

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe



Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

01. ZWECK DES DOKUMENTS	3
02. ANWENDUNGSBEREICH	4
03. WER KANN EINE MELDUNG MACHEN?	5
04. WELCHE ARTEN VON HANDLUNGEN ODER VERHALTENSWEISEN KÖNNEN GEMELDET WERDEN?	5
05. DIE REFERENTEN DES SYSTEMS UND DIE MIT DER ENTGEGENNAHME UND BEARBEITUNG DER MELDUNGEN BETRAUTEN PERSONEN	6
06. WELCHER SCHUTZ WIRD DEM WHISTLEBLOWER, DEN HILFELEISTENDEN UND DEN BETEILIGTEN PERSONEN GEWÄHRT?	6
07. UNTERRICHTUNG DER VON EINEM HINWEIS BETROFFENEN PERSON	8
08. ALARMIERUNG	8
09. VERARBEITUNG DER ÜBER DEN INTERNEN KANAL GEMELDETEN AUSSCHREIBUNG	10
10. VERTRAULICHKEIT	11
11. ÜBERWACHUNG UND STEUERUNG	12
ANHANG 1: INFORMATIONEN ÜBER DIE VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN	13

Verfahren zur Sammlung und Berarbeitung von Hinweisen

Gruppe

01. ZWECK DES DOKUMENTS

Im Rahmen des ständigen Ziels von *emeis*, seine ethischen Verpflichtungen zu stärken und jedem, der eine unangemessene Situation oder eine Situation, die nicht mit seinen Grundsätzen oder den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmt, melden möchte, leicht zugängliche Instrumente anzubieten, **stellt *emeis* seinen Mitarbeitern und Stakeholdern ein Hinweisgeber-/Whistleblowing-System zur Verfügung.**

Dieses System vervollständigt die bestehenden Kanäle und stärkt das Konzept des ethischen Verhaltens von *emeis*. **Es bietet jedem, der eine Situation melden möchte, eine einfache, vertrauliche und erforderlichenfalls anonyme Möglichkeit, dies zu tun.**

Das ethische Hinweisgebersystem ist kein Notfallsystem und ersetzt nicht die bestehenden Systeme zur Meldung von Ereignissen, die eine unmittelbare Bedrohung für Menschen oder Eigentum darstellen. Die Nutzung des Whistleblowing-Systems ist freiwillig.

Dieses Verfahren gilt für die *emeis* S.A. und für alle ihre Tochtergesellschaften. Die in diesem Dokument beschriebenen Regeln beziehen sich also auf das französische Recht.

emeis hat das bestehende Whistleblowing-System überarbeitet und das Verfahren in Übereinstimmung mit der Europäischen Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern vom 23. Oktober 2019 (im Folgenden "Europäische Richtlinie" genannt) neu definiert. Im französischen Recht setzt das Gesetz Wasserman vom 21. März 2022 die europäische Richtlinie um, und das Dekret vom 3. Oktober 2022 legt die Durchführungsbestimmungen fest.

Schließlich tut *emeis* sein Möglichstes, um die Sicherheit und Vertraulichkeit der übermittelten Daten zu gewährleisten, einschließlich der personenbezogenen Daten, die zum Zweck der Entgegennahme und Bearbeitung eines Hinweises erhoben werden können.

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

02. ANWENDUNGSBEREICH

Das im Rahmen von *emeis* eingerichtete System deckt die Meldung von Bedenken in Bezug auf die folgenden Verstöße und Verletzungen ab:

Verstöße gegen den Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung (Artikel 17 des Gesetzes "Sapin II")

- › Das Vorhandensein von Verhaltensweisen oder Situationen, die dem Antikorruptions-Verhaltenskodex der Gruppe zuwiderlaufen, sofern sie für Bestechungshandlungen oder Einflussnahme charakteristisch sind.

Sonstige Verstöße (Artikel 6 des Gesetzes "Sapin II")

- › ein Verbrechen, eine Straftat;
- › eine Bedrohung oder Schädigung des öffentlichen Interesses;
- › eine Verletzung oder der Versuch der Verschleierung einer Verletzung einer von Frankreich ordnungsgemäß ratifizierte oder genehmigte internationale Verpflichtung, eines einseitigen Rechtsakts einer internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung erlassen wurde, des Rechts der Europäischen Union oder eines Gesetzes oder einer Verordnung.

