



Speak Up Richtlinie

Vom Verwaltungsrat genehmigtes Dokument

Alfasigma S.p.A. am 30. Oktober 2024

(ersetzt SOP G002-V2.0)

1 INHALTSVERZEICHNIS

1. Zweck	3
2. Geltungsbereich und Anwendbarkeit	3
3. Kernprinzipien	3
Vertraulichkeit.....	3
Datenminimierung.....	4
Objektivität, Unparteilichkeit und Verhältnismäßigkeit	4
Zeitnah.....	4
Konsistenz.....	4
Integrität.....	4
Dokumentation	4
Transparenz	4
Anonymität und Vertraulichkeit	5
Verbot von Vergeltungsmaßnahmen.....	5
Guter Glaube	5
Interessenkonflikt	5
4. Richtlinie	6
Vorgehen bei Beschwerden	6
Wer kann Meldungen einreichen?.....	6
Schutz des Meldenden.....	7
Schutz für die gemeldete Person	7
Dokumentation von Untersuchungsergebnissen.....	7
Eskalation und Meldung.....	7
Plan gegen Vergeltungsmaßnahmen	8
5. Definitionen und Abkürzungen	9
6. Referenzen	9
7. Dokumentenhistorie	9
8. Anhänge	9
<i>Anhang I: Sensibilitätsstufen für Compliance-Bedenken</i>	9
Stufe 1: hohe Sensibilität (erhebliches Risiko mit unmittelbaren oder direkten Auswirkungen).....	10
Stufe 2: mäßige Sensibilität (mäßiges Risiko mit möglichen langfristigen Auswirkungen, aber weniger unmittelbar oder direkt).....	10
Stufe 3: geringe Sensibilität (geringes Risiko mit geringen unmittelbaren oder langfristigen Folgen).....	10
<i>Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance- Bedenken</i>	10
<i>Anhang III: Faktoren, die bei der Entwicklung eines Plans gegen Vergeltungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind</i>	11

1. ZWECK

Wir bei Alfasigma fördern eine Arbeitsatmosphäre, die jeden Einzelnen ermutigt, seine Meinung, Ideen und Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

Zweck dieser Richtlinie ist es, Grundsätze zu beschreiben, die für die Meldung von Compliance-Bedenken¹ gelten; mit dem Ziel, unsere branchenweiten und internen Standards in der gesamten Organisation zu erhalten und zu verbessern.

Diese Richtlinie beschreibt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für die Bewertung, Untersuchung und Meldung von Compliance-Bedenken, unabhängig vom Meldekanal und wie eine Meldung zu Alfasigma und allen Unternehmen der Alfasigma-Gruppe ("Alfasigma") gelangt. Daher gilt diese Richtlinie für die in der RACI-Tabelle (siehe *Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Bedenken*) beschriebenen Funktionen.

2. GELTUNGSBEREICH UND ANWENDBARKEIT

Alle Angestellten, Mitarbeiter, Vertragsarbeiter ("Angestellte") und andere Vertreter, die im Namen von Alfasigma handeln ("Vertreter"), fallen in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.

Alle Compliance-Bedenken in Bezug auf potenzielle Nichteinhaltung(en)/Verletzung(en) von:

- Anforderungen des globalen C&E-Programms, der Richtlinien und/oder der Verfahren
- Anforderungen der Branchenkodizes und der damit verbundenen Gesetze und Vorschriften ("der Kodex").

Die folgenden Punkte fallen nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie, und es gibt alternative Mechanismen, um solche Angelegenheiten zu managen und zu eskalieren:

- pharmakovigilanzbezogene Anträge und Berichte
- GxP-Vorfälle²
- produktbezogene Materialien und Inhalte
- Ergebnisse von routinemäßigen Audit- und Monitoringaktivitäten (es sei denn, die Ergebnisse deuten auf eine Nichteinhaltung oder ein Fehlverhalten hin, das ansonsten meldepflichtig wäre).

3. KERNPRINZIPIEN

Durch routinemäßige Arbeiten können einige Compliance-Bedenken bereits ohne eine formelle Untersuchung behoben werden.

