

# **CAP ARREGHINI S.p.A**

## **WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE**

Überarbeitung Nr. 2 genehmigt 2023

## INHALT

1. Zweck und Ziele .....	3
2. Rechtliche und dokumentarische Hinweise.....	3
3. Verbreitung, Kommunikation und Sensibilisierungsinitiativen .....	4
4. Meldende Person, andere betroffene Personen und Umfang des Schutzes .....	4
5. Gegenstand der Meldung.....	5
5.1 Maßnahmen, Tatsachen und Verhaltensweisen, die gemeldet werden können .....	6
5.2 Handlungen, Tatsachen und Verhaltensweisen, die nicht gemeldet werden können.....	6
5.3 Nicht relevante Meldungen .....	7
6. Inhalt der Meldung.....	7
7. Der Verantwortliche für die Bearbeitung interner Meldungen .....	8
8. Der interne Meldekanal .....	8
9. Der externe Meldeweg .....	9
10. Öffentliche Bekanntmachungen .....	9
11. Die Meldung rechtswidriger Handlungen .....	10
12. Der Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers, der gemeldeten oder betroffenen Personen und anderer Personen .....	11
13. Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Hinweisgebers .....	12
14. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung gegenüber dem Hinweisgeber.....	12
15. Verantwortung des Hinweisgebers.....	12
16. Rückverfolgbarkeit und Archivierung .....	13

## 1. Zweck und Ziel

CAP ARREGHINI S.p.A. (im Folgenden auch „das Unternehmen“) hat das in der Gesetzesverordnung 24/2023 vorgesehene „Whistleblowing“-System (im Folgenden auch „Meldungen“) eingeführt, mit dem Italien die (EU) 1937/2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und mit Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden, umgesetzt hat. Das Gesetzesdekret 24/2023 verfolgt im Einklang mit der europäischen Richtlinie das Ziel, den rechtlichen Schutz von Personen zu stärken, die Verstöße gegen nationale oder europäische Rechtsvorschriften melden, die den Interessen und/oder der Integrität der privaten (und auch öffentlichen) Einrichtung, der sie angehören, schaden und von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangt haben.

Das Unternehmen hatte bereits ein Meldesystem eingerichtet, das im Organisationsmodell geregelt ist, Verwaltung und Kontrolle gemäß Gesetzesdekret 231/2001 eingerichtet, in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzes 179/2017, das „Bestimmungen zum Schutz von Personen enthält, die Straftaten oder Unregelmäßigkeiten melden, von denen sie im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt haben“.

Das Whistleblowing-System wurde auch mit dem Ziel eingeführt, mögliche Verstöße gegen den Ethikkodex, das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gesetzesdekret 231/2001 und die vom Unternehmen verabschiedeten Richtlinien und Verfahren sowie andere rechtswidrige oder unregelmäßige Verhaltensweisen (wie in Absatz 5 näher beschrieben) aufzudecken und zu bekämpfen, die die Integrität der Einrichtung untergraben könnten.

Die vorliegende Richtlinie regelt daher das Meldesystem und verfolgt das Ziel, eine Kultur der Ethik, Legalität und Transparenz innerhalb der Organisation und in den Beziehungen zu ihr zu verbreiten.

## 2. Rechtliche und dokumentarische Hinweise

- Richtlinie (EU) 1937/2019 über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden;
- Verordnung (EU) 2016/679 zum „Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung);“
- Gesetzesdekret 231/2001 über „Die Regelung der administrativen Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, auch ohne Rechtspersönlichkeit“;
- Gesetzesdekret Nr. 24/2023, „Umsetzung der Richtlinie (EU) 1937/2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und mit Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden“;
- Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gesetzesdekret 231/2001;
- Ethikkodex;
- Unternehmensrichtlinien und -verfahren.

### 3. Verbreitung, Kommunikation und Sensibilisierungsinitiativen

Die **Verbreitung** der Richtlinie erfolgt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen über verschiedene Medien, darunter Aushänge am Arbeitsplatz (z. B. Anschlagtafeln) und die Veröffentlichung auf der [Website](#).

Darüber hinaus ergreift das Unternehmen Maßnahmen zur **Kommunikation** und **Schulung** des Personals hinsichtlich der Richtlinie, auch durch kulturelle Förderaktivitäten zum Thema *Whistleblowing*.

