



Whistleblowing-Richtlinie

gemäß Gesetzesdekret vom 10. März 2024, Nr. 23

Ausführung	Datum	Zusammengestellt von	Genehmigt durch	Beschreibung von Aktualisierung
00	01.10.2024	Deloitte Legal StA a rl SB	Vorstand von Verwaltung	Erste Version
01	24.04.2024	Deloitte Legal StA a rl SB	Vorstand von Verwaltung	Aktualisierung von Richtlinienverfolgung Adoption von Modell 231

INDEX

1. Einleitung	3
2. Definitionen	4
3. Referenzen	6
4. Themen melden	6
5. Gegenstand des Berichts	7
6. Meldung in gutem oder bösem Glauben.....	9
6.1. Meldungen in gutem Glauben.....	9
6.2. Bösgläubige Meldungen	9
7. Meldeverfahren	9
7.1. Berichtsmethoden.....	9
7.2. Inhalt des Berichts	11
8. Empfänger des Berichts. Das Whistleblowing-Komitee	11
9. Maßnahmen zum Schutz des Reporters	12
10. Schutz der gemeldeten Partei	14
11. Berichtsverwaltungsmethode	15
12. Disziplinarmaßnahmen	17
13. Datenverarbeitung	18
14. Aktualisierung der Whistleblower-Richtlinie.....	18
15. Veröffentlichung, Verbreitung und Information	19

Whistleblowing-Richtlinie

für die Bearbeitung von Meldungen über rechtswidriges Verhalten durch Personen, die Beziehungen zu Italy Car Rent Srl unterhalten

1. Einleitung

Am 15. März 2023 wurde das Gesetzesdekret Nr. 10. März 2023 im Amtsblatt veröffentlicht. 24 (im Folgenden auch „**Whistleblowing-Erlass**“ oder „**Dekret**“), tragend „*Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationales Recht melden*“.

Mit dem Dekret wird die neue Gesetzgebung eingeführt *Whistleblowing* in Italien, das das vorherige aufhebt und den Schutz von Menschen regelt (cc.dd. *Hinweisgeber*), die Verstöße gegen nationale oder europäische Regulierungsbestimmungen melden, die das öffentliche Interesse oder die Integrität der öffentlichen Verwaltung oder privaten Einrichtung beeinträchtigen und von denen sie in einem öffentlichen oder privaten Arbeitskontext Kenntnis erlangt haben.

In Anbetracht des Vorstehenden wird mit diesem Dokument (unten), „**Whistleblowing-Richtlinie**“ oder „**Politik**“, Italy Car Rent Srl (im Folgenden „**Gesellschaft**“) soll die Instrumente veranschaulichen, die im Unternehmenskontext verwendet werden können, um rechtswidriges Verhalten zu melden, wie es im Dekret und in den ANAC-Richtlinien besser geregelt ist¹ und im Confindustria Operational Guide² sowie in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Garanten für den Schutz personenbezogener Daten³.

Daher Zweck von *Politik* und:

- Identifizieren Sie die Personen, die Meldungen abgeben können.
- den Umfang der Verhaltensweisen, Ereignisse oder Handlungen begrenzen, die Gegenstand der Meldung sein können;
- Identifizieren Sie die Kanäle, über die berichtet werden soll.
- stellen die Betriebsmethoden für die Präsentation und Verwaltung von Berichten sowie für alle daraus resultierenden Überprüfungsaktivitäten dar;

¹ „Leitlinien zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden. Verfahren zur Präsentation und Verwaltung externer Berichte“, genehmigt mit Beschluss Nr. 311 vom 12. Juli 2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

² NEUER LEITFÄDEN ZUR „WISTLEBLOWING“-VERORDNUNG FÜR PRIVATE UNTERNEHMEN, Confindustria, Oktober 2023 (<https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>).

³ Stellungnahme zum Entwurf der Leitlinien zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften melden – Verfahren zur Einreichung und Verwaltung externer Meldungen – 6. Juli 2023, Maßnahmenregister Nr. 304 vom 6. Juli 2023 (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>).

- Informieren Sie den Hinweisgeber und die an der Meldung beteiligten Personen über die anerkannten und gewährleisteten Schutzformen.

Es wird klargestellt, dass das Unternehmen bei der Ausarbeitung dieser Richtlinie die Werte berücksichtigt hat, die die Grundlagen seiner Organisation bilden, und sich verpflichtet hat, seine Aktivitäten gemäß den höchsten Grundsätzen durchzuführen *Standard von Korrektheit, Ethik, Rechtmäßigkeit, Transparenz, Verantwortung und Geschäftsintegrität*.

Die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze beeinträchtigen oder beschränken in keiner Weise die Meldepflichten gegenüber den zuständigen Justiz-, Aufsichts- oder Regulierungsbehörden in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, noch die Meldepflichten gegenüber den möglicherweise innerhalb des Unternehmens eingerichteten Kontrollstellen, aber zielen darauf ab, einen fairen Ausgleich zwischen den legitimen Interessen des Unternehmens an der Verhinderung rechtswidrigen Verhaltens und den Grundrechten seiner Mitarbeiter und im Allgemeinen der Empfänger der Richtlinie, insbesondere im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten, zu finden sie betreffend.

2. Definitionen

Für die Zwecke dieser Richtlinie haben die aufgeführten Begriffe die unten angegebene Bedeutung:

