

WHISTLEBLOWING POLICY

SUMMARY

1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy 2

2. Recipients..... 2

3. Object and content the Reports..... 3

3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports 3

3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report 3

3.3 Content of the Report 4

3.4 Anonymous Reports..... 4

4. Reporting channels 5

4.1 Internal reporting channels..... 5

4.2 External reporting channels 6

5. Management of the internal reporting channel..... 6

5.1. Preliminary analysis 6

5.2. Specific Insights 6

5.3. Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure 7

6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients 7

6.1. Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower..... 7

6.2. Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients 8

6.3. Protection of the Reported Person 8

7. Data controller for privacy purposes..... 9

8. Retention of documentation 10

9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons..... 10

10. Disciplinary remarks 11

1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy

The German Whistleblower Protection Act (HinSchG) was passed to implement the EU Directive No. 2019/1937 and introduced a stronger protection for whistleblowers in Germany.

Marchon Germany GmbH ("**Marchon**" or the "**Company**") intends to promote a corporate culture characterized by virtuous behaviors and a system of corporate governance that prevents the commission of unlawful acts, while at the same time guaranteeing a work environment in which employees can confidently report any unlawful behavior, enabling a virtuous path of transparency and compliance with appropriate ethical standards. For this reason, the Company intended to adopt this procedure to define appropriate channels of communication for the receipt, analysis and processing of reports of possible unlawful conduct or conduct that harms the public interest or integrity of the Company, pursuant to the latest provisions of the Whistleblower Protection Act and the EU Directive No. 2019/1937 (the "**Whistleblowing Policy**").

As a preliminary step and as a key element of the entire reporting system, the Company declares that it prohibits and stigmatizes any act of retaliation or discrimination, direct or indirect, against anyone who reports in good faith potential unlawful conduct, for reasons directly or indirectly related to the report, providing for appropriate sanctions within the disciplinary system against those who violate the measures to protect the reporter. At the same time, the Company is committed to adopting appropriate sanctions against those who make reports with intent or gross negligence that prove to be unfounded.

Reports and the identity of Whistleblowers are treated confidentially to the extent possible and in accordance with the provisions of this Whistleblowing Policy. The Company ensures that Whistleblowers who reports in good faith possible unlawful conduct through the channels provided for that purpose are not held liable.

Given the above, Marchon Management has implemented this Whistleblowing Policy.

2. Recipients

Recipients of this policy (hereinafter, "**Recipients**" or also "**Whistleblowers**") are the subjects identified in Article 3, paragraph 3, of Legislative Decree No. 24/2023, including, in particular:

- (i) employees of the Company;
- (ii) self-employed workers, as well as holders of a coordinated and continuous collaboration relationship, workers or collaborators who provide goods or services or perform works for third parties, as well as freelancers professionals and volunteers, paid and unpaid interns who serve on behalf of the Society;
- (iii) shareholders and individuals with administrative, management, control, supervisory or representative functions, even when such functions are exercised by reason of a mere fact;
- (iv) candidates, as part of the selection process and/or otherwise in the pre-contractual phase;
- (v) former employees, with reference to information acquired in the course of employment;
- (vi) agency workers;

who submit substantiated reports of misconduct or violations as better defined in the following Section 4 of this Whistleblowing Policy (hereinafter, the "**Report**" or the "**Reports**").

The Whistleblowing Policy is brought to the attention of Recipients by posting it on Marchon's electronic bulletin board contained in a special area of the Company's intranet that can be easily accessed through the link that will be transmitted by the Company to personnel through a special e-mail, as well as by posting it on the Company's website.

3. Object and content the Reports

3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports

The Reports, which must be based on information regarding violations committed, including well-founded suspicions, as well as regarding violations that, on the basis of concrete elements, could be committed, may relate to any and all violations, potential or actual, put in place through acts or omissions, as defined under Sec. 2 (1) HinSchG that harm the public interest or the integrity of Marchon and that have occurred or are very likely to occur within the Company's organization (the "**Violations**").

Violations include, but are not limited to:

- (i) Violations of the law and illicit conduct relevant under Sec. 2 (1) HinSchG or violations of EU Law in the meaning of the EU Directive 2017/1937;
- (ii) Criminal offenses, even if not mentioned in said legislation and related to the following areas: public procurement; financial services, products, and markets and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; protection of the environment; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety, animal health and welfare; public health; consumer protection; protection of privacy and personal data, and security of network and information systems;
- (iii) acts or omissions affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 TFEU;
- (iv) acts or omissions relating to the internal market, as referred to in Article 26, paragraph 2, TFEU, including breaches of Union competition and State aid rules, as well as breaches relating to the internal market in relation to acts which breach the rules of corporate tax or to arrangements the purpose of which is to obtain a tax advantage that defeats the object or purpose of the applicable corporate tax law.

Accordingly, Recipients who detect or become aware of possible Violations that involve or may have an impact on Marchon's integrity are required to activate the whistleblowing procedure (the "**Procedure**"), under the terms and conditions set forth in this Whistleblowing Policy, by reporting without delay the facts, events, and circumstances that they believe, in good faith and based on reasonable evidence, to constitute a Violation.

3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report

The Report should not be about grievances of a personal nature (*i.e.*, those related solely to Whistleblower's work relationships or his/her work relationship with hierarchically subordinate figures) and should not be used for purely personal purposes.

In addition, the Report should not be about patently unsubstantiated news, information that is already totally in the public domain, and information acquired solely based on indiscretion or poorly reliable rumor.

Likewise, mere irregularities in the management or organization of the activity are not subject to reporting.

3.3 Content of the Report

The Report must be adequately substantiated and must provide useful elements so that those who receive it can carry out the necessary verifications to assess its merits.

To this purpose, the Report should, as far as possible, be made by providing the following:

- (i) a clear and complete description of the Violation, including omission, that is the subject of the Report;
- (ii) The circumstances of time and place in which the Violation was committed;
- (iii) the name(s) or other elements (e.g., function/company role) that allow for easy identification of the alleged perpetrator(s) of the Violation;
- (iv) an indication of any other persons who may report on the facts that are the subject of the Report;
- (v) the indication of any documents or other means of evidence that can confirm the merits of the reported facts;
- (vi) where possible and/or applicable, an indication of the quantification of any damages, whether pecuniary or non-pecuniary (e.g., reputational) suffered or to be suffered by the Company or, if such damages were not determinable in their exact amount, the data on the basis of which the existence (or the risk of their occurrence) emerges, although their quantification is uncertain;
- (vii) the Whistleblower's declaration of the absence or existence of a private interest linked to the Report.

To acquire the data referred to in (i) - (vi) above, the Whistleblower shall not engage in investigative activities on his/her own initiative.

Reports must be made selflessly and in good faith: sending Reports made for the mere purpose of retaliation or intimidation or unfounded Reports made with intent or gross negligence is sanctioned. In particular, sending of any communication that proves to be groundless based on objective elements and that is, again based on objective elements, made for the sole purpose of causing unfair harm to the person reported is sanctioned.

Any Reports made omitting one or more of the elements indicated above will be taken into consideration where they are sufficiently substantiated to allow for an effective verification activity, where appropriate through dialogue with the Whistleblower and/or third parties indicated in the report.

