



WHISTLEBLOWER-RICHTLINIE

Diese Richtlinie wurde vom Vorstand der Vulcan Energie Ressourcen GmbH am 6. Februar 2020 genehmigt

Dies ist ein wichtiges Dokument und sollte von allen Personen gelesen werden, die in irgendeiner Weise mit dem Unternehmen in Verbindung stehen und dieses Dokument erhalten.

Inhalt

1. Ziel dieser Richtlinie	3
2. Grundlagen dieser Richtlinie.....	3
3. Schutzmaßnahmen	3
4. Berechtigter Hinweisgeberschutz nach dem Corporations Act Protections (CAP).....	4
5. Für wen diese Richtlinie gilt – Berechtigte Hinweisgeber	4
6. Sachverhalte, auf die diese Richtlinie zutrifft – Offenlegbare Sachverhalte	4
7. Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger	5
8. Offenlegungen von öffentlichem Interesse und Notfallofflegung	6
9. Wie man eine Offenlegung vornimmt – Melden von offenlegbaren Sachverhalten innerhalb des Unternehmens	7
10. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität.....	8
11. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schweigepflicht	9
12. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schutz vor Benachteiligung oder Unterlassung.....	10
13. Hinweisgeberschutz und Ermittlungsbeauftragter	12
14. Handhabung und Untersuchung einer Offenlegung	12
15. Hinweisgeber nicht zufrieden mit Ergebnis	14
16. Rahmen und Verfahren zur Risikobewertung	14
17. Entschädigung und andere Rechtsmittel	15
18. Zivil-, straf- and verwaltungsrechtlicher Haftungsschutz	15
19. Buchprüfungen / Aufbewahrung von Aufzeichnungen	16
20. Datenschutz und Sicherheit personenbezogener Angaben	17
21. Berichterstattung	16
22. Schulung	18
23. Unterstützung und praktischer Schutz – Keine Vergeltungsmaßnahmen	19
24. Richtlinie leicht zugänglich – Website.....	19
Anhang 1 – Offenlegbare Sachverhalte.....	21

1. Ziel dieser Richtlinie

Die Vulcan Energie Ressourcen GmbH (ACN 624 233 132) (Unternehmen) und ihre zugehörigen Körperschaften (gesamt, die Gruppe, und einzeln, ein Gruppenmitglied) fördern innerhalb der Gruppe eine Kultur der Meinungsäußerung, in der Bedenken über mögliches ungesetzliches, unethisches oder gesellschaftlich verantwortungsloses Verhalten oder anderes unverantwortliches Vorgehen der Gruppe oder Gruppenmitglieder geäußert werden können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder sonstigen Benachteiligungen.

Das Unternehmen ermutigt Mitarbeiter (und Nichtmitarbeiter), die ein mögliches Fehlverhalten wahrnehmen, sich zuversichtlich zu äußern.

Die vorliegende Richtlinie unterstützt die Meldung solcher Sachverhalte und bietet Personen, die Informationen offenlegen, wirksamen Schutz vor Viktimisierung oder Entlassung durch die Einführung von Systemen für den Umgang mit Vertraulichkeitserklärungen und Meldungen. Diese Richtlinie soll auch:

- 1.1. mehr Offenlegungen von Fehlverhalten fördern;
- 1.2. dazu beitragen, Fehlverhalten zu verhindern in Übereinstimmung mit dem Risikomanagement und Führungssystem des Unternehmens;
- 1.3. sicherstellen, dass Personen, die Fehlverhalten offenlegen, das im Rahmen dieser Richtlinie liegt, dies gefahrlos und gesichert tun können und mit der Zuversicht, dass sie geschützt und unterstützt werden;
- 1.4. sicherstellen, dass Offenlegungen angemessen und zeitnah behandelt werden;
- 1.5. Transparenz schaffen bezüglich des Unternehmenskonzepts für das Entgegennehmen, die Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen;
- 1.6. die Wertvorstellungen, den Verhaltenskodex und/oder die Ethikrichtlinien des Unternehmens fördern;
- 1.7. die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern;
- 1.8. die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen; und
- 1.9. die ASX - (Australian Stock Exchange) Leitlinien und Empfehlungen für Unternehmensführung sowie die einschlägigen Standards befolgen.
 - (a) Das Offenlegen von Fehlverhalten ist wichtig für das Risikomanagement und die Rahmenbedingungen der Unternehmensführung.
 - (b) Die vorliegende Richtlinie ist ein wichtiges und praktisches Instrument für das Unternehmen, um Fehlverhalten zu erkennen, das womöglich nicht aufgedeckt wird, es sei denn es gibt zuverlässige und gefahrlose Möglichkeiten, dieses Fehlverhalten offenzulegen.

2. Grundlagen dieser Richtlinie

Die Grundlagen für diese Richtlinie sind Folgende:

- 2.1. die Werte, den Verhaltenskodex und/oder die Ethikrichtlinien des Unternehmens untermauern;
- 2.2. diejenigen, die Fehlverhalten wahrnehmen, ermutigen, sich ohne Angst vor Repressalien zu äußern;
- 2.3. die langfristige Nachhaltigkeit und den Ruf des Unternehmens fördern;
- 2.4. die gesetzlichen und behördlichen Verpflichtungen des Unternehmens erfüllen; und
- 2.5. die ASX Prinzipien und Empfehlungen für Unternehmensführung (die für börsennotierte Unternehmen gelten) sowie die maßgeblichen Standards befolgen.

3. Schutzmaßnahmen

Zusätzlich zu den Schutzmaßnahmen in dieser Richtlinie kann ein „berechtigter Whistleblower“ (auch Hinweisgeber genannt), der bestimmte Informationen über ein Gruppenmitglied meldet, zusätzlichen Schutz gemäß Teil 9.4AAA des Corporations Act 2001/Commonwealth (Cth) erhalten, was im Falle einer Berechtigung auch Identitätsschutz, Schutz von Offenlegungen an den Anwalt des Hinweisgebers, zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Haftungsschutz, Schutz vor benachteiligenden Handlungen und Schadensersatz sowie andere Rechtsmittel (Schutzmaßnahmen nach dem Corporations Act) beinhaltet. Einige davon werden in dieser Richtlinie erörtert. Ähnliche Schutzmaßnahmen stehen in der Whistleblower Steuerregelung im Taxation Administration Act 1953/Steuerverwaltungsgesetz(Cth).

Die Schutzmaßnahmen im Corporations Act gelten nicht nur für interne Offenlegungen, sondern auch für Offenlegungen an Rechtsanwälte zum Zwecke der Einholung von Rechtsberatung entsprechend dem Hinweisgeberschutz im Corporations Act; sie gelten auch für bestimmte Aufsichtsbehörden und andere externe Körperschaften, und für Offenlegungen von öffentlichem Interesse und für Notfaltoffenlegungen, die entsprechend dem Corporations Act vorgenommen werden. Die Zusammenhänge werden in dieser Richtlinie weiter erörtert.

4. Voraussetzungen für Schutzmaßnahmen nach dem Corporations Act

Übereinstimmend mit den Schutzbestimmungen des Corporations Act hat ein „berechtigter Whistleblower“ (wie unter Absatz 5 definiert) das Recht als Whistleblower nach dem Corporations Act geschützt zu werden, wenn er Informationen, die sich auf einen „offenlegbaren Sachverhalt“ beziehen, direkt an einen „berechtigten Empfänger“ weitergibt (und in dieser Richtlinie dementsprechend als „berechtigter Whistleblower“ oder Hinweisgeber erwähnt wird) – siehe weitere Erörterung in Absatz 7.

Ein Hinweisgeber hat ab dem Zeitpunkt seiner Offenlegung Anspruch auf Schutz gemäß dem Corporations Act, unabhängig davon, ob der Hinweisgeber oder der Empfänger erkennt, dass die Offenlegung schutzwürdig ist.

5. Für wen diese Richtlinie gilt – Berechtigte Whistleblower

Laut Schutzbestimmungen des Corporations Act sind „berechtigte Whistleblower“:

- 5.1. leitende Angestellte oder Mitarbeiter oder Mitglieder des Unternehmens (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige, einschließlich der Praktikanten, Anwälte, Manager und Vorstandsmitglieder);
- 5.2. Zulieferer (einschließlich ihrer Mitarbeiter) von Waren oder Dienstleistungen für das Unternehmen (sowohl gegenwärtige als auch ehemalige);
- 5.3. Partner des Unternehmens; und
- 5.4. Verwandte, Angehörige oder Ehepartner der oben genannten Personen.