Risiken eines schweren Schadens im Rahmen der Sorgfaltspflicht der Gruppe (Artikel 1 des Gesetzes "Sorgfaltspflicht" vom 27. März 2017)

- › Das Vorhandensein oder die Verwirklichung von Risiken schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten (einschließlich Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung), der Gesundheit und Sicherheit von Personen und der Umwelt, die sich aus den Aktivitäten der Gruppe oder ihrer Subunternehmer oder Lieferanten ergeben, mit denen sie eine Geschäftsbeziehung unterhält, wenn diese Aktivitäten mit dieser Beziehung verbunden sind...

Andere Verstöße gegen den Ethik- und CSR-Verhaltenskodex der Gruppe.

Verfahren zur Sammlung und Berarbeitung von Hinweisen

Gruppe

03. WER KANN EINE MELDUNG MACHEN?

Intern 	Extern 
<ul style="list-style-type: none">› Mitarbeiter der Gruppe› ehemalige Mitarbeiter, wenn die Informationen, die Gegenstand der Meldung sind, im Rahmen dieser Beziehung erlangt wurden› Bewerbern für eine Beschäftigung, wenn die Informationen, die Gegenstand des Hinweises sind, im Rahmen dieser Beziehung erlangt wurden› Aktionäre, Gesellschafter und Inhaber von Stimmrechten in der Hauptversammlung› die Mitglieder der Verwaltung,› Verwaltungs- und Aufsichtsorgane› Gelegentliche Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none">› Externe Mitarbeiter› Mit- und Unterauftragnehmer (Lieferanten, Dienstleister, Partner usw.) oder die Mitglieder des Personals und des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans dieser Mit- und Unterauftragnehmer

04. WELCHE ARTEN VON HANDLUNGEN ODER VERHALTENSWEISEN KÖNNEN GEMELDET WERDEN?

Jeder Verstoß gegen unsere ethischen Grundsätze und alle anderen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften sowie alle Vorfälle, die die folgenden Bereiche betreffen, aber nicht darauf beschränkt sind:

- › **Bestechung, Bestechlichkeit und Interessenkonflikte**
- › **Diskriminierung, Mobbing und Belästigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**
- › **Betrug, Unterschlagung und Diebstahl**
- › **Wettbewerbswidriges Verhalten**
- › **Rechte und Schutz des Einzelnen**
- › **Schutz der Umwelt**
- › **Nichteinhaltung von Gesetzen, Vorschriften oder öffentlichem Interesse**

Fakten, Informationen und Dokumente, die sich auf die Betreuung von Patienten oder Bewohnern beziehen, werden von diesem System nicht verarbeitet.

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

05. DIE REFERENTEN DES SYSTEMS UND DIE MIT DER ENTGEGENNAHME UND BEARBEITUNG DER HINWEISE BEAUFTRAGTEN PERSONEN

Die Compliance-Abteilung und die Konzern-Compliance-Abteilung sind für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich verantwortlich und fungieren als Hauptreferenten.

Der Hauptreferent kann zur effizienten Bearbeitung andere Abteilungen (Personalabteilung, Rechtsabteilung, Finanzabteilung, IT-Abteilung usw.) oder externe Dritte aufgrund ihrer Fähigkeiten und ihrer Unparteilichkeit bei der Durchführung von Untersuchungen hinzuziehen.

Alle Personen, die mit der Entgegennahme und Bearbeitung eines Hinweises betraut sind, unterliegen der Schweigepflicht.

06. WELCHER SCHUTZ WIRD DEM WHISTLEBLOWER, DEN HILFELEISTENDEN UND DEN BETEILIGTEN PERSONEN GEWÄHRT?

Nationale Gesetze zum Schutz von Whistleblowern (Wasserman Law) und die europäische Richtlinie schützen Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen und Sanktionen.

