



ABLAUF EINER WHISTLEBLOWING MELDUNG

Inhaltsverzeichnis

1. ZWECK DIESES VERFAHRENS.....	3
2. REGULATORISCHE QUELLEN IN BEZUG AUF WHISTLEBLOWING-MELDUNGEN.....	3
3. DEFINITIONEN.....	3
4. WHISTLEBLOWING-MELDUNGEN	4
4.1 Gegenstand und Inhalt von Whistleblowing-Meldungen	4
4.2 Einreichung von Whistleblowing-Meldungen	5
4.3 Pflichten und Verantwortlichkeiten	6
4.4 Vertraulichkeit	8
4.5 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen und/oder Diskriminierung	9
5. EMPFÄNGER DIESER RICHTLINIE	10
6. INKRAFTTRETEN	10

1. ZWECK DIESES VERFAHRENS

Mit diesem Verfahren beabsichtigt GS-Hydro Österreich und Deutschland (im Folgenden als „Unternehmen“ bezeichnet), die Methoden zur Erstellung und Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen (einschl. anonym. Meldungen) über angebliche Unregelmäßigkeiten, Straftaten und/oder unterlassenes Verhalten zu regeln, die das öffentliche Interesse oder die Integrität des Unternehmens schädigen und die aufgrund des Arbeitsverhältnisses, d. h. aufgrund oder anlässlich desselben, wie nachstehend näher erläutert, bekannt werden.

Im Einzelnen besteht der Zweck dieses Verfahrens einerseits darin, den Prozess der Meldung mutmaßlicher Unregelmäßigkeiten, Straftaten und/oder unterlassenen Verhaltens zu beschreiben und zu regeln und dem Hinweisgeber klare operative Hinweise zu Thema, Inhalt, Empfängern und Mitteln zu geben bezüglich der Übermittlung von Berichten sowie über die von der Gesellschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bereitgestellten Schutzformen; andererseits sollen die Mittel zur Feststellung der Gültigkeit und Begründung von Meldungen geregelt werden, um gegebenenfalls die entsprechenden Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen.

2. REGULATORISCHE QUELLEN IN BEZUG AUF WHISTLEBLOWING-MELDUNGEN

Die wichtigsten Bestimmungen zum sogenannten Whistleblowing sind in der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 über „den Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und über Bestimmungen zum Schutz“ enthalten von Personen, die Verstöße gegen nationale Gesetze melden“ und die zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassenen nationalen Rechtsvorschriften.

Insbesondere griff die Gesetzgebung ein, indem sie spezifische Bestimmungen einführte, die darauf abzielen, die Meldung rechtswidriger Verhaltensweisen, Begehungen oder Unterlassungen zu regeln, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität des Unternehmens schaden. Solche Verstöße können auch Verstöße gegen den Ethikkodex der Interpump Group S.p.A. sein.

Die Regulierungsbestimmungen ermöglichen die Meldung von Verstößen gegen das Recht der Europäischen Union und gegen den Ethikkodex und tragen zur Schaffung eines Meldesystems bei, das ein integraler Bestandteil des gesamten Unternehmensführungssystems ist, um den Whistleblower und das öffentliche Interesse zu schützen und die Integrität der juristischen Person selbst, um die Zusammenarbeit, Kommunikation und soziale Verantwortung des Unternehmens im Arbeitsumfeld zu fördern.

Darüber hinaus verlangt die Gesetzgebung, dass Subjekte im privaten Sektor eigene Meldekanäle aktivieren, die, auch durch den Einsatz von Verschlüsselungstools, die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der beteiligten Personen und der jeweils genannten Personen gewährleisten im Bericht sowie den Inhalt des Berichts und der dazugehörigen Dokumentation.

