

NAMIRIAL S.P.A.

WHISTLEBLOWING-GRUPPENRICHTLINIE

VERFAHREN ZUR MELDUNG VON VERSTÖSSEN UND UNREGELMÄSSIGKEITEN

**Namirial S.p.A.**

Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (An), Italien | Tel. +39 071 63494
www.namirial.com | amm.namirial@sicurezza postale.it | TVA IT02046570426
Unternehmensregisternr. 02046570426 | REA N. AN - 157295
Code T04ZHR3 | Grundkapital 8.256.361,60 €



Zusammenfassung

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN.....	3
Dokument	3
Genehmigung	3
Versionen	3
Zugriff	4
2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE.....	5
3. ANWENDUNGSBEREICH	6
4. GEGENSTAND DER BERICHTE.....	6
5. INTERNE MELDEWEGE.....	8
6. VERWALTUNG DES INTERNEN MELDEWEGS UND ÜBERPRÜFUNG DER GÜLTIGKEIT DES BERICHTS.....	8
Vorläufige Analyse	9
Spezifische Einblicke.....	10
7. EXTERNE MELDUNGEN	11
7.1. Bedingungen für externe Meldungen	11
7.2. EXTERNE MELDEWEGE.....	11
8. ÖFFENTLICHE BEKANNTGABE.....	11
9. FORMEN DES SCHUTZES DES WHISTLEBLOWERS	12
9.1. Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und der Meldung	12
9.2. Verarbeitung personenbezogener Daten	12
10. SCHUTZ DES WHISTLEBLOWERS	13
10.1. Anwendungsbereich	13
10.2. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen	14
10.3. In Italien geltende Unterstützungsmaßnahmen für Whistleblower	16
10.4. Unterstützungsmaßnahmen für Hinweisgeber in Frankreich	16
10.5. Unterstützungsmaßnahmen für Hinweisgeber in Spanien	17
10.6. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Whistleblower	17
10.7. Beschränkungen der Haftung des Whistleblowers	18
11. AUFBEWAHRUNG VON UND ZUGANG ZU UNTERLAGEN	18



1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Dokument

Sicherheitseinstufung:	Öffentliches Dokument
Unternehmen:	Namirial S.p.A.
Version:	3.1
Datum der letzten Version:	18/12/2024
Name des Dokuments:	Whistleblowing Policy_v.3.1

Genehmigung

Bearbeitet von:	Geprüft von:	Genehmigt von:
<i>Rechtsteam</i>	<i>CFO & Corporate Governance Director</i>	<i>Chief Executive Officer</i>

Versionen

Versionen	Überarbeitung	Beschreibung der Überarbeitung	Datum
1.0	Original	Erster Entwurf	Genehmigt durch den Verwaltungsrat am 26.10.2022
1.1	Aktualisierung	Aktualisierung der Kontakte des Ausschusses	06.03.2023
2.0	Aktualisierung	Anpassung an das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019	14.07.2023
3.0	Aktualisierung	Ausweitung der Whistleblowing-Richtlinie auf die Unternehmen der Namirial S.p.A.- Gruppe und Anpassung an den Leitfaden für Privatunternehmen der Confindustria über Whistleblowing vom Oktober 2023	15.12.2023
3.1	Aktualisierung	Revision im Hinblick auf die französischen und spanischen Besonderheiten	18.12.2024



Zugriff

Nr.	Rolle	Lesen	Lesen und Bearbeiten
1	Rechtsteam		X
2	Mitarbeiter	X	
3	Drittparteien	X	



2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

NAMIRIAL S.p.A. (im Folgenden „NAMIRIAL“ oder das „Unternehmen“ oder die „Muttersgesellschaft“) führt zusammen mit ihren Tochtergesellschaften (gemeinsam als „NAMIRIAL-GRUPPE“ oder die „Gruppe“ bezeichnet) ihre Geschäfte auf faire, transparente, ehrliche und loyale Weise und verlangt von allen Mitarbeitern, Führungskräften, Mitgliedern des *Managements* und *Interessenvertretern* die Einhaltung der für das Unternehmen geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften, Verhaltensregeln, *Standards* und Richtlinien.

Die NAMIRIAL-GRUPPE hat sich verpflichtet, ein angemessenes internes Kontrollsystem zu fördern und aufrechtzuerhalten, das als Gesamtheit aller nützlichen und notwendigen Instrumente zur Lenkung, Verwaltung und Überprüfung der Geschäftsaktivitäten zu verstehen ist, mit dem Ziel, die Einhaltung der Gesetze und der Regulierungsinstrumente des Unternehmens zu gewährleisten, das Unternehmensvermögen zu schützen, die Aktivitäten optimal und effizient zu verwalten und genaue und vollständige Buchhaltungs- und Finanzdaten zu liefern.

Die Verantwortung für die Umsetzung eines wirksamen internen Kontrollsystems ist auf allen Ebenen der Organisationsstruktur der Gruppe verteilt. Dementsprechend sind alle Mitarbeiter der NAMIRIAL-GRUPPE im Rahmen der ihnen zugewiesenen Funktionen und Zuständigkeiten verpflichtet, das interne Kontrollsystem einzurichten und aktiv an dessen Funktionieren mitzuwirken.

Die Institution des *Whistleblowing* ist für die NAMIRIAL-GRUPPE von grundlegender Bedeutung, um die Kontrolle über die wirksame Anwendung und Einhaltung des Ethikkodex, der Bestimmungen und Grundsätze der internen *Richtlinien* und Verfahren sowie der Gesetze und Vorschriften zu verstärken.

Darüber hinaus hilft ein *Whistleblowing-System* der NAMIRIAL-GRUPPE, die Integrität des Unternehmens zu stärken und potenzielle Probleme in einem frühen Stadium effektiv anzugehen, wodurch das Risiko eines möglichen erheblichen Schadens für das *Geschäft* und den Ruf der Gruppe verringert wird.

In Anbetracht der obigen Ausführungen hat der Verwaltungsrat von NAMIRIAL das folgende Verfahren (im Folgenden als „*Whistleblowing-Richtlinie*“ bezeichnet) für die Behandlung von Whistleblowing als gültig und wirksam gegenüber der NAMIRIAL-GRUPPE eingeführt und implementiert.