6. Sachverhalte, auf die diese Richtlinie zutrifft – Offenlegbare Sachverhalte

Entsprechend der Schutzverordnungen des Corporations Act handelt es sich bei einem offenlegbaren Sachverhalt um eine Information, bei der ein „berechtigter Whistleblower“ den begründeten Verdacht hat, dass die Information (der offenlegbare Sachverhalt):

- 6.1. Fehlverhalten oder Missstände oder vorschriftswidrige Umstände bezüglich des Unternehmens oder eines seiner zugehörigen Körperschaften betrifft;
- 6.2. signalisiert, dass das Unternehmen, eine zugehörige Körperschaft oder einer ihrer leitenden Angestellten oder Mitarbeiter ein Verhalten gezeigt haben, das einen Verstoß oder eine Zuwiderhandlung gegen eine der folgenden Vorschriften darstellt:
 - (a) die Unternehmensverordnung (Corporations Act);

- (b) die Australische Wertpapier- und Investitionskommission (Australian Securities and Investments Commission/ASIC);
 - (c) das Bankengesetz 1959;
 - (d) Financial Sector Act (Datensammlung) 2001;
 - (e) das Versicherungsgesetz (Insurance Act) 1973;
 - (f) das Lebensversicherungsgesetz (Life Insurance Act) 1995;
 - (g) das Nationale Verbraucherkreditschutzgesetz (National Consumer Credit Protection Act) 2009;
 - (h) das Pensionskassengesetz (Aufsicht) (Superannuation Industry (Supervision) Act) 1993;
 - (i) eine Urkunde, die nach einem der oben genannten Gesetze erstellt wurde; oder
- 6.3. eine Straftat gegen die Gesetze des Commonwealth darstellt, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 12 Monaten geahndet wird;
- 6.4. eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellt; oder
- 6.5. durch die Unternehmensbestimmungen vorgegeben ist.

Siehe auch Anhang 1 für weitere Informationen zu offenlegbaren Sachverhalten, einschließlich der Erkennung von Fehlverhalten und akzeptablen Verdachtsgrundlagen sowie arbeitsplatzbezogenen Beschwerden.

7. Wer eine Offenlegung erhalten kann – Berechtigte Empfänger

Um Anspruch auf die Schutzbestimmungen des Corporations Act zu haben, muss ein „berechtigter Whistleblower“ den offenlegbaren Sachverhalt direkt an eine der folgenden Stellen melden:

- 7.1. einen leitenden Angestellten oder Manager des Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft;
- 7.2. eine Person, die das Unternehmen bevollmächtigt, Offenlegungen zu erhalten, die gemäß Teil 9.4AAA des Corporations Act möglicherweise unter die Schutzbestimmungen fallen;
- 7.3. den Wirtschaftsprüfer des Unternehmens (intern oder extern, einschließlich der Mitglieder des Prüfungsteams);
- 7.4. Rechtsanwälte zum Einholen von Rechtsberatung oder Rechtsvertretung bezüglich der Anwendung der Whistleblower-Bestimmungen im Corporations Act; sie alle sind geschützt (selbst wenn der Anwalt zu dem Schluss kommt, dass sich eine Offenlegung nicht auf einen „offenlegbaren Sachverhalt“ bezieht);
- 7.5. die australische Wertpapier- und Investitionskommission (ASIC);
- 7.6. die australische Aufsichtsbehörde (APRA);
- 7.7. Journalisten, jedoch nur in den unter Absatz 8 dieser Richtlinie beschriebenen Situationen, da der Umfang der an einen Journalisten weitergegebenen Information nicht größer sein darf als nötig, um den Empfänger über das entsprechende Fehlverhalten oder die Missstände zu informieren;
- 7.8. Parlamentsmitglieder des Commonwealth, eines Staates oder eines Territoriums, jedoch nur unter den in Absatz 8 dieser Richtlinie beschriebenen Umständen, da der Umfang der an einen Parlamentarier weitergegebenen Information nicht größer sein darf als nötig, um den Empfänger über das entsprechende Fehlverhalten oder die Missstände zu informieren; und
- 7.9. eine Person, die mittels Unternehmensvorschriften als berechtigter Empfänger bestimmt wird.
- 7.10. Für die oben genannten Zwecke ist innerhalb eines Unternehmens ein leitender Angestellter eine hochrangige Führungskraft (jedoch kein Vorstandsmitglied oder Prokurist), die:

- 7.11. Entscheidungen trifft oder mitbestimmt, die die gesamte oder einen wesentlichen Teil der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betreffen, oder
- 7.12. die Funktion hat, die Vermögenslage des Unternehmens erheblich zu beeinflussen hinsichtlich der Berichte an die ASIC.

Für die oben genannten Zwecke sind im Begriff Geschäftsleitung die Vorstandsmitglieder und Prokuristen des Unternehmens mit eingeschlossen.

Ein Hinweisgeber möchte möglicherweise zusätzliche Informationen einholen, bevor er eine Offenlegung formell vornimmt; in dem Fall kann er sich an einen der oben genannten berechtigten Empfänger oder einen unabhängigen Rechtsberater wenden.

Hinsichtlich der Meldung von offenlegbaren Sachverhalten an die ASIC folgen Sie bitte diesem Link, um Einzelheiten darüber zu erfahren, wie das Amt die Meldung handhabt: <https://asic.gov.au/about-asic/asic-investigations-and-enforcement/whistleblowing/how-asic-handles-whistleblower-reports/>

8. Offenlegung von Öffentlichem Interesse und Notfallofflegung

Ein Hinweisgeber, der nach den Schutzbestimmungen des Corporations Act schutzwürdig ist, kann einem Journalisten oder Parlamentarier offenlegbare Sachverhalte mitteilen, wenn es sich dabei um eine Offenlegung von öffentlichem Interesse oder eine Notfallofflegung gemäß dem Corporations Act handelt.

Eine „Offenlegung von öffentlichem Interesse“ ist die Offenlegung von Informationen an einen Journalisten oder einen Abgeordneten, wenn:

- 8.1. mindestens 90 Tage vergangen sind, seit der Hinweisgeber die Offenlegung an die ASIC, APRA oder eine andere gesetzlich vorgeschriebene Körperschaft des Commonwealth vorgenommen hat;
- 8.2. der Hinweisgeber keinen vernünftigen Grund hat, anzunehmen, dass Maßnahmen bezüglich der Offenlegung ergriffen werden oder wurden;
- 8.3. der Hinweisgeber einen zwingenden Grund hat, anzunehmen, dass eine weitere Offenlegung der Informationen im öffentlichen Interesse liegt; und
- 8.4. der Hinweisgeber vor der Offenlegung von öffentlichem Interesse dem Gremium, das die vorhergehende Offenlegung erhielt, eine schriftliche Nachricht übermittelt, die
 - (a) ausreichend Information enthält, um die vorhergehende Offenlegung zu identifizieren; und
 - (b) angibt, dass der Hinweisgeber beabsichtigt, eine Offenlegung von öffentlichem Interesse vorzunehmen.

Eine „Notfallofflegung“ ist die Offenlegung von Informationen an einen Journalisten oder Parlamentarier, wenn:

- 8.5. der Hinweisgeber zuvor eine Offenlegung der Informationen an die ASIC, APRA oder eine andere rechtmäßige Körperschaft des Commonwealth vorgenommen hat;
- 8.6. der Hinweisgeber berechtigte Gründe hat, anzunehmen, dass es bei der Information um eine erhebliche und unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit einer oder mehrerer Personen oder für die Umwelt geht;
- 8.7. der Hinweisgeber vor der Notfallofflegung dem Gremium, das die vorhergehende Offenlegung erhielt, eine schriftliche Nachricht übermittelt, die:
 - (a) ausreichend Information enthält, um die vorhergehende Offenlegung zu identifizieren; und
 - (b) angibt, dass der Hinweisgeber beabsichtigt, eine Notfallofflegung vorzunehmen.

- 8.8. der Umfang der in der Notfallofflegung aufgedeckten Informationen ist nur groß genug, um den Journalisten oder Parlamentarier über die erhebliche und unmittelbare Gefahr zu informieren.

Ein Hinweisgeber sollte sich an einen Whistleblower Protection and Investigations Officer (WPIO) oder einen unabhängigen Rechtsberater wenden, um sicherzugehen, dass diese die Kriterien für eine schutzberechtigte Offenlegung von öffentlichem Interesse oder Notfallofflegung verstehen, bevor sie für diese Formen von Offenlegungen eine Offenlegung vornehmen im Vertrauen auf die Schutzbestimmungen des Corporations Act.

9. Wie man eine Offenlegung vornimmt – Melden von offenlegbaren Sachverhalten innerhalb des Unternehmens

Wenn ein „berechtigter Whistleblower“ Bedenken hat wegen möglicher offenlegbarer Sachverhalte, kann er über den unabhängigen Whistleblower-Service, speeki¹, mittels einer der folgenden Optionen Bericht erstatten:

- (a) Gehen Sie zum speeki Webportal unter <https://report.speeki.com>. Melden Sie sich über Ihre Vulcan E-Mail (bleibt anonym) oder als Gast an. Verwenden sie den Code VULCAN and folgen Sie den Anweisungen.
- (b) Laden Sie die speeki-App aus Ihrem App Store herunter und melden Sie sich über Ihre Vulcan E-Mail (die anonym bleibt) oder als Gast mit dem Code VULCAN an. Oder:
- (c) Wählen Sie die 24/7-Telefonnummer +49 721 9527 9008 (Deutsch) oder +61 (0)8 5117 3339 (Englisch) und notieren Sie sich die Fall-ID und PIN, die Sie für zukünftige Verwendungen erhalten.