### 4. Hinweisgeber, andere verbundene Personen und Umfang des Schutzes

Als **Hinweisgeber** gilt die natürliche Person, die die Meldung oder öffentliche Bekanntgabe (siehe unten) von Verstößen vornimmt, von denen sie im Rahmen ihres Arbeitsumfelds und/oder ihrer für das Unternehmen ausgeübten beruflichen oder gewerblichen Tätigkeiten Kenntnis erlangt hat (gemäß Art. 2, Abs. 1, Buchstabe g) und Buchstabe

i) D. Gesetzesdekret 24/2023).

Insbesondere:

- Arbeitnehmer;
- Selbstständige, Freiberufler und Berater;
- Freiwillige und Praktikanten, bezahlt und unbezahlt;
- Aktionäre und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen (auch faktisch).

Die in den folgenden Absätzen genannten Schutzmaßnahmen zugunsten des **Hinweisgebers** (sogenannte „**Schutzmaßnahmen**“) gelten auch für folgende Personen:

- Vermittler (Personen, die den Hinweisgeber bei der Meldung unterstützen);
- Personen, die demselben beruflichen Umfeld wie der Hinweisgeber angehören und mit ihm durch eine feste emotionale Bindung oder Verwandtschaft verbunden sind;
- Arbeitskollegen des Hinweisgebers, die mit ihm durch eine regelmäßige und laufende Beziehung verbunden sind;
- Einrichtungen, die Eigentum des Hinweisgebers sind oder für die die geschützten Personen arbeiten.

Gemäß Art. 3, Abs. 4 des Gesetzesdekrets 24/2023 ist der Schutz des Hinweisgebers auch in den folgenden Fällen gewährleistet:

- a) wenn das Rechtsverhältnis (d. h. das Arbeitsverhältnis) noch nicht begonnen hat, wenn die Informationen, die Gegenstand der Meldung sind, während des Auswahlverfahrens oder in einer anderen vorvertraglichen Phase erworben wurden;
- b) während der Probezeit;
- c) nach Beendigung des Rechtsverhältnisses (d. h. des Arbeitsverhältnisses), wenn die Informationen, die Gegenstand der Meldung sind, während des Bestehens des Rechtsverhältnisses erworben wurden.

## 5. Gegenstand der Meldung

**Gegenstand der Meldung** sind Verstöße gegen nationale oder europäische Rechtsvorschriften sowie Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die das öffentliche Interesse und/oder die Integrität des Unternehmens beeinträchtigen, darunter:

- Verwaltungs-, Buchhaltungs-, zivil- oder strafrechtliche Verstöße;
- rechtswidrige Handlungen im Sinne des Gesetzesdekrets 231/2001;
- Verstöße gegen das gemäß Gesetzesdekret 231/2001 verabschiedete Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell;
- Rechtsverstöße, die in den Anwendungsbereich der Rechtsakte der Europäischen Union fallen, unter anderem in den folgenden Bereichen: öffentliches Auftragswesen, Dienstleistungen, Finanzprodukte und -märkte sowie Prävention  
Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Umweltschutz;
- sonstige Handlungen oder Unterlassungen, die den finanziellen Interessen der Europäischen Union schaden und/oder den Binnenmarkt betreffen.

Gegenstand der Meldung sind auch rechtswidrige Handlungen (oder mutmaßliche Handlungen), die nicht mit den vom Unternehmen verabschiedeten Richtlinien und Verfahren im Einklang stehen. Die gemeldeten rechtswidrigen Handlungen müssen sich auf Situationen beziehen, von denen der Meldende aufgrund seines Arbeitsverhältnisses direkt Kenntnis erlangt hat, und umfassen daher sowohl Informationen, die er aufgrund seiner Position erhalten hat, als auch Informationen, die er bei und/oder aufgrund der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erhalten hat, auch wenn dies zufällig geschehen ist.

Berücksichtigt werden nur Meldungen, die sich auf Tatsachen beziehen, die der Meldende direkt festgestellt hat und die nicht auf Vermutungen oder Gerüchten beruhen.