Compliance-Bedenken, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, werden, wenn dies für notwendig erachtet wird, nach den folgenden Grundsätzen untersucht:

Vertraulichkeit

¹ Alle in Großbuchstaben geschriebenen Begriffe in diesem Dokument werden am Ende definiert, wenn sie für dieses Dokument spezifisch sind. Andernfalls entsprechen sie den Definitionen in der Globalen Richtlinie und den Grundsätzen für die Interaktion mit dem Gesundheitswesen.

² Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit gelten Transportsicherheit, Strahlenschutz und nukleare Sicherheit als GxP.

Alle Berichte über Compliance-Bedenken werden vertraulich behandelt. Einzelheiten werden nur bei Bedarf weitergegeben, wobei die Identität aller Beteiligten, einschließlich des Meldenden³, der beteiligten Personen, des Vermittlers und der gemeldeten Person⁴ (falls es sich nicht um den Meldenden handelt), vertraulich behandelt wird. Wir verarbeiten alle personenbezogenen Daten und Informationen in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der EU-Verordnung Nr. 2016/679 ("DSGVO") und den damit verbundenen Gesetzen und Vorschriften.

Datenminimierung

Wir werden nur Daten sammeln, die für die Durchführung der Untersuchung erforderlich sind. Wir werden keine Daten sammeln, verarbeiten oder speichern, die für das Ziel der Untersuchung irrelevant sind.

Objektivität, Unparteilichkeit und Verhältnismäßigkeit

Die Untersuchung wird unvoreingenommen durchgeführt, und die Beteiligten müssen sich jeglicher Vermutung über Schuld oder Unschuld enthalten.

Die Ermittlungen werden in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Zweck stehen. Maßnahmen gegen die gemeldete(n) Person(en) werden nur auf der Grundlage objektiver Feststellungen nach Durchführung der Untersuchung und Überprüfung der gemeldeten Fakten ergriffen.

Zeitnah

Untersuchungen brauchen Zeit. Wir werden jedoch schnell handeln und unnötige Verzögerungen vermeiden. Der Meldende erhält innerhalb von 7 Kalendertagen eine Empfangsbestätigung über den Eingang der Meldung.

Die angestrebte Bearbeitungszeit beträgt 60 Arbeitstage oder so schnell wie möglich danach; erhebliche Verzögerungen werden dem Meldenden mitgeteilt.

Konsistenz

In Übereinstimmung mit der Speak Up-SOP werden wir bei Untersuchungen einen einheitlichen Ansatz verfolgen, um allen Parteien gegenüber Fairness zu gewährleisten.

Integrität

Wir behandeln alle Beteiligten mit Respekt und handeln sorgfältig und fair, sind uns aber auch bewusst, dass ein sorgfältiges Vorgehen bei Untersuchungen notwendig ist, was für die Beteiligten nicht immer einfach ist.

Dokumentation

Wir werden Aufzeichnungen über alle Untersuchungsschritte und die dazugehörigen Unterlagen führen.

Transparenz

³ Auch bekannt als Whistleblower

⁴ Ausnahmen sind zulässig, wenn sie nach Unionsrecht oder nationalem Recht für Ermittlungen oder Gerichtsverfahren, einschließlich der Wahrung der Verteidigungsrechte der betroffenen Person, erforderlich und verhältnismäßig sind.

Um uns stetig zu verbessern, werden wir, wo immer möglich und in Übereinstimmung mit der DSGVO und den damit verbundenen Gesetzen und Vorschriften, die aus einer Untersuchung abgeleiteten Lehren weitergeben.

Anonymität und Vertraulichkeit

Soweit es die lokalen Datenschutzgesetze erlauben, können Mitarbeiter und Dritte Compliance-Bedenken anonym über die Alfasigma Speak Up Hotline (EthicsALine) melden.

Auch wenn es nicht immer möglich ist, die Anonymität zu wahren, wenn alternative Meldekanäle genutzt werden, ist die Vertraulichkeit ein Grundprinzip bei der Behandlung von Compliance-Bedenken. Personen, die über die Identität eines Meldenden oder die Einzelheiten des gemeldeten Sachverhalts informiert sind oder bei denen davon ausgegangen wird, dass sie davon Kenntnis haben, sind verpflichtet, die angemessene/erforderliche Vertraulichkeit zu wahren, um eine faire und gründliche Untersuchung zu gewährleisten.

