

Whistleblowing-Richtlinie der Gruppe

Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3

1. Hintergrund 3
2. Zweck 3
3. Geltungsbereich/Anwendung 3

Vorgehensweise 3

4. Was ist meldepflichtiges Verhalten? 3
5. Schutzmaßnahmen 4
6. Kanäle zur Meldung von Bedenken 5
7. Anonyme Meldung 5
8. Vertraulichkeit 5
9. Untersuchungen zu meldepflichtigen Verhaltensweisen 6
10. Meldungen an externe Stellen 6
11. Konsequenzen bei Nichteinhaltung dieser Richtlinie 6
12. Umsetzung in den Geschäftsbereichen und Meldung 6
13. Rollen und Verantwortlichkeiten 7
14. Begriffsbestimmungen 8

Anhang A: Zugangsdaten zur Ethik-Hotline 9

Anhang E: Standortspezifische Informationen Europäische Niederlassungen 11

Dokumentenverwaltung 16

Einleitung

1. Hintergrund

1.1. QBE setzt sich dafür ein, eine Kultur zu fördern, die auf Respekt, Offenheit, persönlicher Verantwortung, Vertrauen und Integrität in unserem Geschäftsverhalten basiert. Dies steht im Einklang mit unserer QBE-DNA und den Standards für Professionalität und Verhalten, die im Ethik- und Verhaltenskodex von QBE („Kodex“) dargelegt sind.

1.2. QBE ermutigt dazu, Bedenken hinsichtlich tatsächlicher oder vermuteter Verfehlungen zu äußern, einschließlich der Meldung von Verhaltensweisen, die hinter den Standards unseres Kodex zurückbleiben. QBE nimmt jedes Verhalten, das diesen Erwartungen nicht entspricht, ernst.

1.3. Diese Konzern-Whistleblowing-Richtlinie („Richtlinie“) fördert und unterstützt die Meldung von Bedenken hinsichtlich tatsächlichen oder vermuteten Fehlverhaltens am Arbeitsplatz oder im Geschäftsumfeld von QBE.

1.4. Gegebenenfalls ist sie in Verbindung mit den jeweiligen standortspezifischen Anhängen (die „Anhänge“) zu lesen, je nach Standort der Person, die eine Meldung macht (im Folgenden als „Meldender“ und „Sie“ bezeichnet). Es gibt Anhänge für AUSPAC (einschließlich Australien, Neuseeland und den Pazifikraum), die europäischen Geschäftsbereiche, International-Asien und Nordamerika (Vereinigte Staaten). Liegt kein standortspezifischer Anhang vor, gelten die Bestimmungen dieser Richtlinie in vollem Umfang.

2. Zweck

2.1. Der Zweck dieser Richtlinie und der Anhänge besteht darin:

a. globale Grundsätze für den Umgang von QBE mit der Meldung von vermutetem oder tatsächlichem meldepflichtigem Verhalten festzulegen (siehe Abschnitt 4);

b. die Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber darzulegen (siehe Abschnitt 5);

c. die verfügbaren Meldewege darzulegen und die Abläufe nach Eingang einer Meldung über mutmaßliches meldepflichtiges Verhalten zu beschreiben (siehe Abschnitte 6 und 9);

d. die Kultur von QBE zur Führung der Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu fördern, und

e. die Konsequenzen bei Nichteinhaltung dieser Richtlinie darzulegen (siehe Abschnitt 11).

3. Geltungsbereich/Anwendung

3.1. Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder von QBE (im Folgenden als „Mitarbeiter“ bezeichnet) und kann sich je nach Standort des Meldenden auch auf Dritte erstrecken, wie beispielsweise Auftragnehmer, Leiharbeitskräfte, Makler, Lieferanten, Angehörige von Mitarbeitern, ehemalige Mitarbeiter und ähnliche Personen.

3.2. Es handelt sich hierbei um eine Konzernrichtlinie. Da QBE in vielen Rechtsordnungen tätig ist, sollten Sie gegebenenfalls die Anhänge für länderspezifische Leitlinien zu Rate ziehen. Wenn das mutmaßliche Fehlverhalten, das Sie melden möchten, in einem anderen Land stattgefunden hat oder stattfinden wird, sollten Sie die Leitlinien für das Land beachten, in dem Sie ansässig sind.

3.3. Wenn Sie Fragen zur Auslegung oder Anwendung dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an Group Investigations unter conduct@qbe.com oder an Ihr lokales Compliance-Team.

3.4. Diese Richtlinie sollte in Verbindung mit anderen QBE-Richtlinien gelesen werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Kodex.

Vorgehensweise

4. Was ist meldepflichtiges Verhalten?

4.1. Meldepflichtiges Verhalten bezieht sich im Allgemeinen auf vermutetes oder tatsächliches Fehlverhalten, von dem der Meldende vernünftigerweise annimmt, dass es stattgefunden hat, derzeit stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird.

4.2. Mitarbeiter, die Bedenken hinsichtlich eines meldepflichtigen Verhaltens haben, werden dazu ermutigt, sich unverzüglich zu melden.

4.3. Es ist wichtig, zwischen den Arten von Sachverhalten zu unterscheiden, die potenziell als meldepflichtiges Verhalten behandelt werden, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Dies wird im Folgenden erläutert und in den Anhängen dargelegt.