3.4 Anonymous Reports

It is possible to make Anonymous Reports, *i.e.*, those Reports without elements that would allow the Whistleblower to be identified. However, they limit the Company's ability to carry out an effective verification of what has been reported, as it is less easy to establish an effective information channel with the Whistleblower. Therefore, they will be considered only if they are adequately substantiated and detailed, where appropriate, by requesting further information through the reporting channels.

4. Reporting channels

4.1 Internal reporting channels

The Company has identified two autonomous functions dedicated to the preparation, maintenance and, in general, management of the Reporting Channel (as defined below) and the Reports made under this policy:

- The Supervisory Board ("**SB**"), appointed for the management of Reports concerning unlawful conduct relevant under Whistleblower Protection Act or violations of the organizational and management models provided therein, and whose members are specifically trained to manage the Reporting Channel;
- The Company's Human Resources Manager ("**HRM**") for the management of all other Reports, specifically trained to manage the Reporting Channel.

(hereinafter, jointly, the "**Procedure Managers**").

The Company will implement, as its main internal reporting channel, Navex VSP.ethicspoint.com which will be available 24 hours a day (the "**Reporting Channel**"), which allows to make written Reports.

Alternatively, the Report can be made through Navex by a call under the following number: **0800 182 3983** .

- (i) The call will be taken by Navex and the Competent Procedure Manager receives a transcription of the Report from the call;

The Reporting Channel guarantees, including through cryptographic tools, the confidentiality of the identity of the Whistleblower, the person involved and/or otherwise mentioned in the Report, as well as the content of the Report and related documentation.

Reports made through the Reporting Channel will be addressed to the competent Procedure Manager, depending on the content of the Violation reported and their competence as outlined below.

Once the Report is received by the Reporting Channel, it is addressed to the HRM, that, depending on the Violation being reported in the Report, will address it to the SB or handle it directly.

The Procedure Managers, in addition to the reception activities, will also carry out the activities of examination and evaluation of the Reports. These activities may also be carried out by the Procedure Managers with the support of Marchon personnel and/or, if necessary, suitably qualified external consultants, subject to the provisions of Section 6.1 below.

If one or more members of the SB are the alleged perpetrators of the violation or have a potential interest related to the Report such that impartiality of judgment is compromised, the activities of receiving, reviewing, and evaluating Reports, regardless of their subject matter, will be carried out by the HRM.

If the Report is made to an individual other than the Procedure Managers, the report must be forwarded, within seven days of its receipt, to the appropriate Procedure Manager, giving notice at the same time of such transmission to the Whistleblower.

Any documentation on the reported facts, as well as the results of any investigations already carried out on the matter, must also be forwarded to the Procedure Managers for their assessments.

4.2 External reporting channels

As an alternative to internal reporting channels, Whistleblowers also have access to external reporting channels at the Federal Office of Justice. Employees generally have the choice between external and internal Reporting Channels but are encouraged to use internal Reporting Channels first.

5. Management of the internal reporting channel

5.1 Preliminary analysis

All the Reports are subjected to a preliminary analysis carried out by the competent Procedure Manager in order to verify the presence of useful data and information to allow an initial assessment of the merits of the Report itself.

In carrying out the aforementioned analysis, the competent Procedure Manager will avail him/herself - for specific aspects dealt with in the Reports and when deemed necessary - of the support of the from time to time competent and duly trained Company functions, as well as, when deemed appropriate, of specialized external consultants, without prejudice to what is regulated under point 6.1 below.

If, at the conclusion of the preliminary analysis phase, it emerges that there are no sufficiently circumstantial elements or, in any case, that the facts referred to in the Report are unfounded, the Report is filed with the relevant reasons, without prejudice to the possibility of requesting, if deemed necessary, additional information from the Whistleblower.

5.2 Specific Insights

With reference to each Report, where, following the preliminary analysis, useful and sufficient elements emerge or can be inferred for an assessment on the grounds of the Report itself, without prejudice to the right of defense of the reported person, the competent Procedure Manager will proceed to:

- a) start specific analyses, making use of the competent structures, as well as involving the relevant and duly trained corporate functions from time to time;
- b) terminate the investigation at any time, if, during the course of the same investigation, it is established that the Report is unfounded, subject to the provisions of subsection g);
- c) make use, if necessary, of experts or appraisers from outside the Company;
- d) agree with the Management or the head of the business function concerned by the Report the possible adoption of corrective actions necessary for the removal of the control deficiencies detected, ensuring, also, the monitoring of their implementation;
- e) agree with the relevant functions on any steps to be taken to protect the Company's interests (e.g., legal action, suspension/deletion of suppliers from the Marchon Roll);
- f) request, in agreement with the HR function and/or the head of the corporate function concerned by the Report, the initiation of disciplinary proceedings against the Whistleblower, in the case of Reports in relation to which Whistleblower's bad faith

and/or merely defamatory intent is established, possibly also confirmed by the groundlessness of the Report itself;

- g) submit the results of the investigation of the Report, if it relates to employees and is well-founded, to management and/or the HR function for evaluation so that the most appropriate measures can be taken against the reported employees. It will be the responsibility of the HR function to inform the appropriate Procedure Manager of such measures.

5.3 Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure

An acknowledgement of receipt of the Report will be issued within 7 days from the date of receipt of said Report through the Reporting Channel, notifying the Whistleblower of the initiation of the Report analysis procedure.

Downstream of the examination process, and in any case within 3 months from the date of the notice of receipt or, in the absence of such notice, within 3 months from the expiration of the 7-day period from the submission of the Report, the competent Procedure Manager:

- in case of unfoundedness of the Report, informs the Whistleblower, through the Reporting Channel, of the reasoned outcome and the conclusion of the proceedings;
- if the outcome of the verification shows that the Report is not unfounded, proceeds to inform the Whistleblower, through the Reporting Channel, about the positive outcome of the investigation.

If the Report is found not to be unfounded, the relevant Procedure Manager shall also proceed to inform (i) the reported person by separate communication, as further specified under 6.3, and (ii) the Board of Statutory Auditors by appropriate communication.

6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients

6.1 Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower

Reports may not be used beyond what is necessary to adequately follow up on them.

The identity of the Whistleblower and any other information from which such identity may be inferred, directly or indirectly, are protected at every stage of the Reporting process, including any contexts subsequent to the Report itself, and may not be disclosed, without the express consent of the Whistleblower, to persons other than those responsible for receiving or following up Reports and expressly authorized to process such data.

This does not apply in cases where there is a legal exception to the confidentiality requirement (for purposes of example, but not limited to: criminal, tax or administrative investigations, inspections by supervisory bodies). The identity of a whistleblower who intentionally or through gross negligence reports incorrect information about violations is also not protected.

The Whistleblower shall be given notice by written communication of the reasons for the disclosure of confidential data, in cases where knowledge of his/her identity is essential for the defense of the Reporter, as well as when disclosure of the identity of the Whistleblower and the information from which it can be inferred are also indispensable for the defense of the other parties involved.

6.2 Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients

No form of retaliation or discriminatory measure, direct or indirect, affecting working conditions for reasons directly or indirectly related to the Report is permitted or tolerated against the Whistleblower and the Recipients.

