

BOLTON SPEAK UP RICHTLINIE



SCANNEN, UM DIE
SPEAK UP-PLATTFORM AUFZURUFEN



INHALT

VORWORT	2
TEIL I – ALLGEMEINES	3
1. Hintergrund und Zielsetzung	3
2. Geltungsbereich	3
3. Begriffsbestimmungen	3
4. Referenzdokumente	5
5. Grundsätze	6
TEIL II – SPEAK UP-PROZESS	8
6. Rollen und Zuständigkeiten	8
Bolton-Ebene	8
Bolton Unit- Ebene	10
Fall eines Konflikts: Neuzuweisung und Eskalation	12
7. [WARUM] Whistleblowing-Meldungen	13
8. [WER] Hinweisgeber	14
9. [WIE] Meldewege	14
Traditionell [EXISTIEREND]	15
Speak Up [NEU]	15
10. [WAS] Fall-Management-Prozess	15
a. Entgegennahme	15
b. Triage	15
c. Bewertung	16
d. Ermittlung	16
e. Abschluss	17
11. Gegenmaßnahmen	18
TEIL III – ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN	18
12. Rechte der Betroffenen von Whistleblowing-Meldungen	18
13. Dokumentenspeicherung und Rückverfolgbarkeit	18
14. Kommunikation und Ausbildung	19
15. Prozessüberwachung und Verbesserungen	19
16. Datenschutz	19
17. Kontakte und Links	20



VORWORT

Bolton ist ein italienisches Familienunternehmen, das seit über 75 Jahren eine breite Palette innovativer, nachhaltiger und hochwertiger Markenprodukte herstellt und vertreibt.

Die Gruppe verpflichtet sich, ihre Geschäfte mit Fairness, Integrität und Respekt vor dem Gesetz und seinen Werten zu führen und dabei sowohl den Planeten als auch die Menschen zu respektieren, angefangen bei dem Verhaltenskodex und der Menschenrechtspolitik. Das Unternehmen erwartet auch von all seinen Partnern, dass sie verantwortungsbewusst und rechtschaffen handeln.

Bolton legt Wert auf Transparenz und fördert ein Umfeld des Zuhörens. Die Bolton Speak Up-Richtlinie ist die Zusammenfassung unseres Engagements und des Verfahrens, das im Falle eines Fehlverhaltens oder einer Verletzung unseres Verhaltenskodexes, entweder intern oder durch externe Partner des Unternehmens, zu befolgen ist.

Wie in der Richtlinie beschrieben, werden Personen, die ein Fehlverhalten oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz beobachten, davon hören oder dieses vermuten, ermutigt, sich in erster Instanz an ihren direkten Vorgesetzten oder an die Personalabteilung zu wenden, um ihre Bedenken zum Ausdruck zu bringen. Wenn sie den Eindruck haben, dass keine angemessenen Maßnahmen ergriffen wurden, um sich mit ihrem Anliegen zu befassen, und/oder wenn sie ihr Anliegen anonym vorbringen möchten, können sie die Bolton Speak Up-Plattform nutzen.

Auf diese Weise gibt der Hinweisgeber dem Unternehmen die Möglichkeit, Fehlverhalten oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz, das dem guten Ruf, dem Erfolg und der Leistung des Unternehmens jetzt und in Zukunft schaden könnte, zu verfolgen und zu beseitigen. Das sorgt auch dafür, dass das Unternehmen weiterhin ein sicheres und inklusives Arbeitsumfeld für alle bieten kann.

Unsere Richtlinie schützt die Anonymität des Hinweisgebers, und das Unternehmen toleriert keine Form von Vergeltung gegen jemanden, der Bedenken äußert. Hinweisgeber haben so die Möglichkeit, in gutem Glauben Bedenken über vermutetes Fehlverhalten oder ethisches Verhalten am Arbeitsplatz zu äußern.

Die Bolton Speak Up-Richtlinie soll klären, wann und wie interne und externe Parteien, wie im Folgenden definiert, eine Speak Up-Meldung machen können und wie diese innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens behandelt wird, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.



TEIL I – ALLGEMEINES

1. Hintergrund und Zielsetzung

Bolton hat ein einheitliches und umfassendes System zur Meldung von Verstößen eingerichtet, um ein mögliches Fehlverhalten zu melden und konsequent zu behandeln (*Whistleblowing Management System*), das ebenfalls Beschwerden (*Grievance Mechanism*) umfasst.

In diesem Dokument wird beschrieben, wie wir den Prozess der Whistleblowing-Meldung handhaben, inklusive der Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung der Meldung. Das Verfahren definiert die meldepflichtigen Angelegenheiten, die Parteien, die eine Meldung machen dürfen, und den Managementprozess – einschließlich der Organisation, der Rollen und der Verantwortlichkeiten –, den sowohl der Whistleblower als auch die Unternehmen befolgen müssen.

2. Geltungsbereich

Dieses Verfahren gilt für die Bolton Group s.r.l. und ihre Tochtergesellschaften, nachstehend Bolton genannt, einschließlich aller internen und externen meldenden Parteien (siehe unten Abschnitt 8), auf die sich die hier genannten Zusagen erstrecken.