Allerdings **muss der Verfasser des Hinweises die folgenden kumulativen Bedingungen erfüllen, um in den Genuss des Whistleblower-Status zu kommen:**

- ▶ **eine natürliche Person** und keine juristische Person (ein Unternehmen, ein Verein oder eine Gewerkschaft) **sein**;
- ▶ **ohne direkte finanzielle Gegenleistung handeln, d. h.** nicht erwarten, dass sie für den Hinweis bezahlt werden;
- ▶ **in gutem Glauben handeln, d. h.** nicht böswillig oder aus Rache handeln, indem sie Informationen melden, von denen sie wissen, dass sie falsch oder irreführend sind;
- ▶ **Kenntnis von den Tatsachen haben**, entweder im beruflichen Kontext (der Whistleblower kann Tatsachen melden, von denen er persönlich Kenntnis hat oder die ihm gemeldet wurden) oder außerhalb des beruflichen Kontextes (der Whistleblower muss persönliche Kenntnis von den Tatsachen gehabt haben, die er meldet); und
- ▶ **identifizierbar sein:** Die Meldeplattform ist an die Identifizierung des Whistleblowers gebunden. Ausnahmsweise ist Anonymität zulässig, wenn die Schwere des gemeldeten Sachverhalts nachgewiesen ist und der Sachverhalt ausreichend detailliert ist. Der Whistleblower kann erst nach Aufhebung der Anonymität in den Genuss von Schutzmaßnahmen kommen (siehe unten).

Schutz der Identität des Whistleblowers, die nicht offengelegt wird

Das System gewährleistet die strikte Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers, der betroffenen

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

Personen und der erhaltenen Informationen in jeder Phase der Bearbeitung eines Hinweises. Elemente zur Identifizierung des Whistleblowers:

- ▶ **dürfen niemals an die vom Hinweis betroffene Person weitergegeben werden**, selbst wenn diese von ihrem Auskunftsrecht nach dem Datenschutzrecht Gebrauch macht,
- ▶ **können auf Anfrage immer an eine Justizbehörde weitergegeben werden**,
- ▶ **können** außerhalb der Justizbehörde **nur nach vorheriger Zustimmung des Hinweisgebers an Dritte weitergegeben werden**.

Schutz vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen

Vorbehaltlich der Meldung gemäß den Bestimmungen dieses Dokuments darf der Hinweisgeber nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen, Drohungen oder Versuchen, solche Maßnahmen anzuwenden, sein, selbst wenn sich die Fakten im Nachhinein als unzutreffend erweisen oder keine Folgemaßnahmen nach sich ziehen.

Strafrechtlicher und zivilrechtlicher Schutz (straf- und zivilrechtliche Nichthaftung)

Der Whistleblower kann nicht strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn der Hinweis zum Schutz der betroffenen Interessen notwendig und verhältnismäßig ist.

Auch kann der Whistleblower im Falle eines durch den Hinweis verursachten Schadens nicht zivilrechtlich haftbar gemacht werden, wenn er berechtigten Grund hatte, an den Schutz der betroffenen Interessen zu glauben.

Andere Interessengruppen

Dieser Schutz gilt auch für:

- ▶ **Vermittler**, definiert als jede natürliche Person oder gemeinnützige juristische Person des Privatrechts (Gewerkschaften und Verbände), die einem Whistleblower helfen, einen Hinweis im Einklang mit dem Gesetz zu machen,
- ▶ **natürliche Personen, die mit dem Whistleblower verbunden sind** (Kollegen und Familie),
- ▶ **juristische Personen, die vom Hinweisgeber kontrolliert werden** und für die er arbeitet oder mit denen er beruflich verbunden ist (z. B. ein Drittlieferant oder Subunternehmer, bei dem der Hinweisgeber ein Direktor oder Angestellter ist).

Sind die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt, genießt der Verfasser des Hinweises keinen geschützten Status als Whistleblower. Aber auch ohne Whistleblower-Status **darf eine in gutem Glauben erstattete Meldung keine Strafmaßnahmen nach sich ziehen**.

Der Whistleblower muss in gutem Glauben handeln, darf nicht absichtlich falsche Anschuldigungen erheben oder die alleinige Absicht haben, zu schaden und sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Jede missbräuchliche oder böswillige Nutzung des Whistleblowing-Systems kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, wenn es sich bei dem Hinweisgeber um einen Arbeitnehmer handelt, und möglicherweise auch rechtliche Schritte.