In particular, except for the cases where the Report is made in an instrumental / or fraudulent manner or in any case in violation of the Whistleblowing Policy, the Whistleblower may not be sanctioned and/or dismissed and in any case may not be subjected to any discriminatory measures, direct or indirect, affecting working conditions for reasons related, even indirectly, to the Report. Discriminatory and/or retaliatory measures include, but are not limited to: dismissal, suspension or equivalent measures, demotion in rank or non-promotion, change of duties, change of place of work, reduction of salary, change of working hours; suspension of training or any restriction of access to it; negative merit notes or negative references; the adoption of disciplinary measures or any other sanction, including a fine; coercion, intimidation, harassment or ostracism; discrimination or otherwise unfavorable treatment; failure to convert a fixed-term employment contract to a permanent employment contract, where the employee had a legitimate expectation of such conversion; the non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract; damage, including to a person's reputation, particularly on social media; or economic or financial harm, including loss of economic opportunities and loss of income; placement on improper lists on the basis of a formal or informal sector or industry agreement, which may result in the person's inability to find employment in the sector or industry in the future; early termination or cancellation of a contract for the provision of goods or services; cancellation of a license or permit; and the requirement to undergo psychiatric or medical examinations.

The Whistleblower and/or the person who believes that he or she has been retaliated against in connection with a Report shall give detailed notice to the competent Head of Procedure, who, having ascertained the merits, shall report the case to the competent corporate functions so that the necessary measures may be taken to restore the situation and/or remedy the negative effects of the retaliation.

The Company reserves the right to take any appropriate action against anyone who engages in, or threatens to engage in, acts of retaliation against Whistleblowers or other Recipients in accordance with the Whistleblowing Policy, without prejudice to the right of defense of the accused.

6.3 Protection of the Reported Person

The person who is the subject of a Report (the "**Reported Person**") shall be informed by the Competent Procedure Manager as soon as possible after the analysis of the Report, consistent with the investigation. In particular, the Reported Person shall be informed about: (i) the person identified by the competent Procedure Manager to be in charge of carrying out the analysis activities following the report; (ii) the facts that are the subject of the Report; (iii) the office or divisions that may receive the Report within the Company or in other entities or companies in the group to which the Company belongs; and (iv) to the exercise of one's rights to access and rectify data.

If there is a substantial risk that such disclosure will compromise the Company's ability to

effectively investigate the content of the Report or to gather the necessary evidence, the Reported Person may be informed later and in particular only when such risks cease to exist, always in compliance with the applicable regulatory provisions. Disclosures will not be made in the case of irrelevant or unsubstantiated Reports.

After being informed about the Report, the Reported Person will have the opportunity to explain his or her version of the facts on the basis of which the Report was made.

It is understood that the Company also ensures the protection of the confidentiality of the identity of the Reported Person, not only through the adoption of specific technical measures, but also organizational measures aimed at avoiding the undue circulation of personal information within the Company to individuals who have not been authorized to process personal data.

7. Data controller for privacy purposes

The Data Controller of the personal data collected through the Whistleblowing process governed by this Whistleblowing Policy is identified in the Company (hereinafter, the "**Data Controller**") pursuant to and in accordance with EU Regulation No. 2016/679 ("**GDPR**").

The Data Controller processes the personal data contained in the Report for the purposes identified in this procedure, through the deputies and authorized parties, within the limits of the regulatory requirements, namely, for the collection, management and analysis of the Reports received both by computer and manually.

For the pursuit of the purposes indicated, any personal data contained in the Reports will be collected, processed and managed by the members of the SB and the HRM, as the Procedure Manager, as well as by any individuals who contribute to the Procedure, authorized to process or appointed as Data Processors pursuant to Article 28 of the GDPR. These subjects will be specifically identified by the Owner, who will also provide appropriate instructions on the methods and purposes of processing and ensure that they are subject to adequate obligations of confidentiality and privacy.

The Data Controller may also communicate, provided that it is necessary for the pursuit of the purposes of processing, the personal data collected to third parties belonging to the following categories:

- competent authorities and other public administrations. These entities will act as autonomous data controllers;
- companies/entities/associations carrying out, by way of example, consulting activities, support for the provision of services etc., which will act, as the case may be, as autonomous data controllers, or as data processors on the basis of a specific agreement on the processing of personal data concluded pursuant to Article 28 GDPR.

8. Retention of documentation

The functions involved in the activities regulated by the Whistleblowing Policy ensure, each to the extent of its competence and by means of the information systems used, the traceability of data and information and provide for the preservation and archiving of the documentation produced, on paper and/or electronically, so as to enable the reconstruction of the different stages of the process itself.

The storage of documentation related to Reports in special paper/computer files with high security/confidentiality standards is guaranteed.

When, at the request of the Whistleblower, the Report is made orally in a face-to-face meeting with the personnel in charge, it shall be documented, with the Whistleblower's consent, by recording on a device suitable for storage and listening or by taking minutes. In case of minutes, the Whistleblower may verify, correct and confirm the minutes of the meeting before affixing his or her signature.

In the report file, personal data that are manifestly not relevant to the processing of a specific report will not be collected or, if accidentally collected, will be deleted without undue delay.

The documentation shall be kept for the time necessary to carry out the activities for which it is collected, and in any case for a period not exceeding 5 (five) years from the conclusion of the phase of assessment of the conduct that is the subject of the reports, unless specific needs arise in order to defend or protect the rights and/or legitimate interests of the Company or third parties, including in the case of complaints, litigation or pre-litigation. At the end of the retention period, the records will be deleted.

9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons

The Whistleblower, the Reported Person and any other person who may be involved in the Report and related Procedure (so-called "**Interested Parties**"), are entitled to the rights in accordance with Art. 13 et seq. GDPR, specific rights such as.

a) **Right of access:** i.e. the right to obtain from the data controller confirmation as to whether or not personal data are being processed and, if so, to obtain access to the personal data and the following information: (i) the purposes of the processing; (ii) the categories of personal data in question; (iii) the recipients or categories of recipients to whom the personal data have been or will be disclosed, in particular if recipients in third countries or international organizations; (iv) when possible, the expected period of retention of the personal data or, if this is not possible, the criteria used to determine this period; (v) the right to lodge a complaint with a supervisory authority; (vi) if the data are not collected from you, all available information about their origin. It is understood that even in the case of a right of access, if the conditions are met, the Company guarantees the protection of the identity of the Data Subjects.

b) **Right to rectification and erasure:** in the cases provided for by the applicable legal provisions, the Data Subject may exercise the right to obtain the rectification of inaccurate personal data concerning him/her as well as, taking into account the purposes of the

processing, the right to obtain the integration of incomplete personal data. The Data Subject also has the right to obtain the erasure of personal data if any of the following reasons exist: (i) the personal data are no longer necessary in relation to the purposes for which they were collected or otherwise processed; (ii) the data are being processed unlawfully; (iii) he or she has objected to the processing activity and there is no overriding legitimate reason; (iv) the personal data must be erased in order to comply with a legal obligation.

c) **Right to restriction of processing:** i.e. the Data Subject has the right to obtain from the Company the restriction of processing in the following cases: (i) for the period necessary for the Data Controller to verify the accuracy of the data whose accuracy has been disputed by the Data Subject; (ii) in case of unlawful processing of personal data; (iii) even if personal data are not necessary for the purposes of the processing, they need to be processed for the establishment, exercise or defense of a right in court; (iv) for the period necessary for the verification as to whether the Data Controller's legitimate reasons prevail over a request to object to the processing.

d) **Right to object:** the Data Subject has the right to object at any time, on grounds relating to his or her particular situation, to the processing of personal data carried out on the basis of legitimate interest under Article 6(1)(f) GDPR.

e) **Right to lodge a complaint and/or appeal:** the Data Subject has the right to lodge a complaint with the Data Protection Authority and/or appeal to the judicial authority, if his or her data processing rights are deemed to have been violated.

