

fielmann

FIELMANN S.R.L.

**VERFAHREN ZUM UMGANG MIT MELDUNGEN GEMÄSS DEN
BESTIMMUNGEN DER GESETZESVERORDNUNG Nr. 24 vom 10.
März 2023 (WHISTLEBLOWING)**

Fassung Nr. 00	Von der Geschäftsführung angenommen	am _____2023
----------------	--	--------------

INHALTSVERZEICHNIS

1. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND ABKÜRZUNGEN	3
2. BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS	4
3. RECHTLICHER BEZUGSRAHMEN	5
4. PERSONEN, DIE MELDUNGEN MACHEN KÖNNEN	6
5. GEGENSTAND DER MELDUNGEN	6
5.1 MINDESTINHALT DER MELDUNG	8
6. ARTEN DER MELDUNG	9
6.1 INTERNE MELDUNG	9
6.2 EXTERNE MELDUNG	12
6.3 OFFENLEGUNG	14
7. FORMEN DES SCHUTZES FÜR HINWEISGEBER	15
7.1 VERTRAULICHKEIT DER IDENTITÄT DES WHISTLEBLOWERS	15
7.2 VERBOT VON „REPRESSALIEN“	16
8. SANKTIONSSYSTEM	18
9. AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN	22
10. VERFÜGBARKEIT DES VERFAHRENS	22
11. AKTUALISIERUNG DES VERFAHRENS	22

1. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND ABKÜRZUNGEN

„ANAC“: die nationale Antikorruptionsbehörde;

„Kanäle für interne Meldungen“: E-Mail-Postfach (Whistleblowing-Beauftragter), Briefpost, persönliche Zusammenkunft gemäß den Angaben in diesem Verfahren;

„beruflicher Kontext“: laufende oder frühere Arbeitstätigkeiten oder berufliche Tätigkeiten, die im Rahmen der unter Ziffer 4 und 7.2 Buchst. c) des Verfahrens genannten Beziehungen ausgeübt werden, durch die eine Person, unabhängig von der Art dieser Tätigkeiten, Informationen über Verstöße erlangt und bei denen sie im Falle einer Meldung oder Offenlegung oder einer Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden Repressalien ausgesetzt sehen könnte;

„Verordnung 231“: die Gesetzesverordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001 i.d.g.F.;

„Fielmann“ und/oder die „Gesellschaft“: Fielmann S.r.l.;

„Gruppe“: die Fielmann-Gruppe;

„Whistleblowing-Gesetz“: die Gesetzesverordnung Nr. 24 vom 10. März 2023;

„Datenschutzvorschriften“: die Verordnung (EU) 2016/679 und die Gesetzesverordnung Nr. 196 vom 30. Juni 2003;

„Whistleblowing-Beauftragter“: Studio Legale e Tributario Associato Quorum mit Niederlassung in Via degli Scipioni 281, vertreten durch die Rechtsanwälte Francesco Fiore und Francesco D'Amora;

„Betroffene Person“: eine natürliche oder juristische Person, die in der internen oder externen Meldung oder in der Offenlegung als eine Person bezeichnet wird, die den Verstoß begangen hat oder die in irgendeiner Weise an dem gemeldeten oder offengelegten Verstoß beteiligt ist;

„Verfahren“: dieses Verfahren;

„Repressalien“: Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, auch wenn sie nur versucht oder angedroht werden, die aufgrund der Meldung, der Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden oder der Offenlegung ausgelöst werden und durch die dem Hinweisgeber oder dem Ersteller der Anzeige direkt oder indirekt ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann;

„Meldung(en)“: Mitteilung(en) von Verstößen gemäß den Begriffsbestimmungen über die im Whistleblowing-Gesetz und in diesem Verfahren festgelegten Kanäle;

„Meldung(en) von Rechtsverstößen“: Mitteilung von Verstößen gemäß Ziffer 5 Nr. 1) und 2) des Verfahrens;

„**Meldung(en) von Verstößen gegen Unionsrecht**“: Mitteilung von Verstößen gemäß Ziffer 5 Nr. 3), 4) und 5) des Verfahrens;

„**Hinweisgeber**“ und/oder „**Whistleblower**“: die unter Ziffer 4 dieses Verfahrens genannten Personen, die eine Meldung erstatten;

„**Folgemaßnahmen**“: die von der mit dem Betrieb des Meldekanals betrauten Person ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit der in der Meldung erhobenen Behauptungen, des Ergebnisses der Ermittlungen und der gegebenenfalls getroffenen Maßnahmen;

„**Verstoß/Verstöße**“: Verhaltensweisen, Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit den unter Ziffer 5 dieses Verfahrens genannten Sachverhalten.

2. BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS

Das Verfahren regelt die Art und Weise, wie Meldungen über Verstöße gegen nationales Recht und gegen Unionsrecht, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität von Fielmann zuwiderlaufen und von denen die nachfolgend genannten Personen im Rahmen des beruflichen Kontextes der Gesellschaft Kenntnis erlangt haben, übermittelt und bearbeitet werden, um sicherzustellen, dass alle geeigneten Maßnahmen ergriffen und umgesetzt werden, um den gemeldeten Verstößen zu begegnen und folglich deren Wiederholung zu verhindern.

Mit dem Verfahren werden insbesondere die Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 24 vom 10. März 2023 zur „*Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationales Recht melden*“ umgesetzt.

Ziel dieses Verfahrens ist es daher, das Auftreten von Unregelmäßigkeiten innerhalb der Organisation zu verhindern, indem regelwidriges Verhalten rechtzeitig erkannt wird, um ihm zu begegnen, aber auch, um die Geschäftsführung, die Mitarbeiter und alle, die in einer Interessenbeziehung zu Fielmann stehen, durch aktive und verantwortungsvolle Beteiligung in die Bekämpfung von *Verstößen* einzubinden.