Nach ihrer Verabschiedung wird die *Whistleblowing-Richtlinie* den Empfängern (wie nachstehend definiert) per E-Mail und/oder durch Veröffentlichung auf den institutionellen Websites des Unternehmens und der Tochtergesellschaften zur Kenntnis gebracht und darüber hinaus in einem speziellen Bereich des *Unternehmensintranets* zugänglich gemacht. Dieses Verfahren ist auch Gegenstand regelmäßiger spezifischer Schulungsmaßnahmen, die das Unternehmen in seiner Eigenschaft als Muttersgesellschaft den Empfängern anbietet, um seine Kenntnis und Anwendbarkeit zu fördern.



3. ANWENDUNGSBEREICH

Die *Whistleblowing-Richtlinie* wird eingeführt, um den Prozess des Versendens, Empfangens, Analysierens und Verarbeitens von Meldungen (wie unten definiert) von jeder Person zu regeln, auch in vertraulicher oder anonymer Form, und gilt für die folgenden Parteien (in der Einzahl oder Mehrzahl gemeinsam definiert als „Empfänger“ oder, nach dem Versenden einer Meldung, „Whistleblower“):

- Mitarbeiter und Führungskräfte, nämlich:
 - die Mitarbeiter der Gruppe, einschließlich, im Falle von Beziehungen zu italienischen Unternehmen, der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch das italienische Gesetzesdekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015 oder Artikel 54-bis des italienischen Dekrets Nr. 50 vom 24. April 2017, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 96 vom 21. Juni 2017, geregelt wird;
- Drittparteien, nämlich:
 - selbstständige, einschließlich der in Kapitel I des italienischen Gesetzes Nr. 81 vom 22. Mai 2017 genannten Personen, sowie die in Artikel 409 der italienischen Zivilprozessordnung und Artikel 2 des italienischen Gesetzesdekrets Nr. 81 aus dem Jahr 2015 genannten Personen, die für die Gruppe tätig sind, wenn es sich um Beziehungen zu italienischen Unternehmen handelt;
 - Arbeitnehmer oder Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit für die Gruppe ausüben, indem sie Waren oder Dienstleistungen liefern oder Arbeiten für Dritte ausführen;
 - Freiberufler und Berater, die ihre Dienste der Gruppe zur Verfügung stellen;
 - bezahlte und unbezahlte Freiwillige und Praktikanten, die für die Gruppe tätig sind;
- Anteilseigner und Personen mit Verwaltungs-, Leitungs-, Kontroll-, Aufsichts- oder Vertretungsfunktionen in der Gruppe, auch wenn diese Funktionen *de facto* ausgeübt werden.

In Bezug auf die Anwendung dieses Dokuments auf die französische Tochtergesellschaft der NAMIRIAL GRUPPE wird vereinbart, dass der Hinweisgeber, der in den Geltungsbereich gemäß Artikel 6 des französischen Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens fällt, der folgenden Definition entspricht:

Ein Hinweisgeber ist eine natürliche Person, die ohne direkte finanzielle Gegenleistung und in gutem Glauben Informationen über eine Straftat, ein Vergehen, eine Bedrohung oder einen Schaden für das öffentliche Interesse, einen Verstoß oder einen Verschleierungsversuch eines Verstoßes gegen eine von Frankreich ordnungsgemäß ratifizierte oder genehmigte internationale Verpflichtung, einen einseitigen Akt einer internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung erlassen wurde, das Recht der Europäischen Union, ein Gesetz oder eine Verordnung meldet oder offenlegt. Wenn die Informationen nicht im Rahmen der in Artikel 8 I genannten beruflichen Tätigkeiten erlangt wurden, muss der Hinweisgeber persönlich davon Kenntnis erlangt haben.

Allgemeiner gilt das französische GESETZ Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Hinweisgebern in allen seinen Punkten, wenn die Meldung die Tätigkeiten der französischen Tochtergesellschaft betrifft.

4. GEGENSTAND DER BERICHTE



Die Berichte sind an einen speziell eingerichteten Ausschuss bei der Muttergesellschaft (im Folgenden auch „Ausschuss“ genannt) gerichtet, der sich wie folgt zusammensetzt:

- Leiter/in der Personalabteilung,
- Leiter/in der Rechtsabteilung,
- Datenschutzbeauftragte/r,
- Internes Mitglied des Ausschusses der Muttergesellschaft.

Es wird festgelegt, dass alle Mitglieder des oben genannten Ausschusses bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe die Anforderungen an Autonomie und Kompetenz erfüllen.

Der Ausschuss kann unter Beachtung der Vertraulichkeitsverpflichtungen von Zeit zu Zeit die Unterstützung der Person(en) des Gruppenunternehmens, auf die sich der Bericht bezieht, in Anspruch nehmen.

Meldungen über rechtswidriges oder unregelmäßiges Verhalten müssen von Whistleblowern an den Ausschuss weitergeleitet werden, wobei sicherzustellen ist, dass sie begründet sind und auf genauen und übereinstimmenden Fakten beruhen.

Insbesondere ist jeder Empfänger der *Whistleblowing-Richtlinie* verpflichtet, den Ausschuss unverzüglich, auch anonym, über Verstöße (damit sind Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen gemeint, die dem öffentlichen Interesse oder der Gruppe schaden) oder vermutete Verstöße zu informieren, die Verstöße gegen nationale Vorschriften und Vorschriften der Europäischen Union beinhalten:

- des Verhaltenskodex der Gruppe;
- der Verhaltensregeln, Verbote und Kontrollgrundsätze, die im Organisationsmodell jedes Gruppenunternehmens aufgeführt sind, sowie der Begehung von rechtswidrigen Handlungen, die gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001 relevant sind (gilt nur für Konzerngesellschaften mit einem Organisationsmodell nach italienischem Recht);
- der geltenden Gesetze, Rechtsakte mit Gesetzeskraft oder Verordnungen, insbesondere in Bezug auf korrupte Praktiken;
- der von der Gruppe und/oder den einzelnen Gruppenunternehmen angenommenen internen Verfahren/Richtlinien;

(in der Reihe als „Berichte“ bezeichnet).

Die vorstehende Liste der Verstöße ist als Beispiel zu verstehen und nicht erschöpfend; für die vollständige Liste der Verstöße, die von jedem Empfänger gemäß dieser Whistleblowing-Richtlinie gemeldet werden können, wird in jedem Fall auf das nationale Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 verwiesen.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass die oben genannte Liste von Verstößen die Besonderheiten der einzelnen Gruppenunternehmen berücksichtigen muss. Daher werden möglicherweise nicht alle der oben genannten Verstöße von allen Gruppenunternehmen gemeldet.

Der Whistleblower muss alle zweckdienlichen Angaben machen, die es dem Ausschuss ermöglichen, die gebührenden und angemessenen Kontrollen und Überprüfungen



vorzunehmen, um den Wahrheitsgehalt der Tatsachen, die Gegenstand der Meldungen sind, zu bestätigen.