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

07. UNTERRICHTUNG DER VON EINEM HINWEIS DER BETROFFENEN PERSON

Das derzeitige System zur Bearbeitung von beruflichen Hinweisen erfordert die Verarbeitung von Daten, die sich auf bestimmte oder bestimmbare Personen beziehen. Jede Person, die Gegenstand einer als zulässig eingestuften Meldung ist, die zu einer Warnmeldung wird (z. B. als Zeuge, Opfer oder mutmaßlicher Straftäter), muss über die Verarbeitung ihrer Daten im Rahmen dieses Zwecks in Anwendung der geltenden Vorschriften über den Schutz personenbezogener Daten (DSGVO und Datenschutzgesetz) informiert werden, um Transparenz zu gewährleisten und insbesondere ihr Recht auf Auskunft, Widerspruch, Berichtigung oder Löschung der Daten wahrzunehmen (siehe Anhang 1).

Diese Informationen können jedoch zurückgestellt werden, wenn es für notwendig erachtet wird, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um die Gefahr der Vernichtung von Beweismitteln zu vermeiden.

Aus Gründen der Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften **darf die von einem Hinweis betroffene Person von *emeis* auf** der Grundlage ihres Auskunftsrechts unter keinen Umständen **Informationen über die Identität des Hinweisgebers** oder einer anderen an der Untersuchung beteiligten Person **erhalten**.

Die Identität der von einem Hinweis betroffenen Person wird **streng vertraulich behandelt**. Die Elemente, die zu ihrer Identifizierung beitragen können, können erst dann offengelegt werden, wenn festgestellt wurde, dass das Anliegen des Whistleblowers begründet ist (es sei denn, diese Informationen müssen an die Justizbehörde weitergegeben werden).

08. EINE AUSSCHREIBUNG MACHEN

8.1 Whistleblowing-Kanäle

Wenn sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Tatsachen erhalten haben, die in dem betreffenden Unternehmen eingetreten sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten werden, kann der Whistleblower den Sachverhalt alternativ oder kumulativ intern oder extern melden:

Intern 	Extern 
<p>In Übereinstimmung mit diesem Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen (siehe 8.2 und 8.3).</p>	<p>In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen kann der Whistleblower seinen Hinweis auch intern oder direkt einreichen:</p> <ul style="list-style-type: none">- an die zuständigen externen Behörden, die im Anhang des Dekrets Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022 aufgeführt sind;- an den Ombudsmann, der sie an die Behörde(n) verweist, die am besten geeignet ist (sind), sich mit dem Problem zu befassen;- an die Justizbehörde;- an ein Organ, eine Behörde oder eine

Verfahren zur Sammlung und Berarbeitung von Hinweisen

Gruppe

Einrichtung der Europäischen Union, die für die Erhebung von Informationen über Verstöße zuständig sind, die in den Anwendungsbereich der oben genannten Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 fallen.

8.2 Internes Whistleblowing

In der Praxis kann jeder Mitarbeiter jede Warnung an seinen direkten oder indirekten Vorgesetzten (sofern dieser nicht beteiligt ist) oder über die in diesem System beschriebene Whistleblowing-Plattform weiterleiten.



**Über den direkten
Vorgesetzten**



Über die Whistleblowing-Plattform

Wird der Vorgesetzte von einem Mitarbeiter kontaktiert, ist es seine Aufgabe, diesen anzuleiten und zu beraten und ihn zu ermutigen, das Whistleblowing-System zu nutzen, um sich an den Hauptreferenten zu wenden.

emeis ermutigt alle Hinweisgeber, die in Abschnitt 8.3 vorgestellte Whistleblowing-Plattform zu nutzen, und zwar insbesondere aus folgenden Gründen

- ▶ **Wahrung der Vertraulichkeit und Sicherheit der Kommunikation;**
- ▶ **Gewährleistung der Wirksamkeit, Nachvollziehbarkeit und Kontinuität des Hinweisgebermanagements;**
- ▶ **Sicherstellung der Transparenz in Bezug auf die Einhaltung der in diesem Kapitel beschriebenen Vorschriften;**
- ▶ **Zum Schutz des Whistleblowers.**

Erfolgt die Meldung außerhalb der Whistleblowing-Plattform, kann sie vom Empfänger des Hinweises nach Unterrichtung des Whistleblowers und unter Wahrung seiner Anonymität in die Whistleblowing-Plattform integriert werden, wenn er dies wünscht.

