

Bracco Group Whistleblowing Richtlinie



LIFE FROM INSIDE

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

Inhaltsverzeichnis

Glossar	3
1. ZWECK.....	4
2. GELTUNGSBEREICH	4
3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE.....	4
4. HANDHABUNG VON WHISTLEBLOWING-VERDACHTSMELDUNGEN	6
4.1. Parteien, die Whistleblowing-Verdachtsmeldungen vornehmen können	6
4.2. Gegenstand von Whistleblowing-Verdachtsmeldungen	6
4.3. Empfänger und Meldewege	6
4.4. Verfahren zu Umgang mit Whistleblowing-Verdachtsmeldungen	7
<i>Stufe 1: Vorläufige Analyse</i>	7
<i>Stufe 2: Untersuchung</i>	8
<i>Stufe 3: Festlegung der Maßnahmen im Anschluss an eine Untersuchung</i>	9
<i>Stufe 4: Untersuchungsberichte</i>	10
4.5. Geheimhaltung des Whistleblowers	11
4.6. Schutz des Whistleblowers vor Vergeltung und/oder Diskriminierung	11
4.7. Ablage	12
4.8. Disziplinarmaßnahmen	12
5. FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN	12
5.1. Mitarbeiter.....	12
5.2. Corporate Internal Audit.....	13
5.3. Whistleblowing-Ausschuss	13
5.4. Aufsichtsgremium des Unternehmens, das an der Whistleblowing-Verdachtsmeldung beteiligt ist	13
6. DOKUMENTATION UND ABLAGE DER RICHTLINIE.....	14
7. SONSTIGE RELEVANTE DOKUMENTE.....	14

<p>Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02</p>		<p>Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich</p>
<p>Whistleblowing-Richtlinie</p>		

Glossar

231-Handlung - Jegliche Handlung im Zusammenhang mit dem Verüben einer der Straftaten, die in der italienischen Gesetzesvertretenden Verordnung Nr. 231/2001 aufgeführt sind.

Whistleblowing-Ausschuss - Ein Ausschuss aus Vertretern der Abteilungen Corporate Internal Audit, Global Legal Affairs und Human Resources.

Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231/2001 oder die **Verordnung** - die Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001 über „*die administrative Verantwortlichkeit von juristischen Personen, Gesellschaften und Verbänden, selbst ohne eigene Rechtspersönlichkeit, gemäß Artikel 11 des Gesetzes Nr. 300 vom 29. September 2000*“ in ihrer jeweils geänderten und konsolidierten Fassung.

Abteilung - Jede einzelne Abteilung der Unternehmen der Bracco-Gruppe.

Organisationsmodell - Das Organisations-, Management- und Kontrollmodell gemäß Artikel 6, Ziffer 1, Buchstabe a) der Gesetzesvertretenden Verordnung Nr. 231/2001, das von jedem einzelnen italienischen Unternehmen der Gruppe eingeführt wurde.

Aufsichtsgremium oder AG - Das in Artikel 6 der Verordnung vorgesehene Gremium, das für die Überwachung der Funktionsweise und die Einhaltung des Modells sowie seine Aktualisierung für jedes einzelne italienische Unternehmen der Gruppe zuständig ist.

Whistleblower - Eine Person, die eine Whistleblowing-Verdachtsmeldung vornimmt.

Beschuldigter - Eine Person innerhalb oder außerhalb der Gruppe, die Gegenstand einer Whistleblowing-Verdachtsmeldung ist.

Whistleblowing-Verdachtsmeldung - Eine vom Unternehmen erhaltene Mitteilung in Bezug auf das Verhalten (jeglicher Art, selbst einfache Unterlassungen) von Personen im Unternehmen oder von Dritten, das ggf. regelwidrig sein oder gegen Gesetze, Verordnungen und/oder interne Verfahren verstoßen könnte.

Unternehmen - Jedes einzelne Unternehmen der Bracco-Gruppe.

Vorläufiger Whistleblowing-Bericht - Der Bericht, den Corporate Internal Audit nach vorläufiger Analyse einer Angelegenheit verfasst.

Whistleblowing-Untersuchungsbericht - Der Bericht, den Corporate Internal Audit nach Abschluss des Whistleblowing-Prozesses verfasst.

Verzeichnis der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen - Dabei handelt es sich um ein Verzeichnis, in das sämtliche Whistleblowing-Verdachtsmeldungen offiziell eingetragen werden, zusammen mit einer Zusammenfassung der vorläufigen Analyse (auf der Grundlage des „Vorläufigen Whistleblowing-Berichts“) und, sofern erforderlich, der Untersuchung (auf der Grundlage des „Whistleblowing-Untersuchungsberichts“).