5. INTERNE MELDEWEGE

Die Berichte können dem Ausschuss über die folgenden internen Kanäle übermittelt werden:

- digitale Plattform „Whistleblowing“ (im Folgenden auch „Plattform“), die es dem Whistleblower ermöglicht, Meldungen in schriftlicher und/oder mündlicher Form (über Sprachnachrichten) zu übermitteln, entweder unter Aufzeichnung seiner Daten oder anonym;
- normale Post (z. B. Brief, Einschreiben mit Rückschein), zu Händen des Vorstands von NAMIRIAL S.p.A., Via Caduti sul Lavoro 4, 60019, Senigallia (AN), Italien, entweder unter Angabe ihrer Daten oder anonym; auf der Außenseite ist der Vermerk „Vertraulich an den Whistleblowing-Manager“ anzubringen; nicht anonyme Meldungen sind in zwei verschlossenen Umschlägen einzureichen, wobei in den ersten die Identifikationsdaten des Meldenden zusammen mit einer Kopie eines Ausweises, in den zweiten der Gegenstand der Meldung einzureichen ist; beide Umschläge sind dann in einen dritten Umschlag mit dem oben genannten Vermerk auf der Außenseite zu legen;
- ein persönliches Treffen mit dem Ausschuss, das per E-Mail oder direkt beantragt werden kann.

Der Ausschuss kann unter den folgenden Adressen kontaktiert werden:

- E-Mail: whistleblowing@ethics.namirial.com oder
- Post zu Händen von: Ausschuss der NAMIRIAL S.p.A. - Via Caduti sul Lavoro 4, 60019, Senigallia (AN), Italien.

Die vorgenannten internen Meldewege, die das Unternehmen im Interesse der NAMIRIAL-GRUPPE eingerichtet hat, garantieren die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers, der betroffenen Person (definiert als die natürliche oder juristische Person, die in den internen oder externen Meldungen oder in der öffentlichen Bekanntgabe als die Person genannt wird, der der Verstoß zugeschrieben wird oder die anderweitig in den gemeldeten oder öffentlich bekannt gemachten Verstoß verwickelt ist) und der anderweitig in den Meldungen genannten Person sowie des Inhalts der Meldungen und der zugehörigen Dokumentation.

Die Verwaltung der Berichte wird dem Ausschuss des Unternehmens anvertraut.

Interne Berichte, die einer anderen Person als dem Ausschuss vorgelegt werden, sind innerhalb von 7 (sieben) Tagen nach ihrem Eingang an die entsprechende Person zu übermitteln, wobei der Whistleblower gleichzeitig über die Übermittlung informiert wird.

6. VERWALTUNG DES INTERNEN MELDEWEGS UND ÜBERPRÜFUNG DER GÜLTIGKEIT DES BERICHTS

Der Ausschuss bewertet die eingegangenen Berichte und die zu ergreifenden Maßnahmen; die sich daraus ergebenden Maßnahmen werden gemäß den Bestimmungen über das Disziplinarsystem festgelegt und angewendet.



Im Rahmen der Verwaltung des internen Berichterstattungskanals führt der Ausschuss die folgenden Tätigkeiten aus:

- a) dem Whistleblower, auch über die Benachrichtigungsinstrumente der Plattform, innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung zukommen zu lassen; diese Bestimmung gilt nicht für Meldungen, die anonym auf dem Postweg erfolgen;
- b) Gespräche mit dem Whistleblower zu unterhalten, auch über die internen Tools der Plattform, und die Plattform bei Bedarf um Integration zu bitten;
- c) zur Verwaltung des Berichts und zur Gewährleistung der so genannten „Nähe“ jede Person innerhalb der Konzerngesellschaft einzubeziehen, an die der Bericht gemäß Artikel 4 dieses Verfahrens weitergeleitet werden kann;
- d) gewissenhaft die eingegangenen Berichte nachzuverfolgen;
- e) den Bericht innerhalb von 3 (drei) Monaten ab dem Datum der Empfangsbestätigung oder, falls eine solche Benachrichtigung nicht erfolgt, innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach Einreichung des Berichts zu bestätigen; diese Bestimmung gilt nicht für Berichte, die anonym auf dem normalen Postweg eingereicht werden;
- f) die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers zu garantieren, auch um jegliche Form von Vergeltung, Diskriminierung oder Bestrafung oder jegliche Folgen, die sich aus der Verbreitung der Berichte selbst ergeben, zu vermeiden, unbeschadet des Schutzes der Rechte von Personen, die zu Unrecht oder in böser Absicht beschuldigt werden, sowie der Rechte von Arbeitnehmern, der Gruppe und Dritten.

Vorläufige Analyse

Alle Berichte werden vom Ausschuss vorab analysiert, um zu prüfen, ob nützliche Daten und Informationen vorhanden sind, die eine erste Bewertung der Vorzüge des Berichts selbst ermöglichen. Bei der Durchführung der vorgenannten Analyse kann der Ausschuss von Zeit zu Zeit auf die Unterstützung der zuständigen Stellen des Unternehmens und gegebenenfalls auf spezialisierte externe Berater zurückgreifen, wobei in jedem Fall die Vertraulichkeit und, soweit möglich, die Anonymisierung der in dem Bericht enthaltenen personenbezogenen Daten gewährleistet wird.

Meldungen, die über die Plattform erfolgen, werden vom Ausschuss unter Wahrung der Anonymität des Namens des Whistleblowers bearbeitet, es sei denn, diese Informationen sind für die Fortsetzung der Untersuchungstätigkeit erforderlich; in diesem Fall wird der Whistleblower ordnungsgemäß über den Zugang des Ausschusses zu seinen personenbezogenen Daten informiert.

Tritt in der Phase der Voranalyse oder während der Bearbeitung des Berichts ein Interessenkonflikt auf (z. B. wenn die Person, die den Bericht bearbeitet, mit der meldenden Person oder mit der gemeldeten Person übereinstimmt oder in jedem Fall eine Person ist, die an dem Bericht beteiligt oder davon betroffen ist), sollten die Berichte an die Geschäftsleitung oder an ein einzelnes Mitglied des Ausschusses gerichtet werden, das eine wirksame, unabhängige und autonome Verwaltung des Berichts gewährleisten kann, wobei stets die in den einschlägigen Vorschriften festgelegte Geheimhaltungspflicht einzuhalten ist.