3. DEFINITIONEN

Für die Zwecke dieses Verfahrens haben die folgenden Begriffe die folgende Bedeutung:

- a) Unternehmen: bedeutet GS-Hydro Österreich und Deutschland;
- b) Meldungen oder Whistleblowing-Meldungen: bezeichnet die schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Verstöße;

c) Interne Berichte: bezeichnet die schriftliche oder mündliche Übermittlung von Informationen über Verstöße, die über den unternehmenseigenen internen Meldekanal übermittelt werden und durch Verschlüsselungstools die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers, der beteiligten Personen gewährleisten in jedem Fall im Bericht genannten Fall sowie den Inhalt des Berichts und der zugehörigen Dokumentation;

d) Verstöße: Jeder potenzielle, vermutete oder bekannte Verstoß, der in Bezug auf geltende Gesetze und Vorschriften stattgefunden hat oder auftreten könnte, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Straftaten, die in den Geltungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1937 fallen und in dieser definiert sind und durch die nationale Gesetzgebung oder die in der gesamten Interpump-Gruppe geltenden Richtlinien oder Verfahren stattgefunden hat, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Ethikkodex;

e) Whistleblower: bezeichnet die Person, die Informationen über im Beschäftigungskontext erlangte Verstöße melden kann, nämlich:

(i) Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich Gelegenheitsarbeiter-, Aushilfs-, Aushilfs-, Ausbildungs- und Nebenbeschäftigungsverhältnisse;

(ii) Selbstständige und Inhaber eines Kooperationsverhältnisses, die für das Unternehmen tätig sind, einschließlich Werkverträgen;

(iii) Arbeitnehmer oder Mitarbeiter, die ihre Arbeit für das Unternehmen verrichten, das Waren oder Dienstleistungen liefert oder Arbeiten für Dritte ausführt;

(iv) Freiberufler und Berater, die für das Unternehmen arbeiten;

(v) Freiwillige und Auszubildende, bezahlt und unbezahlt, die für das Unternehmen arbeiten;

(vi) Aktionär und Person mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Überwachungs- oder Vertretungsfunktionen, auch wenn diese Funktionen de facto ausgeübt werden. basis, des Unternehmens.

(vii) für die vorgenannten Personen auch dann, wenn das Rechtsverhältnis noch nicht begonnen hat (sofern die Informationen im Rahmen des Auswahlverfahrens oder in anderen vorvertraglichen Phasen erlangt wurden), während der Probezeit oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder sonstigen Rechtsverhältnisses wenn die Hinweise auf Verstöße dabei erhoben wurden.

f) Moderator: bezeichnet die Person, die den Whistleblower im Meldeprozess unterstützt, im selben Arbeitskontext tätig ist und deren Unterstützung vertraulich behandelt werden muss;

g) Beteiligte Person: bezeichnet die Person, die im Bericht als die Person genannt wird, der der Verstoß zugeschrieben wird, oder als eine Person, die anderweitig an dem gemeldeten Verstoß beteiligt ist;

h) Beschäftigungskontext: bezeichnet die aktuelle oder vergangene Arbeit oder berufliche Tätigkeit im Rahmen der Rechtsbeziehungen zwischen dem Whistleblower und dem Unternehmen, durch die eine Person unabhängig von der Art dieser Tätigkeit Informationen über Verstöße erhält und in diesem Zusammenhang könnte er/sie im Falle einer Meldung Vergeltungsmaßnahmen riskieren;

i) Personen, die für die Verwaltung von Whistleblower-Meldungen der Interpump Group S.p.A. verantwortlich sind: Dies sind die Subjekte, die Teil der internen Revisions-, Risiko- und Compliance-Funktion der Interpump Group sind und für den Empfang der Meldungen und die Durchführung der Überprüfungsaktivitäten und Verwaltung der gemeldeten Sachverhalte, wie in diesem Verfahren näher spezifiziert, verantwortlich sind.

4. WHISTLEBLOWING-MELDUNGEN

4.1 Gegenstand und Inhalt von Whistleblowing-Meldungen

Whistleblowing-Meldungen müssen sich auf Verstöße beziehen, von denen der Whistleblower im Beschäftigungskontext Kenntnis erlangt hat.

