

POLICY

WHISTLEBLOWING

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	2
2. MELDENDE SUBJEKTE.....	2
3. GEGENSTAND DER MELDUNG UND AUSGESCHLOSSENE MELDUNGEN.....	3
4. MELDEKANÄLE: INTERN – EXTERN - VERÖFFENTLICHUNG.....	3
5. INHALT UND MODALITÄTEN DER EINREICHUNG VON MELDUNGEN.....	4
6. BEHANDLUNG DER MELDUNGEN.....	6
7. SCHUTZ UND HAFTUNG VON HINWEISGEBERN.....	8
8. VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN – VERTRAULICHKEIT.....	8
9. INKRAFTRETEN UND ÄNDERUNGEN.....	9

1. EINLEITUNG

Die Europäische Union hat mit der Richtlinie 2019/1937 die Rechtsvorschriften zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden, erneuert, um einen Mindeststandard für den Schutz der Rechte von Hinweisgebern in allen Mitgliedstaaten zu schaffen. Italien hat die europäische Richtlinie mit dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 24 vom 10. März 2023 (im Folgenden "Dekret") umgesetzt.

Mit der Annahme dieser Richtlinie verpflichtet sich Gufler Metall KG (im Folgenden das "Unternehmen" oder die „Organisation“), um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

Ziel ist es, dem Hinweisgeber, also der Person, die die Verstöße meldet, klare operative Hinweise zu Gegenstand, Inhalt, Empfängern und Übermittlungswegen der Meldungen zu geben.

Das Whistleblowing-Verfahren garantiert die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers ab dem Zeitpunkt des Eingangs und bei jedem weiteren Kontakt. Gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchst. e) des Dekrets enthält diese Richtlinie daher Informationen über die Kanäle, Verfahren und Annahmen für die Erstellung interner und externer Berichte.

2. MELDENDE SUBJEKTE

Meldungen können von folgenden Subjekten gemacht werden:

- a) Beschäftigte, einschließlich Arbeitnehmer, die
 - Teilzeit, intermittierende, befristete, vermittelte Arbeit, Lehrlingsausbildung, Nebentätigkeit (deren Arbeitsverhältnis durch das Gesetzesdekret Nr. 81/2015 geregelt ist);
 - Gelegenheitsleistung (gemäß Artikel 54-bis des Gesetzesdekrets Nr. 50/2017, geändert durch das Gesetz Nr. 96/2017);
- b) Selbstständige
 - mit einem einfachen Werkvertrag (Art. 2222 des italienischen Zivilgesetzbuches);
 - mit einem Kooperationsverhältnis (gemäß Artikel 409 der Zivilprozessordnung), wie z. B. Agenturbeziehungen, Handelsvertretungen und andere Kooperationsbeziehungen, die die Form einer kontinuierlichen und koordinierten Arbeitsleistung annehmen, hauptsächlich persönlich, auch wenn sie nicht untergeordneter Natur sind;
 - mit einer kooperativen Beziehung, die sich ausschließlich in Form von persönlichen, kontinuierlichen Arbeitsdienstleistungen äußert, deren Ausführungsmethoden vom Kunden organisiert werden;
- c) Beschäftigte, die für andere Unternehmen arbeiten, die Waren oder Dienstleistungen erbringen oder Arbeiten zugunsten von Gufler Metall KG ausführen;
- d) Freiberufler und Berater, die für das Unternehmen tätig sind;
- e) Freiwillige und unbezahlte Praktikanten, die für das Unternehmen arbeiten;
- f) der Aktionär und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen (z.B. Mitglieder des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats), auch wenn diese Funktionen in der Gesellschaft rein faktisch ausgeübt werden.

Der Schutz von Hinweisgebern (Artikel 6 dieser Richtlinie) gilt auch, wenn die Meldung, die Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde oder die Veröffentlichung von Informationen in den folgenden Fällen erfolgt:

- a) wenn das oben beschriebene Rechtsverhältnis noch nicht begonnen hat, wenn die Informationen über die Verstöße während des Auswahlverfahrens oder in anderen vorvertraglichen Phasen erlangt wurden;
- b) während der Probezeit;
- c) nach Beendigung des Rechtsverhältnisses, wenn die Informationen über die Verstöße im Laufe des Verhältnisses erlangt wurden.