Darüber hinaus darf das Meldesystem vom Meldenden nicht für rein persönliche Zwecke, für Ansprüche oder Beschwerden genutzt werden, die gegebenenfalls unter die allgemeineren Bestimmungen des Arbeits-/Kooperationsverhältnisses oder der Beziehungen zum Vorgesetzten oder zu Kollegen fallen und für die die zuständigen Verfahren der Unternehmensstrukturen herangezogen werden müssen.

Der (externe) Verantwortliche für Meldungen, der für die Entgegennahme und Prüfung der Meldungen zuständig ist – wie in Absatz 5 näher beschrieben –, bewertet alle eingegangenen Meldungen und ergreift nach eigenem Ermessen und in eigener Verantwortung im Rahmen seiner Zuständigkeiten die entsprechenden Maßnahmen, wobei er gegebenenfalls den Urheber der Meldung und den Verantwortlichen für den mutmaßlichen Verstoß anhört. Jede daraus resultierende Entscheidung wird begründet.

Etwaige Disziplinarmaßnahmen werden von den zuständigen Unternehmensorganen in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des geltenden nationalen Tarifvertrags (CCNL) verhängt.

## 5.1 Maßnahmen, Tatsachen und Verhaltensweisen, die gemeldet werden können

Um dem Hinweisgeber die Identifizierung der **Tatsachen** zu erleichtern, **die Gegenstand einer Meldung sein können**, wird nachstehend eine Liste von Verstößen und/oder relevanten Verhaltensweisen aufgeführt, die lediglich als Beispiele dienen und weder erschöpfend noch verbindlich sind:

- ✓ Verstoß gegen das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell, den Ethikkodex, die Richtlinien und Verfahren, die vom Unternehmen angenommen wurden;
- ✓ die Zahlung eines Geldbetrags oder die Gewährung anderer Vorteile an einen Amtsträger oder einen mit öffentlichen Aufgaben betrauten Beamten als Gegenleistung für die Ausübung seiner Funktionen (z. B. Erleichterung eines Verfahrens) oder für die Vornahme einer Handlung, die seinen Amtspflichten zuwiderläuft (z. B. Unterlassung der Erstellung eines Protokolls über steuerliche Unregelmäßigkeiten);
- ✓ Verhalten, das darauf abzielt, die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung zu behindern (z. B. Nichtvorlage von Unterlagen, Vorlage falscher oder irreführender Informationen);
- ✓ Versprechen oder Gewährung von Geld, Gütern, Dienstleistungen oder anderen Vorteilen zur Bestechung von Lieferanten oder Kunden;
- ✓ Annahme von Geld, Gütern, Dienstleistungen oder anderen Vorteilen von Lieferanten/anderen Personen im Austausch für Gefälligkeiten oder untreues Verhalten;
- ✓ unzulässige Vereinbarungen mit Lieferanten, Beratern, Kunden, Wettbewerbern (z. B. Ausstellung von Scheinrechnungen, Preisabsprachen usw.);
- ✓ Fälschung, Veränderung, Vernichtung oder Verschleierung von Dokumenten;
- ✓ Unregelmäßigkeiten bei der Erfüllung von buchhalterischen, administrativen oder steuerlichen Verpflichtungen oder bei der Erstellung des Jahresabschlusses des Unternehmens;
- ✓ Fälschung von Spesenabrechnungen (z. B. „überhöhte“ Erstattungen oder Erstattungen für falsche Dienstreisen);
- ✓ Diebstahl von Geld, Wertgegenständen, Lieferungen oder anderen Gütern, die dem Unternehmen oder Kunden gehören;
- ✓ unbefugte Weitergabe vertraulicher Informationen;
- ✓ Computerbetrug;
- ✓ Verhalten, das die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf ihre Rechte, Behandlung, Verantwortlichkeiten, Chancen und wirtschaftlichen und sozialen Ergebnisse behindert;
- ✓ Rechtsverstöße, die in den Anwendungsbereich von Rechtsakten der Europäischen Union oder nationalen Rechtsakten fallen, oder nationale Rechtsakte, die Rechtsakte der Europäischen Union in folgenden Bereichen umsetzen  
Öffentliche Aufträge; Dienstleistungen, Produkte und Finanzmärkte sowie Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Umweltschutz;
- ✓ sonstige gesetzlich vorgesehene Maßnahmen.