Insbesondere Verstöße gegen den Ethikkodex sowie gegen den Verfahrensrahmen des Unternehmens sowie alle potenziellen, vermuteten oder bekannten Verstöße, die aufgetreten sind oder auftreten könnten, in Bezug auf geltende Gesetze und Vorschriften, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Straftaten, die in den Geltungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1937 fallen und in dieser definiert sind und durch die nationale Gesetzgebung oder die in der gesamten Interpump-Gruppe geltenden Richtlinien oder Verfahren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Ethikkodex, übernommen wurden, werden für Meldezwecke als relevant erachtet .

Streitigkeiten, Ansprüche oder Anfragen im Zusammenhang mit einem persönlichen Interesse des Whistleblowers, die sich ausschließlich auf seine/ihre individuellen Beschäftigungsverhältnisse beziehen oder mit seinen/ihren Beschäftigungsverhältnissen mit hierarchisch Vorgesetzten in Zusammenhang stehen (z. B. Meldungen über arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen und vorgerichtliche Phasen, Diskriminierung) zwischen Kollegen, zwischenmenschliche Konflikte zwischen dem Whistleblower und einem anderen Arbeitnehmer oder mit Vorgesetzten, Meldungen über Datenverarbeitungen im Rahmen des einzelnen Arbeitsverhältnisses ohne Verletzung des öffentlichen Interesses oder der Integrität des Unternehmens können nicht Gegenstand von Berichten sein.

Der Whistleblower muss alle nützlichen Elemente bereitstellen, damit der Manager der Meldung die notwendigen und angemessenen Kontrollen und Überprüfungen der ihm zur Kenntnis gebrachten Fakten durchführen kann, um sicherzustellen, dass die Meldung begründet ist. Die Berichte müssen daher:

- ausreichend klar und ausführlich sein;
- auf präzisen und übereinstimmenden Elementen basieren;
- sich auf Fakten beziehen, die überprüfbar und dem Whistleblower direkt bekannt sind;
- eine angemessene Überprüfung der Richtigkeit des Berichts ermöglichen, indem beispielhaft, aber nicht beschränkt auf, die folgenden Informationen zusammen mit etwaigen unterstützenden Unterlagen bereitgestellt werden:
 - klare und vollständige Beschreibung des Verhaltens (einschließlich der Unterlassungen), das Gegenstand des Berichts ist;
 - Zeit und Ort, an denen die Taten begangen wurden, und das damit verbundene Verhalten;
 - Allgemeingültigkeiten oder andere Elemente, die eine Identifizierung der beteiligten Personen, Unternehmensstrukturen oder Organisationseinheiten ermöglichen;
 - alle beteiligten oder möglicherweise geschädigten Dritten;
 - alle Unterlagen, die die Gültigkeit der gemeldeten Tatsachen bestätigen;
 - alle anderen Informationen oder Beweise, die einen nützlichen Beweis für die Existenz der gemeldeten Tatsachen darstellen können.

Meldungen dürfen sich nicht auf bloße Verdächtigungen oder Gerüchte oder auf Beschwerden, Forderungen, Behauptungen oder Bitten persönlicher Natur des Whistleblowers beziehen. Die Meldung muss in gutem Glauben erfolgen und darf keine beleidigenden und/oder verleumderischen Informationen enthalten. Verleumderische und/oder beleidigende Meldungen können eine zivil- und/oder strafrechtliche Haftung des Whistleblowers sowie die Anwendung disziplinarischer Sanktionen nach sich ziehen.

Um die Entstehung von Meldungen über rechtswidriges Verhalten zu fördern, ist die Möglichkeit vorgesehen, auch anonyme Meldungen zu berücksichtigen, d. h. Meldungen, denen Angaben zur Identifizierung des Verfassers fehlen. Eine anonyme Meldung kommt bei GS-Hydro Österreich/Deutschland dann in Betracht, wenn sie hinreichend begründet und detailliert ist und in jedem Fall Tatsachen und Sachverhalte ans Licht bringt, die sie in einen bestimmten Kontext stellen (z. B. Angaben zu bestimmten Namen) oder Qualifikationen, Erwähnung von bestimmten Ämtern, Verfahren oder bestimmte Ereignisse usw. Es versteht sich, dass die gesetzlich vorgesehenen Schutzmaßnahmen auch für anonyme Meldungen gelten.