3. GEGENSTAND DER MELDUNG UND AUSGESCHLOSSENE MELDUNGEN

Die folgenden Meldungen können getätigt werden, wie in der folgenden Tabelle angeführt:

Anzahl der Mitarbeiter	Mit Organisations-, Verwaltungs- u. Kontrollmodell GVD 231/01	Gegenstand der Meldung
50 oder mehr Mitarbeiter	JA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (siehe unten Pkt. c) gelistet sind ▪ Europäische und nationale Straftaten (siehe Punkte a) und b)

Im Einzelnen können die in der obigen Tabelle aufgeführten Verstöße Folgendes betreffen:

- a) Verstöße gegen nationale oder europäische Vorschriften, die in Straftaten in folgenden Bereichen bestehen: Vergabe öffentlicher Aufträge; Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Transportsicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebens- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz; Volksgesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und des Schutzes personenbezogener Daten sowie der Sicherheit von Netzen und Informationssystemen;
- b) Verstöße gegen europäische Vorschriften, die darin bestehen: i) Handlungen oder Unterlassungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union; ii) Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt; iii) Handlungen und Verhaltensweisen, die dem Ziel oder Zweck der Bestimmungen der Rechtsakte der Union in den oben genannten Bereichen zuwiderlaufen;
- c) Einschlägiges rechtswidriges Verhalten im Sinne des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 231/2001 oder Verstöße gegen das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell.

4. MELDEKANÄLE: INTERN – EXTERN - VERÖFFENTLICHUNG

Gufler Metall KG hat einen internen Meldekanal eingerichtet, der die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der betroffenen Person und der in jedem Fall im Bericht genannten Person sowie des Inhalts des Berichts und der zugehörigen Dokumentation gewährleistet.

Wir erinnern Sie daran, dass Sie die *Whistleblowing-Meldung* zunächst über den internen Kanal mitteilen müssen.

Die Berichterstattung über den externen Kanal, der von der ANAC eingerichtet und verwaltet wird¹, kann nur unter bestimmten Bedingungen erfolgen² und die Veröffentlichung unter noch strengeren Bedingungen³ unbeschadet der Möglichkeit, Beschwerden bei den Justizbehörden einzureichen.

¹ <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

² Hinweisgeber können den **externen Kanal (ANAC) nutzen**, wenn:

- Es besteht keine verpflichtende Aktivierung des internen Meldekanals im Rahmen des Arbeitskontextes, d.h. dieser, auch wenn er verpflichtend ist, ist nicht aktiv oder entspricht auch bei Aktivierung nicht den gesetzlichen Vorgaben;
- Der Hinweisgeber hat bereits eine interne Meldung erstattet und diese wurde nicht weiterverfolgt.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass eine interne Meldung nicht wirksam weiterverfolgt würde oder dass die Meldung zu einem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen führen könnte;
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte..

³ Hinweisgeber können eine Offenlegung direkt öffentlich machen, wenn:

- der Hinweisgeber hat zuvor eine interne und externe Meldung oder direkt eine externe Meldung abgegeben und nicht innerhalb der festgelegten Fristen auf die geplanten oder beschlossenen Maßnahmen zur Weiterverfolgung der Meldungen geantwortet;
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte; Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass die externe Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringt oder aufgrund der besonderen Umstände des Falles nicht wirksam weiterverfolgt werden kann, z. B. wenn Beweismittel verborgen oder vernichtet werden oder wenn die begründete Befürchtung besteht, dass die Person, die die Meldung erhält, mit dem Verletzer zusammenarbeitet oder daran beteiligt sein könnte.

5. INHALT UND MODALITÄTEN DER EINREICHUNG VON MELDUNGEN

Whistleblowing kann erfolgen, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- wenn Sie Informationen, einschließlich begründeter Verdachte, über schon begangene, begehende oder noch zu begehende Verstöße gegen nationale oder EU-Rechtsvorschriften, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität des Unternehmens schaden, haben sowie über Verhaltensweisen, die darauf abzielen, solche Verstöße zu verschleiern und
- Solche Informationen oder die Verdachte werden im Rahmen des Arbeitskontextes erfahren oder aufkommen.

