



Whistleblower-Richtlinie der ECF Group

Whistleblower-Richtlinie_Version 05.03.2024



Sustaining experiences in Hospitality & Care

Die vorliegende Richtlinie zu Whistleblowern (im Folgenden die „**Richtlinie**“) basiert auf dem französischen Gesetz Nr. 2022-401 vom 21. März 2022 für die Verbesserung des Schutzes von Hinweisgebern zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23. Oktober 2019 über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (im Folgenden das „**Gesetz**“).

Die Richtlinie gilt für alle Organisationseinheiten der ECF Group.

Sie soll Informationen liefern und die Modalitäten für die Erfassung, Verarbeitung und Verfolgung interner Meldungen beschreiben, die nach Treu und Glauben von einem Hinweisgeber oder Whistleblower gemacht werden.

Die vorliegende Richtlinie gilt ab dem 5. März 2024 und tritt an die Stelle der vorherigen Warnrichtlinie. Die ECF Group behält sich das Recht vor, den Inhalt dieser Richtlinie jederzeit zu verändern und zu ergänzen.

Die Richtlinie ist einsehbar:

- In unserem Intranet [www.ecf4me.com]
- Auf dem SharePoint: [Compliance > Compliance-Regeln > Whistleblowing-Richtlinie].
- Auf einer Anzeigetafel in den Räumlichkeiten der Gesellschaften der ECF Group.
- Auf der Plattform der Compliance-Software „EQS Integrity Line“ unter der folgenden Adresse <https://ecfgroup.integrityline.app/>, auf die alle Mitarbeiter der Gruppe zugreifen können, um ein Vergehen zu melden (weitere Details siehe unten).

Eine Schulung zur Erklärung der Einzelheiten dieser Richtlinie wird in der ECF Academy bereitgestellt.

Artikel 1 Begriffsbestimmungen

Whistleblower:

Ein Whistleblower ist eine natürliche Person, die ohne direkte finanzielle Gegenleistung und nach Treu und Glauben Informationen über einen Verstoß meldet oder offenlegt. Sollte der Whistleblower diese Informationen nicht im Rahmen seiner Berufsausübung erhalten haben, muss er persönlich Kenntnis von ihnen erlangt haben.

Verstoß/Verstöße:

Handlungen oder Unterlassungen, die illegal sind oder dem Gegenstand oder Zweck der Bestimmungen des direkt anwendbaren nationalen oder europäischen Rechts zuwiderlaufen; jegliche Verbrechen, Straftaten, Bedrohungen oder Beeinträchtigungen des Gemeinwohls, ein Verstoß oder der Verschleierungsversuch eines Verstoßes gegen eine regelmäßig von dem Land der Niederlassung ratifizierte oder genehmigte internationale

Verpflichtung, gegen einen einseitigen Rechtsakt einer internationalen Organisation, der auf der Grundlage einer solchen Verpflichtung eingegangen wurde, gegen das Recht der Europäischen Union, gegen das Gesetz oder die Verordnung.

Informationen über einen Verstoß bzw. Verstöße:

Informationen, einschließlich angemessener Verdächtigungen, zu tatsächlichen oder potenziellen Verstößen, die in der Organisation, in welcher der Whistleblower arbeitet, gearbeitet hat oder sich beworben hat, oder in einer anderen Organisation, mit welcher der Whistleblower im Rahmen seiner Arbeit in Kontakt ist oder war, vorgefallen sind oder mit hoher Wahrscheinlichkeit vorfallen werden, sowie zu Verschleierungsversuchen derartiger Verstöße.

Beruflicher Kontext:

Vergangene oder gegenwärtige berufliche Aktivitäten im öffentlichen oder privaten Bereich, durch die, unabhängig von der Art dieser Aktivitäten, Personen Informationen über einen oder mehrere Verstöße erhalten und in deren Rahmen diese Personen Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen sein könnten, wenn sie derartige Informationen melden.

Melden oder Meldung:

Die mündliche oder schriftliche Kommunikation von Informationen zu einem Verstoß bzw. zu Verstößen.

Interne Meldung:

Die mündliche oder schriftliche Kommunikation von Informationen zu einem Verstoß bzw. zu Verstößen innerhalb der Gesellschaft, zu welcher der Whistleblower gehört.