4.2 Einreichung von Whistleblowing-Meldungen

GS-Hydro Österreich/Deutschland hat in Zusammenarbeit mit der Interpump Group S.p.A. interne Meldekanäle eingerichtet, die die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und die korrekte Verwaltung der entsprechenden Meldungen (auch anonym) gewährleisten können.

Meldungen müssen durch Ausfüllen eines speziellen Formulars oder durch Aufzeichnen einer Sprachnachricht über das Whistleblowing Report Management Portal¹ erfolgen, das über den folgenden Link zugänglich ist:

<https://interpumpgroup.integrityline.com/>

Das Unternehmen stellt in einem bestimmten Abschnitt seiner Website Anweisungen zum Versenden von Meldungen über das Whistleblowing Reporting Management Portal zur Verfügung.

Alternativ kann eine Meldung über die folgenden Kanäle erfolgen:

- über den Postweg: Interpump Group S.p.A., zu Händen der für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen, via E. Fermi, 25 – 42049 S. Ilario d'Enza (RE) – Italien;

Um die Vertraulichkeit zu gewährleisten, muss die Meldung in zwei versiegelten Umschlägen abgelegt werden, der erste mit den Identifikationsdaten des Whistleblowers und der zweite mit der Meldung, und beide müssen in einen dritten versiegelten Umschlag gesteckt werden, auf dessen Außenseite die Worte stehen „vertraulich“ an die Personen, die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen der Interpump Group S.p.A. verantwortlich sind;

- unter der Telefonnummer +39 0522 904 311 (Mo-Fr | 9-17 Uhr).

Über die oben genannten Modalitäten ist es auch möglich, die Vereinbarung eines Treffens mit den für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen zu beantragen. Für den Fall, dass die Meldung eine der für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen betrifft, besteht die Möglichkeit, einen Empfänger der Meldung innerhalb des oben genannten Portals auszuschließen. In jedem Fall muss der Whistleblower in der Betreffzeile der Meldung ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich um eine Meldung handelt, bei der er beabsichtigt, seine Identität geheim zu halten und daher im Falle etwaiger Vergeltungsmaßnahmen von den vorgesehenen Schutzmaßnahmen zu profitieren.

¹ bevorzugter Whistleblowing Kanal

Fehlt ein solcher klarer Hinweis oder ist eine solche Absicht des Whistleblowers nicht klar erkennbar, wird die Meldung als normal behandelt und profitiert nicht von den oben genannten Schutzmaßnahmen.

Wenn der Bericht einer anderen Person als den für die Verwaltung von Whistleblower-Meldungen zuständigen Personen vorgelegt wird, sendet die empfangende Stelle den Bericht innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt an die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen, die eine Benachrichtigung über die Übermittlung an den Whistleblower geben.

Wenn die Meldung mündlich, durch ein Telefongespräch oder ein Treffen mit den für die Verwaltung der Whistleblowing-Meldung zuständigen Personen erfolgt, wird die Meldung mit Zustimmung des Whistleblowers in einem transkribierten Protokoll dokumentiert. Der Hinweisgeber kann das abgeschriebene Protokoll durch seine Unterschrift überprüfen, berichtigen und bestätigen. Die Dokumentation wird nicht aufgezeichnet und in den externen Archiven aufbewahrt, wo sie für unbefugtes Personal nicht zugänglich ist. Die mündlich per Telefonanruf oder Besprechung abgegebene Meldung und das dazugehörige Protokoll werden im Whistleblowing Report Management Portal aufgezeichnet, um den Überblick über die eingegangenen Meldungen zu behalten und die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Aufbewahrungsfristen sicherzustellen.

4.3 Pflichten und Verantwortlichkeiten

Der Leiter der Internen Revision, Risiko- und Compliance-Funktion ist für die Anwendung, Aktualisierung und Änderung dieses Verfahrens verantwortlich und verfügt bei der Durchführung von Überprüfungsaktivitäten über ein angemessenes Maß an Autorität, Unabhängigkeit und Autonomie.