8.3 Interne Warnmeldung über die Whistleblowing-Plattform

Hinweise werden über die Plattform übermittelt, die unter der folgenden Adresse zu finden ist:

> emeis.signalement.net

Der Verfasser des Hinweises wird gebeten, die nachstehenden Schritte zu befolgen:

- 1. eine Whistleblowing-Kategorie auszuwählen,**
- 2. seine Kontaktinformationen einzugeben oder anonym bleiben,**
- 3. den Sachverhalt genau und objektiv zu beschreiben,**
- 4. falls zutreffend, Dokumente beizufügen,**
- 5. den Hinweis zu lesen und zu übermitteln.**

Bei der Nutzung der Whistleblowing-Plattform wird der Verfasser des Hinweises aufgefordert, seinen Hinweis in eine der in Abschnitt 4 genannten Kategorien einzuordnen. Diese Einstufung kann nach der Analyse durch die Hauptreferenten geändert werden.

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

Es ist wichtig, so viele Informationen wie möglich (Beweise, Dokumente usw.) in den Hinweis aufzunehmen, damit die Hauptreferenten den Hinweis so effektiv wie möglich analysieren, bearbeiten und untersuchen kann.

Die Ermittlungen können erschwert werden, insbesondere wenn der Hinweisgeber keine zusätzlichen Informationen von einem anonymen Hinweisgeber einholen kann. Die Anonymität kann es auch erschweren, die Glaubwürdigkeit der Anschuldigungen und die Wirksamkeit des dem Whistleblower gewährten Schutzes festzustellen. In jedem Fall wird ein Hinweisgeber, der anonym bleiben möchte, aufgefordert, dem Hauptreferenten die Möglichkeit zu geben, sich mit ihm auszutauschen, um die Untersuchung der Fakten, die zum Hinweis geführt haben, zu erleichtern.

Sobald der Hinweis geschrieben und online übermittelt wurde:

- ▶ **Die Plattform vergibt automatisch einen sicheren, vertraulichen Code an den Verfasser des Hinweises.** Dies ist seine persönliche Kennung, die die Vertraulichkeit und den Schutz der übermittelten Daten gewährleistet. Dieser Code wird bei jeder neuen Verbindung mit dem Hinweis abgefragt, um die Folgemaßnahmen einzusehen, eventuelle Änderungen vorzunehmen oder eine Antwort zu geben und sich mit der für die Bearbeitung des Hinweises zuständigen Person auszutauschen.
- ▶ Gleichzeitig wird **über die Plattform eine automatische Benachrichtigung an den Hauptreferenten des betreffenden Bereichs gesendet.**

09. VERARBEITUNG DER AUF DEM INTERNEN KANAL GEMELDETEN HINWEISE

9.1 Bestätigung des Empfangs des Hinweises und Unterrichtung des Whistleblowers

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Meldung eingereicht wird, hat der PAR maximal 7 Tage Zeit, um eine schriftliche Empfangsbestätigung an den Verfasser der Meldung zu senden. In dieser Mitteilung heißt es unter anderem:

- ▶ **dass der Hinweis eingegangen ist,**
- ▶ **die angemessene und vorhersehbare Zeit,** die für die Prüfung der Zulässigkeit erforderlich ist (in der Regel 30 Tage, außer unter außergewöhnlichen Umständen).

9.2 Analyse der Zulässigkeit des Hinweises

Der Hauptreferent prüft unabhängig und objektiv die Zulässigkeit des Hinweises, um zu entscheiden, ob er in den Anwendungsbereich des Systems fällt.

Die Person, die den Hinweis verfasst hat, kann aufgefordert werden, zusätzliche Informationen zu übermitteln, um diese Analyse fortzusetzen. Wenn die Person, die den Hinweis verfasst hat, nicht antwortet oder wenn die zusätzlich übermittelten Informationen nicht zufriedenstellend sind, wird der Hinweis als nicht zulässig betrachtet.

Hinweise, die als **unzulässig** erachtet werden, **werden wegen Unzulässigkeit geschlossen.**

Hinweise, die als **zulässig erachtet** werden, **werden als Warnmeldungen eingestuft und müssen untersucht werden** (siehe 9.3).