Externe Meldung:

Die mündliche oder schriftliche Kommunikation von Informationen zu einem Verstoß bzw. zu Verstößen an die zuständige Behörde.

Öffentliche Bekanntgabe oder öffentlich bekanntgeben:

Die Bereitstellung von Informationen über einen Verstoß bzw. über Verstöße in der Öffentlichkeit.

Meldetool/ Meldeplattform:

Compliance- und Meldeplattform, die von der ECF Group für die Meldung eines Verstoßes bzw. von Verstößen bereitgestellt wird.

Betroffene Person:

Natürliche oder juristische Person, die in der Meldung oder öffentlichen Bekanntgabe als Person genannt wird, welcher



der Verstoß zugerechnet oder die mit dem Verstoß in Verbindung gebracht wird.

ECF Group:

Jede Organisationseinheit, die zum wirtschaftlichen Komplex gehört, den eine kontrollierende Gesellschaft und alle von ihr kontrollierten Gesellschaften bilden. Eine Gesellschaft zu kontrollieren bedeutet, die Mehrheit der Führungskräfte ernennen zu können. Die Kontrolle einer Gesellschaft A durch eine Gesellschaft B kann direkt (die Gesellschaft B ist direkte Inhaberin der Mehrheit der Stimmrechte im Verwaltungsrat von A) oder indirekt sein (B hat die Kontrolle über die zwischengeschalteten Gesellschaften C oder auch D, E usw., die sie auffordern kann, im Verwaltungsrat von A auf die gleiche Weise abzustimmen, um so die Mehrheit der Stimmrechte zu erhalten). Zum Zeitpunkt der Verfassung der vorliegenden Richtlinie ist die kontrollierende Gesellschaft die Gesellschaft ECF Topco SAS.

Artikel 2 Grundsätze

Wer kann Whistleblower sein?

Jede Person, die Kenntnis von einem Verstoß hat, und im Besonderen die gegenwärtigen oder früheren Mitarbeiter (einschließlich Mitarbeiter in Teilzeit und mit befristeten Arbeitsverträgen). Eine Meldung kann auch von Bewerbern, Praktikanten (sowohl bezahlte als auch unbezahlte), ehrenamtlichen oder unabhängigen Mitarbeitern, Aktionären, Verwaltungsratsmitgliedern oder Geschäftsführern sowie von sämtlichen Personen vorgenommen werden, die für Auftragnehmer, Subunternehmer und Lieferanten arbeiten.

Der Whistleblower muss bei seiner Meldung von Verstößen nach Treu und Glauben handeln, d. h. er muss hinreichende Gründe zu der Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen.

Mitarbeiter (einschließlich Mitarbeiter in Teilzeit und mit befristetem Arbeitsvertrag), Studenten, Praktikanten, Lehrlinge und Zeitarbeiter der ECF Group müssen zur Meldung eines Verstoßes **das Meldetool** benutzen. Dabei sind die Anweisungen auf der Plattform EQS Integrity Line zu befolgen, die von einem externen Dienstleister bereitgestellt wird (Link <https://ecfgroup.integrityline.app/>).

Unternehmensexterne Parteien wie Lieferanten, Kunden, Händler, Handelsvertreter usw. können einen Verstoß auch unter der folgenden allgemeinen E-Mail-Adresse melden: compliance@ecfgroup.com.

Die gemeldeten Informationen müssen auf legalem

Weg und in Übereinstimmung mit den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen gesammelt worden sein.

Informationen zu Verstößen sind zu melden und werden gemäß Artikel 4 der vorliegenden Richtlinie bearbeitet.

Personen, die Verstöße melden möchten, werden gebeten, die diesbezüglichen Informationen intern (über das Meldetool) innerhalb der ECF Group zu melden, bevor sie sich extern an eine zuständige Behörde wenden oder die Informationen öffentlich bekanntgeben.

Personen, die sich als Opfer oder Zeugen von Mobbing oder sexueller Belästigung innerhalb der Gesellschaft betrachten, werden gebeten, den Vorfall über das Meldetool zu melden.

Artikel 3 Gewährleistungs- und vertraulichkeitspflicht

3.1

Die in Artikel 4 der Richtlinie vorgesehenen internen Meldewege werden auf sichere Weise konzipiert, eingerichtet und verwaltet, um die strikte Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers sowie aller in der Meldung enthaltenen Informationen und Daten zu gewährleisten.

