

# DOLCE & GABBANA

## VERFAHREN FÜR DEN UMGANG MIT WHISTLEBLOWING-HINWEISEN

Rev. 1.0 – 10/01/2025

Art der Bereitstellung	Golden Copy	
Interne Verwendung	Archiviert unter: DGConnect / Employee Toolkit / GLOBAL / Whistleblowing /	
Rev.-Nr. 1.0	Gegenstand der Überarbeitung: Erste Genehmigung	Datum: 10/01/2025

# DOLCE & GABBANA

## **INHALT**

1. ZWECK .....	3
2. Ablauf des Verfahrens .....	3
3. Anwendungsbereich.....	4
4. Referenzdokumente und Rechtsvorschriften .....	5
5. Begriffe und Definitionen .....	5
6. Interne Hinweise: das von Dolce&Gabbana SA definierte Organisationsmodell. ....	6
7. Sicherheitsvorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz der WhistleblowerInnen .....	12
8. Sanktionen.....	16
9. ANHANG A - FÜR DAS VERFAHREN SACHDIENLICHE HINWEISE .....	17
10. ANHANG B - AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN BEI DER BEARBEITUNG DES HINWEISES .....	19
11. ANHANG C - VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG DES/DER ERMITTLERIN .....	20
12. ANHANG D - LEITLINIEN FÜR DIE ÜBERMITTLUNG INTERNER HINWEISE ÜBER DIE PLATTFORM.....	21
13. ANHANG E - RECHTSLAGE FÜR WHISTLEBLOWING IN DER SCHWEIZ .....	21

# DOLCE & GABBANA

## 1. ZWECK

Im Bewusstsein der Tatsache, dass Geschäftsethik eine auf Vertrauen, Transparenz und Integrität basierende Unternehmensführung erfordert, fördert **Dolce&Gabbana SA** die Zusammenarbeit ihrer Mitarbeiter und Dritter mit dem Ziel, illegale, betrügerische oder verdächtige Phänomene sowie alle anderen Unregelmäßigkeiten oder Verhaltensweisen, die nicht im Einklang mit dem Gesetz und dem internen Regulierungssystem stehen, ans Licht zu bringen.

Zu diesem Zweck hat DG dieses Verfahren, das integraler Bestandteil der internen Regulierungsstelle ist, ausgearbeitet und genehmigt, um es den MitarbeiterInnen von DG und allen Dritten, die direkt oder indirekt im Namen des Unternehmens tätig sind, zu ermöglichen, Verstöße gegen Rechtsvorschriften, die dem Allgemeininteresse oder der Integrität der Organisation schaden, zu melden.

Mit diesem Dokument möchte DG insbesondere die Grundsätze und Regeln sowie die Rollen und Zuständigkeiten im Rahmen des Umgangs mit Hinweisen festlegen, und zwar in freiwilliger mit der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden und das nationale Recht umgesetzt (für den relevanten Kontext von Whistleblowing in der Schweiz siehe *Anhang E - Whistleblowing-Rechtslage in der Schweiz*).

Dieses Verfahren integriert den Ethikkodex der DG-Gruppe,

Die Parteien, die an den in diesem Verfahren genannten Tätigkeiten beteiligt sind, sind verpflichtet, die in diesem Dokument festgelegten Verhaltens- und Verfahrensregeln einzuhalten. Jede/r AbteilungsleiterIn ist dafür verantwortlich, dass dieses Verfahren eingehalten wird. Jede Abweichung von der tatsächlichen Durchführung des Verfahrens wird sanktioniert.

## 2. ABLAUF DES VERFAHRENS

Dieses Verfahren unterliegt der Genehmigung durch das Verwaltungsorgan von **Dolce&Gabbana SA**

Dasselbe Verwaltungsorgan kann eine Überarbeitung anordnen, wenn dies im Falle wesentlicher interner Änderungen sowie neuer Rechtsvorschriften erforderlich ist.

Das Verfahren wird auf folgende Weise zur Verfügung gestellt und kann auf diese Weise eingesehen werden:

- durch Aushängen am Arbeitsplatz;
- über das Intranet des Unternehmens „DG Connect“ im Bereich „Whistleblowing“ (Link: <https://dolcegabbana.sharepoint.com/sites/DGConnect/SitePages/Whistleblowing.aspx>) für Angestellte und Mitarbeiter;
- für alle interessierten Parteien über die Website des Unternehmens (Bereich „Whistleblowing“) unter folgenden Links:
  - auf Englisch, <https://world.dolcegabbana.com/corporate/whistleblowing>
  - auf Deutsch, <https://world.dolcegabbana.com/corporate/whistleblowing-de>

# DOLCE & GABBANA

## 3. ANWENDUNGSBEREICH

### 3.1 *Subjektiver Anwendungsbereich*

Dieses Verfahren gilt für **Dolce&Gabbana SA**

Im Hinblick auf die geschützten Personen unterscheidet dieses Verfahren **den/die WhistleblowerIn** (oder die hinweisgebende Person im engeren Sinne), d. h. die natürliche Person, die Verstöße meldet, die im Rahmen ihrer Arbeit geschehen sind, von **anderen Personen**, die, obwohl sie den Hinweis nicht direkt gegeben haben, dennoch weiterhin als schützenswert gelten.

Die erste Kategorie umfasst:

- Angestellte und Selbstständige sowie MitarbeiterInnen, FreiberuflerInnen und BeraterInnen, die für das Unternehmen tätig sind, auch während der Probezeit
- AktionärInnen, Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans, einschließlich der nicht geschäftsführenden Direktorinnen der Gesellschaft, und diejenigen, die diese Funktionen rein faktisch ausüben
- Auszubildende, einschließlich unbezahlter Auszubildender, und Freiwillige, die für das Unternehmen arbeiten;
- ArbeitnehmerInnen oder MitarbeiterInnen von AuftragnehmerInnen, UnterauftragnehmerInnen und LieferantInnen des Unternehmens;
- Ehemalige MitarbeiterInnen des Unternehmens;
- BewerberInnen für eine Stelle im Unternehmen, die während des Auswahlverfahrens oder in anderen Phasen der vorvertraglichen Verhandlungen Informationen über Verstöße erhalten haben und denen Vergeltungsmaßnahmen drohen.

Die zweite Kategorie (andere durch das Verfahren geschützte Personen) umfasst:

- VermittlerInnen;
- Dritte, die mit dem/der HinweisgeberIn in Verbindung stehen und im beruflichen Kontext Vergeltungsmaßnahmen erleiden könnten, wie z. B. KollegInnen oder Verwandte des/der HinweisgeberIn;
- Juristische Organisationen, die dem/der HinweisgeberIn gehören, für die er/sie/divers arbeitet oder mit denen er/sie/divers in einem anderen beruflichen Zusammenhang steht.

### 3.2 *Objektiver Anwendungsbereich*

DG hält für die Zwecke der Anwendung dieses Verfahrens Hinweise über Verstöße, rechtswidriges Verhalten, Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die dem Allgemeininteresse oder der Integrität des Unternehmens schaden, für relevant.

Eine detaillierte Liste der für die Hinweise relevanten Bereiche finden Sie in *Anhang A - Für das Verfahren sachdienliche Hinweise*.

# DOLCE & GABBANA

## 4. REFERENZDOKUMENTE UND RECHTSVORSCHRIFTEN

Dieses Verfahren wurde unter Beachtung der geltenden Vorschriften zum Schutz von Personen, die Verstöße melden, zur Korruptionsbekämpfung und zum Schutz personenbezogener Daten sowie unter Einhaltung der für das Personal des Unternehmens geltenden nationalen Tarifverträge ausgearbeitet.