Beispiele für meldepflichtiges Verhalten

4.4. Im Folgenden finden Sie eine nicht erschöpfende Auflistung von Verhaltensweisen oder Aktivitäten, die im Rahmen dieser Richtlinie als meldepflichtiges Verhalten angesehen werden können:

a. ein Verstoß gegen den Kodex (z. B. das unzulässige Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Bewirtungen oder das Versäumnis, Interessenkonflikte ordnungsgemäß offenzulegen und zu regeln);
b. ein Verstoß gegen Gesetze (z. B. Diebstahl, Verkauf oder Konsum von Drogen, Verletzung von Menschenrechten wie moderne Sklaverei, Gewalt oder Androhung von Gewalt und/oder Sachbeschädigung) oder die Begehung einer Straftat;
c. die Nichteinhaltung oder der Verstoß gegen gesetzliche oder behördliche Anforderungen, geltende Branchenstandards oder berufliche Pflichten;
d. unehrliches oder korruptes Verhalten (z. B. das Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern);
e. Verhalten, das die öffentliche Gesundheit, die Sicherheit oder die Umwelt gefährdet (oder gefährden könnte);
f. finanzielles Fehlverhalten, finanzielle Unregelmäßigkeiten, Geldwäsche, Veruntreuung von Geldern, Unangemessenheit, Täuschung, Fälschung oder Betrug;
g. Verhalten oder Aktivitäten, die finanzielle oder nichtfinanzielle Verluste verursachen oder anderweitig den Interessen, der Finanzlage oder dem Ruf von QBE schaden könnten (z. B. erhebliche Misswirtschaft bei den Ressourcen von QBE oder Behinderung interner oder externer Prüfungen);
h. Missbrauch von Informationen (z. B. unberechtigter Zugriff, Änderung oder Weitergabe, Insiderhandel oder Verstöße gegen den Datenschutz);
i. Erfahrungen mit oder Androhung von Vergeltungsmaßnahmen oder nachteiliger Behandlung (siehe Definitionen) aufgrund der Meldung oder der beabsichtigten Meldung eines Verdachtsfalls; und
j. vorsätzliche Verschleierung, Behinderung oder wissentliche Verzögerung der Meldung der oben genannten Sachverhalte.

4.5. Eine Erläuterung dazu, wie meldepflichtiges Verhalten an Ihrem Standort konkret definiert sein kann, finden Sie in den Anhängen.

Beispiele für Verhaltensweisen, die nicht unter diese Richtlinie fallen

4.6. Die folgenden Probleme und Anliegen gelten im Allgemeinen nicht als meldepflichtiges Verhalten und fallen in der Regel nicht unter diese Richtlinie (weitere Informationen finden Sie jedoch in den Anhängen):

a. persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden im Zusammenhang mit Ihren eigenen persönlichen Umständen. Diese sollten über die lokalen Personalprozesse gemeldet werden. Beispiele hierfür sind unter anderem:
   - zwischenmenschliche Konflikte, Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen Ihnen und einem anderen Mitarbeiter;
   - Entscheidungen bezüglich Ihrer Einstellung, Beförderung, Vergütung, Suspendierung, Ihrer Arbeitsbedingungen, Herabstufung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder anderer damit zusammenhängender Angelegenheiten (es sei denn, dies ist auf eine nachteilige Behandlung aufgrund der Meldung von Bedenken zurückzuführen); und
b. Kundenbeschwerden.

4.7. Wenn Sie Mitarbeiter sind, lesen Sie bitte die entsprechenden QBE-Richtlinien und zugehörigen Unterlagen, um weitere Informationen zu den oben genannten Punkten zu erhalten.

4.8. Wenn Sie Kunde sind, finden Sie Informationen zu Kundenbeschwerden auf der Website von QBE.

5. Schutzmaßnahmen

5.1. QBE verpflichtet sich, Hinweisgeber zu schützen, die meldepflichtiges Verhalten melden. Im Großen und Ganzen hat QBE die positive Verpflichtung, die Identität eines Hinweisgebers so weit wie möglich vertraulich zu behandeln, indem angemessene

Maßnahmen ergriffen werden, um eine Identifizierung zu verhindern, und den Hinweisgeber davor zu schützen, aufgrund der Offenlegung von meldepflichtigem Verhalten einer nachteiligen Behandlung (siehe Definitionen) ausgesetzt zu sein.

5.2. Ebenso dürfen Mitarbeiter niemanden benachteiligen oder damit drohen, weil dieser eine Meldung gemacht hat oder zu machen beabsichtigt. Sind Mitarbeiter an solchen Handlungen beteiligt, können ihnen Konsequenzen drohen.

5.3. Mitarbeiter dürfen zu keinem Zeitpunkt versuchen, die Identität eines Hinweisgebers festzustellen, auch nicht nach Abschluss einer Untersuchung.

5.4. Eine Erläuterung dazu, wie „nachteilige Behandlung" an Ihrem Standort konkret definiert sein kann, finden Sie in den Anhängen.

6. Kanäle zur Meldung von Bedenken

6.1. Bitte beachten Sie die Anhänge bezüglich der Kanäle, die Ihnen zur Verfügung stehen, um Bedenken hinsichtlich meldepflichtigen Verhaltens zu äußern. Falls für Ihren Standort kein Anhang vorhanden ist, können Sie Ihre Bedenken je nach Sachlage bei Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung, der Compliance-Abteilung oder der Personalabteilung vorbringen oder die Ethik-Hotline von QBE nutzen (siehe unten).

Benannte Personen

6.2. An einigen Standorten sind bestimmte Personen benannt, die Meldungen über meldepflichtiges Verhalten entgegennehmen (z. B. „berechtigte Empfänger" in Australien).