Nicht berücksichtigt werden hingegen Berichte, die sich ausschließlich auf Folgendes beziehen:

- Streitigkeiten, Ansprüche oder Anfragen im Zusammenhang mit einem persönlichen Interesse des Hinweisgebers;
- die individuellen Beschäftigungs- oder Kooperationsverhältnisse des Hinweisgebers mit dem Unternehmen oder mit hierarchisch vorgesetzten Personen;
- Aspekte des Privatlebens der gemeldeten Person, ohne dass ein direkter oder indirekter Zusammenhang mit der geschäftlichen und/oder beruflichen Tätigkeit besteht.

Darüber hinaus unzulässig sind Meldungen, welche:

- fadenscheinig oder verleumderisch sind oder ausschließlich darauf abzielen, der gemeldeten Person zu schaden;
- in Bezug auf vermutliche Verstöße, von denen der Hinweisgeber weiß, dass sie unbegründet sind.

Inhalt des Berichts

Der Bericht muss **unter Androhung der Unzulässigkeit** folgende Angaben enthalten:

1. die **Identifikationsdaten** des Hinweisgebers sowie eine Adresse, an die spätere Aktualisierungen übermittelt werden können;
2. die **klare, vollständige und detaillierte Beschreibung** des Sachverhalts, Gegenstand der Berichterstattung;
3. die **zeitliche und örtliche Umstände** in dem der Vorfall, der Gegenstand des Berichts ist, eingetreten ist, und daher eine Beschreibung des Vorfalls, der Gegenstand des Berichts ist, unter Angabe der Einzelheiten der Indizien und, falls vorhanden, auch der Art und Weise, wie die von dem Bericht erfassten Tatsachen bekannt wurden;
4. die **Generalität** oder andere Elemente, die es ermöglichen, die Person(en) zu identifizieren, die für die gemeldeten Tatsachen verantwortlich gemacht wird/werden;
5. Die Angabe der **anderen Personen**, die über die Tatsachen, die Gegenstand des Berichts sind, berichten könnten;
6. Die Angabe der **beliebigen Dokumente**, die die Richtigkeit dieser Tatsachen bestätigen können;
7. **Sonstige Angaben** die nützliche Hinweise über das Vorhandensein der gemeldeten Fakten geben können.
8. Bei Verwendung des analogen Kanals (siehe unten), die **Ausdrückliche Bereitschaftserklärung, den Whistleblowing-Schutz in Anspruch zu nehmen**, z. B. durch Einfügen der Wörter "Whistleblowing-Bericht - Reserviert für den Berichtsleiter".

Modalitäten für die Durchführung einer Meldung

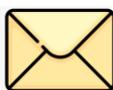
Whistleblowing-Meldungen können auf folgende Weise erfolgen: ⁴



unter folgender Rufnummer: **348 33 888 19** (unabhängige Aufsichtsstelle)



auf Anfrage des Hinweisgebers mittels eines persönlichen Gesprächs mit der Aufsichtsstelle
- Organismo di Vigilanza der Gufler Metall KG



auf dem Postweg, indem die Meldung in zwei versiegelte Umschläge gegeben wird, die im ersten die Identifikationsdaten des Hinweisgebers zusammen mit einem Ausweisdokument enthalten; im zweiten den Gegenstand der Meldung. Beide Umschläge müssen dann in einen dritten Umschlag gesteckt werden, der auf der Außenseite den Vermerk "Whistleblowing Bericht - reserviert für den ODV-Berichtsleiter" trägt und an folgende Adresse adressiert ist: Gufler Metall KG, Handwerkerzone 2, I-39013 Moos in Passeier (BZ), z.H. Aufsichtsstelle-Organismo di Vigilanza.