Zu diesem Zweck soll das Verfahren gemäß dem Whistleblowing-Gesetz die folgenden operativen Aspekte festlegen:

- Identifizierung der Personen, die Meldungen erstatten können;
- Festlegung des Gegenstands der Meldungen und ihres Mindestinhalts;
- Festlegung der verschiedenen Formen von Meldungen und der entsprechenden Kanäle;

- Identifizierung der Empfänger interner Meldungen;
- Festlegung der Modalitäten der Erstattung von Meldungen;
- Festlegung der Modalitäten der Bearbeitung interner Meldungen;
- Festlegung von Formen des Schutzes für den Hinweisgeber.

3. RECHTLICHER BEZUGSRAHMEN

Der Begriff „*Whistleblowing*“ bezeichnet ein Rechtsinstitut, das einerseits die Modalitäten der Erstattung von Meldungen rechtswidrigen Verhaltens in einem bestimmten Kontext (z. B. am Arbeitsplatz) regelt und andererseits den Hinweisgeber vor möglichen Repressalien schützen soll.

Mit dem Whistleblowing-Gesetz wurde die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden und zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen nationales Recht melden, in italienisches Recht überführt und ein „allgemeines“ Institut für die Meldung von Verstößen gegen nationales Recht und gegen Unionsrecht eingeführt, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität der öffentlichen Verwaltung oder eines privaten Unternehmens zuwiderlaufen und von denen die in Art. 3 des Whistleblowing-Gesetzes genannten Personen im beruflichen Kontext eines privaten oder öffentlichen Arbeitsverhältnisses Kenntnis erhalten haben.

Mit diesem Gesetz werden die früheren Regelungen in Art. 54-bis der Gesetzesverordnung Nr. 165 vom 30. März 2001, in Art. 3 des Gesetzes Nr. 179 vom 30. November 2017 und in Art. 6 Abs. 2-ter und 2-quater der Gesetzesverordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001, die im öffentlichen bzw. privaten Bereich den Gegenstand der Meldungen auf Unregelmäßigkeiten in der Führung oder Organisation einer Einrichtung beschränkten, bei denen es sich um *Missstände in der Geschäftsführung/Verwaltung* (insbesondere im öffentlichen Sektor) oder um Verstöße gegen Organisationsmodelle 231 und/oder Ethikkodizes handelte, und die Kategorien der Hinweisgeber und die Meldewege eingrenzten, aufgehoben und ersetzt.

Das Whistleblowing-Gesetz erweitert den Gegenstand der Meldungen und den Kreis der Hinweisgeber, auf die der darin vorgesehene Schutz Anwendung findet, legt drei Kanäle für die Meldung fest, beschreibt die Modalitäten der Bearbeitung von Meldungen, regelt die Identifizierung des Empfängers von Meldungen und sieht ein spezifisches Sanktionssystem vor, das *unter anderem* Einrichtungen sanktioniert, die kein mit den einschlägigen Vorschriften „konformes“ System für die Meldung einführen.

4. PERSONEN, DIE MELDUNGEN MACHEN KÖNNEN

Hinweisgeber können sein:

- Angestellte der Fielmann S.r.l., auch während der Probezeit;
- Selbständige, Einzelunternehmer und Mitarbeiter, mit denen die Fielmann S.r.l. in einer Vertragsbeziehung betreffend Dienstleistungen, Werke und Lieferungen steht;
- Vertragspartner von Agentur-, Handelsvertreterverträgen und andere Personen auf der Grundlage von Verträgen über eine koordinierte und dauerhafte Mitarbeit nach geltendem Recht, die für die Fielmann S.r.l. tätig sind;
- Arbeitnehmer oder Mitarbeiter, die für juristische Personen tätig sind, die für die Fielmann S.r.l. Lieferungen, Dienstleistungen oder Werke erbringen;
- Selbständige und Berater, die für die Fielmann S.r.l. tätig sind;
- Freiwillige und Praktikanten, die, entgeltlich oder unentgeltlich, für die Fielmann S.r.l. tätig sind;
- Vertreter des Gesellschafters der Fielmann S.r.l. und der gleichnamigen Gruppe;
- Verwalter, Mitglieder des Aufsichtsrates und die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft der Fielmann S.r.l. oder jede Person, die bei der Fielmann S.r.l. Geschäftsführungs-, Leitungs-, Kontroll- oder Aufsichtsfunktionen ausübt.

Darüber hinaus können Meldungen auch erfolgen:

- a) wenn das Rechtsverhältnis mit der Gesellschaft noch nicht begonnen hat und Informationen über Verstöße im Rahmen des Auswahlverfahrens oder in anderen vorvertraglichen Phasen erlangt wurden;
- b) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Fielmann, wenn Informationen über Verstöße im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses erlangt wurden.

5. GEGENSTAND DER MELDUNGEN

Meldungen können sich auf Verstöße gegen nationales oder Unionsrecht beziehen, die dem öffentlichen Interesse oder der Integrität von Fielmann S.r.l. zuwiderlaufen und von denen der Hinweisgeber im Rahmen des beruflichen Kontextes Kenntnis erlangt hat.

Im Einzelnen handelt es sich bei den Verstößen um folgende Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen:

- 1) rechtswidriges Verhalten im Sinne der Verordnung 231 oder Nichteinhaltung der von der Gesellschaft angenommenen Richtlinien und Verfahrensanweisungen;