Stellt sich am Ende der vorläufigen Analysephase heraus, dass keine hinreichenden Indizien vorliegen oder dass die in der Meldung genannten Tatsachen in jedem Fall unbegründet sind, wird die Meldung vom Ausschuss mit der entsprechenden Begründung zu den Akten gelegt, und der Whistleblower wird spätestens innerhalb der in § 6 Buchstabe d) genannten Frist über das Ergebnis informiert, auch mit Hilfe der Meldeinstrumente der Plattform. Diese Bestimmung gilt nicht für anonyme Meldungen auf dem Postweg.

Spezifische Einblicke

Ergeben sich aus der vorläufigen Analyse eines jeden Berichts nützliche und ausreichende Anhaltspunkte für eine Beurteilung der Begründetheit des Berichts, so wird der Ausschuss unbeschadet des Rechts der gemeldeten Person auf Verteidigung tätig, um:

- eine spezifische Analyse zu veranlassen, wobei er sich auf die einschlägigen Strukturen des Ausschusses und gegebenenfalls auf die Unterstützung der Person(en) des Unternehmens der Gruppe, an die der Bericht gemäß Artikel 4 weitergeleitet wird, der Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL und/oder der anderen Gruppenunternehmen und/oder der betroffenen Unternehmensfunktionen stützt;
- die Untersuchung jederzeit abzuschließen, wenn sich im Laufe der Untersuchung herausstellt, dass die Meldung unbegründet ist;
- bei Bedarf externe Sachverständige oder Gutachter hinzuziehen;
- die betroffene Person anzuhören, auch auf ihren Antrag hin, im Wege eines schriftlichen Verfahrens und/oder durch die Beschaffung von schriftlichen Eingaben und Unterlagen;
- mit dem Leiter der Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL oder anderen Gruppenunternehmen und/oder dem Leiter der von dem Bericht betroffenen Unternehmensfunktion und der Geschäftsleitung der Gruppe abzustimmen, etwaige Abhilfemaßnahmen durchzuführen, die zur Beseitigung der festgestellten Kontrollmängel erforderlich sind, wobei auch die Überwachung ihrer Durchführung sichergestellt wird;
- sich mit dem Leiter der Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL oder anderen Gruppenunternehmen und/oder dem Leiter der von dem Bericht betroffenen Unternehmensfunktion über etwaige Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Gruppe (z. B. rechtliche Schritte) zu verständigen, die der Unternehmensleitung vorgeschlagen werden;
- die oberste Leitung aufzufordern, im Einvernehmen mit der Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL oder anderen Gruppenunternehmen und/oder dem Leiter der von der Meldung betroffenen Unternehmensfunktion ein Disziplinarverfahren gegen den Whistleblower einzuleiten, wenn es sich um Meldungen handelt, bei denen die Bösgläubigkeit und/oder die rein diffamierende Absicht des Whistleblowers nachgewiesen ist, was auch durch die Unbegründetheit der Meldung selbst bestätigt werden kann;
- dem Leiter der Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL oder anderen Gruppenunternehmen und/oder der obersten Führungsebene die Ergebnisse der Untersuchung der Meldung zur Beurteilung vorzulegen, wenn sie sich auf Mitarbeiter bezieht und begründet ist, damit die geeignetsten Maßnahmen gegen die gemeldeten Personen ergriffen werden können. Es liegt in der Verantwortung des Leiters der



Compliance-/Rechtsabteilung von NAMIRIAL oder anderen Gruppenunternehmen, den Ausschuss unverzüglich über solche Maßnahmen zu informieren.

7. EXTERNE MELDUNGEN

7.1. Bedingungen für externe Meldungen

Der Whistleblower kann eine externe Meldung machen, wenn zum Zeitpunkt der Meldung eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) wenn kein interner Meldeweg vorhanden ist oder wenn ein solcher zwar vorhanden, aber inaktiv ist oder wiederum nicht den geltenden Vorschriften entspricht;
- b) Der Whistleblower hat bereits eine interne Meldung gemacht, die nicht weiterverfolgt wurde;
- c) Der Whistleblower hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass eine interne Meldung nicht wirksam weiterverfolgt wird oder dass eine solche Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen nach sich ziehen könnte;
- d) Der Whistleblower hat Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen kann.

7.2. EXTERNE MELDEWEGE

Bitte beachten Sie das Dokument „Externe Meldewege“, das als integraler und wesentlicher Bestandteil dieser Richtlinie anzusehen ist und diesem als Anhang beigelegt ist.

8. ÖFFENTLICHE BEKANNTGABE

Unter öffentlicher Bekanntgabe versteht man die Veröffentlichung von Informationen über Verstöße durch Zeitungen, Medien oder andere Verbreitungswege, die eine große Anzahl von Menschen erreichen können.

Ein Whistleblower, der eine öffentliche Bekanntgabe macht, genießt den Schutz dieses Erlasses, wenn zum Zeitpunkt der öffentlichen Mitteilung eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) Der Whistleblower hat zuvor eine interne und externe Meldung abgegeben oder direkt eine externe Meldung gemacht, und innerhalb des vorgeschriebenen Zeitrahmens ist keine Antwort auf die geplanten oder ergriffenen Maßnahmen zur Weiterverfolgung der Meldungen erfolgt;
- d) Der Whistleblower hat Grund zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen kann;
- c) Der Whistleblower hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass die externe Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen birgt oder aufgrund der besonderen Umstände des konkreten Falls nicht wirksam weiterverfolgt werden kann, z. B. wenn Beweise unterschlagen oder vernichtet werden können oder wenn die begründete Befürchtung besteht, dass der Whistleblower mit dem Urheber des Verstoßes zusammenarbeitet oder an ihm beteiligt ist.

In einem solchen Fall wird der Whistleblower durch die für Journalisten geltenden Vorschriften über das Berufsgeheimnis in Bezug auf die Quelle der Nachricht geschützt.



9. FORMEN DES SCHUTZES DES WHISTLEBLOWERS

9.1. Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers und der Meldung

Die Meldekanäle gewährleisten die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers bei der Bearbeitung der Meldungen.

Die Gruppe verpflichtet sich, die Identität des Whistleblowers und die Vertraulichkeit aller in den Meldungen enthaltenen Informationen (einschließlich der Identität der betroffenen Person, der erwähnten Person und der zugehörigen Unterlagen) während des gesamten Prozesses ihrer Bearbeitung – vom Zeitpunkt des Eingangs bis zum Abschluss der Untersuchung – und durch alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an dem Verfahren beteiligt sind, unter Einhaltung der geltenden *Datenschutzgesetze* und im Einklang mit den Erfordernissen der internen Untersuchung zu schützen.