Anonyme Meldungen⁵

Gufler Metall KG behält sich das Recht vor, anonyme Meldungen zu berücksichtigen, um eingehende Untersuchungen/Untersuchungen einzuleiten, um festzustellen, was gemeldet wurde, nur wenn sie genaue, konsistente und angemessen detaillierte Informationen enthalten. In jedem Fall greifen die Schutzmaßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers nur, wenn die meldende Person nachträglich identifiziert wird und Repressalien erlitten hat⁶.

Übermittlung der Meldungen

Die Meldungen erfolgen an die Aufsichtsstelle ODV der Gufler Metall KG über einen der oben beschriebenen Meldekanäle.

⁴ In diesem Zusammenhang wird, auch im Sinne der Richtlinie von ANAC klargestellt, dass die Wahl der Art und Weise, wie die Meldung erstattet wird, ob schriftlich oder mündlich, den Hinweisgeber betrifft. Für das Unternehmen **hingegen ist es zwingend erforderlich, sowohl den schriftlichen Kanal - analog und/oder digital - als auch den mündlichen Kanal einzurichten und** beide dem Hinweisgeber zur Verfügung zu stellen.

Die Alternative betrifft daher nur die Schriftform: Das Unternehmen kann entscheiden, ob es eine Online-Plattform nutzt oder sich für Papierpost entscheidet.

Laut ANAC werden sowohl PEC als auch gewöhnliche E-Mails nicht als geeignete Methoden angesehen

⁵ Das Unternehmen kann entscheiden, ob anonyme Meldungen berücksichtigt werden sollen oder nicht. Laut ANAC "werden anonyme Meldungen, sofern sie begründet sind, von der ANAC gewöhnlichen Meldungen gleichgestellt und entsprechend den Bestimmungen des Aufsichtsreglements behandelt. Öffentliche und private Stellen betrachten anonyme Meldungen, die über interne Kanäle eingehen, als gewöhnliche Meldungen, in denen sie zu bearbeiten sind. In solchen Fällen werden anonyme Meldungen daher nach den Kriterien behandelt, die in den jeweiligen Rechtsordnungen für gewöhnliche Meldungen festgelegt sind."

⁶ Art. 16, comma 4 del D.lgs. 24/2023.

6. BEHANDLUNG DER MELDUNGEN

Dieses Verfahren regelt den Prozess der Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung von Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten, von denen der Hinweisgeber im Rahmen des Arbeitskontextes Kenntnis erlangt hat. Im Rahmen der Verwaltung des internen Meldekanals arbeitet der Berichtsleiter (im Folgenden auch "Verwalter" oder "Empfänger") wie folgt:

Erhalt der Meldung

Für den Fall, dass die Meldung irrtümlicherweise an eine Person übermittelt/empfangen wurde, die nicht für die Entgegennahme der Meldung zuständig ist, und es klar ist, dass es sich um eine Whistleblowing-Meldung handelt, ist diese verpflichtet, die Meldung unverzüglich, in jedem Fall **innerhalb von 7 (sieben) Tagen nach Erhalt**, dem Verwalter zu übermitteln und gleichzeitig den Hinweisgeber über die Übermittlung zu informieren, unbeschadet aller in dieser Richtlinie vorgesehenen Vertraulichkeitsverpflichtungen (und die daraus resultierende Haftung im Falle eines Verstoßes gegen dieselben).

Der Empfänger stellt dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen nach Eingang eine Empfangsbestätigung aus. Die Meldung wird an die vom Hinweisgeber angegebene Adresse gesendet und, falls nicht angegeben, wird die Meldung archiviert.

Anonyme Meldungen werden aufgezeichnet und Aufzeichnungen werden geführt.

Das Unternehmen wird mit der Archivierung von Meldungen, die auf dem Postweg eingehen, mit geeigneten Instrumenten fortfahren, die es ermöglichen, die Vertraulichkeit zu gewährleisten (z. B. in Archiven, die durch Sicherheitsmaßnahmen geschützt sind).

Die Meldung, die mündlich - in den in dieser Richtlinie angegebenen Formen - mit Zustimmung der meldenden Person erstellt wird, wird vom Verwalter der Meldung durch Aufzeichnung auf einem Gerät, das für die Speicherung und das Abhören geeignet ist, oder durch einen Bericht dokumentiert.