Das gesamte, in Artikel 4 der vorliegenden Richtlinie beschriebene Verfahren unterliegt strengster Vertraulichkeit, Objektivität und Neutralität.

Die Personen, die im Rahmen dieses Verfahrens tätig werden, verpflichten sich zur strikten Geheimhaltung der Informationen und Daten, die ihnen mitgeteilt werden. Andernfalls können Disziplinarstrafen gegen sie verhängt werden.

3.2

Die Identität des Urhebers der Meldung, einschließlich sämtlicher Informationen, von denen seine Identität direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, darf ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht gegenüber anderen Personen als den Mitgliedern des Personals, die nach Artikel 4 der Richtlinie dazu ermächtigt und qualifiziert sind, offengelegt werden. Wenn eine Meldung oder öffentliche Bekanntgabe anonym erfolgt ist, wird dem Whistleblower, dessen Identität im Nachhinein offengelegt wird, der gleiche Schutz gewährt.



Abweichend vom vorherigen Absatz können die Identität des Urhebers der Meldung sowie jede andere im vorherigen Absatz genannte Information offengelegt werden, wenn für die Offenlegung der gemeldeten Sachverhalte nach Feststellung der Begründetheit der Meldung eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

Wenn die Personen, die für die Erfassung oder Verarbeitung der Meldungen zuständig sind, die erfassten Sachverhalte der Justizbehörde mitteilen müssen, können die Elemente, die eine Identifizierung des Whistleblowers ermöglichen, kommuniziert werden. In diesem Fall wird der Whistleblower darüber in Kenntnis gesetzt.

Artikel 4 Verfahren für eine interne meldung

Das im Folgenden beschriebene interne Verfahren zur Meldung von Verstößen gilt für alle Mitarbeiter der ECF Group (einschließlich Mitarbeiter in Teilzeit oder mit befristetem Arbeitsvertrag) sowie für Studenten, Praktikanten, Lehrlinge und Zeitarbeiter.

Externe Parteien, die eine geschäftliche Verbindung mit der ECF Group haben (insbesondere Lieferanten, Händler, Kunden, Auftragnehmer usw.) können einen Verstoß ebenfalls auf dieser Plattform melden oder sich an die folgende allgemeine E-Mail-Adresse wenden, die auch auf der Website der Gesellschaft zu finden ist:

compliance@ecfgroup.com.

4.1. Modalitäten für die interne Meldung von Verstößen

1. Meldeweg:

Die Meldung des Verstoßes ist in englischer oder französischer Sprache in hinreichend präzisen Worten zu formulieren.

Die Meldung muss vom Whistleblower nach Treu und Glauben auf folgende Weise vorgenommen werden:

- Schriftlich an die spezielle E-Mail-Adresse compliance@ecfgroup.com; oder
- Schriftlich auf der Plattform <https://ecfgroup.integrityline.app/>; oder
- Telefonisch über die auf der Plattform <https://ecfgroup.integrityline.app/> angegebene gesicherte Hotline. Ein vollständiges und präzises Protokoll des Gesprächs wird von der Person verfasst, die den Telefonanruf entgegengenommen hat, und dem Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO zur späteren Bearbeitung zur Verfügung gestellt. Das Telefongespräch wird nicht aufgezeichnet; oder
- Persönlich in einer persönlichen oder virtuellen

Sitzung mit dem Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO. Ein vollständiges und präzises Protokoll des Gesprächs wird vom Group Legal & Compliance Director erstellt.

2. Inhalt der Meldung:

Die Meldung (einschließlich über das Meldetool) enthält mindestens die folgenden Elemente:

- Die Identität, Funktion und Kontaktdaten des Whistleblowers, außer wenn der Whistleblower anonym bleiben möchte;
- Den Gegenstand der Meldung;
- Die Identität der Person(en), welche Gegenstand der Meldung ist bzw. sind;
- Eine genaue und ausführliche Beschreibung der Sachverhalte (Daten, Zeugen der Handlungen usw.);
- Sämtliche Informationen oder Dokumente, unabhängig von ihrer Form oder dem Datenträger, welche die Meldung untermauern.