Die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen sind für die Entgegennahme und Verwaltung der unter dieses Verfahren fallenden Meldungen verantwortlich. Sie haben außerdem Zugriff auf alle Informationen und Fakten zu den eingegangenen Meldungen. Die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen sind für die Überprüfung der Gültigkeit und Bearbeitung der Meldung verantwortlich und führen unter Einhaltung der Grundsätze der Unparteilichkeit, Fairness, Transparenz und Vertraulichkeit alle als angemessen erachteten Aktivitäten durch, einschließlich der persönlichen Anhörung des Whistleblowers und jeder anderen Person, die möglicherweise über die Tatsachen berichtet, die Gegenstand der Meldung sind.

Die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen stellen dem Whistleblower innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung, soweit der Absender ermittelt werden kann, über die gleichen Kanäle wie für den Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung zu. Die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen können sich, sofern bekannt, an den Whistleblower wenden, wenn sie der Meinung sind, dass die Meldung zu allgemein ist oder unangemessene oder irrelevante Unterlagen beigefügt sind, um weitere für die Ausführung nützliche Informationen anzufordern. Wenn keine weiteren Elemente bereitgestellt werden oder Elemente als unzureichend erachtet werden, wird der Bericht archiviert.

Im Zuge der Überprüfungen können die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen die Unterstützung der jeweils zuständigen Unternehmensfunktionen oder -strukturen sowie, sofern dies als angemessen erachtet wird, externe Berater in Anspruch nehmen, die auf den Bereich der Meldung spezialisiert sind und deren Beteiligung für die Untersuchung des Berichts von Bedeutung ist. An diese Personen wird lediglich der Inhalt der Meldung weitergegeben, unter Ausschluss aller Hinweise, aus denen sich auch indirekt Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers ergeben. Soweit es zur Durchführung von Ermittlungen erforderlich ist, darf die Identität des Hinweisgebers nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Hinweisgebers an die Ermittlungen beteiligte Dritte weitergegeben werden. In diesem Fall treffen die beteiligten Personen

die gleichen Verhaltenspflichten, die darauf abzielen, die Vertraulichkeit des Whistleblowers zu gewährleisten.

Darüber hinaus sind die beteiligten Personen dafür verantwortlich, alle erforderlichen Überprüfungen durchzuführen und einen Bericht über die durchgeführten Ermittlungsaktivitäten und die Ergebnisse der Untersuchungen an die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen zu senden.

Auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen bewerten die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen Folgendes:

- ob mit der Einreichung des Berichts fortgefahren werden soll, weil er offensichtlich unbegründet ist, weil es keine sachlichen Elemente gibt, die eine Untersuchung rechtfertigen könnten, oder weil der festgestellte generische Inhalt des Berichts es nicht ermöglicht, die Fakten zu verstehen, oder weil dem Bericht unangemessene oder irrelevante Unterlagen beigelegt sind;
- ob eine Prüfung oder eine Betrugsuntersuchung eingeleitet werden soll;
- ob es notwendig ist, die Justizbehörde einzubeziehen;
- ob die Einbeziehung von Verwaltungsorganen oder unabhängigen Behörden mit Aufsichts- und Kontrollfunktionen (z. B. Consob) erforderlich ist.

Am Ende der Überprüfungsphase erstellen die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen einen Bericht, in dem die durchgeführten Untersuchungen und die dabei gewonnenen Beweise zusammengefasst werden, und teilen ihn auf der Grundlage der Ergebnisse den jeweils zuständigen Unternehmensfunktionen mit .

In jedem Fall müssen sich die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen im Falle einer Gültigkeit der Meldung an die internen Stellen und/oder die ggf. zuständigen externen Stellen/Institutionen wenden, damit diese entsprechende Maßnahmen ergreifen können.

Es obliegt den für die Bearbeitung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen nicht, die Verantwortlichkeiten einzelner Verantwortlicher, welcher Art auch immer, zu ermitteln, noch Legitimitäts- oder Begründetheitsprüfungen von Handlungen und Maßnahmen des gemeldeten Unternehmens durchzuführen, da andernfalls die Kompetenzen des Unternehmens beeinträchtigt werden die Verantwortlichen innerhalb des Unternehmens oder der Justiz oder anderer öffentlicher Behörden.