Ethik Kodex	Dokument, mit dem das Unternehmen in Umsetzung der Werte Legalität, Loyalität, Ehrlichkeit und Professionalität die Grundsätze und Verhaltensregeln festlegt, die seine Mitarbeiter, die Vertreter seiner Verwaltungs- und Kontrollorgane, Lieferanten, Berater, <i>Makler, Partner</i> und diejenigen, die direkte oder indirekte, dauerhafte oder vorübergehende Beziehungen zu ihr unterhalten, sind verpflichtet, sie zu respektieren, wenn sie ihre Aktivitäten zu ihren Gunsten ausüben.
Empfänger	Mitarbeiter des Unternehmens, die auf unbefristeter und befristeter Basis eingestellt werden (Manager, Manager, Angestellte, Arbeiter), Administratoren, Mitglieder von Unternehmens- und Aufsichtsorganen sowie alle Personen, die in unterschiedlichen Funktionen in einem Arbeitsverhältnis, einer Zusammenarbeit oder einer Geschäftsbeziehung stehen mit dem Unternehmen, einschließlich Mitarbeiter, Praktikanten, Zeitarbeiter, Berater, Agenten, <i>dMakler, Lieferanten und Geschäftspartner</i> , auch vor Beginn des Rechtsverhältnisses mit der Gesellschaft oder nach deren Auflösung.
Öffentliche Offenlegung	Machen Sie Informationen über Verstöße durch die Presse oder elektronische Medien oder auf jeden Fall durch Verbreitungsmittel, die eine große Anzahl von Menschen erreichen können, öffentlich zugänglich.
Moderator	Person, die den Hinweisgeber im Meldeprozess unterstützt, im selben Arbeitskontext tätig ist und deren Unterstützung vertraulich behandelt wird.
Whistleblower-Komitee	Die vom Verwaltungsorgan des Unternehmens ernannte, autonome und kompetente Einzelperson, auch kollegialer Natur, die für die Verwaltung der in dieser Richtlinie genannten Berichte verantwortlich ist.
Modell 231	Vom Unternehmen übernommenes Organisations-, Management- und Kontrollmodell, das ein strukturiertes und organisches System definiert

	Grundsätze, interne Regeln, Betriebsabläufe und Kontrollaktivitäten, die mit dem Ziel angenommen wurden, Verhaltensweisen zu verhindern, die im Gesetzesdekrekt Nr. 8 vom 8. Juni 2001 vorgesehen sind. 231.
Aufsichtsorgan („OdV“)	Das Aufsichtsorgan des Unternehmens wurde gemäß Gesetzesdekrekt Nr. 8. Juni 2001 ernannt. 231.
Vergeltung	Jedes Verhalten, jede Handlung oder Unterlassung, auch wenn sie nur versucht oder angedroht wird, die als Folge interner oder externer Berichterstattung oder öffentlicher Offenlegung erfolgt und der meldenden Person direkt oder indirekt ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen kann.
Berichterstattung	Eine natürliche Person, die intern oder extern Meldung erstattet oder Informationen über Verstöße, die sie in ihrem Beschäftigungskontext erlangt hat, öffentlich bekannt gibt.
Gemeldet	Unter der im internen oder externen Bericht oder in der Offenlegung genannten Person versteht man die Person, der der Verstoß zugeschrieben wird, oder die Person, die anderweitig an dem gemeldeten oder öffentlich offengelegten Verstoß beteiligt ist.
Bericht	Schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße, einschließlich begründeter Verdachtsmomente hinsichtlich begangener oder aufgrund konkreter Tatbestände vom Unternehmen begangener Verstöße sowie von Verhaltenselementen, die auf die Verschleierung solcher Verstöße abzielen.
Anonyme Berichterstattung	Bericht ohne Elemente, die eine Identifizierung des Autors ermöglichen.
Externe Berichterstattung	Schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße, die über den in Absatz 7.1 Buchstabe b) genannten externen Meldekanal übermittelt werden.
Bösgläubige Berichterstattung	Jegliche bei der Gesellschaft eingegangene Mitteilung, die sich aufgrund objektiver Umstände als unbegründet erweist und die, ebenfalls aufgrund objektiver Umstände, den Anschein erweckt, mit der Absicht erfolgt zu sein, Schaden anzurichten.
Interne Berichterstattung	Schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße, die über den in Absatz 7.1 Buchstabe a) genannten internen Meldekanal übermittelt werden.
Bericht nicht relevant	Sämtliche Mitteilungen des Unternehmens bezüglich Verhaltensweisen, die keine Verstöße darstellen. Als unwesentliche Meldungen gelten auch alle bei der Gesellschaft eingegangenen Mitteilungen, die aufgrund der allgemeinen Natur des Inhalts keine ausreichende Kontrolle zulassen.
Verstöße	Verhalten, Handlungen oder Unterlassungen, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität des Unternehmens schaden und die in den in Absatz 5 genannten Verhaltensweisen bestehen.

3. Referenzen

Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Referenzen, die für die Zwecke dieser Richtlinie relevant sind:

- Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden;
- Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz personenbezogener Daten („**DSGVO**“);
- Gesetzesdekret vom 30. Juni 2003, Nr. 196, mit der Aufschrift „*Datenschutzkodex*“, geändert durch Gesetzesdekret vom 10. August 2018, Nr. 101, mit „*Bestimmungen zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an die Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr dieser Daten und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)*“;
- Gesetzesdekret vom 10. März 2023, Nr. 24, mit „*Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zur Festlegung von Bestimmungen zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationales Recht melden*“;
- ANAC-Richtlinien zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden, und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationale Regulierungsbestimmungen melden;
- Neue Disziplin „Whistleblowing“, Betriebsleitfaden für private Unternehmen, Oktober 2023, Confindustria;
- Gesetzesdekret vom 8. Juni 2001, Nr. 231, mit „*Disziplinierung der Verwaltungsverantwortung juristischer Personen, Unternehmen und Vereine auch ohne Rechtspersönlichkeit*“;
- Organisations-, Management- und Kontrollmodell gemäß Gesetzesdekret 231/2001, vom Unternehmen angenommen;
- Vom Unternehmen verabschiedeter Ethikkodex.

4. Themen melden

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 3 des Whistleblower-Dekrets können die folgenden Personen, d. h. Whistleblower, eine Meldung einreichen:

- die Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich Teilzeitarbeiter und Mitarbeiter sowie Gelegenheitsarbeiter;
- Selbständige und Inhaber eines Kooperationsverhältnisses, die ihre Tätigkeit im Unternehmen ausüben;
- Arbeitnehmer oder Mitarbeiter des Unternehmens, die Waren oder Dienstleistungen liefern oder Arbeiten für Dritte ausführen;
- die Freiberufler und Berater des Unternehmens;
- Freiwillige und Praktikanten, bezahlt und unbezahlt;

- Aktionäre und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen bei der Gesellschaft, auch wenn diese Funktionen rein faktisch ausgeübt werden;
- gekündigte Arbeitnehmer, wenn während der Zeit, in der sie für das Unternehmen gearbeitet haben, Informationen über die Verstöße erlangt wurden;
- die Probanden, die während der Verhandlungszeit Informationen über die Verstöße erlangten;
- noch nicht eingestellte Personen, wenn in der vorvertraglichen Phase oder im Auswahlverfahren Hinweise auf die Verstöße erlangt wurden.