Der Verfasser des Hinweises wird innerhalb von 30 Tagen ab dem Datum der Empfangsbestätigung über die Entscheidung über die **Zulässigkeit oder Nichtzulässigkeit** seines Hinweises **informiert.**

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

9.3 Untersuchung des Hinweises

Im Rahmen der Bearbeitung der Hinweise werden interne und externe Untersuchungen durchgeführt, um festzustellen, ob der Sachverhalt zutrifft.

Je nach Hinweis kann der Hauptreferent:

- › **den Hinweis direkt** mit Unterstützung von kompetenten Personen in emeis oder einer externen Partei **bearbeiten**;
- › **den Hinweis** an eine zuständige Abteilung **delegieren**.

Die für die Bearbeitung eines Hinweises benötigte Zeit kann je nach ihrer Komplexität und den erforderlichen Recherchen und Überprüfungen variieren.

9.4 Schließen des Whistleblowing-Falles

Die Beschwerdestelle unterrichtet den Hinweisgeber und die an der Meldung beteiligten Personen über das Ergebnis und die Schlussfolgerungen sowie gegebenenfalls über die getroffenen Maßnahmen.

Der Whistleblower sollte innerhalb von drei (3) Monaten nach Bestätigung des Eingangs seines Hinweises **informiert werden**.

10. VERTRAULICHKEIT

Der Hauptreferent und die an der Bearbeitung des Hinweises beteiligten Personen ergreifen **alle geeigneten Maßnahmen, um die geltenden Gesetze zum Datenschutz und zur ärztlichen Schweigepflicht einzuhalten** und **die Vertraulichkeit der Informationen zu wahren**, sei es bei der Erfassung, Verarbeitung oder Speicherung/Archivierung.

Alle Hinweise werden **streng vertraulich** behandelt und dürfen nur an die Empfänger weitergegeben werden, die zur Entgegennahme oder Untersuchung der Bedenken befugt sind.

Die Empfänger des Hinweises unterliegen einer **verstärkten Geheimhaltungspflicht**.

Elemente, die zur Identifizierung des Whistleblowers beitragen können, **dürfen nur mit dessen Zustimmung weitergegeben werden** (es sei denn, diese Informationen müssen an eine Justizbehörde weitergeleitet werden).

Elemente, die zur Identifizierung der durch den Hinweis beschuldigten Person beitragen können, dürfen erst dann weitergegeben werden, wenn festgestellt wurde, dass der Hinweis begründet ist (es sei denn, diese Informationen müssen an eine Justizbehörde weitergeleitet werden).

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

11. ÜBERWACHUNG UND STEUERUNG

In Frankreich wurde ein Lenkungsausschuss zur Überwachung der Hinweise eingerichtet, der monatlich tagt. Seine Aufgabe ist es, die ordnungsgemäße Durchführung dieses Verfahrens zu gewährleisten. Er hat Zugang zu den von den Hauptreferenten erstellten Berichten. In diesen Berichten werden die eingegangenen Whistleblowing-Bedenken und der Stand ihrer Bearbeitung aufgeführt.

Diese Richtlinie kann bei Bedarf von der Abteilung Group Compliance geändert werden. Diese Änderungen können jederzeit vorgenommen werden, um regulatorischen Änderungen Rechnung zu tragen oder um neue Details zu berücksichtigen.

Erste Fassung: 2018

Aktuelle Fassung: 31. Juli 2023

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

ANHANG 1: INFORMATIONEN ÜBER DIE VERARBEITUNG VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Für die Verarbeitung Verantwortlicher

Die erhobenen personenbezogenen Daten werden unter der Aufsicht des für die Verarbeitung Verantwortlichen, d.h. der SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H. (Lassallestraße 7a / Unit 4 / Top 8, 1020 Wien), verarbeitet.

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Das Whistleblowing-System dient der Erfassung und Bearbeitung von Hinweisen über Verhaltensweisen oder Situationen, die gegen geltende Gesetze und Vorschriften oder den Ethik- und CSR-Verhaltenskodex verstoßen.