## 5.2 Handlungen, Tatsachen und Verhaltensweisen, die nicht gemeldet werden dürfen

Das *Whistleblowing-System* darf nicht dazu verwendet werden, die Ehre und/oder die persönliche und/oder berufliche Würde der Person oder Personen, auf die sich die gemeldeten Tatsachen beziehen, zu verletzen oder zu schädigen oder wissentlich unbegründete Anschuldigungen zu verbreiten.

Insbesondere **ist es** daher unter anderem **verboten**:

- (i) die Verwendung beleidigender Ausdrücke;
- (ii) das Versenden von Meldungen mit rein diffamierendem oder verleumunderischem Zweck;
- (iii) das Versenden von Meldungen diskriminierender Art, da sie sich auf die sexuelle, religiöse und politische Orientierung oder die rassische oder ethnische Herkunft der gemeldeten Person beziehen;
- (iv) das Versenden von Meldungen, die ausschließlich zum Zweck der Schädigung der gemeldeten Person erfolgen;
- (v) sonstige, nicht in den Bestimmungen vorgesehene Fälle.

### 5.3 Irrelevante Meldungen

Meldungen müssen für den Anwendungsbereich dieser Richtlinie relevant sein. Als **nicht relevant** gelten insbesondere Meldungen, die:

- (i) sich auf gemeldete Personen oder Unternehmen beziehen, die nicht zum Anwendungsbereich dieser Richtlinie gehören;
- (ii) sich auf Tatsachen, Handlungen oder Verhaltensweisen beziehen, die nicht Gegenstand einer Meldung im Sinne dieser Richtlinie sind;
- (iii) sich ausschließlich auf Aspekte des Privatlebens der gemeldeten Person beziehen, ohne direkten oder indirekten Bezug zur beruflichen Tätigkeit innerhalb des Unternehmens oder zu den Beziehungen zum Unternehmen;
- (iv) eine Beanstandung, Forderung oder Aufforderung im Zusammenhang mit einem persönlichen Interesse des Meldenden zum Gegenstand haben;
- (v) unvollständig und/oder nicht detailliert und überprüfbar gemäß den Bestimmungen des folgenden Absatzes sind;
- (vi) sonstige, nicht in den Vorschriften vorgesehene Fälle.

## 6. Inhalt der Meldung

Die Meldungen müssen detailliert, überprüfbar und vollständig sein und alle Informationen enthalten, die für die Feststellung des Sachverhalts und die Identifizierung der Personen, denen die Verstöße zuzuschreiben sind, erforderlich sind.

Der Meldende ist für den Inhalt der Meldung verantwortlich. **Die Meldung muss** insbesondere mindestens folgende Angaben **enthalten**:

- ✓ die Personalien des M e l d enden unter Angabe seiner beruflichen Qualifikation oder Position . Es bleibt jedoch die Möglichkeit vorbehalten, eine anonyme Meldung zu machen (*siehe unten*);
- ✓ eine klare und vollständige Beschreibung des rechtswidrigen Verhaltens, das Gegenstand der Meldung ist, und der Umstände , wie davon Kenntnis erlangt wurde;
- ✓ das Datum und den Ort, an dem sich der Vorfall ereignet hat;
- ✓ Name und Funktion (Qualifikation, berufliche Position oder Abteilung, in der die Tätigkeit ausgeübt wird) der Person(en), die für die gemeldeten Tatsachen verantwortlich gemacht werden kann (können);

- ✓ geeignete Begleitdokumente, d. h. alle Unterlagen, die zur Überprüfung der Richtigkeit der gemeldeten Tatsachen dienen;

- ✓ alle weiteren Informationen, die zur Überprüfung der gemeldeten Tatsachen nützlich sind.

Eine Meldung, aus der die Identität des Meldenden nicht hervorgeht, gilt als anonym. Anonyme Meldungen sind zulässig, werden jedoch nicht empfohlen, da sie die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit dem Meldenden sowie die angemessene Überprüfung der Stichhaltigkeit der Tatsachen einschränken.

Anonyme Meldungen, die jedoch detailliert sind und Tatsachen und Situationen in bestimmten Kontexten aufzeigen, werden in jedem Fall mit „normalen“ Meldungen gleichgestellt.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Vertraulichkeit der Daten des Hinweisgebers sowie dessen Schutz vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung stets gewährleistet sind.