3. Begriffsbestimmungen

Bolton	Bolton Group s.r.l. und ihre Tochtergesellschaften.
Business Unit (auch BU)	Gruppe von Unternehmen der Bolton, die nach Produktfamilien oder Dienstleistungen geordnet sind, wie Bolton Food, Home Personal Care & Beauty, Bolton Adhesives, Bolton International und andere.
Compliance-Funktion	Die Funktion oder Rolle (falls keine Funktion vorhanden ist), die auf der jeweiligen BG- oder BU-Ebene für die Verwaltung von Fehlverhalten, das keine Beschwerden beinhaltet, verantwortlich ist.
Externe Partei	Wer in einer externen Beziehung zur Bolton oder ihren Tochtergesellschaften steht, wie: <ul style="list-style-type: none">■ Bolton Partner, wie z.B.<ul style="list-style-type: none">- Kunden, Lieferanten, Berater, Vertreter, andere Geschäftspartner;■ Andere externe Parteien, wie z. B.<ul style="list-style-type: none">- Einzustellende Personen, die während des Auswahlverfahrens auf Fehlverhalten aufmerksam wurden;- Ehemalige Bolton-Mitarbeiter oder Bolton-Partner, die von Fehlverhalten erfahren haben, während sie noch in einer Beziehung zu Bolton standen;- Weitere.



TEIL I - ALLGEMEINES

Funktionen	Bolton-interne Organisationsstrukturen mit Fachwissen/Zuständigkeiten in einem bestimmten Bereich/Dienst wie Compliance, Personalwesen (HR), Interne Revision, Rechtsabteilung, Finanzabteilung usw. auf BU- oder BG-Ebene.
Beschwerden	Zwischenmenschliches Fehlverhalten, das ausschließlich den Hinweisgeber betrifft, nämlich Beschwerden über zwischenmenschliche Konflikte zwischen dem Hinweisgeber und einem anderen Arbeitnehmer.
Personalwesen	Die Funktion, die auf der jeweiligen BG- oder BU-Ebene für das Management von Fehlverhalten zuständig ist, bei dem es sich um Beschwerden (Grievances) handelt.
Interne Partei	Wer in einer internen Geschäftsbeziehung mit der Bolton oder ihren Tochtergesellschaften steht, wie: <ul style="list-style-type: none">- alle Mitarbeiter der Unternehmen der Bolton auf allen Vertragsebenen (einschließlich Leiharbeiter, Praktikanten und andere);- Personal mit Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen oder mit Führungs- und Kontrollaufgaben im Rahmen der Unternehmenstätigkeiten.
Beteiligte Person	Die natürliche oder juristische Person, die in der Whistleblowing-Hinweisgebung oder in der öffentlichen Bekanntmachung als die mit dem Fehlverhalten verbundene Person oder als die anderweitig beteiligte Person genannt wird.
Vergeltung	Jedes Verhalten, jede Handlung oder Unterlassung, auch wenn sie nur versucht oder angedroht wurde, die infolge der Meldung von Missständen begangen wurde und dem Hinweisgeber direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen könnte.
Speak Up-Manager	Die entsprechende Funktion oder Ad-hoc-Rolle der Personalabteilung für Beschwerden bzw. der Compliance-Abteilung für die anderen Fälle, die die Meldungen auf der jeweils angegebenen Ebene (BG, BU, lokal oder Experte) bearbeiten.
Stufe	Für jeden Fall der zuständige Speak Up-Manager, der für die Bearbeitung der Whistleblowing-Hinweisgebung zuständig ist, je nach Art des Falls (Compliance- oder HR-Angelegenheit) und der Organisationsebene (BG oder BU).



TEIL I - ALLGEMEINES

Whistleblower (auch Hinweisgeber/Melder)	Die Person, die die Whistleblowing-Meldung oder die externe Offenlegung der Verstöße macht, die im Rahmen ihres Arbeitsumfelds erfasst wurde.
Whistleblowing-Meldung	Schriftliche oder mündliche Mitteilung des Fehlverhaltens.
Fehlverhalten	Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen - einschließlich Beschwerden -, die dem Unternehmen schaden, und zwar: <ul style="list-style-type: none">- Verstöße gegen den Verhaltenskodex;- Verstoß gegen die Menschenrechtspolitik;- administrative, buchhalterische, zivil- oder strafrechtliche Verstöße;- Verstöße im Rahmen von Rechtsakten der Europäischen Union oder der Mitgliedstaaten;- Handlungen oder Unterlassungen, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen;- Verstöße gegen die EU-Vorschriften für Wettbewerb und staatliche Beihilfen;- Verstöße gegen die lokalen Vorschriften zur Unternehmenshaftung, wie z. B. in Italien das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 und das Compliance-Modell des Unternehmens.

4. Referenzdokumente

Gesetzliche Rahmenbedingungen und andere relevante Referenzen, die die Grundlage für dieses Verfahren und seine Abläufe bilden:

- EU-Richtlinie Nr. 1937/2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und ihre lokalen Umsetzungen;
- EU-Verordnung Nr. 679/2016 „Datenschutz-Grundverordnung - DSGVO“ und ihre lokalen Umsetzungen;
- Internationale Norm ISO 37002 „Whistleblowing-Management-Systeme“;
- Internationale UN-Grundsätze;
- Andere lokale Vorschriften über Fehlverhalten und Whistleblowing-Handlungen (z.B. US FCPA, UKBA, andere).
- Andere lokale Vorschriften über Organisations-, Management- und Kontrollmodelle (z.B. italienisches Gesetzesdekret 231/2001 „Administrative Verantwortung von Einrichtungen“, andere);



5. Grundsätze

Personen, die an dem in diesem Verfahren geregelten Tätigkeiten beteiligt sind, müssen in Übereinstimmung mit dem Regelungs-, Organisations- und Befugnissystem und den nachstehend festgelegten Grundsätzen handeln:

Vertraulichkeit und Anonymität

Die Identität des Whistleblowers darf ohne dessen Zustimmung nicht an Mitarbeiter weitergegeben werden, die nicht an der Bearbeitung der Meldung beteiligt sind.