Die Gruppe verpflichtet sich, die Identität des Whistleblowers und alle anderen Informationen, aus denen diese Identität abgeleitet werden kann, weder direkt noch indirekt ohne die ausdrückliche Einwilligung des Whistleblowers selbst an andere Personen als die für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung der Meldungen zuständigen Personen weiterzugeben, die gemäß Artikel 29 und 32 Absatz 4 der Verordnung (EU) 2016/679 in ihrer geänderten Fassung ausdrücklich zur Verarbeitung dieser Daten befugt sind.

Im Rahmen von Disziplinarverfahren darf die Identität des Whistleblowers nicht bekanntgegeben werden, wenn der Vorwurf der Disziplinaranklage auf gesonderten, zu den Berichten hinzukommenden Erkenntnissen beruht, auch wenn sie sich aus den Berichten ergeben. Beruht die Anklage ganz oder teilweise auf den Berichten und ist die Kenntnis der Identität des Whistleblowers für die Verteidigung der angeklagten Person unerlässlich, so können die Berichte für die Zwecke des Disziplinarverfahrens nur verwendet werden, wenn die ausdrückliche Einwilligung des Whistleblowers zur Offenlegung seiner Identität vorliegt.

Die Gründe für die Offenlegung vertraulicher Daten werden dem Whistleblower in der im vorstehenden Absatz genannten Hypothese sowie in den in dieser *Whistleblowing-Richtlinie* genannten internen und externen Meldeverfahren schriftlich mitgeteilt, wenn die Offenlegung der Identität des Whistleblowers und der Informationen über die Meldung auch für die Verteidigung der beteiligten Person unerlässlich ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass im Falle von Meldungen, die sich auf italienische Unternehmen beziehen, die Meldung gemäß Artikel 22 ff. des italienischen Gesetzes Nr. 241 vom 7. August 1990 sowie Artikel 5 ff. des italienischen Gesetzesdekrets Nr. 33 vom 14. März 2013 vom Zugang befreit ist. Gleiches gilt für französische Unternehmen gemäß dem GESETZ Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung des Schutzes von Hinweisgebern.

9.2. Verarbeitung personenbezogener Daten

Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich der Kommunikation zwischen *Whistleblowing-Behörden*, muss im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 und der Richtlinie (EU) 2016/680 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 und den entsprechenden nationalen Umsetzungsvorschriften erfolgen.



Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer bestimmten Meldung offensichtlich nicht nützlich sind, werden nicht erhoben oder, falls sie versehentlich erhoben wurden, unverzüglich gelöscht.

Im Falle von Meldungen, die sich auf italienische Gesellschaften beziehen, können die Rechte nach den Artikeln 15 bis 22 der Verordnung (EU) 2016/679 in den Grenzen der Bestimmungen von Artikel 2 des italienischen Gesetzesdekrets Nr. 196 vom 30. Juni 2003 ausgeübt werden.

Im Falle von Meldungen, die in Bezug auf spanische Unternehmen erstellt wurden, können die in den Artikeln 15 bis 22 der Verordnung (EU) 2016/679 vorgesehenen Rechte innerhalb der Grenzen des in den Artikeln 12 bis 18 des Organgesetzes 3/2018 vom 5. Dezember über den Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung digitaler Rechte 1 festgelegten Umfangs ausgeübt werden.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Entgegennahme und Verwaltung von Meldungen erfolgt durch die Gesellschaft und andere Unternehmen der Gruppe als gemeinsam für die Datenverarbeitung Verantwortliche unter Einhaltung der in den Artikeln 5 und 25 der Verordnung (EU) 2016/679 und der Richtlinie (EU) 2016/680 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 und den entsprechenden nationalen Umsetzungsvorschriften festgelegten Grundsätze, angemessene Unterrichtung der Whistleblower und der betroffenen Personen gemäß den Artikeln 13 und 14 der Verordnung (EU) 2016/679 oder der genannten Richtlinie sowie Ergreifen geeigneter Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen.

Die Gruppe hat ihr Modell für die Entgegennahme und Verwaltung interner Meldungen festgelegt, indem sie auf der Grundlage einer Datenschutz-Folgenabschätzung geeignete technische und organisatorische Maßnahmen festlegt, um ein Sicherheitsniveau zu gewährleisten, das den spezifischen Risiken der durchgeführten Verarbeitung angemessen ist, und die Beziehung zu externen Anbietern regelt, die personenbezogene Daten in ihrem Auftrag gemäß Artikel 28 der Verordnung (EU) 2016/679 oder der Richtlinie (EU) 2016/680 verarbeiten.

10. SCHUTZ DES WHISTLEBLOWERS

10.1. Anwendungsbereich

Maßnahmen zum Schutz von *Whistleblowern*, wie sie in dieser Whistleblowing-Richtlinie genannt werden, finden Anwendung, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- a) Der Whistleblower hatte zum Zeitpunkt der Meldung oder Beschwerde bei der Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde oder der öffentlichen Bekanntgabe berechtigten Grund zu der Annahme, dass die Informationen über die gemeldeten, öffentlich bekannt gemachten Verstöße wahr sind und in den objektiven Anwendungsbereich von § 4 fallen;
- b) Die öffentliche Meldung oder Offenlegung ist auf der Grundlage der Bestimmungen dieser Whistleblowing-Richtlinie und im Allgemeinen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften erfolgt.



Die Gründe der Person für die Meldung oder die Weitergabe von Informationen an die Öffentlichkeit sind für ihren Schutz unerheblich.

Vorbehaltlich der in § 10.5 genannten Haftungsbeschränkungen sind die in diesem Absatz genannten Schutzmaßnahmen nicht gewährleistet, wenn die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Whistleblowers für Verleumdung oder üble Nachrede oder anderweitig für dieselben Straftaten, die mit der Anzeige bei der Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörde begangen wurden, oder seine zivilrechtliche Verantwortlichkeit für denselben Titel in Fällen von vorsätzlichem Fehlverhalten oder grober Fahrlässigkeit festgestellt wird, und gegen den Whistleblower eine Disziplinarstrafe verhängt wird.

Ebenso ist der Whistleblower anonym geschützt, wenn er/sie in der Folge identifiziert wurde und Vergeltungsmaßnahmen erlitten hat, sowie in Fällen von Meldungen an die zuständigen Organe, Einrichtungen und Organe der Europäischen Union.