6.3. Eine begrenzte Anzahl von Personen mit Sitz außerhalb Australiens gilt gemäß der australischen Whistleblower-Gesetzgebung als „berechtigte Empfänger". Dazu gehören Führungskräfte/Vorstandsmitglieder oder leitende Angestellte (z. B. Vorstand, CEO und dem CEO direkt unterstellte Mitarbeiter), Wirtschaftsprüfer (intern und extern) sowie Versicherungsmathematiker aller Unternehmen von QBE, einschließlich unserer verbundenen Unternehmen. Berechtigte Empfänger sollten Anhang B zu Rate ziehen, um ihre Pflichten in Fällen zu verstehen, in denen sie von einem berechtigten Hinweisgeber gemäß der australischen Whistleblower-Gesetzgebung eine Meldung über meldepflichtiges Verhalten erhalten. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Sie ein berechtigter Empfänger sind, oder zu Ihren Pflichten, wenden Sie sich bitte an Group Investigations unter conduct@qbe.com.

Ethik-Hotline

6.4. Die QBE-Ethik-Hotline ist ein spezialisierter, von NAVEX Global bereitgestellter Meldedienst eines unabhängigen Drittanbieters. QBE nimmt die Meldungen anschließend entgegen und bearbeitet sie.

6.5. Meldungen können je nach Standort anonym über die Ethik-Hotline erfolgen. Weitere Informationen finden Sie in den Anhängen.

6.6. Über die Ethik-Hotline können Hinweisgeber vertraulich – auch anonym – mit dem bei QBE für die Bearbeitung des Hinweises zuständigen Mitarbeiter kommunizieren.

6.7. Je nach Ihrem Standort ist die Ethik-Hotline über eine Webseite, per Telefon und über die Intranet-Toolbox von QBE erreichbar (weitere Einzelheiten finden Sie in Anhang A).

6.8. Je nach Standort steht die Ethik-Hotline möglicherweise auch externen Hinweisgebern zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie in den Anhängen.

6.9. Über die Ethik-Hotline eingereichte Bedenken gelten nicht automatisch als meldepflichtiges Verhalten und fallen möglicherweise nicht unter diese Richtlinie.

7. Anonyme Meldung

7.1. Vorbehaltlich der lokalen Vorschriften in einigen Ländern sind Sie nicht verpflichtet, Ihre Identität preiszugeben. Sollten Sie sich dagegen entscheiden, wird QBE diese Entscheidung respektieren. Weitere Informationen finden Sie in den Anhängen.

7.2. QBE empfiehlt Ihnen, bei der Meldung von Bedenken Ihre Identität anzugeben. Dies ermöglicht es QBE, den Kontext der Meldung besser zu verstehen, sich direkt mit Ihnen in Verbindung zu setzen, um Informationen zu klären oder zusätzliche Fragen zu stellen, und zu verstehen, wie sich das Ergebnis einer Untersuchung auf Sie auswirken könnte.

8. Vertraulichkeit

8.1. QBE ist verpflichtet, alle Meldungen über meldepflichtiges Verhalten so weit wie möglich und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und Anforderungen vertraulich zu behandeln.

8.2. Sollten Sie sich entscheiden, Ihre Identität offenzulegen, werden die mit Ihrer Meldung befassten Personen Ihre Identität so weit wie möglich und gemäß den lokalen gesetzlichen Bestimmungen vertraulich behandeln, unabhängig davon, über welchen Kanal die Meldung eingereicht wurde. Weitere Informationen zur Vertraulichkeit finden Sie in den Anhängen.

8.3. Falls Sie zuvor bereits Informationen über meldepflichtiges Verhalten an andere weitergegeben haben, hilft es QBE bei der Festlegung der Vorgehensweise, wenn Sie dies in Ihrer Meldung angeben.

9. Untersuchungen zu meldepflichtigen Verhaltensweisen

9.1. Sobald eine Meldung eingegangen ist, erhält der Meldende eine Bestätigung und gegebenenfalls Einzelheiten zu den weiteren Schritten. Weitere Informationen finden Sie in den Anhängen.

Prüfung und Bewertung

9.2. Jede Meldung wird geprüft und bewertet, um die im Rahmen dieser Richtlinie am besten geeignete Reaktion zu ermitteln.

9.3. Die Ergebnisse der ersten Prüfung und Bewertung können Folgendes umfassen:

a. eine Empfehlung, eine Untersuchung einzuleiten;

b. die Informationen sind unklar oder unzureichend, um weiter vorzugehen; in diesem Fall können zusätzliche Informationen angefordert werden;

c. die Weiterleitung an ein anderes Team, einen anderen Kanal oder eine andere Abteilung (siehe Definitionen), wenn festgestellt wird, dass es sich bei der Angelegenheit nicht um eine Meldung eines meldepflichtigen Verhaltens handelt;

d. die Bestätigung, dass die Angelegenheit bereits untersucht und angemessen geklärt wurde; oder

e. die Feststellung, dass die Meldung wissentlich unwahr oder unbegründet ist.

9.4. Wird festgestellt, dass das mutmaßliche meldepflichtige Verhalten bekanntermaßen unwahr war, können den Mitarbeitern gegebenenfalls entsprechende Konsequenzen auferlegt werden.

Untersuchung

9.5. Untersuchungen werden unabhängig, unvoreingenommen und zügig durchgeführt.

9.6. QBE wird den Meldenden in angemessenem Umfang über den Fortschritt einer Untersuchung und deren voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden halten. Nach Abschluss einer Untersuchung wird zudem eine angemessene Rückmeldung erteilt. Die Notwendigkeit des Datenschutzes und der Vertraulichkeit kann sich auf den Detaillierungsgrad der Informationen zur Untersuchung oder zu den daraus resultierenden Konsequenzen auswirken. Wurde die Meldung anonym eingereicht, kann QBE unter Umständen nur sehr begrenzte Informationen weitergeben. Weitere Informationen finden Sie in den Anhängen.

