





## WHISTLEBLOWING-POLITIK

<b>GESCHAFFEN</b>	ADACTA STUDIO ASSOCIATO	
<b>KONTROLLIERT</b>	GIULIA CHIARA PAOLONI	
<b>ANGENOMMEN</b>	FRANCESCO SCARPARI	
<b>Ansprechpartner für das Protokoll</b> <i>Verantwortlich für Speicherung, Aktualisierung, Verbreitung und Durchsetzung</i>	GIULIA CHIARA PAOLONI	
<b>VERSION</b>	1.0	
<b>DATEN</b>	14.07.2023	



## **Index**

Index.....	2
1. ZWECK.....	3
2. DEFINITIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH.....	3
2.1. Begriffsbestimmungen.....	3
2.2. Subjektiver Geltungsbereich.....	7
2.3. Objektiver Geltungsbereich.....	8
3. REGELUNG DER TÄTIGKEITEN.....	9
3.1. Allgemeine Informationen.....	9
3.2. Gegenstand des Berichts.....	9
3.3. Arten von Berichten.....	9
3.4. Alert-Manager.....	13
3.5. Prüfung von Ausschreibungen.....	14
3.6. Nachforschungen.....	16
3.7. Mitwirkungsverpflichtungen.....	17
3.8. Archivierung des Berichts.....	17
3.9. Maßnahmen im Anschluss an den Bericht.....	18
4. ERHALTUNG.....	20
5. RECHTSSCHUTZ.....	20
6. AUSBILDUNG.....	20
7. VERTEILUNG.....	20
8. SANKTIONEN.....	20
9. SONSTIGES.....	21
ANHANG A - SEKTORALE VERSTÖSSE.....	22
ANHANG B - SICHERHEITSVORKEHRUNGEN.....	24
ANHANG C - VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN.....	31
ANHANG D - AUSBILDUNG.....	35
ANHANG E - PORTAL/SOFTWARE-HANDBÜCHER.....	35

## 1. ZWECK

Dieses Verfahren regelt<sup>1</sup> die Art und Weise, wie die Unternehmen als juristische Personen des Privatsektors ihrer Verpflichtung nachkommen, ein System zur Bearbeitung von Meldungen einzurichten (Kanäle, Verfahren, Ressourcen) und den Whistleblowern die gesetzlich und im Verfahren selbst vorgesehenen Garantien zu gewährleisten.

Das Verfahren soll die korrekte Umsetzung des Gemeinschaftsrechts (Rechtssicherheit) erleichtern und damit das "Wohlergehen" der Unternehmen gewährleisten.

Das Ziel ist die "Transparenz" privaten Handelns, die den Weg zu einem wirklich tugendhaften Unternehmen darstellt. Die Unternehmen gehen auch mit Berichten um, um nachteilige Auswirkungen im Zusammenhang mit Verstößen zu vermeiden (z. B. negative Publicity auf dem Markt).

## 2. DEFINITIONEN UND ANWENDUNGSBEREICH

### 2.1. Definitionen

Für die Zwecke dieses Verfahrens gelten die folgenden Definitionen:

<b>ANAC - Nationale Anti-Korruptionsbehörde (oder zuständige Behörde)</b>	<i>Unabhängige italienische Verwaltungsbehörde, die dazu bestimmt ist, (i) externe Meldungen entgegenzunehmen und (ii) die in der Richtlinie vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen, einschließlich der Rückmeldung an den Whistleblower, insbesondere im Hinblick auf die Folgemaßnahmen zu den Meldungen, in den im Whistleblowing-Dekret vorgesehenen Fällen.</i>
<b>Sektorspezifische Rechtsakte</b>	<i>die in <b>Anhang A</b> dieses Verfahrens aufgeführten normativen Rechtsakte</i>
<b>Meldekanäle</b>	<i>Kanäle für die Meldung, die dem Whistleblower von den Unternehmen im Falle einer internen Meldung bzw. von der ANAC im Falle einer externen Meldung zur Verfügung gestellt werden; Diese internen Meldewege werden wiederum als intern oder extern definiert, je nachdem, ob sie direkt von den Unternehmen oder von durch sie beauftragten Dritten verwaltet werden</i>
<b>Arbeitskontext</b>	<i>gegenwärtige oder frühere Arbeits- oder Berufstätigkeiten, die im Rahmen von Rechtsbeziehungen ausgeübt werden, durch die eine Person unabhängig von der Art dieser Tätigkeiten Informationen über Verstöße erlangt und in deren Rahmen sie im Falle einer Anzeige oder öffentlichen Bekanntgabe oder einer Beschwerde bei der Justizbehörde Vergeltungsmaßnahmen ergreifen könnte</i>

<sup>1</sup> In Übereinstimmung mit i) Art. 6 Abs. 2 des Gesetzesdekrets 231/01 in der Fassung des Gesetzes Nr. 179 vom 30. November 2017 über "Bestimmungen zum Schutz der Urheber von Meldungen über Straftaten oder Unregelmäßigkeiten, von denen sie im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt haben", ii) des Gesetzesdekrets 24/2023 zur Umsetzung der EU-Richtlinie 1937/2019 (die "Richtlinie") sowie iii) der in diesem Bereich geltenden Best Practices (ISO 37002).

<b>Whistleblowing-Dekret</b>	<i>Gesetzesdekret 24/2023 zur Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie in Italien</i>
<b>Öffentliche Bekanntgabe</b>	<i>Veröffentlichung von Informationen über Verstöße in der Presse oder in den elektronischen Medien oder auf andere Weise durch Verbreitungsmittel, die eine große Zahl von Menschen erreichen können (z. B. Radio, Fernsehen, Blogs, Internet, automatische E-Mail-Kampagnen)</i>
<b>Whistleblowing-Richtlinie</b>	<i>EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden</i>
<b>Einrichtungen des dritten Sektors</b>	<i>Einrichtungen, die mit der ANAC Vereinbarungen zur Durchführung von Unterstützungsmaßnahmen geschlossen haben</i>
<b>Erleichterung</b>	<i>eine natürliche Person, die einen Whistleblower bei der Meldung unterstützt, die im gleichen Arbeitsumfeld tätig ist und deren Unterstützung vertraulich behandelt werden muss</i>
<b>Fallmanager</b> (oder 'Case Manager' im Portal/Software)	<i>die von den Unternehmen benannte(n) Person(en), die den Bericht entgegennimmt (nehmen) und die in Kapitel 3.5 dieses Verfahrens vorgesehenen weiteren Tätigkeiten ausführt (ausführen)</i>
<b>GDPR</b>	<i>EU-Datenschutzverordnung 679/2016</i>
<b>Gruppe</b>	<i>Die Unternehmensgruppe, zu der die Gesellschaft(en) gehört (gehören)</i>
<b>HSchG</b>	<i>HinweisgeberInnenschutzgesetz (Bundesgesetz über den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverstöße in bestimmten Bereichen, das die Whistleblowing-Richtlinie in Österreich umsetzt, datiert vom 01.02.2023 und in Kraft ab 25.02.2023)</i>
<b>Informationen über Verstöße</b>	<i>Informationen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, über: i) Verstöße, die in der Organisation begangen wurden oder die aufgrund konkreter Anhaltspunkte in der Organisation begangen werden könnten, zu der der Hinweisgeber oder die Person, die die Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörde einreicht, in einem Rechtsverhältnis steht; und (ii) Angaben zu Verhaltensweisen, die der Verschleierung solcher Verstöße dienen</i>
<b>Schutzmaßnahmen</b>	<i>Maßnahmen gemäß <b>Anhang B</b> Absatz 2 dieses Verfahrens</i>
<b>Unterstützende Maßnahmen</b>	<i>Maßnahmen gemäß <b>Anhang B</b> Absatz 6 dieses Verfahrens</i>
<b>Beteiligte Person (gemeldet)</b>	<i>natürliche oder juristische Person, die in dem internen oder externen Bericht oder in der öffentlichen Bekanntmachung als eine Person genannt wird, der der Verstoß zugeschrieben wird, oder als eine Person, die anderweitig in den gemeldeten oder öffentlich bekannt gemachten Verstoß verwickelt ist</i>

<b>Portal/Software</b>	<i>das Cloud-Portal eines Drittanbieters, das im Internet unter <a href="http://www.salvagnini.integrityline.com">www.salvagnini.integrityline.com</a> abrufbar ist und von der meldenden Person für die Erstellung eines internen Berichts genutzt werden kann</i>
<b>Verfahren</b>	<i>die Reihe von Richtlinien, Anweisungen, Protokollen und schriftlichen Verfahren, die vom Unternehmen geplant und umgesetzt werden, um Verstöße zu verhindern und/oder ihre Folgen oder ihr erneutes Auftreten zu verringern</i>
<b>Unabhängiger Experte</b> <b>Externer</b>	<i>Die externe, unabhängige und geschulte Person (natürliche oder juristische Person), mit Ausnahme des Aufsichtsrats 231 und des Datenschutzbeauftragten (falls vorhanden), die von einem oder mehreren Unternehmen als Fallmanager benannt wird.</i>
<b>Rechtsverhältnis</b>	<i>Rechtsbeziehung zwischen dem Meldenden und der Organisation, in der ein Verstoß begangen wurde oder begangen werden könnte; das Rechtsverhältnis kann direkt oder indirekt sein (d.h. über einen Dritten, der ein direktes Rechtsverhältnis mit der/den Gesellschaft(en) hat)</i>
<b>Rückmeldung</b>	<i>die Weitergabe von Informationen über das Follow-up an den Whistleblower, die dem Bericht beigefügt sind oder beigefügt werden sollen</i>
<b>Vergeltungsmaßnahmen</b>	<i>jedes Verhalten, jede Handlung oder Unterlassung, auch wenn sie nur versucht oder angedroht wurde, das/die aufgrund der Anzeige oder der Beschwerde bei der Justizbehörde oder der öffentlichen Bekanntmachung begangen wurde und der Person, die die Anzeige oder Beschwerde erstattet hat, direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen könnte</i>
<b>Verwaltungsrechtliche Sanktionen</b>	<i>verwaltungsrechtliche Geldsanktionen, die von der ANAC im Falle der Nichteinhaltung der darin vorgesehenen Bestimmungen zu verhängen sind</i>
<b>Disziplinarrechtliche Sanktionen</b>	<i>Disziplinarstrafen, die von den Unternehmen im Falle der Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Verfahrens verhängt werden</i>
<b>Whistleblower</b> oder <b>Hinweisgeber</b>	<i>eine natürliche Person im Sinne von Kapitel 2.2.3, die eine Meldung oder eine öffentliche Bekanntgabe von Informationen über Verstöße vornimmt, die sie im Rahmen ihrer Arbeit erhalten hat</i>
<b>Externer Bericht</b>	<i>schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße durch den Beschwerdeführer, die über den von ANAC aktivierten Meldekanal übermittelt werden</i>
<b>Interner Bericht</b>	<i>schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße, die über die von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Meldewege übermittelt werden</i>

