

# Weisung „Whistleblowing“

## Einleitung

Bellevue Asset Management AG ist ein von der FINMA regulierter Verwalter von Kollektivvermögen gemäss Art. 24 FINIG. Die Bellevue ist bestrebt, jederzeit sämtliche regulatorischen Anforderungen einzuhalten und entsprechend umzusetzen. Um diesen Zweck zu unterstützen, erwartet Bellevue von seinen Mitarbeitenden, dass sie sich zu Wort melden, wenn sie von Verhaltensweisen oder Vorkommnissen, die gegen gesetzte, Vorschriften oder internen Anweisungen verstossen, wissen oder diese vermuten.

## 1 GELTUNGSBEREICH UND ZWECK

### 1.1 Geltungsbereich

Die vorliegende Weisung gilt für alle Mitarbeitenden der Bellevue Group AG (nachfolgend «Bellevue»).

Darüber hinaus gehende lokale Eigenheiten oder regulatorische Erfordernisse von einzelnen Gruppengesellschaften werden separat geregelt und gelten ergänzend zu dieser Weisung.

### 1.2 Zweck

Bellevue ist bestrebt, seine hohen rechtlichen, ethischen und moralischen Standards zu wahren und fördert daher eine Kultur der Einhaltung lokaler Gesetze und eines ethisch einwandfreien Geschäftsverhaltens. Um diesen Zweck zu unterstützen, erwartet Bellevue von seinen Mitarbeitenden, dass sie sich zu Wort melden, wenn sie von Verhaltensweisen oder Vorkommnissen, die gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Anweisungen verstossen, wissen oder diese vermuten.

Das Ansprechen trägt zur Verbesserung des Risikomanagements, der internen Kontrollen und der Compliance der Organisation bei. Bellevue duldet kein Fehlverhalten und setzt sich dafür ein, solches Fehlverhalten innerhalb der Organisation zu verhindern und zu beseitigen. Bellevue wird jeden Vorfall, von dem es Kenntnis erhält, untersuchen.

Der Zweck dieser Weisung ist es:

- Alle Mitarbeitenden zu ermutigen und in die Lage zu versetzen, Fehlverhalten anzusprechen und zu melden;
- Mitarbeitende dabei zu unterstützen, Meldungen vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmassnahmen zu machen;
- Rollen und Verantwortlichkeiten für die Reaktion auf Berichte über Fehlverhalten zu definieren;
- Schulung der Mitarbeitenden, um das Bewusstsein für die Whistleblowing-Politik zu schärfen und zu erhalten.

### 1.3 Rechtsgrundlagen

- Hinweisgeberrichtlinie (EU) 2019/1937
- Weisung Compliance

## 2 BEISPIELE FÜR FEHLVERHALTEN

Im Folgenden sind einige Beispiele für Fehlverhalten aufgeführt. Die Liste ist nicht abschliessend und führt lediglich einige Beispiele eines Fehlverhaltens auf.

- Betrug, Bestechung und Korruption, Diebstahl oder andere Straftaten
- Finanzielle Unregelmässigkeiten
- Regulatorische Verletzungen
- Insider dealing, Marktmanipulation oder die unrechtmässige Weitergabe von Informationen
- Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Nötigung und Mobbing
- Verstösse gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften
- Fälschung von Geschäfts- und / oder Finanzunterlagen des Unternehmens
- Kostenerstattungsbruch
- Fragwürdige Geschäftspraktiken wie Fehlverkäufe oder die Nichteinhaltung von Marketingregeln
- Unterdrückung und Beseitigung von Dokumenten
- Unterlassung der Offenlegung eines bestehenden oder potenziellen Interessenkonflikts
- Unterlassen der Offenlegung von Informationen (z. B. "Kickback", «Geschenke und Einladungen»), wenn ein Mitarbeitender einen Anreiz als Gegenleistung dafür erhält oder anbietet, dass er einem Dritten ein Bellevue-Geschäft anbietet oder eine Investition/Dienstleistung von einem Dritten erhält
- Unterlassung der Offenlegung wesentlicher Informationen, die für eine fundierte Anlageentscheidung erforderlich sind
- Missbrauch einer verantwortungsvollen Position (z.B. Veruntreuung)

## 3 KEINE VERGELTUNG UND VERTAULICHKEIT

Bellevue duldet keine Vergeltungsmassnahmen wie Belästigung oder nachteilige Beschäftigungsfolgen gegen Mitarbeitende, die Fehlverhalten in gutem Glauben melden. Guter Glaube bedeutet, dass eine Person in dem begründeten Glauben ist, dass die von ihr gemachte Meldung der Wahrheit entspricht.

Meldungen können anonym gemacht werden. Die Untersuchungen werden im Rahmen des gesetzlich Zulässigen streng vertraulich behandelt. Eine Untersuchung kann nicht

vertraulich behandelt werden, wenn eine Untersuchung disziplinarische, rechtliche oder behördliche Untersuchungen oder Verfahren auslöst.

Ist ein Mitarbeitender selbst in ein Fehlverhalten verwickelt und beschliesst, dieses Fehlverhalten anzuzeigen, so kann dies unter bestimmten Umständen einen mildern- den Umstand in einem anschliessenden Disziplinarverfahren darstellen.