Anonyme Meldungen werden in der gleichen Weise berücksichtigt wie namentliche Meldungen, vorausgesetzt, sie sind eindeutig, belegbar und relevant für die Arbeit bei Alfasigma. Dies gilt unabhängig davon, wie schwierig es ist, einen anonymen Meldenden zu kontaktieren, wenn zusätzliche Informationen erforderlich sind.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die Compliance-Bedenken äußert, sind strengstens verboten.

Guter Glaube

Meldende sind durch diese Richtlinie auch dann geschützt, wenn ihre Meldung unbegründet ist, vorausgesetzt, sie haben die Meldung in gutem Glauben abgegeben, d.h. der Meldende hatte zum Zeitpunkt der Meldung hinreichende Gründe zu der Annahme, dass die Informationen in Bezug auf den/die potenziellen Verstoß/Verstöße der Wahrheit entsprachen und dass die Informationen in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Die Meldenden dürfen diese Schutzmaßnahmen nicht nutzen, um Disziplinarmaßnahmen gegen sie zu vermeiden, sollten sie selbst Gegenstand einer Untersuchung sein, d.h. diese Richtlinie umgeht nicht die normalen Disziplinarverfahren.

Interessenkonflikt

Entscheidungen, die im Namen von Alfasigma getroffen werden, sollten immer im besten Interesse von Alfasigma und seinen Stakeholdern, einschließlich Mitarbeitern und Patienten, getroffen werden.

Alle Situationen oder Aktivitäten, die zu einem Interessenkonflikt führen können oder die Fähigkeit eines Mitarbeiters/Vertreters behindern, unparteiische Entscheidungen zu treffen, müssen in voller Übereinstimmung mit den Prinzipien und dem Inhalt des Globalen Verhaltenskodexes gehandhabt werden, um sicherzustellen, dass sie Alfasigma nicht negativ beeinflussen.

Darüber hinaus gibt es interne Meldewege, um Interessenkonflikte abzumildern, so dass nur verantwortliche Personen Zugang zu solchen Berichten haben und diese managen können.

4. RICHTLINIE

Unabhängig davon, wer als erster die Meldung eines Compliance-Verstoßes über einen der Speak Up-Kanäle (siehe Abschnitt **Einreichen eines Berichts** in der entsprechenden SOP) oder Quellen erhält, muss das Anliegen innerhalb eines Arbeitstages direkt an den Global Head of Compliance and Ethics oder über Speakup@Alfasigma.com weiterleiten.

Vorgehen bei Beschwerden

Das Speak Up-Komitee ("Komitee") ist dafür verantwortlich, die Compliance-Bedenken zu bewerten und auf der Grundlage ihrer potenziellen Schwere und Wesentlichkeit zu entscheiden, ob eine formelle Untersuchung erforderlich ist und wie diese ablaufen wird. Wenn keine Untersuchung erforderlich ist, ist die verantwortliche Stelle dafür verantwortlich,⁵ diese Entscheidung zu dokumentieren, klar zu begründen und den betroffenen Parteien mitzuteilen.

Ist eine Untersuchung erforderlich, so benennt das Komitee einen Investigation Manager in der verantwortlichen Funktion. Der Investigation Manager ist dafür verantwortlich, dass die Untersuchung in Übereinstimmung mit den hier dargelegten Grundsätzen und Anforderungen angemessen durchgeführt wird.

Der Investigation Manager muss das Komitee und die als „konsultiert“ bezeichneten Funktionen (siehe *Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Bedenken*) über den Fortgang einer Untersuchung sowie bei der Entscheidung, ob Korrektur- oder Präventivmaßnahmen erforderlich sind, auf dem Laufenden halten.

Die Beratung durch die Abteilung Legal kann ergeben, dass die Untersuchung weiterhin in den Zuständigkeitsbereich der Rechtsabteilung fallen sollte, um die Wahrung des Legal Privilege zu gewährleisten. In solchen Fällen legen der Investigation Manager und der General Counsel die jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten für die Untersuchung fest.