Wenn eine registrierte Telefonleitung oder ein anderes registriertes Nachrichtensystem als interner Kanal für den Empfang von Berichten verwendet wird, werden die Berichte auf Geräten gespeichert, die zum Speichern und Abhören geeignet sind, oder alternativ wird der Bericht vollständig transkribiert.

Im Falle eines direkten Treffens mit dem Hinweisgeber wird dieses aufgezeichnet oder, wenn dies nicht der Fall ist oder der Hinweisgeber der Aufzeichnung nicht zustimmt, wird ein spezieller Bericht über das Treffen erstellt, der sowohl vom Manager als auch vom Hinweisgeber unterzeichnet und dem Hinweisgeber in Kopie zur Verfügung gestellt wird.

Beziehungen zum Hinweisgeber und Ergänzungen des Berichts

Der Empfänger steht im Dialog mit dem Hinweisgeber und kann gegebenenfalls Ergänzungen verlangen. Im Falle von Protokollen, die im Anschluss an eine Sitzung mit dem Hinweisgeber erstellt werden, kann dieser das Protokoll der Sitzung überprüfen, berichtigen und bestätigen, indem er es unterzeichnet.

Überprüfen des Berichts

Der Empfänger bearbeitet die eingegangenen Meldungen und beurteilt, ob die Legitimität des Hinweisgebers besteht und ob die Meldung in den Anwendungsbereich des GvD 24/2023 fällt. Daran folgt eine Beurteilung der Umstände des Zeitpunkts und des Ortes an, an dem sich das Ereignis ereignet hat.

Am Ende der Vorprüfung:

- Wenn die Bedingungen nicht erfüllt sind, wird der Bericht mit Gründen archiviert.
- Wenn die Bedingungen erfüllt sind, wird die Untersuchung eingeleitet.

Untersuchung

Der Empfänger gewährleistet die ordnungsgemäße Durchführung der Untersuchung durch:

- die Sammlung von Dokumenten und Informationen;
- die Einbeziehung externer Parteien (für den Fall, dass die technische Unterstützung von Fachleuten Dritter in Anspruch genommen werden muss) oder andere Funktionen des Unternehmens, die zur Zusammenarbeit mit dem Meldepflichtigen verpflichtet sind;
- erforderlichenfalls die Anhörung anderer interner/externer Parteien.

Die Untersuchung wird nach den folgenden Grundsätzen durchgeführt:

- Anwendung der erforderlichen Maßnahmen, um die Identifizierung des Hinweisgebers und der beteiligten Personen zu verhindern;
- Durchführung der Audits von gut geschulten Personen und sorgfältige Verfolgung und Archivierung der Aktivitäten;
- die Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen wird, sofern gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist, von allen an der Bewertung beteiligten Parteien gewahrt;
- Bei den Audits wird sichergestellt, dass geeignete Maßnahmen für die Erhebung, Verwendung, Offenlegung und Speicherung personenbezogener Daten ergriffen werden, und es wird sichergestellt, dass die Erfordernisse der Untersuchung mit denen des Datenschutzes in Einklang gebracht werden;
- Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um etwaige Interessenkonflikte zu bewältigen, wenn die Meldung den Empfänger betrifft.

Rückmeldung an den Hinweisgeber

Innerhalb von drei Monaten nach dem Datum der Empfangsbestätigung oder, falls eine solche nicht erfolgt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach Übermittlung des Berichtes, gibt der Empfänger eine Rückmeldung zu dem Hinweisgeber und teilt ihm alternativ Folgendes mit:

- Archivierung unter Angabe der Gründe für diese Entscheidung oder
- die Gültigkeit des Berichts und die Weiterleitung an die zuständigen internen Stellen zur Weiterverfolgung oder
- die durchgeführte und noch durchzuführende Tätigkeit (im Falle von Meldungen, die zu Überprüfungszwecken eine längere Untersuchungstätigkeit erfordern) und alle ergriffenen Maßnahmen (getroffene Maßnahmen oder Verweisung an die zuständige Behörde).