Der Schutz von Whistleblowern – die gemäß dem vorangegangenen § 3 dieser *Whistleblowing-Richtlinie* ebenfalls als Empfänger zu betrachten sind – gilt auch, wenn das Whistleblowing, die Meldung an die Justiz- oder Rechnungslegungsbehörden oder die öffentliche Bekanntgabe von Informationen in den folgenden Fällen erfolgt:

- a) wenn das Rechtsverhältnis mit der NAMIRIAL-GRUPPE noch nicht begonnen hat, wenn die Informationen über Verstöße während des Auswahlverfahrens oder anderer vorvertraglicher Phasen erworben wurden;
- b) während der Probezeit;
- c) nach der Auflösung des Rechtsverhältnisses, wenn die Informationen über Verstöße während der Dauer des Rechtsverhältnisses erworben wurden.

Die Schutzmaßnahmen in dieser *Whistleblowing-Richtlinie* gelten ebenfalls:

- a) für Vermittler (definiert als die natürlichen Personen, die einen Whistleblower bei der Meldung unterstützen, die im gleichen Arbeitsumfeld tätig sind und deren Unterstützung vertraulich behandelt werden muss);
- b) für Personen, die sich im gleichen Arbeitsumfeld befinden wie der Whistleblower, derjenige, der eine Beschwerde bei einer Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörde eingereicht hat, oder derjenige, der eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, und die mit diesen Personen durch eine stabile emotionale oder verwandtschaftliche Beziehung bis zum vierten Grad verbunden sind;
- c) für Mitarbeiter des Whistleblowers oder der Person, die eine Beschwerde bei einer Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörde eingereicht und eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, die im gleichen Arbeitsumfeld wie der Whistleblower arbeiten und die in einer üblichen und aktuellen Beziehung zu dieser Person stehen;
- d) für Einrichtungen, die dem Whistleblower oder der Person gehören, die eine Beschwerde bei den Justiz- oder Rechnungslegungsbehörden eingereicht oder eine öffentliche Mitteilung gemacht hat, oder für die dieselben Personen arbeiten, sowie an Einrichtungen, die im gleichen Arbeitsumfeld wie die vorgenannten Personen tätig sind.

10.2. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen



Im Hinblick auf den Whistleblower ist keine Form der Vergeltung oder diskriminierenden Maßnahme, weder direkt noch indirekt, die sich auf die Arbeitsbedingungen aus Gründen auswirkt, die direkt oder indirekt mit den Berichten zusammenhängen, zulässig oder wird toleriert.

Vergeltung wird definiert als jede Handlung oder Unterlassung, auch wenn sie nur versucht oder angedroht wird, die aufgrund der Meldung, der Meldung an die Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde oder der öffentlichen Bekanntgabe erfolgt und die dem Whistleblower oder der Person, die die Meldung gemacht hat, direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen kann.

Im Folgenden sind einige Fälle aufgeführt, die eine Vergeltung darstellen können:

- a) Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen;
- b) Rückstufung oder Nicht-Beförderung;
- c) Wechsel der Aufgaben, Wechsel des Arbeitsplatzes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeiten;
- d) Aussetzung der Weiterbildung oder Einschränkung des Zugangs zu ihr;
- e) negative Verdienstbescheinigungen oder negative Referenzen;
- f) die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, einschließlich Geldstrafen;
- g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ächtung;
- h) Diskriminierung oder anderweitig ungünstige Behandlung;
- i) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn der Arbeitnehmer eine berechtigte Erwartung auf diese Umwandlung hatte;
- j) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- k) Schäden, einschließlich der Schädigung des Rufs einer Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden, einschließlich des Verlusts wirtschaftlicher Möglichkeiten und des Einkommensverlusts;
- l) Aufnahme in unzulässige Listen auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchen- oder Industrievereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person in der Zukunft keine Beschäftigung in der Branche oder Industrie finden kann;
- m) vorzeitige Beendigung oder Kündigung des Vertrags über die Bereitstellung von Waren oder Dienstleistungen;
- n) Annullierung einer Lizenz oder Genehmigung;
- o) Aufforderung, sich psychiatrischen oder medizinischen Untersuchungen zu unterziehen.

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, Degradierungen, Entlassungen, Versetzungen oder anderen organisatorischen Maßnahmen, die sich direkt oder indirekt negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken, obliegt es dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass diese Maßnahmen auf Gründen beruhen, die nichts mit der Meldung selbst zu tun haben.

Die NAMIRIAL-GRUPPE behält sich das Recht vor, angemessene Maßnahmen gegen jeden zu ergreifen, der Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen ergreift oder androht, die



Meldungen gemäß dieser *Whistleblowing-Richtlinie* eingereicht haben, unbeschadet des Rechts der Personen, die Anspruch auf Rechtsschutz haben, wenn eine straf- oder zivilrechtliche Haftung im Zusammenhang mit der Falschheit der Angaben oder Meldungen gegen den Whistleblower festgestellt wird.

Darüber hinaus stellt sowohl der Verstoß eines Empfängers gegen die vom Unternehmen festgelegten Maßnahmen zum Schutz von Whistleblowern als auch die vorsätzliche oder grob fahrlässige Abgabe von Meldungen, die sich als unbegründet erweisen, ein Verhalten dar, das gemäß den Bestimmungen des Disziplinarsystems geahndet wird.

10.3. In Italien geltende Unterstützungsmaßnahmen für Whistleblower

Der Whistleblower kann sich an eine der von der ANAC benannten und auf deren Website veröffentlichten Einrichtungen des Dritten Sektors wenden, um kostenlos Informationen, Unterstützung und Beratung über die Art und Weise der Meldung, den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen durch die nationalen und EU-Rechtsvorschriften, die Rechte der betroffenen Person und die Bedingungen für den Zugang zu Rechtsbeistand zu erhalten.

Der Whistleblower kann sich nur dann an den von der ANAC ermittelten Dritten Sektor wenden, wenn er einer Unternehmensgruppe angehört, die ihren Sitz in Italien hat und für die italienisches Recht gilt.

10.4. Unterstützungsmaßnahmen für Hinweisgeber in Frankreich

In Frankreich profitieren Hinweisgeber von mehreren Unterstützungs- und Hilfsangeboten gemäß dem Gesetz Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 zur Verbesserung ihres Schutzes. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Der Ombudsmann: Hinweisgeber können sich an den Ombudsmann wenden, um Informationen über ihre Rechte, persönliche Begleitung und eine Weiterleitung an die zuständigen Behörden zu erhalten. Der Ombudsmann sorgt auch für den Schutz vor Repressalien.
- Zugelassene Verbände: Hinweisgeber können sich an spezialisierte und anerkannte Unterstützungsorganisationen wenden. Diese Verbände sind befugt, im Rahmen der Meldung rechtliche, psychologische oder praktische Hilfe zu leisten.
- Psychologische Hilfe und finanzielle Unterstützung: Die zuständigen Behörden können je nach den Umständen psychologische Unterstützungsangebote für Hinweisgeber einrichten. Im Falle einer schwerwiegenden Verschlechterung der finanziellen Situation des Hinweisgebers im Zusammenhang mit seiner Meldung kann eine vorübergehende finanzielle Unterstützung gewährt werden.
- Zugang zu Prozesskostenhilfe: Im Falle eines Rechtsstreits im Zusammenhang mit der Meldung kann der Hinweisgeber Prozesskostenhilfe in Anspruch nehmen, um die Gerichtskosten ganz oder teilweise zu decken.