3. Anonyme Meldung:

Der Whistleblower kann eine anonyme Meldung vornehmen, auch wenn nachdrücklich um eine Meldung mit Angabe der Identität gebeten wird. Es wird daran erinnert, dass jede Meldung, auch wenn sie anonym erfolgt, nach Treu und Glauben abgegeben werden muss.

Um weiter untersucht werden zu können, muss die schriftliche Meldung hinreichend präzise sein und mindestens die unter Punkt 2 oben vorgesehenen Elemente (außer der Identität, Funktion und Kontaktdaten des Whistleblowers) sowie eine Erläuterung der Umstände umfassen, die eine anonyme Meldung begründen. Eine anonyme Meldung wird nur akzeptiert, wenn die angemessenen Umstände sie rechtfertigen, und es liegt im alleinigen Ermessen der Gesellschaft, ob sie die angemessenen Umstände, welche die anonyme Meldung rechtfertigen, akzeptiert und die Meldung bearbeitet.

Sollten der Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO, die die schriftliche Meldung erhalten, der Ansicht sein, dass sie hinreichend präzise ist und die angemessenen Umstände gerechtfertigt sind, muss der anonyme Whistleblower bereit sein, alle im Rahmen der Bearbeitung der Meldung als nützlich betrachteten Fragen zu beantworten. Andernfalls ist die Gesellschaft nicht verpflichtet, die anonyme Meldung zu bearbeiten.



Falls alle Bedingungen für eine anonyme Meldung erfüllt sind und eventuelle zusätzliche Fragen beantwortet wurden, wird die Meldung auf die gleiche Weise wie nicht anonyme Meldungen bearbeitet und verfolgt.

4. Empfangsbestätigung der Meldung:

Der Whistleblower erhält schnellstmöglich und spätestens innerhalb von 5 (fünf) Werktagen ab dem Eingang der Meldung eine Empfangsbestätigung.

5. Zulässigkeit der Meldung:

Damit die ECF Group die Bearbeitung und Untersuchung der Meldung gewährleisten kann, muss diese in hinreichend präzisen Worten formuliert werden. Ist dies nicht der Fall, kann die ECF Group ihren Pflichten nicht nachkommen und muss entscheiden, ob sie die Meldung ohne weitere Maßnahmen zu den Akten legt oder um zusätzliche Informationen bittet.

Wenn die Meldung hinreichend präzise ist, wird sie wie im folgenden Punkt dargelegt bearbeitet.

4.2. Bearbeitung und Verfolgung der Meldung

1. Geplante Maßnahme(n) zur Untersuchung der Meldung:

Der Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO entscheiden in Anbetracht der vom Whistleblower dargelegten Elemente über die zu ergreifenden Maßnahmen. Der Compliance-Ausschuss kann die Meldung ausschließlich zu Informationszwecken und streng vertraulich in seinen Sitzungen erörtern, sofern keine persönlichen Daten offengelegt werden. Der Compliance-Ausschuss besteht aus dem Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director, Group Chairman & CEO, CSR Director und Internal Audit Director.

Die Zusammensetzung kann im Fall von Interessenkonflikten, oder falls die Mitglieder direkt oder indirekt an dem Verstoß beteiligt sind, verändert werden:

- Falls die Meldung Handlungen des Group Human Resources Director betrifft, wird sie dem Group Legal & Compliance Director und dem Group Chairman & CEO übermittelt.
- Falls die Meldung Handlungen des Group Legal & Compliance Director betrifft, wird sie dem Group Human Resources Director und dem Group Chairman & CEO übermittelt.
- Falls die Meldung Handlungen des Group Chairman & CEO betrifft, wird sie dem Group Human Resources Director und dem Group Legal & Compliance Director übermittelt.

Die in Betracht gezogenen Maßnahmen können unter anderem umfassen:

- Im Fall der Unzulässigkeit den Verweis des Whistleblowers an die zuständige Person oder Abteilung der betroffenen Gesellschaft der ECF Group;
- Die Einstellung des Verfahrens, insbesondere:

- wenn die gemeldeten Elemente nicht auf einen Verstoß schließen lassen,
- im Fall eines erwiesenermaßen nicht schwerwiegenden Verstoßes, der keine weitere Maßnahme als die Einstellung des Verfahrens aufgrund unzureichender Beweise erfordert,
- oder aus allen anderen Gründen, die dem Whistleblower mitgeteilt werden (das Verfahren wird zum Beispiel eingestellt bei wiederholten Meldungen, die im Verhältnis zu einer eventuellen vorherigen Meldung keine neuen bedeutsamen Elemente enthalten);