10. Disciplinary remarks

Without prejudice to the provisions of the disciplinary code from time to time adopted by the Company and annexed to the 231 Model (the "**Disciplinary Code**") to which reference is expressly made, the failure of Company employees to comply with their duties that may have come to light as a result of a Report, entails the possibility for the Company to apply the disciplinary measures listed in the Disciplinary Code itself, depending on the seriousness and extent of the failures and the circumstances accompanying them.

For the purposes of the above and without prejudice to the provisions of the applicable National Collective Labor Agreements, it should be noted that any conduct that results in (i) a violation of the rules covered by this Whistleblowing Policy, as well as (ii) the integration of one or more Violations established downstream of the Procedure, as defined above, may entail to the application of disciplinary sanctions.

On a periodic basis, the Company will conduct an evaluation of the Reporting Channel and the Reporting Management Process to determine its effectiveness and, where necessary, make appropriate adjustments and modifications.

* * *

WHISTLEBLOWING POLICY

ZUSAMMENFASSUNG

1. Regulatorischer Hintergrund und Zweck der Policy	13
2. Hinweisgeber.....	13
3. Gegenstand und Inhalt von Meldungen	14
3.1 Informationen und Verhaltensweisen, die Gegenstand von Meldungen sein können. 14	
3.2 Informationen und Verhaltensweisen, die nicht Gegenstand einer Meldung sein können	15
3.3 Inhalt der Meldung.....	15
3.4 Anonyme Meldungen	16
4. Meldekanäle	16
4.1 Interne Meldewege.....	16
4.2 Externe Meldewege.....	18
5. Verwaltung des internen Meldewege	18
5.1. Vorläufige Prüfung.....	18
5.2. Abschließende Bewertung und Folgemaßnahmen	18
5.3. Zeitplan für die Umsetzung des Analyseverfahrens für die interne Berichterstattung. 19	
6. Schutz für Hinweisgeber und die beschuldigte Person	20
6.1. Vertraulichkeitsverpflichtungen in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers	20
6.2. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber	20
6.3. Schutz der gemeldeten Person	21
7. Für den Datenschutz Verantwortlicher	22
8. Aufbewahrung der Dokumentation	23
9. Datenschutzrechte des Hinweisgebers, der gemeldeten Person und anderer betroffener Personen	23
10. Anmerkungen zu Disziplinarmaßnahmen	25

11. Regulatorischer Hintergrund und Zweck der Policy

In Umsetzung der EU-Richtlinie Nr. 2019/1937 wurde das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) erlassen.

Marchon Germany GmbH („**Marchon**“ oder das „**Unternehmen**“) beabsichtigt, eine Unternehmenskultur zu fördern, die sich durch moralisch einwandfreies Verhalten und ein System der Unternehmensführung auszeichnet, dass die Begehung rechtswidriger Handlungen verhindert und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld garantiert, in dem die Mitarbeiter vertrauensvoll jegliches rechtswidrige Verhalten melden können, was die Transparenz und die Einhaltung angemessener ethischer Standards fördert und ermöglicht. Aus diesem Grund hat das Unternehmen beschlossen, dieses Verfahren einzuführen, um geeignete Kommunikationskanäle für die Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung von Meldungen über mögliche rechtswidrige Handlungen oder Handlungen, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität des Unternehmens schaden, gemäß den Bestimmungen der EU-Richtlinie Nr. 2019/1937 und des Hinweisgeberschutzgesetzes (die „**Whistleblowing-Policy**“).

Als ersten Schritt und als Schlüsselement des gesamten Meldesystems gilt, dass es alle direkten oder indirekten Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierungen gegen Personen, die in gutem Glauben potenziell rechtswidriges Verhalten melden verboten sind. Es erfolgen angemessene Disziplinarmaßnahmen gegen jene, die gegen Schutzmaßnahmen der hinweisgebenden Person verstoßen. Gleichzeitig wird das Unternehmen Sanktionen gegen Personen ergreifen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Falschmeldungen abgeben, obwohl sie Grund zur Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen falsch sind.

Meldungen und die Identität von Hinweisgebern werden, soweit möglich und im Rahmen der Regelungen dieser Whistleblowing-Policy, vertraulich behandelt. Gleichzeitig wird das Unternehmen angemessene Sanktionen gegen diejenigen ergreifen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen machen, die sich als unbegründet erweisen.

Vor diesem Hintergrund hat die Geschäftsführung von Marchon diese Whistleblowing-Policy eingeführt.

12. Hinweisgeber

Diese Whistleblowing-Policy gilt für die folgenden Personen (nachfolgend auch „**Hinweisgeber**“ genannt):

- (vii) Mitarbeiter des Unternehmens;
- (viii) Selbstständige sowie Inhaber eines koordinierten und kontinuierlichen Kooperationsverhältnisses, Arbeitnehmer oder Mitarbeiter, die Waren oder Dienstleistungen bereitstellen oder Arbeiten für Dritte ausführen, sowie Freiberufler, Fachleute und Freiwillige, bezahlte und unbezahlte Praktikanten, die im Auftrag der Unternehmen tätig sind;

- (ix) Anteilseigner und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen, auch wenn diese Funktionen aufgrund einer bloßen Tatsache ausgeübt werden;
- (x) Bewerbern im Rahmen des Auswahlverfahrens und/oder in der vorvertraglichen Phase;
- (xi) ehemalige Mitarbeiter, die sich auf Informationen beziehen, die sie im Rahmen ihrer Beschäftigung erhalten haben;
- (xii) Leiharbeitnehmer;

die begründete Meldungen von Fehlverhalten oder Verstöße im Sinne des folgenden Abschnitts 4 dieser Whistleblowing-Policy einreichen (im Folgenden „**Meldung**“ oder „**Meldungen**“).

Die Whistleblowing-Policy wird in einem speziellen Bereich des Intranets des Unternehmens veröffentlicht. Mitarbeiter erhalten Zugriff auf diese Seite über einen Link, der Ihnen durch das Unternehmen per E-Mail übermittelt wird. Darüber hinaus wird die Whistleblowing-Policy auf der Unternehmenswebseite veröffentlicht.

13. Gegenstand und Inhalt von Meldungen

13.1 Informationen und Verhaltensweisen, die Gegenstand von Meldungen sein können

Meldungen über tatsächliche oder auf hinreichenden Tatsachen beruhende Verstöße, einschließlich begründeter Verdachtsmomente, können sich auf alle Verstöße im Sinne von § 2 Abs. 1 HinSchG beziehen, sowie auf alle Handlungen oder Unterlassungen, die das öffentliche Interesse oder die Integrität von Marchon schädigen und innerhalb der Organisation des Unternehmens stattgefunden haben oder mit hoher Wahrscheinlichkeit stattfinden werden (die „**Verstöße**“).