Das Unternehmen garantiert im Einklang mit den Bestimmungen von Artikel 3 Absatz 5 des Dekrets den Schutz und Schutz nicht nur der Melder, wie oben erwähnt, sondern auch der Personen, die den Melder während des Meldeprozesses unterstützen, wie z Moderatoren, deren Tätigkeit vertraulich behandelt wird, sowie von Personen, die mit dem Reporter verbunden sind, wie z. B. Kollegen/Familienmitglieder, d. h. Personen aus demselben Arbeitskontext, die mit dem Reporter durch eine stabile emotionale oder verwandtschaftliche Bindung im vierten Grad verbunden sind , oder die gewohnheitsmäßige Beziehungen zu ihm und Strömungen haben.

Das Unternehmen gewährleistet außerdem Schutz und Schutz für die Unternehmen, die Eigentum des Meldenden sind oder für die er Arbeiten ausführt, sowie für die Unternehmen, die im gleichen Arbeitskontext wie die oben genannte Person tätig sind.

5. Gegenstand des Berichts

Gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe a des Dekrets kann Folgendes Gegenstand eines Berichts sein:

- Verhalten oder eine Situation, die gegen Modell 231, den Ethikkodex oder Vorschriften, Richtlinien, *Politik* und interne Verfahren, die vom Unternehmen angenommen wurden und gemäß Gesetzesdekret 231/2001 relevant sind;
- Straftaten, die in den Anwendungsbereich von Rechtsakten der Europäischen Union oder nationaler Rechtsakte (angegeben im Anhang zum Whistleblower-Dekret) oder von nationalen Rechtsakten fallen, die die Umsetzung von Rechtsakten der Europäischen Union darstellen (angegeben im Anhang der EU-Richtlinie 2019/1937), auch wenn (nicht im Anhang des Whistleblower-Erlasses vorgesehen) und sich auf die folgenden Bereiche beziehen:
 - öffentliche Auftragsvergabe;
 - Finanzdienstleistungen, Produkte und Märkte sowie Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
 - Produktsicherheit und Compliance;
 - Transportsicherheit;
 - Umweltschutz;
 - Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;
 - Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz;
 - Gesundheitswesen;

- Verbraucherschutz;
- Schutz der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen.
- Handlungen oder Unterlassungen, die den finanziellen Interessen der Europäischen Union im Sinne von Artikel 325 schaden AEUV;
- Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt im Sinne von Artikel 26 Absatz 2 AEUV (einschließlich Verstöße im Zusammenhang mit Wettbewerb, staatlichen Beihilfen und Körperschaftsteuer);
- Handlungen oder Verhaltensweisen, die zwar keine Straftat darstellen, aber den Zweck oder Zweck der Bestimmungen der Rechtsakte der Europäischen Union in den in den vorstehenden Punkten genannten Bereichen zunichten machen;
- Handlungen oder Unterlassungen, die Verstöße darstellen, die gemäß der Gesetzesverordnung 231/2001 über die Verwaltungshaftung von Unternehmen beurteilt werden können, und insbesondere Verstöße gegen die im Organisationsmodell und im Ethikkodex des Unternehmens festgelegten Grundsätze.

Meldungen über andere als die oben beschriebenen Sachverhalte sind unzulässig. Daher gilt im Falle der Einreichung von Berichten, deren Inhalt von dem in dieser Richtlinie festgelegten abweicht, diese als nicht ausführbar und wird von der Person/Stelle, die für den Empfang dieser Richtlinien verantwortlich ist, abgelehnt.

Sie sind insbesondere nicht schutzwürdig und daher auch nicht schutzwürdig **verboten** die Berichte:

	in Bezug auf persönliche Situationen bezüglich Ansprüchen oder Beschwerden im Zusammenhang mit Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen
	einen beleidigenden Ton annehmen oder persönliche Beleidigungen oder moralische Urteile enthalten und darauf abzielen, die Ehre und/oder den persönlichen und/oder beruflichen Anstand der Person oder Personen, auf die sich die gemeldeten Tatsachen beziehen, zu verletzen oder zu schädigen
	auf der Grundlage bloßer Verdächtigungen oder Gerüchte über persönliche Tatsachen, die keine Straftat darstellen
	mit rein diffamierenden oder verleumderischen Absichten
	diskriminierender Natur sind, da sie sich auf sexuelle, religiöse und politische Orientierungen oder auf die Rasse oder ethnische Herkunft der gemeldeten Person beziehen

Der Bericht muss nach Treu und Glauben vorgelegt werden und muss detailliert sein, d. h. so detailliert sein, dass der Whistleblowing-Ausschuss die gemeldeten Fakten ermitteln kann. Zu diesem Zweck müssen die Berichte einen Mindestinhalt haben, d. h. mindestens die in den folgenden Absätzen genannten Elemente enthalten.

Es ist wichtig zu beachten, dass, wenn der Bericht ein Verhalten oder eine Situation betrifft, die gegen Modell 231, den Ethikkodex oder Vorschriften, Richtlinien, Politik und internen Verfahren, die von der Gesellschaft angenommen wurden und gemäß Gesetzesdekret 231/2001 relevant sind, kann der Bericht selbst für die Gesellschaft im Zusammenhang mit der Verwaltungsverantwortung der Unternehmen relevant sein. In diesem Fall ist die

Die Berichterstattung könnte von wesentlicher Bedeutung sein, um nachzuweisen, dass das Unternehmen angemessene Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung eines solchen Verhaltens ergriffen hat, um eine mögliche rechtliche Haftung zu vermeiden. Darüber hinaus in diesem Fall Es ist wichtig, dass der Bericht dem Aufsichtsorgan mitgeteilt wird und dass diese Stelle in jede weitere Phase der Untersuchung und Analyse des Berichts einbezogen und darüber informiert wird.