Der Hinweisgeber kann die Angelegenheit aber auch dem WPIO melden. Der aktuelle Handlungsbevollmächtigte ist wie folgt:

Name: Daniel Tydde

Position: Unternehmenssekretär & innerbetrieblicher Rechtsberater

Tel: +61(0)401 135 216

Email: dtydde@v-er.eu

Ein Hinweisgeber muss objektiv vertretbare Gründe für den Verdacht eines offenlegbaren Sachverhalts haben. Es ist ein schweres Disziplinarvergehen, Anschuldigungen zu erheben, die sich als unbegründet herausstellen und doch böswillig erhoben wurden oder bekanntermaßen falsch sind.

Personen, die absichtlich falsche Meldungen einreichen, haben keinen Zugang zu den Whistleblower-Schutzmaßnahmen unter dem Corporations Act. Von der vorsätzlichen Unterbreitung von Falschmeldungen wird dringend abgeraten.

Wenn es jemandem unangenehm ist, mit dem WPIO über eine bestimmte Angelegenheit zu sprechen, oder wenn dieser nicht erreichbar ist und die Angelegenheit dringend ist, sollte man sich an ein Mitglied des Vorstands des Unternehmens wenden oder an ein Mitglied des Managements innerhalb der Gruppe (WPIO-Alternative), das im Rahmen seiner Möglichkeiten hinsichtlich der Angelegenheit die Aufgaben des WPIO gemäß dieser Richtlinie übernimmt.

Wenn eine WPIO-Alternative von einem Hinweisgeber über einen offenlegbaren Sachverhalt informiert wird, kann diese den Sachverhalt dem WPIO und dem Vorstand mitteilen, es sei denn, sie ist der Ansicht, dass es im Rahmen einer Untersuchung einen guten Grund gibt, dies nicht zu tun.

Im Allgemeinen bearbeitet und untersucht der WPIO, der eine Offenlegung eines offenlegbaren Sachverhalts erhält, die Angelegenheit. Wenn jedoch die Angelegenheit beide Parteien betrifft, sollte

¹Weitere Informationen über speeki: <https://support.speeki.com/en/getting-started-with-speeki>

der Sachverhalt von einem objektiven Vorstandsmitglied oder, falls nicht vorhanden, von einem vom Vorstandsvorsitzenden ernannten externen Berater bearbeitet und untersucht werden.

Ein Hinweisgeber kann:

- 9.1. die Offenlegung anonym unterbreiten. Dies kann je nach Ermessen des Hinweisgebers stattfinden, ohne dass der WPIO die Identität des Hinweisgebers kennt. Wenn eine Offenlegung erfolgen soll, ohne dass jemand (einschließlich des WPIO) die Identität des Hinweisgebers kennt, sollte die Offenlegung durch einen anonymen Brief oder eine E-Mail an den WPIO einschließlich aller maßgeblichen Informationen erfolgen. Andere Dienste, die eine anonyme Kommunikation ermöglichen (d. h. anonyme Telefonleitungen und E-Mail-Adressen), können verwendet werden, um mit dem WPIO zu kommunizieren;
- 9.2. zum Zwecke der Offenlegung beschließen, ein Pseudonym anzunehmen und nicht den richtigen Namen zu verwenden, um anonym zu bleiben. Dies kann dann angebracht sein, wenn die Identität des Hinweisgebers seinem Vorgesetzten, der internen Meldestelle oder dem Schutzbeauftragten für Whistleblower bekannt ist, der Hinweisgeber es aber vorzieht, seine Identität gegenüber anderen nicht preiszugeben;
- 9.3. sich weigern, Fragen zu beantworten, von denen er glaubt, dass diese seine Identität in Folgegesprächen preisgeben könnten; und
- 9.4. verlangen, dass Besprechungen mit dem WPIO außerhalb der Geschäftszeiten stattfinden und dass der WPIO für solche Besprechungen zur Verfügung steht.

10. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Anonymität

Ein Hinweisgeber ist nicht verpflichtet, seine Identität offenzulegen, und falls er diese dem WPIO offenlegt, kann er verlangen, dass seine Identität vertraulich bleibt und nur dem WPIO bekannt ist.

Offenlegungen von offenlegbarem Sachverhalten durch einen Hinweisgeber können anonym und/oder vertraulich erfolgen und dennoch gemäß dem Corporations Act geschützt sein.

Wenn der Hinweisgeber anonym Bericht erstattet, ist der WPIO verpflichtet, die Anonymität dieser Person zu wahren und deren Identität nicht preiszugeben, außer der Hinweisgeber stimmt zu oder die Schutzbestimmungen des Corporations Act lassen es zu.

Die Kommunikation zwischen einem anonymen Hinweisgeber und dem WPIO kann über anonyme Telefonleitungen und anonyme E-Mail-Adressen erfolgen. Wie im obigen Abschnitt erwähnt, können Hinweisgeber, die anonym bleiben möchten, ein Pseudonym annehmen.

Für Hinweisgeber, die beschließen anonym zu bleiben, ist es wichtig zu verstehen, dass in manchen Situationen die Möglichkeiten des Unternehmens, den Sachverhalt wirksam zu untersuchen oder geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dadurch eingeschränkt oder verhindert werden können. In einem solchen Fall wird der Hinweisgeber kontaktiert, um die Sachlage weiter zu besprechen und die verursachten Einschränkungen sowie mögliche Schutzmaßnahmen zu erläutern, damit der Hinweisgeber eine bewusste Entscheidung treffen kann, ob er anonym bleiben möchte.

Wenn die Identität eines Hinweisgebers vertraulich sein soll, muss der WPIO dem Hinweisgeber versichern, dass sich das Unternehmen verpflichtet, die Vertraulichkeit seiner Identität gemäß den Schutzbestimmungen des Corporations Act zu wahren.

Der WPIO muss die Verfahren erklären, die das Unternehmen einsetzt, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Der WPIO muss auch erklären, dass Personen die Identität des Hinweisgebers möglicherweise erraten können, wenn:

- (a) der Hinweisgeber zuvor gegenüber anderen Personen erwähnt hat, dass er erwägt, eine Offenlegung vorzunehmen;
- (b) der Hinweisgeber zu einer sehr kleinen Zahl von Personen gehört, die Zugang zu den Informationen haben; oder

- (c) die Offenlegung sich auf Informationen bezieht, die dem Hinweisgeber zuvor persönlich und vertraulich mitgeteilt wurden.

Wenn ein Hinweisgeber wünscht, dass seine Identität anonym bleibt, sind das Unternehmen und andere gesetzlich verpflichtet, die Vertraulichkeit seiner Identität zu schützen, vorbehaltlich bestimmter, unten behandelter Ausnahmen.

In der Praxis kann ein Hinweisgeber um Zustimmung zu einer eingeschränkten Offenlegung (z. B. Offenlegung gegenüber dem WPIO des Unternehmens) gebeten werden.

Kommt die Offenlegung von einer E-Mail-Adresse, aus der die Identität des Absenders nicht ermittelt werden kann und der Hinweisgeber sich in der E-Mail nicht identifiziert, sollte dies als anonyme Offenlegung behandelt werden.

Im Allgemeinen darf eine Person nicht die Identität eines Hinweisgebers oder Informationen offenlegen, (die sie direkt oder indirekt erlangt hat, weil der Hinweisgeber eine Offenlegung vorgenommen hat, die nach den Schutzbestimmungen des Corporations Act schutzwürdig ist), die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen können.

Jedoch kann eine Person die Identität eines Hinweisgebers offenlegen:

- (d) an die ASIC, APRA oder ein Mitglied der australischen Bundespolizei;
- (e) an einen Rechtsanwalt (zum Zwecke der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung hinsichtlich der Whistleblower-Bestimmungen im Corporations Act);
- (f) an eine Person oder Körperschaft, die durch Unternehmensverfügungen festgelegt wird; oder
- (g) mit Zustimmung des Hinweisgebers.

Eine Person kann Informationen, die in einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten enthalten sind, ohne Zustimmung des Hinweisgebers preisgeben, wenn:

- (h) die Informationen die Identität des Hinweisgebers nicht enthalten ;
- (i) das Unternehmen alle angemessenen Schritte unternommen hat das Risiko zu verringern, dass der Hinweisgeber anhand der Informationen identifiziert wird; und
- (j) es zwingend erforderlich ist, die in der Offenlegung aufgeworfenen Fragen zu untersuchen.

ASIC, APRA oder die australische Bundespolizei können die Identität des Hinweisgebers oder Informationen, die möglicherweise zur Identifizierung des Hinweisgebers führen, an eine Behörde des Commonwealth, eines Staates oder eines Territoriums weitergeben, um der Behörde bei der Erfüllung ihrer Funktionen oder Pflichten zu helfen .

Außerhalb der oben genannten Ausnahmen ist es rechtswidrig, einen Hinweisgeber zu identifizieren oder Informationen preiszugeben, die womöglich zur Identifizierung des Hinweisgebers führen.

11. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schweigepflicht

Das Unternehmen hat Maßnahmen getroffen, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Das Unternehmen hat auch sichere Verfahren zum Aufzeichnen und zum Austausch von Informationen eingeführt und gewährleistet, dass:

- 11.1. alle Papierakten und elektronischen Dokumente sowie andere Dinge, die sich auf Offenlegungen beziehen, sicher aufbewahrt werden;
- 11.2. alle personenbezogenen Daten oder Verweise auf den Hinweisgeber, der Zeuge eines Geschehens ist, geschwärzt werden;
- 11.3. der Hinweisgeber geschlechtsneutral erwähnt wird;

- 11.4. nach Möglichkeit der Hinweisgeber kontaktiert wird, um bestimmte Aspekte seiner Offenlegung, die ihn versehentlich identifizieren könnten, zu ermitteln;
- 11.5. alle Informationen, die mit einer Offenlegung zusammenhängen, nur von Personen eingesehen werden können, die direkt an der Verwaltung und Untersuchung der Offenlegung beteiligt sind;
- 11.6. nur eine begrenzte Anzahl von Personen, die direkt an der Bearbeitung und Untersuchung einer Offenlegung beteiligt sind, die Identität eines Hinweisgebers oder Informationen, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen können, dessen Identität erfährt;
- 11.7. Mitteilungen und Dokumente, die sich auf die Untersuchung einer Offenlegung beziehen, nicht an eine E-Mail-Adresse oder an einen Drucker versendet werden, auf den andere Mitarbeiter zugreifen können; und
- 11.8. jede Person, die an der Bearbeitung und Untersuchung einer Offenlegung beteiligt ist, daran erinnert wird, dass sie die Identität des Hinweisgebers und die Offenlegung vertraulich behandeln sollte und dass eine unbefugte Offenlegung der Identität eines Hinweisgebers eine Straftat darstellen kann.

Ein Hinweisgeber kann hinsichtlich einer Verletzung der Vertraulichkeit beim WPIO des Unternehmens eine Beschwerde einreichen. Hinweisgeber können auch eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde wie ASIC oder APRA zur Untersuchung einreichen.

12. Rechtsschutz für Hinweisgeber – Schutz vor Benachteiligung oder Unterlassung

Es gibt gesetzliche Schutzmaßnahmen, um einen Hinweisgeber oder andere Personen vor Schaden im Zusammenhang mit einer Offenlegung zu schützen.

Eine Person darf kein Verhalten praktizieren, das einen Hinweisgeber (oder eine andere Person) bezüglich einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten benachteiligt, wenn:

- 12.1. die Person glaubt oder vermutet, dass der Hinweisgeber (oder eine andere Person) eine schutzwürdige Offenlegung gemacht hat, möglicherweise gemacht hat, beabsichtigt zu machen oder machen könnte; und
- 12.2. die Annahme oder der Verdacht der Grund oder ein Teil des Grundes ist für das Verhalten.

Darüber hinaus kann eine Person einem Hinweisgeber (oder einer anderen Person) bezüglich der Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten nicht mit Schaden drohen. Eine Drohung kann ausdrücklich oder implizit, vorbehaltlich oder vorbehaltlos sein. Ein Hinweisgeber (oder eine andere Person), der im Zusammenhang mit einer Offenlegung bedroht wurde, muss nicht wirklich befürchten, dass die Drohung durchgeführt wird.

Beispiele für unzuträgliches Verhalten sind:

- 12.3. die Kündigung eines Mitarbeiters;
- 12.4. die Verletzung eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz;
- 12.5. ein nachteiliger Stellenwechsel oder eine abträgliche Veränderung des Aufgabenbereichs des Mitarbeiters;
- 12.6. die Diskriminierung zwischen einem Mitarbeiter und anderen Mitarbeitern desselben Arbeitgebers;
- 12.7. die Belästigung oder Einschüchterung einer Person;
- 12.8. die Beeinträchtigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychischer Beeinträchtigung;
- 12.9. die Beschädigung des Eigentums einer Person;
- 12.10. die Schädigung des Rufs einer Person;

12.11. die Schädigung der geschäftlichen oder finanziellen Position einer Person; oder

12.12. jeder andere Schaden, der einer Person zugefügt wird.

Manche Maßnahmen sind nicht unbedingt abträgliche Handlungen. In der Praxis werden administrative Maßnahmen, die angemessen sind, um einen Hinweisgeber vor Benachteiligungen zu schützen (z.B. wenn sich die Offenlegung auf Fehlverhalten im unmittelbaren Arbeitsbereich des Hinweisgebers bezieht) nicht als abträgliche Handlungen angesehen. Der Schutz eines Hinweisgebers vor Benachteiligungen hindert das Unternehmen auch nicht daran, die unbefriedigende Arbeitsleistung eines Hinweisgebers zu maßregeln, wenn die Maßnahme im Rahmen des Leistungsmanagements des Unternehmens liegt. Für ein Unternehmen ist es entscheidend, dass ein Hinweisgeber den Grund für die Verwaltungs- oder Managementmaßnahmen des Unternehmens versteht.

Das Unternehmen schützt Hinweisgeber vor Benachteiligungen oder Unterlassungen auch durch:

12.13. den Schutz ihres Wohlergehens;

12.14. die Beurteilung des Schadensrisikos für einen Hinweisgeber und andere Personen (z. B. andere Mitarbeiter, von denen man vermutet, dass sie eine Offenlegung vorgenommen haben könnten) baldmöglichst nach Erhalt einer Offenlegung;

12.15. das Bereitstellen von Betreuungsdiensten (einschließlich Beratung oder anderer professioneller oder juristischer Dienste) auf Anfrage;

12.16. die Entwicklung von Strategien, die einem Hinweisgeber helfen, Stress, Zeit- oder Leistungseffekte oder andere Herausforderungen, die sich aus der Offenlegung oder deren Untersuchung ergeben, zu verringern und zu bewältigen;

12.17. die Erlaubnis für den Hinweisgeber, seine Aufgaben von einem anderen Standort aus zu erfüllen; die Zuweisung einer anderen Rolle für den Hinweisgeber aber auf gleichem Niveau; Arbeitsplatz- und Arbeitsaufgabenumgestaltungen für den Hinweisgeber; oder eine neue Arbeitszuweisung oder Standortänderung anderer Mitarbeiter, die an der Offenlegung beteiligt sind;

12.18. die Gewährleistung, dass sich das Management den folgenden Aufgaben stellt:

(a) die Vertraulichkeit einer Offenlegung wahren;

(b) die Risiken von Isolation oder Belästigung angehen;

(c) Konflikte bewältigen; und

(d) Fairness gewährleisten bei Managementmaßnahmen bezüglich der Arbeitsleistung eines Hinweisgebers; und

12.19. die Untersuchung von Beschwerden über entscheidende Faktoren als separate Angelegenheit durch einen Amtsträger, der nicht an der Offenlegung beteiligt ist, wobei die Untersuchungsergebnisse dem Aufsichtsausschuss zur Verfügung gestellt werden.

Wenn der Vorwurf einer unzutraglichen Handlung erhoben wird, dann wird das Unternehmen das unzutragliche Verhalten untersuchen und durch Disziplinarmaßnahmen angehen oder:

12.20. dem Hinweisgeber eine verlängerte Abwesenheit vom Arbeitsplatz ermöglichen;

12.21. einen alternativen Plan für den weiteren Berufsweg des Hinweisgebers erstellen, einschließlich neuer Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten; oder

12.22. das Unternehmen könnte eine Entschädigung oder andere Abhilfen anbieten.

Ein Hinweisgeber kann unabhängigen Rechtsbeistand einholen oder sich an Aufsichtsbehörden wie die ASIC, APRA oder das Australian Taxation Office (ATO) wenden, wenn er der Meinung ist, dass ihm ein Schaden entstanden ist.

13. Whistleblower-Schutz- und Ermittlungsbeauftragter (WPIO)

Der Whistleblower Protection & Investigation Officer (WPIO) ist innerhalb der Gruppe verantwortlich für die Untersuchung und Aufklärung aller gemeldeten Beschwerden und Anschuldigungen hinsichtlich offengelegbarer Sachverhalte.

Nach eigenem Ermessen verständigt der WPIO den Vorsitzenden und/oder den Geschäftsführer des Unternehmens von dem offengelegbaren Sachverhalt unter Berücksichtigung etwaiger Anonymitätswünsche des Hinweisgebers und der Umstände der offengelegbaren Sachverhalte.

Der Aufsichtsausschuss wird unverzüglich benachrichtigt, wenn sich eine Offenlegung von offengelegbarem Sachverhalten auf gravierendes Fehlverhalten bezieht.

Der WPIO erhält direkten Zugang zum Vorstand oder zu einem relevanten Unterausschuss, der mit der Aufsicht dieser Richtlinie beauftragt ist (wobei einer von beiden der Aufsichtsausschuss wird, wie vom Vorstand festgelegt).