## 7. Der Verantwortliche für die Bearbeitung interner Meldungen

Um die Ziele der geltenden Vorschriften wirksam umsetzen zu können und somit die Integrität des Unternehmens zu wahren und den Hinweisegeber zu schützen, ist der **Verantwortliche für die Bearbeitung von Meldungen** eine externe Person (nämlich der Vorsitzende des Aufsichtsorgans – ernannt gemäß Art. 6 des Gesetzesdekrets 231/2001).

Die vorgenannte Person (im Folgenden als „Verantwortlicher für die Bearbeitung von Meldungen“ bezeichnet) verfügt für die Bearbeitung von Meldungen über eine spezielle Ausbildung und gewährleistet die erforderliche Unabhängigkeit (gemäß Art. 4 des Gesetzesdekrets 24/2023).

## 8. Der interne Meldeweg

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzesdekrets 24/2023 können Meldungen alternativ über **die unten aufgeführten Kanäle** erfolgen, die die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden bei der Bearbeitung der Meldung gewährleisten.

### ➤ MODALITÄTEN DER MELDUNGEN – SCHRIFTLICHE FORM

➤ Meldung in Papierform in drei verschlossenen Umschlägen: der erste mit den Identitätsdaten des Meldenden zusammen mit einer Kopie seines Ausweises; der zweite mit der Meldung, um die Identitätsdaten des Meldenden von der Meldung zu trennen. Beide müssen dann in einen dritten verschlossenen Umschlag gesteckt werden, der außen die Aufschrift „vertraulich“ für den Bearbeiter der Meldung trägt (z. B. „vertraulich für den Vorsitzenden des OdV“). Die Meldung ist an Rechtsanwalt Giulio Mosetti, Corso Italia 90/2, Gorizia, zu senden. Nach Eingang der Mitteilung wird diese vom Verwalter vertraulich registriert, auch in einem separaten Register.

### ➤ MODALITÄTEN DER MELDUNGEN – MÜNDLICHE FORM

➤ durch Beantragung eines persönlichen Treffens auf Wunsch des Hinweisgebers beim Ansprechpartner, das per E-Mail an die Adresse [odv.gm@studiolegalemc.com](mailto:odv.gm@studiolegalemc.com)

➤ oder telefonisch unter der Nummer 0481 34653.

Das Unternehmen hat somit zusätzlich zu den bereits bestehenden Meldesystemen mehrere interne Meldekanäle gemäß Art. 4 des genannten Dekrets eingerichtet.

Sollte man der Ansicht sein, dass Tatsachen zu melden sind, die unter die in Gesetzesdekret 24/2023 (wie oben näher beschrieben) typisierten Verhaltensweisen fallen, empfiehlt das Unternehmen, diese auf die oben genannten Weisen (schriftlich oder mündlich) zu melden.

## 9. Der externe Meldekanal

In den gesetzlich vorgesehenen Fällen kann der Hinweisgeber auch eine sogenannte „externe“ Meldung machen.

In diesem Fall ist der Empfänger der Meldung die Nationale Antikorruptionsbehörde (ANAC), die einen externen Meldekanal betreibt und verwaltet.

Die Rechtsvorschriften sehen die Möglichkeit einer externen Meldung vor, wenn:

- ✓ bereits eine interne Meldung erfolgt ist und diese ohne Folgen geblieben ist;
- ✓ es berechtigte Gründe für die Annahme gibt, dass eine interne Meldung nicht wirksam nachgegangen würde oder dass die Meldung zu Vergeltungsmaßnahmen/Diskriminierung führen könnte;
- ✓ es begründete Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.

Die Leitlinien zu den Verfahren für die Einreichung und Bearbeitung externer Meldungen sind auf *der Website* der ANAC verfügbar.

## 10. Öffentliche Bekanntmachungen

Der Hinweisgeber ist gemäß Art. 15 des Gesetzesdekrets 24/2023 auch dann geschützt, wenn er eine sogenannte „öffentliche Bekanntgabe“ der Informationen über Verstöße über die Presse oder elektronische Medien oder in jedem Fall über Verbreitungsmedien vornimmt, die eine große Anzahl von Personen erreichen können (gemäß Art. 2, Absatz 1, Buchstabe f), Gesetzesdekret 24/2023).