Sie darf beispielsweise nur dann weitergegeben werden, wenn dies für die Bearbeitung der Meldung unbedingt erforderlich ist, und in jedem Fall nur an denjenigen, der für die Bearbeitung der Whistleblowing-Meldung verantwortlich ist, wie in diesem Verfahren beschrieben. In diesem Fall muss der Whistleblower unverzüglich informiert werden.

Vertraulichkeit und Anonymität werden auch durch den Einsatz eines speziellen Whistleblowing-Tools gewahrt, das Verschlüsselungssysteme gewährleistet.

Transparenz

Die in diesem Verfahren geregelten Tätigkeiten müssen so gehandhabt werden, dass die Transparenz bei der Durchführung und die unverzügliche, vollständige und wahrheitsgemäße Offenlegung ihrer Prozesse gewährleistet ist, um eine wirksame Kontrolle und Überwachung sicherzustellen.

Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Professionalität

Whistleblowing-Meldungen müssen so gehandhabt werden, dass die notwendigen Unabhängigkeitsbedingungen gewahrt bleiben und die erforderliche Objektivität, Kompetenz und Professionalität mit der gebotenen Sorgfalt gewährleistet sind.

Um dies zu gewährleisten, werden Stufen der BU- und BG-Ebene am Entscheidungsfindungsprozess in den entsprechenden Ausschüssen beteiligt sein. Die Verantwortung für die endgültige Entscheidung verbleibt auf der für die Angelegenheit zuständigen Stufe.



TEIL I - ALLGEMEINES

Verbot von Vergeltungsaktionen zum Schutz von Whistleblowern und anderen beteiligten Parteien

Das Verbot von Vergeltungsaktionen besteht, wenn der Whistleblower die Meldung aus triftigen Gründen gemacht hat.

Dieser Grundsatz gilt für Meldungen, die über einen beliebigen Kanal eingehen, auch wenn der Vorgang nicht über dieses Verfahren geregelt ist.

Basierend auf dem Grundsatz des „Verbots von Vergeltungsaktionen“ sind die folgenden Maßnahmen gegen den Whistleblower nicht zulässig:

- Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen;
- Zurückstufung oder Nicht-Beförderung;
- Wechsel der Aufgaben, Wechsel des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeit;
- die Aussetzung der Fortbildung oder die Einschränkung des Zugangs dazu;
- schlechte Verdienstbescheinigung oder Referenzen;
- die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, einschließlich einer Geldstrafe;
- Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung oder anderweitig nachteilige Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, wenn der Arbeitnehmer eine solche Umwandlung zu Recht erwarten konnte;
- die Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Vertrags;
- Schaden, einschließlich der Schädigung des Rufs einer Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder wirtschaftlicher oder finanzieller Schaden, einschließlich des Verlusts von wirtschaftlichen Chancen und Einkommensverluste;
- unangemessene Einstufung 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 dem Industriezweig finden kann;
- die vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Vertrags über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen (wenn der Whistleblower eine externe Partei ist);
- den Entzug einer Lizenz oder Genehmigung;
- die Aufforderung, sich psychiatrischen oder medizinischen Untersuchungen zu unterziehen.



TEIL II – SPEAK UP-PROZESS

6. Rollen und Zuständigkeiten

Bolton-Ebene

Funktionen

Bolton Compliance Speak Up-Manager

- Verantwortlich für die Festlegung des Designs und die Gewährleistung der ständigen Aktualisierung des Prozesses und der Aufrechterhaltung/Korrektur der Funktionsweise der Meldewege;
- unterstützt die Speak Up-Manager der BU als Hauptansprechpartner;
- gewährleistet die Information und das Bewusstsein für den Meldeweg und die Funktionsweise des Verfahrens;
- gewährleistet die Koordinierung und Einbeziehung aller Akteure, die auf Gruppenebene am Hinweisgebungsprozess beteiligt sind;
- erhält regelmäßige Meldungen von den Speak Up-Managern der jeweiligen BU, die die auf BU-Ebene eingegangenen/verwalteten Hinweise enthalten, um das System zu verbessern;
- unverzügliche Weiterleitung auf der Grundlage der durchgeführten vorläufigen Bewertungen der Hinweise von Interesse an die örtliche Aufsichtsbehörde (falls vorhanden).
- Verantwortlich für die Entscheidungen und das Management der von den BUs weitergeleiteten Compliance-Fälle;

Bolton HR Speak Up-Manager

- Verantwortlich für die Verwaltung und die Entscheidungen in Beschwerdefällen;
- erhält regelmäßige Meldungen von den Speak Up-Managern der jeweiligen BU, die die auf BU-Ebene eingegangenen/verwalteten Hinweise enthalten, um das System zu verbessern;

Bolton Compliance

Über den Bolton Compliance Speak Up-Manager:

- Funktion, die für die Verwaltung des Speak Up-Systems, der Prozesse und der Tools zuständig ist;
- verantwortlich für die Verwaltung von Missständen, die keine Beschwerden sind;
- Überwachung von Aktualisierungen der Rechtsvorschriften und deren Umsetzung in den Ländern, in denen die Unternehmen der Bolton vertreten sind;



TEIL II – SPEAK UP-PROZESS

- Gewährleistet, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten im Einklang mit den Rechtsvorschriften zum Schutz der Privatsphäre erfolgt;

Bolton HR

Über den HR Speak Up-Manager der Bolton:

- verantwortlich für die Verwaltung von Fehlverhalten, die Beschwerden sind;
- unterstützt bei Bedarf den Bolton Compliance Speak Up-Manager und ist an der Untersuchungsphase der Meldung beteiligt;
- stellt sicher, dass Schutzmaßnahmen für den Whistleblower und die gemeldete Person ergriffen werden;
- bewertet die Auswirkungen aus arbeitsrechtlicher Sicht;
- verwaltet alle Sanktionsverfahren auf der Grundlage von Überprüfungsaktivitäten;

Interne Revision der Bolton

- Sie gewährleistet gegebenenfalls die Durchführung von Überprüfungen der gemeldeten Sachverhalte, wie z. B.:
 - Spezifische Untersuchungen, Analysen und Bewertungen, um festzustellen, ob die berichteten Tatsachen gut fundiert sind oder nicht;
 - Formulierung von Empfehlungen für das Ergreifen der erforderlichen Korrekturmaßnahmen in den von der Meldung betroffenen Bereichen und Geschäftsprozessen.

Bolton Rechtswesen

- Trägt zur Verwaltung und Bewertung des Meldungswesens in Bezug auf die rechtlichen/vertraglichen Aspekte bei.

Gremien

Bolton Speak Up-Ausschuss

Der Speak Up-Ausschuss der Bolton setzt sich aus ständigen und nicht ständigen Mitgliedern zusammen.



TEIL II – SPEAK UP-PROZESS

Ständige Sitze. Bestehen aus dem Bolton Compliance Speak Up-Manager als Vorsitzenden und dem Bolton HR Speak Up-Manager.

Nicht-ständige Sitze. Werden bei Bedarf vom internen Audit der Bolton, der Rechtsabteilung der Bolton und den Leitern anderer Funktionen / Unternehmen der Bolton gebildet.

Mit Bezugnahme auf die Arbeitsweise des Ausschusses:

- Er trifft sich regelmäßig, um:
 - BG Whistleblowing-Meldungen zu verwalten; monatlich, soweit zutreffend;
 - eine allgemeine und aggregierte Bewertung der gemeldeten Vorfälle auf BU-Ebene zu erhalten (mit dem Ziel, den Prozess zu analysieren und zu verbessern) und Berichterstattung an den Vorstand der Bolton, einmal pro Quartal;
- Er trifft sich auf Anfrage:
 - Wenn ein Problem gemäß den Eskalationsregeln eskaliert (*vgl. Abschnitt 6. Rollen und Zuständigkeiten, Neuzuweisung und Eskalationsfälle, Eskalation*).

Bolton Unit- Ebene

Funktionen

BU Compliance Speak Up-Manager

- Beaufsichtigt die Verwaltung des Verwaltungsprozesses der Meldungen, die die BU betreffen
- Verantwortlich für die Entscheidungen und das Management der von den BUs eskalierten Compliance-Fälle, für die er/sie:
 - die Meldungen erhält und die ersten Bewertungen vornimmt, um sie korrekt zu bearbeiten;
 - Gespräche mit dem Hinweisgeber führt und bei Bedarf entsprechende Ergänzungen anfordert;
 - sicherstellt, dass alle angemessenen Überprüfungen und Untersuchungen zu den gemeldeten Fakten durchgeführt werden;
 - sicherstellt, dass angemessene Schutzmaßnahmen für den Whistleblower und die Person, die Gegenstand einer Meldung ist, ergriffen werden;
 - den Implementierungsstatus aller Korrekturmaßnahmen überwacht;
- Meldungen von Interesse unverzüglich auf der Grundlage der durchgeführten vorläufigen Bewertungen an die örtliche Aufsichtsbehörde weiterleitet, soweit zutreffend;



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

- Die Koordinierung und Einbeziehung aller Akteure, die auf Gruppenebene am Meldungsprozess beteiligt sind, gewährleistet;
- über den Bolton Compliance Speak Up-Manager den Bolton Speak Up-Ausschuss aktiviert, wenn er/sie zu der Einschätzung gelangt ist, dass die eingegangene Meldung ein hohes Risiko/eine hohe Komplexität aufweist;
- Die Mitteilung der Information/Meldung an interessierte Stakeholder gewährleistet, wenn dies nach den durchgeführten Bewertungen als relevant erachtet wird.