<b>Nachbereitung</b>	<i>Maßnahmen des Fallmanagers zur Beurteilung des Vorliegens des gemeldeten Sachverhalts, das Ergebnis der Untersuchung und etwaige Maßnahmen</i>
<b>Unternehmen</b>	<i>Jedes der in Kapitel 2.2.1 aufgeführten Unternehmen</i>
<b>Privater Sektor Subjekt</b>	<i>Einrichtungen, die nicht unter die Definition von Einrichtungen des öffentlichen Sektors fallen</i>
<b>Einrichtungen des öffentlichen Sektors</b>	<i>öffentliche Verwaltungen im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 des Decreto legislativo 165/2001, öffentliche wirtschaftliche Einrichtungen, Einrichtungen des öffentlichen Rechts im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d des Decreto Legislativo 50/2016, Konzessionäre für öffentliche Dienstleistungen, öffentlich kontrollierte Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe m des Gesetzesdekrets 175/2016, auch wenn sie börsennotiert sind, Inhouse-Gesellschaften im Sinne von Art. 2(1)(o) des Gesetzesdekrets 175/2016, auch wenn sie börsennotiert sind</i>
<b>Externe Subjekt</b>	<i>Whistleblower, die keine internen Stakeholder sind</i>
<b>Interne Subjekt</b>	<i>Whistleblower, die in der Tabelle in Abschnitt 2.2.3 dieses Verfahrens als intern definiert sind</i>
<b>Geschützte Subjekte</b>	<i>Die in <b>Absatz 1 des Anhangs B</b> dieses Verfahrens genannten Personen. <b>1 des Anhangs B</b> zu diesem Verfahren, die für die Schutzmaßnahmen in Betracht kommen</i>
<b>Schutzmaßnahmen</b>	<i>die in der Whistleblowing-Verordnung vorgesehenen Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen</i>
<b>Verstöße gegen die sektoralen Gesetze</b>	<i>Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität der Unternehmen schaden und die aus Straftaten bestehen, die in den Anwendungsbereich der in <b>Anhang A</b> aufgeführten sektoralen Gesetze fallen, die in der Organisation (möglicherweise auch in einer anderen als der/den Gesellschaft(en), z.B. einem Zulieferer derselben oder einer Kontaktperson einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft derselben), zu der der Hinweisgeber in einem Rechtsverhältnis steht, aufgetreten sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit (auf der Grundlage konkreter Elemente) auftreten werden, einschließlich aller Handlungen zur Verschleierung solcher Verstöße, ungeachtet der Tatsache, dass: - das Arbeitsverhältnis mit den Unternehmen zwischenzeitlich beendet wurde (sog. ehemaliger Arbeitnehmer), oder dass - die Tatsachen während des Auswahlverfahrens (z.B. Bewerber) oder bei anderen vorvertraglichen Verhandlungen mit den Unternehmen in Erfahrung gebracht wurden,</i>

*unabhängig davon, ob es sich bei Whistleblowing-Verstößen nach nationalem Recht um verwaltungsrechtliche, strafrechtliche oder rein zivilrechtliche Verstöße handelt (z. B. Gefahr von Schadensersatz).*

## **2.2. Subjektiver Geltungsbereich**

**2.2.1.** Dieses Verfahren gilt für die folgenden Unternehmen:

- ✓ **SALVAGNINI ITALIA S.P.A.**, mit eingetragenem Sitz in Via Ingegnere Guido Salvagnini, 51, 36040 Sarego (VI) - Italien (die "**Muttergesellschaft**")
- ✓ **SALVAGNINI INDUSTRIALE S.P.A.**, mit Sitz in Via Arcella, 122/I, 83030 Montefredane (AV) - Italien,
- ✓ **SALVAGNINI MASCHINENBAU GmbH**, mit Sitz in der Dr. Guido Salvagnini-Straße 1, 4482 Ennsdorf - Österreich

(die "**Unternehmen**").

Von Zeit zu Zeit wird in diesem Verfahren angegeben, ob im Zusammenhang mit Berichten über SALVAGNINI MASCHINENBAU GmbH andere und/oder zusätzliche Regeln als die in Italien geltenden gelten.

**2.2.2.** In Bezug auf die oben genannten Unternehmen gilt dieses Verfahren:

- für Whistleblower, die i) interne und/oder externe Berichte oder ii) öffentliche Anzeigen oder iii) Beschwerden bei den Justizbehörden einreichen, und zwar nur in Bezug auf die in **Anhang A** aufgeführten sektoralen Verstöße,
- an die anderen Schutzbefohlenen;
- andere Interessengruppen, die auf unterschiedliche Weise an den Folgemaßnahmen zu den Berichten beteiligt sind.

**2.2.3.** Die Pfeifenbläser können folgenden Kategorien angehören

<b>ID</b>	<b>Kategorie</b>	<b>Nature der Subjekt</b>
A	<b>Unternehmensmitarbeiter,</b> einschließlich Gelegenheitsarbeiter	Innere Subjekt
B	Bezahlte und unbezahlte Freiwillige und <b>Praktikanten,</b> die für die Unternehmen arbeiten	Innere Subjekt
C	<b>Selbständige, einschließlich</b> selbständiger Arbeitsverhältnisse, für die besondere Vorschriften gemäß Artikel 2222 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Arbeitsverträge) gelten (einschließlich <b>Freiberufler und Berater,</b> die für Unternehmen tätig sind) wie auch <b>Inhaber eines Kooperationsverhältnisses im Sinne von Artikel 409 der Zivilprozessordnung, die</b> ihre Arbeit für die Unternehmen ausführen, d.h. 1) die einer privaten Beschäftigung, auch wenn sie nicht mit der Ausübung eines Unternehmens verbunden ist;	Externe Subjekt



	(2) Beziehungen zwischen Agenturen und Handelsvertretern; und 3) andere Kooperationsbeziehungen, die zu einer kontinuierlichen und koordinierten Arbeit führen, die hauptsächlich persönlicher Natur ist, auch wenn sie nicht untergeordneter Natur ist	
D	<b>Angestellte und Mitarbeiter, die für Dritte arbeiten Öffentliche oder private Einrichtungen, die Waren oder Dienstleistungen liefern oder Arbeiten für die Unternehmen ausführen</b>	Externe Subjekt
E	<b>Aktionäre</b>	Externe Subjekt
F	<b>Mitglieder der Verwaltungs - und/oder Geschäftsführungs- oder Vertretungsorgane der</b> Gesellschaften, einschließlich nicht geschäftsführender Mitglieder (z. B. Direktoren ohne oder mit übertragenen Befugnissen), auch wenn diese Funktionen de facto ausgeübt werden	Innere Subjekt
G	<b>Mitglieder des Kontroll - oder Aufsichtsorgans der</b> Unternehmen (z.B. Ausschuss der Rechnungsprüfer, Wirtschaftsprüfer oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Aufsichtsrat 231, DSB - Datenschutzbeauftragter)	Ausschuss der Abschlussprüfer - ODV 231: Innere Subjekt Wirtschaftsprüfer oder Kontaktperson der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft - DSB: Externe Subjekt

### **2.3. Objektiver Geltungsbereich**

Hinweisgeber sind verpflichtet, gut begründete Informationen über Rechtsverletzungen zu übermitteln, die auf präzisen (ausreichend detaillierten) und übereinstimmenden Fakten beruhen, und nicht auf Fakten allgemeinen, verwirrenden und/oder offenkundig diffamierenden oder verleumderischen Inhalts.

Beschwerden, **Ansprüche oder Forderungen, die mit einem persönlichen Interesse des Hinweisgebers** oder der Person, die eine Beschwerde bei der Justizbehörde einreicht, **verbunden sind und sich ausschließlich auf sein/ihr individuelles Arbeitsverhältnis oder auf sein/ihr Arbeitsverhältnis mit hierarchisch höhergestellten Personen beziehen**, werden nicht berücksichtigt.

Die Berichte **können auch anonym sein**, d. h. sie dürfen die Identität des Meldenden nicht erkennen lassen und es nicht ermöglichen, die Identität des Meldenden zu rekonstruieren oder zu ermitteln. Sie werden geprüft, sofern sie den oben genannten Anforderungen genügen.

Stehen Sie still:

(i) die Anwendung der Bestimmungen über a) die Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer, ihre Vertreter oder Gewerkschaften zu konsultieren, b) den Schutz vor rechtswidrigen Verhaltensweisen

oder Handlungen, die sich aus solchen Konsultationen ergeben, c) die Autonomie der Sozialpartner und ihr Recht, Tarifverträge abzuschließen, und d) die Unterdrückung gewerkschaftsfeindlicher Verhaltensweisen, und

(ii) die Anwendung der strafprozessualen Bestimmungen (daher hat der Hinweisgeber stets das Recht, im Falle von Informationen über eine Straftat bei der zuständigen Strafbehörde Anzeige zu erstatten).

### **3. REGULIERUNG VON AKTIVITÄTEN**

#### **3.1. Allgemeine Informationen**

Der Bericht lautet:

a) **obligatorisch** für die **internen Parteien** (Anm.: aufgrund der **allgemeinen Treue-, Sorgfalts- und Redlichkeitspflichten**, die mit dem Rechtsverhältnis zu den Unternehmen verbunden sind und die hier ausdrücklich bekräftigt werden)

b) **obligatorisch**, durch **externe Parteien**, die **vertraglich gegenüber** den Unternehmen zur Berichterstattung **verpflichtet sind**;

c) **fakultativ**, durch **externe Parteien** der Unternehmen, die nicht vertraglich gegenüber den Unternehmen zur Berichterstattung verpflichtet sind.

#### **3.2. Gegenstand des Berichts**

Zur Erleichterung und Ermöglichung der ordnungsgemäßen Überprüfungen und Voruntersuchungen durch die Unternehmen sowie zur Feststellung der Stichhaltigkeit der Meldung wird dem Hinweisgeber empfohlen, zumindest die **folgenden** nützlichen **Angaben zu machen**:

- die **Identität** des Meldenden (Vorname, Nachname, Steuernummer, Position oder Funktion), es sei denn, der Meldende entscheidet sich gegen eine anonyme Meldung;
- eine Beschreibung der **Gründe** im Zusammenhang mit der durchgeführten Arbeit, die zur Bekanntgabe der gemeldeten Fakten geführt haben;
- eine klare und vollständige **Beschreibung des Sachverhalts, der Gegenstand** des Berichts ist;
- die **zeitlichen und örtlichen Umstände**, unter denen die Taten begangen wurden, sofern bekannt;
- die **Angaben** zu der Person, der der Verstoß zugeschrieben wird, oder Angaben, die zur Identifizierung dieser Person nützlich sind, sofern bekannt;
- die Angabe aller **anderen Personen**, die über den Sachverhalt, der Gegenstand des Berichts ist, **berichten können**;
- einen Hinweis auf alle **Dokumente**, die den Sachverhalt, der Gegenstand des Berichts ist, bestätigen können;
- alle sonstigen **Informationen**, die nützliche Rückschlüsse auf das Vorliegen der gemeldeten Tatsachen zulassen.

#### **3.3. Arten von Berichten**

Ein **Bericht** wird definiert:

- a) **Intern**, wenn sie an die Unternehmen gerichtet ist<sup>2</sup> ; in diesem Fall kann sie über einen oder mehrere der **Meldekanäle erfolgen** (die wiederum als **intern oder extern** unterschieden werden, je nachdem, ob sie von den Unternehmen oder von Dritten verwaltet werden),
- b) **Extern**, wenn **bei der zuständigen Behörde** ausgeführt,
- c) **Öffentliche Bekanntgabe**, wenn die im Whistleblowing-Erlass für letztere festgelegten spezifischen Voraussetzungen erfüllt sind.

### 3.3.1. Interne Signalkanäle

Interne Meldewege müssen **nach einer obligatorischen Anhörung von Gewerkschaftsvertretern oder -organisationen** aktiviert werden.

Interne Meldewege werden in interne und externe unterschieden, je nachdem, ob sie direkt von den Unternehmen oder von durch sie beauftragten Dritten verwaltet werden.

Der Whistleblower kann die folgenden internen **Meldewege** nutzen.

#### ✓ INFORMATOREN:

- **Portal/Software<sup>3</sup>** , zugänglich unter **<https://salvagnini.integrityline.com>**

#### ✓ ORALEN:

- **Sprachaufzeichnung** (auf eine registrierte Voicemail/Sprachbox) im Portal/Software möglich.  
Die Case Manager sind verpflichtet, den mündlichen Bericht durch eine **ausführliche schriftliche Aufzeichnung** des Gesprächs zu dokumentieren.
- *(auf Wunsch des Whistleblowers)* **Direkte persönliche Besprechung** mit einem oder mehreren Case Managern, erforderlichenfalls auch per Videokonferenzsitzung.