6. Berichterstattung in gutem oder bösem Glauben

6.1. Berichte in gutem Glauben

Der Reporter wird aufgefordert, die Berichte erst nach Erhalt zu erstellen **ausreichend umfassende Informationen** die ihn zu der Annahme veranlassen, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass der Verstoß stattfindet oder stattgefunden hat und dass die gemeldete Person ihn begangen hat. Unter diesem Gesichtspunkt ist es ratsam, dass die Berichte so detailliert wie möglich sind und die größtmögliche Anzahl von Elementen enthalten, um die Durchführung der erforderlichen Kontrollen und die Einholung angemessener Rückmeldungen zu ermöglichen.

Nachdem er einen Bericht erstellt hat, kann der Berichterstatter, dem das Vorhandensein von Fehlern auffällt, ihn sofort über denselben Kanal informieren, über den der Bericht übermittelt wurde.

6.2. Berichte in böser Absicht

Offengelegte Meldungen gelten als bösgläubig **absichtlich** unseriös, falsch oder unbegründet sind, einen verleumderischen Inhalt haben oder sich auf jeden Fall auf Informationen beziehen **absichtlich** falsch oder irreführend mit dem alleinigen Zweck, dem Unternehmen, der gemeldeten Partei oder anderen von der Meldung betroffenen Parteien zu schaden.

In diesem Fall behält sich das Unternehmen das Recht vor, geeignete Maßnahmen – einschließlich der Verhängung geeigneter Disziplinarstrafen – gegen den Melder zu ergreifen.

7. Meldeverfahren

7.1. Berichtsmethoden

Meldungen müssen über einen der Meldekanäle eingereicht werden, die den Mitarbeitern, Beratern, Mitarbeitern, Lieferanten und im Allgemeinen Dritten, die berufliche oder geschäftliche Beziehungen zum Unternehmen unterhalten, bekannt gegeben werden.

Für den Fall, dass die Meldung über andere als die in den folgenden Buchstaben a) und b) genannten Kanäle übermittelt wird, ist jeder, der sie erhält, verantwortlich für:

- Sensibilisierung des Reporters, sofern erkennbar, für die Bedeutung der Übermittlung des Berichts über offizielle Kanäle;
- wenn der Meldende ausdrücklich erklärt, dass er von den entsprechenden Schutzmaßnahmen profitieren möchte *Whistleblowing* (oder eine solche Absicht jedenfalls aus dem Bericht abgeleitet werden kann), übermitteln Sie den Bericht unverzüglich über einen der in diesem Absatz genannten Kanäle an das Whistleblowing-Komitee und geben Sie dabei, soweit bekannt, die Quelle und alle anderen relevanten Informationen an.

In jedem Fall empfiehlt sich die Nutzung offizieller Meldewege:

- für einen besseren Schutz des Reporters;
- für mehr Effizienz im Managementverfahren;
- um es dem Unternehmen zu ermöglichen, alle in den internen Vorschriften vorgesehenen Schutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Zu. Interne Berichterstattung

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 4 des Whistleblowing-Dekrets und den kürzlich von Confindustria formulierten Klarstellungen hat das Unternehmen die folgenden internen Meldekanäle eingerichtet, die die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers, der gemeldeten Person und aller Personen gewährleisten beteiligten Personen sowie den Inhalt des Berichts und der ihm beigefügten Dokumentation, die die schriftliche oder mündliche Vorlage der Berichte ermöglichen:

- **Eingeschriebener Brief** adressiert an das im Unternehmen eingerichtete Whistleblowing-Komitee unter der folgenden Adresse **Via Provinciale 77/A, 90044 – Carini (PA)** bei **caWhistleblower-Komitee von Italy Car Rent Srl** welches den Wortlaut außen trägt „**Whistleblowing-Meldung – vorbehalten für das Whistleblowing-Komitee**“. Der Bericht muss in einen geschlossenen Umschlag gesteckt werden, in den zwei weitere geschlossene Umschläge eingelegt werden, wobei der erste die identifizierten Daten des Reporters und die Fotokopie des Ausweisdokuments enthält, der zweite den Bericht enthält, um die Identifikationsdaten von zu trennen der Reporter aus dem Bericht .
- **Mündliche Form** über die eigene Telefonleitung unter der Nr. **331664931**, verwaltet vom Whistleblower-Ausschuss, der es ermöglicht, anzurufen oder aufgezeichnete Nachrichten auf dem Anrufbeantworter zu hinterlassen. Telefongespräche werden ebenso aufgezeichnet wie Sprachnachrichten und Nachrichten auf dem Anrufbeantworter. Der Reporter trägt die Pflicht, sich mit seinen persönlichen Daten zu identifizieren, bevor er die Tatsachen offenlegt, die Gegenstand des Berichts sind. Der mündlich eingegangene Bericht wird gemäß den Bestimmungen des Whistleblower-Dekrets, der ANAC-Richtlinien und des Confindustria-Betriebsleitfadens sowie gemäß den Anweisungen des Garanten für den Schutz personenbezogener Daten archiviert.
- **Direktes Treffen** auf ausdrücklichen Wunsch des Whistleblowers, der in den oben genannten Formen (Einschreiben oder per Telefon oder mündlicher Nachricht) an das Whistleblower-Komitee gerichtet werden muss, das innerhalb einer angemessenen Zeit das Treffen an einem Ort außerhalb des Unternehmens arrangiert wird, der geeignet ist, die Vertraulichkeit zu gewährleisten der Whistleblower. Das Gespräch wird, vorbehaltlich der Zustimmung des Whistleblowers, durch Aufzeichnung des Gesprächs mit Geräten dokumentiert, die zur Aufbewahrung und Archivierung des Abhörens geeignet sind, oder (für den Fall, dass der Whistleblower der Aufzeichnung nicht zustimmt oder das Whistleblowing-Komitee dies tut), nicht über die entsprechenden Mittel verfügen) durch die Aufzeichnung des Interviews und seine Bestätigung durch den Reporter, dem innerhalb einer angemessenen Zeit eine Kopie zugestellt wird.