Hinweisgeber, seien es Mitarbeiter oder externe Parteien, werden ermutigt, offengelegbare Sachverhalte, die das Unternehmen betreffen, zunächst über den WPIO offenzulegen. Das Unternehmen möchte Fehlverhalten so früh wie möglich erkennen und angehen. Der Ansatz des Unternehmens soll dazu beitragen, Vertrauen in seine Whistleblower-Richtlinie, Prozesse und Verfahren aufzubauen. Jedoch sind Hinweisgeber berechtigt, zusätzlich oder an Stelle der Offenlegung, gegenüber dem Unternehmen, offengelegbare Sachverhalte an externe Parteien gemäß Teil 8 dieser Richtlinie offenzulegen.

Derzeit hat das Unternehmen einen unabhängigen Whistleblowing-Dienstleister speeki beauftragt, Offenlegungen zu offengelegbarem Sachverhalten direkt von Hinweisgebern zu erhalten. Es können jedoch von Fall zu Fall unabhängige Whistleblowing-Dienstleister vom WPIO oder dem Unternehmen eingeschaltet werden, wenn dies notwendig erscheint.

Das Unternehmen wird dem WPIO Zugang zu unabhängigen Beratern gewähren wie entsprechend gewünscht vom WPIO. Der WPIO kann direkt Bericht erstatten an einen leitenden Angestellten oder Amtsträger, der für Rechtsfragen, Compliance oder Risikoangelegenheiten verantwortlich ist.

14. Handhabung und Untersuchung einer Offenlegung

Alle Meldungen werden umgehend überprüft und, falls gerechtfertigt, untersucht und entsprechende Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Innerhalb von fünf (5) Werktagen benachrichtigt der WPIO den Hinweisgeber, um den Erhalt des Berichts zu bestätigen, sofern der Hinweisgeber erreichbar ist.

Der WPIO muss jede Offenlegung beurteilen, um festzustellen, ob:

- 14.1. sie unter die Richtlinie fällt; und
- 14.2. eine formelle, eingehende Untersuchung erforderlich ist. Der Hinweisgeber wird über das Ergebnis informiert.

Falls eine Untersuchung erforderlich ist, muss der WPIO Folgendes feststellen:

- 14.3. Art und Umfang der Untersuchung;
- 14.4. die Person(en) innerhalb und/oder außerhalb des Unternehmens, die die Untersuchung leiten sollen;
- 14.5. ob zusätzliche interne oder externe Ermittler erforderlich sind;
- 14.6. die Art der technischen, finanziellen oder rechtlichen Beratung, die zur Unterstützung der Untersuchung erforderlich sein kann; und
- 14.7. der Zeitrahmen für die Untersuchung.

Bei der Beurteilung von Offenlegungen sollte sich der WPIO auf den Inhalt und nicht auf den Beweggrund der Offenlegung konzentrieren. Es ist auch wichtig für den WPIO und das Unternehmen, nicht davon auszugehen, dass Offenlegungen über Verhalten oder Benehmen, das den Hinweisgeber scheinbar persönlich bewegt hat, irgendwie weniger schwerwiegend sind. Das Erlebnis des Hinweisgebers kann ein größeres oder systemisches Problem erkennen lassen. Zum Beispiel können Mobbing oder Belästigungen, die der Hinweisgeber erfahren hat, repräsentativ sein für eine allgemeinere Kultur des Mobbing oder der Belästigung im Unternehmen oder auf ein Umfeld hinweisen, in dem auch anderes Fehlverhalten vorkommt. In Situationen, in denen unklar ist, ob eine Offenlegung schutzwürdig ist, könnten ein WPIO und das Unternehmen dafür plädieren den Hinweisgeber so zu behandeln, als wäre er gemäß dem Corporations Act (oder dem Taxation Administration Act, sofern relevant) als Whistleblower geschützt.

Wenn eine Ermittlung durchgeführt werden muss, wird das Verfahren gründlich, objektiv, fair und unabhängig sein, während die Vertraulichkeit der Ermittlungen gewahrt wird. Das Ziel einer Ermittlung besteht darin, festzustellen, ob genügend Beweise vorliegen, um die gemeldeten Sachverhalte zu untermauern oder zu widerlegen.

Der WPIO muss sicherstellen, dass alle Ermittlungen bewährten Vorgehensweisen folgen.

Der WPIO wird alle im Rahmen dieser Richtlinie gemeldeten Sachverhalte untersuchen und/oder konsequente Maßnahmen ergreifen. Die Untersuchungen werden objektiv und fair und im Einklang mit den Werten und Vorgehensweisen des Unternehmens durchgeführt. Gegebenenfalls erhält der Hinweisgeber Feedback zum Fortschritt und/oder Ergebnis der Untersuchung. Der Untersuchungsprozess kann je nach Art der Offenlegung, die von der ermittelnden Person festgelegt wird, variieren.

Ermittlungen gewährleisten eine faire Behandlung der Mitarbeiter des Unternehmens und der zugehörigen Organe, die im Bericht über offenlegbare Sachverhalte erwähnt werden oder auf die sich solche Offenlegungen beziehen. Dies beinhaltet, dass während der Durchführung der Untersuchung, und bevor irgendwelche nachteiligen Urteile gefällt werden über den Hinweisgeber, ohne Einschränkung ein ordnungsgemäßes Verfahren und ein Recht auf Anhörung in dieser Angelegenheit gewährt wird.

Der Ermittlungsprozess des Unternehmens unterliegt auch Einschränkungen. Das Unternehmen kann möglicherweise keine Ermittlungen durchführen, wenn es den Hinweisgeber nicht kontaktieren kann (z. B. wenn eine Offenlegung anonym erfolgt und der Hinweisgeber es ablehnt oder unterlässt, Verbindung aufzunehmen).

Ohne die Zustimmung des Hinweisgebers darf das Unternehmen keine Informationen offenlegen, die in einer Offenlegung als Teil des Untersuchungsverfahrens enthalten sind – es sei denn:

- 14.8. die Informationen enthalten nicht die Identität des Hinweisgebers;
- 14.9. das Unternehmen entfernt Informationen bezüglich der Identität des Hinweisgebers oder sonstige Informationen, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen könnten (z. B. Name, Titel und andere identifizierbare Details des Hinweisgebers); und
- 14.10. sie sind zwingend erforderlich für die Ermittlung der in der Offenlegung aufgeworfenen Probleme.

Um einen Hinweisgeber vor der Preisgabe seiner Identität und vor Benachteiligungen zu schützen, könnte das Unternehmen seiner Offenlegung nachgehen, indem es eine umfassende Prüfung der offengelegten Sachlage oder des Arbeitsbereichs durchführt. Darüber hinaus könnte das Unternehmen eine anonyme Offenlegung untersuchen, selbst wenn es nicht in Verbindung treten kann mit dem Hinweisgeber, wenn der Hinweisgeber dem Unternehmen ausreichend Informationsmaterial zur Verfügung stellt und das Unternehmen Informationen entfernt, die zur Identifizierung des Hinweisgebers führen könnten.

Alle Ermittlungen müssen unabhängig vom Hinweisgeber, von den Personen, die Gegenstand der Offenlegung sind, und von der beteiligten Abteilung oder Geschäftseinheit erfolgen.

Der WPIO wird den Hinweisgebern während der verschiedenen Phasen Aktualisierungen zur Verfügung stellen – zum Beispiel zu Beginn des Untersuchungsprozesses, während die Untersuchung läuft und nachdem die Untersuchung abgeschlossen ist. Aktualisierungen werden monatlich über die gewünschten Kommunikationsmittel des Hinweisgebers bereitgestellt. Am Ende der Untersuchung wird der Hinweisgeber über die Untersuchungsergebnisse informiert. Die Methode der Dokumentierung und Berichterstattung der Ergebnisse hängt von der Art der Offenlegung ab. Es kann Situationen geben, in denen es nicht angemessen sein mag, dem Hinweisgeber Einzelheiten über das Ergebnis mitzuteilen.

Die Ergebnisse einer Untersuchung werden dokumentiert und unter Wahrung der Vertraulichkeit an die für die Aufsicht über die Richtlinie Verantwortlichen weitergeleitet.

Ein Mitarbeiter, der Gegenstand einer Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten ist, wird über Folgendes informiert:

14.11. den Gegenstand der Offenlegung – sowie und wenn dies nach den Grundsätzen der Gerechtigkeitspflicht und der verfahrensrechtlichen Fairness erforderlich ist, und bevor Maßnahmen ergriffen werden wie zum Beispiel, wenn die Offenlegung Gegenstand einer Ermittlung sein soll oder wenn die Offenlegung gravierend ist und an die ASIC, APRA oder Bundespolizei verwiesen werden muss; und

14.12. das Ergebnis der Untersuchung (die Zielperson erhält jedoch keine Kopie des Untersuchungsberichts).