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

1. ZWECK

Diese Richtlinie regelt den gesamten Whistleblowing-Prozess, so auch die Art und Weise, wie Verdachtsmeldungen versendet, erhalten, analysiert, untersucht, in Berichten niedergelegt und abgelegt werden. Diese Richtlinie ist eigens auf die Gesetzgebung Italiens zugeschnitten. Sie setzt die Vorschriften des Gesetzes Nr. 179 aus dem Jahr 2017 in Bezug auf „den Schutz von Whistleblowern, die Straftaten oder Fehlverhalten melden, von denen sie im Zusammenhang mit privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Beschäftigungsverhältnissen Kenntnis erlangen“ um. Darüber hinaus implementiert sie in dieser Hinsicht die im Organisationsmodell für den Umgang mit Whistleblowing vorgesehenen Grundsätze.

Zur Einhaltung der Bestimmungen hat das Unternehmen diese Richtlinie aktualisiert, um Regeln für Meldungen rechtswidrigen Verhaltens zu etablieren und Whistleblowern ein spezielles IT-Tool zur Verfügung zu stellen, das die Geheimhaltung ihrer Identität im Rahmen der Bearbeitung von Verdachtsmeldungen mit Hilfe computergestützter Methoden garantiert.

2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmen und sämtliche Arten von Whistleblowing.

Jeder, ob Mitarbeiter oder Dritter, kann eine Whistleblowing-Verdachtsmeldung vornehmen, und die Meldungen können anonym versandt werden.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Die folgenden allgemeinen Grundsätze bilden die Grundlage für die Handhabung des gesamten Whistleblowing-Prozesses bei Bracco:

- **Geheimhaltung:** Jeder, der eine Whistleblowing-Verdachtsmeldung erhält, analysiert oder bearbeitet, muss die Vertraulichkeit der darin enthaltenen Informationen und der Identität des Whistleblowers garantieren, es sei denn, der Whistleblower hat ausdrücklich anderweitig seine Zustimmung erteilt (*siehe auch Ziffer 4.5*).
Unter keinen Umständen darf eine in einer Whistleblowing-Verdachtsmeldung beschuldigte Person Informationen über die Identität des Whistleblowers erhalten, außer im Falle vorsätzlicher Falschangaben des Whistleblowers.
- **Beschränkter Zugriff:** Der Zugriff zu Whistleblowing-Verdachtsmeldungen ist streng auf diejenigen Personen zu begrenzen, für die die Kenntnis dieser Informationen erforderlich ist.
- **Schutz personenbezogener Daten und Informationen:** Die Verarbeitung personenbezogener Daten in Bezug auf die Richtlinie muss unter Einhaltung der EU-Verordnung Nr. 2016/679 („DSGVO“) und anderer geltender Vorschriften erfolgen, so unter anderem auch unter Einhaltung des Minimierungsgebots und der Notwendigkeit zur Informationsverarbeitung. Für die Verarbeitung werden Methoden verwendet, über die die Datenschutzerklärung auf der Internetseite und im Intranet des Unternehmens Aufschluss

<p>Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02</p>		<p>Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich</p>
<p>Whistleblowing-Richtlinie</p>		

gibt. In Bezug auf diese Richtlinie kann es sein, dass ein Unternehmen, ohne dass weitere Zustimmungen erforderlich sind, auf personenbezogene Mitarbeiterdaten zugreifen und diese verarbeiten muss, um interne Untersuchungen und Analysen durchzuführen. Ziel dieses Vorgehens ist es, Whistleblowing-Verdachtsmeldungen über mögliche rechtswidrige Handlungen/Betrugshandlungen und/oder angebliche Pflichtverstöße im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen.

In Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und innerhalb der konkreten Beschränkungen für die Nutzung solcher Rechte garantiert das Unternehmen die Wahrung der Rechte derjenigen Personen, auf die sich die Daten beziehen.

Das Unternehmen gewährleistet die Einführung angemessener organisatorischer und technischer Sicherheitsmaßnahmen, so auch von IKT-Maßnahmen (wie unter anderem auch die Nutzung von Pseudonymisierungs-Tools oder kryptographischen Tools), um die Geheimhaltung von Identitäten, Whistleblowing-Verdachtsmeldungen und der diesbezüglichen Dokumentation sicherzustellen. Zu diesem Zweck kann das Unternehmen sich je nach Bedarf an die internen Stellen wenden, die für die physische Sicherheit und Computersicherheit zuständig sind, und bei Bedarf Stellungnahmen des Datenschutzbeauftragten der Gruppe oder des Unternehmens einholen.