B. Externe Berichterstattung oder öffentliche Offenlegung

Der Reporter kann seinen Bericht an die senden **ANAC** (Nationale Antikorruptionsbehörde) über den von der oben genannten Behörde bereitgestellten externen Meldekanal, wenn:

- hat bereits einen internen Bericht erstellt und dieser wurde nicht weiterverfolgt;

- hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass eine interne Meldung nicht effektiv weiterverfolgt werden würde oder dass die Meldung selbst das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringen könnte;
- hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.

Der Reporter kann über fortfahren **Öffentliche Offenlegung** selbst:

- hat bereits einen internen und externen Bericht erstellt und keine Rückmeldung erhalten;
- hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass der externe Bericht aufgrund der besonderen Umstände des konkreten Falles das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen birgt oder keine wirksamen Folgemaßnahmen bietet.

7.2. Inhalt des Berichts

Die Berichte müssen in jedem Fall und unabhängig von der verwendeten Methode sein: **detailliert sein und auf präzisen und genau definierten Sachverhaltselementen basieren**, um es dem Whistleblowing-Ausschuss zu ermöglichen, die erforderlichen Maßnahmen vorzubereiten und die entsprechenden Untersuchungen und Ermittlungen durchzuführen, auch indem er Untersuchungen durchführt und Aufklärungsanfragen an den Whistleblower stellt. Der Meldende kann seine/ihre Identifizierung gestatten, indem er die Kontaktdaten angibt, unter denen er/sie kontaktiert werden kann (zum Beispiel: Vor- und Nachname, E-Mail-Adresse, Telefonnummer).

Was muss der Bericht enthalten?

	eine klare und vollständige Beschreibung der im Bericht behandelten Sachverhalte
	alle Informationen und alle nützlichen Hinweise, die darauf abzielen, die Identität der Personen zu ermitteln, die den Verstoß begangen haben und auf die sich die Meldung bezieht
	die Art, den Bezugskontext und jedes Detail, das zur Beschreibung des Berichtsgegenstands nützlich ist
	die zeitlichen und örtlichen Umstände, soweit bekannt, im Zusammenhang mit dem Gegenstand des Berichts
	alle weiteren Informationen, die für die Erstellung des Berichts als nützlich erachtet werden
	alle dokumentarischen oder beweiskräftigen Anlagen zur Unterstützung des Berichts, einschließlich der Angabe von Zeugen oder Personen, die über die im Bericht behandelten Tatsachen berichten können

8. Empfänger des Berichts. Das Whistleblowing-Komitee

Diese Richtlinie stellt sicher, dass der Bericht einer begrenzten Anzahl von Personen bekannt ist und dass die Dokumente im Zusammenhang mit dem Bericht nur autorisierten Personen zugänglich sind. Insbesondere bei der Gewährleistung einer korrekten Verwaltung der Berichte und im Einklang mit den Bestimmungen

Gemäß Artikel 2 Absatz 4 des Whistleblowing-Dekrets garantiert das Unternehmen, dass die Verwaltung der internen Meldekanäle einer externen und autonomen Stelle übertragen wird, nämlich dem Whistleblowing-Ausschuss, der angemessen und speziell für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen geschult ist.

9. Maßnahmen zum Schutz des Reporters

Der dem Melder gewährte Schutz kann vom Unternehmen nur dann gewährleistet werden, wenn die in der Richtlinie vorgesehenen Hinweise eingehalten werden. Für den Fall, dass er oder sie zur Begehung des rechtswidrigen Verhaltens beigetragen hat, wird dem Meldenden kein Schutz gewährleistet.

Der dem Reporter gewährte Schutz erstreckt sich auch auf:

- an den Moderator;
- an Personen aus dem gleichen Arbeitskontext wie der Reporter mit einer stabilen emotionalen oder verwandschaftlichen Bindung im vierten Grad;
- an die Arbeitskollegen des Reporters, mit denen er eine regelmäßige und aktuelle Beziehung hat;
- an Unternehmen, die dem Reporter gehören oder für die der Reporter arbeitet, sowie an Unternehmen, die im gleichen Arbeitskontext tätig sind.

Zu Vertraulichkeit

Das Unternehmen gewährleistet bei der Vorbereitung und Umsetzung seiner internen Berichtskanäle die **Vertraulichkeit der Identität des Meldenden, der gemeldeten Partei und aller anderen beteiligten Personen sowie des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Dokumentation.**

Berichte dürfen nicht über das zur angemessenen Weiterverfolgung erforderliche Maß hinaus verwendet werden.

Die Identität des Berichterstatters und alle anderen Informationen, aus denen sie direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung des Berichterstatters selbst nicht an Personen weitergegeben werden, die nicht für den Empfang oder die Weiterverfolgung der Berichte zuständig und ausdrücklich autorisiert sind solche Daten zu verarbeiten⁴ unter Einhaltung der Bestimmungen der Artikel 29 und 32 der DSGVO.

B. Das Verbot von Vergeltungs- und Schutzmaßnahmen

Die Gesellschaft **duldet keinerlei Drohungen, Vergeltungsmaßnahmen, ungerechtfertigte Sanktionen oder Diskriminierung** gegenüber dem Reporter, der gemeldeten Partei und allen, die an den Aktivitäten von mitgewirkt haben

⁴Außerdem:

- Ausdrückliche Formen des Schutzes der Identität des Whistleblowers sind in Strafverfahren, vor dem Rechnungshof und in Disziplinarverfahren vorgesehen (im letzten Fall kann die Identität des Whistleblowers nicht offengelegt werden, wenn die Anfechtung des Disziplinarvorwurfs auf Ermittlungen beruht). eindeutig und zusätzlich zum Bericht, auch wenn er sich daraus ergibt);
- Wenn im Rahmen eines Disziplinarverfahrens die Streitigkeit ganz oder teilweise auf der Meldung beruht und die Kenntnis der Identität des Meldenden für die Verteidigung der gemeldeten Person unabdingbar ist, ist die Meldung für die Zwecke des Verfahrens verwendbar Ein Disziplinarverfahren kann nur dann eingeleitet werden, wenn die ausdrückliche Zustimmung des Meldenden zur Offenlegung seiner Identität vorliegt. In jedem Fall weist das Unternehmen den Meldenden schriftlich auf die Gründe hin, die die Offenlegung vertraulicher Daten erforderlich machen, oder wenn die Offenlegung der Identität des Meldenden auch für die Verteidigung der beteiligten Person unerlässlich ist der Bericht.