BU HR Speak Up-Manager

- Verantwortlich für die Entscheidungen und das Management der Beschwerdefälle, für die er/sie:
 - die Meldungen erhält und die ersten Bewertungen vornimmt, um sie korrekt zu bearbeiten;
 - Gespräche mit dem Hinweisgeber führt und bei Bedarf entsprechende Ergänzungen anfordert;
 - sicherstellt, dass alle angemessenen Überprüfungen und Untersuchungen zu den gemeldeten Fakten durchgeführt werden;
 - sicherstellt, dass angemessene Schutzmaßnahmen für den Whistleblower und die Person, die Gegenstand einer Meldung ist, ergriffen werden;
 - den Implementierungsstatus aller Korrekturmaßnahmen überwacht;
- bei Bedarf den Bolton Compliance Speak Up-Manager unterstützt und an der Untersuchungsphase der Meldung beteiligt ist;
- sicherstellt, dass Schutzmaßnahmen für den Whistleblower und die gemeldete Person ergriffen werden;
- die Auswirkungen aus arbeitsrechtlicher Sicht bewertet;
- alle Sanktionsverfahren auf der Grundlage von Überprüfungsaktivitäten verwaltet;

Lokaler HR Speak Up-Manager

- Verwaltet auf Anfrage und im Namen des HR Speak Up-Managers der BU die lokalen (juristischen) Beschwerdemeldungen; der HR Speak Up-Manager der BU bleibt für die Entscheidungen und das gesamte Fallmanagement verantwortlich;
- Unterstützt auf Anfrage der BG- oder BU-Speak Up-Manager die lokalen Aktivitäten, die für die Verwaltung der Verstoßmeldungen erforderlich sind.



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

Vorgesetzter

- Wird, falls erforderlich, in die Untersuchungsphase der Whistleblowing-Meldung einbezogen;
- Legt den Aktionsplan für die von der Whistleblowing-Meldung betroffenen Bereiche und Prozesse fest;

Gremien

BU Speak Up-Ausschuss

Ständige Sitze. Bestehen aus dem Compliance Speak Up-Manager der BU (oder einer vergleichbaren, eigens ernannten Funktion, auch ad interim), der den Vorsitz führt, und dem BU HR Speak Up-Manager.

Nicht-ständige Sitze. Je nach Bedarf, die Leiter anderer Funktionen/Gesellschaften der BU.

- Sie treffen sich regelmäßig/einmal im Monat, um:
 - Whistleblowing-Meldungen der BU zu verwalten; einmal pro Monat;
 - dem Leitungsgremium der BU eine allgemeine und aggregierte Bewertung der gemeldeten Vorfälle zu melden; einmal pro Quartal;
- Sie treffen sich auf Anfrage, um:
 - hohe Risiken und komplexe Meldungen an den Bolton Speak Up-Ausschuss weiterzuleiten (vgl. Abschnitt 6. Rollen und Zuständigkeiten, Neuzuweisung und Eskalationsfälle, Eskalation).

Fall eines Konflikts: Neuzuweisung und Eskalation

Neuzuweisung

Liegt vor, wenn ein potenzielles Fehlverhalten der falschen BU oder dem falschen BG Speak Up-Manager zugewiesen wurde (z. B. eine Beschwerde, die in die Zuständigkeit der Personalabteilung fällt, wird der Compliance-Funktion zugewiesen); wird auf korrekte Weise an die zuständige Abteilung weitergeleitet.

Eskalation

Wenn bestimmte Bedingungen eintreten, muss der Fall vom BU Speak Up-Manager an den Bolton Speak Up-Ausschuss weitergeleitet werden. Diese Bedingungen stehen in der Whistleblowing-Meldung im Zusammenhang mit:



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

PERSONEN

Betroffenheit/Beteiligung voneiner der folgenden Personen:

- Ein satzungsgemäßer Geschäftsführer einer der juristischen Personen der Bolton;
- Ein BU CEO und/oder einer seiner ersten direkten Untergebenen;
- Ein Mitglied der satzungsgemäßen oder kontrollierenden Gremien;

SCHWERE MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN

Kann qualitative (5 % des BU OPs) oder quantitative Auswirkungen auf der Bolton-Ebene haben, da

- es sich auf den Jahresabschluss auswirken kann.
- die Gefahr einer schweren Rufschädigung für die Bolton/BU besteht.

ART DER TÄTIGKEIT ODER DES RISIKOS

Tätigkeiten oder Prozesse, die:

- direkt oder vorwiegend auf Bolton-Ebene verwaltet werden;
- es kann ein – auch potenzieller – Interessenkonflikt zwischen dem BU Speak Up-Manager und dem Whistleblower und/oder der betroffenen Person bestehen;
- es besteht ein konkretes Risiko für die Vertraulichkeit des Hinweisgebers;
- aufgrund der Komplexität des Themas ist die Tätigkeit eher auf den Speak Up-Ausschuss der Gruppe ausgerichtet;

7. [WARUM] Whistleblowing-Meldungen

Interne und externe Parteien der Bolton, die mögliches Fehlverhalten feststellen, sind verpflichtet, dieses zu melden, z. B. im Falle von:

- Verstößen gegen den Verhaltenskodex;
- Verstößen gegen die Menschenrechtspolitik;
- betrügerischen und Korruptionsaktivitäten;



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

- Verstößen gegen den freien Wettbewerb;
- Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften oder nationale und internationale Maßnahmen;
- diskriminierendem Verhalten oder Fällen von Belästigung am Arbeitsplatz;
- jeder Situation, in der die persönlichen Interessen einer Person, auch wenn sie nur potenziell sind, mit den Interessen der Bolton kollidieren können (Interessenkonflikt).