Es liegt in der Verantwortung der für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen, Folgendes zu gewährleisten:

- die Nachverfolgbarkeit der Berichte und der relevanten Untersuchungsaktivitäten;
- die Aufbewahrung der Dokumentation im Zusammenhang mit den Berichten und den relevanten Überprüfungsaktivitäten in speziellen Archiven, um ein angemessenes Maß an Sicherheit/Vertraulichkeit zu gewährleisten;
- die Aufbewahrung der Berichte und der damit verbundenen Dokumente für einen Zeitraum, der nicht über den Zeitraum hinausgeht, der für die Zwecke erforderlich ist, für die die Daten gesammelt oder anschließend verarbeitet wurden, und in jedem Fall unter Einhaltung des Verfahrens und der Verfahren zum Schutz von personenbezogenen Daten, die im Unternehmen gelten, und in jedem Fall nicht länger als fünf Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens. Die an der Überprüfung der Gültigkeit des Berichts beteiligten Funktionen gewährleisten im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Rückverfolgbarkeit der Daten und Informationen

und sorgen für die Aufbewahrung und Archivierung der erstellten Dokumentation auf Papier und/oder in elektronischer Form, um die Rekonstruktion der verschiedenen Phasen des Prozesses selbst zu ermöglichen.

Unbeschadet der Verpflichtung zur rechtzeitigen Berichterstattung über das Eintreten bestimmter Ereignisse stellen die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen unter Wahrung der Vertraulichkeit eine jährliche Zusammenfassung der eingegangenen und verwalteten Meldungen sicher:

- an den Vorstand
- an den Rechnungsprüferausschuss;
- an den Risiko- und Kontrollausschuss;
- an das Unternehmen, das für die Rechnungsprüfung zuständig ist.

4.4 Vertraulichkeit

GS-Hydro Österreich/Deutschland stellt sicher, dass alle Meldungen mit den in Abschnitt 4.1 beschriebenen Merkmalen in der oben beschriebenen Weise berücksichtigt werden, auch wenn sie, wie erwähnt, anonym erfolgen.

Die Dokumentation zu jeder eingegangenen Meldung (d. h. alle Informationen und Belege, aus denen sich die Identität des Whistleblowers oder einer anderen Person ergibt). Die im Bericht erwähnten Informationen können abgeleitet werden unter Einhaltung der Vertraulichkeitsanforderungen und so lange aufbewahrt, wie es für die Durchführung der Verwaltungstätigkeiten der erhaltenen Berichte erforderlich ist, auf jeden Fall jedoch nicht länger als fünf Jahre ab dem Datum der Mitteilung des Endergebnisses des Meldeverfahrens. Unbeschadet der Rechte, die dem Hinweisgeber gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 zustehen, kann der Bericht daher von keiner anfragenden Partei eingesehen oder als Kopie entnommen werden.²

Die Identität des Whistleblowers und alle anderen Informationen, aus denen diese Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen ohne die ausdrückliche Zustimmung des Whistleblowers nicht an Personen weitergegeben werden, die nicht für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung der Meldungen zuständig sind und ausdrücklich zur Verarbeitung dieser Meldungen befugt sind. Daten gemäß Artikel 29 und 32 Absatz 4 der Verordnung (EU) 2016/679 und Artikel 2-*quaterdecies* des Datenschutzgesetzes gemäß Gesetzesdekret Nr. 196/2013 und in Übereinstimmung mit den Datenschutzverfahren des Unternehmens.

Die Identität des Whistleblowers und alle anderen Informationen, aus denen diese Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen nur unter den folgenden Bedingungen offengelegt werden:

1. wenn es zum Zweck der Untersuchung der Meldung erforderlich ist, in jedem Fall jedoch mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers;
2. im Disziplinarverfahren, wenn die Anklage ganz oder teilweise auf der Anzeige beruht und die Kenntnis der Identität des Hinweisgebers für die Verteidigung des Beschuldigten unabdingbar ist, jedenfalls aber nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers;

² Datenschutzerklärung siehe Anlage 1

3. soweit in internen und externen Meldeverfahren die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers auch zur Verteidigung des Betroffenen unerlässlich ist, und zwar in jedem Fall nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Hinweisgebers.