- **Objektiver, unvoreingenommener Umgang mit gemeldeten Informationen:** Die Grundsätze der Objektivität und Unvoreingenommenheit müssen im Umgang mit sämtlichen Whistleblowing-Verdachtsmeldungen vollumfänglich eingehalten werden. Allein aufgrund der Aussagen des Whistleblowers werden keine Maßnahmen gegen den Beschuldigten ergriffen, es sei denn, es liegen objektive Beweise vor und die gemeldete Angelegenheit wurde eingehend beurteilt.
- **Recht auf Anonymität:** Die Unternehmen garantieren, dass sie sich mit den Verdachtsmeldungen befassen, ob die Identität des Whistleblowers bekannt ist oder nicht.
- **Schutz vor Vergeltung:** Jeder Whistleblower, der in gutem Glauben handelt, und jeder, der sich an einer Untersuchung beteiligt, wird gegen jede Art von Vergeltung geschützt (*siehe auch Ziffer 4.6*).
- **Bestrafung von Handlungen in nachgewiesenen Verdachtsmeldungen und Handlungen, die gegen die Grundsätze dieser Richtlinie verstoßen:** In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht kann jedes Unternehmen angemessene Maßnahmen gegen jede Personen ergreifen:
 - die die Maßnahmen zum Schutz des Whistleblowers und der Geheimhaltungsanforderungen in Bezug auf die Verdachtsmeldung verletzt
 - die wider Treu und Glauben eine falsche und/oder unbegründete Verdachtsmeldung mit dem Ziel vornimmt, den Beschuldigten zu verleumden, zu verunglimpfen oder auf andere Weise zu schädigen
 - der als Beschuldigte in einer Whistleblowing-Verdachtsmeldung nachgewiesen wird, dass sie für die angegebenen Handlungen verantwortlich ist (*siehe auch Ziffer 4.8*)

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

4. HANDHABUNG VON WHISTLEBLOWING-VERDACHTSMELDUNGEN

4.1. Parteien, die Whistleblowing-Verdachtsmeldungen vornehmen können

Whistleblowing-Verdachtsmeldungen können seitens folgender Personen erfolgen:

- Unternehmensleiter und Mitglieder der Organe der Gesellschaft (Gesellschafterversammlung, Vorstand, Aufsichtsrat etc.),
- Mitarbeiter und jede Person, die für die Unternehmen tätig ist, unabhängig von ihrem vertraglichen Status,
- Dritte außerhalb der Gruppe (z. B. Berater, die an einem Vertrag oder Auftrag arbeiten, Personen, die im Auftrag des Unternehmens tätig sind wie Broker oder Vertreter, Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen, Geschäftspartner und Interessenvertreter).

4.2. Gegenstand von Whistleblowing-Verdachtsmeldungen

Die in vorstehender Ziffer genannten Parteien **können jede der folgenden Situation melden, unabhängig davon, ob es sich um reine Vermutungen handelt oder sich die Vermutungen bereits bestätigt haben:**

- potentiell strafbares Verhalten,
- Verstoß gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex oder eines anderen Compliance-Programms der Gruppe (z. B. des Programms zur Korruptionsbekämpfung),
- Verstoß gegen die in den Organisationsmodellen nach Maßgabe der Gesetzesvertretenden Verordnung Nr. 231/2001 enthaltenen Grundsätze oder gegen die für ihre Umsetzung genutzten Werkzeuge (z. B. Verfahren),
- Verhalten, das ursächlich zur finanziellen Schädigung (Betrug, Unterschlagung) oder zur Schädigung des Rufs der Gruppe führen könnte,
- Verhalten, das den Schutz oder die Sicherheit von Mitarbeitern, Nutzern oder Dritten beeinträchtigen oder die Umwelt schädigen könnte,
- das Anbieten, Erhalten oder Einfordern von Geld, Vermögenswerten oder anderen Leistungen gegenüber/von Dritten.

4.3. Empfänger und Meldewege

Das Unternehmen hat die Abteilung **Corporate Internal Audit als Empfängerin der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen** ausgewählt. Whistleblowing-Verdachtsmeldungen sind Corporate Internal Audit auf folgenden Wegen zu übermitteln:

- über die E-Mail-Anschrift der Abteilung (corporatelA@bracco.com),
- über die Postanschrift der Abteilung (Bracco S.p.A., Corporate Internal Audit, Via Caduti di Marcinelle 13, 20134 Mailand, Italien),
- über das spezielle IT-Tool (whistleblowing.bracco.com),
- über die Melde-Hotline: [+39 02 2177 2607](tel:+390221772607).