Darüber hinaus, in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie Nr. 1937/2019 und den entsprechenden lokalen Umsetzungen, können die Whistleblowing-Meldungen auch Verstöße gegen europäische Gesetze und lokale Vorschriften in den folgenden Bereichen betreffen:

- Produktsicherheit und -konformität;
- Umweltschutz;
- Lebensmittelsicherheit;
- Gesundheitswesen;
- Verbraucherschutz;
- Schutz personenbezogener Daten;
- Verstöße, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen;
- Verstöße gegen den Binnenmarkt, gegen die Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen, Verstöße gegen die Unternehmensbesteuerung;

8. [WER] Hinweisgeber

Die Whistleblowing-Meldungen können wie folgt erfolgen:

- durch interne Parteien (*vgl. Abschnitt 3, Definitionen*);
- Externe Parteien (*vgl. Abschnitt 3, Definitionen*).

9. [WIE] Meldewege

Bolton hat einen neuen umfassenden Mechanismus für die Meldung von Verstößen, einschließlich Beschwerden, eingerichtet, um den bestehenden Meldeweg zu verbessern:

Traditionell [EXISTIEREND]

Für Beschwerden, die bei der örtlichen Personalabteilung eingehen, die für die Bearbeitung des Falles gemäß den örtlichen Verfahren verantwortlich bleibt, sofern vorhanden.



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

Die über diesen Kanal eingehenden Meldungen fallen nicht in den Geltungsbereich dieses Verfahrens, dennoch gelten die Grundsätze der Unparteilichkeit und der Nichtvergeltung.

Speak Up [NEU]

Für alle Fehlverhalten, einschließlich Beschwerden, die eingegangen sind

- über die Speak Up-Plattform, über [Web Intake](#) oder telefonisch über [Gebührenfreie Rufnummer](#);
- auch mündlich mit dem zuständigen BU Speak Up-Manager.

10. [WAS] Fall-Management-Prozess

Die internen Whistleblowing-Meldungen, die über den Speak Up-Weg eingehen, müssen gemäß den nachstehend beschriebenen Aktivitäten bearbeitet werden.

a. Entgegennahme

Bei Entgegennahme einer Whistleblowing-Meldung muss der BU Speak Up-Manager den Whistleblower innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt informieren, dass die Meldung erhalten wurde.

b. Triage

In dieser Phase wird überprüft, ob der Gegenstand und der Inhalt der Whistleblowing-Meldung mit diesem Verfahren übereinstimmen, dem richtigen Speak Up-Manager zugewiesen sind und ggf. dem entsprechenden Manager neu zugewiesen wurden. (vgl. *Abschnitt 6. Rollen und Zuständigkeiten, Neuzuweisung und Eskalationsfälle, Neuzuweisung*).

Der BU Speak Up-Manager ist dafür verantwortlich, dass alle erforderlichen Überprüfungen der in der eingegangenen Whistleblowing-Meldung dargelegten Fakten durchgeführt werden, wobei er sicherstellt, dass diese so schnell wie möglich in Übereinstimmung mit der Vollständigkeit und Genauigkeit der Triage durchgeführt werden.

Wenn die Ergebnisse der Triage-Phase als gültig bestätigt werden, wird der Prozess mit den unten angegebenen weiteren Phasen fortgesetzt.

Andernfalls informiert der BU Speak Up-Manager den Whistleblower.

c. Bewertung

In der Bewertungsphase des Speak Up-Systems werden die eingegangenen Meldungen nach Wahrscheinlichkeit und potenzieller Auswirkung des Risikos sortiert und priorisiert. Im Laufe der Bewertung werden gezielte Inspektionen durchgeführt, die es ermöglichen, Bestandteile zu identifizieren, zu analysieren und zu bewerten, die bestätigen könnten, dass die gemeldeten Vorfälle begründet sind.

Der BU Speak Up-Manager stellt sicher, dass die notwendigen Ermittlungen durchgeführt werden: entweder direkt in der betreffenden BU oder durch spezielles Personal, einschließlich unabhängiger externer Berater, die über eine angemessene Dienstaltersstufe verfügen, um die notwendigen Informationen für die Durchführung von Bewertungen zu erhalten. In dieser Phase beurteilt der BU Speak Up-Manager, ob ein „Spot-Audit“ eingeleitet werden soll. Die Aktivitäten werden im Rahmen des BU Speak Up-Ausschusses durchgeführt, was ein Höchstmaß an effektiver Überwachung und internen Kontrollen gewährleistet.

In der Bewertungsphase kann sich herausstellen, dass die folgenden Funktionen einbezogen werden müssen:

- Bolton Speak Up-Ausschuss: Wenn der BU Speak Up-Manager (vgl. *Abschnitt 6. Rollen und Zuständigkeiten, Neuzuweisung und Eskalationsfälle, Eskalation*) die eingegangene Meldung eskalieren lässt, schaltet er/sie den „Bolton Speak Up-Ausschuss“ ein;
- Internes Audit der Gruppe: falls erforderlich und gewünscht, befasst sich das interne Audit der Bolton mit der/den Whistleblowing-Meldung/en, um die Legitimität oder Unbegründetheit der Whistleblowing-Meldung(en) zu überprüfen;

Der BU Speak Up-Manager muss dem Whistleblower innerhalb von 3 Monaten nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung geben.