10. Meldungen an externe Stellen

10.1. Zwar wird die interne Meldung gefördert, doch kann es Umstände geben, unter denen es angebracht ist, Bedenken an externe Stellen, wie beispielsweise eine Regierungsbehörde oder eine Aufsichtsbehörde, zu melden. Standortspezifische Informationen finden Sie in den Anhängen.

11. Konsequenzen bei Nichteinhaltung dieser Richtlinie

11.1. Je nach Ihrem Standort kann die Nichteinhaltung dieser Richtlinie (z. B. ein Verstoß gegen die Vertraulichkeit) gegebenenfalls Konsequenzen nach sich ziehen, darunter die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder erhebliche behördliche Durchsetzungsmaßnahmen, Geldstrafen, schwerwiegender Reputationsschaden sowie strafrechtliche Anklagen.

11.2. Mitarbeiter dürfen aufgrund der Meldung von Bedenken keiner nachteiligen Behandlung ausgesetzt werden. Wird eine nachteilige Behandlung eines Mitarbeiters nachgewiesen, können Konsequenzen verhängt werden, einschließlich einer möglichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In einigen Rechtsordnungen kann die nachteilige Behandlung einer anderen Person zu einer persönlichen zivil- oder strafrechtlichen Haftung führen.

12. Umsetzung in den Geschäftsbereichen und Meldung

12.1. Von den Geschäftsbereichen wird erwartet, dass sie die Konzernrichtlinie zum Whistleblowing im Sinne einer „grundlegenden Übernahme“ gemäß dem Konzernstandard für die Verwaltung von Dokumenten übernehmen. Anhänge werden auf lokaler Ebene genehmigt.

12.2. Die Geschäftsbereiche sind verpflichtet, Fälle von meldepflichtigen Verhaltensweisen, die im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet werden, anonym an das Konzern-Compliance-Team weiterzuleiten, damit diese dem Konzernvorstand bzw. den Ausschüssen gemeldet werden können.

13. Rollen und Verantwortlichkeiten

Risiko- und Kapitalausschuss des Konzernvorstands

13.1. Der Risiko- und Kapitalausschuss des Konzernvorstands ist verantwortlich für:

a. sicherzustellen, dass die Konzerngruppe über Richtlinien und Verfahren verfügt, die es Mitarbeitern ermöglichen, Informationen vertraulich einzureichen, und die die Bearbeitung der von Mitarbeitern gemeldeten Sachverhalte regeln;

b. sicherzustellen, dass die Gruppe über einen Prozess verfügt, der gewährleistet, dass die Mitarbeiter über diese Richtlinien und Verfahren informiert sind; und

c. die Prüfung von Meldungen über wesentliche Vorfälle, die unter die Richtlinie fallen.

Konzern-Beratungsforum für Whistleblowing

13.2. Das Konzern-Beratungsforum für Whistleblowing („Forum“) ist dafür zuständig, Leitlinien und Ratschläge bereitzustellen, um die effektive Bearbeitung (einschließlich der Untersuchung) der an das Forum weitergeleiteten Angelegenheiten sowie die damit verbundene Identifizierung aktueller oder zukünftiger Risiken zu unterstützen.

13.3. Das Forum setzt sich zusammen aus dem Group Chief Compliance Officer, dem Group Chief People Officer, dem Group Chief Risk Officer und dem Group General Counsel & Company Secretary, wobei der Leiter der Konzernuntersuchungen als Sekretär des Forums fungiert.

Teams/benannte Personen, die für die Entgegennahme und Bearbeitung meldepflichtiger Vorfälle zuständig sind

13.4. Konzern- und Bereichsteams, die meldepflichtige Vorfälle entgegennehmen und bearbeiten, sind verantwortlich für:

a. die Umsetzung dieser Richtlinie und der Anhänge;

b. die Gewährleistung und Wahrung der Vertraulichkeit gemeldeter Sachverhalte;

c. die Bereitstellung der erforderlichen Unterstützung für Mitarbeiter, die Bedenken äußern, unabhängig davon, ob sich diese später als begründet erweisen oder nicht;

d. die Überprüfung und, falls erforderlich, die Verbesserung der bestehenden Systeme und Prozesse; sowie

e. die Weiterleitung von Angelegenheiten an die zuständigen Personen und Teams, auch wenn diese nicht unter diese Richtlinie fallen.

Mitarbeiter

13.5. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich:

a. die Einhaltung aller Anforderungen dieser Richtlinie;

b. alle erforderlichen Schulungen im Zusammenhang mit dieser Richtlinie fristgerecht zu absolvieren; und

c. bei Untersuchungen mitzuwirken, wozu auch die Beantwortung angemessener und rechtmäßiger Anfragen gehört.