Diese Unterstützungsmaßnahmen gelten für Meldungen, die im Rahmen der Tätigkeiten der französischen Tochtergesellschaften des Konzerns in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen erfolgen.

Die französischen Verfahren gewährleisten, dass Hinweisgeber, ob Mitarbeiter oder Dritte (externe Mitarbeiter, Subunternehmer usw.), in völliger Sicherheit melden und in den Genuss angemessener Schutzmaßnahmen kommen können. Jedes Unternehmen der Namirial-Gruppe, das in Frankreich tätig ist, ist verpflichtet, Hinweisgeber, die in seinen



Anwendungsbereich fallen, über diese Mechanismen zu informieren und ihnen Zugang zu diesen zu gewähren.

10.5. Unterstützungsmaßnahmen für Hinweisgeber in Spanien

Personen, die Verstöße gemäß Artikel 2 des Gesetzes 2/2023, das den Schutz von Personen regelt, die normative Verstöße melden, und die Bekämpfung von Korruption, melden oder aufdecken, haben Anspruch auf Schutz, sofern folgende Umstände vorliegen:

- a) Sie haben berechtigten Grund zu der Annahme, dass die von ihnen bereitgestellten Informationen zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung der Wahrheit entsprechen, auch wenn sie keine schlüssigen Beweise liefern, und dass diese Informationen in den Anwendungsbereich des oben genannten Gesetzes fallen;
- b) Die Meldung oder Offenlegung erfolgte in Übereinstimmung mit den Anforderungen des genannten Gesetzes.

Darüber hinaus haben sie Zugang zu folgenden Unterstützungsmaßnahmen:

- a) Umfassende und unabhängige Informationen und Beratung, die der Öffentlichkeit leicht zugänglich und kostenlos sind, über die verfügbaren Verfahren und Rechtsmittel, den Schutz vor Repressalien und die Rechte der betroffenen Person.
- b) Tatsächliche Unterstützung durch die zuständigen Behörden vor jeder zuständigen Behörde, die an ihrem Schutz vor Repressalien beteiligt ist, einschließlich der Bescheinigung, dass sie Anspruch auf Schutz gemäß diesem Gesetz haben.
- c) Rechtsbeistand in Strafverfahren und grenzüberschreitenden Zivilverfahren gemäß den Gemeinschaftsvorschriften.
- d) Finanzielle und psychologische Unterstützung in Ausnahmefällen, wenn die Unabhängige Behörde für den Schutz von Hinweisgebern (A.A.I.) dies nach Prüfung der Umstände, die sich aus der Einreichung der Mitteilung ergeben, beschließt.

All dies unabhängig von der Unterstützung, die gemäß dem Gesetz 1/1996 vom 10. Januar über die kostenlose Rechtshilfe für die Vertretung und Verteidigung in Gerichtsverfahren, die sich aus der Einreichung der Mitteilung oder der öffentlichen Offenlegung ergeben, gewährt werden könnte.

10.6. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Whistleblower

Jeder, der glaubt, dass er oder sie aufgrund einer Meldung Vergeltungsmaßnahmen erlitten hat, kann sich an ANAC (oder Verteidiger der Rechte für Frankreich, wie im Folgenden so verstanden) wenden. Im Falle von Vergeltungsmaßnahmen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer Person in der Privatwirtschaft begangen werden, informiert die ANAC die Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde, um Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu ergreifen.

Diese Bestimmung gilt nur für meldende Personen, die einer Unternehmensgruppe angehören, die ihren Sitz in Italien hat und für die italienisches Recht gilt.

Handlungen der NAMIRIAL-GRUPPE, die gegen die Bestimmungen von Artikel 10.2 verstoßen, sind nichtig.

Whistleblower, die aufgrund der Berichte, der öffentlichen Bekanntgabe oder der Meldung an die Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörden entlassen wurden, haben Anspruch auf Wiedereinstellung an ihrem Arbeitsplatz, und zwar aufgrund der für den Arbeitnehmer geltenden besonderen Disziplin.

Das angerufene Gericht ergreift alle Maßnahmen, einschließlich einstweiliger Maßnahmen, die erforderlich sind, um den Schutz der geltend gemachten subjektiven Rechtslage zu



gewährleisten, einschließlich Schadensersatz, Wiedereinstellung am Arbeitsplatz, Anordnung zur Unterlassung des Verhaltens der NAMIRIAL-GRUPPE, das gegen das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gemäß Artikel 10.2 der *Whistleblowing-Richtlinie* verstößt, und die Erklärung der Nichtigkeit der Handlungen, die unter Verletzung desselben Artikels vorgenommen wurden.

10.7. Beschränkungen der Haftung des Whistleblowers

Ein Whistleblower, der Informationen über Verstöße offenlegt oder verbreitet, die unter die Geheimhaltungspflicht in Bezug auf den Schutz des Urheberrechts oder den Schutz personenbezogener Daten fallen, oder der Informationen über Verstöße offenlegt oder verbreitet, die das Ansehen der betroffenen oder gemeldeten Person verletzen, wenn zum Zeitpunkt der Offenlegung oder Verbreitung vernünftige Gründe für die Annahme bestanden, dass die Offenlegung oder Verbreitung derselben Informationen notwendig war, um den Verstoß und die Berichte, die öffentliche Bekanntgabe oder die Meldung an die Justiz- oder Rechnungslegungsbehörde aufzudecken, ist nicht zu bestrafen. Jede weitere Haftung, einschließlich der zivilrechtlichen Haftung, ist ebenfalls ausgeschlossen.

Sofern es sich bei der Handlung nicht um eine Straftat handelt, ist der Whistleblower nicht haftbar, auch nicht zivilrechtlich oder verwaltungsrechtlich, wenn er Informationen über Verstöße erlangt oder zugänglich macht.