Das Verfahren ergänzt auch den Ethikkodex der DG-Gruppe.

ANWENDUNGSBEREICH	VERORDNUNGEN
Europäische Union	<b>Richtlinie 2019/1937</b> des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden
Schweiz	<b>Schweizerisches Obligationenrecht</b>
	<b>Bundspersonalgesetz (BPG)</b> der Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 24. März 2000 (SR 172.220.1), soweit es auf den privaten Sektor anwendbar ist (siehe <i>Anhang E - Rechtslage für Whistleblowing in der Schweiz</i> )
	<b>Bundesgesetz über den Datenschutz</b> der Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 25. September 2020 und seine Ausführungsverordnungen (FF 2020 6695)

## 5. BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

BEGRIFF	DEFINITION
<b>WhistleblowerIn oder HinweisgeberIn</b>	Eine natürliche Person, die Informationen über Verstöße meldet, die sie im Rahmen ihrer Arbeit, bei der Ausübung ihrer Arbeit oder ihrer beruflichen Tätigkeit in der Gegenwart oder Vergangenheit erhalten hat.
<b>Hinweis</b>	Schriftliche oder mündliche Mitteilungen gemäß den in diesem Dokument beschriebenen Verfahren, die Informationen (einschließlich begründeter Verdachtsmomente) über Verstöße enthalten, die innerhalb der Organisation, zu der der/die HinweisgeberIn in einem Rechtsverhältnis steht, begangen wurden oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte begangen werden könnten, oder sonstige Informationen über Handlungen, die auf die Verschleierung solcher Verstöße abzielen.

# DOLCE & GABBANA

<b>Ansprechteam</b>	<p>Eine eigenständige Abteilung, die für die Entgegennahme der Hinweise und die Durchführung der erforderlichen Untersuchungen zur Überprüfung ihres Inhalts zuständig ist.</p> <p>Nach dem Modell der DG ist das Ansprechteam ein multidisziplinäres Arbeitsteam, das die Aufgabe hat, das Whistleblowing-Verfahren zu leiten und zu koordinieren. Die Mitglieder des Ansprechteams sind in <i>Anhang B - Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Bearbeitung des Hinweises</i> aufgeführt.</p>
<b>VermittlerIn</b>	<p>Eine natürliche Person, die in demselben Arbeitsumfeld tätig ist und die Aufgabe hat, den/die HinweisgeberIn beim Verfahren der Hinweisgebung zu unterstützen, wobei sie ihre Unterstützungstätigkeit vertraulich behandelt.</p>
<b>Betroffene Person</b>	<p>Eine natürliche oder juristische Person, die im internen oder externen Hinweis oder der Offenlegung des Hinweises als die Person genannt wird, der der Verstoß zugeschrieben wird, oder als eine Person, die anderweitig in den öffentlich oder bekannt gemachten Verstoß verwickelt ist.</p>
<b>Verstoß</b>	<p>Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die dem Allgemeininteresse oder der Integrität des Unternehmens schaden und die in <i>Anhang A - Für das Verfahren sachdienliche Hinweise</i> aufgeführt sind.</p>
<b>Plattform</b>	<p>Ein computergestütztes System, das als Instrument für die Entgegennahme und Verwaltung von Hinweisen dient und dessen technische Merkmale geeignet sind, die Vertraulichkeit der Identität des/der WhistleblowerIn zu schützen.</p>

## 6. INTERNE HINWEISE: DAS VON DOLCE&GABBANA SA DEFINIERTE ORGANISATIONSMODELL.

### 6.1 Tools zur Unterstützung des Verfahrens: die IT-Plattform

Bei der Festlegung eines Modells für die Bearbeitung von Hinweisen über Verstöße oder rechtswidriges Verhalten hat sich DG für eine **Plattform zur Automatisierung und Erleichterung der Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen** entschieden, die mit Hilfe von IT-Methoden und Datenverschlüsselungstechniken auch die Vertraulichkeit der Identität des/der HinweisgeberIn, des Inhalts des Hinweises und der zugehörigen Dokumentation gewährleisten kann. Diese Plattform ist unter folgendem Link zu finden: <https://whistleblowing.dolcegabbana.it>.

Gemäß diesem Verfahren muss jeder interne Hinweis sowie jede nachfolgende Kommunikation mit dem/der HinweisgeberIn innerhalb der Plattform erfolgen, in die alle mit dem Fall zusammenhängenden Unterlagen eingegeben und gespeichert werden.

Die Plattform, über die **anonyme Hinweise eingereicht werden können**, ermöglicht den NutzerInnen den Dialog mit dem/der WhistleblowerIn während interner Untersuchungen.

Bei der Entwicklung des Modells für die Bearbeitung von Hinweisen über Verstöße oder rechtswidriges Verhalten hat DG alle NutzerInnen, die Zugang zur Plattform haben, auf der Grundlage der **4** in der folgenden Tabelle aufgeführten **Berechtigungsstufen** identifiziert und zeitgerecht ein Profil erstellt.

# DOLCE & GABBANA

<b>BERECHTIGUNGSPROFIL</b>	<b>DEFINITION</b>
<b>Vorbewerter</b>	Berechtigungsprofil, das es Ihnen erlaubt, die bei der Gesellschaft eingegangenen Hinweise einzusehen, erste Bewertungen der aufgedeckten Sachverhalte vorzunehmen, um deren Stichhaltigkeit zu beurteilen, sowie Gespräche mit dem/der WhistleblowerIn zur Einholung zusätzlicher Informationen einzuleiten.
<b>Direkter Kanal</b>	Berechtigungsprofil, das die Einsichtnahme in die bei der Gesellschaft eingegangenen Hinweise und die Durchführung von Ermittlungs- und Bearbeitungstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Hinweis ermöglicht, um dessen Zulässigkeit und Gültigkeit zu beurteilen, einschließlich seiner Schließung.
<b>Alternativer Kanal</b>	Berechtigungsprofil, das einer anderen Stelle als dem vorherigen Kanal zugewiesen ist und die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen in den Fällen ermöglicht, in denen sich der/die HinweisgeberIn aufgrund von Interessenkonflikten, die diese/r möglicherweise in Bezug auf den Gegenstand des Hinweises hat, nicht an den Direktkanal wenden möchte.
<b>AusbilderIn</b>	Berechtigungsprofil, das den Zugriff auf die Plattform und einen unterstützenden Einsatz während der Ermittlungsphase ermöglicht, wenn dieser vom Direkten oder vom Alternativen Kanal angefordert wird.

Jede/r NutzerIn ist im Besitz eindeutiger Zugangsdaten, die er/sie/divers sicher aufbewahren muss und nicht an Dritte weitergeben darf.

## **6.2 Rollen und Zuständigkeiten**

Das von DG definierte Whistleblowing-Management-Modell sieht die folgenden Rollen und Verantwortlichkeiten vor:

### *6.2.1 Ansprechteam (Direkter Kanal)*

Das Ansprechteam, ein von der Gesellschaft benanntes eigenständiges Team, dessen Mitglieder in *Anhang B - Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Bearbeitung des Hinweises* aufgeführt sind, ist dafür verantwortlich, auf Hinweise über Verstöße oder rechtswidriges Verhalten einzugehen und den Umgang damit zu regeln.