7. SCHUTZ UND HAFTUNG VON HINWEISGEBERN

Gegen Whistleblower können keine Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Tatsächlich sieht das Gesetz vor, dass diejenigen, die die Meldung erstatten, nicht sanktioniert, degradiert, entlassen, versetzt oder anderen organisatorischen Maßnahmen unterworfen werden können, die direkt oder indirekt negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder Auswirkungen von Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie haben.

Die Gründe, aus denen die Person einen Bericht erstattet oder meldet oder öffentlich macht, sind für den Schutz der Person nicht relevant.

Im Rahmen eines Gerichts- oder Verwaltungsverfahrens oder auch eines außergerichtlichen Verfahrens zur Feststellung eines verbotenen Verhaltens gegenüber Hinweisgebern wird vermutet, dass ein solches Verhalten aufgrund der Meldung, der Veröffentlichung oder der Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde erfolgt ist. Die Beweislast dafür, dass ein solches Verhalten gegenüber Hinweisgebern durch Gründe motiviert ist, die nichts mit der Meldung, der Veröffentlichung oder der Denunziation zu tun haben, verbleibt bei der Person, die es durchgeführt hat.

Darüber hinaus müssen die behaupteten diskriminierenden oder Vergeltungsmaßnahmen der ANAC mitgeteilt werden, die allein mit der Aufgabe betraut ist, zu prüfen, ob die Vergeltungsmaßnahme auf die Anzeige von Straftaten folgt, und, in Ermangelung eines Nachweises der Gesellschaft, dass die ergriffene Maßnahme in keinem Zusammenhang mit der Anzeige steht, eine Verwaltungsgeldstrafe zu verhängen.

8. VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN – VERTRAULICHKEIT

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679, dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 196 vom 30. Juni 2003 und den Artikeln 13 und 14 des Dekrets. Darüber hinaus kann die Nichteinhaltung von Vertraulichkeitsverpflichtungen zu einer disziplinarischen Haftung führen, unbeschadet etwaiger zusätzlicher gesetzlich vorgesehener Verantwortlichkeiten.

Die Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten sind als Anhang 1 zur Whistleblowing-Policy verfügbar.

Interne und externe Berichte und die damit verbundenen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung des Berichts erforderlich ist, in jedem Fall jedoch nicht länger als 5 Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Berichtsfahrens, unter Einhaltung der Vertraulichkeits- und Schutzverpflichtungen.

Verantwortung des Hinweisgebers

Das Unternehmen garantiert der gemeldeten Person das Recht, (innerhalb einer angemessenen Frist) über alle sie betreffenden Meldungen informiert zu werden, und garantiert das Recht auf Verteidigung, wenn Disziplinarmaßnahmen gegen sie eingeleitet werden.

Dieses Vorgehen berührt auch nicht die straf- und disziplinarische Verantwortlichkeit des Hinweisgebers bei verleumderischer oder diffamierenden Meldung nach dem Strafgesetzbuch und Art. 2043 des italienischen Zivilgesetzbuches.

Jede Form des Missbrauchs des Whistleblowing-Meldeverfahrens, wie z. B. Meldungen, die offensichtlich unbegründet sind und/oder ausschließlich dem Zweck dienen, dem Gemeldeten oder anderen Parteien zu schaden, sowie jede andere Hypothese einer missbräuchlichen Anwendung oder vorsätzlichen Instrumentalisierung des Verfahrens selbst, sind ebenfalls eine Haftungsquelle sowohl in Disziplinarverfahren als auch in anderen zuständigen Stellen.

9. INKRAFTRETEN UND ÄNDERUNGEN

Diese Richtlinie ist am 17.12.2023 in Kraft getreten. Mit seinem Inkrafttreten gelten alle zuvor erlassenen Bestimmungen, in welcher Form auch immer, als aufgehoben, wenn sie unvereinbar oder abweichend sind, da sie durch die jetzigen ersetzt worden sind.

Alle Mitarbeiter können, wenn sie dies für notwendig erachten, begründete Ergänzungen zu dieser Richtlinie vorschlagen; Die Vorschläge werden von der Geschäftsführung geprüft.

Diese Richtlinie unterliegt einer periodischen Überprüfung.