Der Case Manager stellt in einem solchen Fall **mit der erforderlichen Zustimmung des** Meldenden sicher, dass

- a) die Sitzung **innerhalb eines angemessenen Zeitraums** ab dem Eingang des genannten Antrags stattfindet (in Österreich: höchstens 14 Arbeitstage), und sind verpflichtet, das Treffen zu **dokumentieren:**
- b) **Audioaufzeichnung des Gesprächs auf einem dauerhaften Tonträger**, der den Zugang zu den Informationen ermöglicht; oder
- c) **eine detaillierte und vollständige Aufzeichnung der** Sitzung und des Gesprächs.
- d) **Transkription/Upload und Speicherung der vorgenannten Protokolle im Portal/der Software.**

Hat der Hinweisgeber seine Identität offengelegt oder ist dies im Falle einer anonymen Meldung auch ohne Offenlegung der Identität möglich, müssen die Fallmanager dem Hinweisgeber die

<sup>2</sup> Der Whistleblower muss zunächst prüfen, ob es möglich ist, die Informationen über den Verstoß mittels einer internen Meldung zu übermitteln, d. h. über einen der vom Unternehmen verwalteten Meldewege (intern oder extern).

Die Verwendung eines externen Berichts oder einer öffentlichen Bekanntmachung ist nur in den streng geregelten Fällen zulässig.

<sup>3</sup> Anweisungen für die Nutzung des Portals/der Software durch den Meldenden finden Sie auf der ersten Online-Seite des Portals/der Software.

Möglichkeit geben, die Meldung durch seine eigene Unterschrift **zu überprüfen, zu berichtigen und zu genehmigen**.

Der Widerruf der Einwilligung durch den Whistleblower berührt nicht die Rechtmäßigkeit der bis zum Widerruf auf freiwilliger Basis erfolgten Verarbeitung und Übermittlung.

Die Fallmanager verwalten dann die Weiterverfolgung des Berichts über das Portal/die Software.

NB: Wenn eine andere Person als die zuständigen Case Manager eine Meldung erhält, muss sie diese innerhalb von 7 (sieben) Tagen nach Erhalt zusammen mit allen erhaltenen Belegen an die zuständigen Case Manager weiterleiten, wobei sie keine Kopie der Meldung aufbewahren und keine eigenständige Initiative zur Analyse und/oder Untersuchung ergreifen darf.

*Die unterlassene oder verspätete Übermittlung des Berichts an die zuständigen Case Manager durch den ersten nicht zuständigen Empfänger stellt einen Verstoß gegen dieses Verfahren dar, der gemäß Abschnitt 9 geahndet wird.*

Wenn der Inhalt einer Meldung anderen Personen als den Case Managern zur Kenntnis gelangt, insbesondere weil eine Meldung die zuständigen Case Manager nicht direkt erreicht hat, ist es verboten, den Inhalt der Meldung oder die Identität des Whistleblowers preiszugeben, es sei denn, die Meldung wird an die zuständigen Case Manager weitergeleitet.

### **3.3.2. Externe Berichterstattung und öffentliche Bekanntgabe**

#### **3.3.2.1. Externe Signalisierung**

Der Whistleblower kann nur dann eine externe Meldung abgeben, wenn eine der folgenden **Bedingungen** bei der Einreichung erfüllt ist:

- a) kein interner Meldekanal in seinem Arbeitskontext zwingend aktiviert ist oder
- b) der Kanal für die interne Berichterstattung ist zwar theoretisch für die Unternehmen obligatorisch, ist aber faktisch **nicht aktiv oder entspricht, selbst wenn er aktiviert ist, nicht** den rechtlichen Anforderungen;
- c) die interne Meldung, die der Whistleblower bereits gemacht hat, **keine Folgemaßnahmen hatte<sup>4</sup>** ;
- d) der Whistleblower **begründeten Anlass zu der Annahme** hat, dass eine interne Meldung nicht wirksam weiterverfolgt wird oder dass die Meldung das **Risiko von Vergeltungsmaßnahmen nach sich** ziehen könnte;
- e) der Beschwerdeführer Grund zu der Annahme hat, dass der Verstoß eine **unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse** darstellen kann.

#### **In Italien**

Die externe Berichterstattung erfolgt an die ANAC:

- in **schriftlicher Form** über den von der ANAC aktivierten Meldekanal (weitere Informationen zu den Kontaktdaten und Anweisungen für die Nutzung des Kanals für externe Meldungen, die für externe Meldungen geltende Vertraulichkeitsregelung und das

<sup>4</sup> Falls der Bericht mit einer negativen endgültigen Entscheidung abgeschlossen wird, ist ein Bericht an die ANAC daher nicht zulässig.

Verfahren für die Bearbeitung externer Meldungen finden Sie unter <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), oder

- **mündlich** über (i) **Telefonleitungen** oder (ii) **Sprachnachrichtensysteme** oder (iii) auf Ersuchen des Whistleblowers durch ein **persönliches Treffen** innerhalb einer angemessenen Frist.

### **In Österreich**

Externe Meldungen von Verstößen gegen die in **Anhang A** aufgeführten Korruptionsarten können an die beim **Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK)** eingerichtete "Einheitliche Ansprechstelle (SPOC) für Korruption und Amtsmissbrauch" (Website: <http://www.bak.gv.at/>) gerichtet werden:

- normale Post an: BAK - Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung - Herrengasse 7 - 1010 Wien - Österreich
- Telefon +43 1 53 126-906800
- Fax +43 1 53 126-108583
- E-Mail BMI-III-BAK-SPOC@bak.gv.at.

Obwohl der Hinweisgeber immer die Möglichkeit hat, anonym zu bleiben, ist es ratsam, zumindest eine Kontaktadresse anzugeben, da in vielen Fällen detailliertere Informationen für die Durchführung der Ermittlungen benötigt werden. In vielen Fällen kann es aufgrund der Vorschriften für strafrechtliche und polizeiliche Ermittlungen unerlässlich sein, die Quelle der Meldung offenzulegen, auch wenn sie anonym erfolgt.

Das BAK ist nicht zuständig, soweit andere Bundesbehörden oder Stellen für die Information über Rechtsverstöße zuständig sind.

Eine Liste dieser anderen Bundesbehörden und -stellen findet sich im Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz von Hinweisgebern (HScgG), Abschnitt 3, Artikel "Externe Stellen für die Entgegennahme und Bearbeitung von Informationen", Absatz 2.

#### **3.3.2.2. Öffentliche Bekanntgabe**

Der Whistleblower ist nur dann **berechtigt, den** Verstoß unter Inanspruchnahme des Rechtsschutzes öffentlich zu machen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind (die "**Voraussetzungen für die öffentliche Bekanntgabe**"):

- **den Bericht zuerst durchgeführt** hat (intern und extern oder direkt extern), aber
  - ✓ innerhalb von drei Monaten nach Erhalt des Berichts **keine angemessenen Maßnahmen ergriffen wurden**, oder,
  - ✓ **wenn** dem Hinweisgeber keine Empfangsbestätigung zugesandt wurde, 3 Monate nach Ablauf der 7-Tage-Frist ab dem Datum der Meldung;

oder wenn

- der Whistleblower **berechtigten Grund zu** der Annahme hat, dass:
  - ✓ der Verstoß kann eine **unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse** darstellen, z. B. wenn eine Notsituation vorliegt oder die Gefahr eines irreversiblen Schadens besteht; oder

- ✓ bei einer externen Meldung die **Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen besteht oder die Meldung aufgrund der Umstände des Falles unwirksam ist**, z. B. wenn Beweise unterschlagen oder vernichtet werden oder wenn Grund zu der Annahme besteht, dass der Empfänger der Meldung mit dem Verstoß kollaboriert oder daran beteiligt ist.

### **3.4. Berichtspflichtige Manager**

#### **3.4.1. Allgemeines**

Die Verwaltung der internen Meldewege und der Folgemaßnahmen wird dem Meldeausschuss anvertraut, der sich aus folgenden Personen zusammensetzt, denen zu diesem Zweck eine **eigenständige Funktion** zugewiesen wird und die **speziell** für diese Verwaltung **geschult** sein müssen:

- der unabhängige externe Sachverständige, der von SALVAGNINI ITALIA S.P.A. ernannt wurde,
- der Juristische Leiter der Muttergesellschaft SALVAGNINI ITALIA S.P.A.,
- der Personal Leiter der Muttergesellschaft SALVAGNINI ITALIA S.P.A.,

die gemeinsam in der gemeinsamen Funktion eines „**Berichtsausschusses**“ handeln, sofern in diesem Verfahren nichts anderes bestimmt ist.

#### **3.4.2. Haushalt**

Die für die Ernennung der Case Manager zuständige Stelle prüft die Angemessenheit des Jahresbudgets, das dem/den Case Manager/n für die Erfüllung seiner/ihrer Aufgabe zur Verfügung steht, sofern die Case Manager nicht bereits über ein eigenes Budget verfügen.

#### **3.4.3. Aufgaben**

Die Case Manager, die von den Unternehmen als unparteiische und kompetente Instanz angesehen werden, haben die **Aufgabe**

- a) Entgegennahme und Bearbeitung von Berichten;
- b) Bildschirmwarnungen (siehe Kapitel 3.5.2 und 3.6.1);
- c) Übermittlung der ersten Mitteilung an den Whistleblower innerhalb der in Kapitel 3.5.4 vorgesehenen Frist; Aufrechterhaltung des Kontakts mit dem Whistleblower für spätere Mitteilungen; sorgfältige Weiterverfolgung des Berichts;
- d) sofern sie dazu befugt ist, die ordnungsgemäße Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts durch Maßnahmen wie eine interne Untersuchung, Nachforschungen, Ersuchen um zusätzliche Informationen, falls erforderlich, von dem Hinweisgeber, Ersuchen an Dritte;
- e) wenn sie für die Angelegenheit zuständig ist, auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse über das Ergebnis (Gültigkeit) der Meldungen entscheiden und es dem Hinweisgeber innerhalb der in Kapitel 3.5.4 genannten Fristen mitteilen;
- f) wenn sie für die Angelegenheit zuständig sind, mit den anderen zuständigen Unternehmensfunktionen zusammenarbeiten, um zu überprüfen, ob der gemeldete Verstoß behoben wird, z.B. auch durch Strafverfolgung oder eine Klage auf Rückforderung von Geldern;
- g) sich um die ordnungsgemäße Ablage und Aufbewahrung der Berichte kümmern;

- h) die Koordinierung mit der Datenschutzfunktion sowie mit dem benannten Datenschutzbeauftragten, sofern dies erforderlich ist oder verlangt wird, um die Anforderungen an die Einhaltung der in den Berichten genannten Verarbeitungen personenbezogener Daten zu erfüllen;
- i) klare Informationen über die Meldewege, Verfahren und Voraussetzungen für interne und externe Meldungen durch Aushang am Arbeitsplatz, Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens oder durch andere Mittel, die Whistleblowern den Zugang zu diesen Informationen ermöglichen, zur Verfügung stellen;
- j) auf Anfrage mit dem IT-Manager zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Anforderungen an den Schutz der computergestützten Meldewege und die Speicherung der Berichte erfüllt werden;
- k) den Verwaltungsorganen der Unternehmen, auf die sich die Berichte beziehen, jährlich bis zum 31. Januar einen Jahresbericht über die eingegangenen Berichte und deren Ergebnisse übermitteln; der Bericht ist nicht erforderlich, wenn während des Jahres keine Berichte vorliegen. Der Bericht kann auch unterjährig erstellt werden, wenn die Case Manager dies für erforderlich halten.

Es ist strengstens untersagt, Druck auszuüben, Anweisungen zu erteilen, in irgendeiner Form zu versuchen, Bedingungen zu stellen und ganz allgemein zu versuchen, die Autonomie, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Case Manager zu beeinträchtigen.

### **3.5. Prüfung von Berichten**

#### **3.5.1. Vermittlung / Protokollierung**

Der Bericht, der über andere Meldekanäle als das Portal/die Software eingeht, wird von dem Case Manager, der ihn zuerst erhält, sofort im Portal/der Software protokolliert/erfasst. Dieser Eintrag bewirkt, dass dem Bericht ein ID-Code zugewiesen wird (Protokollierung).