Das Ansprechteam hat die Aufgabe, Hinweise entgegenzunehmen, zu analysieren und darauf einzugehen, insbesondere:

- Durchführung von Vorabbewertungen der Durchführbarkeit, Zulässigkeit und Gültigkeit der Hinweise;
- Erste Rückmeldung an den/die WhistleblowerIn über die Annahme oder Ablehnung des Hinweises;

# DOLCE & GABBANA

- Leitung und Koordinierung der Ermittlungen zur Feststellung des Sachverhalts, der Gegenstand des Hinweises ist, unter Einsatz der verfügbaren Instrumente und Techniken und unter Einhaltung der geltenden Vorschriften;
- Anordnung des Abschlusses der Untersuchung und Rückmeldung an den/die HinweisgeberIn über das Ergebnis des Hinweises;
- Aktivierung und Unterstützung des Managements und der Geschäftsbereiche bei der Umsetzung von Korrektur-/Minderungsmaßnahmen und, falls erforderlich, der Verhängung von Disziplinarstrafen.

## 6.2.2 Alternativer Kanal

Der alternative Kanal ist ein zusätzlicher Kanal für die Entgegennahme von Hinweisen, der von einer anderen Person als dem Ansprechteam geleitet wird, nämlich von einem eigens zusammengestellten multidisziplinären Team, wie in *Anhang B - Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Bearbeitung des Hinweises* aufgeführt.

DG hat die Einrichtung dieses zusätzlichen Kanals vorgesehen, um die Unparteilichkeit und den Schutz des/der HinweisgeberIn zu gewährleisten, wenn der Hinweis eines der Mitglieder des Ansprechteams betrifft.

Das multidisziplinäre Team, das zur Nutzung der Plattform berechtigt ist, erfüllt somit sowohl in der Phase der Anfangsbewertung als auch in der Untersuchungsphase die gleichen Funktionen wie das Ansprechteam.

Im Rahmen dieses Verfahrens schaltet der Alternative Kanal die zuständigen ErmittlerInnen auf der Grundlage des Hinweises ein.

## 6.2.3 ErmittlerInnen

Bei den ErmittlerInnen handelt es sich um Personen, die nach Entscheidung des Ansprechteams in die Ermittlungsphase einbezogen werden können, um die Durchführung der Überprüfungsmaßnahmen zu unterstützen.

Die Liste der von DG benannten ErmittlerInnen ist in *Anhang B - Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Bearbeitung des Hinweises* zu diesem Verfahren enthalten.

Jede/r ErmittlerIn muss eine Erklärung unterzeichnen, in der er/sie/divers sich verpflichtet, die Identität des/der HinweisgeberIn und die Informationen im Zusammenhang mit dem Hinweis vertraulich zu behandeln, sofern dies nicht bereits in den geltenden deontologischen Verpflichtungen vorgesehen ist (*Anhang C - Verpflichtungserklärung des/der ErmittlerIn*).

Für bestimmte Hinweise können weitere Untersuchungsbeauftragte bestimmt und ernannt werden, wenn sie über besondere Fähigkeiten verfügen oder besondere Anforderungen an die Bearbeitung des Hinweises gestellt werden. Auch in diesem Fall muss jede/r ErmittlerIn die vorgenannte Verpflichtungserklärung unterzeichnen.

## 6.3 Form und Merkmale des Hinweises

Der interne Hinweis darf ausschließlich an die empfangende Stelle (Direkter Kanal oder Alternativer Kanal) gerichtet sein und kann vorzugsweise in **schriftlicher Form** unter Verwendung der computergestützten Methoden erfolgen, die in *Anhang D - Leitlinien für die Übermittlung interner Hinweise über die Plattform* ausführlich beschrieben sind.

**Am Ende der Hinweisübermittlung generiert die Plattform einen alphanumerischen Code und den dazugehörigen Schlüssel.**

# DOLCE & GABBANA

**Es wird empfohlen, dass der/die WhistleblowerIn die Plattform regelmäßig überprüft, da alle Mitteilungen und Anfragen um zusätzliche Unterlagen von der empfangenden Stelle, die für das weitere Vorgehen als notwendig erachtet werden, über die Plattform übermittelt werden.**

**Bitte beachten Sie, dass der/die WhistleblowerIn bei Verlust des Codes und des dazugehörigen Schlüssels keinen Zugriff auf den gemeldeten Hinweis hat. Der Code und der Schlüssel können nicht vervielfältigt werden. Es liegt in der Verantwortung des/der WhistleblowerIn, sich angemessen darum zu kümmern. Im Falle eines Verlusts ist der/die WhistleblowerIn dafür verantwortlich, die empfangende Stelle über die Situation zu informieren und ihr alle sachdienlichen Informationen zum Hinweis zu übermitteln, für den der Code oder Schlüssel verloren gegangen ist.**

Wenn es nicht möglich ist, einen schriftlichen Hinweis zu übermitteln, kann die interne Meldung auch **mündlich** erfolgen. Mündliche Hinweise können über ein auf der Plattform verfügbares Sprachnachrichtensystem erfolgen, das die Aufzeichnung des Hinweises ermöglicht, sofern der/die WhistleblowerIn ausdrücklich zustimmt.

Schließlich kann die Hinweisgebung auf Wunsch des/der WhistleblowerIn<sup>1</sup> auch mündlich in einem direkten Gespräch erfolgen, das innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und an einem vom Unternehmen festgelegten Ort anberaumt wird. In diesem Fall wird ein internes Mitglied des Ansprechteams oder des Alternativen Kanals (im Falle eines an diesen Kanal gerichteten Hinweises) den/die WhistleblowerIn beim Eingeben des Hinweises über die Plattform für eine ordnungsgemäße Bearbeitung anleiten. Alternativ dazu kann mit dem Einverständnis des/der WhistleblowerIn die Dokumentation des Hinweises durch eine geeignete Aufzeichnung<sup>2</sup> zu Speicher- und Anhörzwecken oder durch eine schriftliche Aufzeichnung sichergestellt werden. Wird ein schriftliches Protokoll des Gesprächs angefertigt, kann der/die WhistleblowerIn es überprüfen, berichtigen und bestätigen, indem er/sie/divers es unterschreibt, bevor es auf die Plattform hochgeladen wird.

**Unter keinen Umständen darf jemand, der den/die WhistleblowerIn unterstützt, den von der Plattform generierten alphanumerischen Code und den dazugehörigen Schlüssel erhalten. Diese bleiben ausschließlich im Besitz des/der WhistleblowerIn.**

\*\*\*

Bitte beachten Sie, dass sich der interne Hinweis auf einen der relevanten Zielbereiche beziehen muss, die in *Anhang A - Für das Verfahren sachdienliche Hinweise* aufgeführt sind.

Zu den Informationen über Verstöße, die nach diesem Verfahren gemeldet werden können, gehören keine **offenkundig unbegründeten Informationen, Informationen, die bereits in vollem Umfang öffentlich bekannt sind, sowie Informationen, die ausschließlich auf Gerüchten oder unzuverlässigem Klatsch beruhen**. Darüber hinaus darf der in diesem Verfahren vorgesehene interne Meldekanal nicht für Streitigkeiten, Forderungen oder Anträge im Zusammenhang mit persönlichen Interessen genutzt werden, die sich ausschließlich auf das eigene Beschäftigungsverhältnis oder auf das Beschäftigungsverhältnis mit Vorgesetzten beziehen. Weitere Einzelheiten zu den Hinweisen, die vom Anwendungsbereich dieses Verfahrens ausgeschlossen sind, finden Sie in Anhang A, Abschnitt „*Ausschlüsse vom objektiven Anwendungsbereich*“.

---

<sup>1</sup> Die entsprechende Anfrage kann innerhalb der Plattform gestellt werden, um die Vertraulichkeit der Anfrage selbst zu gewährleisten.