Zu den Verstößen gehören unter anderem:

- (i) Gesetzesverstöße und rechtswidriges Verhalten, und Verstöße im Sinne § 2 Abs. 1 HinSchG sowie Verstöße gegen EU-Recht im Sinne der EU-Richtlinie 2019/1937
- (ii) Straftaten, auch wenn diese nicht in oben genannten Rechtsvorschriften aufgeführt sind und sich auf folgende Bereiche beziehen: öffentliches Auftragswesen; Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Verkehrssicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen;
- (iii) Handlungen oder Unterlassungen zum Nachteil der finanziellen Interessen der Union gemäß Artikel 325 AEUV;

- (viii) Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt im Sinne von Artikel 26 Absatz 2 AEUV, einschließlich Verstößen gegen die Wettbewerbs- und Beihilfavorschriften der Union, sowie Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt in Bezug auf Handlungen, die gegen die Körperschaftsteuervorschriften verstoßen, oder auf Vorkehrungen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck des geltenden Körperschaftsteuerrechts zuwiderläuft.

Dementsprechend sind Hinweisgeber, die mögliche Verstöße feststellen oder davon Kenntnis erlangen, die die Integrität von Marchon betreffen oder sich darauf auswirken können, verpflichtet, das Whistleblowing-Verfahren (das „**Verfahren**“) gemäß den in dieser Whistleblowing-Policy dargelegten Bedingungen einzuhalten, indem sie unverzüglich die Fakten, Ereignisse und Umstände melden, von denen sie in gutem Glauben und auf der Grundlage angemessener Beweise annehmen, dass sie einen Verstoß darstellen.

13.2 Informationen und Verhaltensweisen, die nicht Gegenstand einer Meldung sein können

Meldungen sollten nicht Beschwerden persönlicher Art enthalten (*d.h.* solche, die ausschließlich die Arbeitsbeziehungen des Hinweisgebers oder seine Arbeitsbeziehung zu hierarchisch untergeordneten Personen betreffen) und sollten nicht für rein persönliche Zwecke verwendet werden.

Darüber hinaus sollten Meldungen nicht auf offensichtlich unbelegte Nachrichten, auf bereits vollständig öffentlichen Informationen und ausschließlich aufgrund von Indiskretionen oder wenig zuverlässigen Gerüchten erworbenen Informationen beruhen.

Ebenso sollten bloße Unregelmäßigkeiten im Management oder Organisation der Tätigkeit nicht Gegenstand einer Meldung sein.

13.3 Inhalt der Meldung

Eine Meldung muss hinreichend begründet sein und nützliche Informationen enthalten, damit der zuständige Verfahrensmanager die notwendige Überprüfung und Bewertung vornehmen kann.

Zu diesem Zweck sollte eine Meldung, so weit wie möglich, folgende Angaben enthalten:

- (viii) eine klare und vollständige Beschreibung des Verstoßes, der Gegenstand der Meldung ist;
- (ix) Die zeitlichen und örtlichen Umstände, unter denen die Zuwiderhandlung begangen wurde;
- (x) Name(n) oder andere Angaben (z. B. Funktion/Unternehmensrolle), die eine einfache Identifizierung der beschuldigten Person ermöglichen;
- (xi) die Angabe aller anderen Personen, die über den Sachverhalt, der Gegenstand der

Meldung ist, berichten können;

- (xii) die Angabe von Dokumenten oder anderen Beweismitteln, die den Wahrheitsgehalt der in der Meldung enthaltenen Tatsachen bestätigen können;
- (xiii) soweit möglich und/oder zutreffend, eine Angabe zur Bezifferung des dem Unternehmen entstandenen oder noch entstehenden materiellen oder immateriellen Schadens (z. B. Reputationsschaden) oder, falls ein solcher Schaden in seiner genauen Höhe nicht bestimmbar ist, die Daten, aus denen sich das Vorhandensein (oder das Risiko seines Eintretens) ergibt, auch wenn seine Bezifferung ungewiss ist;
- (xiv) die Erklärung des Hinweisgebers, dass er kein privates Interesse an der Meldung hat.

Um die unter den Ziffern i) - vi) genannten Daten zu erhalten, darf der Hinweisgeber keine Ermittlungen auf eigene Initiative durchführen.

Meldungen müssen uneigennützig und in gutem Glauben erfolgen: Die Übermittlung von Meldungen, die nur zum Zweck der Vergeltung oder Einschüchterung erfolgen, oder von unbegründeten Meldungen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig erfolgen, wird sanktioniert. Insbesondere wird die Übermittlung von Mitteilungen sanktioniert, die sich auf der Grundlage objektiver Anhaltspunkte als unbegründet erweisen und die - ebenfalls auf der Grundlage objektiver Anhaltspunkte - zu dem alleinigen Zweck erfolgen, der gemeldeten Person einen ungerechtfertigten Schaden zuzufügen.

Meldungen, in denen eine oder mehrere der oben genannten Angaben fehlen, werden berücksichtigt, wenn sie hinreichend begründet sind, um eine wirksame Überprüfung zu ermöglichen, gegebenenfalls nach Rücksprache mit dem Hinweisgeber und/oder den in der Meldung genannten Dritten.

13.4 Anonyme Meldungen

Es ist möglich, anonyme Meldungen abzugeben, d. h. Meldungen ohne eine mögliche Identifizierung des Hinweisgebers. Die Abgabe von anonymen Meldungen schränkt jedoch die Möglichkeiten des Unternehmens ein, den Inhalt der Meldung umfänglich zu überprüfen, da eine Rücksprache mit dem Hinweisgeber erschwert sein könnte. Anonyme Meldungen könnten deshalb nur dann berücksichtigt werden, wenn diese hinreichend begründet und inhaltlich detailliert sind. Falls nötig, können über die Meldekanäle weitere Informationen angefordert werden.

14. Meldekanäle

14.1 Interne Meldewege

Das Unternehmen hat zwei autonome Funktionen bestimmt, die sich mit der Vorbereitung, Pflege und generell mit der Verwaltung des Meldekanals (wie unten definiert) und der im Rahmen dieser Policy übermittelten Meldungen befassen:

- Der Aufsichtsrat („**AR**“), der für die Bearbeitung von Meldungen über rechtswidriges Verhalten im Sinne des HinSchG zuständig ist und dessen Mitglieder speziell für die Verwaltung des Meldekanals ausgebildet sind;
- Der Human Resources Manager („**HRM**“) des Unternehmens für die Verwaltung aller anderen Meldungen, der speziell für die Verwaltung der Meldekanäle ausgebildet ist.

(im Folgenden gemeinsam die „**Verfahrensmanager**“).

Das Unternehmen wird einen internen Meldekanal Navex [VSP.ethicspoint.com](https://www.vsp.ethicspoint.com) einrichten, der 24 Stunden am Tag zur Verfügung steht (der „**Meldekanal**“) und über den schriftliche Meldungen abgegeben werden können.

Alternativ kann die Meldung über Navex durch einen Anruf unter der folgenden Nummer: **0800 182 3983** abgegeben werden.

- (ii) Der Anruf wird von Navex entgegengenommen, und der zuständige Verfahrensmanager erhält eine Transkription der Meldung über den Anruf;

Der Meldekanal garantiert, auch durch kryptografische Mittel, die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der beteiligten und/oder anderweitig in der Meldung erwähnten Person sowie des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Unterlagen.

Meldungen über den Meldekanal werden je nach Inhalt des gemeldeten Verstoßes und seiner Zuständigkeit an den zuständigen Verfahrensmanager gerichtet (siehe unten).

Sobald der Bericht beim Meldekanal eingeht, wird er an den HRM weitergeleitet, der ihn je nach dem in der Meldung gemeldeten Verstoß an den AR weiterleitet oder ihn direkt bearbeitet.