14. Begriffsbestimmungen

14.1 Für die Zwecke dieser Richtlinie und der Anhänge gelten die folgenden Begriffsbestimmungen und Abkürzungen.

Anhänge	Hat die in Abschnitt 1.4 angegebene Bedeutung.
Kontrolliertes Unternehmen	Gemäß der Definition im australischen Rechnungslegungsstandard AASB 10. Jedes kontrollierte Unternehmen gilt als Teil eines Geschäftsbereichs. Zu den kontrollierten Unternehmen zählen alle QBE-Versicherungs- und (Rück-)Versicherungsgesellschaften, Agenturen und Dienstleistungsunternehmen. Hinweis: Der Begriff „kontrolliertes Unternehmen" kann je nach Geschäftsbereich unterschiedlich oder weiter gefasst definiert sein.
Geschäftsbereich	Einer der operativen Geschäftsbereiche der QBE-Gruppe, darunter: o AUSPAC (Australien, Neuseeland und der Pazifikraum) o International – Europäische Aktivitäten und Asien o Nordamerika o Equator Reinsurances Limited sowie alle anderen Rückversicherungsgesellschaften und o die Konzernzentrale einschließlich des Shared-Services-Zentrums des Konzerns. Verweise auf einen Geschäftsbereich gelten auch für die Länder, die zu diesem Geschäftsbereich gehören.
Benachteiligende Behandlung	Eine nachteilige Behandlung umfasst unter anderem Entlassung, Herabstufung, die Verhängung von Sanktionen, Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung, Repressalien, Benachteiligung, Vergeltungsmaßnahmen, Schikanierung, Drohungen oder sonstige ungünstige Behandlung im Zusammenhang mit der Offenlegung eines meldepflichtigen Verhaltens. Bitte beachten Sie auch die Anhänge, in denen erläutert wird, wie nachteilige Behandlung (oder Ähnliches) an Ihrem Standort konkret definiert sein kann.
Mitarbeiter	Hat die in Abschnitt 3.1 angegebene Bedeutung.
Benannte Personen	Hat die in Abschnitt 6.2 angegebene Bedeutung.
Richtlinie	Richtlinie zur Whistleblowing-Meldung in der Gruppe.
Meldepflichtiges Verhalten	Hat die in Abschnitt 4.1 angegebene Bedeutung.
QBE	QBE Insurance Group Limited und ihre kontrollierten Unternehmen.



Anhang A: Zugangsdaten zur Ethik-Hotline

Die Ethik-Hotline ist über folgende Seite erreichbar:

i. die Webseite hier (http://www.qbe.ethicspoint.com/), entweder
   - direkt selbst oder
   - indem Sie die Person, bei der Sie Ihre Bedenken geäußert haben, bitten, dies in Ihrem Namen zu tun;

ii. per Telefon an berechtigten Standorten; die entsprechenden lokalen Rufnummern finden Sie, indem Sie Ihren Standort auf der Webseite auswählen oder die unten stehende Tabelle zu Rate ziehen (sollten Sie Schwierigkeiten bei der Verbindung haben, nutzen Sie bitte stattdessen die oben genannten Zugangsmethoden); oder

iii. über die Intranet-Toolbox von QBE, wenn Sie Mitarbeiter sind; diese leitet Sie zur Webseite weiter.

Nachdem Sie Ihre Meldung abgeschlossen haben, erhalten Sie einen eindeutigen Code, den sogenannten „Meldungsschlüssel". Notieren Sie sich Ihren Meldungsschlüssel und Ihr Passwort und bewahren Sie diese an einem sicheren Ort auf. Verwenden Sie Ihren Meldungsschlüssel und Ihr Passwort, um Ihre Meldung auf Rückmeldungen oder Fragen zu überprüfen.

Telefonnummern der Ethik-Hotline

Standort	Nummer	Wählen Sie von einem externen Anschluss aus die …
Australien und Konzernzentrale in Australien	1800 270 957	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Belgien	0800 27 181	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Kanada	844-241-6854	Wählen Sie direkt für Ihren Standort
Fidschi-Inseln	00-800 2631	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Frankreich	0 801 13 08 69	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Deutschland	0800 1820854	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Hongkong	800 968 368	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Indien	000 800 050 3781	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Irland	1800 456 825	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Italien	800 931 478	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Malaysia	1-800-81-1037	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Neuseeland & Konzernzentrale Neuseeland	0800 448 620	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Philippinen	(02) 8540 0725	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Singapur	800 492 2856	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Spanien	900 752 123	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Großbritannien	0800 031 8430	OneConnect-Nummer für Ihren Standort
Vereinigte Staaten von Amerika	844-241-6854	Direktwahl für Ihren Standort
Vietnam	024 5678 6075	OneConnect-Nummer für Ihren Standort

Argentinien, Bermuda, Kolumbien, Dänemark, Dubai (Vereinigte Arabische Emirate), Französisch-Polynesien, Japan, Macau, Niederlande, Neukaledonien, Salomonen, Schweden und Schweiz	Meldungen über die Ethik-Hotline können für diese Standorte ausschließlich online eingereicht werden.



Anhang E: Standortspezifische Informationen Europäische Niederlassungen

1. Hintergrund

1.1. Dies ist ein Anhang zur Konzernrichtlinie zur Meldung von Missständen.

1.2. Er gilt für alle derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Geschäftsführer, Bewerber, neue Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit noch nicht aufgenommen haben, Führungskräfte, Leiharbeitskräfte, Berater, Auftragnehmer und deren Subunternehmer, Gelegenheitsarbeiter, Freiwillige, Personen, die ein Praktikum absolvieren (bezahlt oder unbezahlt), sowie Aktionäre, die auf der Grundlage von Informationen, die sie im beruflichen Kontext erhalten haben, Bedenken äußern möchten.

1.3. Die Schutzmaßnahmen gelten gegebenenfalls auch für Personen, die im arbeitsbezogenen Kontext Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnten. Dazu gehören beispielsweise Vermittler, die eine Person beim Meldeprozess unterstützen, Dritte, die mit der meldenden Person in Verbindung stehen, oder juristische Personen, deren Eigentümer die meldende Person ist, für die sie arbeitet oder mit denen sie anderweitig verbunden ist.[1]

1.4. Dieser Anhang ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags eines EO-Mitarbeiters und kann jederzeit geändert werden.

2. Verantwortlichkeiten

2.1. Die Vorstände von EO sind verpflichtet, einen Mechanismus einzurichten und aufrechtzuerhalten, über den Mitarbeiter Bedenken hinsichtlich Fehlverhaltens, Vergehen oder Gefahren am Arbeitsplatz äußern können.