#### **3.5.2. Vorab-Screening**

Nach Erhalt des Berichts müssen sich die Fallmanager mit dem Bericht und seiner **vorläufigen Bewertung befassen**, um festzustellen:

- ob der Bericht die vorgeschriebenen Mindestinformationen enthält und daher als zulässig zu betrachten ist,
- ob der Bericht offenkundig falsche Informationen enthält und daher sofort abgelehnt werden sollte,
- die Art des gemeldeten Verstoßes (z.B. 231 Verstöße, Sektorale Verstöße) und
- den möglichen Interessenkonflikt des Fallmanagers in Bezug auf den Bericht selbst.

(das "**Screening**").

Meldungen, die eindeutig falsche oder unzuverlässige Informationen enthalten, müssen von den Fallmanagern zurückgewiesen werden, wobei der Hinweisgeber darauf hingewiesen werden muss,

dass solche Informationen zu Schadensersatzansprüchen führen und vor Gericht oder als Ordnungswidrigkeit verfolgt werden können.

Hält der Fallmanager den Antrag für **zulässig** und fällt er in seinen **Zuständigkeitsbereich**, leitet er die weiteren Schritte ein (Untersuchung usw., siehe unten).

Gelangen die Fallmanager hingegen zu der Einschätzung, dass die weitere Bearbeitung der Meldung **ihre** fachlichen oder rechtlichen **Kenntnisse übersteigt** (weil sie in die Zuständigkeit anderer Fallmanager - z. B. des DSB, anderer rechtlich zuständiger Stellen wie des Rechnungshofs, der Wirtschaftsprüfer und der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften - fällt), sorgen sie für die **vertrauliche Weiterleitung** der Meldung an diese anderen Stellen und unterrichten gleichzeitig den Hinweisgeber von der Weiterleitung.

Dies muss insbesondere bei der ersten verfügbaren Sitzung oder, wenn es dringend ist, unverzüglich geschehen.

Die Fallmanager können, wenn sie es für die Erfüllung ihrer Aufgaben für notwendig oder nützlich erachten, die Durchführung der unter e) und/oder f) genannten Untersuchungsaufgaben (z. B. wenn sie spezielles technisches oder juristisches Fachwissen erfordern) schriftlich und unter vorheriger schriftlicher Verpflichtung zu strikter Vertraulichkeit an eine oder mehrere Personen (intern, unter Beachtung der dem Delegierten gemäß dem geltenden System der Unternehmensdelegation übertragenen Befugnisse, oder extern) delegieren (die "**Kooptation**"). Zu diesem Zweck stellen die Fallmanager im Voraus sicher, dass der Beauftragte über dieses Verfahren informiert ist.

Dies gilt **unbeschadet der alleinigen Verantwortung des/der Fallmanager(s) für die endgültige Entscheidung** über die Begründetheit der Meldung sowie für die Maßnahmen zur Beseitigung der Folgen und Ursachen des gemeldeten Verstoßes, sofern dies im funktionalen Organisationsplan des Unternehmens vorgesehen ist.

Die Fallmanager können im Einvernehmen mit der obersten Leitung auch die ausschließliche Befugnis zur endgültigen Entscheidung über die Begründetheit des Berichts von Fall zu Fall schriftlich an die oben genannte dritte Fachperson delegieren. In einem solchen Fall übernimmt der beauftragte Dritte zwangsläufig die Rolle der Fallmanager.

### **3.5.3. Interessenkonflikt**

Wenn die Fallmanager der Ansicht sind, dass ein **Interessenkonflikt** in Bezug auf die ihnen zugegangene Meldung besteht (z. B. *wenn der Gegenstand der Meldung Verstöße betrifft, die dem Fallmanager selbst oder dem Funktionsbereich, in dem die Sachbearbeiter ihre üblichen Aufgaben wahrnehmen, zuzuschreiben sind*), sind sie verpflichtet

- sich nicht mit dem Bericht zu befassen, und
- die Bearbeitung des Berichts unverzüglich an einen anderen Case Manager, der keinem Interessenkonflikt unterliegt, oder in Ermangelung eines solchen Case Managers, der keinem Interessenkonflikt unterliegt, an den Rechnungsprüferausschuss der Muttergesellschaft zu übertragen, wobei die Art des festgestellten Konflikts schriftlich mitzuteilen ist.

Bestehen **Zweifel** am Vorliegen eines Interessenkonflikts, muss der Case Manager dies unverzüglich den anderen Case Managern mitteilen, die dann gemeinsam mit ihm eine Bewertung vornehmen.

Die Art des in Bezug auf einen Bericht festgestellten Konflikts muss von dem Fallmanager, der sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet, im Feld "Anmerkungen" des Portals/der Software angegeben werden.

### **3.5.4. Rückmeldung an den Reporter**



**Innerhalb von 7 Kalendertagen nach Eingang der nicht-anonymen Meldung übermitteln die Fallmanager dem Hinweisgeber eine Empfangsbestätigung** über das SaaS-Portal/die SaaS-Software oder, falls das SaaS-Portal/die SaaS-Software nicht genutzt werden kann, an die vom Hinweisgeber angegebene Post-, E-Mail- oder sonstige elektronische Adresse.

Die Empfangsbestätigung kann weggelassen werden, wenn:

- der Berichtersteller ausdrücklich abgelehnt hat, oder
- der Fallmanager Grund zu der Annahme hat, dass die Bestätigung des Eingangs einer schriftlichen Meldung die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gefährden würde.

Der Whistleblower muss innerhalb von **drei Monaten** eine Bestätigung über das Ergebnis der Meldung erhalten:

- ab dem Datum der **Empfangsbestätigung** für den Bericht, oder,
- wenn keine erste Mitteilung an den Whistleblower geschickt wurde (z.B. weil der Whistleblower anonym blieb), nach **Ablauf der Frist von 7 Tagen** nach Eingang der Meldung.

Hinweis: Wenn nach Ablauf dieser Dreimonatsfrist **keine Folgemaßnahmen** (wie in Kapitel 2 definiert) **beschlossen wurden, muss der Hinweisgeber darüber informiert werden, ebenso wie** über alle weiteren zu erwartenden Rückmeldungen.

Der Hinweisgeber kann mit der erhaltenen Melde-ID auf das Portal/die Software zugreifen und mit den von den Unternehmen von Zeit zu Zeit benannten Fallmanagern kommunizieren.

### **3.6. Untersuchung**

#### **3.6.1. Allgemeine Informationen**

Jeder Bericht muss auf seine Zulässigkeit und inhaltliche Stichhaltigkeit geprüft werden. Der/die Case Manager ist/sind nicht verpflichtet, einer Meldung nachzugehen:

- die nicht in den Anwendungsbereich dieses Verfahrens fallen, oder
- aus denen sich die Zulässigkeit derselben nicht ableiten lässt.

Wenn der Bericht als *prima facie* **zulässig** erachtet wird, setzen die zuständigen Case Manager die Untersuchung des Sachverhalts fort, der Gegenstand des Berichts ist. Zu diesem Zweck wird er/sie zum Beispiel, aber nicht nur, Folgendes tun

- a) zu überprüfen, ob die Unternehmen angemessene Verfahren zum Schutz vor dem Risiko des Verstoßes, der Gegenstand des Berichts ist, eingeführt haben;
- b) wenn sie es für notwendig oder angemessen halten, weitere Informationen, Klarstellungen und/oder die Vorlage von Urkunden und Dokumenten vom Hinweisgeber - falls bekannt - oder von anderen Personen, einschließlich Dritten (z. B. Funktionsleitern oder anderen internen oder externen Personen), die im Besitz von für die Voruntersuchung nützlichen Informationen sind, insbesondere in Bezug auf die von Verstößen bedrohten Prozesse, anfordern und erhalten.

[N.B.: Es ist nicht erforderlich, dass die Unternehmen, die sich diesem Verfahren anschließen, **von den Drittlieferanten eine schriftliche Verpflichtung zur Meldung** und Zusammenarbeit mit den Fallmanagern bei der Untersuchung ihrer jeweiligen Berichte **einholen**, da die Klausel 231, falls vorhanden, die von dem Unternehmen unterzeichnet

wurde, bereits geeignet ist, eine solche Zusammenarbeit auch in Bezug auf Nicht-231-Verstöße zu gewährleisten, die im Zusammenhang mit denselben betrieblichen Prozessen auftreten, auf die sich die 231-Risiken beziehen.

*(Anm.: Dritte können sich auf ein Berufsgeheimnis berufen, zu dem sie gesetzlich verpflichtet sind - z.B. im juristischen oder medizinischen Bereich - und/oder aufgrund früherer Vertraulichkeitsvereinbarungen mit anderen Dritten)]*

- c) Darüber hinaus erhalten die Case Manager von den Leitern der jeweiligen Funktionsbereiche des Unternehmens zeitnah alle Informationen, die ihnen zur Kenntnis gelangen:
- Maßnahmen und/oder Nachrichten der Kriminalpolizei und/oder anderer zuständiger Behörden, aus denen hervorgeht, dass Ermittlungen, auch gegen unbekannte Personen, wegen Verstößen durchgeführt werden;
  - Ersuchen um Rechtsschutz, die von Mitarbeitern oder Geschäftsführern der Unternehmen für den Fall gestellt werden, dass ein Gerichtsverfahren wegen Verstößen eingeleitet wird;
  - Berichte, die von den Funktionsleitern im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit erstellt werden und aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen mit kritischen Profilen in Bezug auf die gemeldeten Verstöße hervorgehen können;
  - Anträge der gemeldeten Personen (d.h. der Personen, die der Verstöße beschuldigt werden), um ihre Rechte zu verteidigen, die angeblich durch die erhaltene Meldung verletzt wurden.

### **3.6.2. Prioritäten**

Die Ausschreibungen werden in der folgenden **Rangfolge** bearbeitet:

- a) Schwere des gemeldeten Verhaltens / Anzahl der gemeldeten Verstöße;
- b) aus Gründen der Dringlichkeit, um weitere Schäden (z.B. gesundheitliche) als Folge der gemeldeten Ereignisse zu verhindern;
- c) wiederholte Begehung des bereits in einem früheren Bericht behandelten Sachverhalts;
- d) Beteiligung mehrerer Parteien an der Angelegenheit berichtet;
- e) weitere Umstände, die nach dem Ermessen des Case Managers beurteilt werden.

### **3.7. Verpflichtungen zur Zusammenarbeit**

Jede Person, die von einem Case Manager aufgefordert wird, Informationen und Einschätzungen im Zusammenhang mit einem Bericht zu liefern, ist verpflichtet, sorgfältig zu kooperieren und die Vertraulichkeit des Inhalts der ausgetauschten Informationen zu wahren.

### **3.8. Archivierung des Berichts**

Für den Fall, dass das Ergebnis des Screenings oder der anschließenden eingehenderen Untersuchung festgestellt wird:

- das - auch teilweise - Fehlen von Daten, die wesentliche Elemente des Berichts darstellen, oder

- der allgemeine Inhalt des Berichts so beschaffen ist, dass er das Verständnis der berichteten Tatsachen nicht zulässt; oder
- der Bericht von unangemessenen oder irrelevanten Unterlagen begleitet wird; oder
- Unbegründetheit aufgrund des Fehlens konkreter tatsächlicher Elemente, die Feststellungen rechtfertigen könnten,

**erklären** die Fallmanager die eingegangene Meldung **für unzulässig** und archivieren sie folglich über das Portal/die Software.

Eine solche Einreichung wird umgehend über das Portal/die Software **gemeldet**:

- an den Whistleblower (falls bekannt oder anderweitig über den sicheren Posteingang des Portals/der Software erreichbar),
- den anderen Fallmanagern, wenn sie nicht an der Überprüfung oder Untersuchung des Alarms beteiligt waren,
- die Verwaltungsorgane der Unternehmen, auf die sich die Berichte beziehen, in dem regelmäßigen Bericht den Fallmanagern.

### **3.9. Maßnahmen im Anschluss an den Bericht**

#### **3.9.1. Unbegründetheit der Anzeige bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Fehlverhalten**

In diesem Fall muss die Archivierung über.

