklagen etc.) sowie Empfehlungen von weiteren Massnahmen (z.B. Prozessverbesserungen, Anpassungen des Compliance Management Systems, Massnahmen gegenüber Geschäftspartnern).

In einfachen Fällen kann ein kürzerer Untersuchungsbericht bzw. eine der Sachlage angemessene Dokumentation erstellt werden. Bei spezifischer Risikolage für das Unternehmen kann auch ein nur mündlicher Schlussbericht erstattet werden.

10.2 Sanktionen und Massnahmen

Nach Abschluss der internen Untersuchung sind – unter Wahrung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismässigkeit – im Rahmen des geltenden Rechts die dem Fall angemessenen Sanktionen gegen fehlbare Migros-Mitarbeitende (oder Dritte) zu treffen. Die Untersuchungsleitung bzw. ein allfälliger Steuerungsausschuss geben dazu Empfehlungen ab.

Dabei wird eine freiwillige interne Selbstanzeige eines Compliance Verstosses durch Migros-Mitarbeitende angemessen zu deren Gunsten berücksichtigt, schützt sie aber nicht in jedem Fall von Sanktionen und/oder Massnahmen durch die Migros-Gruppe oder Behörden.

Disziplinarische und arbeitsrechtliche Massnahmen sind durch das Linienmanagement, unter Beizug der Personalabteilung, zu treffen; allfällige zivil- und/oder strafrechtliche Massnahmen sind durch den zuständigen Compliance Verantwortlichen mit juristischer Unterstützung (gegebenenfalls unter Beizug der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe oder eines externen Experten) einzuleiten.

Zur Vermeidung ähnlicher oder gleich gelagerter Compliance Verstösse sind gegebenenfalls weitere Massnahmen zu treffen und im Unternehmen angemessen zu kommunizieren (insbesondere Prozessverbesserungen, Schulungen, Weisungsanpassungen, Management-Kommunikation etc.).

Ist bei Untersuchungen mit gruppenweiter Bedeutung mit Untersuchungsleitung bei der Direktion Legal & Compliance Migros-Gruppe ein Steuerungsausschuss eingesetzt, verfasst dieser mit Unterstützung der Fachexperten die Empfehlungen zu Sanktionen und Massnahmen zuhanden der verantwortlichen Organe. Wollen diese nach abgeschlossener Untersuchung die durch den Steuerungsausschuss empfohlenen Sanktionen und Massnahmen nicht umsetzen, kann der Auditausschuss den Governance Ausschuss anrufen, welcher der Verwaltung MGB nach eigenständiger Würdigung des Untersuchungsergebnisses einen begründeten Sanktions- und/oder Massnahmenantrag unterbreitet.

10.3 Dokumentationspflicht

Die Durchführung der Untersuchung und deren Ergebnisse sind ordnungsgemäss zu dokumentieren und gemäss den anwendbaren gesetzlichen Aufbewahrungsvorschriften zu archivieren. Insbesondere sind eingegangene Meldungen bzw. geäusserte Verdachtsmomente zu Fehlverhalten authentisch und reversionssicher (d.h. nicht manipulierbar) zu dokumentieren und aufzubewahren, nötigenfalls unter Beziehung interner oder externer Experten. Bei der Gewährung allfälliger Einsichtsrechte durch Dritte sind allfällige Anwaltsgeheimnisse und andere Vertraulichkeitspflichten sowie das in Frage stehende Unternehmensinteresse zu berücksichtigen.

Die Migros-Gruppe ist berechtigt, diese Dokumente (einschliesslich des Untersuchungsberichts) – selbst während noch laufender interner Untersuchung – auch in Verfahren vor Staatsanwaltschaften, Verwaltungs- und Gerichtsbehörden (auch im Ausland) zu verwenden, unabhängig davon, ob ein Unternehmen der Migros-Gruppe geschädigte oder beschuldigte Person ist.

10.4 Kommunikation

Dem für die Untersuchung zuständigen Unternehmen der Migros-Gruppe steht es frei, unter Berücksichtigung des konkreten Falles sowie unter Wahrung der Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von involvierten Personen in geeigneter Weise über den Abschluss und Ausgang der Untersuchung zu kommunizieren. Soweit ein mögliches Reputationsrisiko für die Migros-Gruppe besteht, ist die Kommunikationsabteilung beizuziehen.

Eine Kommunikation an die über den Fall informierten Personen kann sich insbesondere als zweckmässig erweisen, um allfällige nach durchgeführter Untersuchung nicht begründete Verdachtsmomente gegen betroffene Personen zu entkräften und richtigzustellen, oder um bestehenden Gerüchten entgegenzuwirken.