Dieses System wird von der Gruppe eingeführt, um die Bestimmungen des Sapin-2-Gesetzes und des Gesetzes über die Sorgfaltspflicht einzuhalten, und gegebenenfalls zu dem legitimen Zweck, emeis und/oder eine ihrer Tochtergesellschaften in die Lage zu versetzen, im Falle eines Verstoßes gegen ein anwendbares Gesetz oder eine Vorschrift informiert zu sein und unverzüglich und angemessen handeln zu können.

Rechtliche Verpflichtungen der Gruppe

Dieses Whistleblowing-System wurde von der Gruppe eingerichtet, um die Bestimmungen des Sapin-II-Gesetzes zu erfüllen und es "internen Mitarbeitern und externen oder gelegentlichen Mitarbeitern" einer Organisation zu ermöglichen, Meldungen zu machen:

- ▶ ein Verbrechen oder eine Straftat;
- ▶ eine schwerwiegende und offensichtliche Verletzung einer internationalen Verpflichtung, die von Frankreich ordnungsgemäß ratifiziert oder genehmigt wurde;
- ▶ eine schwerwiegende und offenkundige Verletzung einer einseitigen Handlung einer internationalen Organisation, die auf der Grundlage einer regelmäßig ratifizierten internationalen Verpflichtung vorgenommen wurde;
- ▶ ein schwerwiegender und offensichtlicher Verstoß gegen das Gesetz oder die Vorschriften;
- ▶ eine schwerwiegende Bedrohung oder Beeinträchtigung des Allgemeininteresses, von der der Urheber des Hinweises persönlich Kenntnis hat.

Dieses Whistleblowing-System wurde von der Gruppe auch eingerichtet, um die Bestimmungen des französischen Gesetzes über die "Sorgfaltspflicht" zu erfüllen und die Sammlung von Hinweisen auf das Vorhandensein oder die Verwirklichung von Risiken schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der Gesundheit und Sicherheit von Personen und der Umwelt zu ermöglichen, die sich aus den Aktivitäten des Unternehmens und der von ihm kontrollierten Unternehmen im Sinne von Artikel L. 233-16 direkt oder indirekt ergeben. 233-16, entweder direkt oder indirekt, sowie die Aktivitäten von Subunternehmern oder Lieferanten, mit denen wir eine Geschäftsbeziehung unterhalten, wenn diese Aktivitäten mit dieser Beziehung verbunden sind.

Legitimes Interesse der Gruppe oder des Empfängers der Daten

Dieses Whistleblowing-System wurde von der Gruppe auf freiwilliger Basis und außerhalb jeglicher spezifischer gesetzlicher Verpflichtungen eingerichtet, um emeis und/oder eine ihrer

Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Hinweisen

Gruppe

Tochtergesellschaften in die Lage zu versetzen, im Falle eines Verstoßes oder eines vermuteten Verstoßes gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder Verhaltenskodizes unverzüglich und angemessen zu handeln.

Betroffene personenbezogene Daten

Die Daten, die im Rahmen des emeis-Hinweisgeberverfahrens verarbeitet werden können, beschränken sich auf die folgenden Informationen:

- › Identität, Funktionen und Kontaktdaten des Verfassers des Hinweises
- › Identität, Funktionen und Kontaktdaten von Personen, die Gegenstand eines Hinweises sind
- › Identität, Funktionen und Kontaktdaten der Personen, die an der Entgegennahme und/oder Bearbeitung des Hinweises beteiligt sind
- › berichtete Fakten
- › Elemente, die zur Überprüfung der gemeldeten Fakten gesammelt wurden
- › Hinweis über Verifikationsmaßnahmen
- › weitere durchgeführte Maßnahmen
- › Daten, aus denen der Gesundheitszustand, die rassische oder ethnische Herkunft, die Religion, das Leben und die sexuelle Ausrichtung, die politische Meinung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen: wenn die Verarbeitung dieser Daten für die Begründung, Ausübung oder Verteidigung eines Rechts vor Gericht erforderlich ist
- › Informationen über Straftaten oder Verurteilungen, denen eine Person ausgesetzt war: wenn die Verarbeitung nach nationalem Recht zulässig ist oder um der Gruppe zu ermöglichen, als Opfer, Angeklagter oder in deren Namen rechtliche Schritte vorzubereiten, einzuleiten und zu verfolgen

Datenempfänger

Personenbezogene Daten, die im Rahmen des Whistleblowing-Systems verarbeitet werden, sind nur für befugte Personen bestimmt, nämlich:

- › Intern: Personen, die speziell für die Verwaltung von Hinweisen innerhalb der Gruppe zuständig sind; Hauptreferenten; Lenkungsausschuss für die Überwachung von Hinweisen (in der Business Unit und auf Konzernebene)
- › Extern: Justizbehörden; Unterauftragnehmer, der die Alarmmanagement-Plattform verwaltet.