<sup>2</sup> Über das Sprachnachrichtensystem der Plattform.

# DOLCE & GABBANA

Der Hinweis muss vollständig und erschöpfend sein, damit das Ansprechteam seine Gültigkeit überprüfen kann. Daher sollte der/die WhistleblowerIn, insbesondere wenn er/sie/divers anonym bleiben möchte, alle verfügbaren und sachdienlichen Informationen zur Verfügung stellen, damit das Ansprechteam und die ErmittlerInnen die notwendigen Untersuchungen und Bewertungen durchführen können, um die Richtigkeit der gemeldeten Fakten zu überprüfen.

- Zeit und Ort, an dem die gemeldeten Ereignisse stattgefunden haben;
- Eine klare und umfassende Beschreibung der gemeldeten Ereignisse;
- Angaben zur Person oder sonstige Informationen, die zur Identifizierung der an den gemeldeten Ereignissen beteiligten Person(en) beitragen können (z. B. Berufsbezeichnung, Abteilung/Ort der Tätigkeit);
- Alle anderen Informationen, die zur Überprüfung der gemeldeten Ereignisse beitragen können;
- Identifizierung aller anderen Personen, die Informationen über die gemeldeten Ereignisse haben könnten;
- Alle Dokumente, die den Hinweis unterstützen.

Die oben genannten Anforderungen müssen nicht notwendigerweise gleichzeitig erfüllt werden, da dem/der HinweisgeberIn zum Zeitpunkt der Einreichung der Meldung möglicherweise nicht alle geforderten Informationen zur Verfügung stehen, sie sollten jedoch während der Ermittlungsphase rekonstruiert werden können.

Persönliche Gründe oder der psychologische Zustand des/der WhistleblowerIn sind für die Annahme des Hinweises nicht relevant.

Wird der Hinweis an eine andere Stelle als das Ansprechteam oder den Alternativen Kanal übermittelt, die vom Unternehmen bestimmt und autorisiert wurde (z. B. an den Manager oder den/die Vorgesetzte/n), und erklärt der/die WhistleblowerIn ausdrücklich seine/ihre Absicht, den Whistleblowing-Schutz in Anspruch zu nehmen, oder kann eine solche Absicht aus dem Hinweis abgeleitet werden, so gilt der Hinweis als „Whistleblowing-Hinweis“ und muss innerhalb von sieben Tagen nach seinem Eingang an das Ansprechteam oder den Alternativen Kanal weitergeleitet werden, wobei der/die HinweisgeberIn gleichzeitig über die Weiterleitung zu informieren ist.

Erklärt der/die WhistleblowerIn hingegen nicht ausdrücklich, dass er/sie/divers Schutzmaßnahmen in Anspruch nehmen will, oder lässt sich eine solche Absicht nicht aus dem Hinweis ableiten, wird der Hinweis als „gewöhnlicher“ Hinweis betrachtet.

## **6.4 Schritte und Tätigkeiten**

### **6.4.1 Vorabbewertungsphase**

Das **Ansprechteam** oder der **Alternative Kanal** ist für die Vorabbewertungsphase des Hinweises zuständig und führt folgende Tätigkeiten durch:

- Sie stellen dem/der WhistleblowerIn **innerhalb von 7 Tagen nach Eingang des Hinweises eine Empfangsbestätigung** aus;

# DOLCE & GABBANA

- Sie halten die **Kommunikation mit dem/der WhistleblowerIn** aufrecht und können gegebenenfalls zusätzliche Informationen anfordern;
- **Sie gehen den eingegangenen Hinweisen sorgfältig nach** und leiten umgehend eine erste Analyse der Meldung ein, um zu prüfen, ob sie mit den geltenden Vorschriften und dem vorliegenden Verfahren übereinstimmt, wobei sie insbesondere die Zulässigkeit und Stichhaltigkeit der Behauptungen bewerten.

Die Vorabbewertungsphase kann auf eine der folgenden Arten abgeschlossen werden:

- Der Hinweis wird archiviert, wenn er nicht in den Anwendungsbereich dieses Verfahrens fällt und die Voraussetzungen für eine Weiterbearbeitung nicht gegeben sind (siehe *Anhang A - Für das Verfahren sachdienliche Hinweise*).
- Die Ermittlungsphase wird eingeleitet, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um das Vorliegen der gemeldeten Tatsachen zu bewerten.

## 6.4.2 Ermittlungsphase

Das **Ansprecheteam** oder der **Alternative Kanal** ist, wenn der Hinweis an letzteren gerichtet ist, für die Ermittlungsphase zuständig und wird je nach Gegenstand des Hinweises zeitweise von den **zuständigen Ermittlungsbeauftragten** unterstützt (bei diesen kann es sich entweder um bereits im Rahmen dieses Verfahrens ermittelte Ermittlungsbeauftragte handeln, vgl. *Anhang B - Aufgaben und Zuständigkeiten bei der Bearbeitung des Hinweises*, oder um neu ernannte AusbilderInnen, die unter den internen oder externen<sup>3</sup> Personen bestimmt werden, weil sie über Fachkenntnisse für den spezifischen Hinweis verfügen).

Im Falle von externen AusbilderInnen, bei denen es notwendig ist, Informationen im Zusammenhang mit dem Hinweis weiterzugeben, die die Identität des/der HinweisgeberIn preisgeben könnten, holt der/die BearbeiterIn vor der Weitergabe dieser Informationen die Zustimmung des/der HinweisgeberIn zur Offenlegung seiner/ihrer Identität gemäß den im folgenden Abschnitt 8.1 (Recht auf Schutz der Privatsphäre) angegebenen Methoden ein.

Die Ermittlungsphase besteht aus einer Reihe von Tätigkeiten, die darauf abzielen, den Inhalt der Hinweise zu überprüfen und nützliche Elemente für die anschließende Bewertungsphase zu sammeln, in der ein Höchstmaß an Vertraulichkeit in Bezug auf die Identität des/der WhistleblowerIn und den Gegenstand des Hinweises gewährleistet sein muss.

In dieser Phase geht es vor allem darum, die Richtigkeit der zur Ermittlung vorgelegten Informationen zu überprüfen und die festgestellten Tatsachen durch interne Überprüfungsmaßnahmen mit Hilfe objektiver Ermittlungstechniken und der Unterstützung durch kompetente und relevante Unternehmensabteilungen hinsichtlich des Inhalts des Hinweises zu formalisieren.

Wenn Anhörungen des/der WhistleblowerIn (oder anderer relevanter Parteien, Zeugen oder Sachverständiger) für notwendig erachtet werden, müssen die gesammelten Informationen und/oder eingereichten Dokumente ausschließlich auf der Plattform gespeichert und aufbewahrt werden, um die Rückverfolgbarkeit der durchgeführten Vorgänge zu ermöglichen.

Die interne Ermittlungsphase muss mit einer Entscheidung über die Zulässigkeit des Hinweises enden; oder alternativ dazu:

---

<sup>3</sup> Es ist möglich, dass in dieser Phase Parteien, die nicht zu DG Österreich gehören (z. B. Sachverständige, Experten oder Mitarbeiter anderer Konzernunternehmen), einbezogen werden.