- Die Eröffnung einer Untersuchung, wenn die gemeldeten Elemente dies erfordern (siehe Artikel 4.2. Punkt 2 der Richtlinie);
- Sanktionen gegen den bzw. die Urheber des Verstoßes, wenn die gemeldeten Elemente allein ausreichen, um auf einen Verstoß zu schließen (siehe Artikel 6 der Richtlinie);
- Die Weiterleitung an eine zuständige Behörde zur weiteren Untersuchung, sofern diese Informationen die interne Untersuchung oder die Rechte der betroffenen Person nicht beeinträchtigen, oder wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Weiterleitung besteht.

Der Whistleblower wird innerhalb einer angemessenen Frist und spätestens 3 (drei) Monate ab der Empfangsbestätigung der Meldung oder, falls keine Empfangsbestätigung übermittelt wurde, innerhalb von 3 (drei) Monaten ab dem Ablauf einer Frist von 5 (fünf) Werktagen nach Eingang der Meldung über die vorgesehenen oder ergriffenen Untersuchungsmaßnahmen und die Gründe für die Untersuchung informiert.

Der Whistleblower wird regelmäßig und auf seine Anfrage hin in einem angemessenen Rahmen über die Bearbeitung der Meldung auf dem Laufenden gehalten. Der Whistleblower kann außerdem zusätzliche Anfragen erhalten, die als notwendig für die Bearbeitung der Meldung erachtet werden.



2. Untersuchung:

Schritt 1: Falls die gemeldeten Elemente eine Untersuchung erfordern, wird diese vom Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO je nach Verfügbarkeit aller Parteien und Komplexität der Angelegenheit schnellstmöglich veranlasst.

Der Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO behalten sich das Recht vor, bei Bedarf die Unterstützung eines externen Dienstleisters in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen der Untersuchung können persönliche Gespräche mit den folgenden Personen geführt werden:

- Mit dem Whistleblower;
- Mit der (den) betroffenen Person(en);
- Gegebenenfalls mit jeder anderen Person, die in der Meldung genannt wird, oder jeglichen Personen, die zur Klärung des gemeldeten Sachverhalts beitragen können (Arbeitskollegen, Vorgesetzter usw.).

Jedes Gespräch wird in einem datierten und von der angehörten sowie der gesprächsführenden Person unterzeichneten Protokoll festgehalten.

Diese Gespräche ergänzen die gesammelten Dokumente und Elemente, die eine Aussage über den Wahrheitsgehalt des gemeldeten Verstoßes ermöglichen.

Schritt 2: Auf der Grundlage der Protokolle und der anderen gesammelten Elemente erstellen der Group Human Resources Director, Group Legal & Compliance Director und Group Chairman & CEO einen abschließenden Untersuchungsbericht, um zu bestimmen, ob der gemeldete Verstoß erwiesen ist oder nicht, und entscheiden über die zu ergreifenden Maßnahmen.

Die Ergebnisse der Untersuchung, d. h. die eventuelle Feststellung eines Verstoßes, werden dem Whistleblower und der (den) betroffenen Person(en) mitgeteilt.

Die Gesprächsprotokolle sowie die eventuell gesammelten Dokumente und Elemente bleiben streng vertraulich. Sie können gegebenenfalls und auf deren Anfrage an die zuständige Behörde oder im Rahmen eines Rechtsstreits an die Gerichte übermittelt werden.

Schritt 3: Falls der Verstoß festgestellt wird, werden gegen den bzw. die Urheber des Verstoßes angemessene Sanktionen gemäß Artikel 6 der Richtlinie verhängt. Falls kein Verstoß festgestellt werden kann, wird das Verfahren eingestellt.

Artikel 5 Externe meldung bei einer zuständigen behörde

Der Whistleblower hat die Möglichkeit, eine externe Meldung bei der zuständigen Behörde entsprechend den von dieser Behörde eingerichteten Meldewegen und -verfahren vorzunehmen:

- Entweder nach einer internen Meldung gemäß der vorliegenden Richtlinie;
- Oder direkt, falls ein wirksames Vorgehen gegen den Verstoß intern nicht möglich ist oder das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen gegenüber dem Whistleblower besteht.