Feedback zur Gültigkeit des Berichts. Das Ergreifen diskriminierender oder Vergeltungsmaßnahmen gegen den Meldenden kann ein Disziplinarverfahren gegen die verantwortliche Person nach sich ziehen.

In Anbetracht der Bestimmungen von Artikel 19 Absatz 1 des Dekrets hat der Whistleblower weiterhin die Möglichkeit, der ANAC (Nationale Antikorruptionsbehörde) die Vergeltungsmaßnahmen mitzuteilen, die er seiner Meinung nach in seinem Arbeitskontext erlitten hat.

Beispielhaft und nicht erschöpfend seien die folgenden Beispiele für Vergeltungsverhalten genannt:

	Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen
	Herabstufung oder Nichtbeförderung.
	der Funktionswechsel, der Wechsel des Arbeitsortes, die Kürzung des Gehalts, die Änderung der Arbeitszeiten
	die Aussetzung der Ausbildung oder eine Einschränkung des Zugangs dazu
	Minuspunkte oder negative Referenzen
	die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, auch finanzieller Art
	Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung
	Diskriminierung oder in jedem Fall eine Benachteiligung
	das Versäumnis, einen befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln, wenn der Arbeitnehmer eine berechtigte Erwartung auf eine solche Umwandlung hatte
	Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
	Rufschädigung der Person, insbesondere <i>sozialen Medien</i> oder wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden, einschließlich Verlust wirtschaftlicher Möglichkeiten und/oder Einkommensverluste

	unzulässige Auflistung auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchen- oder Branchenvereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung in der Branche oder Branche finden kann
	die vorzeitige Beendigung oder Aufhebung des Vertrags über die Lieferung von Waren oder Dienstleistungen
	die Aufhebung einer Lizenz oder Genehmigung
	die Aufforderung, sich psychiatrischen oder medizinischen Untersuchungen zu unterziehen

Das Ergreifen diskriminierender oder Vergeltungsmaßnahmen gegen den Meldenden kann ein Disziplinarverfahren gegen die verantwortliche Person nach sich ziehen.

Der dem Melder gewährte Schutz kann vom Unternehmen nur dann gewährleistet werden, wenn er die in dieser Richtlinie enthaltenen Hinweise beachtet. Für den Fall, dass er oder sie zur Begehung des rechtswidrigen Verhaltens beigetragen hat, wird dem Meldenden kein Schutz garantiert.

C. Interessenkonflikt

Das Unternehmen garantiert dem Meldenden, dass im Falle eines Interessenkonflikts oder in den Fällen, in denen die natürliche Person, die das Whistleblowing-Komitee bildet, mit dem Meldenden, mit der gemeldeten Partei übereinstimmt oder in jedem Fall eine beteiligte oder interessierte Person ist des Berichts muss der Bericht an den Generaldirektor gerichtet werden **Alfonso Caravello** und werden von diesem auf effektive, unabhängige und autonome Weise verwaltet, stets unter Einhaltung der in den Vorschriften festgelegten Vertraulichkeitsverpflichtung und mit den gleichen in dieser Richtlinie vorgesehenen Methoden, um das Bestehen eines Interessenkonflikts zu vermeiden.

10. Schutz der Gemeldeten

Das Unternehmen garantiert in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Whistleblowing-Dekrets, dass bei der Verwaltung der Meldung geeignete Maßnahmen zum Schutz und Nutzen der gemeldeten Partei ergriffen werden, um jegliche Diskriminierung zu verhindern.

Die Einreichung und der Erhalt einer Meldung reichen nicht aus, um ein Disziplinarverfahren gegen die gemeldete Partei einzuleiten.

Wenn beschlossen wird, mit der Untersuchung fortzufahren, kann die gemeldete Person kontaktiert werden und erhält die Möglichkeit, alle erforderlichen Klarstellungen vorzunehmen.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens, das das Unternehmen gegen den mutmaßlichen Urheber des gemeldeten Verhaltens eingeleitet hat, kann die Identität des Meldenden nicht offengelegt werden, wenn der Streit über die Disziplinarstrafe auf Untersuchungen beruht, die unabhängig von der Meldung sind und diese ergänzen, auch wenn diese eine Folge davon sind Es .

Im Gegenteil, wenn die Streitigkeit ganz oder teilweise auf dem Bericht beruht und die Identität des Berichterstatters für die Verteidigung der Person, gegen die der Disziplinarvorwurf angefochten wurde, oder der an dem Bericht beteiligten Person unerlässlich ist, Eine Ausnahme vom Grundsatz der Vertraulichkeit unterliegt der ausdrücklichen Genehmigung des Reporters.

Wenn der Berichterstatter seine Zustimmung verweigert, kann der Bericht nicht im Disziplinarverfahren verwendet werden, das daher ohne weitere Anhaltspunkte für die Streitigkeit weder eingeleitet noch fortgesetzt werden kann.

In jedem Fall bleibt das Recht des Unternehmens, die Beschwerde bei den Justizbehörden einzureichen, bei Vorliegen der Voraussetzungen bestehen.

11. Berichtsverwaltungsmethode

Zu. Erhalt des Berichts und vorläufige Überprüfung

Das Whistleblower-Komitee hat exklusiven Zugang zu den für den Empfang von Meldungen vorgesehenen Kanälen, die auf sichere und geeignete Weise verwaltet werden, um die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und den Schutz etwaiger in der Meldung erwähnter Dritter zu gewährleisten und den Zugriff durch Mitarbeiter zu verhindern nicht erlaubt.

Das Whistleblowing-Komitee gewährleistet eine vollständige und vertrauliche Erfassung und Archivierung.

Alle eingegangenen Meldungen unterliegen einer vorläufigen Überprüfung durch das Whistleblowing-Komitee, das sie einer ersten Prüfung auf Zulässigkeit und Verarbeitbarkeit unterzieht. Nachdem der Whistleblower-Ausschuss die Zulässigkeit der Meldung überprüft hat, prüft er die Wahrscheinlichkeit und Glaubwürdigkeit des Verhaltens, das Gegenstand der Meldung ist, und führt eine Analyse durch, die darauf abzielt, das Vorliegen der rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen sowie die Relevanz und Relevanz zu überprüfen Vorhandensein ausreichender Elemente, um den Bericht weiter untersuchen zu können (auch durch Anfordern weiterer Informationen vom Reporter).