Die verantwortliche Stelle auf Ebene des Headquartiers wird die Angelegenheit bearbeiten, wenn

- die lokale Alfasigma-Niederlassung nicht über die notwendigen Ressourcen und/oder Expertise verfügt, um eine Untersuchung durchzuführen, **oder**
- wenn die Compliance-Bedenken so erheblich sind, dass sie unsere Vertriebslizenz beeinträchtigen oder Alfasigma erheblichen Schaden zufügen könnten.

Die Tabelle der zugewiesenen Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Bedenken (Anhang II)

- weist darauf hin, dass die lokalen Alfasigma Tochtergesellschaften die Bewertung und Untersuchung durchführen können, aber alle Angelegenheiten müssen zuerst mit dem jeweiligen funktionalen Leiter des Headquarter abgestimmt werden
- gibt Hinweise darauf, ob die verantwortliche Stelle in der lokalen Alfasigma-Niederlassung oder im Headquarter die Untersuchungen leiten sollte.

Wer kann Meldungen einreichen?

⁵ Siehe *Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Bedenken*

Alle Mitarbeiter (einschließlich Praktikanten, Manager und Vorstände), Unternehmensorgane (wie z.B. die Gesellschafterversammlung, der Vorstand und der Aufsichtsrat, etc.) und Dritte, die mit Alfasigma zusammenarbeiten, können Berichte einreichen.

Alfasigma kann Informationen über meldepflichtige Angelegenheiten sowohl aus internen als auch externen Quellen erhalten.

Interne Quellen können insbesondere sein:

- Angestellte oder Auftragnehmer, die für Alfasigma arbeiten
- Berichte über Vorgesetzte oder Eskalation über andere Personen, die von Mitarbeitern oder Auftragnehmern stammen
- Wesentliche Ergebnisse aus routinemäßigen Audit und Monitoringaktivitäten.

Externe Berichte können über den Alfasigma Reportingkanal (EthicsALine) empfangen werden.

Schutz des Meldenden

Sollte aus einer Speak up-Beschwerde eine Benachteiligung / Vergeltungsmaßnahme oder eine diskriminierende Handlung resultieren, muss der Meldende ein Mitglied des Speak Up-Komitee und/oder die Personalabteilung informieren. Das Komitee wird beurteilen ob:

- es notwendig und angemessen ist, die Situation zu korrigieren und/oder die nachteiligen Auswirkungen der Diskriminierung zu beseitigen
- es Gründe gibt, disziplinarische Maßnahmen gegen die für die Benachteiligung / Vergeltung und/oder Diskriminierung verantwortlichen Personen vorzuschlagen.

Schutz für die gemeldete Person

Diese Richtlinie schreibt eine gründliche Untersuchung vor, bevor Maßnahmen aufgrund einer Meldung eines Compliance-Problems/eines möglichen Verstoßes ergriffen werden können.

Hinweis: Berichte, die nicht in gutem Glauben eingereicht werden und/oder bei denen sich herausstellt, dass sie absichtlich mit dem Ziel oder in der Absicht der Böswilligkeit eingereicht wurden, können eine Untersuchung der Handlungen des Meldenden zur Folge haben und zu Sanktionen und angemessenen Konsequenzen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen, führen. In einem solchen Fall profitiert der Meldende nicht vom Schutz dieser Richtlinie.

Dokumentation von Untersuchungsergebnissen

Der Investigation Manager wird alle Meldungen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, bis zur Lösung gemäß der entsprechenden SOP weiterverfolgen.

Der verantwortliche Funktionsleiter/Vorgesetzte (der gemeldeten Person) des festgestellten Risikos muss, wenn möglich, eine Korrektur vornehmen und die Korrektur- und/oder vorbeugende Maßnahmen für alle substantiierten Fälle festlegen.

Eskalation und Meldung

Gemäß den internen Unternehmensführungspraktiken und vertraglichen Verpflichtungen werden wir Compliance-Bedenken bei Bedarf eskalieren und melden.