Der Schutz des Hinweisgebers, der eine öffentliche Bekanntgabe vornimmt, ist nur gewährleistet, wenn zum Zeitpunkt der Bekanntgabe eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- ✓ Der Hinweisgeber hat zuvor eine interne und externe Meldung gemacht oder direkt eine externe Meldung unter den in den Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen und Modalitäten gemacht hat, aber innerhalb der vorgesehenen Frist keine Antwort erhalten hat;
- ✓ der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine Gefahr darstellen könnte unmittelbar bevorstehend oder offensichtlich für das öffentliche Interesse;
- ✓ der Hinweisgeber hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass die externe Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringen könnte oder aufgrund der besonderen Umstände des konkreten Falls keine wirksamen Folgemaßnahmen nach sich ziehen könnte, beispielsweise wenn Beweise versteckt oder vernichtet werden könnten oder wenn

begründete Befürchtung besteht, dass der Empfänger der Meldung mit dem Urheber des Verstoßes unter einer Decke steckt oder selbst in den Verstoß verwickelt ist.

## **11. Die Meldung rechtswidriger Handlungen**

Alle Meldungen und Informationen zu Maßnahmen, Untersuchungen und nachfolgenden Beschlüssen müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen aufgezeichnet und aufbewahrt werden.

Zu diesem Zweck sieht **das Verfahren** im Falle einer Meldung rechtswidrigen Verhaltens Folgendes vor:

### **I. SENDEN DER MELDUNG**

- Jeder, der den begründeten Verdacht hat, dass ein rechtswidriges Verhalten vorliegt oder vorliegen könnte, kann über die oben genannten Kanäle eine Meldung einreichen.

### **II. EMPFANG DER MELDUNG**

- Der für die Bearbeitung der Meldung zuständige Mitarbeiter sendet dem Meldenden innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung und garantiert eine angemessene Frist für die Rückmeldung zum Ergebnis der internen Untersuchung, die drei Monate ab dem Datum der Absendung der Empfangsbestätigung der Meldung nicht überschreiten darf.
- Der für die Bearbeitung der Meldung zuständige Mitarbeiter steht in Kontakt mit dem Meldenden.
- Der für die Bearbeitung der Meldung zuständige Mitarbeiter geht den eingegangenen Meldungen ordnungsgemäß nach. Eine ordnungsgemäße Bearbeitung umfasst insbesondere zunächst die Überprüfung der wesentlichen Voraussetzungen der Meldung unter Einhaltung angemessener Fristen und unter Wahrung der Vertraulichkeit der Daten, um die Zulässigkeit der Meldung zu beurteilen und dem Meldenden somit den vorgesehenen Schutz gewähren zu können.
- In dieser Phase kann der für die Bearbeitung der Meldung Verantwortliche offensichtlich unbegründete Meldungen, denen keine Tatsachen zugrunde liegen, die eine Untersuchung rechtfertigen würden, Meldungen mit allgemein gehaltenem Inhalt, die kein Verständnis der Daten ermöglichen, Meldungen von Verstößen, denen keine geeigneten oder irrelevanten Unterlagen beigefügt sind, sowie Meldungen, die gemäß dieser Richtlinie nicht relevant oder verboten sind, zu den Akten legen.
- Wenn die Meldung nicht ausreichend detailliert ist, kann der Verantwortliche den Meldenden über den dafür vorgesehenen Kanal oder auch persönlich um ergänzende Angaben bitten, wenn der Meldende ein persönliches Gespräch beantragt hat.

### **III. VORUNTERSUCHUNG**

- Nach Prüfung der Zulässigkeit der Meldung leitet der für die Bearbeitung der Meldung zuständige Verantwortliche, der mit der Verwaltung des Meldekanals betraut ist, eine interne Untersuchung der gemeldeten Tatsachen oder Verhaltensweisen ein, um deren Vorliegen zu beurteilen.

### **IV. ERGEBNIS DER INTERNEN UNTERSUCHUNG**

- Nach Abschluss der Untersuchung gibt der für die Bearbeitung der Meldung zuständige Mitarbeiter Rückmeldung und erläutert die geplanten oder getroffenen bzw. noch zu treffenden Maßnahmen zur Weiterverfolgung der Meldung sowie die Gründe für die getroffene Entscheidung. In jedem Fall informiert der für die Bearbeitung der Meldung Verantwortliche innerhalb der oben genannten Frist von drei Monaten ab dem Datum der Empfangsbestätigung oder, falls keine solche Bestätigung vorliegt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen ab Einreichung der Meldung über das Ergebnis der Meldung.

