

VORWORT

Mit der vorliegenden Verfahrensordnung für das Hinweisgebersystem soll eine strukturierte Methode zur Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden über mögliche Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, oder ethische Standards innerhalb unseres Unternehmens zur Verfügung gestellt werden.

Wir wollen ein sicheres Umfeld für Hinweisgeber¹ schaffen, in welchem sämtliche Meldungen oder Beschwerden angemessen und gründlich untersucht werden. Wir setzen uns dafür ein, eine offene, vertrauliche und faire Atmosphäre zu gestalten, in der Mitarbeiter, Vertragspartner und andere geschäftlich verbundene Personen Missstände sicher und geschützt kommunizieren können.

Zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen hat die Geschäftsführung qualifizierte Mitarbeiter zu Whistleblowing-Beauftragten ernannt, um allen Hinweisen und Vorwürfen auf mögliches Compliance-bezogenes Fehlverhalten nachzugehen. Die mit der Betreuung des Hinweisgebersystems betrauten Personen sind unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Mit der Darstellung und Erläuterung des Hinweisgeberverfahrens auf Basis dieses Dokuments werden verschiedene rechtliche Anforderungen an Hinweisgebersysteme und Hinweisgeberschutz nach der EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937, entsprechender Umsetzungsgesetze, des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), etc. berücksichtigt.

1. ANWENDUNGSBEREICH

Das Hinweisgebersystem steht für Meldungen von potenziellen Compliance-Verstößen zur Verfügung. Hierunter fallen Verstöße, die straf- bzw. bußgeldbewehrt sind, Verstöße gegen sonstige gesetzliche Vorschriften sowie Verstöße gegen unternehmensinterne Richtlinien. Dazu zählen insbesondere folgende Themenbereiche (nicht abschließend): Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschdelikte, Veruntreuung von Geldern, Diebstahl, Gewalttaten inkl. sexueller Belästigung, Wirtschafts- und Steuerstraftaten sowie potenzielle Verstöße gegen menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Letzterem umfasst insbesondere Verstöße gegen das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Verstöße gegen das Verbot der Missachtung des Arbeits- und Umweltschutzes.

Hinweise können anonym übermittelt werden; es wird jedoch empfohlen, Hinweise nicht anonym abzugeben, um eine möglichst effiziente Untersuchung mit allen erforderlichen Schutzmaßnahmen für den Hinweisgeber zu gewährleisten. Sämtliche Hinweise, einschließlich anonymer Hinweise, sollen klar und verständlich sein sowie auf Umständen beruhen, von denen die meldende Person aufgrund ihrer beruflichen Pflichten Kenntnis erlangt hat.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2. WHISTLEBLOWING-BEAUFTRAGTE

Zuständig für die Entgegennahme und Bewertung von Hinweisen innerhalb des Unternehmens sind die Whistleblowing-Beauftragten. Diese ergreifen die notwendigen Maßnahmen unter Beachtung der Grundsätze der Unparteilichkeit und Objektivität sowie Vertraulichkeit.

Mitarbeiter, die an der Hinweisbearbeitung mitwirken, müssen tatsächliche oder drohende Interessenkonflikte vermeiden bzw. anzeigen.

3. UMGANG MIT EINGEHENDEN HINWEISEN

a) Abgabe des Hinweises

Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße können über unser **Online-Meldesystem** in Zusammenarbeit mit **KEISDATA®** erfolgen. Der Hinweis kann in Textform oder mündlich mittels Audioaufzeichnung abgegeben werden.

<https://calzedonia-whistleblowing.keisdata.it/Home>

Der Hinweisgeber wählt hier zunächst die von ihm bevorzugte Sprache und wird sodann weiter durch das Menü geleitet.