- 2) Gesetzesverstöße, einschließlich Fragen im Zusammenhang mit Folgendem: Erpressung und Korruption, Wettbewerbsrecht, Betrug, Finanzkriminalität, Lebensmittelsicherheit und -qualität, Belästigung und Diskriminierung, internationale Handelskontrollen, der Schutz personenbezogener Daten, Rechte und der Schutz von Personen, schwere Umweltschäden und Interessenkonflikten, die im Sinne der Verordnung 231 nicht relevant sind;
- 3) Straftaten, die in den Anwendungsbereich von Rechtsakten der Europäischen Union fallen und Verstöße gegen nationales und Unionsrecht in den folgenden Bereichen darstellen: öffentliches Auftragswesen; Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und -märkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Verkehrssicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten sowie Netz- und Informationssicherheit); Handlungen oder Verhaltensweisen, die die von der Europäischen Union in diesen Bereichen geschützten Interessen untergraben, sind ebenfalls eingeschlossen;
- 4) Handlungen oder Unterlassungen, welche die finanziellen Interessen der Europäischen Union beeinträchtigen oder anderweitig gefährden;
- 5) Handlungen oder Unterlassungen, die den Binnenmarkt der Europäischen Union betreffen, einschließlich Verstöße gegen Wettbewerbs- und Beihilfenvorschriften der Europäischen Union, sowie Verstöße betreffend den Binnenmarkt der Europäischen Union im Zusammenhang mit Handlungen, die gegen die Körperschaftssteuervorschriften verstoßen, oder mit Mechanismen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Zweck oder dem Ziel der geltenden Körperschaftssteuervorschriften zuwiderläuft (und somit die Inanspruchnahme von Umgehungsmechanismen).

Meldungen, die sich auf die oben genannten Sachverhalte beziehen, können auch begründete Verdachtsmomente in Bezug auf Verstöße betreffen, die bei Fielmann begangen wurden oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte begangen worden sein könnten, sowie Anhaltspunkte für ein Verhalten zur Verschleierung solcher Verstöße.

Die folgenden Meldungen, auf welche die Regeln des Whistleblowing-Gesetzes nicht anwendbar sind, werden von diesem Verfahren nicht erfasst:

- Beschwerden, Forderungen oder Anträge, die mit einem persönlichen Interesse des Hinweisgebers oder mit seinen Arbeitsbeziehungen zu Vorgesetzten zusammenhängen (wie z. B. Beschwerden persönlicher Art des Hinweisgebers, eine Meinungsverschiedenheit zwischen zwei Arbeitnehmern oder Beziehungen zum Vorgesetzten oder zu Kollegen oder

eine unklare Situation im Hinblick auf die Entwicklungsaussichten des Hinweisgebers und ganz allgemein Forderungen/Anträge, die unter das Arbeitsrecht fallen usw.).

Die im vorstehenden Absatz genannten Probleme sollten nicht über die unten beschriebenen Kanäle gemeldet werden. Soweit es sich um solche Situationen handelt, können diese selbstverständlich unter Zuhilfenahme der anderen zur Verfügung stehenden Kanäle erörtert und bewältigt werden (z. B. Gespräche mit dem Vorgesetzten).

Es sei darauf hingewiesen, dass Meldungen, die sich nicht auf Probleme beziehen, welche in eine der oben genannten Kategorien fallen, nicht berücksichtigt/bearbeitet werden.

5.1 Mindestinhalt der Meldung

Um in der Sache ordnungsgemäße Ermittlungen führen zu können, muss die Meldung mindestens folgende Angaben enthalten:

- eine klare und vollständige Beschreibung aller Tatsachen, die Gegenstand der Meldung sind;
- einen Hinweis auf alle Dokumente, welche die Richtigkeit dieser Tatsachen belegen können;
- sofern bekannt, die zeitlichen und örtlichen Umstände, unter denen sich die Tatsachen, die Gegenstand der Meldung ist, ereignet haben;
- sofern bekannt, die Personalien oder andere Informationen (wie Position und Abteilung, in der die Tätigkeit ausgeübt wird), die eine Identifizierung der betroffenen Person ermöglichen;
- alle sonstigen Informationen, die nützliche Hinweise auf die Stichhaltigkeit der in der Meldung erhobenen Behauptungen geben können.

Meldungen, die gemäß den nachstehend beschriebenen Verfahren (insbesondere die interne Meldung) erstattet wurden, allerdings ohne Angaben, welche die Identifizierung ihres Verfassers ermöglichen (*d. h.* anonyme Meldungen), werden berücksichtigt, sofern sie hinreichend begründet sind, detailliert sind und auf präzisen und kohärenten Tatsachen beruhen (und nicht allgemein gehalten oder konfus sind), so dass eine angemessene Bewertung und Untersuchung möglich ist (z. B. Erwähnung bestimmter Unternehmensbereiche, Verfahren oder besonderer Ereignisse usw.).

Folgendes ist in jedem Fall untersagt:

- die Verwendung beleidigender Ausdrücke,
- die Einreichung von Meldungen zu rein diffamierenden oder verleumderischen Zwecken,

- die Einreichung von Meldungen, die sich ausschließlich auf Aspekte des Privatlebens beziehen, ohne dass ein direkter oder indirekter Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft besteht. Solche Meldungen werden als noch gravierender angesehen, wenn sie sich auf Gewohnheiten oder Orientierungen sexueller, religiöser, politischer und weltanschaulicher Art beziehen.

6. ARTEN DER MELDUNG

Je nach Art des Kommunikationsmittels, das gemäß den nachstehenden Bestimmungen verwendet wird, kann der Hinweisgeber folgende Meldewege nutzen:

- **interne Meldung:** schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße über die unter Ziffer 6.1 genannten Kanäle;
- **externe Meldung:** schriftliche oder mündliche Mitteilung von Informationen über Verstöße über die unter Ziffer 6.2 genannten Kanäle;
- **Offenlegung:** die Offenlegung von Informationen über Verstöße über die Presse oder auf elektronischem Wege oder über andere Verbreitungswege, durch die eine große Zahl von Menschen erreicht werden kann.

Unberührt bleibt in jedem Fall das Recht des Hinweisgebers, die Verstöße den Justiz- oder Steuerbehörden anzuzeigen.

6.1 Interne Meldung

a) Empfänger der Meldung

Empfänger der Meldung ist der Whistleblowing-Beauftragte (der „**Betreiber des Kanals**“).

b) Meldekanäle

Die Kanäle, über welche die Meldungen vorgenommen werden können, sind die Folgenden:

i) schriftliche Mitteilung

- **E-Mail-Postfach (Whistleblowing-Beauftragter):**

whistleblowingfielmann@quorumlegal.com.