Die Verfahrensmanager werden zusätzlich zu den Empfangstätigkeiten auch die Prüfung und Bewertung der Meldungen durchführen. Diese Tätigkeiten können von den Verfahrensmanagern auch mit Unterstützung von Marchon-Personal und/oder, falls erforderlich, entsprechend qualifizierten externen Beratern durchgeführt werden, vorbehaltlich der Bestimmungen in Abschnitt 6.1 unten.

Wenn ein oder mehrere Mitglieder des AR die mutmaßlichen Täter des Verstoßes sind oder ein potenzielles Interesse im Zusammenhang mit der Meldung haben, so dass die Unparteilichkeit des Urteils gefährdet ist, werden die Tätigkeiten der Entgegennahme, Überprüfung und Bewertung von Meldungen, unabhängig von ihrem Gegenstand, vom HRM durchgeführt.

Wird die Meldung an eine andere Person als den Verfahrensmanager gerichtet, so ist die Meldung innerhalb von sieben Tagen nach ihrem Eingang an den zuständigen Verfahrensmanager weiterzuleiten, wobei der Hinweisgeber gleichzeitig von der Weiterleitung in Kenntnis gesetzt wird.

Alle Unterlagen zu den gemeldeten Sachverhalten sowie die Ergebnisse bereits durchgeführter Ermittlungen in der Angelegenheit sind ebenfalls den Verfahrensmanagern zur Bewertung zu übermitteln.

14.2 Externe Meldewege

Als Alternative zu internen Meldekanälen stehen Mitarbeitern auch externe Meldewege bei dem Bundesministerium der Justiz zur Verfügung. Mitarbeiter haben grundsätzlich die Wahl zwischen externen und internen Meldekanälen, werden jedoch dazu ermutigt, zunächst interne Meldekanäle in Anspruch zu nehmen.

15. Verwaltung des internen Meldewege

5.2. Vorläufige Prüfung

Alle Meldungen werden durch den zuständigen Verfahrensmanager zunächst dahingehend geprüft, ob ausreichend Informationen vorhanden sind, die eine erste Bewertung der Begründetheit der Meldung selbst ermöglichen.

Bei der Durchführung der vorgenannten Prüfung kann der zuständige Verfahrensmanager - für spezifische Aspekte, die in den Berichten behandelt werden, und wenn er dies für notwendig erachtet - die Unterstützung der jeweils zuständigen und ordnungsgemäß geschulten Mitarbeiter des Unternehmens sowie, wenn er dies für angemessen hält, spezialisierter externer Berater in Anspruch nehmen, unbeschadet der Bestimmungen unter Punkt 6.1 unten.

Stellt sich zum Schluss der Prüfung heraus, dass keine hinreichenden Indizien vorliegen oder dass die in der Meldung genannten Tatsachen in jedem Fall unbegründet sind, wird die Meldung mit der entsprechenden Begründung zu den Akten gelegt, unbeschadet der Möglichkeit, bei Bedarf zusätzliche Informationen vom Hinweisgeber anzufordern.

5.3. Abschließende Bewertung und Folgemaßnahmen

Wenn nach der vorstehenden Prüfung der Meldung ausreichende Informationen zur Verfügung stehen oder aus der Meldung selbst abgeleitet werden können, wird der zuständige Verfahrensmanager unbeschadet des Rechts auf Verteidigung der gemeldeten Person zu einer Bewertung und weiteren Maßnahmen übergehen:

- a) spezifische Prüfungen und Zurückgreifen auf die zuständigen Strukturen sowie von Zeit zu Zeit Einbeziehung der relevanten und entsprechend geschulten Unternehmensfunktionen;
- b) jederzeitige Einstellung der Untersuchung, wenn sich im Laufe dieser Untersuchung herausstellt, dass die Meldung unbegründet ist, vorbehaltlich der Bestimmungen des Buchstaben g);
- c) erforderlichenfalls Hinzuziehung von Sachverständigen oder Gutachtern von außerhalb

des Unternehmens;

- d) Vereinbarung mit der Geschäftsleitung oder dem Leiter der von dem Bericht betroffenen Unternehmensfunktion von möglichen Korrekturmaßnahmen, die zur Beseitigung der festgestellten Kontrollmängel erforderlich sind, und auch Sicherstellung der Überwachung ihrer Umsetzung;
- e) Verständigung mit den zuständigen Stellen über die zum Schutz der Unternehmensinteressen zu ergreifenden Maßnahmen (z. B. rechtliche Schritte, Aussetzung/Streichung von Lieferanten);
- f) Beantragung der Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Hinweisgeber im Einvernehmen mit der Personalabteilung und/oder dem Leiter der von der Meldung betroffenen Unternehmensfunktion, wenn die Bösgläubigkeit und/oder die rein diffamierende Absicht des Hinweisgebers erwiesen ist, was auch durch die Unbegründetheit der Meldung selbst bestätigt werden kann;
- g) Vorlegung der Ergebnisse der Untersuchung der Meldung, sofern sie sich auf Mitarbeiter bezieht und begründet ist, an die Geschäftsleitung und/oder der Personalabteilung zur Bewertung, damit die geeignetsten Maßnahmen gegen die gemeldeten Mitarbeiter ergriffen werden können. Es liegt in der Verantwortung der Personalabteilung, den zuständigen Verfahrensmanager über solche Maßnahmen zu informieren.

5.4. Zeitplan für die Umsetzung des Analyseverfahrens für die interne Berichterstattung

Innerhalb von 7 Tagen nach Eingang der Meldung über den Meldekanal wird eine Empfangsbestätigung ausgestellt, in der der Hinweisgeber über die Einleitung des Verfahrens zur Analyse der Meldung informiert wird.

Im Anschluss an die Prüfung, in jedem Fall aber innerhalb von 3 Monaten ab dem Datum der Eingangsmitteilung oder, falls eine solche nicht vorliegt, innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf der 7-Tage-Frist ab der Übermittlung der Meldung, wird der zuständige Verfahrensmanager:

- im Falle der Unbegründetheit der Meldung den Hinweisgeber über den Meldekanal über das begründete Ergebnis und den Abschluss des Verfahrens unterrichten;
- wenn das Ergebnis der Überprüfung zeigt, dass die Meldung nicht unbegründet ist, den Hinweisgeber über den Meldekanal über das positive Ergebnis der Untersuchung informieren.

Stellt sich heraus, dass die Meldung nicht unbegründet ist, unterrichtet der zuständige Verfahrensmanager (i) die gemeldete Person durch eine gesonderte Mitteilung, wie unter 6.3 näher ausgeführt, und (ii) den Prüfungsausschuss (Board of Statutory Auditors) durch eine entsprechende Mitteilung.

16. Schutz für Hinweisgeber und die beschuldigte Person

6.1. Vertraulichkeitsverpflichtungen in Bezug auf die Identität des Hinweisgebers

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

Die Identität des Hinweisgebers und alle anderen Informationen, aus denen diese Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, sind in jeder Phase des Meldeverfahrens geschützt, einschließlich aller Zusammenhänge, die sich an die eigentliche Meldung anschließen, und werden ohne die ausdrückliche Zustimmung des Hinweisgebers nur an Personen weitergegeben werden, die für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung von Meldungen zuständig und ausdrücklich zur Verarbeitung dieser Daten befugt sind.