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

Corporate Internal Audit muss sicherstellen, dass die oben genannten Meldewege fortwährend zur Verfügung stehen und für eine geeignete Bekanntmachung auch im Internet und im Intranet der Gruppe sorgen.

Personen, denen Whistleblowing-Verdachtsmeldungen über andere Wege als die genannten zugehen, müssen diese Meldungen umgehend Corporate Internal Audit zuleiten und dabei sicherstellen, dass deren Inhalt und jegliche darin identifizierten Personen geheim bleiben.

Sollten die italienischen Aufsichtsgremien der Gruppe Meldungen erhalten, können sie diese im Interesse der Einheitlichkeit des Prozesses Corporate Internal Audit zuleiten. Falls sie sie jedoch unabhängig bearbeiten, müssen sie die Einhaltung der in dieser Richtlinie niedergelegten Arbeitsgrundsätze gewährleisten.

Auch verhält es sich in Übereinstimmung mit den Vorschriften des italienischen Gesetzes Nr. 179 aus dem Jahr 2017 wie folgt:

- Sämtliche oben angegebenen Meldewege schützen die Geheimhaltung der Identität von Whistleblowern. Sollten diese ihre Identität angeben wollen, ist durch die Meldewege neben geeignetem Schutz auch sichergestellt, dass keine Vergeltungs- und/oder Diskriminierungsmaßnahmen erfolgen, (*siehe auch Ziffer 4.9*).
- Der Zugriff auf das spezielle IT-Tool wird richtliniengemäß nicht protokolliert, um die Identifizierung von Whistleblowern zu verhindern, die anonym bleiben wollen. Das bedeutet, dass die Computersysteme des Unternehmens selbst dann nicht in der Lage sind, den Zugriffspunkt (IP-Adresse) zu bestimmen, wenn man sich von einem Computer aus einloggt, der an das Unternehmensnetzwerk angeschlossen ist.
- Auch wenn es das Unternehmen lieber sähe, dass Whistleblower ihre Identität offenlegen, weil es dann einfacher ist, die Verdachtsmeldung im Einzelnen auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen, können Verdachtsmeldungen anonym erfolgen.

4.4. Verfahren zu Umgang mit Whistleblowing-Verdachtsmeldungen

Stufe 1: Vorläufige Analyse

Corporate Internal Audit muss sicherstellen, dass sämtliche erforderlichen und zweckdienlichen Prüfungen für die nachfolgenden Stufen des Prozesses zum Umgang mit Whistleblower-Verdachtsmeldungen durchgeführt werden. Die Prüfungen müssen schnellstmöglich unter Wahrung von Objektivität, Kompetenz und professioneller Sorgfalt erfolgen.

Erhält Corporate Internal Audit eine Whistleblower-Verdachtsmeldung, trägt sie diese in das **Verzeichnis der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen** ein. Sofern die Identität des Whistleblowers bekannt ist, informiert Corporate Internal Audit ihn **innerhalb von sieben Tagen** darüber, dass die Verdachtsmeldung bearbeitet wird.

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

Corporate Internal Audit unterrichtet zügig den **Whistleblowing-Ausschuss** (der aus Vertretern der Abteilungen Corporate Internal Audit, Human Resources und Global Legal Affairs besteht), damit sie gemeinsam eine vorläufige Analyse der Verdachtsmeldung durchführen können.

Der Whistleblowing-Ausschuss muss sicherstellen, dass seine Maßnahmen die Grundsätze der Geheimhaltung und der Zugriffsbeschränkung einhalten. Er kann jedoch selbst in einer vorläufigen Analyse andere Abteilungen/Stellen oder Gremien einschalten, die je nach Art der Whistleblowing-Verdachtsmeldung zuständig sind. Hierzu gehören:

- Das **Aufsichtsgremium** des beteiligten Unternehmens. Die Einbeziehung dieses Gremiums ist vorgeschrieben, sofern die Whistleblowing-Verdachtsmeldung vor dem Hintergrund der Gesetzesvertretenden Verordnung Nr. 231/2001 relevant sein und eine der in der Verordnung genannten Straftaten betreffen oder mutmaßliche oder bestätigte Verstöße gegen das Modell und die Werkzeuge zur Implementierung dieses Modells (z. B. Verfahren) einschließen könnte.
- Die **Abteilung HR** des beteiligten Unternehmens ist einzuschalten, sofern die Whistleblowing-Verdachtsmeldung einen Verstoß gegen geltendes Arbeitsrecht beinhalten könnte.
- Die **Abteilung HSE der Gruppe** ist einzuschalten, sofern die Whistleblowing-Verdachtsmeldung Situationen betrifft, die die Umwelt oder die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz schädigen könnten.
- Der **Datenschutzbeauftragte** des beteiligten Unternehmens ist einzuschalten, sofern die Whistleblowing-Verdachtsmeldung einen Verstoß gegen Datenschutzgesetze nach sich ziehen könnte.
- **Sonstige Abteilungen der Gruppe** sind bei speziellem Bedarf einzubeziehen.