2.2. Der (i) EO-Compliance-Direktor; (ii) Senior Compliance Manager, EO Compliance; (iii) Leiter der Compliance-Abteilung, QBE Europe; und (iv) Compliance Manager, QBE Europe SA/NV Rappresentanza Generale per l'Italia (die „Whistleblowing-Beauftragten") tragen die operative Verantwortung für den laufenden Betrieb dieses Anhangs. Die Kontaktdaten der Whistleblowing-Beauftragten finden Sie in Anhang 1.

2.3. Der EO-Compliance-Direktor und der Senior Compliance Manager, EO Compliance, sind für alle Bedenken im Zusammenhang mit meldepflichtigen Verhaltensweisen (wie unten definiert) zuständig, die von Personen mit Sitz im Vereinigten Königreich, in Kanada, Dubai und Japan vorgebracht werden.

2.4. Der Leiter der Compliance-Abteilung bei QBE Europe und der Compliance-Manager bei QBE Europe SA/NV Rappresentanza Generale per l'Italia sind für alle Bedenken im Zusammenhang mit meldepflichtigen Verhaltensweisen zuständig, die von Personen mit Sitz in Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Dänemark, Spanien, Schweden, der Schweiz, den Niederlanden, Kolumbien, Argentinien und Irland vorgebracht werden. Wird in Spanien ein Bedenken im Zusammenhang mit meldepflichtigem Verhalten vorgebracht, trägt der Compliance-Manager in Spanien die Mitverantwortung für die Festlegung der Vorgehensweise bei der Behandlung dieses Bedenkens, um die Einhaltung der lokalen Anforderungen sicherzustellen.

2.5. Wie nachstehend erläutert, können Bedenken bei den Vorgesetzten und bei den Whistleblowing-Beauftragten (entweder direkt oder über die EthicsPoint-Plattform) vorgebracht werden. In Ausnahmefällen, beispielsweise wenn bei den Whistleblowing-Beauftragten ein Interessenkonflikt vorliegt, ist es auch möglich, Bedenken beim Vorsitzenden des Prüfungsausschusses vorzubringen. Die Kontaktdaten finden Sie in Anhang 1.

2.6. Mitarbeiter können jederzeit Bedenken im Zusammenhang mit meldepflichtigen Verhaltensweisen über die Ethics-Hotline (http://www.qbe.ethicspoint.com/) vorbringen, einen spezialisierten, von NAVEX Global betriebenen externen Meldedienst, der eine vertrauliche und, soweit zulässig, anonyme Meldung ermöglicht. QBE nimmt die Meldungen anschließend entgegen und bearbeitet sie.

2.7. Zusätzlich zu den internen Kanälen von QBE werden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass die Europäische Kommission ein externes EU-AI-Act-Whistleblower-Tool bereitstellt, das zur Einreichung von Meldungen speziell zu mutmaßlichen Verstößen gegen das EU-Gesetz über künstliche Intelligenz genutzt werden kann. Dieser externe Meldekanal ist über die offizielle

[1] In Frankreich umfasst dies auch jede gemeinnützige juristische Person, die einer Person bei der Meldung hilft.

Plattform der Europäischen Kommission zugänglich: https://ai-act-whistleblower.integrityline.app/. Mitarbeiter können dieses Tool gegebenenfalls nutzen; QBE empfiehlt jedoch nachdrücklich, zunächst den internen Meldeweg zu nutzen.

2.8. Von allen EO-Führungskräften wird erwartet, dass sie eine positive, offene Arbeitskultur fördern. Alle gemäß diesem Anhang vorgebrachten Bedenken müssen so schnell wie möglich einem der Whistleblowing-Beauftragten mitgeteilt werden.

2.9. Der EO_Prüfungsausschuss überwacht alle Maßnahmen, die von den Whistleblowing-Beauftragten im Zusammenhang mit Bedenken hinsichtlich meldepflichtiges Verhalltens gemäß diesem Anhang ergriffen werden.

3. Was ist Whistleblowing?

3.1. Allgemein ausgedrückt ist Whistleblowing die Offenlegung von Informationen (die im beruflichen Kontext erlangt wurden), die sich auf eine begründete Besorgnis über vermutetes oder zu erwartendes Fehlverhalten, Vergehen oder eine Gefahr am Arbeitsplatz beziehen („meldepflichtiges Verhalten"). Beispiele hierfür sind unter anderem kriminelle Handlungen, Bestechung, Finanzbetrug oder Misswirtschaft, Verstöße gegen Richtlinien oder Verfahren sowie schwerwiegendes Verhalten, das den Ruf oder die finanzielle Lage von EO schädigen könnte, oder die vorsätzliche Verschleierung solcher Vorfälle.

3.2. Das Konzept des Whistleblowings wird jedoch innerhalb von EO unterschiedlich definiert. Die Länder der Europäischen Union waren verpflichtet, Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden (die „EU-Whistleblowing-Richtlinie"), zu erlassen, doch der gewählte Ansatz ist nicht immer einheitlich. Daher sollten Sie die Anhänge für länderspezifische Leitlinien zu Rate ziehen.

3.3. Wenn Sie in einem Land ansässig sind, das mutmaßliche Fehlverhalten, das Sie melden möchten, jedoch in einem anderen Land stattgefunden hat, sollten Sie den Anhang zu dem Land heranziehen, in dem Sie ansässig sind. Falls es keinen Anhang für die Gerichtsbarkeit gibt, in der Sie ansässig sind, sollten Sie alle begründeten Bedenken hinsichtlich vermuteter oder zu erwartender Missstände, Fehlverhalten oder Gefahren am Arbeitsplatz bei den Whistleblowing-Beauftragten vorbringen oder die Anweisungen auf http://www.qbe.ethicspoint.com/ befolgen.