## **12. Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers, der gemeldeten oder betroffenen Personen und anderer Personen**

Im Falle einer internen oder externen Meldung ist es Aufgabe der für die Bearbeitung der Meldung zuständigen Personen, die **Vertraulichkeit des Meldenden** ab dem Zeitpunkt der Entgegennahme der Meldung zu gewährleisten, auch in Fällen, in denen sich die Meldung später als falsch oder unbegründet herausstellen sollte. Das Gesetzesdekret 24/2023 hat im Hinblick auf eine möglichst weitgehende Ausweitung des Schutzsystems anerkannt, dass die Vertraulichkeit auch für die gemeldeten oder anderweitig betroffenen Personen und andere Personen als den Hinweisgeber gewährleistet sein muss.

Wie in dem genannten Dekret festgelegt, erstreckt sich die Geheimhaltungspflicht nicht nur auf den Namen des Hinweisgebers und der oben genannten Personen, sondern auch auf alle anderen Informationen oder Elemente, einschließlich der beigefügten Unterlagen, aus denen sich diese Identität direkt oder indirekt ableiten lässt.

Der Schutz der Vertraulichkeit muss auch im gerichtlichen und disziplinarischen Bereich gewährleistet sein. Insbesondere darf im Rahmen des von der Gesellschaft gegen den mutmaßlichen Urheber des Verstoßes eingeleiteten Disziplinarverfahrens die Identität des Hinweisgebers nicht offengelegt werden, wenn die Disziplinarvorwürfe auf anderen, über die Meldung hinausgehenden Ermittlungen beruhen, auch wenn diese aus der Meldung resultieren. Ist die Identität des Hinweisgebers für die Verteidigung der Person, gegen die die Disziplinarmaßnahme verhängt wurde, unerlässlich, darf sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers offengelegt werden.

Die Vertraulichkeit des Hinweisgebers muss hingegen nicht gewahrt werden, wenn:

- ✓ der Hinweisgeber ausdrücklich der Offenlegung seiner Identität zugestimmt hat;
- ✓ die strafrechtliche Verantwortung des Hinweisgebers für Straftaten durch ein Urteil in erster Instanz festgestellt wurde.  
Verleumdung oder Diffamierung oder anderweitig für Straftaten, die mit der Meldung begangen wurden, oder seine zivilrechtliche Haftung aus demselben Grund in Fällen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit;
- ✓ Die Anonymität ist gesetzlich nicht einklagbar, und die Identität des Hinweisgebers wird von der Justizbehörde im Zusammenhang mit den Ermittlungen (strafrechtliche, steuerrechtliche oder administrative Ermittlungen, Inspektionen durch Kontrollorgane) verlangt.

### **13. Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Hinweisgebers**

Das Unternehmen ist gemäß der **Verordnung (EU) 2016/679**, der sogenannten **DSGVO**, für die Datenverarbeitung verantwortlich und gibt diesbezüglich eine spezifische Datenschutzerklärung ab. Die personenbezogenen Daten der Hinweisgeber, der gemeldeten Personen und aller an der Meldung beteiligten Personen werden ausschließlich zum Zweck der Erfüllung der in Absatz 2 vorgesehenen gesetzlichen Verpflichtungen und in jedem Fall unter Einhaltung der Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 und des Gesetzesdekrets 51/2018 verarbeitet. Die Verarbeitung erfolgt mit manuellen, informatischen und telematischen Mitteln in einer Weise, die die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten unter vollständiger Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften gewährleistet. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt direkt durch die Organisation des Verantwortlichen über entsprechend benannte und geschulte Personen, die als Beauftragte handeln.