Der Investigation Manager sollte das Ergebnis aller durchgeführten Untersuchungen an die jeweiligen Funktionsleiter im Alfasigma-Headquarter berichten. Der Funktionsleiter stellt sicher, dass alle substantiierten Compliance-Bedenken gemeldet werden:

- an das relevante Alfasigma Management, und,
- in Übereinstimmung mit der Charta des Komitees wird das Komitee bestimmen, ob eine weitere Meldung an das Alfasigma Risk & Control Komitee/Aufsichtsrat ebenfalls notwendig ist.

Wenn es notwendig ist, einen Partner von Alfasigma über ein Compliance-Problem zu informieren, werden wir dies nur nach Abstimmung mit dem General Counsel tun.

Nach der Klärung eines Compliance-Verstoßes sollte der Funktionsleiter im Headquarter in Absprache mit den zuständigen Funktionen (siehe *Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Verstößen*) der Person, die die Meldung eingereicht hat, eine umfassende und konstruktive Rückmeldung geben.

Plan gegen Vergeltungsmaßnahmen

Der Investigation Manager entscheidet, ob während oder nach Abschluss einer Untersuchung ein Plan zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen (zum Schutz der Beteiligten) erforderlich ist.

Die Einzelheiten eines solchen Plans hängen vom Einzelfall ab, aber das Hauptziel ist immer der Schutz des Meldenden und aller Personen, die zu einer Untersuchung beigetragen haben (siehe *Anhang III: Faktoren, die bei der Entwicklung eines Plans gegen Vergeltungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind*).

Der Investigation Manager muss alle Schritte, die im Rahmen eines Plans zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen unternommen werden, dokumentieren.

5. DEFINITIONEN UND ABKÜRZUNGEN

Begriff	Definition
Compliance-Bedenken	Potenzielle Nichtkonformität(en)/Verletzung(en) von: <ul style="list-style-type: none"> Anforderungen des globalen C&E-Programms, der Richtlinien und/oder der SOPs Anforderungen der Branchenkodizes und der damit verbundenen Gesetze und Vorschriften ("der Kodex").
Investigation Manager	Die Person, die für die Beaufsichtigung und Koordinierung des gesamten Untersuchungsprozesses innerhalb einer Organisation verantwortlich ist.
Substantiiert	Die Berichterstattung war begründet.

6. REFERENZEN

- Globaler Verhaltenskodex der Alfasigma Gruppe
- Antikorruptionsrichtlinie der Alfasigma Gruppe
- Europäische Verordnung 2016/679 (DSGVO)
- ISO 37001: Antikorruptionsmanagementsysteme
- Europäische Richtlinie 2019/1937 (Whistleblowing-Richtlinie).

7. DOKUMENTENHISTORIE

Beschreibung der Änderung
<ul style="list-style-type: none"> • klarere und verständlichere Sprache. • Umstrukturierung des Dokuments zur Verbesserung der Kohärenz. • Aufnahme einer RACI-Tabelle zur leichteren Zuordnung von Rollen und Verantwortlichkeiten.

Dokumentnummer	<code>\${vault:document_number__v}</code>
Titel des Dokuments	<code>\${vault:name__v}</code>
Versionsnummer	<code>\${vault:major_version_number__v}.\${vault:minor_version_number__v}</code>
Fachlicher Experte	<code>\${vault:owner__v}</code>
Autor des Dokuments	Béatrice Nihoul
Datum des Inkrafttretens	<code>\${vault:effective_date__v}</code>

8. ANHÄNGE

Anhang I: Sensibilitätsstufen für Compliance-Bedenken

Stufe 1: hohe Sensibilität (erhebliches Risiko mit unmittelbaren oder direkten Auswirkungen)

Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens, die:

- (i) das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem erheblich, sofort/unmittelbar schädigen könnten und/oder
- (ii) ein erhebliches Reputationsrisiko (z.B. in verschiedenen Ländern, ein möglicher erheblicher Verstoß gegen Branchenvorschriften oder rechtliche Verpflichtungen) und finanzielle Verluste darstellen und/oder
- (iii) die Geschäftskontinuität des Unternehmens gefährden und/oder
- (iv) sich auf mögliche schwerwiegende ethische Verstöße der Geschäftsleitung, diskriminierendes oder belästigendes Verhalten und die falsche Darstellung oder Fälschung von Unternehmensinformationen beziehen.