3.4. Sollten Sie Fragen dazu haben, ob Sie Ihr Anliegen gemäß diesem Anhang melden sollten, oder sonstige Fragen zum Thema Whistleblowing haben, wenden Sie sich bitte an die Whistleblowing-Beauftragten.

3.5. Dieser Anhang sollte nicht dazu verwendet werden, individuelle Beschwerden oder andere Beanstandungen im Zusammenhang mit Ihren persönlichen Umständen, wie beispielsweise der Art und Weise, wie Sie am Arbeitsplatz behandelt wurden, geltend zu machen.[2] Sie sollten ein Anliegen nur dann gemäß diesem Anhang vorbringen, wenn Sie vernünftigerweise davon ausgehen, dass die von Ihnen bereitgestellten Informationen der Wahrheit entsprechen. Die Whistleblowing-Beauftragten können entscheiden, dass gemäß dieser Richtlinie vorgebrachte Anliegen besser im Rahmen einer anderen EO-Richtlinie behandelt werden sollten, z. B. des britischen Beschwerdeverfahrens.

4. Untersuchung und Verfahren

4.1. Sobald Sie einen Verdacht auf meldepflichtiges Verhalten (wie oben oder im entsprechenden Anhang definiert) gemeldet haben, erhalten Sie innerhalb von sieben Tagen eine Empfangsbestätigung.

4.2. Die Whistleblowing-Beauftragten führen eine vorläufige Prüfung der gemeldeten Informationen durch, um (ggf. mit rechtlicher Beratung) festzustellen, ob die gemeldeten Sachverhalte möglicherweise ein meldepflichtiges Verhalten darstellen. Ist dies der Fall, leiten sie eine Untersuchung ein.

4.3. Sollten die Whistleblowing-Beauftragten der Ansicht sein, dass die gemeldeten Informationen kein potenziell meldepflichtiges Verhalten darstellen, werden die Informationen unverzüglich gelöscht oder in anonymisierter Form gespeichert. Solche Informationen können im Rahmen einer anderen Richtlinie oder eines anderen Verfahrens von EO behandelt und entsprechend weitergeleitet werden. Sie werden über alle ergriffenen Maßnahmen informiert und erhalten eine Erläuterung.

[2] Ausgenommen sind Verstöße gegen das spanische Protokoll zur Prävention und Aufdeckung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung am Arbeitsplatz.

4.4. Möglicherweise werden Sie gebeten, an Besprechungen teilzunehmen, um weitere Informationen zu liefern. Manchmal kann jedoch die Notwendigkeit der Vertraulichkeit die Whistleblowing-Beauftragten daran hindern, Ihnen konkrete Einzelheiten zur Untersuchung oder zu etwaigen daraus resultierenden Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Sie sollten alle Informationen über die Untersuchung vertraulich behandeln.

4.5. Eine Rückmeldung erfolgt innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens jedoch drei Monate nach dem Datum der Bestätigung des Hinweises.[3] Sie werden über den Abschluss der Bearbeitung Ihres Hinweises informiert.

4.6. Wird festgestellt, dass eine Meldung vorsätzlich, in böswilliger Absicht oder zum Zwecke des persönlichen Vorteils erstattet wurde, können gegen die betroffenen Mitarbeiter Disziplinarmaßnahmen verhängt werden, die als angemessen erachtet werden.

5. Vertraulichkeit und Datenschutz

5.1. Wenn Sie einen Hinweis auf meldepflichtiges Verhalten geben, würden wir es begrüßen, wenn Sie sich zu erkennen geben. Dies erleichtert uns die Untersuchung erheblich. Dennoch ziehen wir es vor, dass Probleme anonym gemeldet werden, anstatt gar nicht. Sollten Sie sich identifizieren, werden wir alles tun, um Ihre Identität geheim zu halten. Sollte es für die Bearbeitung oder Untersuchung Ihres Hinweises erforderlich sein, dass andere Personen als die Whistleblowing-Beauftragten Zugang zu Informationen erhalten, aus denen Ihre Identität ersichtlich ist oder abgeleitet werden kann, werden die Whistleblowing-Beauftragten Sie – vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Vorschriften – entweder darüber informieren oder Ihre Einwilligung zu einer solchen Offenlegung einholen. Ihre Identität muss möglicherweise im Rahmen einer Untersuchung durch eine nationale Behörde oder eines Gerichtsverfahrens offengelegt werden. Sie werden im Voraus über eine solche Offenlegung informiert, es sei denn, dies würde die Untersuchung oder das betreffende Gerichtsverfahren beeinträchtigen. Die Whistleblowing-Beauftragten werden alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um den Kreis der Personen, die Zugang zu diesen Informationen haben, so gering wie möglich zu halten.

5.2. Es können Umstände vorliegen, unter denen es als notwendig oder angemessen erachtet wird, dass die Whistleblowing-Beauftragten Informationen an die QBE Group Insurance Limited („Gruppe“) oder an andere Unternehmensbereiche weitergeben. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Bedenken hinsichtlich eines meldepflichtigen Verhaltens Mitarbeiter betreffen, die außerhalb von EO tätig sind, oder eine Funktion der Gruppe. Die Whistleblowing-Beauftragten führen eine Bewertung der Art, des Umfangs und der Schwere der Bedenken durch, um festzustellen, ob eine Weitergabe von Informationen außerhalb von EO erforderlich ist. Liegt eine solche Notwendigkeit vor, erfolgt die Weitergabe der Informationen vertraulich und sicher. Besteht die Notwendigkeit, die Identität der Person, die den Verdacht meldet, oder Informationen, aus denen sich deren Identität ableiten lässt, offenzulegen, so ist diese Person – vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Anforderungen – entweder darüber zu informieren oder ihre Einwilligung zur Offenlegung einzuholen.