Der Zugriff auf dieses Postfach ist nur speziell hierzu befugten Personen innerhalb der Struktur des Whistleblowing-Ansprechpartners gestattet, die als Einzige das Zugangspasswort kennen, das in regelmäßigen Abständen geändert wird. Der Betreff der E-

Mail-Nachricht muss den Vermerk „Streng vertraulich. Nur für den Whistleblowing-Ansprechpartner bestimmt“ enthalten.

- **Briefpost:** an die folgende Adresse zu senden: Studio Legale e Tributario Associato Quorum - Via degli Scipioni 281 Rom, z. Hd. v. Rechtsanwalt Francesco Fiore. Angesichts der vertraulichen Behandlung der Meldung durch den Whistleblowing-Ansprechpartner ist die Meldung in zwei verschlossenen Umschlägen einzureichen: Der erste Umschlag hat die Identifikationsdaten des Hinweisgebers zusammen mit einer Fotokopie seines Ausweisdokuments, der zweite die eigentliche Meldung zu enthalten, so dass die Identifikationsdaten des Hinweisgebers von der Meldung getrennt gehalten werden. Beide Umschläge müssen dann in einen dritten, ebenfalls zu verschließenden Umschlag mit der Aufschrift „Streng vertraulich. Nur für den Whistleblower-Ansprechpartner bestimmt“ gelegt werden, um ein Höchstmaß an Vertraulichkeit sicherzustellen. Im Falle der Inanspruchnahme dieses Kommunikationsweges muss der Hinweisgeber in der Mitteilung eine Adresse angeben, an die der Whistleblowing-Ansprechpartner den Erhalt der Meldung bestätigen und die entsprechende Rückmeldung gemäß Art. 5 des Whistleblowing-Gesetzes übermitteln kann (siehe unten).

Fehlt die Angabe einer Anschrift, prüft der Whistleblowing-Beauftragte die Meldung auf Vorliegen der unter Ziffer 5 dieser Verfahrensanweisung genannten Voraussetzungen, ohne verpflichtet zu sein, eine Eingangsbestätigung und eine Rückmeldung gemäß dem Whistleblowing-Gesetz zu übermitteln.

Um ein Höchstmaß an Vertraulichkeit sicherzustellen, empfiehlt die Gesellschaft, den normalen Postweg zu benutzen.

ii) Mündliche Mitteilung

- **Persönliche Zusammenkunft:** Der Hinweisgeber kann über den Kanal des E-Mail-Postfachs (Whistleblowing-Beauftragter) und/oder der Briefpost um eine persönliche Zusammenkunft mit dem Whistleblowing-Beauftragten ersuchen, dem er die Meldung mündlich machen kann, sofern er in seinem Ersuchen eine Telefonnummer angibt, unter der er erreichbar ist. Der Termin für die Zusammenkunft wird innerhalb von 15 (fünfzehn) Tagen nach Eingang des Ersuchens festgelegt.

Die mündliche Meldung wird mit Einwilligung des Hinweisgebers vom Whistleblowing-Beauftragten entweder durch Aufzeichnung mit einem zum Speichern und Abhören geeigneten Gerät oder durch ein Protokoll dokumentiert. Bei Protokollierung kann der

Hinweisgeber das Protokoll des Treffens überprüfen, berichtigen und bestätigen, indem er es unterschreibt.

c) Gegenstand der Meldung

Als interne Meldung können die Meldungen 231, Meldungen von Rechtsverstößen und Meldungen von Verstößen gegen Unionsrecht übermittelt werden.

d) Bearbeitung der Meldung und Ermittlungsergebnisse

Im Anschluss an die Meldung

- stellt der Betreiber des Kanals dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Meldung eine Eingangsbestätigung aus, sofern dies gemäß den vorstehenden Ausführungen möglich ist;
- übergibt er dem Hinweisgeber eine Datenschutzerklärung über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten;
- führt er Gespräche mit dem Hinweisgeber und kann diesen gegebenenfalls um ergänzende Ausführungen bitten; die Gespräche und ergänzenden Ausführungen können auf Wunsch des Hinweisgebers in einem schriftlichen Verfahren durch Erhalt schriftlicher Kommentare und Dokumente erfolgen;
- geht er den erhaltenen Meldungen gewissenhaft nach;
- informiert er über die aufgrund der Meldung getroffenen oder geplanten Folgemaßnahmen innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der Eingangsbestätigung oder, falls eine solche Mitteilung ausbleibt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der siebentägigen Frist nach Eingang der Meldung („**Rückmeldung**“).

Der Nachweis des Eingangs und der Bestätigung erfolgt selbstverständlich nicht bei anonymen Meldungen oder bei Nichtangabe einer Anschrift durch den Meldenden.

Während der Ermittlungen kann der Betreiber des Kanals auch die Unterstützung und Mitwirkung der zuständigen Strukturen, auch der der Gruppe, in Anspruch nehmen (unbeschadet des Rechts des Hinweisgebers, jederzeit verlangen zu können, dass die Meldung gegebenenfalls ausschließlich von den Strukturen, Abteilungen und/oder Funktionen der lokalen Einheit oder der Muttergesellschaft bearbeitet wird). Sollte Unterstützung besonderer Art (in technischer, rechtlicher oder anderweitiger Hinsicht) erforderlich sein, kann diese Tätigkeit auch unter Einbeziehung eines externen Beraters durchgeführt werden, der vom Betreiber des Kanals bestimmt wird. In diesem Fall können dem Berater nach seiner Verpflichtung zur Wahrung des Berufsgeheimnisses alle Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, die für die Durchführung der Ermittlungen nützlich sind.