Ausgenommen sind Fälle, in denen eine gesetzliche Ausnahme vom Vertraulichkeitsgebot vorliegt (z. B. bei strafrechtlichen, steuerlichen oder verwaltungsrechtlichen Ermittlungen, Kontrollen durch Aufsichtsorgane). Die Identität eines Hinweisgebers, der vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird ebenfalls nicht geschützt.

Der Hinweisgeber wird in einer schriftlichen Mitteilung über die Gründe für die Offenlegung vertraulicher Daten informiert, wenn die Kenntnis seiner Identität für die Verteidigung des Berichterstatters unerlässlich ist und wenn die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers und der Informationen, aus denen sie abgeleitet werden kann, auch für die Verteidigung der anderen beteiligten Parteien unerlässlich ist.

6.2. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber

Nicht toleriert werden jegliche Formen der Vergeltung oder diskriminierenden Maßnahmen gegenüber dem Hinweisgeber, die direkt oder indirekt die Arbeitsbedingungen aus Gründen betreffen, die direkt oder indirekt mit der Meldung zusammenhängen.

Insbesondere darf der Hinweisgeber, außer in den Fällen, in denen die Meldung in instrumenteller und/oder betrügerischer Weise oder unter Verstoß gegen die Whistleblowing-Policy erfolgt, nicht sanktioniert und/oder entlassen werden und darf auf keinen Fall direkten oder indirekten diskriminierenden Maßnahmen unterworfen werden, die sich auf die Arbeitsbedingungen aus Gründen auswirken, die - auch nur indirekt - mit der Meldung zusammenhängen. Zu den diskriminierenden und/oder vergeltenden Maßnahmen gehören unter anderem: Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen, Herabstufung im Rang oder Nichtbeförderung, Änderung des Aufgabenbereichs, Wechsel des Arbeitsorts, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeit; Aussetzung von Fortbildungsmaßnahmen oder Einschränkung des Zugangs dazu; negative Leistungsnachweise oder negative Referenzen; Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder sonstigen Sanktionen, einschließlich Geldstrafen; Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung; Diskriminierung oder anderweitig ungünstige Behandlung; Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn der Arbeitnehmer eine solche Umwandlung zu

Recht erwarten konnte; die Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags; Schädigung, einschließlich des Rufs einer Person, insbesondere in den sozialen Medien; oder wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden, einschließlich des Verlusts wirtschaftlicher Möglichkeiten und des Einkommensverlusts; die Aufnahme in unzulässige Listen auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchen- oder Industrievereinbarung, was dazu führen kann, dass die Person in der Zukunft keine Beschäftigung in der Branche oder Industrie finden kann; die vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Vertrags über die Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen; die Annullierung einer Lizenz oder Genehmigung; und die Auflage, sich psychiatrischen oder medizinischen Untersuchungen zu unterziehen.

Der Hinweisgeber und/oder die Person, die glaubt, dass gegen sie im Zusammenhang mit einer Meldung Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, muss dem zuständigen Verfahrensleiter eine detaillierte Mitteilung machen, der nach Prüfung der Sachlage den Fall den zuständigen Unternehmensfunktionen meldet, damit die erforderlichen Maßnahmen zur Wiederherstellung der Situation und/oder zur Beseitigung der negativen Auswirkungen der Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, unbeschadet des Rechts auf Verteidigung des Beschuldigten gegen jeden vorzugehen, der disziplinarische Maßnahmen gegen Hinweisgeber oder andere Empfänger gemäß der Whistleblowing-Policy ergreift oder androht.

6.3. Schutz der gemeldeten Person

Die Person, die Gegenstand einer Meldung ist (die „**gemeldete Person**“), wird vom zuständigen Verfahrensmanager so schnell wie möglich nach der Analyse der Meldung im Einklang mit der Untersuchung informiert. Insbesondere wird die gemeldete Person über Folgendes informiert: (i) die vom zuständigen Verfahrensmanager benannte Person, die mit der Durchführung der Prüfung der Meldung beauftragt ist; (ii) die Fakten, die Gegenstand der Meldung sind; (iii) die Stelle oder die Abteilungen, die die Meldung innerhalb des Unternehmens oder in anderen Einrichtungen oder Unternehmen der Gruppe, zu der das Unternehmen gehört, erhalten können; und (iv) die Ausübung der eigenen Rechte auf Zugang und Berichtigung von Daten.

Besteht ein erhebliches Risiko, dass eine solche Offenlegung die Fähigkeit des Unternehmens beeinträchtigt, den Inhalt der Meldung wirksam zu untersuchen oder die erforderlichen Beweise zu sammeln, kann die gemeldete Person später und insbesondere erst dann informiert werden, wenn diese Risiken nicht mehr bestehen, wobei stets die geltenden Rechtsvorschriften zu beachten sind. Im Falle irrelevanter oder unbegründeter Meldungen werden keine Angaben gemacht.

Nachdem die gemeldete Person über die Meldung informiert wurde, erhält sie Gelegenheit, ihre Sicht des Sachverhalts zu erläutern, auf dessen Grundlage die Meldung erfolgt ist.

Es wird davon ausgegangen, dass das Unternehmen auch den Schutz der Vertraulichkeit der

Identität der gemeldeten Person gewährleistet, und zwar nicht nur durch die Annahme spezifischer technischer Maßnahmen, sondern auch durch organisatorische Maßnahmen, die darauf abzielen, die unzulässige Weitergabe personenbezogener Daten innerhalb des Unternehmens an Personen zu vermeiden, die nicht zur Verarbeitung personenbezogener Daten berechtigt sind.

17. Für den Datenschutz Verantwortlicher

Der Verantwortliche für die personenbezogenen Daten, die im Rahmen des durch diese Whistleblowing-Policy geregelten Whistleblowing-Prozesses erhoben werden, ist das Unternehmen (nachfolgend der „**Verantwortliche**“) gemäß und in Übereinstimmung mit der EU-Verordnung Nr. 2016/679 („**DSGVO**“).

Der für die Verarbeitung Verantwortliche verarbeitet die in der Meldung enthaltenen personenbezogenen Daten zu den in diesem Verfahren genannten Zwecken über die Beauftragten und Bevollmächtigten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, d.h. für die Erfassung, Verwaltung und Analyse der eingegangenen Meldungen sowohl per Computer als auch manuell.

Zur Verfolgung der angegebenen Zwecke werden die in den Berichten enthaltenen personenbezogenen Daten von den Mitgliedern des AR und dem HRM als Verfahrensleiter sowie von allen Personen, die an dem Verfahren mitwirken und zur Verarbeitung befugt sind oder gemäß Artikel 28 der DSGVO als Datenverarbeiter benannt wurden, erhoben, verarbeitet und verwaltet. Diese Personen werden vom Eigentümer speziell identifiziert, der auch angemessene Anweisungen zu den Methoden und Zwecken der Verarbeitung erteilt und sicherstellt, dass sie angemessenen Verpflichtungen zur Vertraulichkeit und zum Schutz der Privatsphäre unterliegen.