Die Identität des Hinweisgebers darf ohne dessen ausdrückliche Zustimmung nicht an andere Personen als diejenigen weitergegeben werden, die für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung der Hinweise zuständig und befugt sind (für die Bearbeitung des Hinweises Verantwortliche). Gemäß den Artikeln 6 und 7 der DSGVO ist der für die Verarbeitung Verantwortliche aus Gründen, die ausdrücklich in Artikel 12 des Gesetzesdekrets 24/2023 vorgesehen sind, verpflichtet, den Hinweisgeber um seine Zustimmung zur Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten für die spezifische Verarbeitung zu bitten, um die Identität des Hinweisgebers und alle anderen Informationen, aus denen diese Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, verwenden zu können. Ist der Verantwortliche für die Datenverarbeitung verpflichtet, über speziell autorisierte Personen, wie z. B. die für die Bearbeitung der Meldung zuständigen Personen, den Hinweisgeber um seine Zustimmung zur Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten für die spezifische Verarbeitung zu bitten.

### **14. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung gegenüber dem Hinweisgeber**

Gegenüber dem Hinweisgeber sind keine **Formen von Vergeltungsmaßnahmen** oder **diskriminierenden Maßnahmen**, die direkt oder indirekt mit der Meldung in Zusammenhang stehen, zulässig oder werden toleriert.

Unter diskriminierenden Maßnahmen sind beispielsweise ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen und jede andere Form von Vergeltungsmaßnahmen zu verstehen, die zu unzumutbaren Arbeitsbedingungen führen.

Wenn ein Empfänger der Ansicht ist, Opfer eines gemäß dieser Richtlinie verbotenen Verhaltens geworden zu sein, kann er die für die Bearbeitung von Meldungen zuständigen Personen informieren. Wird festgestellt, dass ein Adressat Opfer eines verbotenen Verhaltens geworden ist, werden geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen, um die Situation wiederherzustellen und/oder die negativen Auswirkungen der Diskriminierung oder Vergeltung zu beseitigen und ein Disziplinarverfahren gegen den Urheber der Diskriminierung einzuleiten.

### **15. Verantwortung des Meldenden**

Die Richtlinie lässt die **Verantwortung**, auch die disziplinarische, des **Meldenden** im Falle einer verleumderischen oder diffamierenden Meldung sowie einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung von Tatsachen, die nicht der Wahrheit entsprechen, unberührt.

Gemäß Art. 21, Abs. 1, Buchstabe c) des Gesetzesdekrets 24/2023 kann die ANAC eine Geldstrafe von 500 bis 2.500 Euro gegen den Hinweisgeber verhängen, wenn dessen zivilrechtliche Haftung aufgrund von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit für die Straftaten der Verleumdung und Diffamierung festgestellt wird.

Ebenfalls disziplinarisch relevant sind jegliche Formen des Missbrauchs dieser Richtlinie, wie z. B. offensichtlich opportunistische Meldungen und/oder Meldungen, die ausschließlich zum Zweck der Schädigung des Gemeldeten und/oder anderer Personen erfolgen, sowie jeder andere Fall von missbräuchlicher Verwendung oder vorsätzlicher Instrumentalisierung der Einrichtung, die Gegenstand dieser Richtlinie ist.

## **16. Rückverfolgbarkeit und Archivierung**

Das Unternehmen trifft Vorkehrungen zur Aufbewahrung der Informationen und Unterlagen über die Identität des Meldenden und den Inhalt der Meldung gemäß Art. 14 des Gesetzesdekrets 24/2023. Interne Meldungen und die dazugehörigen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung der Meldung erforderlich ist, jedoch nicht länger als fünf Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens, unter Einhaltung der Vertraulichkeitsverpflichtungen gemäß Art. 12 des genannten Dekrets.

Bei mündlichen Meldungen muss die Aufbewahrung gemäß Art. 14 des Gesetzesdekrets 24/2023 gewährleistet sein, insbesondere:

- Wenn die Meldung auf Wunsch des Meldenden mündlich im Rahmen eines einem **Treffen** mündlich erfolgt, wird sie mit Zustimmung des Hinweisgebers durch Aufzeichnung auf einem für die Speicherung und Wiedergabe geeigneten Gerät oder durch ein Protokoll dokumentiert. Der Hinweisgeber muss das Protokoll überprüfen und durch seine Unterschrift bestätigen.

Die Richtlinie, die in Übereinstimmung mit den Anforderungen der geltenden Rechtsvorschriften und den Werten des Ethikkodexes erstellt wurde, ist integraler Bestandteil des von der Gesellschaft angenommenen Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.