Das Unternehmen kann den am besten geeigneten Zeitpunkt bestimmen, um die Person, die Gegenstand einer Offenlegung ist, über die Untersuchung zu informieren, vorausgesetzt, dass das Unternehmen die Person informiert, bevor nachteilige Urteile gefällt werden über sie. Unter bestimmten Umständen kann die Wirksamkeit der Ermittlungen beeinträchtigt werden, wenn man die Person in einem frühen Stadium einer Untersuchung informiert, beispielsweise wenn Bedenken bestehen, dass die Person Informationen vernichten könnte oder die Offenlegung an die ASIC, APRA, ATO oder die Bundespolizei weitergeleitet werden muss.

Zu jeder Zeit vor oder während einer Untersuchung kann der WPIO ein unabhängiges Urteil darüber abgeben, ob mögliche Probleme, die aus der Offenlegung von offenlegbaren Sachverhalten aufgedeckt werden, an andere Bereiche innerhalb des Unternehmens weitergeleitet werden müssen. Der WPIO ist auch berechtigt, Angelegenheiten direkt an den Vorstand des Unternehmens zu leiten. Soweit möglich (wie vom WPIO festgelegt) sollte dem Unternehmensvorstand die Aufsicht und Überwachung der Untersuchungen gewährt werden.

15. Hinweisgeber nicht zufrieden mit Ergebnis

Ist der Hinweisgeber nicht zufrieden mit dem Ergebnis der Ermittlungen, kann er die Angelegenheit zur Überprüfung an den Aufsichtsausschuss oder dessen Beauftragten weiterleiten. Die Überprüfung sollte von einem Geschäftsleiter durchgeführt werden, der nicht an der Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen beteiligt ist. Darüber hinaus sollten die Prüfungsergebnisse dem Vorstand oder dem Buchprüfungs- oder Risikoausschuss sowie dem Hinweisgeber zur Verfügung gestellt werden.

Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, eine Untersuchung wiederaufzunehmen und kann eine Überprüfung abschließen, wenn es feststellt, dass die Untersuchung ordnungsgemäß durchgeführt wurde oder neue Informationen entweder nicht verfügbar sind oder die Ergebnisse der Untersuchung nicht ändern würden.

Ein Hinweisgeber kann eine Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde wie der ASIC, APRA oder ATO einreichen, wenn er mit dem Ergebnis der Untersuchung des Unternehmens nicht zufrieden ist.

16. Rahmenkonzept und Verfahren zur Risikobewertung

Für die Umsetzung dieser Richtlinie sollte der WPIO Rahmenbedingungen schaffen und Verfahren einrichten, die Risikoerkennung, Risikoanalyse und Risikobewertung, Risikokontrolle und Risikoüberwachung mit einbeziehen.

Nach Erhalt eines Berichts von einem Hinweisgeber sollte der WPIO von Hinweisgebern folgende Informationen einholen:

- 16.1. das Risiko, dass ihre Identität bekannt wird;
- 16.2. wer ihnen ihrer Befürchtung nach Schaden zufügen könnte;
- 16.3. ob derzeitige Konflikte oder Probleme am Arbeitsplatz bestehen; und
- 16.4. ob es bereits Drohungen gibt, Schaden zu verursachen.

Der WPIO sollte auch beurteilen, ob jemand eventuell ein Motiv hat, Schaden zu verursachen.

Jedes Risiko sollte analysiert werden. Die Wahrscheinlichkeit eines Risikos und die Schwere der Folgen sollten beurteilt werden. Außerdem sollten Strategien entwickelt und umgesetzt werden, um die Risiken zu verhindern oder einzudämmen.

Wenn eine anonyme Offenlegung erfolgt, sollte das Unternehmen eine Risikobewertung durchführen, um zu beurteilen, ob die Identität des Hinweisgebers ohne Weiteres durchschaut werden kann oder während einer Ermittlung bekannt werden könnte.

Da sich das Risiko eines Schadens im Verlauf einer Untersuchung und sogar nachdem eine Untersuchung abgeschlossen ist erhöhen oder ändern kann, sollte der WPIO das Schadensrisiko beobachten und neu beurteilen.

Schritte zur Bewertung und Überwachung des Schadensrisikos

- 16.5. Risikoerkennung: Beurteilung, ob jemand ein Motiv hat, Schaden zu verursachen. Über Folgendes könnte von einem Hinweisgeber Information eingeholt werden:
 - (a) das Risiko, dass ihre Identität bekannt wird;
 - (b) wer ihnen ihrer Befürchtung nach Schaden zufügen könnte;
 - (c) ob aktuelle Konflikte oder Probleme am Arbeitsplatz vorherrschen; und
 - (d) ob es bereits Drohungen gibt, Schaden zu verursachen.
- 16.6. Risikoanalyse und Risikobewertung: Analyse und Beurteilung der Wahrscheinlichkeit eines Risikos und Bewertung der Schwere der Folgen.
- 16.7. Risikokontrolle: Strategien entwickeln und umsetzen, um die Risiken zu verhindern oder einzudämmen – bei anonymen Offenlegungen kann es sich lohnen zu prüfen, ob die Identität des Hinweisgebers ohne Weiteres erkannt werden kann oder im Rahmen einer Untersuchung bekannt werden könnte.
- 16.8. Risikoüberwachung: Überwachung und Neubewertung des Schadensrisikos, wenn erforderlich – da sich das Risiko eines Schadens mit fortschreitender Untersuchung und sogar nach Abschluss einer Untersuchung erhöhen oder ändern kann.

Der WPIO sollte angemessene Aufzeichnungen über Risikobewertungen und Risikokontrollpläne führen.

17. Entschädigung und andere Rechtsmittel

Ein Hinweisgeber (oder jeder andere Mitarbeiter oder jede andere Person) kann vor Gericht Schadensersatz und andere Rechtsmittel beantragen, wenn:

- 17.1. sie aufgrund einer Offenlegung einen Verlust, einen Schaden oder eine Verletzung erleiden; und
- 17.2. das Unternehmen es versäumt hat, angemessene Vorkehrungen zu treffen und mit gebührender Sorgfalt vorzugehen, um zu verhindern, dass Personen Schaden verursachen.

Hinweisgeber sollten vor der Offenlegung offenlegbarer Sachverhalte unabhängigen juristischen Rat einholen.

18. Zivil- straf- und verwaltungsrechtlicher Haftpflichtschutz

Ein Hinweisgeber ist bezüglich seiner Offenlegung geschützt vor:

- 18.1. zivilrechtlicher Haftung (z. B. vor Klagen wegen Verletzung eines Arbeitsvertrags, einer Geheimhaltungspflicht oder einer anderen vertraglichen Verpflichtung);
- 18.2. strafrechtlicher Haftung (z. B. vor versuchter strafrechtlicher Verfolgung wegen widerrechtlicher Offenlegung von Informationen oder vor sonstiger Verwendung der Offenlegung im Rahmen einer Strafverfolgung (außer für das Erstellen einer falschen Offenlegung)); und
- 18.3. verwaltungsrechtlicher Haftung (z. B. vor Disziplinarverfahren für die Offenlegung).

Die oben genannten Schutzmaßnahmen gewähren jedoch keine Immunität für Fehlverhalten, auf das sich ein Hinweisgeber eingelassen hat und das in seiner Offenlegung aufgedeckt wird.

19. Buchprüfungen / Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, die vorliegende Richtlinie sowie Prozesse und Verfahren zu überprüfen und zu aktualisieren. Das Unternehmen möchte gewährleisten, dass die Richtlinie wirkungsvoll funktioniert, und verpflichtet sich, Probleme zu erkennen und zu beheben. Eine wichtige Aufgabe des Aufsichtsausschusses ist es, zu gewährleisten, dass die breiteren Trends, Themen und/oder auftauchenden Risiken, die betont werden durch die gemäß dieser Richtlinie gemachten Offenlegungen, vom Unternehmen im Rahmen seines Risikomanagements und der Arbeitspläne der Unternehmensführung thematisiert und abgeschwächt werden.

Aufsichtsausschuss und WPIO führen eine halbjährliche Durchsicht und Überprüfung der Richtlinie und der damit verbundenen Verfahren durch, um zu klären, ob Berichte über offenlegbare Sachverhalte angemessen aufgezeichnet, untersucht und beantwortet wurden und ob Änderungen an dieser Richtlinie erforderlich sind. Änderungen sollten zeitnah umgesetzt werden.

Bei der Durchsicht der Richtlinie, Prozesse und Verfahren konnten Aufsichtsausschuss und WPIO abwägen, welche Aspekte seit ihrer letzten Überprüfung gut und nicht gut funktioniert haben. Zu berücksichtigende Fragen sind, ob:

- 19.1. Umfang und Anwendung der Richtlinie angemessen sind, insbesondere wenn es Änderungen in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens gibt;
- 19.2. Richtlinie, Prozesse und Verfahren hilfreich und leicht verständlich sind;
- 19.3. Richtlinie, Prozesse und Verfahren die aktuelle Rechtsprechung und Vorschriften sowie aktuelle Entwicklungen und bewährte Verfahren für den Umgang mit Offenlegungen widerspiegeln; und
- 19.4. die Handhabung des Unternehmens mit Offenlegungen und der Schutz und die Unterstützung für Hinweisgeber verbessert werden müssen.