# DOLCE & GABBANA

- Durch die Archivierung des unzulässigen Hinweises, der sich als unbegründet herausstellt oder wenn es nicht möglich war, den Sachverhalt zu ermitteln oder aus anderen Gründen;
- Durch Übermittlung des Ergebnisses der internen Ermittlung an die relevanten Interessengruppen des Unternehmens durch Übermittlung eines zusammenfassenden Berichts, in dem die ergriffenen Maßnahmen und die gesammelten Informationen im Einzelnen aufgeführt sind, falls sich der Hinweis als begründet erweist und die gemeldeten Fakten bestätigt werden. Dieser Bericht wird Folgendes umfassen:
  - Das gesammelte Beweismaterial;
  - Die zusammengetragenen Informationen;
  - Die feststehenden Fakten;
  - Die während der Ermittlung getroffenen Maßnahmen;
  - Alle mildernden und/oder korrigierenden Maßnahmen.

Nach der Übermittlung des Berichts kann das Unternehmen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften, den einschlägigen Tarifverträgen und den geltenden Verfahren zur Wahrung der Interessen des Unternehmens zusätzlich zu den Maßnahmen, die auf die Verhängung disziplinarischer Sanktionen abzielen (z. B. Disziplinarmaßnahmen, rechtliche Schritte, Beendigung bestehender Arbeitsverhältnisse), erforderlichenfalls mildernde und/oder korrigierende Maßnahmen festlegen und ergreifen.

Während der gesamten Ermittlungsphase hält das Ansprechteam oder der Alternative Kanal die Kommunikation mit dem/der WhistleblowerIn aufrecht und informiert ihn/sie über den Fortgang der Ermittlungen, zumindest über die wichtigsten Entscheidungspunkte.

Um ein Höchstmaß an Transparenz bei der Bearbeitung des Hinweises zu gewährleisten, hat der/die WhistleblowerIn jederzeit Zugang zur Plattform und kann den Bearbeitungsstatus des Hinweises **unter Verwendung des alphanumerischen Codes und des Schlüssels verfolgen, die von der Plattform nach der Eingabe des Hinweises generiert werden**, mitverfolgen.

**Innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Hinweises müssen das Ansprechteam oder der Alternative Kanal dem/der WhistleblowerIn ein Feedback geben und sie/ihn über die Maßnahmen informieren, die in Bezug auf den Hinweis ergriffen wurden oder ergriffen werden sollen. In jedem Fall teilt das Ansprechteam oder der Alternative Kanal dem/der WhistleblowerIn nach Abschluss der Ermittlung das endgültige Ergebnis des Meldeverfahrens mit, sodass der Hinweis auf der Plattform abgeschlossen und die Unterlagen ordnungsgemäß aufbewahrt werden können.**

## **7. SICHERHEITSVORKEHRUNGEN UND MAßNAHMEN ZUM SCHUTZ DER WHISTLEBLOWERINNEN**

Das gesamte Verfahren der Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen muss die Rechte des/der WhistleblowerIn gewährleisten. Zu diesem Zweck hat DG in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften nicht nur die Möglichkeit vorgesehen, anonyme Hinweise einzureichen, sondern auch Sicherheitsvorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz des/der WhistleblowerIn getroffen, die in folgenden Fällen zur Anwendung kommen:

# DOLCE & GABBANA

- Der Verstoß fällt in den objektiven Anwendungsbereich dieses Verfahrens (Einzelheiten dazu werden später und in *Anhang A - Für das Verfahren sachdienliche Hinweise*) dargelegt;
- Der Verstoß betrifft Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die geeignet sind, das Allgemeininteresse oder die Integrität des Unternehmens zu schädigen oder zu beeinträchtigen;
- Für den/die HinweisgeberIn bestehen hinreichende Gründe<sup>4</sup> für die Annahme, dass ein rechtswidriges Verhalten oder ein Verstoß wahrscheinlich ist.

Ist es nicht möglich, diese Anforderungen zu erfüllen, wird der Hinweis archiviert, und der/die WhistleblowerIn wird entsprechend informiert.

## 8.1 Vertraulichkeit

Die Identität des/der HinweisgeberIn und alle anderen Informationen, aus denen er/sie/divers direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, dürfen **ohne die ausdrückliche Zustimmung des/der HinweisgeberIn** nur an Personen weitergegeben werden, die für die Entgegennahme oder Weiterverfolgung des Hinweises zuständig sind und die ausdrücklich zur Verarbeitung dieser Daten befugt sind.

Die Offenlegung der Identität des/der HinweisgeberIn und aller anderen Informationen oder Elemente des Hinweises, aus denen die Identität des/der HinweisgeberIn direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, ist nur dann zulässig, wenn dies eine notwendige und verhältnismäßige Verpflichtung darstellt, die durch das geltende Recht in dem betreffenden Land im Rahmen von Ermittlungen der nationalen Behörden oder Gerichtsverfahren auferlegt wird, auch um das Recht auf Verteidigung der betroffenen Person zu wahren.

**Selbst wenn die geltenden Rechtsvorschriften die Möglichkeit vorsehen, die Identität des/der HinweisgeberIn preiszugeben, ist es in jedem Fall erforderlich, vor der Offenlegung dieser Informationen seine/ihre ausdrückliche Zustimmung einzuholen und ihm/ihr schriftlich die Gründe für die Notwendigkeit der Offenlegung seiner/ihrer Identität mitzuteilen.**

## 8.2 Richtlinie der Nicht-Vergeltung

Das von DG festgelegte Modell für den Umgang mit Hinweisen über Verstöße oder rechtswidriges Verhalten verbietet auch ausdrücklich jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen den/die WhistleblowerIn und andere geschützte Personen.

**Als „Vergeltungsmaßnahmen“ gelten alle versuchten oder angedrohten Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die als Folge der Hinweisgebung durchgeführt werden**

---

<sup>4</sup> Erwägungsgrund 32 der Richtlinie, in dem es heißt: „Dieses Erfordernis ist ein wesentlicher Schutz gegen böswillige, leichtfertige oder unbegründete Hinweise, um sicherzustellen, dass Personen, die zum Zeitpunkt der Hinweisgebung absichtlich und wissentlich unrichtige oder irreführende Angaben gemacht haben, vom Schutz ausgeschlossen werden. Gleichzeitig stellt diese Anforderung sicher, dass der/die HinweisgeberIn weiterhin Schutz genießt, wenn er/sie/divers in gutem Glauben einen unzutreffenden Hinweis gegeben hat. (...). Die Gründe, die die HinweisgeberInnen zur Hinweisgebung veranlasst haben, sollten für die Entscheidung über die Gewährung von Schutz unerheblich sein.“

# DOLCE & GABBANA

## **und der hinweisgebenden Person direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden zufügen oder zufügen können.**

Im Folgenden sind einige Fälle aufgeführt, die eine Vergeltung darstellen, wenn sie unter Verstoß gegen das Gesetz verhängt werden:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen;
- Zurückstufung oder Nichtbeförderung;
- Änderung der Arbeitsaufgaben, Verlegung des Arbeitsplatzes, Gehaltskürzung oder Änderung der Arbeitszeiten;
- Aussetzung der Schulung oder Einschränkung des Zugangs zur Schulung;
- Ausstellung von negativen Leistungsbewertungen oder negativen Referenzen;
- Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, einschließlich Geldstrafen;
- Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung oder ungünstige Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn die/der ArbeitnehmerIn eine berechtigte Erwartung einer solchen Umwandlung hatte;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schäden, einschließlich Rufschädigung, insbesondere in den sozialen Medien, oder wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden, einschließlich Verlust von wirtschaftlichen Möglichkeiten und Einkommen;
- Aufnahme in unzulässige Listen auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchen- oder Industrievereinbarung, die verhindern kann, dass die betreffende Person in Zukunft eine Beschäftigung in der betreffenden Branche oder dem betreffenden Wirtschaftszweig findet;
- Vorzeitige Beendigung oder Annullierung eines Liefervertrags für Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- Antrag auf psychiatrische oder medizinische Untersuchungen.