Um als begründet zu gelten, muss die Meldung Folgendes enthalten:

- eine ausführliche Beschreibung des gemeldeten Sachverhalts und alle Dokumente, welche die Meldung untermauern können;
- Informationen, die eine Erörterung der Angelegenheit zwischen dem Hinweisgeber und dem Betreiber des Kanals ermöglichen.

Die Wahrhaftigkeit des in der Meldung dargestellten Sachverhalts muss vom Betreiber des Kanals in jedem Fall unter Wahrung der Grundsätze der Unparteilichkeit und Vertraulichkeit geprüft werden. Der Betreiber des Kanals ergreift alle für angemessen erachteten Maßnahmen, einschließlich der Anhörung anderer Personen, die über den gemeldeten Sachverhalt berichten können.

Am Ende der Ermittlungen übermittelt der Betreiber des Kanals seine Rückmeldung sowohl dem Hinweisgeber als auch den Funktionsträgern in der Gesellschaft, die mit der Ergreifung geeigneter Maßnahmen beauftragt sind. Diese sind im Einzelnen:

- der Country Manager; der Personalleiter; der Leiter der Funktionsstelle, welcher der Urheber des festgestellten Verstoßes angehört, sofern dieser ein Angestellter oder Mitarbeiter von Fielmann ist;
- der Country Manager; der Leiter der Funktionsstelle, mit welcher der Urheber des festgestellten Verstoßes in Beziehung steht, sofern er ein Lieferant oder ein Berater von Fielmann ist;
- der Country Manager in allen anderen Fällen oder eines der anderen Mitglieder des Verwaltungsorgans, sofern die Meldung den Country Manager betrifft.

Darüber hinaus kann das Ergebnis der im Anschluss an die Meldung durchgeführten Ermittlungen dem Verwaltungsorgan der Gesellschaft und den zuständigen Strukturen mitgeteilt werden, damit diese weitere Maßnahmen und/oder Initiativen ergreifen können, die dem Schutz von Fielmann im konkreten Einzelfall dienlich sind.

Ist es für die Ermittlungen erforderlich, die Identität des Hinweisgebers festzustellen, so gelten die Bestimmungen unter Ziffer 7.1.

6.2 Externe Meldung

a) Voraussetzungen für die Erstattung einer externen Meldung

Der Hinweisgeber kann eine externe Meldung machen (und dabei den Schutz des Whistleblowing-Gesetzes in Anspruch nehmen), wenn zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

- Der Hinweisgeber hat bereits eine interne Meldung gemäß Ziffer 6.1 des Verfahrens gemacht, die keine Folgemaßnahmen ausgelöst hat.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass im Falle einer internen Meldung keine wirksamen Folgemaßnahmen ergriffen werden würden oder dass eine solche Meldung zu Repressalien führen könnte.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.

b) Empfänger

Empfängerin der externen Meldung ist die nationale Antikorruptionsbehörde (ANAC). Die externe Meldung, die einer anderen Stelle als der ANAC vorgelegt wird, wird innerhalb von sieben Tagen nach ihrem Eingang an diese weitergeleitet, wobei der Hinweisgeber zeitgleich über die Weiterleitung informiert wird.

c) Meldekanäle und Art und Weise der Erstattung der Meldung

Der Hinweisgeber kann zur Erstattung einer externen Meldung die Informationen unter der Internetadresse <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> abrufen.

d) Gegenstand der Meldung

Mithilfe der externen Meldung können Meldungen über Verstöße gegen Unionsrecht übermittelt werden.

e) Bearbeitung des Berichts durch die ANAC

Nach Eingang der Meldung veranlasst die ANAC Folgendes:

- Sie benachrichtigt den Hinweisgeber über den Eingang der externen Meldung innerhalb von sieben Tagen nach deren Eingang, es sei denn, der Hinweisgeber verlangt ausdrücklich etwas anderes oder die ANAC ist der Ansicht, dass die Benachrichtigung den Schutz der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gefährden würde;
- sie hält den Kontakt mit dem Hinweisgeber und bittet ihn gegebenenfalls um ergänzende Ausführungen;
- sie geht den erhaltenen Meldungen gewissenhaft nach;
- sie führt die notwendigen Ermittlungen durch, um Folgemaßnahmen, auch durch Anhörungen und Beschaffung von Dokumenten, zu ergreifen;
- sie übermittelt dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten oder, wenn nachweisliche und berechtigte Gründe vorliegen, innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt der externen

Meldung oder, wenn eine solche Mitteilung nicht erfolgt, nach Ablauf von sieben Tagen nach Erhalt eine Rückmeldung;

- sie informiert den Hinweisgeber über das abschließende Ergebnis, das auch im Abschluss des Verfahrens oder in der Übermittlung an die zuständigen Behörden (Verwaltung, Justiz, Organe und Einrichtungen der Europäischen Union) oder in einer Empfehlung oder in einer Geldstrafe bestehen kann.

6.3 Offenlegung

a) Voraussetzungen für die Offenlegung

Der Hinweisgeber kann die Offenlegung veranlassen (und dabei den Schutz des Whistleblowing-Gesetzes in Anspruch nehmen), wenn zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

- Der Hinweisgeber hat zuvor eine interne und externe Meldung oder direkt eine externe Meldung gemäß Ziffer 6.1 und 6.2 gemacht und innerhalb der dort vorgesehenen Fristen keine Rückmeldung zu geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen erhalten.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.
- Der Hinweisgeber hat berechtigten Grund zu der Annahme, dass die externe Meldung zu Repressalien führen könnte oder dass aufgrund der besonderen Umstände des Falles keine wirksamen Folgemaßnahmen eingeleitet werden würden, z. B. wenn Beweise unterschlagen oder vernichtet werden oder wenn die begründete Befürchtung besteht, dass derjenige, der die Meldung erhalten hat, mit dem Urheber des Verstoßes in Beziehung steht oder an dem Verstoß selbst beteiligt ist.

b) Kanäle für die Offenlegung

Die Kanäle, über welche die Meldungen erstattet werden können, sind die Presse oder der elektronische Weg oder andere Verbreitungswege, durch die eine große Zahl von Menschen erreicht werden kann.

c) Gegenstand der Meldung

Gegenstand einer Offenlegung können Meldungen von Verstößen gegen Unionsrechts sein.