Der Hinweis wird an die Whistleblowing-Beauftragten zur Bearbeitung weitergeleitet. Bei drohenden Interessenkonflikten kann sich der Hinweisgeber auch direkt an die Whistleblowing-Beauftragten des Mutterkonzerns wenden.

b) Eingangsbestätigung

Die Whistleblowing-Beauftragten bestätigen dem Hinweisgeber den Eingang seiner Meldung in Form einer Nachricht über das Whistleblowing-Tool. Eine inhaltliche Befassung mit der Meldung hat hierin nicht zwingend stattzufinden. Dennoch kann die Eingangsbestätigung bereits dazu genutzt werden, erste Rückfragen an den Hinweisgeber zu stellen. Die Eingangsbestätigung erfolgt innerhalb von 7 Tagen.

c) Sichtung der Meldung und Ersteinschätzung

Die Whistleblowing-Beauftragten sichten schnellstmöglich die Meldung des Hinweisgebers sowie etwaige beigefügte Dokumente. Hierdurch soll ein umfassendes Verständnis des gemeldeten Vorgangs erlangt werden, einschließlich der Fragen, die im weiteren Verlauf geklärt werden müssen, sowie der Abteilungen, die einzubeziehen sind.

Um eine möglichst zügige Bearbeitung zu gewährleisten, sollte der Hinweisgeber:

- die erheblichen Tatsachen klar, vollständig und konkret mitteilen, sowie die Art und Weise, wie sie von den Tatsachen erfahren hat, einschließlich Datum und Ort;
- allgemeine Informationen oder andere Informationen angeben, die helfen, die beteiligten Personen zu identifizieren;
- alle anderen Personen namentlich nennen, die Kenntnis von den mitgeteilten Tatsachen haben können;
- alle Unterlagen bereitstellen, die bestätigen können, dass der Verdacht begründet ist;

- alle sonstigen Informationen bereitstellen, die zur Überprüfung des Hinweises förderlich sein können.

Sofern keine Compliance-Relevanz vorliegt, endet das Verfahren und der Hinweisgeber wird darüber informiert.

d) Weitere Aufklärung des Sachverhaltes

Nach der Sichtung des Hinweises beginnen die Whistleblowing-Beauftragten schnellstmöglich mit der weiteren Aufklärung des Sachverhalts. Hierzu stehen dem einzelnen Whistleblowing-Beauftragten die folgenden Informationsquellen zur Verfügung:

- **Rückfragen an den Hinweisgeber.** Diese erfolgen grundsätzlich über das Whistleblowing-Tool, um einen Zugriff Dritter wirksam auszuschließen. Bei Bedarf kann ebenfalls ein telefonischer oder persönlicher Kontakt hergestellt werden.
- **Rückfragen an benannte Beteiligte und/oder Zeugen.** Sofern jemand ausdrücklich als Beteiligter oder Zeuge für den gemeldeten Vorgang benannt wird, ist diesem stets ausreichende Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- **Rückfragen an die betroffenen Unternehmen bzw. Abteilungen.** Die von der Meldung betroffenen Unternehmen bzw. Abteilungen sind über den gemeldeten Vorgang zu informieren und haben an der Aufklärung des Sachverhaltes mitzuwirken. Dies erfolgt stets unter Berücksichtigung der internen Hierarchien über den zuständigen Abteilungsleiter/Manager bzw. die Geschäftsführung. Sofern notwendig werden über diesen Meldeweg auch Gespräche mit weiteren Mitarbeitern in den entsprechenden Abteilungen geführt.
- **Sonstige Aufklärungsmaßnahmen soweit erforderlich.** Hierzu kann beispielsweise die Sichtung von weiteren Dokumenten, o.ä. gehören. Die befragten Personen sind mit Ausnahme des Hinweisgebers darüber aufzuklären, dass eine etwaige Beteiligung an dem gemeldeten Missstand sowie das Verhalten im Rahmen von dessen Aufarbeitung (arbeits-) rechtliche Konsequenzen für die befragte Person haben kann.

e) Erarbeitung und Auswahl von Abhilfemaßnahmen

Die Whistleblowing-Beauftragten erarbeiten gegebenenfalls auch in Zusammenarbeit mit den zuständigen Geschäftsführern und Abteilungsleitern/Managern mögliche Abhilfemaßnahmen, damit der gemeldete Missstand schnellstmöglich behoben und für die Zukunft gleichartige Verstöße verhindert werden. Unter den zur Verfügung stehenden Abhilfemaßnahmen wird unter denjenigen, die eine ausreichende Wahrscheinlichkeit zur Behebung des Missstandes haben, die umzusetzende Abhilfemaßnahme ausgewählt. Bei mehreren, aus Sicht der Whistleblowing-Beauftragten gleich geeigneten Abhilfemaßnahmen, obliegt die finale Auswahl der Geschäftsführung bzw. den jeweiligen Abteilungsleitern, die diese Entscheidung insb. unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Erfordernisse treffen können.