Dem Whistleblower wird ans Herz gelegt, vor jeder externen Meldung die internen Meldewege zu nutzen.

Artikel 6 Sanktionen gegen den bzw. Die urheber des verstosses

Wird ein Verstoß festgestellt, werden angemessene Sanktionen gegen den bzw. die Urheber des Verstoßes verhängt.

- Falls der Urheber des Verstoßes ein Angestellter der Gesellschaft ist, wird er Gegenstand einer Disziplinarmaßnahme, die bis zur fristlosen Kündigung gehen kann.
- Falls der Urheber des Verstoßes ein Mitglied der Verwaltungsorgane oder eine Führungskraft der Gesellschaft ist (Verwaltungsratsmitglied, Geschäftsführer, direkter Vorgesetzter usw.), kann er dieser Funktion gegebenenfalls mit sofortiger Wirkung enthoben werden
- Falls der Urheber des Verstoßes ein Kunde oder Lieferant ist, informiert die Gesellschaft das Vertragspartnerunternehmen und erörtert gemeinsam mit ihm die zu ergreifenden Maßnahmen (die vom Personalwechsel beim Kunden/Lieferanten bis zur Beendigung der Vertragsbeziehung reichen können).

Der Urheber des Verstoßes wird informiert, dass je nach Art und Ausmaß des Verstoßes gerichtliche, strafrechtliche und/oder verwaltungsrechtliche Schritte gegen ihn eingeleitet werden können.

Artikel 7 Schutz des Hinweisgebers

1. Der Whistleblower, der eine Meldung nach Treu und Glauben entsprechend der vorliegenden Richtlinie und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vornimmt, kann nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der offengelegten Sachverhalte sein.

2. Jedoch kann jede Meldung, die nicht nach Treu und Glauben erfolgt und falsche Informationen enthält oder mit der Absicht vorgenommen wird, einer Gesellschaft der ECF Group, der ECF Group oder einer bestimmten Person zu schaden, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung geahndet werden.

Zudem haftet ein Whistleblower, der bewusst falsche Informationen gemeldet oder öffentlich bekanntgegeben hat, zivil- und strafrechtlich für die durch seine Falschmeldung verursachten Schäden.

Auch kann der Urheber einer Falschmeldung (unter anderem im Fall einer Meldung, um deren Falschheit der Urheber wusste) zivilrechtlich haftbar gemacht werden und die Gesellschaft kann vor dem zuständigen Gericht Schadensersatz für den erlittenen Schaden einfordern.

Schließlich wird daran erinnert, dass die von den falschen Anschuldigungen betroffene Person den Whistleblower wegen Verleumdung und übler Nachrede verklagen kann.

3. Die unter Punkt 1 vorgesehenen Schutzmaßnahmen gelten auch für Vermittler und Dritte, die mit dem Whistleblower verbunden sind und in einem beruflichen Kontext Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein können (z. B. Kollegen, Familie und Freunde des Whistleblowers).

Artikel 8 Verarbeitung personenbezogener Daten

1. Jede Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen dieser Richtlinie und des Gesetzes erfolgt entsprechend:

- Der EU-Verordnung 2016/679 vom 27. April 2016 (Datenschutz-Grundverordnung, im Folgenden „**DSGVO**“);
- Dem französischen Gesetz Nr. 78-17 vom 6. Januar 1978 über Datenverarbeitung und Freiheiten; sowie
- Der innerhalb der Gesellschaft eingeführten DSGVO-Politik.

2. Personenbezogene Daten, die offensichtlich nicht relevant für die Verarbeitung einer bestimmten Meldung sind, werden nicht erfasst oder, falls sie unbeabsichtigt erfasst wurden, umgehend gelöscht.

3. Entsprechend dem Gesetz und der DSGVO wird die Aufbewahrungsdauer für Dokumente in Verbindung mit einer Meldung über einen Verstoß von Fall zu Fall je nach Art des Verstoßes, gemeldetem Fehlverhalten oder ergriffenen Maßnahmen festgelegt.

GENEHMIGT VON EXEKUTIONSAUSSCHUSS
der ECF Group

FASSUNG 5. März 2024

ERSTELLUNGSDATUM 20. Februar 2024

AKTUALISIERUNGSDATUM



Sustaining experiences in Hospitality & Care