7. FORMEN DES SCHUTZES FÜR HINWEISGEBER

Das von Fielmann eingerichtete Meldesystem gewährleistet die Vertraulichkeit und den Schutz der personenbezogenen Daten des Hinweisgebers.

Darüber hinaus ergreift Fielmann alle notwendigen Maßnahmen, um den Hinweisgeber vor Repressalien, Diskriminierung oder anderweitig unlauterem Verhalten infolge seiner Meldung zu schützen.

7.1 Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers

Der Zugang zu den internen Meldekanälen „E-Mail-Postfach“ und „Vertrauliche interne Post“ ist nur dem Betreiber des jeweiligen Kanals gestattet. Verwendet der Hinweisgeber für die Übermittlung der Meldung sein E-Mail-Konto bei Fielmann, das mit der unter Ziffer 6.1 dieses Verfahrens angegebenen Betreffzeile gekennzeichnet ist, ist niemand, auch nicht die Verantwortlichen der Informationssysteme, befugt, diese einzusehen.

Von einer Person begangene Zuwiderhandlungen gegen die im vorstehenden Absatz genannten Anforderungen ziehen disziplinarische, vertragliche und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

Die Identität des Hinweisgebers und alle anderen Informationen, aus denen seine Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen ohne die ausdrückliche Einwilligung des Hinweisgebers nicht an andere Personen als den Whistleblowing-Beauftragten weitergegeben werden, der ausdrücklich zur Verarbeitung dieser Daten im Sinne der Datenschutzvorschriften befugt ist.

Im Falle einer externen Meldung wird die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers von der ANAC garantiert.

Zum Schutz des Hinweisgebers ist außerdem zu beachten,

- dass die Identität des Hinweisgebers in Strafverfahren in der Art und Weise und in den Grenzen, die in Art. 329 der italienischen Strafprozessordnung („Pflicht zur Geheimhaltung“) festgelegt sind, der Geheimhaltung unterliegt;
- dass in einem Verfahren vor dem Rechnungshof die Identität des Hinweisgebers erst nach Abschluss der Vorermittlungen bekannt gegeben werden darf;
- dass in einem Disziplinarverfahren die Identität des Hinweisgebers auch dann nicht offenbart werden darf, wenn die Vorhaltung der disziplinarrechtlichen Anschuldigung auf gesonderten und zusätzlichen Ermittlungen zur Meldung beruht, auch wenn diese auf die Meldung zurückgehen. Beruht die Meldung ganz oder teilweise auf der Vorhaltung und ist die

Kenntnis der Identität des Hinweisgebers für die Verteidigung des Beschuldigten unerlässlich, kann die Meldung gleichwohl nur dann für die Zwecke des Disziplinarverfahrens verwendet werden, wenn der Hinweisgeber seine ausdrückliche Einwilligung in die Offenlegung seiner Identität gegeben hat.

7.2 Verbot von „Repressalien“

a) *Verbotene Repressalien*

Fielmann sieht ein absolutes Verbot jedweder diskriminierenden Maßnahme gegen den Hinweisgeber vor. Im Einzelnen **kann es sich bei Repressalien** infolge einer Meldung um Folgendes handeln:

- Entlassung, Suspendierung oder vergleichbare Maßnahmen;
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeit;
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Disziplinarmaßnahme oder sonstige Sanktion, einschließlich finanzieller Sanktionen;
- die Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- die Diskriminierung oder jedenfalls benachteiligende Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung, einschließlich Rufschädigung, insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung wirtschaftlicher oder finanzieller Verluste, einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste;
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass der Hinweisgeber branchenweit keine Beschäftigung mehr findet;
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- der Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.

Handlungen, die gegen das Verbot von Repressalien verstoßen, sind nichtig. Personen, die aufgrund einer (internen und/oder externen) Meldung, der Offenlegung oder der Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden entlassen wurden, haben Anspruch auf Rückkehr an ihren Arbeitsplatz.

Repressalien können der ANAC über die Website <https://www.anticorruzione.it/> gemeldet werden. In diesem Fall unterrichtet die ANAC die nationale Arbeitsaufsichtsbehörde, die im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches Maßnahmen ergreift.

b) Bedingungen für den Schutz des Hinweisgebers

Der Schutz vor Repressalien im Sinne des vorstehenden Absatzes gilt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Hinweisgeber hatte zum Zeitpunkt der (internen und/oder externen) Meldung oder der Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden oder der Offenlegung berechnigte Gründe für die Annahme, dass die Informationen über die gemeldeten, offengelegten oder angezeigten Verstöße wahr sind und in den objektiven Anwendungsbereich dieser Vorschriften fallen.
- Die (interne und/oder externe) Meldung oder Offenlegung erfolgte unter Einhaltung der in diesem Verfahren unter Ziffer 6 festgelegten Art und Weise.

Der Schutz besteht auch bei anonymen Anzeigen bei den Justiz- oder Steuerbehörden oder der anonymen Offenlegung, wenn der Hinweisgeber anschließend identifiziert wird und Repressalien ausgesetzt war, sowie bei Meldungen an zuständige Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Europäischen Union unter Einhaltung der Bestimmungen dieser Vorschriften.