Findet der Fallmanager Anhaltspunkte, die nach seiner Einschätzung auf Bösgläubigkeit oder grobe Fahrlässigkeit des Whistleblowers hindeuten, teilt er dies schriftlich mit:

- zum Gemeldeten; und
- der Leiter des Funktionsbereichs des Hinweisgebers sowie der Leiter der Abteilung HUMAN RESSOURCEN, um die Anwendung von Sanktionen gegen den Hinweisgeber zu beurteilen.

#### **3.9.2. Bericht durch Kontrollen bestätigt**

Stellt der für den **Sachverhalt der Meldung** zuständige Case Manager nach Abschluss der Untersuchungen fest, dass der Sachverhalt der Meldung **begründet** ist, so teilt er das endgültige Ergebnis der Untersuchung in nachvollziehbarer Weise mit, um eine Bewertung in seinem Zuständigkeitsbereich zu ermöglichen:

- a) zu den Berichten;
- b) der Leiter des Funktionsbereichs, zu dem der Whistleblower gehört;
- c) an den Leiter des Funktionsbereichs, auf den sich der Bericht bezieht;
- d) die Funktion HUMAN RESOURCES;
- e) das Verwaltungsorgan der Gesellschaft, auf das sich der Verstoß bezieht; und
- f) wenn es sich um einen externen Berichtersteller handelt:
  - (i) der gesetzliche Vertreter pro tempore der Drittorganisation, der der Hinweisgeber selbst angehört (oder, falls er sich in einem Interessenkonflikt in Bezug auf den gemeldeten Verstoß befinden sollte, der Leiter des anderen Funktionsbereichs der Drittorganisation, der für die Prüfung der Mitteilung zuständig zu sein scheint), und

ii) der Leiter des internen Funktionsbereichs der Gesellschaft, der vertragliche Beziehungen zu dieser Organisation unterhält;

g) an den Rechnungsprüferausschuss der Muttergesellschaft;

es sei denn, eine solche Mitteilung würde weitere Ermittlungen oder Gerichtsverfahren zum Schutz der Rechte der Unternehmen behindern; in jedem Fall prüfen die Fallmanager, ob es ratsam ist, die vorgenannte Mitteilung zu verzögern, je nach den Erfordernissen der Vertraulichkeit im Laufe der Untersuchung.

### **3.9.3. Verwaltungs-, Zivil- oder Strafverfahren**

Ist der Fallmanager der Ansicht, dass es Gründe für die Einleitung eines Verwaltungs-, Zivil- oder Strafverfahrens (z. B. Strafanzeige) gegen eine beteiligte Person, die in dem Bericht genannt oder als Ergebnis späterer Untersuchungen identifiziert wurde, leitet er/sie entweder selbst ein solches Verfahren ein oder informiert eine interne Person, die auf der Grundlage des zu diesem Zeitpunkt geltenden Delegationssystems für die Einleitung eines solchen Verfahrens zuständig ist, es sei denn, die letztgenannte Person befindet sich in einem Interessenkonflikt in Bezug auf den Bericht; in diesem Fall konsultiert/konsultieren der/die Case Manager die Personalabteilung, um die am besten geeignete Funktion oder Person zu ermitteln, die den Antrag auf Einleitung des genannten Verwaltungs-, Zivil- oder Strafverfahrens entgegennimmt.

Befindet sich die interne Person, die im Rahmen des geltenden Delegationssystems für diese Leistung verantwortlich ist, in einem Interessenkonflikt, so informiert der Fallmanager eine interne Person, die sich nicht in einem Interessenkonflikt befindet.

### **3.9.4. Nichteinhaltung der internen Verfahren**

Falls die im Anschluss an den Bericht durchgeführte Untersuchung die Case Manager zu der Feststellung führt, dass (i) keine spezifischen Unternehmensverfahren zur Absicherung gegen das Risiko von Verstößen bestehen oder (ii) diese nicht angemessen intern und/oder extern bekannt gemacht wurden oder (iii) keine interne Schulung in Bezug auf die in dem Verfahren festgelegten Regeln stattgefunden hat, melden die Case Manager diese Umstände den Funktionsleitern des Unternehmens, auf das sich der Verstoß bezieht, und der Rechtsabteilung der Muttergesellschaft, damit angemessene Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

### **3.9.5. Bericht durch Überprüfung bestätigt, aber unbestimmt in Bezug auf den erlittenen Schaden oder unzureichende Beweise gesammelt**

In solchen Fällen (*Beispiele: Berichte in den Medien, Cyber-Betrug, Kartelle bei öffentlichen Ausschreibungen, Interessenkonflikte und andere Umstände oder Verhaltensweisen, die durch interne Kontrollen nicht ohne Weiteres aufgedeckt werden können usw.*) sollten zusätzliche Ermittlungsmaßnahmen unter Angabe des erforderlichen Fachwissens (z.B. spezifisches juristisches oder technisches Fachwissen über die gemeldeten Fakten oder die zugrunde liegenden Prozesse) geprüft werden.

Sollten sich die gemeldeten Sachverhalte bestätigen, können auf der Grundlage der Ergebnisse dieser weiteren Untersuchungen die in Abschnitt 3.9.2 genannten Maßnahmen ergriffen werden.

Andernfalls müssen weitere rechtliche Schritte eingeleitet oder den zuständigen Behörden für die erforderlichen Ermittlungen gemeldet werden.

### **3.9.6. Berichterstattung über Tatsachen, die plausibel sind, aber nicht überprüft werden können**

Auch in diesen Fällen können die in Abschnitt 3.9.2 genannten Maßnahmen ergriffen werden.

## **4. ERHALTUNG**

Die Meldungen von Verstößen und die zugehörigen Unterlagen sind ausschließlich für den Zeitraum aufzubewahren, der für die Bearbeitung der Meldung erforderlich ist, in jedem Fall aber **nicht länger als 5 Jahre ab dem Datum der Dokumentation des endgültigen Ergebnisses** des Meldeverfahrens, und darüber hinaus so lange, wie es für den Abschluss bereits eingeleiteter Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren oder für Ermittlungsverfahren gemäß der Strafprozessordnung erforderlich ist.

## **5. RECHTSSCHUTZ**

Dem Whistleblower und anderen geschützten Personen werden von den Unternehmen die in **Anhang B** aufgeführten Schutzmaßnahmen gewährt.

## **6. AUSBILDUNG**

Schulungs-, Kommunikations- und Informationsmaßnahmen sind ein unverzichtbarer Bestandteil der wirksamen Umsetzung des Whistleblowing-Organisationsmodells und werden in **Anhang D** geregelt.

## **7. VERTRIEB**

Die Fallmanager stellen den Adressaten dieses Verfahrens klare Informationen über die Meldekanäle, die Voraussetzungen für interne und externe Meldungen und die Offenlegung von Informationen zur Verfügung, indem sie eine oder mehrere der folgenden Methoden anwenden:

- Aushang an einer sichtbaren Stelle am Arbeitsplatz (schwarzes Brett),
- Zur Verfügung stellen
  - ✓ Hände und/oder
  - ✓ per E-Mail, oder
  - ✓ über das Intranet des Unternehmens oder
  - ✓ über eine andere Softwareanwendung (z.B. Personal- und/oder Gehaltsabrechnungssoftware oder Software zur Verfahrensverteilung),
- Veröffentlichung in einem speziellen Bereich der Website des Unternehmens (die URL wird vom Unternehmen mitgeteilt),
- Wird über einen Link/Symbol auf der ersten elektronischen Seite des Meldeportals/der Software zur Verfügung gestellt.

## **8. SANKTIONEN**

Die Nichteinhaltung der in diesem Verfahren enthaltenen Bestimmungen kann - zusätzlich zu den in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen zivil- und strafrechtlichen Sanktionen - gemäß den Bestimmungen des nationalen Tarifvertrags (auf den hier ausdrücklich Bezug genommen wird) zu Disziplinarmaßnahmen seitens des Unternehmens führen.

Darüber hinaus behält sich das Unternehmen ausdrücklich das Recht vor, diejenigen zu bestrafen, die für die oben genannten Verstöße verantwortlich gemacht werden.

Außerdem sind die folgenden **Sanktionen** vorgesehen:

### **Italien**

Wer

- einen Whistleblower oder eine andere geschützte Person im Zusammenhang mit einer Meldung behindert oder zu behindern versucht oder sie durch absichtliche Gerichts- oder Verwaltungsverfahren unter Druck setzt, oder
- eine Vergeltungsmaßnahme ergreift,
- gegen Vertraulichkeitsbestimmungen verstößt,

**eine Ordnungswidrigkeit** begeht und von der ANAC - Nationale Antikorruptionsbehörde - mit einer **Geldbuße von 10.000,00 bis 50.000,00 EUR** bestraft wird, sofern die Straftat nicht durch eine andere Rechtsvorschrift mit einer schwereren Strafe belegt ist.

### **Österreich**

Wer

- einen Whistleblower oder eine andere geschützte Person im Zusammenhang mit einer Meldung behindert oder zu behindern versucht oder sie durch vorsätzliche Gerichts- oder Verwaltungsverfahren unter Druck setzt,
- eine Vergeltungsmaßnahme ergreift,
- gegen Vertraulichkeitsbestimmungen verstößt, oder
- wesentlich falsche Angaben macht,

begeht eine **Verwaltungsübertretung** und wird, sofern die Übertretung nicht durch eine andere Rechtsvorschrift mit einer strengeren Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer **Geldstrafe** bis zu 20.000,00 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40.000,00 Euro, bestraft.

## **9. ANDERE**

Für alles, was in diesem Verfahren nicht ausdrücklich vorgesehen ist, gilt Folgendes:

- in Bezug auf Meldungen, die die Gesellschaften SALVAGNINI ITALIA SPA und SALVAGNINI INDUSTRIALE SPA betreffen, das Dekret Nr. 24/2023 (Whistleblowing-Dekret) und die darin genannten weiteren Vorschriften;
- im Zusammenhang mit Meldungen, die das Unternehmen SALVAGNINI MASCHINENBAU GMBH betreffen, das Hinweisgeberschutzgesetz (HSchG) und weitere darin genannte Vorschriften.

## ANHANG A - SEKTORALE VERSTÖSSE

Zu den sektoralen Verstößen gehören:

- a) **Straftaten** (Handlungen und Unterlassungen, auch wenn sie nur versucht oder verheimlicht werden), **die in den Anwendungsbereich der folgenden sektoralen Rechtsakte** der Union fallen<sup>5</sup>:

Privatsphäre und Datenschutz Z.B. Verstöße gegen Datenschutzpflichten wie Information der betroffenen Personen, Einholung der Zustimmung zur Verarbeitung, Maßnahmen zum Schutz der Daten und der Verarbeitung, Dokumentation usw.
Schutz der Umwelt Z.B. Verstöße gegen Verwaltungsvorschriften, die mit Geldstrafen geahndet werden können und in den Bereich der Umweltdelikte gemäß Gesetzesdekret 231/2001 fallen.
Produktsicherheit und Konformität z. B. Verpflichtungen zur Gewährleistung der Qualität und Sicherheit von vermarkteten Produkten, die für die Verbraucher bestimmt sind
(nur in Österreich) Verhütung und Bestrafung von Straftaten nach den §§ 302-309 des österreichischen Strafgesetzbuches (StGB), Bundesgesetzblatt Nr. 60/1974: <ul style="list-style-type: none"><li>• Artikel 302 Amtsmissbrauch</li><li>• Artikel 303 Unerlaubte Freiheitsentziehung und unerlaubte Durchsuchung einer Wohnung</li><li>• Artikel 304 Bestechung bei öffentlichen Auftritten</li><li>• Artikel 305 Annahme von Leistungen</li><li>• Artikel 306 Annahme von Vorteilen zur Beeinflussung</li><li>• Artikel 307 Passive Bestechung</li><li>• Artikel 307a Gewährung von Leistungen</li><li>• Art. 307b Gewährung von Vorteilen zur Einflussnahme</li><li>• Artikel 308 Unzulässige Beeinflussung bei öffentlichen Handlungen</li><li>• Artikel 309 Bestechung bei privaten Handlungen</li></ul>

- b) **Handlungen oder Unterlassungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union gemäß** Artikel 325 AEUV, die im einschlägigen abgeleiteten EU-Recht festgelegt sind;
- c) **Handlungen oder Unterlassungen, die den Binnenmarkt betreffen**, wie in Artikel 26 Absatz 2 AEUV genannt, einschließlich:
1. Verstöße gegen die EU-Wettbewerbs- und Beihilfenvorschriften und
  2. Verstöße gegen den Binnenmarkt im Zusammenhang mit Handlungen, die gegen die Körperschaftssteuervorschriften verstoßen (im Falle Italiens: IRES, IRAP) oder
  3. Mechanismen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck des geltenden Körperschaftssteuerrechts zuwiderläuft;

<sup>5</sup> Siehe Anhang der EU-Richtlinie 1937/2019.