Am Ende der Bewertung, wenn alle relevanten Elemente zusammengetragen wurden, die bestätigen könnten, dass die gemeldeten Vorfälle begründet sind, kann der BU Speak Up-Manager die Whistleblowing-Meldung abschließen. Falls die relevanten Elemente nicht ausreichen oder nicht eindeutig genug sind, um zu bestätigen, dass die gemeldeten Vorfälle gut begründet sind, kann der BU Speak Up-Manager mit der weiteren Ermittlungsphase fortfahren.

d. Ermittlung

Die Ermittlungsphase muss unparteiisch gegenüber den betroffenen Funktionen, dem Whistleblower und dem Gegenstand der Meldung sein und muss unvoreingenommen durchgeführt werden. Der des Fehlverhaltens Beschuldigte sollte das Recht haben, sich zu äußern, und die Möglichkeit haben, sich unterstützen zu lassen.

In dieser Phase müssen unter anderem die folgenden Grundsätze beachtet werden:

- die Ermittlungen sollten mit angemessenen Mitteln ausgestattet werden;
- klare Aufgabenstellung und der Geltungsbereich sollten definiert und dokumentiert werden;
- die Ermittlung muss Beweise sichern und schützen;
- personenbezogene Daten sollten im Einklang mit dem Datenschutz verwaltet werden (*Absatz „7. Grundsätze“*);



TEIL II – SPEAK UP–PROZESS

- die Kommunikation muss klar und unmissverständlich sein;
- der Whistleblower muss regelmäßig über die Fortschritte informiert werden.

Darüber hinaus muss die Personalabteilung der entsprechenden Ebene in die Ermittlungsphase einbezogen werden, um sicherzustellen, dass Schutzmaßnahmen für den Whistleblower und die gemeldete Person ergriffen werden, und um die Auswirkungen aus arbeitsrechtlicher Sicht zu bewerten.

e. Abschluss

Die Abschlussphase bezeichnet das Ende des Prozesses.

Ein Fall muss abgeschlossen werden, wenn keine weiteren Maßnahmen einschließlich weiterer Ermittlungen für notwendig erachtet werden.

In dieser Phase sind folgende Schritte zu beachten:

- Ermittlungen abschließen, einschließlich der Veröffentlichung von Befunden;
- Maßnahmen als Reaktion auf Empfehlungen treffen (z. B. Disziplinarmaßnahmen);
- Mitteilung an Mitarbeiter, die für die Unterstützung und den Schutz des Hinweisgebers und andere relevante interessierte Parteien zuständig sind;
- Identifizierung aller laufenden Schutzmaßnahmen;
- Erfassung von Rückmeldungen des Whistleblowers und anderer relevanter interessierter Parteien;
- Archivierung der in den vorangegangenen Phasen bearbeiteten Dokumente.

Bestätigt die Bewertungsphase das Fehlverhalten, kann der zuständige lokale Manager hinzugezogen werden, um den Aktionsplan für die Bereiche und Prozesse festzulegen, die von der Whistleblowing-Meldung betroffen sind.

Darüber hinaus wird der BU Speak Up-Manager mit der Unterstützung des Local Speak Up Managers:

- die Maßnahmen zur Behebung des Fehlverhaltens festlegen;
- die Wirksamkeit dieser Maßnahmen kontinuierlich überwachen;
- ggf. Disziplinarmaßnahmen ergreifen;
- falls erforderlich, die zuständigen Behörden einschalten.

Die ergriffenen Maßnahmen und etwaige Ergebnisse müssen dem Whistleblower unverzüglich mit allen erforderlichen Einzelheiten mitgeteilt werden.



TEIL III – ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN

11. Gegenmaßnahmen

Abhilfemaßnahmen sind Maßnahmen, die ergriffen werden, um etwas, das schief gelaufen ist, zu korrigieren und die Möglichkeit zu minimieren, dass dieser Fehler (oder ähnliche Vorfälle) in der Zukunft erneut auftritt.

Disziplinarmaßnahmen werden von der lokalen Einheit unter der Aufsicht des zuständigen Speak Up HR-Managers und in Absprache mit der lokalen Personalabteilung durchgeführt.

12. Rechte der Betroffenen von Whistleblowing-Meldungen

Der für die Whistleblowing-Meldung zuständige Speak Up Manager wird die betroffene Person zugegebener Zeit darüber informieren, dass eine Meldung über ihr Verhalten gemacht wurde. Dies kann direkt oder über den direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung geschehen. Sind Maßnahmen zur Beweissicherung erforderlich, so werden diese Personen erst dann informiert, wenn diese Maßnahmen ergriffen worden sind.

13. Dokumentenspeicherung und Rückverfolgbarkeit

Die Whistleblowing-Meldungen müssen unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen nachverfolgt werden.

Im Falle von Whistleblowing-Meldungen, die telefonisch oder mündlich gemacht werden, muss die Meldung nachverfolgt werden durch:

- Aufzeichnung des Gesprächs, vorbehaltlich der Genehmigung des Whistleblowers;
- Aufzeichnung eines Protokolls des Treffens, das der Whistleblower zur Genehmigung unterzeichnet.

Alle sich auf die Meldung des Whistleblowers beziehenden Dokumente müssen solange aufbewahrt werden, wie es für den Abschluss der Meldung erforderlich ist. Sofern nicht durch örtliche Gesetze oder, falls strenger, durch interne Vereinbarungen etwas anderes bestimmt ist, erlischt die Verpflichtung zur Aufbewahrung von Unterlagen über Whistleblowing fünf Jahre nach der Benachrichtigung des Whistleblowers über das endgültige Ergebnis des Whistleblowing-Prozesses



TEIL III – ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN

14. Kommunikation und Ausbildung

Das Unternehmen muss angemessene Maßnahmen ergreifen:

- um die internen und externen Parteien über das Speak Up-System, einschließlich seiner Politik, das zu befolgende Verfahren und die Compliance-Anforderungen, zu informieren;
- um Speak Up-Manager und das Personal, das den Prozess unterstützt, zu schulen.