Überweisung außerhalb der Europäischen Union (EU)

Die Gruppe bedient sich zur Verwaltung der Whistleblowing-Plattform eines in Frankreich ansässigen Unternehmens, das für gewisse Dienstleistungen Sub-Unternehmen außerhalb der EU in Anspruch nimmt.

Um einen Rahmen für diese Datenübermittlung zu schaffen, wurden in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung Standardvertragsklauseln abgeschlossen, die ein Schutzniveau für Ihre personenbezogenen Daten gewährleisten, das mindestens dem in den EU gebotenen entspricht.

Verfahren zur Sammlung und Berarbeitung von Hinweisen

Gruppe

Speicherfristen für personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten, die im Rahmen des Whistleblowing-Systems erhoben und verarbeitet werden, werden nur so lange gespeichert, wie es für den vorgesehenen Zweck unbedingt erforderlich ist, wie nachstehend beschrieben:

- ▶ Wird der Hinweis als unzulässig eingestuft (es handelt sich nicht um einen Hinweis), werden die Daten unverzüglich vernichtet oder anonymisiert.
- ▶ Wird der Hinweis als zulässig erachtet (es handelt sich um einen Hinweis) und nach der Untersuchung ohne weitere Maßnahmen abgeschlossen, werden die Daten aufbewahrt und innerhalb von zwei (2) Monaten nach Abschluss der Überprüfung gelöscht oder anonymisiert.
- ▶ Wenn der sich aus dem Hinweis ergebende Sachverhalt festgestellt wird, aber nicht zu einem Disziplinar- oder Gerichtsverfahren führt, werden die Daten 6 (sechs) Jahre lang gespeichert und dann gelöscht (oder anonymisiert).
- ▶ Wird im Anschluss an den Hinweis ein Disziplinar- oder Gerichtsverfahren gegen die betroffene Person oder den Verfasser eines missbräuchlichen Hinweises eingeleitet, werden die Daten bis zum Abschluss des Verfahrens und bis zur Verjährung etwaiger Rechtsmittel gegen die Entscheidung aufbewahrt.

Ausübung der Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten

Gemäß Artikel 15 ff. der DSGVO hat jede betroffene Person, deren personenbezogene Daten über das Whistleblowing-System erfasst und verarbeitet werden, das Recht, von emeis oder einer ihrer Tochtergesellschaften, wenn der Hinweis von einem ihrer Mitarbeiter oder einem ihrer externen Mitarbeiter stammt oder wenn die gemeldeten Tatsachen die genannte Tochtergesellschaft betreffen, Zugang zu ihren personenbezogenen Daten, deren Berichtigung und, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, deren Löschung sowie eine Einschränkung der Verarbeitung, das Recht auf Widerspruch gegen die genannte Verarbeitung und das Recht auf Übertragbarkeit ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen.

Schließlich hat jede betroffene Person gemäß dem französischen Gesetz über den Datenschutz und die bürgerlichen Freiheiten das Recht, Anweisungen für die Aufbewahrung, Löschung und Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten nach ihrem Tod festzulegen.

Jede betroffene Person kann ihre Rechte ausüben, indem sie sich unter Angabe ihres Anliegens und unter Beifügung eines Identitätsnachweises schriftlich an die folgende E-Mail-Adresse wendet: dpo@emeis.com. Dieser Antrag kann auch schriftlich an die folgende Postanschrift gerichtet werden: emeis - Data Protection Officer, 12 rue Jean Jaurès, CS 10032, 92 813 Puteaux Cedex.

Jede Person kann auch eine Beschwerde bei der Österreichische Datenschutzbehörde unter der folgenden Adresse einreichen: Barichgasse 40-42, 1030 Wien.