Der Schutz wird nicht garantiert oder gegen den Hinweisgeber oder gegen den Anzeigenden wird eine Disziplinarstrafe verhängt, wenn – auch durch ein erstinstanzliches Urteil – Folgendes festgestellt wird: (i) die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Hinweisgebers für Verleumdung oder üble Nachrede oder jedenfalls wegen derselben Straftaten, die Gegenstand der Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden sind, oder (ii) seine zivilrechtliche Haftung aus demselben Grund in Fällen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

c) Andere Personen, für die der Schutz gilt

Der in den vorstehenden Absätzen erwähnte Schutz gilt auch für folgende Personen:

- natürliche Personen, die den Hinweisgeber bei der Erstattung der Meldung unterstützen und im selben beruflichen Kontext tätig sind und deren Hilfe vertraulich behandelt werden muss (sog. „Mittler“);

- Personen, die in demselben beruflichen Kontext tätig sind wie der Hinweisgeber oder die Person, die eine Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden erstattet oder eine Offenlegung vorgenommen hat, und die mit ihnen durch eine stabile emotionale oder verwandtschaftliche Beziehung bis zum vierten Grad verbunden sind;
- Mitarbeiter des Hinweisgebers oder der Person, die eine Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden erstattet oder eine Offenlegung vorgenommen hat, die im gleichen beruflichen Kontext wie der Hinweisgeber tätig sind und die in einer gewohnheitsmäßigen und fortdauernden Beziehung zu der genannten Person stehen;
- Einrichtungen, deren Inhaber der Hinweisgeber oder die Person ist, die eine Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden erstattet oder eine Offenlegung vorgenommen hat, oder für die dieselben Personen arbeiten, sowie die Einrichtungen, die in demselben beruflichen Kontext wie die vorgenannten Personen tätig sind.

8. SANKTIONSSYSTEM

Ein Verstoß gegen die in den vorstehenden Absätzen enthaltenen Bestimmungen kann ein Sanktionsverfahren auslösen. Sanktionen können insbesondere verhängt werden gegen:

- (i) Hinweisgeber, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen erstattet haben oder deren Meldungen sich als falsch, unbegründet oder verleumderisch erweisen oder jedenfalls nur erstattet wurden, um der Gesellschaft, der betroffenen Person oder anderen involvierten Personen zu schaden;
- (ii) Personen, welche die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers verletzt haben;
- (iii) Personen, die für „*Repressalien*“ verantwortlich sind;
- (iv) Personen, welche Meldungen behindern oder zu behindern versuchen.

Die Feststellung und die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen erfolgen gemäß den in Art. 7 des Gesetzes 300 vom 30.5.1970 („**Arbeiterstatut**“) festgelegten Verfahren und eventuell geltenden Sondervorschriften und müssen den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit im Hinblick auf den vorgeworfenen Verstoß Rechnung tragen. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die folgenden Umstände:

- die Art der beanstandeten rechtswidrigen Handlung;
- die konkreten Umstände, unter denen die rechtswidrige Handlung begangen wurde;
- die Art und Weise der Begehung der Handlung;

- die Schwere des Verstoßes, auch unter Berücksichtigung der subjektiven Einstellung des Urhebers des Verstoßes;
- die mögliche Begehung von mehr als einem Verstoß im Rahmen ein und desselben Verhaltens;
- das mögliche Zusammenwirken mehrerer Personen bei der Begehung des Verstoßes;
- die etwaige Rückfälligkeit des Urhebers des Verstoßes.

Alle Arbeitnehmer, Verwalter und Mitarbeiter von Fielmann sowie alle Personen, die in Vertragsbeziehung zur Gesellschaft stehen, unterliegen im Rahmen dieser Beziehungen dem in diesem Verfahren dargelegten Sanktions- und Disziplinarsystem.

Das Verfahren zur Verhängung der in diesem Abschnitt genannten Sanktionen trägt den besonderen Umständen Rechnung, die sich aus der Rechtsstellung der Person ergeben, gegen die ein Verfahren eingeleitet wird.

Zuständig für die konkrete Verhängung der Disziplinarmaßnahmen ist die Personalabteilung von Fielmann, welche die Sanktionen, auch nach Anhörung der unverbindlichen Stellungnahme des Vorgesetzten des Urhebers des gerügten Verhaltens, verhängt.

Sanktionen gegen Angestellte und mittlere Führungskräfte

Der nationale Kollektivvertrag für den Sektor Handel („CCNL Commercio“) gilt für die als Angestellte und mittlere Führungskräfte eingestufteten Mitarbeiter der Gesellschaft.

Verstöße nicht leitender Angestellter gegen die in diesem Verfahren festgelegten einzelnen Verhaltensregeln stellen, auch unter Einhaltung und Anwendung der Bestimmungen des Kollektivvertrages Handel, des Arbeiterstatuts und etwaiger Sondervorschriften, Disziplinarvergehen dar.

Die darin vorgesehenen Sanktionen sind: mündliche Abmahnung; schriftliche Abmahnung; Geldbuße bis in Höhe eines Betrages, der dem für 4 Stunden gezahlten Entgelt entspricht; Suspendierung von der Arbeit mit Aussetzung der Gehaltszahlung für einen Zeitraum von höchstens 10 Tagen; ordentliche oder fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Art und Umfang der genannten Sanktionen richten sich nach folgenden Kriterien:

- Vorsatz des Handelnden oder Grad der Fahrlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu berücksichtigen ist;
- das Gesamtverhalten des Arbeitnehmers unter besonderer Berücksichtigung etwaiger bisheriger Disziplinarvergehen, soweit gesetzlich zulässig;
- die Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers;

- die Funktion der am Sachverhalt beteiligten Personen;
- weitere besondere Umstände des Disziplinarvergehens.