- d) **Handlungen oder Unterlassungen, die den Zweck oder das Ziel der Bestimmungen von Rechtsakten der Union** in den unter den Buchstaben a, b und c genannten Bereichen vereiteln.

NB. Eine ausführliche Beschreibung dieser relevanten Bereiche findet sich im **Anhang (Teil I und Teil II) des Whistleblowing-Erlasses**, der unter [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it) abrufbar ist.



## ANHANG B - SICHERHEITSVORKEHRUNGEN

### 1. GESCHÜTZTE THEMEN

Zu den geschützten Personen gehören,

- den (auch anonymen) Berichterstatter, dessen Identität zu einem späteren Zeitpunkt aufgedeckt wird,
- Personen, die bei den Justizbehörden eine Beschwerde wegen eines Verstoßes einreichen,
- diejenigen, die eine öffentliche Bekanntgabe machen, und
- die folgenden Personenkategorien:
  - **Moderatoren,**
  - **Personen,** die in demselben Beschäftigungsverhältnis stehen wie der Whistleblower, die Person, die eine Beschwerde bei der Justizbehörde eingereicht hat, oder die Person, die eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, und die mit diesen Personen durch eine stabile emotionale oder verwandtschaftliche Beziehung bis zum vierten Grad (Cousins und Cousinen) verbunden sind,
  - **Arbeitskollegen** des Whistleblowers, der Person, die eine Beschwerde bei der Justizbehörde eingereicht oder eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, die im gleichen Arbeitsumfeld wie der Whistleblower tätig sind und die in einer gewöhnlichen und aktuellen Beziehung zu dieser Person stehen,
  - **Einrichtungen, die Eigentümer oder Arbeitgeber der oben genannten Personen sind oder im gleichen Beschäftigungskontext wie diese tätig sind.**

### 2. SCHUTZ

Im Falle einer Meldung werden **allen geschützten Personen** die folgenden drei obligatorischen Kategorien des Rechtsschutzes garantiert:

- SCHUTZMASSNAHMEN,
- FLANKIERENDE MASSNAHMEN,
- RECHT AUF VERTRAULICHKEIT,

wie unten beschrieben.

Darüber hinaus gelten die Schutzklauseln nur für Whistleblowing, wenn die Meldung oder öffentliche Bekanntgabe in den folgenden Fällen erfolgt:

- (a) **wenn das Rechtsverhältnis** mit den Unternehmen **noch nicht begonnen hat**, wenn die Informationen über Verstöße während des Auswahlverfahrens oder in anderen vorvertraglichen Phasen erworben wurden;
- (b) während der **Probezeit**;
- (c) **nach Beendigung des Rechtsverhältnisses**, wenn die Informationen über den Verstoß im Laufe des Rechtsverhältnisses erlangt wurden.

Die **Gründe**, die die Person zur Meldung oder Veröffentlichung veranlasst haben, **sind für** die Zwecke des Schutzes **unerheblich**.

### **3. SCHUTZMASSNAHMEN**<sup>6</sup>

Die folgenden **Schutzmaßnahmen** gelten für geschützte Personen:

- Verbot von Vergeltungsmaßnahmen,
- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen,
- Beschränkung der Haftung,
- Verzichtserklärungen und bedingte Erledigungen.

GN: Es gelten auch Schutzmaßnahmen:

(a) im Falle einer anonymen Meldung oder einer öffentlichen Bekanntgabe, wenn der Hinweisgeber anschließend identifiziert und nachteilig behandelt wurde, und

b) im Falle eines externen Berichts, der den zuständigen Organen, Einrichtungen, Ämtern und Agenturen der Europäischen Union (z.B. *dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung*) vorgelegt wird, gemäß den Bedingungen für den externen Bericht selbst.

#### **3.1. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen**

**Geschützte Personen dürfen keinen Vergeltungsmaßnahmen** (d. h. Handlungen, *Handlungen oder Unterlassungen, auch wenn sie nur versucht oder angedroht werden, die aufgrund der Meldung oder des Whistleblowings oder der öffentlichen Bekanntgabe vorgenommen werden und dem Hinweisgeber direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können*) **ausgesetzt werden (Verbot von Vergeltungsmaßnahmen).**

Vergeltung" ist **im weitesten Sinne zu verstehen**, einschließlich, **aber** nicht beschränkt auf;

- (a) **Entlassung, Suspendierung** oder gleichwertige Maßnahmen;
- (b) Herabstufung oder **Nichtbeförderung**;
- (c) Wechsel der Tätigkeit, **Wechsel des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeit**;
- (d) die **Aussetzung der Ausbildung** oder die Einschränkung des Zugangs zu ihr;
- (e) **Minuspunkte oder negative Referenzen**;
- (f) die Verhängung von **Disziplinarmaßnahmen** oder anderen Sanktionen, einschließlich Geldstrafen;
- (g) **Nötigung, Einschüchterung, Belästigung** oder **Ausgrenzung**;
- (h) **Diskriminierung** oder anderweitig **ungünstige Behandlung**;
- (i) **Nichtumwandlung** eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, **wenn der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen auf eine solche Umwandlung hatte**;
- (j) **Nichtverlängerung** oder **vorzeitige Beendigung** eines befristeten Arbeitsvertrags;
- (k) **Schädigung**, einschließlich des Rufes einer Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder **wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden**, einschließlich des Verlusts wirtschaftlicher Möglichkeiten und des Einkommensverlusts;

---

<sup>6</sup> Der Schutz des Whistleblowers wird nur im Falle von Meldungen gewährleistet, die von eindeutig identifizierten Personen gemacht werden. Die Offenlegung der Identität durch den Whistleblower kann jederzeit erfolgen, auch nach der Meldung, ohne dass der oben gewährte Schutz beeinträchtigt wird.

- (l) Aufnahme in unzulässige Listen (z. B. **schwarze Listen**) auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchenvereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person in der betreffenden Branche oder dem betreffenden Wirtschaftszweig künftig keine Beschäftigung finden kann;
- m) die **vorzeitige** Beendigung (Kündigung) oder **Aufhebung des Vertrags über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen; die Einführung nachteiliger Änderungen** am Dienstleistungs- oder Liefervertrag;
- (n) **Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;**
- (o) die Aufforderung, sich **psychiatrischen oder medizinischen Untersuchungen** zu unterziehen.

### **3.2. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

#### **3.2.1 Berichterstattung an öffentliche Stellen**

##### **In Italien**

Whistleblower können **der ANAC jede Vergeltungsmaßnahme melden, die sie erlitten zu haben glauben.**

Um die für die Feststellung von Vergeltungsmaßnahmen unerlässlichen Vorinformationen zu erhalten, kann die ANAC die Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde für den öffentlichen Dienst und der INL im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten in Anspruch nehmen, unbeschadet der ausschließlichen Zuständigkeit der ANAC für die Bewertung der erhaltenen Informationen und die eventuelle Anwendung von Verwaltungsanktionen.

##### **In Österreich**

Whistleblower können **Vergeltungsmaßnahmen, die sie zu erleiden glauben, beim BAK** melden.

#### **3.2.2 Ungültigkeit von Rechtsakten und Wiedereinsetzung in den vorigen Stand**

##### **In Italien**

Im Falle einer auch nur teilweisen Nichtanwendung oder Nichtbeachtung der Schutzmaßnahmen durch die Unternehmen kann sich die geschützte Person, auch kumulativ, auf diese berufen:

- Die **Nichtigkeit ex lege der Vergeltungsmaßnahmen**, die zur Wiederherstellung der Situation vor den Maßnahmen führt.
- **Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in seinen Arbeitsplatz** gemäß den für ihn geltenden Rechtsvorschriften, wenn die geschützte Person aufgrund der Meldung entlassen worden ist.

##### **In Österreich**

Das Unternehmen, dem die Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen ist, muss bei einer berechtigten Meldung

- Wiederherstellung der Ex-ante-Rechtsstaatlichkeit,
- den Vermögensschaden zu ersetzen und
- Ersatz des persönlichen Schadens, den der Whistleblower erlitten hat, zu leisten.

#### **3.2.3 Die Beweislast**

## **In Italien**

Im Rahmen von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder außergerichtlichen Streitigkeiten über die Feststellung von Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die verbotene Vergeltungsmaßnahmen darstellen, wird vermutet, dass diese aufgrund der Meldung oder Offenlegung begangen wurden.

**Die Beweislast dafür, dass sie aus Gründen erfolgt sind, die nichts mit dem Bericht oder der öffentlichen Bekanntmachung zu tun haben,** liegt bei der Person, die sie durchgeführt hat.

Im Falle einer **Schadensersatzklage, die von dem Whistleblower** (und somit nicht von anderen geschützten Personen) **bei den Justizbehörden eingereicht wird, wird bis zum Beweis des Gegenteils vermutet, dass der Schaden eine Folge der Whistleblowing-Meldung oder der öffentlichen Bekanntgabe ist,** wenn der Kläger nachweist, dass er eine Whistleblowing-Meldung oder eine öffentliche **Bekanntgabe** gemäß dem Whistleblowing-Dekret gemacht hat und einen Schaden erlitten hat.

## **In Österreich**

Die Beweislastregelung ist in Österreich entgegengesetzt zu der in Italien wie folgt geregelt.

In Gerichts- oder Verwaltungsverfahren, in denen ein Whistleblower behauptet, durch eine Vergeltungsmaßnahme infolge einer Meldung geschädigt worden zu sein, obliegt es dem Whistleblower zu beweisen, dass die Maßnahme als Vergeltung für die Meldung ergriffen wurde.

Es sollte nicht vermutet werden, dass die Handlung als Vergeltungsmaßnahme für die Meldung vorgenommen wurde, wenn es bei Würdigung aller Umstände eher wahrscheinlich ist, dass ein anderes Motiv für die Handlung ausschlaggebend war. Der Zusammenhang zwischen der Handlung und der Meldung muss daher vom Whistleblower hinreichend nachgewiesen werden.

### **3.3. Beschränkung der Haftung**

**Der Whistleblower kann nicht strafrechtlich haftbar gemacht werden, und jede weitere zivil- oder verwaltungsrechtliche Haftung** für die Offenlegung oder Verbreitung von Informationen über Verstöße ist ebenfalls **ausgeschlossen:**

- Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten (Amts-, Geschäfts-, Berufs-, Wissenschafts-, Handels- oder Industriegeheimnis) (strafbar gemäß Artikel 326, 622, 623 des Strafgesetzbuchs),
- Verstöße gegen das Urheberrecht,
- Verstöße gegen **den Schutz personenbezogener Daten** (Privatsphäre),
- Verstöße, die das Ansehen der betroffenen oder gemeldeten Person verletzen (gemeldet)

vorausgesetzt, **es gab vernünftige Gründe für die Annahme, dass die Offenlegung oder Verbreitung derselben Informationen notwendig war,** um den Verstoß und den Bericht, die öffentliche Bekanntgabe oder den gerichtlichen Bericht offenzulegen.