Der für die Verarbeitung Verantwortliche kann die erhobenen personenbezogenen Daten auch an Dritte weitergeben, die zu den folgenden Kategorien gehören, sofern dies für die Verfolgung der Zwecke der Verarbeitung erforderlich ist:

- zuständige Behörden und andere öffentliche Verwaltungen. Diese Stellen werden als autonome für die Datenverarbeitung Verantwortliche handeln;
- Unternehmen/Einrichtungen/Verbände, die z. B. Beratungstätigkeiten, Unterstützung bei der Erbringung von Dienstleistungen usw. durchführen, die je nach Fall als eigenständige Datenverantwortliche oder als Datenverarbeiter auf der Grundlage einer gemäß Artikel 28 DSGVO geschlossenen spezifischen Vereinbarung über die Verarbeitung personenbezogener Daten handeln werden.

18. Aufbewahrung der Dokumentation

Die Funktionen, die an den in der Whistleblowing-Policy geregelten Tätigkeiten beteiligt sind, gewährleisten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten und mit Hilfe der verwendeten Informationssysteme die Rückverfolgbarkeit von Daten und Informationen und sorgen für die Aufbewahrung und Archivierung der erstellten Unterlagen auf Papier und/oder in elektronischer Form, so dass die verschiedenen Phasen des Prozesses selbst rekonstruiert werden können.

Die Aufbewahrung der Unterlagen zu den Meldungen in speziellen Papier-/Computerdateien mit hohen Sicherheits-/Vertraulichkeitsstandards ist gewährleistet.

Erfolgt die Meldung auf Wunsch des Hinweisgebers mündlich in einem persönlichen Gespräch mit dem zuständigen Personal, so wird sie mit Zustimmung des Hinweisgebers durch Aufzeichnung auf einem zum Speichern und Abhören geeigneten Gerät oder durch Anfertigung eines Protokolls dokumentiert. Im Falle eines Protokolls kann der Hinweisgeber das Protokoll vor seiner Unterschrift überprüfen, korrigieren und bestätigen.

In der Meldedatei werden personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung offensichtlich nicht relevant sind, nicht erfasst oder, falls sie versehentlich erfasst werden, unverzüglich gelöscht.

Die Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Durchführung der Tätigkeiten, für die sie erhoben werden, erforderlich ist, und in jedem Fall für einen Zeitraum von höchstens 5 (fünf) Jahren nach Abschluss der Phase der Bewertung des Verhaltens, das Gegenstand der Meldungen ist, es sei denn, es ergeben sich besondere Erfordernisse, um die Rechte und/oder berechtigten Interessen des Unternehmens oder Dritter zu verteidigen oder zu schützen, auch im Falle von Beschwerden, Rechtsstreitigkeiten oder vorgerichtlichen Verfahren. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist werden die Aufzeichnungen gelöscht.

19. Datenschutzrechte des Hinweisgebers, der gemeldeten Person und anderer betroffener Personen

Hinweisgeber, die gemeldete Person und alle anderen Personen, die an der Meldung und dem damit verbundenen Verfahren beteiligt sind (so genannte „**Betroffene**“), haben die in Art 13 ff DSGVO genannten Rechte.

f) **Recht auf Auskunft:** d.h. das Recht, von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu erhalten, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden oder nicht, und wenn dies der Fall ist, Auskunft über die personenbezogenen Daten und die folgenden Informationen zu erhalten: (i) die Zwecke der Verarbeitung; (ii) die Kategorien der betreffenden personenbezogenen Daten; (iii) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die die personenbezogenen Daten weitergegeben wurden oder werden, insbesondere, wenn es sich um Empfänger in Drittländern oder bei internationalen Organisationen handelt; (iv) wenn möglich, die voraussichtliche Dauer der Speicherung der

personenbezogenen Daten oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer; (v) das Recht, eine Beschwerde bei einer Kontrollstelle einzureichen; (vi) wenn die Daten nicht bei Ihnen erhoben wurden, alle verfügbaren Informationen über deren Herkunft. Es versteht sich, dass das Unternehmen auch im Falle eines Auskunftsrechts den Schutz der Identität der betroffenen Personen garantiert, wenn die Bedingungen erfüllt sind.

g) *Recht auf Berichtigung und Löschung:* In den in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Fällen kann die betroffene Person das Recht auf Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten sowie - unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung - das Recht auf Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten geltend machen. Die betroffene Person hat ferner das Recht, die Löschung personenbezogener Daten zu verlangen, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt: (i) die personenbezogenen Daten sind im Hinblick auf die Zwecke, für die sie erhoben oder anderweitig verarbeitet wurden, nicht mehr erforderlich; (ii) die Daten werden unrechtmäßig verarbeitet; (iii) sie hat Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe vor; (iv) die personenbezogenen Daten müssen gelöscht werden, um einer rechtlichen Verpflichtung nachzukommen.

h) *Recht auf Einschränkung der Verarbeitung:* d.h. Die betroffene Person hat das Recht, von dem Unternehmen die Einschränkung der Verarbeitung in den folgenden Fällen zu verlangen: (i) für den Zeitraum, der erforderlich ist, damit der für die Verarbeitung Verantwortliche die Richtigkeit der Daten, deren Richtigkeit von der betroffenen Person bestritten wurde, überprüfen kann; (ii) im Falle einer unrechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten; (iii) selbst wenn personenbezogenen Daten für die Zwecke der Verarbeitung nicht erforderlich sind, müssen diese für die Begründung, Ausübung oder Verteidigung eines Rechts vor Gericht verarbeiten; (iv) für den Zeitraum, der erforderlich ist, um zu überprüfen, ob die berechtigten Gründe des für die Verarbeitung Verantwortlichen gegenüber einem Antrag auf Widerspruch gegen die Verarbeitung überwiegen.

i) *Widerspruchsrecht:* Die betroffene Person hat das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung personenbezogener Daten, die auf der Grundlage eines berechtigten Interesses gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe f DSGVO erfolgt, Widerspruch einzulegen.

j) *Recht auf Beschwerde und/oder Berufung:* Die betroffene Person hat das Recht, eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einzureichen und/oder bei der Justizbehörde Berufung einzulegen, wenn sie der Ansicht ist, dass ihre Datenverarbeitungsrechte verletzt wurden.

20. Anmerkungen zu Disziplinarmaßnahmen

Unbeschadet der Bestimmungen der Disziplinarordnung, die von Zeit zu Zeit von dem Unternehmen verabschiedet wird und dem Modell 231 beigefügt ist (die „**Disziplinarordnung**“), auf die ausdrücklich Bezug genommen wird, kann das Unternehmen bei Verstößen von Mitarbeitern des Unternehmens gegen ihre Pflichten, die infolge einer Meldung zutage getreten sind, je nach Schwere und Ausmaß der Verstöße und der sie begleitenden Umstände die in der Disziplinarordnung selbst aufgeführten Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

Für die Zwecke der obigen Ausführungen und unbeschadet der Bestimmungen der geltenden nationalen Tarifverträge wird darauf hingewiesen, dass jedes Verhalten, das (i) einen Verstoß gegen die von dieser Whistleblowing-Policy abgedeckten Regeln sowie (ii) die Einbeziehung eines oder mehrerer Verstöße, die im Anschluss an das Verfahren festgelegt wurden, wie oben definiert, zur Anwendung von disziplinarischen Maßnahmen führen kann.

Das Unternehmen wird in regelmäßigen Abständen eine Bewertung des Meldekanals und des Meldeverwaltungsprozesses vornehmen, um dessen Wirksamkeit zu ermitteln und gegebenenfalls entsprechende Anpassungen und Änderungen vorzunehmen.

* * *