Im Einzelnen werden Disziplinarmaßnahmen wie folgt verhängt:

- 1) mündliche Abmahnung, wenn der Arbeitnehmer gegen eine der Regeln des Verfahrens verstößt oder sich vorschriftswidrig im Sinne dieses Verfahrens verhält;
- 2) schriftliche Abmahnung, wenn der Arbeitnehmer wiederholt gegen das Verfahren verstößt oder sich wiederholt vorschriftswidrig im Sinne dieses Verfahrens verhält;
- 3) Geldbuße bis in Höhe eines Betrages, der dem für 4 Stunden gezahlten Entgelt entspricht und Suspendierung von der Arbeit mit Aussetzung der Gehaltszahlung (für einen Zeitraum von höchstens 10 Tagen), wenn der Arbeitnehmer durch einen Verstoß gegen das Verfahren oder durch ein vorschriftswidriges Verhalten im Sinne dieses Verfahrens der Gesellschaft Schaden zufügt oder sie in eine bedrohliche Situation bringt oder wenn sich der Arbeitnehmer eines wiederholten Verstoßes im Sinne von Punkt 2) schuldig gemacht hat;
- 4) fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers vorschriftswidrig im Sinne dieses Verfahrens ist und einen schwerwiegenden Verstoß darstellt, der direkt und eindeutig gegen das Whistleblowing-Gesetz zielt oder die konkrete Anwendung der im Whistleblowing-Gesetz vorgesehenen Sanktionen gegen die Gesellschaft zur Folge hat, und wenn hinsichtlich der unter Punkt 3) genannten Verstöße ein Wiederholungsfall vorliegt.

Davon unberührt bleibt das Recht der Gesellschaft, für den Verstoß eines Arbeitnehmers gegen das Verfahren Schadenersatz zu verlangen.

Maßnahmen gegen Führungskräfte/Mitarbeiter in Leitungsfunktion

Für Führungskräfte gilt der nationale Kollektivvertrag für leitende Angestellte im Handel.

Die Führungskräfte von Fielmann sind verpflichtet, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit die Bestimmungen des Verfahrens einzuhalten und dafür zu sorgen, dass sie von ihren Mitarbeitern ebenfalls eingehalten werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verfahren oder eines vorschriftswidrigen Verhaltens im Sinne dieses Verfahrens werden gegen die verantwortlichen Personen geeignete Maßnahmen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und dem geltenden Kollektivvertrag ergriffen.

Vorschriftswidrig im Sinne dieses Verfahrens und dementsprechend sanktionierbar ist das Verhalten einer Führungskraft,

- die ihr unterstellte Mitarbeiter nicht in der Weise beaufsichtigt, dass die Beachtung der Verfahrensbestimmungen sichergestellt ist;
- die Nichteinhaltungen und/oder Unregelmäßigkeiten bei der Erfüllung der in dem Verfahren festgelegten Verpflichtungen, von denen sie Kenntnis erlangt, nicht meldet, mit der Folge, dass das Verfahren wirkungslos bleibt und Fielmann möglicherweise Sanktionen nach dem Whistleblowing-Gesetz ausgesetzt ist;
- die ihrerseits einmal oder mehrmals gegen die Bestimmungen des Verfahrens verstoßen hat, so dass Fielmann Sanktionen nach dem Whistleblowing-Gesetz ausgesetzt ist.

Verstößt eine Führungskraft gegen die in diesem Verfahren enthaltenen Bestimmungen und Regeln, so ergreift die Gesellschaft gegen sie die Maßnahmen, die sie in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dem geltenden Kollektivvertrag für angemessen erachtet.

Maßnahmen gegen Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verfahren durch einen oder mehrere Verwalter ergreift die Gesellschaft gemäß den Bestimmungen des Gesetzes und/oder des Gesellschaftsvertrages geeignete Maßnahmen, wozu auch die Einberufung der Gesellschafterversammlung gehören kann, damit diese über geeignetere Maßnahmen beschließt.

Maßnahmen gegen Berater und externe Mitarbeiter

Vorschriftswidriges Verhalten im Sinne dieses Verfahrens von Beratern oder externen Mitarbeitern, unabhängig von ihrer genauen Bezeichnung (gemeint ist sowohl eine feste als auch eine gelegentliche Mitarbeit), oder anderen Personen, die in vertraglicher Beziehung zu Fielmann stehen, wird gemäß den spezifischen Klauseln, die in die jeweiligen Verträge aufgenommen werden, geahndet.

Die oben beschriebenen Verhaltensweisen können auch von der ANAC festgestellt werden, die ihrerseits die folgenden Bußgelder verhängt:

- für die unter Punkt (i) genannten Verhaltensweisen Sanktionen in Höhe von 500,00 Euro bis 2.500,00 Euro, es sei denn, der Hinweisgeber wurde von einem Strafgericht – auch in erster Instanz – wegen Verleumdung oder übler Nachrede oder jedenfalls auf Grund derselben Straftaten verurteilt, die Gegenstand der Anzeige bei den Justiz- oder Steuerbehörden sind;
- für die unter Punkt (ii), (iii) und (iv) genannten Verhaltensweisen Sanktionen zwischen 10.000,00 Euro und 50.000,00 Euro.

9. AUFBEWAHRUNG VON UNTERLAGEN

Interne Meldungen und die zugehörigen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung der Meldung erforderlich ist, in jedem Fall aber nicht länger als fünf Jahre ab dem Tag der Mitteilung des abschließenden Ergebnisses des Meldeverfahrens, unter Einhaltung der unter Ziffer 7.1 dargelegten Vertraulichkeitsverpflichtungen.

Zu diesem Zweck hat der Whistleblowing-Beauftragte je nach Bedarf ein spezielles computergestütztes Archiv und ein Papierarchiv eingerichtet.

Für die Aufbewahrung der externen Meldungen ist die ANAC zuständig.

Alle in der Meldung enthaltenen personenbezogenen Daten, darunter solche, die sich auf die Identität des Hinweisgebers oder anderer Personen beziehen, werden unter Einhaltung der Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und insbesondere gemäß der diesem Verfahren beigefügten Datenschutzerklärung verarbeitet.

10. VERFÜGBARKEIT DES VERFAHRENS

Dieses Verfahren ist in elektronischem Format unter den folgenden Adressen verfügbar

- Webseite unter [Whistleblowing \(fielmann.it\)](https://www.fielmann.it/whistleblowing)
- Schwarzes Brett der Gesellschaft (SPOT)
- Portal Workday

11. AKTUALISIERUNG DES VERFAHRENS

Dieses Verfahren wird von der Geschäftsführung genehmigt und regelmäßig aktualisiert.