Die oben erwähnte straf-, zivil- und verwaltungsrechtliche Freistellung gilt jedoch nicht:

- a) für den Fall, dass der Hinweisgeber eine **Straftat** begeht, **um an die Informationen,** die Gegenstand der Meldung sind, **zu gelangen.**

*Der Straftatbestand des unbefugten Zugangs zu einem Computersystem liegt z. B. vor, wenn sich eine Person absichtlich in das E-Mail-System eines Arbeitskollegen einhackt, um Beweise für einen Bericht zu erlangen, und*

- b) **für Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die nicht im Zusammenhang mit** dem Bericht, dem gerichtlichen Bericht oder der öffentlichen Bekanntmachung stehen oder nicht unbedingt erforderlich sind, um den Verstoß aufzudecken.

Die Unternehmen können auch **Disziplinarstrafen gegen** Personen verhängen, die sich zu Vergeltungsmaßnahmen entschließen, in Übereinstimmung mit den folgenden Dokumenten:

- Nationaler Tarifvertrag (daher als ausdrücklicher Verweis auf diesen Vertrag zu verstehen).

### **3.4. Verbot von Transaktionen** (nur Italien)

**Auf die** zugunsten des Unterzeichners vorgesehenen Rechte und Schutzmaßnahmen **kann weder ganz noch teilweise verzichtet werden**, so dass sie als ungültig gelten, es sei denn, sie werden in der in Artikel 2113 Absatz 4 des italienischen Zivilgesetzbuches vorgesehenen Form und Weise abgegeben.

## **4. UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHMEN**

### **In Italien**

Der Whistleblower hat Anspruch auf **Unterstützungsmaßnahmen** in Form von **kostenloser Information, Unterstützung und Beratung** über die Modalitäten des Whistleblowing und über den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, den das nationale Recht und das Recht der Europäischen Union bieten, sowie über die Rechte des Whistleblowers und die Bedingungen für den Zugang zu Prozesskostenhilfe.

Diese Unterstützungsmaßnahmen werden von Einrichtungen des Dritten Sektors angeboten, die Vereinbarungen mit der ANAC geschlossen haben. Die Liste dieser Einrichtungen des Dritten Sektors ist auf der Website <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> veröffentlicht.

Der Whistleblower kann diese kostenlose Information, Unterstützung und Beratung jederzeit bei diesen Einrichtungen des Dritten Sektors beantragen, auch schon vor der eigentlichen Übermittlung der Meldung.

Darüber hinaus hat der Berichterstatter mit einem Einkommen unterhalb bestimmter Schwellenwerte Anspruch auf kostenlose Prozesskostenhilfe in Zivil- und Verwaltungsverfahren gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften (siehe Link [https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_3\\_7\\_2.page#](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_7_2.page#)).

### **In Österreich**

Die Prozesskostenhilfe ist in Österreich wie folgt geregelt.

Im Zusammenhang mit Meldungen, die das Unternehmen SALVAGNINI MASCHINENBAU GMBH betreffen, haben der Whistleblower und andere geschützte Personen Anspruch auf Prozesskostenhilfe in Straf- und Zivilverfahren, sofern sie nach den Bestimmungen der Strafprozessordnung und der österreichischen Zivilprozessordnung Anspruch auf Prozesskostenhilfe haben.

Berufsverbände (gesetzliche Interessenvertretungen) sind befugt, im Einzelfall Unterstützung zu gewähren, soweit dies zur Vermeidung von Prozesskostenschwernissen bei der Abwehr von

Vergeltungsmaßnahmen gegen die Betroffenen erforderlich ist, wenn und soweit kein Anspruch auf Gewährung von Prozesskostenhilfe oder Rechtsschutz durch eine gesetzliche Interessenvertretung oder durch eine Privat- oder Gruppenrechtsschutzversicherung besteht.

## **5. VERTRAULICHKEIT**

### **5.1. Allgemeine Informationen**

Die Berichte dürfen nur so weit verwendet werden, wie es für eine angemessene Weiterverfolgung erforderlich ist.

Der nicht anonyme Hinweisgeber muss von den Unternehmen, den Fallmanagern und allen anderen Personen, die an der Entgegennahme und Bearbeitung eines Hinweises beteiligt sind, zur Vertraulichkeit verpflichtet werden:

- **seine Identität und die Identität der ihm nahestehenden Personen, die Meldung unterstützen** (Recht auf Anonymität), während des gesamten Meldeverfahrens gegenüber anderen Personen als dem Case Manager<sup>7</sup> und
- **den Inhalt des Berichts**, einschließlich der ihm beigefügten Unterlagen, soweit seine Offenlegung, auch indirekt, die Identifizierung des Whistleblowers ermöglichen könnte.

In allen Phasen der Tätigkeit ist es untersagt, **die Identität** des Hinweisgebers **ohne ausdrückliche Zustimmung** des Hinweisgebers gegenüber **der beteiligten Person oder anderen nicht ausdrücklich befugten Personen zu offenbaren**.

Die von der Gesellschaft eingerichteten internen Meldewege müssen daher die vorgenannte Vertraulichkeit gewährleisten.

### **5.2. Ausschluss der Vertraulichkeit**

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit **gilt nicht** in den folgenden Fällen:

(i) wenn die **Offenlegung der Identität** des Hinweisgebers nach dem Unionsrecht oder dem nationalen Recht **im Rahmen von Ermittlungen** der nationalen Behörden **oder von Gerichtsverfahren notwendig und verhältnismäßig ist**, auch um die Verteidigungsrechte der gemeldeten Person zu wahren.

Zu diesem Zweck **muss die gemeldete Person von den Bearbeitern der Meldung unverzüglich vor einer unbegründeten, böswillig oder grob fahrlässig gegen sie erstatteten Meldung gewarnt werden**, damit sie beurteilen kann, ob sie Rechte gegen die gemeldete Person geltend machen kann<sup>8</sup>; oder

(ii) das Bestehen einer Verpflichtung, den Namen des Meldenden den **Justiz- oder Polizeibehörden** mitzuteilen, oder

---

<sup>7</sup> Die Vertraulichkeit erstreckt sich auch auf alle anderen Informationen, aus denen direkt oder indirekt auf die Identität von Hinweisgebern geschlossen werden kann.

<sup>8</sup> Um der angezeigten Person die Möglichkeit zu geben, eine Strafanzeige (auch gegen Unbekannt) wegen Verleumdung, übler Nachrede oder anderer Straftaten, die im konkreten Fall nachgewiesen werden können, zu erstatten, und auch in Anbetracht der Tatsache, dass die angezeigte Person einen Rechtsanwalt mit der Durchführung von "präventiven Verteidigungsermittlungen" beauftragen kann (gemäß Artikel 327 bis und 391 nonies der Strafprozessordnung können Einrichtungen, die auch der zu Unrecht einer Straftat beschuldigten Person dienen, die Identität der Person ermitteln, die eine anonyme Anzeige gegen sie erstattet hat).

Andererseits muss der Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers gewährleistet sein, wenn er nicht bösgläubig ist; der Zweck des "Whistleblowing" könnte nämlich vereitelt werden, wenn ausdrücklich vorgesehen würde, dass der Hinweisgeber über eine unbegründete, aber nicht bösgläubige Meldung informiert werden muss, insbesondere im Falle leichter Fahrlässigkeit (die nicht einmal disziplinarrechtlich geahndet wird, aber theoretisch - wenn auch selten - zivilrechtlich einklagbar ist).

(iii) ein **freiwilliger** schriftlicher **Verzicht** auf die Vertraulichkeit zu einem beliebigen Zeitpunkt durch den Berichterstatter, oder

(iv) wenn die Kenntnis der Identität des Hinweisgebers für die **Verteidigung des Beschuldigten** unerlässlich ist, nur dann, wenn der Hinweisgeber der Offenlegung seiner Identität ausdrücklich zugestimmt hat.

In jedem Fall **muss** der Hinweisgeber von den für die Meldung Verantwortlichen oder von der zuständigen Behörde **schriftlich** über die Gründe für die **Offenlegung** vertraulicher Daten **informiert werden, bevor seine Identität bekannt gegeben wird**, es sei denn, dies würde die einschlägigen Ermittlungen oder Gerichtsverfahren beeinträchtigen<sup>9</sup>.

Die Unternehmen, die Case Manager und alle anderen Personen, die an der Entgegennahme und Bearbeitung einer Meldung beteiligt sind, müssen auch **die Identität der beteiligten Personen und der anderen in der Meldung erwähnten Personen** bis zum Abschluss des aufgrund der Meldung eingeleiteten Verfahrens schützen, und zwar unter Einhaltung der gleichen Vertraulichkeitsgarantien, die für Whistleblower vorgesehen sind.

## **6. VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN SCHUTZ. UNBEGRÜNDETE, BÖSGLÄUBIGE ODER GROB FAHRLÄSSIGE ANZEIGE**

Schutzmaßnahmen finden Anwendung, wenn die folgenden **Bedingungen** erfüllt sind:

(a) der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung oder Beschwerde an die Justizbehörde oder der öffentlichen Bekanntgabe **berechtigten Grund zu der Annahme** hatte, **dass die Informationen** über die gemeldeten oder öffentlich bekannt gemachten **Verstöße wahr sind** und in den objektiven Anwendungsbereich von Abschnitt 2.3 fallen;

(b) die Meldung oder öffentliche Bekanntgabe auf der Grundlage der Bestimmungen dieses Verfahrens erfolgt ist.

Der Schutz von Schutzbefohlenen besteht auch im Falle einer **Meldung oder Offenlegung, die sich später als unbegründet herausstellt**, wenn der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung **berechtigte Gründe für die Annahme** hatte, **dass die Meldung notwendig war, um den Verstoß** und die Meldung oder Offenlegung **aufzudecken** oder der Justizbehörde mitzuteilen, dass die Informationen in den Anwendungsbereich dieses Verfahrens fallen.

Schutzmaßnahmen zugunsten der geschützten Personen sind nicht garantiert, und auch gegen den Whistleblower wird eine Disziplinarstrafe verhängt, wenn dies **festgestellt wird, selbst durch ein Urteil der ersten Instanz**,

**i) die strafrechtliche Verantwortlichkeit** des Whistleblowers für Straftaten der Verleumdung oder üblen Nachrede im Zusammenhang mit den gemeldeten Tatsachen, oder

**ii) die zivilrechtliche Haftung** des Whistleblowers aus demselben Grund (gemäß Artikel 2043 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, der das Recht auf Schadensersatz zugunsten desjenigen vorsieht, der Opfer eines von einem Dritten verursachten außervertraglichen Schadens geworden ist), wenn er **vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat**.

---

<sup>9</sup> Bei der Unterrichtung des Whistleblowers übermittelt die zuständige Behörde diesem eine schriftliche Erläuterung der Gründe für die Offenlegung der betreffenden vertraulichen Daten.

Meldungen, die in **Kenntnis** des **Missbrauchs des** Meldeverfahrens gemacht werden, z. B. solche, die offensichtlich unbegründet, **opportunistisch** und/oder mit dem **alleinigen Ziel** gemacht werden, die gemeldete Person oder andere in der Meldung genannte Personen (Mitarbeiter, Mitglieder von Unternehmensorganen, Lieferanten, Partner, Konzerngesellschaften usw.) zu **schädigen**, gelten als **bösgläubiges/schändliches Fehlverhalten** (und können daher in Disziplinarverfahren und anderen zuständigen Gremien zur Verantwortung gezogen werden).

Im Falle einer **Offenlegung** genießt der Whistleblower Rechtsschutz, wenn neben der Grundvoraussetzung auch eine der in Kapitel 3.3.2.2 des Verfahrens genannten Voraussetzungen für eine Offenlegung erfüllt ist.

In jedem Fall bleibt das Recht, Verstöße an die Justizbehörde zu melden, soweit gesetzlich vorgesehen, unberührt.

## ANHANG C - VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

1.1 Jede Verarbeitung personenbezogener Daten, die zum Zweck der Bearbeitung des Berichts erfolgt, muss in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung zum Schutz personenbezogener Daten (GDPR, Maßnahmen der Aufsichtsbehörde, Gesetzesdekret 196/2003)<sup>10</sup> durchgeführt werden.