In den oben genannten Fällen müssen die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen dem Whistleblower schriftlich die klaren und präzisen Gründe für die Offenlegung seiner Identität mitteilen. Der Hinweisgeber muss sein ausdrückliches Einverständnis geben.

Das Unternehmen gewährleistet außerdem die Vertraulichkeit der Informationen in Bezug auf

- (i) die Identität der betroffenen Person;
- (ii) den Moderator (sowohl in Bezug auf die Identität als auch auf die Aktivität, bei der die Unterstützung stattfindet);
- (iii) Personen, die nicht die Gemeldeten sind, aber dennoch im Sinne der Meldung involviert sind (z. B. Zeugen), bis zum Abschluss des aufgrund der Meldung eingeleiteten Verfahrens und unter Einhaltung der gleichen Garantien, die zugunsten des Whistleblowers vorgesehen sind. Der Gemeldete hat nicht das Recht, jederzeit über die ihn betreffende Meldung informiert zu werden; Dieses Recht wird tatsächlich im Rahmen des Verfahrens gewährleistet, das nach Abschluss der Überprüfung und Analyse des Berichts gegen ihn eingeleitet werden kann, und für den Fall, dass dieses Verfahren ganz oder teilweise auf dem Bericht beruht.

Die gleichen auf die Wahrung der Vertraulichkeit des Whistleblowers gerichteten Verhaltenspflichten, denen auch die mit der Verwaltung von Whistleblower-Meldungen betrauten Personen unterliegen, obliegen dem Leiter der für Disziplinarverfahren zuständigen Unternehmensfunktion. Die Verletzung der Geheimhaltungspflicht stellt eine disziplinarische Haftung dar, unbeschadet einer weitergehenden gesetzlich vorgesehenen Haftung.

4.5 Verbot von Vergeltungsmaßnahmen und/oder Diskriminierung

GS-Hydro Österreich/Deutschland wird keine direkten oder indirekten Vergeltungs- oder Diskriminierungshandlungen zulassen oder tolerieren, die sich auf die Arbeitsbedingungen aus Gründen auswirken, die direkt oder indirekt mit dem Whistleblowing in Zusammenhang stehen. Als Vergeltungsmaßnahmen und/oder diskriminierende Maßnahmen gelten alle Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, auch wenn sie nur versucht oder angedroht werden, die aufgrund der Meldung durchgeführt werden und direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden verursachen oder verursachen können.³

³ Als Vergeltungsmaßnahmen können beispielsweise gelten: „(a) Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen; (b) Herabstufung oder Nichtbeförderung; (c) Änderung der Aufgaben, Wechsel des Arbeitsplatzes, Kürzung des Gehalts, Änderung der Arbeitszeit.“; (d) Aussetzung der Ausbildung oder jegliche Einschränkung des Zugangs dazu; (e) negative Verdienstbescheinigungen oder negative Referenzen; (f) die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, einschließlich Geldstrafen; (g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung; (h) Diskriminierung oder anderweitige Benachteiligung; (i) Unterlassene Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn der Arbeitnehmer eine berechtigte Erwartung auf eine solche Umwandlung hatte; (l) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags; (m) Schädigung, einschließlich des Rufs einer Person, insbesondere in sozialen Medien, oder wirtschaftlicher oder finanzieller Verlust, einschließlich Verlust wirtschaftlicher Möglichkeiten und Einkommensverluste (n) Aufnahme in unzulässige Listen aufgrund von einer formellen oder informellen Branchen- oder Industrievereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung in der Branche oder Branche finden kann; (o) vorzeitige Beendigung oder Stornierung eines Vertrags über die Lieferung von Waren oder Dienstleistungen; (p) Widerruf einer Lizenz oder Genehmigung; (q) ein Antrag auf psychiatrische oder ärztliche Untersuchung.“

Vergeltungsmaßnahmen oder diskriminierende Handlungen gegen den Whistleblower stellen eine disziplinarische Haftung dar, unbeschadet einer weiteren gesetzlich vorgesehenen Haftung.