Nach dieser vorläufigen Analyse erstellt Corporate Internal Audit einen **Vorläufigen Whistleblowing-Bericht**, der detailliert Aufschluss über das Ergebnis der vorläufigen Analyse gibt und die Whistleblowing-Verdachtsmeldung einstuft als:

- **offenkundig unbegründet**, was bedeutet, dass keine Untersuchung erforderlich ist,
- **nicht verifizierbar**, was bedeutet, dass es nicht möglich ist, eine Untersuchung anzuschließen, weil Beweise/Informationen fehlen,
- **verifizierbar**, wodurch eine Untersuchung erforderlich wird, da die Verdachtsmeldung detaillierte, konkrete Angaben enthält.

Der Inhalt des Vorläufigen Whistleblowing-Berichts wird im Verzeichnis der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen niedergelegt um sicherzustellen, dass das Verfahren und sämtliche behandelten Informationen vollständig rückverfolgbar sind.

Stufe 2: Untersuchung

Wird eine Whistleblowing-Verdachtsmeldung als „verifizierbar“ eingestuft, entwickelt Corporate Internal Audit einen detaillierten Maßnahmenplan, um festzustellen, ob der Inhalt der Verdachtsmeldung (insgesamt oder teilweise) nachgewiesen werden kann, und sendet den Plan an

Unternehmensbereich Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

den Whistleblowing-Ausschuss. Soweit die Whistleblowing-Verdachtsmeldung die Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231/2001 betreffen könnte, muss das Aufsichtsgremium des beteiligten italienischen Unternehmens unverzüglich in den Prozess eingebunden und über den Fortgang der Untersuchung auf dem Laufenden gehalten werden.

Um festzustellen, ob die Whistleblowing-Verdachtsmeldung begründet ist, muss Corporate Internal Audit die angegebenen Sachverhalte und jegliche erhaltene Dokumentation prüfen. Ferner kann Corporate Internal Audit nach Beratung mit dem Whistleblowing-Ausschuss Folgendes tun, soweit dies erforderlich oder ratsam ist, wobei natürlich sicherzustellen ist, dass der Name des Whistleblowers nicht offengelegt wird:

- Corporate Internal Audit kann den Whistleblower anonym kontaktieren, um Sachverhalte zu klären und/oder weitere Informationen und Unterlagen einzuholen.
- Corporate Internal Audit kann um ein Gespräch mit anderen Parteien bitten, die ggf. Informationen über die in der Verdachtsmeldung beschriebene Angelegenheit besitzen.
- Corporate Internal Audit kann jede andere Maßnahme ergreifen, die die Abteilung zur Beurteilung der Whistleblowing-Verdachtsmeldung für ratsam hält.

Sofern erforderlich, können externe Berater zur Unterstützung herangezogen werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn zuvor geeignete Vereinbarungen zur Sicherstellung der Geheimhaltung und zum Schutz personenbezogener Daten getroffen wurden. Soweit die Whistleblowing-Verdachtsmeldung die Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231/2001 betrifft, muss die Einbeziehung von externen Beratern und/oder Fachleuten mit dem Aufsichtsgremium des beteiligten Unternehmens vereinbart werden.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe auf dieser Untersuchungsstufe (Whistleblowing-Ausschuss, Aufsichtsgremium, möglicherweise externe Berater) unterliegen denselben Geheimhaltungspflichten und haben dieselben Verantwortlichkeiten wie die Abteilung Corporate Internal Audit in ihrer Funktion als Empfängerin von Whistleblowing-Verdachtsmeldungen. Bei potentiellen Interessenkonflikten müssen sie von einer Beteiligung am Prozess absehen.