Aufsichtsausschuss und WPIO haben die Möglichkeit sich mit den Mitarbeitern über die Wirksamkeit, Prozesse und Verfahren dieser Richtlinie zu beraten und Feedback von ihnen einzuholen.

Nach einer Durchsicht müssen Aktualisierungen und entsprechende Prozesse und Verfahren dieser Richtlinie an die unter die Richtlinie fallenden Personen verteilt und leicht zugänglich gemacht werden.

Bei Bedarf (z. B. bei einer Änderung des Offenlegungsverfahrens) bietet das Unternehmen allen Mitarbeitern und berechtigten Empfängern gezielte Kommunikation und Schulungen an sowie zusätzliche Fachschulungen für Mitarbeiter mit bestimmten Rollen und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Richtlinie.

Der WPIO ist damit beauftragt, Vorgänge und Verfahren für Angelegenheiten, die mit dieser Richtlinie zusammenhängen, einzurichten und alle Änderungen dieser Richtlinie umzusetzen und zu überwachen.

Für einen Zeitraum, der je nach Substanz der Berichte als angemessen erachtet wird, speichert der Aufsichtsausschuss alle Aufzeichnungen, die sich auf Anliegen oder Meldungen über offenlegbare Sachverhalte einer Vergeltungshandlung und auf die Untersuchung solcher Berichte beziehen. Die aufzubewahrenden Kategorien von Aufzeichnungen beinhalten Einträge über alle Schritte im Zusammenhang mit der Untersuchung und den Ergebnissen einer solchen Untersuchung.

20. Datenschutz und Sicherheit von personenbezogenen Daten

Das Unternehmen verfügt über zweckmäßige IT-Ressourcen und organisatorische Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten, die es im Rahmen der Richtlinie erhält, verarbeitet und erfasst. Aufgrund der Empfindlichkeit der Informationen können Leaks oder unbefugte Offenlegung (auch durch böswillige Cyberaktivitäten) nachteilige Folgen für Hinweisgeber, Personen, die von Offenlegungen betroffen sind, und das Unternehmen haben.

Das Datenschutzgesetz von 1988 (Privacy Act 1988, Cth) regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Es umfasst 13 australische Datenschutzgrundsätze (APPs), die die Standards, Rechte und Pflichten für den Umgang, das Aufbewahren, die Verwendung, den Zugriff und die Berichtigung personenbezogener Daten (einschließlich vertraulicher Daten) festlegen. Das Unternehmen ist verpflichtet, betroffene Personen und das Amt des IT-Beauftragten (Office of the Australian Information Commissioner) über eine Datenschutzverletzung zu benachrichtigen, wenn Personen, deren personenbezogene Daten von der Datenschutzverletzung betroffen sind, möglicherweise ernsthaften Schaden davontragen könnten.

Das Unternehmen wird die APPs und weitere maßgebliche branchen-, regierungs- und technologiespezifische Standards, Leitlinien und Rahmenkonzepte zur Datensicherheit konsultieren, um zur Absicherung seiner Daten beizutragen.

21. Berichterstattung

Der WPIO sollte über folgende Punkte regelmäßig Berichte einreichen, die dem Aufsichtsausschuss vorgelegt werden könnten, wenn es nicht wahrscheinlich ist, dass dadurch ein Hinweisgeber identifiziert wird:

- 21.1. der Gegenstand einer jeden Offenlegung;
- 21.2. der Status einer jeden Offenlegung;
- 21.3. für jede Offenlegung der Arbeitsbereich der Person (z. B. Mitarbeiter oder Lieferant) und deren Status (z. B. ob sie noch beim Unternehmen angestellt ist oder unter Vertrag steht);
- 21.4. Maßnahmen, die für jede Offenlegung ergriffen wurden;
- 21.5. Art und Weise wie jede Offenlegung zum Abschluss gebracht wurde;
- 21.6. der Zeitraum für den Abschluss einer jeden Offenlegung; und
- 21.7. das Ergebnis einer jeden Offenlegung.

Statistiken über die folgende Punkte könnten ebenso in die regelmäßigen Berichte aufgenommen werden:

- 21.8. der Zeitraum zwischen dem Erhalt einer Offenlegung und der Rückmeldung an den Hinweisgeber, einschließlich der Zeit, die benötigt wird, um auf nachfolgende Mitteilungen eines Hinweisgebers zu antworten;
- 21.9. der Zeitraum zwischen dem Erhalt einer Offenlegung und der Beurteilung, ob eine Offenlegung untersucht werden sollte;
- 21.10. der Zeitraum zwischen Beginn und Abschluss einer Untersuchung; und
- 21.11. die Häufigkeit der Kommunikation mit einem Hinweisgeber.

Die Statistiken könnten mit den Zeitspannen verglichen werden, die in den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens für die Handhabung und Untersuchung von Offenlegungen beschrieben sind.

Der Bericht wird auch Statistiken über die Gesamtzahl der eingegangenen Berichte enthalten, darunter:

21.12. die Anzahl der Meldungen, die über jede der verschiedenen verfügbaren Möglichkeiten für eine Offenlegung gemäß den Richtlinien des Unternehmens erfolgten;

21.13. die Art der gemeldeten Sachverhalte; und

21.14. Berichte, die von Geschäftsbranchen, Abteilungen, Land, Amt oder Standort vorgelegt werden.

Darüber hinaus kann der Bericht, falls der WPIO dies für notwendig und wichtig erachtet, auch Maßnahmen enthalten, die sich auf das Verständnis der Richtlinie durch die Mitarbeiter beziehen. Diese Informationen können erfasst werden durch:

21.15. die Befragung einer Auswahl von Mitarbeitern, nach der Einführung der vorliegenden Richtlinie durch das Unternehmen;

21.16. Gespräche mit einer Auswahl von Mitarbeitern; oder

21.17. die Nachverfolgung des Anteils der Offenlegungen, die sich auf Sachverhalte beziehen, die unter diese Richtlinie fallen, gegenüber denen, die außerhalb der Richtlinie liegen.

22. Schulung

Über die vorliegende Richtlinie und die entsprechenden Rechte und Pflichten bietet die Gruppe Schulungen für die Mitarbeiter an.

Managern und Personen, die möglicherweise Meldungen über offenlegbare Sachverhalte erhalten, bietet die Gruppe Schulungen über mögliche Reaktionen dazu an.

Das Unternehmen wird die Kenntnis der Mitarbeiter über die Richtlinie regelmäßig überprüfen, was hilfreich sein kann, um Wissenslücken im Verständnis der Mitarbeiter hinsichtlich der Richtlinie zu erkennen.

Die Mitarbeiterschulungen könnten Folgendes abdecken:

22.1. die wichtigsten Regelungen der Whistleblower-Richtlinie sowie Abläufe und Verfahren des Unternehmens, einschließlich:

- (a) praktische Beispiele offenlegbarer Sachverhalte;
- (b) praktische Information über die Erstellung einer Offenlegung; und
- (c) Ratschläge wie Hinweisgeber bei Bedarf zusätzliche Informationen über die Richtlinie einholen können.

22.2. Informationen zum Schutz und zur Unterstützung von Hinweisgebern, einschließlich:

- (a) Maßnahmen, die das Unternehmen zum Schutz und zur Unterstützung von Hinweisgebern getroffen hat;
- (b) praktische Beispiele von Verhalten, das dem Hinweisgeber schaden kann; und
- (c) Folgen von unzuträglichem Verhalten.

22.3. Informationen zu Sachverhalten, die nicht durch die Richtlinie des Unternehmens abgedeckt sind, einschließlich:

- (a) praktische Beispiele für Sachverhalte, die nicht durch die Richtlinie des Unternehmens abgedeckt sind;

- (b) Informationen über weitere Richtlinien des Unternehmens (z. B. Mobbing und Belästigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Beschwerden und Verhaltenskodex); und
- (c) Informationen darüber, wie und wo Mitarbeiter allgemeines Mitarbeiterfeedback oder persönliche arbeitsbezogene Beschwerden melden können.

Die Managementschulung könnte das Bemühen und die Verpflichtung des Unternehmens, Hinweisgeber vor Fehlverhalten zu schützen, behandeln. Die Schulung könnte auch die Interaktion der vorliegenden Richtlinie mit den anderen Richtlinien des Unternehmens behandeln (z. B. zu Mobbing und Belästigung). Wichtig ist, dass die Schulung in das Managementkompetenztraining des Unternehmens integriert wird.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Wirksamkeit seiner Richtlinien, Vorgehensweisen und Verfahren nachzuverfolgen.

Diese Richtlinie soll großzügig an leitende Angestellte und Mitarbeiter verbreitet werden und leicht zugänglich sein. Das Unternehmen kann:

- 22.4. Mitarbeiter-Briefings und/oder kleinere Team-Meetings abhalten;
- 22.5. die Richtlinie im Mitarbeiter-Intranet oder auf einer anderen Kommunikationsplattform zugänglich machen;
- 22.6. Informationen auf den Anschlagtafeln der Mitarbeiter veröffentlichen;
- 22.7. die Richtlinie im Mitarbeiterhandbuch erläutern ; und
- 22.8. die Richtlinie in Informationspakete zur Einarbeitung und Schulung für neue Mitarbeiter integrieren.