#### **4 ANLIEGEN ADRESSIEREN**

Hinweise auf Fehlverhalten können mündlich oder schriftlich an den Vorgesetzten (Abschnitt 4.1), über die Bellevue-Whistleblowing-Plattform (Abschnitt 4.2) oder für Mitar- beitende ausländischer Gesellschaften auch extern erfolgen (Abschnitt 4.3).

Die Meldung/-en sollten so genau wie möglich sein, alle Einzelheiten enthalten und, wenn möglich, mit Belegen versehen sein. Eine einmal erstattete Meldung kann nicht mehr zurückgezogen werden. Es liegt im alleinigen Ermessen von Bellevue, eine Un- tersuchung einzuleiten.

##### **4.1 Bericht an Vorgesetzten**

Die Mitarbeitenden werden ermutigt, ihre Bedenken bezüglich eines Fehlverhaltens mit einer Person zu teilen, die sie angemessen behandeln kann. Bei dieser Person handelt es sich in der Regel um den Vorgesetzten des Mitarbeiternden, das Compliance Office oder ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates, an das sich der Mit- arbeitende wenden kann. Wird vermutet, dass der Vorgesetzte in das mutmassliche Fehlverhalten verwickelt ist, oder ist der Mitarbeitende nicht zufrieden, fühlt er sich un- wohl oder hat er Angst, sich an diese Person zu wenden, sollte er sich an das Compli- ance Office, die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat wenden oder eine Meldung über die Whistleblowing-Plattform von Bellevue machen (Abschnitt 4.2).

Vorgesetzte, die eine Meldung über ein angebliches Fehlverhalten erhalten, müssen sicherstellen, dass die Meldung unverzüglich als Fehlverhaltensmeldung gekennzeich- net und an das HR weitergeleitet wird, das speziell für die Reaktion auf gemeldete Fehlverhaltensfälle und deren Untersuchung zuständig ist. Das Compliance Office fun- giert als Stellvertretung. Mündliche Berichte sollten in der Regel von der Führungskraft mit einer schriftlichen Abschrift des Gesprächs dokumentiert werden. Schriftliche Mittei- lungen müssen deutlich als "privat und vertraulich" gekennzeichnet sein.

##### **4.2 Rapportierung über die Bellevue Whistleblowing - Plattform**

Die Whistleblowing-Plattform von Bellevue ist eine sichere webbasierte Lösung für die interne Meldung von Fehlverhalten. Die Whistleblowing-Plattform wird von einem Drittanbieter gehostet und gepflegt, der keinen Zugriff auf den Inhalt der Meldungen hat. Die Mitarbeitenden können über die Whistleblowing-Plattform mit einer individuel- len Fallnummer und einem Passwort, die von der Whistleblowing-Plattform bei Einrei- chung einer Meldung vergeben werden, Meldungen übermitteln und anonym mit dem Case Manager von Bellevue (in der Regel das HR) kommunizieren. Jeder Eingang ei- ner Meldung wird innerhalb von 7 Kalendertagen nach Einreichung bestätigt und der

Meldende darüber informiert, wie die Angelegenheit bearbeitet wird und ob weitere Informationen erforderlich sind.

Der Meldende wird innerhalb eines angemessenen Zeitraums über die als Folgemaßnahme zu der Meldung geplanten oder ergriffenen Maßnahmen und die Gründe für die Wahl dieser Folgemaßnahme informiert. Diese angemessene Frist darf drei Monate nach der oben genannten Empfangsbestätigung nicht überschreiten.

Über die Whistleblowing-Plattform können jederzeit und von jedem Ort der Welt aus Meldungen gemacht werden. Die Whistleblowing-Plattform ist über einen Weblink zugänglich: <https://bellevue.integrityline.com>.

Die Landing Page der Whistleblowing-Plattform von Bellevue enthält detaillierte Anweisungen, wie Meldungen gemacht werden können.

#### **4.3 Rapportierung an die Aufsichtsbehörde**

Diese Weisung soll den Mitarbeitenden eine Möglichkeit bieten, Fehlverhalten innerhalb von Bellevue zu melden. In bestimmten Rechtsordnungen sind Unternehmen jedoch verpflichtet, ihre Mitarbeitenden über die Möglichkeit zu informieren, Fehlverhalten an externe Stellen wie Aufsichtsbehörden zu melden. Anhang 1 gibt einen Überblick über die Stellen, die in den Geltungsbereich solcher Vorschriften fallen, einschliesslich der Kontaktangaben der externen Stellen.

## **5 Training**

Neue Mitarbeitende werden via vorliegender Weisung durch das Compliance Office informiert.

Anhang 1: Externe Stellen

<b>Bellevue</b>	<b>Name and address of external body</b>
Bellevue Asset Management (UK) Ltd	<p>Financial Conduct Authority</p> <p>Call : +44 (0)20 7066 9200 during office hours or leave a message</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:whistle@fca.org.uk">whistle@fca.org.uk</a></p> <p>Write to: Intelligence Department (Ref PIDA), Financial Conduct Authority 12 Endeavour Square London E20 1JN</p>
Bellevue Asset Management (Deutschland) GmbH	<p>Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)</p> <p><a href="https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=2BaF6&amp;c=-1&amp;language=eng">https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=2BaF6&amp;c=-1&amp;language=eng</a></p> <p>Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht: Hinweisgeberstelle Graurheindorfer Strasse 108 53117 Bonn <a href="mailto:hinweisgeberstelle@bafin.de">hinweisgeberstelle@bafin.de</a></p> <p>+49 (0) 22841082355</p>