Um den Schutz in Anspruch zu nehmen:

a. Die hinweisgebende Person muss aufgrund der Umstände des konkreten Falles und der zum Zeitpunkt der Hinweisgebung verfügbaren Informationen vernünftigerweise davon ausgehen, dass die gemeldeten Verstöße der Wahrheit entsprechen. Bloße Annahmen oder Gerüchte sowie öffentlich zugängliche Informationen sind nicht ausreichend;

b. Der Hinweis muss in den objektiven Anwendungsbereich fallen und auf der Grundlage dieses Verfahrens erstellt worden sein;

c. Es muss ein enger Zusammenhang zwischen dem Hinweis und dem/der nachteiligen Verhalten/Handlung/Unterlassung, dem/der die hinweisgebende Person direkt oder indirekt ausgesetzt wurde, bestehen.

Falls der/die WhistleblowerIn oder eine andere geschützte Person gemäß Absatz 3.1 (Subjektiver Anwendungsbereich) der Meinung ist, dass er/sie/divers Vergeltungsmaßnahmen erlitten hat, kann das Unternehmen weiterhin alle Disziplinarmaßnahmen ergreifen, die es für angemessen hält, und den Schutz von Personen aktivieren, die an falschen oder verleumderischen Hinweisen beteiligt sind.

Diese Regelung gilt definitionsgemäß nicht für anonyme Hinweise, da die Anonymität den/die WhistleblowerIn vor dem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen schützen sollte. Sie kann jedoch zur Anwendung kommen, wenn die Identität des/der HinweisgeberIn als Ergebnis eines anonymen Hinweises offengelegt wird. In solchen Fällen kann der/die HinweisgeberIn beantragen, den durch dieses Verfahren vorgesehenen Schutz in Anspruch zu nehmen.

# DOLCE & GABBANA

## **8.3 Verarbeitung von personenbezogenen Daten**

Im Rahmen der Bearbeitung von Hinweisen verarbeitet DG personenbezogene Daten der hinweisgebenden Personen und möglicherweise anderer Kategorien von Personen, die von diesen in den Hinweisen genannt werden.

Das Unternehmen handelt als unabhängiger Verantwortlicher und gewährleistet die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Verpflichtungen, die sich aus dem geltenden nationalen Recht ergeben:

- Gemäß dem Grundsatz der „Rechtmäßigkeit, Fairness und Transparenz“ erhält die hinweisgebende Person spezifische Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten. Dazu gehören wesentliche Informationen über die Verarbeitung, wie der Zweck, die Speicherfrist der personenbezogenen Daten, die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, die Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten und die an der Verarbeitung beteiligten Parteien. Darüber hinaus werden die Rechte der hinweisgebenden Person und die Methoden zur Ausübung dieser Rechte erläutert;
- Nach dem Grundsatz der „Datenminimierung“ werden nur die für die Zwecke des Hinweises erforderlichen personenbezogenen Daten erhoben. Sollten versehentlich unnötige Daten erhoben worden sein, werden diese umgehend gelöscht;
- Nach dem Grundsatz der „Speicherbegrenzung“ dürfen die Hinweise und alle zugehörigen Unterlagen nicht über die intern festgelegte Speicherfrist hinaus verwendet werden: Die Aufbewahrungsfrist entspricht der Zeit, die für die ordnungsgemäße Bearbeitung des Hinweises erforderlich ist, und gegebenenfalls der zusätzlichen Frist, die in den geltenden Rechtsvorschriften festgelegt ist (die mit dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses an den/die HinweisgeberIn beginnt).

Zu den zusätzlichen Maßnahmen, die das Unternehmen als Verantwortlicher ergreift, gehören:

- die Meldung im Register der Verarbeitungstätigkeiten, das von der Gesellschaft in ihrer Eigenschaft als Verantwortlicher für die Datenverarbeitung geführt wird;
- die Durchführung der Folgenabschätzung (DPIA), speziell für die Verarbeitung von Hinweisen über die IT-Plattform, da die Verarbeitung hohe Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen mit sich bringen kann;
- die Benennung der Mitglieder des Direkten Kanals, des Alternativen Kanals sowie des Personals und der Mitglieder des Aufsichtsorgans und der internen Ermittlergruppe, die an der Bearbeitung der Hinweise als zur Verarbeitung personenbezogener Daten befugte Personen beteiligt sind (gemäß Artikel 29 der DSGVO);
- die Benennung der am Whistleblowing-Prozess beteiligten Dienstleister als Datenverarbeiter, insbesondere:
  - den Anbieter der Whistleblowing-Plattform;
  - alle anderen Anbieter, die die Tätigkeiten der Bearbeitung der Hinweise unterstützen (z. B. Bewerter, Mitglieder des Direkten und Alternativen Kanals oder gruppenexterne ErmittlerInnen).

# DOLCE & GABBANA

## 8. SANKTIONEN

Die Nichteinhaltung dieses Verfahrens und der hier vorgesehenen Schutzmaßnahmen für den/die WhistleblowerIn kann dazu führen, dass DG das unternehmensinterne Disziplinarsystem in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen Arbeitsgesetzen und einschlägigen Tarifverträgen anwendet.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich rechtlicher Schritte, um die geltenden Gesetze und Vorschriften vollständig einzuhalten. Dieses Verfahren berührt insbesondere nicht die straf-, zivil- und disziplinarrechtliche Haftung des/der WhistleblowerIn im Fall von falschen oder verleumderischen Hinweisen oder bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Fehlverhalten, sofern dies in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehen ist.

Es sei darauf hingewiesen, dass das Unternehmen oder Personen, die Informationen über Verstöße, die unter die Geheimhaltungspflicht fallen<sup>5</sup> oder sich auf den Schutz von Urheberrechten oder personenbezogenen Daten beziehen, oder Informationen über Verstöße, die den Ruf der betroffenen Person schädigen, offenlegen oder verbreiten, nicht bestraft werden, sofern alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Zum Zeitpunkt der Offenlegung oder Verbreitung besteht hinreichender Grund zu der Annahme, dass die Informationen zur Aufdeckung des Verstoßes erforderlich sind
- Der Hinweis wurde unter Einhaltung der in diesem Verfahren vorgesehenen Bedingungen gegeben, um in den Genuss der Schutzmaßnahmen zu kommen.

---

<sup>5</sup> Ausgenommen ist die Verbreitung von Verschlusssachen, von Informationen, die unter das Berufs- oder Arztgeheimnis fallen, oder von Informationen, die Beratungen von Gerichten betreffen, für die die geltenden Rechtsvorschriften unberührt bleiben (vgl. Anhang A, Abschnitt „Ausschlüsse vom objektiven Anwendungsbereich“).