Der Schutz vor Vergeltungs- oder Diskriminierungshandlungen gilt nicht nur während der Rechtsbeziehung zwischen dem Whistleblower und der Gruppe, sondern auch während des Auswahlverfahrens oder anderen vorvertraglichen Phasen, während der Probezeit oder nach Beendigung der Beziehung, sofern Informationen darüber vorliegen, dass in diesen Zeiträumen Verstöße festgestellt wurden.

Darüber hinaus wird das Schutzsystem auf folgende Themen ausgeweitet:

- Moderatoren;
- Personen, die im gleichen Arbeitsumfeld wie der Whistleblower stehen und bis zum 4. Grad durch eine stabile emotionale oder familiäre Bindung mit ihm verbunden sind;
- an die Arbeitskollegen des Whistleblowers, die im gleichen Arbeitsumfeld wie der Meldebeauftragte arbeiten und eine regelmäßige und aktuelle Beziehung zu ihm/ihr haben;
- Unternehmen, die dem Whistleblower gehören oder für die er/sie arbeitet, sowie Unternehmen, die im gleichen Arbeitsumfeld wie der Whistleblower tätig sind.

Es ist außerdem jede Form von Vergeltung oder Diskriminierung verboten, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen derjenigen hat, die an den Aktivitäten zur Überprüfung der Gültigkeit des Berichts mitwirken.

Um Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen zu genießen, ist Folgendes erforderlich:

- der Hinweisgeber auch unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Falles und der zum Zeitpunkt der Meldung verfügbaren Daten davon ausgehen kann, dass die Informationen zu den gemeldeten Verstößen der Wahrheit entsprechen. Bloße Vermutungen oder Gerüchte sowie öffentlich zugängliche Nachrichten reichen hingegen nicht aus;
- der Whistleblower vernünftigerweise davon ausgeht, dass die im Bericht enthaltenen Informationen relevant sind und unter die Verstöße fallen;
- Der Bericht muss gemäß dem folgenden Verfahren erstellt werden.
- Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Bericht und der erlittenen Vergeltungsmaßnahme.

Im Falle der Feststellung einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit für die Straftaten der Verleumdung oder Beleidigung oder jedenfalls für die gleichen Straftaten im Zusammenhang mit der Anzeige durch ein erstinstanzliches, auch nicht rechtskräftiges, Urteil oder eine zivilrechtliche Haftung. Hat der Whistleblower vorsätzlich oder fahrlässig falsche Angaben gemacht, wird er mit einer Disziplinarstrafe belegt.

4.6 Externe Berichte

Basierend auf den für das Unternehmen geltenden nationalen Rechtsvorschriften hat der Hinweisgeber die Möglichkeit, eine externe Meldung zu erstatten, d. h. eine Meldung an die

zuständige nationale Behörde weiterzuleiten, und der Zugang zu diesem Kanal ist nur unter bestimmten, in der Gesetzgebung festgelegten Bedingungen gestattet.

5. EMPFÄNGER DIESER RICHTLINIE

Dieses Verfahren soll so weit wie möglich verbreitet werden.

Zu diesem Zweck wird es im Firmenintranet zur Verfügung gestellt, an schwarzen Brettern ausgehängt und an alle Mitarbeiter von GS-Hydro Österreich/Deutschland versendet, die über eine E-Mail-Adresse verfügen.

Die Methoden zur Meldung und Kontaktaufnahme mit den für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen sind ebenfalls auf der Website des Unternehmens verfügbar.

Die für die Verwaltung von Whistleblowing-Meldungen zuständigen Personen ermitteln die am besten geeigneten Initiativen, um die größtmögliche Verbreitung dieses Verfahrens und die korrekte Umsetzung seines Inhalts sicherzustellen.

6. INKRAFTTRETEN

Dieses Verfahren tritt am 15.12. 2023 in Kraft.