Im Anschluss an diese Analyse entscheidet der Whistleblowing-Ausschuss, ob mit der formellen Aufnahme der Untersuchung weitere Untersuchungen durchgeführt werden und ggf. eine Ergänzung des Whistleblowers beantragt wird oder ob mit dem Abschluss und der Archivierung der Meldung fortgefahren wird.

Insbesondere:

- Für den Fall, dass die Meldung Tatsachen betrifft, die zu einem der im vorherigen Absatz 5 genannten Fälle gehören und nicht zu einem der Fälle gehören, die diese Richtlinie als verbotene Meldungen identifiziert, teilt der Whistleblowing-Ausschuss dem Whistleblower das Ergebnis seiner Untersuchung mit Reporter gemäß Buchstabe b) dieses Absatzes;
- Für den Fall, dass die Meldungen Tatsachen betreffen, die nicht in den im vorstehenden Absatz 5 genannten objektiven Rahmen fallen oder einen so allgemeinen Inhalt haben, dass eine Überprüfung dieser Tatsachen nicht möglich ist, archiviert das Whistleblower-Komitee die Meldung gemäß den Bestimmungen des Schreibens c) dieses Absatzes.

B. Bewertung und Kommunikation des Ergebnisses

Ziel der Verifizierungsphase ist es, die Gültigkeit des erhaltenen Berichts zu überprüfen.

Das Whistleblowing-Komitee führt alle als angemessen erachteten Aktivitäten aus, einschließlich der Anhörung des Whistleblowers und aller anderen Personen, die möglicherweise nützliche Umstände melden, um die gemeldeten Fakten festzustellen und etwaige Abhilfemaßnahmen zu bewerten.

Der Whistleblowing-Ausschuss kann sich auch der Unterstützung und Mitarbeit sowohl externer, zu diesem Zweck beauftragter Berater als auch von Unternehmensfunktionen bedienen, wenn deren Einbindung aufgrund der Art und Komplexität der Kontrollen erforderlich ist. Für diese Personen gelten die gleichen Schutzpflichten wie für den Meldenden und die gemeldete Partei, die oben dargelegt wurden. Es ist die Pflicht eines jeden, mit dem Whistleblowing-Ausschuss und allen anderen an der Untersuchung beteiligten Personen zusammenzuarbeiten.

Wenn sich im Laufe der Untersuchung objektive Anhaltspunkte ergeben, die belegen, dass „*Mangel an Treu und Glauben*“ durch den Whistleblower informiert das Whistleblower-Komitee unverzüglich den Vorstand, um die Einleitung etwaiger Disziplinar- und Sanktionsverfahren gegen den Whistleblower zu prüfen.

Am Ende der Voruntersuchung erstellt das Whistleblowing-Komitee nach Feststellung der Gültigkeit des Berichts einen zusammenfassenden Bericht über die durchgeführten Kontrollen und die dabei gewonnenen Beweise, um die Annahme des Berichts dem Vorstand des Unternehmens mitzuteilen Disziplinar- und Sanktionsmaßnahmen, d. h. die Vorbereitung etwaiger Korrekturmaßnahmen.

C. Lagerung

Die Entscheidung über die Archivierung des Berichts wird formalisiert **konkreter Bericht** mit den Gründen für die Archivierung. Das Protokoll wird dem Vorstand des Unternehmens zur Verfügung gestellt.

Der Bericht wird archiviert, wenn:

	es ist nicht relevant
	bezieht sich auf Tatsachen, deren Inhalt so allgemein ist, dass eine Überprüfung nicht möglich ist
	wurde in böser Absicht durchgeführt
	die Ermittlungstätigkeit erwies sich als unbegründet

D. Zeiten des Berichtsverwaltungsprozesses

Senden an den Reporter der Empfangsbestätigung des Berichts	<ul style="list-style-type: none">innerhalb 7 Tage ab Erhalt des Berichts, der sich aus dem vom Whistleblowing-Ausschuss festgestellten Protokolldatum ergibt
Antwort auf den Bericht	<ul style="list-style-type: none">innerhalb 3 Monate (erweiterbar bis zu 6 Monate bei Vorliegen berechtigter und begründeter Gründe) ab dem Datum der Empfangsbestätigungmangels Empfangsbestätigung innerhalb von 3 Monaten (verlängerbar bis zu 6 Monate wenn begründet und motiviert)

	Gründe) ab Ablauf der Frist von 7 Tagen ab Einreichung des Berichts
Antwort auf die Anfrage, ein direktes Treffen zu vereinbaren	<ul style="list-style-type: none"> • nicht später als 7 Tage ab dem Zeitpunkt, an dem die Anfrage für ein direktes Treffen eingegangen ist
Den Tag festlegen des direkten Treffens	<ul style="list-style-type: none"> • innerhalb 10 Tage ab dem Zeitpunkt, an dem die Anfrage für ein direktes Treffen eingegangen ist • Bei nachgewiesener Dringlichkeit gehe ich hinein 5 Tage ab dem Zeitpunkt, an dem die Anfrage für ein direktes Treffen eingegangen ist

Und. Lagerung

Wie lange können die Unterlagen zum Bericht aufbewahrt werden?

Der Whistleblowing-Ausschuss ist verpflichtet, den gesamten Prozess der Bearbeitung der Meldung mithilfe von IT- und/oder Papiermedien zu dokumentieren und alle relevanten Unterlagen aufzubewahren, um eine vollständige Rückverfolgbarkeit der zur Erfüllung seiner institutionellen Aufgaben ergriffenen Maßnahmen zu gewährleisten.

Die gesamte Dokumentation muss so lange aufbewahrt werden, wie es für die Bearbeitung des Berichts erforderlich ist, auf keinen Fall jedoch länger als fünf (5) Jahre nach Abschluss des Berichtsverfahrens.

Wo sollen die Unterlagen zum Bericht aufbewahrt werden?