Dementsprechend sind alle Personen, die an der Entgegennahme und Verarbeitung nicht-anonymer Berichte beteiligt sind, **verpflichtet, alle Verfahren, Protokolle und schriftlichen Sicherheitsanweisungen zu befolgen, die im Datenschutzsystem des Unternehmens festgelegt sind**, unbeschadet der weiteren Regeln, die in diesem Verfahren festgelegt sind.

Es wird davon ausgegangen, dass die **Datenschutzrichtlinie der** Unternehmen für Whistleblowing als ein Verfahren zu betrachten ist, das spezifische Regeln für die Datenverarbeitung enthält, deren Einhaltung durch die Unternehmen unerlässlich ist, um die Übereinstimmung der Verarbeitung mit den Anforderungen der DSGVO und der Whistleblowing-Verordnung zu gewährleisten.

**1.2 Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung eines bestimmten Berichts nicht angemessen relevant und nützlich zu sein scheinen, werden nicht erhoben oder, falls sie versehentlich empfangen oder erhoben werden, von dem/den zuständigen Fallmanager(n) in Bezug auf den Verstoß unverzüglich gelöscht.**

<sup>10</sup> E, durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Ermittlung, Feststellung und Verfolgung von Straftaten oder der Vollstreckung strafrechtlicher Sanktionen, der Richtlinie (EU) 2016/680.



1.3 Die oben genannten Verarbeitungen müssen von der Gesellschaft (für die Verarbeitung Verantwortlicher) **unter Einhaltung der allgemeinen Grundsätze gemäß Artikel 5<sup>11</sup> und 25<sup>12</sup> der DSGVO** und unter Ergreifung geeigneter Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen durchgeführt werden.

1.4 Die Rechtsabteilung, in Abstimmung mit der IT-Abteilung:

- legt mit diesem Verfahren und seinen Anhängen das Modell für die Entgegennahme und Verwaltung interner Berichte fest und bestimmt die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die geeignet sind, ein Sicherheitsniveau zu gewährleisten, das den spezifischen Risiken, die sich aus den durchgeführten Verarbeitungen ergeben, angemessen ist,
- führt die Datenschutz-Folgenabschätzung (DPIA) durch, die von der Datenschutzfunktion selbst durchgeführt wird, und
- regelt die Beziehung zu externen Anbietern, die personenbezogene Daten im Auftrag des Unternehmens gemäß Artikel 28 der DSGVO verarbeiten (z.B. vom Unternehmen benannte externe Case Manager, Portal-/Softwaremanager von Dritten);
- dem Whistleblower und den betroffenen Personen angemessene Informationen zur Verfügung stellt und/oder die verschiedenen Unternehmensfunktionen benennt, die für die Bereitstellung dieser Informationen verantwortlich sind (gemäß Artikel 13 und 14 der DSGVO).

1.5 Die Case Manager stellen sicher, dass andere interne Meldekanäle als das "Portal/die Software" in einer sicheren Weise eingerichtet und betrieben werden, die die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und aller in der Meldung genannten Dritten sowie den Schutz der Meldung vor dem Risiko des unbefugten Zugriffs, des Verlusts der Integrität und/oder der Verfügbarkeit gewährleistet. Die auf das Portal/die Software angewandten Sicherheitsmaßnahmen sind im Vertrag zwischen den Unternehmen und dem Drittanbieter desselben sowie in den einschlägigen Unterlagen, einschließlich der **Handbücher für Administratoren** und **Fallmanager (Anhang E)**, festgelegt.

---

11 1. Art. 5 GDPR: Personenbezogene Daten sind:

(a) rechtmäßig, nach Treu und Glauben und in transparenter Weise gegenüber der betroffenen Person verarbeitet werden

("Rechtmäßigkeit, Billigkeit und Transparenz");

(b) für **festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke** erhoben und anschließend in einer Weise verarbeitet werden, die mit diesen Zwecken nicht unvereinbar ist ("Zweckbindung");

(c) **angemessen, sachdienlich und auf das für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderliche Maß beschränkt sind** ("Datenminimierung");

(d) **sachlich richtig** und, soweit erforderlich, auf **den neuesten Stand gebracht sein**; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, um Daten, die in Bezug auf die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, unrichtig sind, rechtzeitig zu löschen oder zu berichtigen ("sachliche Richtigkeit");

(e) **in einer Form aufbewahrt werden**, die die Identifizierung der betroffenen Personen ermöglicht, **und zwar nur so lange, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist** ("Beschränkung der Speicherung");

(f) so verarbeitet werden, dass eine **angemessene Sicherheit** der personenbezogenen Daten **gewährleistet ist**, einschließlich des Schutzes vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Beschädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ("Integrität und Vertraulichkeit")

12 Art. 25 GDPR: Artikel 25 Datenschutz durch Technik und Datenschutz durch Voreinstellungen

1. Unter Berücksichtigung des Stands der Technik und der Implementierungskosten sowie der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung und unter Berücksichtigung der von der Verarbeitung ausgehenden Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen, die sowohl bei der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung als auch zum Zeitpunkt der Verarbeitung selbst wahrscheinlich sind und von unterschiedlicher Schwere sein können, Der für die Verarbeitung Verantwortliche trifft geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Pseudonymisierung, um die Grundsätze des Datenschutzes, wie z. B. Datenminimierung, wirksam umzusetzen und die erforderlichen Garantien in die Verarbeitung einzubeziehen, damit die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt und die Rechte der betroffenen Personen geschützt werden.

2. Der für die Verarbeitung Verantwortliche trifft **geeignete technische und organisatorische Maßnahmen**, um sicherzustellen, dass standardmäßig nur personenbezogene Daten verarbeitet werden, die für den jeweiligen Zweck der Verarbeitung erforderlich sind. Diese Verpflichtung gilt für die Menge der erhobenen personenbezogenen Daten, den Umfang der Verarbeitung, die Speicherdauer und die Zugänglichkeit. Mit diesen Maßnahmen wird insbesondere sichergestellt, dass personenbezogene Daten nicht standardmäßig einer unbestimmten Zahl von natürlichen Personen ohne deren Zutun zugänglich gemacht werden.

Die Konfiguration der grundlegenden Funktionen des Portals/der Software liegt in der Verantwortung der vorgesehenen Admin-Rolle(n), während die technische Wartung in der Verantwortung des Drittanbieters des Portals/der Software (EQS/Adacta) liegt.

1.6 Dieses Verfahren stellt gemäß und im Sinne von Artikel 13, Absatz 5 des Whistleblowing-Dekret auch eine interne Vereinbarung zwischen den Unternehmen der SALVAGNINI-Gruppe dar, die darauf abzielt

- i) die **gemeinsame Nutzung von Ressourcen** (z.B. Portal/Software) für den Empfang und die Verwaltung von Berichten und
- ii) ihre jeweiligen **Zuständigkeiten in** Bezug auf die Einhaltung der Datenschutzverpflichtungen gemäß Artikel 26 der Datenschutz-Grundverordnung wie folgt festzulegen:
  - **Datenschutzpolitik:** Jedes Unternehmen fungiert als Mitverarbeiter bei der Verarbeitung von Daten im Zusammenhang mit:
    - **die gemeinsame Nutzung des** internen **Berichterstattungskanal**s, der aus dem Saas Integrity Line Portal/Software besteht, und
    - das **Whistleblowing-Verfahren** für die Mitteilung/Erfassung und Verwaltung von Meldungen.
  - **Informationen an interessierte Parteien gemäß Art. 13 GDPR:**
    - a) Der Datenschutzhinweis für Whistleblower wird der betroffenen Person von den zuständigen Whistleblower-Managern wie folgt zur Verfügung gestellt:
      - ✓ durch einen speziellen Link/Text, der auf der Landing Page angezeigt wird, wenn der Meldende (auch anonym) **das Portal/die Software** zum Senden der Meldung **verwendet;**
      - ✓ durch persönliche Übergabe zum frühestmöglichen Zeitpunkt im Falle eines **persönlichen Treffens** mit dem Hinweisgeber, dem nicht die Nutzung des Portals/der Software für die Übermittlung der Meldung vorausgegangen ist;
      - ✓ wenn der Whistleblower das Unternehmen **anruft**, um die Meldung zu machen: durch eine mündliche Mitteilung an den Whistleblower über die Verfügbarkeit der Informationen auf dem Portal/der Software;
      - ✓ mittels eines spezifischen Dokuments/Links/eines einsehbaren Hypertextes, der innerhalb des sicheren Posteingangs zur Verfügung gestellt wird, wenn die **Meldung anonym ist** und das Unternehmen auf einem Offline-Weg erreicht (z. B. per Einschreiben mit Rückschein) und dann **von der Person, die die Meldung erhält, selbständig in das Portal/die Software eingegeben wird;**
    - b) Der Datenschutzhinweis für die betroffenen Personen (natürliche Personen, denen der gemeldete Verstoß vorgeworfen wird) wird der betroffenen Person von den Case-Managern auf folgende Weise zur Verfügung gestellt:
      - ✓ durch persönliche Übergabe zum frühestmöglichen Zeitpunkt im Falle eines **persönlichen Treffens** mit der betreffenden Person;
      - ✓ durch einen spezifischen Link/Text, der auf der Landing Page angezeigt wird, wenn der Beteiligte **das Portal/die Software** zur Interaktion mit denjenigen **nutzt**, die den Bericht bewerten;

- ✓ falls der Kontakt mit der betroffenen Partei **telefonisch erfolgt**: durch mündliche Mitteilung an den Hinweisgeber über die Verfügbarkeit der Informationsmitteilung im Portal/der Software;
- **Reaktion auf die Ausübung der Rechte der betroffenen Person**: Jedes Unternehmen handelt als unabhängiger Datenverantwortlicher gemäß seinen eigenen Verfahren für die Ausübung der Rechte der betroffenen Person, auf die hier verwiesen wird;
- **Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten**: Jedes Unternehmen handelt als unabhängiger Datenverantwortlicher in Übereinstimmung mit seinen eigenen Verfahren zum Umgang mit Datenschutzverletzungen, auf die hier verwiesen wird;
- **Sicherheitsmaßnahmen**: Jedes Unternehmen der Gruppe ist verpflichtet, die Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten, die i) in diesem Verfahren, ii) in den funktionalen Spezifikationen des Portals/der Software, iii) in seinem Datenschutzsystem, iv) in den für es geltenden Datenschutzvorschriften vorgesehen sind;
- **Operative Schnittstelle zum Drittanbieter des Portals/der Software**: Die Muttergesellschaft fungiert als zentrale technische Schnittstelle zum Anbieter im Namen der anderen Unternehmen auf der Grundlage eines Mandats, das als hierin enthaltene Vertretung zu verstehen ist.

## ANHANG D - AUSBILDUNG

Die Schulungs-, Kommunikations- und Informationsmaßnahmen (i) stellen eine unverzichtbare Komponente für die wirksame Umsetzung des Whistleblowing-Organisationsmodells dar, (ii) sind ein Beweis für den tatsächlichen Willen der Einrichtung, sich aktiv an der Verhütung von Straftaten, die Gegenstand von Whistleblowing sind, zu beteiligen, und (iii) fördern die Zusammenarbeit von Einzelpersonen bei der wirksamen Verwirklichung des Ziels der Legalität.

Die für dieses Verfahren verantwortliche Person muss der gesamten Organisationsstruktur - in einer nach der Rolle der Nutzer differenzierten Weise - klare Informationen zumindest über die Voraussetzungen und Verfahren für die Meldung von Verstößen, den Schutz von Hinweisgebern und die Grenzen dieses Schutzes leicht zugänglich machen.

Die HUMANRESSOURCES-Abteilung erstellt im Einvernehmen mit dem Leiter dieses Verfahrens einen ***Schulungsplan für die Meldung von Misständen***, der regelmäßig aktualisiert wird und einen integralen Bestandteil dieses Anhangs bildet.

## ANHANG E - PORTAL/SOFTWARE-HANDBÜCHER

- ***Admin Benutzerhandbuch***
- ***Benutzerhandbuch Case Manager***
- ***Übersichtstabelle "Manuelle Eingaben" vs. "Berechtigungen/Zugriffe im Backend"***.