# DOLCE & GABBANA

## 9. ANHANG A - FÜR DAS VERFAHREN SACHDIENLICHE HINWEISE

**Von Dolce&Gabbana SA** betrachtet als für dieses Verfahren zwingend sachdienliche Hinweise unter anderem Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, **die dem Allgemeininteresse oder der Integrität der Organisation schaden** und die im Arbeitsumfeld festgestellt wurden, wie:

**A. Verstöße gegen nationale und EU-Vorschriften in Form von Zuwiderhandlungen in folgenden Bereichen<sup>6</sup>:**

- I. öffentliche Auftragsvergabe;
- II. Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- III. Produktsicherheit und -konformität;
- IV. Transportsicherheit;
- V. Umweltschutz;
- VI. Strahlenschutz und nukleare Sicherheit;
- VII. Lebens- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz;
- VIII. öffentliche Gesundheit;
- IX. Verbraucherschutz;
- X. Schutz der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen;

**B. Verstöße gegen die Unionsvorschriften, die Folgendes umfassen:**

- XI. Handlungen oder Unterlassungen, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen;
- XII. Handlungen oder Unterlassungen in Bezug auf den Binnenmarkt<sup>7</sup>;
- XIII. Handlungen oder Verhaltensweisen, die dem Ziel oder Zweck der Unionsvorschriften in den oben genannten Bereichen zuwiderlaufen;

**C. Verstöße gegen nationale Vorschriften, die Folgendes umfassen:**

- XIV. Verwaltungs-, Rechnungslegungs-, zivil- oder strafrechtliche Verstöße;

**D. Verstöße gegen unternehmensinterne Bestimmungen, wie z. B.:**

- XV. Ethikkodex;

---

<sup>6</sup> Es handelt sich um alle Straftaten, die in den Anwendungsbereich der Rechtsakte der Europäischen Union oder der nationalen Rechtsakte fallen, die in den nationalen Rechtsakten zur Umsetzung der im Anhang der Richtlinie (EU) 2019/1937 aufgeführten Rechtsakte der Europäischen Union aufgeführt sind.

<sup>7</sup> Dazu gehören Verstöße gegen die EU-Wettbewerbs- und Beihilfenvorschriften sowie Verstöße gegen den Binnenmarkt im Zusammenhang mit Handlungen, die gegen die Körperschaftsteuer-Richtlinien verstoßen, oder Mechanismen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck der geltenden Körperschaftsteuer-Richtlinien zuwiderläuft.

# DOLCE & GABBANA

XVI. Interne Richtlinien und Verfahren (sowie Betriebsanweisungen und sonstige interne Vorschriften).

## **Ausschlüsse vom objektiven Anwendungsbereich**

Der Umfang des objektiven Anwendungsbereichs der Meldungen ist eingeschränkt.

Zu den Informationen über meldepflichtige Verstöße gehören nicht: **offenkundig unbegründete Informationen, Informationen, die bereits in vollem Umfang öffentlich bekannt sind, sowie Informationen, die ausschließlich auf Gerüchten oder unzuverlässigem Klatsch beruhen.**

**Darüber hinaus sind Hinweise, die auf unbegründeten Verdächtigungen oder persönlichen Angelegenheiten beruhen, die keinen Straftatbestand darstellen, vom Anwendungsbereich dieses Verfahrens ausgeschlossen.** Dies ist notwendig, um die Interessen der im Hinweis erwähnten Dritten zu berücksichtigen und zu vermeiden, dass das Unternehmen interne Ermittlungen durchführt, die sich als wenig wertvoll und in jedem Fall kostspielig erweisen könnten.

Die folgenden Vorkommnisse fallen ebenfalls NICHT in den Anwendungsbereich dieses Verfahrens:

- a. Streitigkeiten, Forderungen oder Anträge im Zusammenhang mit einem persönlichen Interesse, die sich ausschließlich auf das eigene Arbeitsverhältnis beziehen oder mit dem Arbeitsverhältnis zu Vorgesetzten zusammenhängen;
- b. Hinweise über Verstöße, die bereits durch Rechtsakte der Europäischen Union oder der Mitgliedstaaten in Bezug auf Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, die Transportsicherheit und den Umweltschutz oder durch nationale Rechtsakte, die eine Umsetzung von Rechtsakten der Europäischen Union in denselben Bereichen darstellen, zwingend geregelt sind;
- c. Hinweise über Verstöße im Bereich der nationalen Sicherheit sowie Beschaffungen im Zusammenhang mit Aspekten der Verteidigung oder der nationalen Sicherheit, sofern diese Aspekte nicht unter das einschlägige Sekundärrecht der Schweiz fallen.

Eine weitere Einschränkung des Anwendungsbereichs dieses Verfahrens betrifft spezifische nationale oder EU-Bestimmungen in Bezug auf:

- d. Verschlussachen;
- e. Anwaltliches und ärztliches Berufsgeheimnis<sup>8</sup>;
- f. Vertraulichkeit der gerichtlichen Beratungen;
- g. Strafrechtliche Verfahrensfragen.

---

<sup>8</sup> Die Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen Rechtsanwälten und ihren Mandanten („anwaltliches Berufsgeheimnis“), die nach nationalem Recht und gegebenenfalls nach Unionsrecht im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs vorgesehen ist, wird geschützt. Darüber hinaus darf die Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen den Gesundheitsdienstleistern, einschließlich der Therapeuten, und ihren Patienten sowie die Vertraulichkeit der medizinischen Aufzeichnungen („ärztliche Schweigepflicht“), wie sie im nationalen und im Unionsrecht vorgesehen ist, nicht beeinträchtigt werden.

# DOLCE & GABBANA

## 10. ANHANG B - AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN BEI DER BEARBEITUNG DES HINWEISES

Nachstehend finden Sie eine Aufschlüsselung der Personen, die die Hinweise bearbeiten und zum Zugriff auf die Plattform berechtigt sind.

RECHTSGRUPPE	VORBEWERTER	DIREKTER KANAL	ALTERNATIVER KANAL	ANDERE ERMITTLERINNEN
<b>Dolce&amp;Gabbana SA</b>	<b>Ansprechteam:</b> - Interne Prüfung, formelle Verantwortung für das Verfahren - Rechtsbeistand, Unterstützung - LeiterIn der Konzernsicherheit - P4i multidisziplinäres Team, mit operativer Funktion	<b>Ansprechteam:</b> - Interne Prüfung, formelle Verantwortung für das Verfahren - Rechtsbeistand, Unterstützung - LeiterIn der Konzernsicherheit - P4i multidisziplinäres Team, mit operativer Funktion	- P4i multidisziplinäres Team (*)	- Globale/r LeiterIn der HR-Einzelhandel & Vertriebskanäle - LeiterIn der HR-Einzelhandel EMEA

(\*) Das multidisziplinäre Team aktiviert folgende Personen:

- den Rechtsbeistand und den/die SicherheitsleiterIn des Konzerns im Falle von Hinweisen, die in den Bereich einer internen Prüfung fallen
- interne ErmittlerInnen und den/die SicherheitsleiterIn des Konzerns im Falle von Hinweisen, die in den Bereich der Rechtsberatung fallen
- Rechtsbeistand und interne ErmittlerInnen im Fall von Hinweisen, die in den Bereich des Sicherheitsleiters des Konzerns fallen.

# DOLCE & GABBANA

## 11. ANHANG C - VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG DES/DER ERMITTLERIN

(Text)

Ich, der/die Unterzeichnende, (Name/Nachname), wohnhaft in \_\_\_\_\_, Straße \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_  
(nachstehend: „**Person, die über den Hinweis informiert wurde**“),

**ERKLÄRE** unter meiner alleinigen Verantwortung

A. Kenntnis von der Existenz einer Meldung über Informationen zu unerlaubten Handlungen (Hinweis-ID: \_\_\_\_\_) zum Zwecke der Durchführung spezifischer Ermittlungsmaßnahmen zu haben;

B. belehrt worden zu sein und mich zu verpflichten, die Vertraulichkeitsverpflichtung, zu der ich bei der Ausübung meiner Tätigkeit verpflichtet bin, zu wahren, und zwar sowohl hinsichtlich der Identität der hinweisgebenden Person und anderer beteiligter Personen als auch hinsichtlich der gemeldeten Tatsachen;

C. belehrt worden zu sein und mich zu verpflichten, dafür zu sorgen, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen die hinweisgebende Person oder jede andere Person, die den Hinweis ermöglicht hat oder die mit der hinweisgebenden Person durch ein Beschäftigungsverhältnis oder eine emotionale/familiäre Beziehung verbunden ist, verboten werden.