Stufe 3: Festlegung der Maßnahmen im Anschluss an eine Untersuchung

Im Anschluss an die Untersuchung legt Corporate Internal Audit in Absprache mit dem Whistleblowing-Ausschuss fest, welche Maßnahmen aufgrund des Untersuchungsergebnisses zu ergreifen sind:

- **Unbegründete Whistleblowing-Verdachtsmeldungen:** Gelangt man zu dem Schluss, dass eine Verdachtsmeldung unbegründet ist, wird sie von Corporate Internal Audit abgelegt. Maßnahmen oder Sanktionen gegen Personen, die in gutem Glauben Sachverhalte gemeldet haben, die sich nachfolgend als unbegründet herausstellen, sind nicht zu ergreifen bzw. zu verhängen.
- **Unbegründete Whistleblowing-Verdachtsmeldungen wider Treu und Glauben:** Bei unbegründeten Verdachtsmeldungen wider Treu und Glauben, die einzig dazu erfolgen, eine oder mehrere Person/en, Unternehmensstellen oder die Gruppe in Misskredit zu bringen

<p><i>Unternehmensbereich</i> Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02</p>		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

und/oder Mitarbeiter zu schikanieren, informiert Corporate Internal Audit die Abteilungen HR und Legal Affairs, die Vorsitzende von Bracco S.p.A. und den CEO von Bracco Imaging S.p.A. Diese entscheiden dann, ob disziplinarische Verfahren gegen den arglistigen Whistleblower erforderlich und/oder andere Maßnahmen angeraten sind, so unter anderem auch – sofern ein triftiger Grund vorliegt – eine offizielle Anzeige bei den zuständigen Strafverfolgungsbehörden.

- **Begründete Whistleblowing-Verdachtsmeldungen:** Bei (aller Voraussicht nach) begründeten Verdachtsmeldungen muss Corporate Internal Audit umgehend die zuständigen Stellen und Gremien informieren (z. B. das Aufsichtsgremium, sofern die Angelegenheit Verordnung Nr. 231/2001 betrifft, den Datenschutzbeauftragten, sofern es um das Thema Datenschutz geht, etc.), damit ein detaillierter Maßnahmenplan auf der Grundlage der in Bezug auf die Verdachtsmeldung ermittelten Sachverhalte erstellt werden kann. Dieser Maßnahmenplan kann die Einleitung von Disziplinarmaßnahmen gegen den Beschuldigten und/oder die Personen beinhalten, deren Verantwortlichkeit für das ungesetzliche Verhalten und/oder die gemeldeten Verstöße nachgewiesen wurde. Im Einzelfall kann er auch eine Anzeige des rechtswidrigen, strafbaren, gegen Zivil- oder Verwaltungsrecht verstoßenden Verhaltens bei den Strafverfolgungsbehörden umfassen. Soweit der Sachverhalt sich auf Verordnung Nr. 231/2001 bezieht, muss Corporate Internal Audit zusammen mit dem Aufsichtsgremium des beteiligten Unternehmens beurteilen, ob eine Notwendigkeit zur Aktualisierung des Organisationsmodells besteht.

Stufe 4: Untersuchungsberichte

Nach Abschluss des Whistleblowing-Prozesses erstellt Corporate Internal Audit einen offiziellen **Whistleblowing-Untersuchungsbericht** mit folgenden Informationen:

- eine Zusammenfassung der Maßnahmen,
- wesentliche Ergebnisse,
- Gründe für die Whistleblowing-Verdachtsmeldung und Informationen darüber, ob sie als unbegründet abgewiesen wurde,
- jegliche ermittelten Unzulänglichkeiten,
- jegliche Pläne mit Verbesserungsmaßnahmen,
- jegliche Disziplinarmaßnahmen, die dem Beschuldigten oder einem arglistig handelnden Whistleblower auferlegt wurden,
- jegliche gerichtlichen Schritte gegen den Beschuldigten oder einen arglistig handelnden Whistleblower.

Der Whistleblowing-Untersuchungsbericht muss stets der Vorsitzenden von Bracco S.p.A., dem CEO von Bracco Imaging S.p.A., der Leitung der beteiligten Abteilung/des beteiligten Unternehmens und, in Abhängigkeit vom Einzelfall, dem Aufsichtsgremium zugesandt werden.

<i>Unternehmensbereich</i> Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

Der Inhalt des Whistleblowing-Untersuchungsberichts wird im Verzeichnis der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen niedergelegt um sicherzustellen, dass der Prozess und sämtliche behandelten Informationen vollständig rückverfolgbar sind.

Nach Abschluss der Berichtsstufe und in Fällen, in denen die Identität des Whistleblowers bekannt ist, gibt Corporate Internal Audit ihm in Absprache mit dem Whistleblowing-Ausschuss **innerhalb von höchstens drei Monaten nach der Verdachtsmeldung** Rückmeldung über die Schlussfolgerungen aus der Untersuchung und die diesbezüglichen Ergebnisse.

Alle sechs Monate erstellt Corporate Internal Audit eine Zusammenfassung des Whistleblowing-Berichtsprozesses und sendet diese an den Vorstand und den Aufsichtsrat der Muttergesellschaft.