Stufe 2: mäßige Sensibilität (mäßiges Risiko mit möglichen langfristigen Auswirkungen, aber weniger unmittelbar oder direkt)

Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens, die:

- (i) sich auf einen möglichen geringfügigen Verstoß gegen Branchenvorschriften oder rechtliche Verpflichtungen beziehen und/oder
- (ii) sich auf einen möglichen Verstoß gegen den Globalen Verhaltenskodex beziehen und/oder
- (iii) sich auf unangemessenes Führungsverhalten beziehen (z.B. unprofessionelles Verhalten, Beschimpfungen, die die Arbeitsplatzkultur beeinträchtigen, aber noch nicht zu erheblichen öffentlichen oder rechtlichen Konsequenzen führen) und/oder
- (iv) ein mäßiges Reputationsrisiko darstellen (z. B. in einem Land).

Stufe 3: geringe Sensibilität (geringes Risiko mit geringen unmittelbaren oder langfristigen Folgen)

Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens, die sich auf Folgendes beziehen:

- (i) geringfügige potenzielle Verfahrensverstöße und/oder
- (ii) vereinzelt unprofessionelles Verhalten und/oder
- (iii) vereinzelt Versäumnis, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Anhang II: Zugewiesene Funktionsverantwortlichkeiten für die Untersuchung von Compliance-Bedenken

- **Verantwortlicher** (R – responsible): Die Funktion, aus der der Investigation Manager benannt wird.
- **Rechenschaftspflichtig** (A – accountable): Die Funktion, die für das Compliance-Risiko verantwortlich ist, das Gegenstand der Compliance-Bedenken ist, und in deren Rahmen die Untersuchung durchgeführt wird.
- **Konsultiert** (C – consulted): Funktionen, die an der Bewertung des Compliance-Problems sowie an der Bestimmung von Korrektur- oder vorbeugenden Maßnahmen beteiligt werden müssen.
- **Informiert** (I – informed): Funktionen, die über den Eingang von Compliance-Bedenken und das Ergebnis einer Untersuchung informiert werden sollten.

Sensibilitätsstufe	HQ Funktionen	Lokale Funktionen	Komitee
Stufe 1: hohe Sensibilität (erhebliches Risiko mit unmittelbaren oder direkten Auswirkungen)	A R	I	C I
Stufe 2: mäßige Sensibilität (mäßiges Risiko mit möglichen langfristigen Auswirkungen, aber weniger unmittelbar oder direkt)	A R	A R	C I
Stufe 3: geringe Sensibilität (geringes Risiko mit geringen unmittelbaren oder langfristigen Folgen)	C I	A R	C I

HINWEISE:

Je nach Sensibilitätsgrad der Compliance-Bedenken wird das Headquarter oder die lokal verantwortliche Funktion die Angelegenheit untersuchen.

Compliance-Bedenken der Stufe 2 können nach Abstimmung mit dem Speak up-Komitee entweder von der lokalen verantwortlichen Funktion oder von der verantwortlichen Funktion im Headquarter untersucht werden.

Um das Komitee zu informieren, senden Sie eine E-Mail an Speakup@Alfasigma.com oder kontaktieren Sie den Global Head of C&E.

Anhang III: Faktoren, die bei der Entwicklung eines Plans gegen Vergeltungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind

- Ist der Meldende damit einverstanden, dass wir ihn kontaktieren, um die Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen zu überwachen?
- Wenn ja, sollten wir uns regelmäßig mit dem Meldenden in Verbindung setzen, z.B. alle sechs Monate oder jährlich?
- Wann sollten wir den formellen Plan gegen Vergeltungsmaßnahmen abschließen? Unabhängig vom Abschluss des formellen Plans kann der Meldende immer Bedenken über mögliche Vergeltungsmaßnahmen äußern.
- Sind zusätzliche Schritte erforderlich, um mögliche Vergeltungsmaßnahmen zu überwachen, wie z. B. die Überwachung von Gehaltserhöhungen, Prämien, Versetzungen usw.?