Es ist wichtig, dass alle Führungsebenen innerhalb eines Unternehmens, insbesondere direkte Vorgesetzte, angemessene Schulungen erhalten im effektiven Umgang mit Offenlegungen.

Mitarbeitern, die im Rahmen der Richtlinie besondere Verantwortlichkeiten haben, sollten fachspezifische Schulungen angeboten werden.

Australische Unternehmen mit im Ausland ansässigen Unternehmen müssen gewährleisten, dass die Mitarbeiter ihrer im Ausland ansässigen Betriebe ebenfalls eine angemessene Schulung erhalten, da Offenlegungen für die im Ausland ansässigen berechtigten Empfänger des Unternehmens und Offenlegungen über die im Ausland ansässigen Werke des Unternehmens und ihre leitenden Angestellten und Mitarbeiter schutzberechtigt sind.

23. Unterstützung und praktischer Schutz – Keine Vergeltungsmaßnahmen

Ein Hinweisgeber wird durch das Einreichen eines Berichts nicht persönlich benachteiligt. Das beinhaltet, nicht benachteiligt zu werden durch Entlassung, Zurückstufung, jegliche Form von Belästigung, Diskriminierung oder gegenwärtige oder zukünftige Benachteiligung.

Kein derzeitiger oder ehemaliger Hinweisgeber, der offenlegbare Sachverhalte im Rahmen der Richtlinie meldet, soll Schaden, Belästigung, Vergeltung oder nachteilige Folgen für Beschäftigung oder Arbeitsplatz erfahren, weder tatsächlich noch angedroht.

Wenn sich jemand, der bei einem Gruppenmitglied beschäftigt ist, an einem Hinweisgeber rächt, kann die erstgenannte Person, je nachdem wie gravierend ihr Verhalten ist, nach Ermessen des Vorstands einer Disziplinarmaßnahme unterzogen werden, einschließlich der eventuellen Beendigung des Arbeits- oder Dienstleistungsverhältnisses.

Alle Hinweisgeber werden gebeten, den WPIO zu informieren über jede Vergeltungsmaßnahme oder Viktimisierung einer Person, die offenlegbare Sachverhalte meldet.

24. Richtlinie leicht zugänglich – Website

Diese Richtlinie kann auf der Website des Unternehmens unter <https://v-er.eu> eingesehen werden.

Das Unternehmen kann Informationen, die für externe Hinweisgeber nicht nützlich oder relevant sind oder für eine externe Veröffentlichung nicht geeignet sind, entfernen.

Anhang 1 – Offenlegbare Sachverhalte

Zu den offenlegbaren Sachverhalten gehören Verhaltensweisen, die nicht unbedingt gegen ein bestimmtes Gesetz verstoßen.

Zum Beispiel beinhaltet „Fehlverhalten oder unangemessene Umstände oder Sachlagen“ nicht unbedingt rechtswidriges Verhalten in Bezug auf das Unternehmen oder eine dem Unternehmen zugehörige Körperschaft; es kann aber auf ein systemisches Problem hinweisen, über das die zuständige Aufsichtsbehörde Bescheid wissen sollte, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Es kann sich ebenso auf unehrliche oder unethische Verhaltensweisen und Praktiken beziehen, auf Verhalten, das Schaden anrichten kann, oder auf Verhalten, das durch die Standards oder den Verhaltenskodex des Unternehmens verboten ist.

Informationen, die auf ein erhebliches Risiko für die öffentliche Sicherheit oder die Stabilität des Finanzsystems oder das Vertrauen in das Finanzsystem hinweisen, sind ebenfalls offenzulegen, selbst wenn es sich nicht um einen Verstoß gegen ein bestimmtes Gesetz handelt.

Ein Hinweisgeber kann auch dann Anspruch auf Schutz haben, wenn sich seine Offenlegung als falsch herausstellt.

Der Begriff „begründeter Verdacht“ basiert auf der objektiven Stichhaltigkeit der Gründe für den Verdacht des Hinweisgebers. Es soll sichergestellt werden, dass das Motiv eines Hinweisgebers für seinen Bericht oder seine persönliche Meinung über die betroffene(n) Person(en) kein Grund ist, ihm Recht auf Schutz zu verwehren. In der Praxis wird eine bloße Behauptung ohne stützende Informationen wahrscheinlich nicht als „begründeter Verdacht“ angesehen. Ein Hinweisgeber muss jedoch seine Behauptungen nicht beweisen.

Beispiele für offenlegbare Sachverhalte können sein:

- (a) rechtswidrige Handlungen wie Diebstahl, Handel oder Konsum illegaler Drogen, Gewalt oder Androhung von Gewalt sowie strafrechtliche Sachbeschädigung;
- (b) Betrug, Geldwäsche oder Veruntreuung von Geldern;
- (c) Anbieten oder Akzeptieren von Bestechungsgeldern;
- (d) finanzielle Unregelmäßigkeiten;
- (e) Nichteinhaltung oder Verstoß gegen gesetzliche oder behördliche Auflagen; und
- (f) unzuträgliches Verhalten oder die Drohung von unzuträglichem Verhalten gegenüber einer Person, die eine Offenlegung vorgenommen hat oder von der angenommen oder vermutet wird, eine Offenlegung vorgenommen zu haben oder zu planen.

Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden, wenn sie sich nicht auf offenlegbare Sachverhalte beziehen, gehören nicht zu den meldewürdigen Sachverhalten und liegen nicht im Geltungsbereich dieser Richtlinie. Folgende Punkte beinhalten Sachlagen, die sich auf den Offenleger beziehen, aber:

- (a) keine Auswirkungen auf das Unternehmen oder dessen zugehörige Organe haben; oder
- (b) sich nicht auf ein Verhalten oder angebliches Verhalten beziehen im Hinblick auf einen offenlegbaren Sachverhalt.

Beispiele für arbeitsbedingte Beschwerden können sein:

- (a) ein zwischenmenschlicher Konflikt zwischen dem Hinweisgeber und einem anderen Mitarbeiter; und
- (b) Entscheidungen, die keinen Verstoß gegen das Arbeitsrecht darstellen;
- (c) Entscheidungen über die Beschäftigung, Versetzung oder Beförderung des Hinweisgebers;
- (d) Entscheidungen über die Beschäftigungsbedingungen und -bestimmungen des Hinweisgebers; oder

- (e) Entscheidungen, den Hinweisgeber zu beurlauben oder seine Beschäftigung zu beenden oder den Hinweisgeber anderweitig maßzuregeln.

Beschwerden am Arbeitsplatz beinhalten jedoch möglicherweise auch offenlegbare Sachverhalte, die durch den Corporations Act geschützt sein können. Zum Beispiel, wenn:

- (a) eine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde Informationen über ein Fehlverhalten enthält; oder wenn Informationen über ein Fehlverhalten eine persönliche arbeitsbezogene Beschwerde beinhalten oder von dieser begleitet werden (gemischter Bericht);
- (b) das Unternehmen oder eine zugehörige Körperschaft verstoßen hat gegen Arbeitsgesetze oder sonstige Gesetze, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens 12 Monaten bestraft werden können und sich an Handlungen beteiligt hat, die eine Gefahr für die Öffentlichkeit darstellen, oder die Offenlegung sich auf Informationen bezieht, die auf ein Fehlverhalten hindeuten, das über die persönlichen Umstände des Hinweisgebers hinausgeht;
- (c) dem Hinweisgeber wegen der Offenlegung Nachteile entstehen oder drohen; oder
- (d) der Hinweisgeber sich um Rechtsberatung oder einen Rechtsvertreter bemüht bezüglich der Wirkungsweise der Whistleblowerschutzmaßnahmen gemäß dem Corporations Act.

Offenlegungen über Sachverhalte, die nicht durch die Schutzbestimmungen des Corporations Act abgedeckt sind, eignen sich nicht für Schutzmaßnahmen nach dem Corporations Act (oder nach dem Steuergesetz (TAA, sofern relevant).

Solche Offenlegungen sind möglicherweise geschützt durch andere Gesetze wie den Fair Work Act 2009 (Cth).

Offenlegungen, die sich ausschließlich auf persönliche arbeitsbezogene Beschwerden und nicht auf Nachteile oder drohende Nachteile für den Hinweisgeber beziehen, kommen für Schutzmaßnahmen nach dem Corporations Act nicht infrage.

Mitarbeiter des Unternehmens oder der zugehörigen Körperschaften können intern dem WPIO persönliche arbeitsbezogene Beschwerden vorlegen sowie andere Arten von Problemen oder Bedenken, die nicht durch die Richtlinie abgedeckt sind. Mitarbeiter werden ermutigt, juristischen Rat hinsichtlich ihrer Rechte und ihrem Schutz gemäß dem Arbeits- oder Vertragsrecht in Anspruch zu nehmen und sich zur Klärung ihrer persönlichen arbeitsbezogenen Beschwerden beraten zu lassen.