Sofern möglich, sollte bereits zu diesem Zeitpunkt eine mögliche Folgemaßnahme erarbeitet werden, die umzusetzen ist, wenn der Missstand wider Erwarten nicht durch die eigentliche Abhilfemaßnahme behoben werden kann.

f) Abschlussmeldung an den Hinweisgeber

Dem Hinweisgeber ist eine Rückmeldung zu dem gemeldeten Missstand zu geben. Hierbei hat eine abschließende Zusammenfassung des Sachverhaltes sowie eine Darstellung der nun umzusetzenden Abhilfemaßnahmen stattzufinden. Im Rahmen der Abschlussmeldung kann der Hinweisgeber darum gebeten werden, Verbesserungsvorschläge für das Verfahren abzugeben.

Die Abschlussmeldung soll spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung erfolgen.

g) Überwachung der Umsetzung

Im Anschluss überwacht der jeweilige Whistleblowing-Beauftragte die Umsetzung der Abhilfemaßnahmen. Sollte der selbst gesetzte Zeitplan verfehlt werden, veranlasst der Whistleblowing-Beauftragte alle möglichen Maßnahmen zur Beschleunigung des Prozesses. Sollte absehbar sein, dass die begonnenen Abhilfemaßnahmen nicht zum gewünschten Erfolg führen, sorgen die Whistleblowing-Beauftragten für die Umsetzung der bereits festgelegten oder nunmehr erarbeiteten Folgemaßnahmen. Die Beseitigung des Missstandes ist sicherzustellen. Der Hinweisgeber wird bei einer Änderung der Strategie über das Whistleblowing-Tool entsprechend informiert.

4. SCHUTZ VON HINWEISGEBERN

Wir garantieren dem Hinweisgeber die Vertraulichkeit des Hinweises ab dem Zeitpunkt der Mitteilung. Dies betrifft auch Fälle, in denen sich der Hinweis später als falsch oder unbegründet erweist. Soweit wir nicht gesetzlich zur Offenlegung verpflichtet sind, ist die Identität des Hinweisgebers in jeder Phase nach der Mitteilung geschützt.

Hinweisgeber dürfen außer in den gesetzlich zulässigen Fällen keinerlei negativen Konsequenzen in Folge der Meldung ausgesetzt werden. In Zweifelsfällen sind die Whistleblowing-Beauftragten die Ansprechpartner für Hinweisgeber die sich derartigen Maßnahmen ausgesetzt sehen. Die Whistleblowing-Beauftragten haben in diesem Zusammenhang ebenfalls die Aufgabe derartige Vorwürfe zu prüfen und ggf. zu klären.

5. SANKTIONEN

Compliance-Verstöße durch unsere Mitarbeiter werden nicht toleriert und entsprechend ihrer Art und Schwere angemessen sanktioniert. Mögliche arbeitsrechtliche Sanktionen sind insbesondere eine Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung. Die Whistleblowing-Beauftragten wirken darauf hin, dass bei der Entscheidung ein einheitlicher Bewertungsmaßstab zugrunde gelegt wird. Dabei werden vergleichbare Fälle aus der Vergangenheit berücksichtigt.

Die Verdächtigung einer anderen Person kann schwerwiegende Folgen haben. Im Rahmen der Ermittlungen halten sich die Whistleblowing-Beauftragten strikt an die Grundsätze der Unschuldsvermutung. Wichtig ist, dass das Hinweisgebersystem verantwortungsvoll genutzt wird. Das Unternehmen wird keine Handlungen unterstützen, aufgrund derer Mitarbeitende Opfer von unbegründeten oder falschen Anschuldigungen werden könnten.

Jede Form des Missbrauchs dieses Hinweisgebersystems, wie z.B. die vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldung, kann rechtliche zivil- und/oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

6. DATENSCHUTZ

Das Hinweisgebertool gewährleistet einen hochsicheren Meldekanal, bei dem auch anonyme Meldungen möglich sind. Die detaillierten Datenschutzhinweise finden Sie auf der Eingangsseite unseres Hinweisgebertools KEISDATA sowie in unserer Datenschutzerklärung.

Stand: November 2023