D. mir bewusst darüber zu sein, dass ich die Rolle der belehrten Person übernommen habe und dass die Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtung und Vergeltungsmaßnahmen Gründe für die Anwendung von Sanktionen durch das Unternehmen darstellen, wie in dem vom Unternehmen angenommenen Verfahren für die Behandlung von Whistleblowing (Absatz 8 „Sanktionen“) angegeben.

E. den Inhalt des von der Gesellschaft angenommenen Verfahrens für den Umgang mit Whistleblowing-Hinweisen gelesen, verstanden und akzeptiert zu haben.

(Ort), (Datum)

(Unterschrift °)

(\*) \_\_\_\_\_

# DOLCE & GABBANA

## 12. ANHANG D - LEITLINIEN FÜR DIE ÜBERMITTLUNG INTERNER HINWEISE ÜBER DIE PLATTFORM

Die Leitlinien können unter folgender Adresse eingesehen werden:

- Unternehmensintranet „DG Connect“ im Bereich „Whistleblowing“ (Link: <https://dolcegabbana.sharepoint.com/sites/DGConnect/SitePages/Whistleblowing.aspx>), für Angestellte und Mitarbeiter
- über die Website des Unternehmens, für alle interessierten Parteien, im Bereich „Unternehmen“ (Bereich „Whistleblowing“) unter den folgenden Links:
  - auf Englisch, <https://world.dolcegabbana.com/corporate/whistleblowing>
  - auf Italienisch, <https://world.dolcegabbana.com/it/corporate/whistleblowing>
  - auf Französisch, <https://world.dolcegabbana.com/corporate/whistleblowing-fr>
  - auf Deutsch, <https://world.dolcegabbana.com/corporate/whistleblowing-de>

## 13. ANHANG E - RECHTSLAGE FÜR WHISTLEBLOWING IN DER SCHWEIZ

Die Richtlinie (EU) 2019/1937 ist in der Schweiz nicht direkt anwendbar. Nur Schweizer Unternehmen mit Geschäftsaktivitäten oder Geschäftsbeziehungen zum EU-Raum sind dem Risiko ausgesetzt, in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie zu fallen. Auf Bundesebene gibt es nach wie vor keine spezifische und allgemein gültige Whistleblowing-Gesetzgebung und damit keinen gesetzlich verankerten Schutz für WhistleblowerInnen im engeren Sinne.

Artikel 321a des Schweizerischen Obligationenrechts, der für arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnisse im nicht-öffentlichen Bereich gilt, sieht jedoch eine allgemeine Loyalitäts- und Vertraulichkeitspflicht für ArbeitnehmerInnen vor.

Grundsätzlich empfiehlt es sich für Schweizer Unternehmen, insbesondere für solche mit ausländischer Geschäftstätigkeit, auf freiwilliger Basis eine auf der Richtlinie basierende Whistleblowing-Politik umzusetzen. Sie können sich im Sinne einer „Selbstregulierung“ effektiv an die Vorgaben der EU-Richtlinie halten und HinweisgeberInnen freiwillig die entsprechenden Rechte einräumen. Wie bereits erwähnt, gelten Einschränkungen oder besondere Anforderungen nur für den öffentlichen Bereich.

### **Besondere Vorschriften für den öffentlichen Bereich**

Bundesbedienstete unterliegen dem Bundespersonalgesetz (BPG), das Folgendes vorsieht:

- zum einen eine Pflicht zur Anzeige von „Amtsdelikten“, also von Straftaten, die von Amts wegen zu verfolgen sind (Art. 22a Abs. 1), und

# DOLCE & GABBANA

- zum anderen ein Recht auf Meldung anderer Unregelmäßigkeiten (Art. 22a Abs. 4).

Bei Meldepflichten sind - mit gewissen Ausnahmen - entweder die Strafverfolgungsbehörden, die Vorgesetzten oder die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) zu informieren, bei anderen Unregelmäßigkeiten die EFK. In Abschnitt 5 des BPG ist festgelegt, dass Personen, die in gutem Glauben handeln oder als Zeugen aussagen müssen, keine Nachteile erleiden dürfen.

Die EFK hat zu diesem Zweck eine Meldeplattform eingerichtet: <https://www.bkms-system.ch/bkwebanon/report/clientInfo?cin=5efk11&c=-1&language=eng>.

## **Bankensektor**

Darüber hinaus sieht die FINMA (Eidgenössische Finanzmarktaufsicht) die Möglichkeit vor, Fälle von Fehlverhalten zu melden. Es wird unterschieden zwischen Meldungen von:

- Kunden eines von der FINMA kontrollierten Instituts (sie können nicht anonym erfolgen und gelten als Hinweis und nicht als Meldung eines Fehlverhaltens), und
- Meldungen über Fehlverhalten seitens einer Person mit Insiderblick auf ein von der FINMA kontrolliertes Institut.

Die Website der FINMA kann über den folgenden Link aufgerufen werden: <https://www.finma.ch/en/finma/making-a-report/>.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass es - anders als im vorherigen Fall - keinen besonderen Schutz für den/die HinweisgeberIn gibt.

## **Externer Hinweis**

Für die Zwecke dieses Verfahrens bedeutet „externer Hinweis“ „die mündliche oder schriftliche Übermittlung von Informationen über Verstöße an die zuständigen Behörden“; „Offenlegung“ bedeutet hingegen „das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit“.

Die für den privaten Sektor in der Schweiz geltenden nationalen Rechtsvorschriften sehen keine Verpflichtung zur externen Hinweisgebung vor, und es wurde keine zuständige Behörde für die Entgegennahme solcher Hinweise angegeben.

Es besteht nach wie vor große Rechtsunsicherheit darüber, wann eine Hinweisgebung, insbesondere eine *Offenlegung*, rechtmäßig ist. Laut Bundesgericht ist eine Offenlegung ausnahmsweise zulässig, wenn ein übergeordnetes Interesse auf dem Spiel steht.

Der Hinweisgebung muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen und in einer strengen dreistufigen Kaskade erfolgen:

1. Der/die WhistleblowerIn muss das Fehlverhalten - wenn möglich - zunächst unternehmensintern melden (es sei denn, dies ist unter den konkreten Umständen aussichtslos und unzumutbar);
2. Der/die HinweisgeberIn sollte den Hinweis erst in einer zweiten Phase extern melden, wenn die erste Hinweisgebung erfolglos ist oder keine Aussicht auf Erfolg zu haben scheint;
3. Nur als letztes Mittel kann sich der/die HinweisgeberIn an die Medien und die Öffentlichkeit wenden.

Diese dritte und letzte Option kann dadurch gerechtfertigt werden, dass sie eine übergeordnete Rechtfertigung für den Schutz legitimer Interessen darstellt (ähnlich wie ein Notstand). Der Gang an die Öffentlichkeit ist nur dann zulässig, wenn zuvor rechtliche Schritte unternommen und erfolglos ausgeschöpft wurden. Der Grund für die Unterrichtung der Öffentlichkeit muss darüber hinaus in einem angemessenen Verhältnis zu den verfolgten legitimen Zielen stehen.

Die Gerichte entscheiden von Fall zu Fall, ob eine Hinweisgebung gerechtfertigt war.