Dokumente in elektronischer Form müssen in einem gespeichert werden *Repository* geschützt durch Authentifizierungsdaten, die nur dem Whistleblower-Ausschuss bekannt sind.

Die Papierdokumente werden an einem gekennzeichneten, verschlossenen Ort aufbewahrt, zu dessen Zutritt nur das Whistleblower-Komitee berechtigt ist.

Wie werden mündliche Berichte und Berichte aus direkten Besprechungen dokumentiert?

Bei Nutzung eines Telefonanschlusses wird die Meldung schriftlich mit einem ausführlichen Gesprächsbericht dokumentiert. Der Berichterstatter kann den Inhalt des Protokolls durch seine Unterschrift überprüfen, berichtigen und bestätigen.

Erfolgt der Bericht mündlich im Rahmen einer direkten Besprechung, wird er mit Zustimmung des Berichterstatters durch Aufzeichnung auf einem zur Speicherung und Anhörung geeigneten Gerät oder mündlich dokumentiert. Bei Protokollen kann der Berichterstatter das Sitzungsprotokoll durch seine Unterschrift überprüfen, berichtigen und bestätigen.

12. Disziplinarmaßnahmen

Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionsmaßnahmen können angewendet werden:

- gegenüber der gemeldeten Partei, wenn die Meldungen begründet sind;
- gegenüber dem Reporter, wenn Meldungen in böser Absicht erfolgen;

- gegen den Verantwortlichen, wenn gegen die in der Richtlinie festgelegten Schutzgrundsätze verstoßen wurde oder wenn die Meldungen behindert wurden oder ein Versuch unternommen wurde, sie zu behindern.

Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter des Unternehmens können entsprechend der Schwere des Verstoßes selbst, unter Anwendung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit sowie der Korrelationskriterien zwischen Verstoß und Sanktion und in jedem Fall in Übereinstimmung mit den in der geltenden Gesetzgebung festgelegten Methoden eingeleitet werden und das im Modell 231 des Unternehmens dargelegte System der Disziplinarmaßnahmen.

Um die Unparteilichkeit zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden, werden Entscheidungen über etwaige Disziplinarmaßnahmen, Beschwerden oder andere zu ergreifende Maßnahmen von den zuständigen Organisationsfunktionen des Unternehmens und in jedem Fall von anderen Personen als denjenigen getroffen, die die Überprüfungsaktivitäten durchgeführt haben Bericht. .

13. Datenverarbeitung

Jede in der Whistleblowing-Richtlinie vorgesehene Verarbeitung personenbezogener Daten muss in Übereinstimmung mit der DSGVO und dem Gesetzesdekret Nr. 30 vom 30. Juni 2003 erfolgen. 196 und nachfolgende Änderungen

Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung offensichtlich nicht nützlich sind, werden nicht erfasst oder, wenn sie versehentlich erfasst werden, sofort gelöscht.

Die in den Artikeln 15 bis 22 der DSGVO genannten Rechte können im Rahmen der Bestimmungen von Artikel 2 ausgeübt werden.e/fdes Gesetzesdekrets vom 30. Juni 2003, Nr. 196.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Entgegennahme und Verwaltung von Meldungen erfolgt durch das Unternehmen als Datenverantwortlicher unter Einhaltung der in den Artikeln 5 und 25 der DSGVO genannten Grundsätze und stellt dem Meldenden und den beteiligten Personen geeignete Informationen zur Verfügung gemäß den Artikeln 13 und 14 der DSGVO sowie die Ergreifung geeigneter Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Parteien. Zu diesem Zweck stellt das Unternehmen Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten bereit, die im Zusammenhang mit der Verwaltung der in dieser Richtlinie geregelten Berichte durchgeführt werden.

Das Unternehmen hat das für die Verarbeitung gemäß Art. 28 DSGVO zuständige Mitglied des Whistleblowing-Ausschusses konkret benannt.

Darüber hinaus identifiziert das Unternehmen im Einklang mit den Bestimmungen von Artikel 13 des Whistleblower-Dekrets sowie in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 23 der DSGVO geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um ein den spezifischen Risiken angemessenes Sicherheitsniveau zu gewährleisten sich aus der durchgeführten Verarbeitung ergeben, auf der Grundlage einer Datenschutz-Folgenabschätzung (sog. DSFA) sowie zur Regelung der Beziehung zu etwaigen externen Lieferanten, die in Ihrem Auftrag personenbezogene Daten gemäß Artikel 28 der DSGVO verarbeiten.

14. Aktualisierung der Whistleblowing-Richtlinie

Der Whistleblowing-Ausschuss hat die Aufgabe, diese Richtlinie regelmäßig – mindestens einmal jährlich – zu überprüfen und die Angemessenheit der darin vorgesehenen Meldekanäle auf der Grundlage der gewonnenen Tätigkeiten und Erfahrungen zu überprüfen und in jedem Fall eine ständige Angleichung an die Referenzgesetzgebung zu gewährleisten.

Für den Fall, dass Änderungen an dieser Richtlinie vorgenommen werden müssen, teilt das Whistleblowing-Komitee diese unverzüglich dem Vorstand mit, unter Angabe der umzusetzenden Maßnahmen, der für deren Aktualisierung und Annahme sorgt.

15. Veröffentlichung, Verbreitung und Information

Diese Richtlinie wird verbreitet und verfügbar gemacht durch:

- Veröffentlichung auf der Website, um allen Personen, an die sich diese Richtlinie richtet, zugänglich und bekannt zu sein;
- Aushang an den Anschlagtafeln aller Niederlassungen des Unternehmens, einschließlich der örtlichen Einheiten;

und auf andere Weise, die als nützlich erachtet wird.

Das Unternehmen fördert eine Kommunikations-, Informations- und Schulungsaktivität in Bezug auf diese Richtlinie, um durch die Veranschaulichung der Disziplin in Bezug auf Berichte, die Funktionsweise und den Zugang zu den zur Erstellung von Berichten zur Verfügung gestellten Kanälen und Tools ein möglichst umfassendes Wissen und eine möglichst effektive Anwendung derselben sicherzustellen die bei Verstößen anzuwendenden Maßnahmen.