In jedem Fall ist die strafrechtliche Haftung und jede andere Haftung, einschließlich der zivil- oder verwaltungsrechtlichen Haftung, für Handlungen oder Unterlassungen, die nicht im Zusammenhang mit dem Bericht, der Meldung an die Justiz- oder Rechnungslegungsbehörden oder der öffentlichen Bekanntgabe stehen oder die nicht unbedingt erforderlich sind, um den Verstoß aufzudecken, nicht ausgeschlossen.

Anwendbare Regelung in Spanien

Die Unterstützungsmaßnahmen werden von der Unabhängigen Behörde für den Schutz von Hinweisgebern (A.A.I.) bei Verstößen im privaten Sektor und im staatlichen öffentlichen Sektor bereitgestellt. Gegebenenfalls werden sie von den zuständigen Stellen der autonomen Gemeinschaften in Bezug auf Verstöße im Bereich des öffentlichen Sektors der autonomen und lokalen Gebietskörperschaften der jeweiligen autonomen Gemeinschaft sowie bei Verstößen im privaten Sektor bereitgestellt, wenn die gemeldete Nichterfüllung auf den territorialen Geltungsbereich der entsprechenden autonomen Gemeinschaft beschränkt ist.

Das Vorstehende gilt unbeschadet der spezifischen Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen, die von den Einrichtungen des öffentlichen und privaten Sektors getroffen werden können.

11. AUFBEWAHRUNG VON UND ZUGANG ZU UNTERLAGEN

Der Ausschuss bewahrt die eingegangenen Berichte im Archiv der Plattform auf, das nur für die Mitglieder des Ausschusses und nur für Zwecke im Zusammenhang mit der Erfüllung der oben genannten Aufgaben zugänglich ist.

Die Berichte und die zugehörigen Unterlagen werden so lange aufbewahrt, wie es für die Bearbeitung des Berichts erforderlich ist, in jedem Fall aber nicht länger als 5 (fünf) Jahre ab dem Zeitpunkt der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses des Meldeverfahrens, wobei zu berücksichtigen ist, dass sie nicht über das für eine angemessene Weiterverfolgung erforderliche Maß hinaus verwendet werden dürfen.

Meldungen, die über das in der Plattform aktive System für aufgezeichnete Sprachnachrichten eingehen, werden vorbehaltlich der Zustimmung des Whistleblowers vom Ausschuss in der



Plattform selbst durch Aufzeichnung und wörtliche Mitschrift dokumentiert. Im Falle einer Abschrift kann der Whistleblower den Inhalt der Abschrift durch seine eigene Unterschrift überprüfen, berichtigen oder bestätigen.

Mündliche Meldungen, die in einer Sitzung des Ausschusses mit Einwilligung des Whistleblowers gemacht werden, werden vom Ausschuss in einem Protokoll festgehalten. In einem solchen Fall kann der Whistleblower das Sitzungsprotokoll durch seine Unterschrift überprüfen, berichtigen und bestätigen.

NAMIRIAL S.P.A.

EXTERNE MELDEWEGE (Anhang zur WHISTLEBLOWING- GRUPPENRICHTLINIE)



Namirial S.p.A.

Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (An), Italien | Tel. +39 071 63494

www.namirial.com | amm.namirial@sicurezza postale.it | USt.-ID-Nr.

IT02046570426

C.F. e iscriz. al Reg. Impr. Ancona N. 02046570426 | REA N. AN - 157295

Adressatencode T04ZHR3 | Grundkapital 8.256.361,60 € i.v.



Zusammenfassung

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN	3
Dokument.....	3
Genehmigung.....	3
Versionen.....	3
Zugriff.....	3
2. ANWENDUNGSBEREICH	4
3. EXTERNE MELDEWEGE	4
3.1. In Italien geltende externe Meldewege	4
3.2. In Österreich geltende externe Meldewege	4
3.3. In Deutschland geltende externe Meldewege	4
3.4. In Rumänien geltende externe Meldewege.....	4
3.5. in Frankreich geltende externe Meldewege	4
3.6. in Spanien geltende externe Meldewege.....	4



1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Dokument

Sicherheitseinstufung:	Öffentliches Dokument
Unternehmen:	Namirial S.p.A.
Version:	1.1
Datum der letzten Version:	18.12.2024
Name des Dokuments:	Whistleblowing Externe Meldewege_v.01.1_18.12.2024

Genehmigung

Bearbeitet von:	Geprüft von:	Genehmigt von:
<i>Rechtsteam</i>	<i>CFO & Corporate Governance Director</i>	<i>Chief Executive Officer</i>

Versionen

Versionen	Überarbeitung	Beschreibung der Überarbeitung	Datum
1.0	Original	Erster Entwurf	15.12.2023
1.1	Aktualisierung	Hinzufügen von Meldekanälen für Frankreich und Spanien	18.12.2024

Zugriff

Nr.	Rolle	Lesen	Lesen und Bearbeiten
1	Rechtsteam		X
2	Mitarbeiter	X	
3	Drittparteien	X	



2. ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Anhang ist integraler und wesentlicher Bestandteil der Whistleblowing-Richtlinie, der er als Anhang beigefügt ist, und fällt daher in denselben Anwendungsbereich, wie er darin festgelegt ist.

3. EXTERNE MELDEWEGE

Externe Meldungen sind an die unten genannte zuständige nationale Behörde zu richten.

Bei der Bearbeitung der Meldungen garantiert die Behörde die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der beteiligten Person und der in der Meldung genannten Person sowie des Inhalts der Meldung und der zugehörigen Unterlagen.

Zu diesem Zweck hat jede Behörde einen externen Meldeweg eingerichtet, der über ihre institutionelle Website erreichbar ist.

Weitere Informationen über den oben genannten externen Meldeweg sind auf den jeweiligen Websites der Institutionen zu finden, auf die hier verwiesen wird.

3.1. In Italien geltende externe Meldewege

Nationale Anti-Korruptionsbehörde (ANAC)

3.2. In Österreich geltende externe Meldewege

Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung für Berichte über Verstöße gegen Bundesvorschriften

3.3. In Deutschland geltende externe Meldewege

Bundesamt für Justiz

3.4. In Rumänien geltende externe Meldewege

„Nationale Integritätsbehörde“ oder, falls es für bestimmte Bereiche besondere Gesetze gibt, über die für den jeweiligen Bereich zuständigen Behörde.

3.5. in Frankreich geltende externe Meldewege

Verteidiger der Rechte (Défenseur des droits).

3.6. in Spanien geltende externe Meldewege

Unabhängige Behörde für den Schutz von Hinweisgebern, A.A.I., oder die entsprechenden regionalen Behörden.