15. Prozessüberwachung und Verbesserungen

Verbesserungen in Bereichen. Je nach Art der Whistleblowing-Meldungen wird der BG Speak Up-Ausschuss Prozessverbesserungen in den Bereichen, in denen die Verstöße auf BG- und/oder BU-Ebene aufgetreten sind, überwachen und bewerten. Die Maßnahmen werden mit der Unterstützung der zuständigen BUs und Funktionen entwickelt und durchgeführt.

Systemverbesserungen. Das System wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um seine Wirksamkeit und die Übereinstimmung mit den sich entwickelnden lokalen rechtlichen Anforderungen zu gewährleisten. Auf der Grundlage solcher spezifischer lokaler rechtlicher Anforderungen können die BUs in Abstimmung mit dem Bolton Compliance Speak Up-Manager strengere lokale BU-Regeln einführen, wenn dies darauf abzielt, ein höheres Schutzniveau für den Hinweisgeber im Einklang mit dem Gesetz zu gewährleisten.

16. Datenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO) sowie allen anderen geltenden Gesetzen und/oder Vorschriften, einschließlich lokaler Vorschriften.

Sowohl die personenbezogenen Daten – wenn die Meldung nicht anonym erfolgt – als auch die personenbezogenen Daten der betroffenen Person und/oder Dritter sowie alle weiteren Informationen, die im Rahmen der Untersuchung erhoben werden und die notwendig und angemessen sind, werden verarbeitet, um die Stichhaltigkeit der Meldung zu ermitteln und zu überprüfen.

Personenbezogene Daten, die nicht für die Verwaltung der Whistleblowing-Meldung nützlich sind, dürfen nicht erhoben werden. Außerdem müssen diese Daten im Falle einer versehentlichen Erfassung unverzüglich gelöscht werden.

Der Datenverantwortliche ist jedes Unternehmen der Bolton, dem der Whistleblower und/oder die betroffene Person angehört, sowie die Muttergesellschaft, die in jedem Fall als eigenständiger Datenverantwortlicher fungiert.



TEIL III – ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN

Besteht die Gefahr, dass die Ausübung der gemäß Abschnitt III der Datenschutz-Grundverordnung gewährten Rechte zu einer tatsächlichen und konkreten Beeinträchtigung der Wahrung der Identität des Hinweisgebers führen könnte und dass die Fähigkeit, die Begründetheit der Whistleblowing-Meldung wirksam zu überprüfen oder die erforderlichen Beweise zu sammeln, beeinträchtigt werden könnte, wird das Recht vorbehalten, die Ausübung dieser Rechte gemäß den geltenden Rechtsvorschriften einzuschränken oder aufzuschieben. Unter keinen Umständen darf die betroffene Person oder ein Dritter von seinem Auskunftsrecht Gebrauch machen, um Informationen über die Identität des Whistleblowers zu erhalten.

Die Bolton behält sich das Recht vor, von Fall zu Fall die besonderen Umstände und Bedingungen zu beurteilen, die es ratsam erscheinen lassen, insbesondere die betroffene Person über den Abschluss des eingeleiteten Überprüfungsverfahrens zu informieren, um Missbrauch zu vermeiden und in jedem Fall den Schutz ihrer Rechte als Datensubjekt zu gewährleisten.

17. Kontakte und Links

Fragen oder Informationsanfragen zum Bolton Speak Up können an den Bolton Compliance Speak Up-Manager unter der folgenden E-Mail-Adresse gerichtet werden:

compliance@boltongroup.it

Fragen zu möglichem Fehlverhalten, einschließlich Beschwerden und ethischen Bedenken, können auch über die Bolton Speak Up Web-Intake und die gebührenfreie Telefonleitung gestellt werden.

Web Intake: <https://boltonspeakup.ethicspoint.com/>
oder **scannen** Sie den QR-Code mit Ihrem mobilen Gerät.





TEIL III – ABSCHLIESSENDE BESTIMMUNGEN

GEBÜHRENFREIE TELEFONLEITUNG

LAND	TELEFONNUMMER
Vereinigten Staaten	844-539-2201
Österreich	0800-002-143
Belgien	0800-13-099
Kanada	844-539-2201
Kolumbien	01-800-519-0367
Kroatien	385-800-98-04
Tschechische Republik	800-444-405
Ecuador	1800-001-149
Frankreich	0-800-90-46-87
Deutschland	0800-181-5306
Griechenland	800-600-0648
Italien (einschließlich San Marino, Vatikanstadt)	800-978-807
Marokko	NUR INTERNET (keine Telefonie)
Niederlande	0800-0227-792
Polen	800-005-291
Portugal	800-815-055
Rumänien	0800-890-567
Serbien	0800-800-697
Slowakische Republik	0800-601-177
Slowenien	080-688-619
Spanien	900-751-107
Schweiz	0800-123-066
Vereinigte Arabische Emirate	800-012-0107



ERST DENKEN, DANN DRUCKEN



BOLTON

Bolton Group S.r.l.
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Mailand - Italien
www.boltongroup.net