4.5. Geheimhaltung des Whistleblowers

Corporate Internal Audit, die Mitglieder des Whistleblowing-Ausschusses und sämtliche am Prozess beteiligte Parteien müssen die Geheimhaltung des Whistleblowers sicherstellen, seine Identität schützen und die im Rahmen der Whistleblowing-Verdachtsmeldung erhaltenen Informationen mit äußerster Diskretion behandeln.

Außer in den Fällen, in denen die Geheimhaltung rechtlich nicht durchsetzbar ist (z. B. bei strafrechtlichen, steuerlichen und/oder verwaltungsrechtlichen Ermittlungen, aufsichtsrechtlichen Überprüfungen) **darf die Identität des Whistleblowers niemals ohne Zustimmung der betreffenden Person offengelegt werden.**

Jeglicher Verstoß gegen diese Geheimhaltungspflicht kann disziplinarische Verfahren und möglicherweise eine weitergehende gesetzliche Haftung nach sich ziehen.

4.6. Schutz des Whistleblowers vor Vergeltung und/oder Diskriminierung

Das Unternehmen toleriert keinerlei Drohungen, Vergeltungs- und/oder Diskriminierungsmaßnahmen gegen Whistleblower, die in gutem Glauben gehandelt haben.

Die Bezeichnungen Vergeltung und Diskriminierung beziehen sich beispielsweise auf ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen, Änderungen der Funktionen oder Räumlichkeiten, Schikanen am Arbeitsplatz und/oder jegliche andere Formen von Schikane, die unmittelbar oder mittelbar mit der Whistleblowing-Verdachtsmeldung in Zusammenhang stehen und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der betreffenden Person haben.

Jeder Whistleblower, der nach seiner Meinung infolge der Whistleblowing-Verdachtsmeldung Ziel von Vergeltungsmaßnahmen und/oder diskriminierenden Handlungen geworden ist, kann seinen Vorgesetzten oder den HR-Leiter zwecks Beantwortung folgender Fragen informieren:

- Inwieweit ist es notwendig oder ratsam, den Ursprungszustand der Situation wieder herzustellen und/oder Schritte zu ergreifen, um die negativen Auswirkungen der Diskriminierung zu beseitigen?

<i>Unternehmensbereich</i> Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

- Bestehen Gründe für Disziplinarverfahren gegen die Person, die die Vergeltungsmaßnahmen ergreift bzw. die diskriminierenden Handlungen ausübt?

4.7. Ablage

Corporate Internal Audit muss sicherstellen, dass sämtliche Whistleblowing-Verdachtsmeldungen abgelegt werden und die gesamte im Rahmen der Untersuchung erstellte Dokumentation angemessen rückverfolgbar ist. Dabei sind die höchsten Sicherheits- und Geheimhaltungsstandard zu garantieren.

4.8. Disziplinarmaßnahmen

In Übereinstimmung mit den in dieser Richtlinie niedergelegten Grundsätzen und unter Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze (eingeschlossen Tarifvereinbarungen und das Gesetz Nr. 179 aus dem Jahr 2017 für Mitarbeiter der italienischen Unternehmen) kann Bracco gegen folgende Personen geeignete Disziplinarmaßnahmen einleiten:

- **Einen Beschuldigen, der nachweislich für die gemeldeten Sachverhalte verantwortlich ist:** Mitarbeiter, bei denen sich im Rahmen der Untersuchung herausgestellt hat, dass sie für schwerwiegende Unregelmäßigkeiten oder Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Verfahren verantwortlich sind. Handelt es sich bei dem Beschuldigten um einen Dritten, kann das Unternehmen in Übereinstimmung mit den anwendbaren vertraglichen Bestimmungen die Zahlung von Geldstrafen durchsetzen oder den Vertrag kündigen.
- **Mitarbeiter, die gegen die Maßnahmen zum Schutz von Whistleblowern verstoßen:** Mitarbeiter, die Drohungen aussprechen, Einschüchterungsversuche unternehmen oder in anderer Form Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder ganz allgemein gegen die Maßnahmen zum Schutz eines gutgläubig handelnden Whistleblowers verstoßen.
- **Mitarbeiter, die gegen die Geheimhaltungspflichten** in Bezug auf die Handhabung von Whistleblower-Verdachtsmeldungen verstoßen.
- **Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben:** Jeder, der vorsätzlich oder grob fahrlässig eine unbegründete Verdachtsmeldung vorgenommen hat.

5. FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

5.1. Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter, die eine Whistleblowing-Verdachtsmeldung erhalten, müssen:

- die Verdachtsmeldung umgehend an Corporate Internal Audit senden,
- sicherstellen, dass der Inhalt der Meldung und die Identität des Whistleblowers geheim bleiben.

<i>Unternehmensbereich</i> Ersteller: Corporate Internal Audit Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

5.2. Corporate Internal Audit

- Bei dieser Abteilung handelt es sich um die Eigentümerin des Whistleblowing-Prozesses.
- Corporate Internal Audit betreut federführend die Kommunikationswege und stellt ihre fortwährende Verfügbarkeit sicher.
- Diese Abteilung analysiert umgehend jegliche Whistleblowing-Verdachtsmeldungen und übermittelt sie an den Whistleblowing-Ausschuss.
- Gemeinsam mit dem Whistleblowing-Ausschuss informiert Corporate Internal Audit umgehend andere, für eine Meldung zuständige Stellen/Einheiten (z. B. das Aufsichtsgremium des beteiligten Unternehmens bei Meldungen in Bezug auf die Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231/2001, den Datenschutzbeauftragten der Gruppe und des Unternehmens, sofern es um das Thema Datenschutz geht, etc.) über den Fortgang der Untersuchung und hält sie regelmäßig auf dem Laufenden.
- Die Abteilung plant die erforderlichen Prüfungen.
- Sie leitet den Maßnahmenplan an den Whistleblowing-Ausschuss weiter.
- Sie führt die Prüfungen durch.
- Sie erstellt den Whistleblowing-Untersuchungsbericht und sendet ihn an die Vorsitzende/CEO von Bracco S.p.A, den CEO von Bracco Imaging S.p.A., andere beteiligte Stellen/Einheiten, die Leitung der beteiligten Stelle/des beteiligten Unternehmens und in bestimmten Fällen auch an das Aufsichtsgremium und den Aufsichtsrat des beteiligten Unternehmens. In diesem Bericht werden die ergriffenen Maßnahmen, die Ergebnisse und die Handlungen zur Beseitigung aller ermittelten Unzulänglichkeiten zusammengefasst.
- Corporate Internal Audit führt das Verzeichnis der Whistleblowing-Verdachtsmeldungen und stellt dabei sicher, dass sämtliche Whistleblowing-Verdachtsmeldungen zusammen mit der gesamten zugehörigen Dokumentation ordnungsgemäß aufgezeichnet und abgelegt werden.

5.3. Whistleblowing-Ausschuss

- Der Ausschuss analysiert Whistleblowing-Verdachtsmeldungen umgehend zusammen mit der Abteilung Corporate Internal Audit.
- Er vereinbart den Maßnahmenplan mit Corporate Internal Audit.
- Er verständigt sich über die von Corporate Internal Audit durchzuführenden Handlungen, die wesentlichen Ergebnisse und die nötigen, sich daraus ergebenden Maßnahmen.

5.4. Aufsichtsgremium des Unternehmens, das an der Whistleblowing-Verdachtsmeldung beteiligt ist

- Das Gremium vereinbart die Einbeziehung externer Berater bei Whistleblowing-Untersuchungen von Angelegenheiten, die sich auf die Gesetzesvertretende Verordnung Nr. 231/2001 beziehen.
- Es kann verlangen, dass Corporate Internal Audit weitere Untersuchungen vornimmt.

<i>Unternehmensbereich</i> <i>Ersteller: Corporate Internal Audit</i> Dokumenttyp: Richtlinie Dok.-Nr.: CIA-P-0-0-001E02		Aktualisierung innerhalb von drei Jahren erforderlich
Whistleblowing-Richtlinie		

- Es gibt Anweisungen zur Notwendigkeit der Aktualisierung des 231-Modells.

6. DOKUMENTATION UND ABLAGE DER RICHTLINIE

Eine Papierversion dieser Richtlinie wird von der Abteilung Corporate Internal Audit zu den Akten genommen. Eine digitale Version steht im Intranet und auf der Internetseite zur Verfügung. Der Abschnitt „Ethisches Verhalten“ im Intranet von Bracco gibt Aufschluss über die Meldewege.

7. SONSTIGE RELEVANTE DOKUMENTE

- Verhaltenskodex der Bracco-Gruppe
- Organisations-, Management- und Kontrollmodell gemäß Gesetzesvertretender Verordnung Nr. 231/2001 für italienische Unternehmen
- Datenschutzrichtlinie der Bracco-Gruppe
- Programm zur Korruptionsbekämpfung der Bracco-Imaging-Gruppe
- Programm gegen Wettbewerbsverstöße der Bracco-Imaging-Gruppe