5.3. Die Whistleblowing-Beauftragten müssen unter Umständen den CEO oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses über das Vorliegen eines Verdachts auf meldepflichtiges Verhalten informieren, wenn dies unter Berücksichtigung der Art, des Ausmaßes und der Schwere der vorgebrachten Angelegenheit als notwendig erachtet wird.

5.4. Bei der Bearbeitung von Bedenken hinsichtlich potenziell meldepflichtiger Verhaltensweisen hält sich EO an alle geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung eines konkreten Bedenkens eindeutig nicht relevant sind, dürfen nicht erhoben werden; sollten sie versehentlich erhoben worden sein, sind sie unverzüglich zu löschen.

5.5. Sie können jederzeit alle anwendbaren Rechte ausüben, die Ihnen gemäß der DSGVO und entsprechenden lokalen Rechtsvorschriften zustehen. Wenn Sie über die QBE-Ethik-Hotline einen Verdacht auf meldepflichtiges Verhalten melden möchten, erhalten Sie Zugang zu einer entsprechenden Datenschutzerklärung. Mitarbeiter sollten für weitere Informationen ihre lokale Datenschutzerklärung für Mitarbeiter konsultieren; externe Parteien sollten die Seite https://qbeeurope.com/privacy-policy/ besuchen.

[3] In Spanien kann sich die Rückmeldung aufgrund der Komplexität des Anliegens um weitere drei Monate verzögern. Die Person, die das Anliegen vorbringt, wird darüber informiert.

6. Schutz und Unterstützung

6.1. EO ist bestrebt, Offenheit zu fördern, und unterstützt Mitarbeiter, die im Rahmen dieses Anhangs berechtigte Bedenken äußern.

6.2. Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass Sie keine nachteilige Behandlung erfahren, weil Sie intern oder extern Bedenken bezüglich eines meldepflichtigen Verhaltens geäußert haben. Zu einer nachteiligen Behandlung zählen Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder andere Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Äußerung von Bedenken bezüglich eines meldepflichtigen Verhaltens.

6.3. Sie dürfen Mitarbeiter, die Bedenken hinsichtlich eines meldepflichtigen Verhaltens geäußert haben, nicht bedrohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Wenn Sie an einem solchen Verhalten beteiligt sind, können Disziplinarmaßnahmen gegen Sie verhängt werden.

6.4. Wer weitere Hinweise zu diesem Anhang benötigt, sollte sich an die Whistleblowing-Beauftragten wenden.

7. Informationen für die Geschäftsleitung

7.1. Alle gemäß diesem Anhang vorgebrachten Bedenken bezüglich meldepflichtiger Verhaltensweisen werden von der EO-Compliance-Abteilung anonym erfasst.

7.2. Anonyme Informationen im Zusammenhang mit Bedenken bezüglich meldepflichtigen Verhaltens, die gemäß diesem Anhang geäußert wurden, können an folgende Stelle weitergeleitet werden:

- dem Compliance-Überwachungsteam zur Bewertung der Wirksamkeit der Whistleblowing-Verfahren von EO.
- der internen Revision;
- den EO-Vorständen;
- der Konzern-Compliance-Abteilung; und
- jeder zuständigen Aufsichtsbehörde.

Anhang 1. Kontaktdaten der Whistleblowing-Beauftragten und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses

Funktion	Name	Kontaktdaten
EO-Leiter für Compliance	Ian Beckerson	Ian.Beckerson@qbe.com
Leitender Compliance-Manager, EO Compliance	Paul Stephens	Paul.Stephens@qbe.com
Leiter Compliance, QBE Europe	Stefan Dura	Stefan.Dura@qbe.com
Compliance-Manager, QBE Europe SA/NV – Generalvertretung für Italien	Marco Cicala	Marco.Cicala@qbe.com
Vorsitzender des Prüfungsausschusses	Tim Wade	Tim.Wade@qbe.com

Anhang 5. Deutschland

1. Was ist Whistleblowing?

1.1. Whistleblowing ist die Offenlegung von Informationen, die sich auf eine begründete Besorgnis hinsichtlich folgender Punkte beziehen:

- Straftaten;

- Ordnungswidrigkeiten, die das Leben, die körperliche Unversehrtheit oder die Gesundheit einer Person oder die Rechte von Arbeitnehmern oder deren Vertretungsorganen gefährden; oder
- Verstöße gegen deutsches Recht (wie im Hinweisgeberschutzgesetz und im Versicherungsaufsichtsgesetz dargelegt) und EU-Recht, die in den Anwendungsbereich der EU-Whistleblowing-Richtlinie fallen und unter anderem folgende Bereiche betreffen: Finanzdienstleistungen; Produkte und Märkte sowie die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Umweltschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten; sowie die Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen.

  Wenn Sie einen begründeten Verdacht auf eine der oben genannten Verhaltensweisen („meldepflichtiges Verhalten") haben, können Sie dies gemäß diesem Anhang melden.

2. So melden Sie ein Problem

2.1. Es wird davon ausgegangen, dass Sie in den meisten Fällen Bedenken hinsichtlich eines meldepflichtigen Verhaltens gemäß diesem Anhang entweder persönlich oder schriftlich bei Ihrem Vorgesetzten vorbringen können. Sollten Sie es aus irgendeinem Grund vorziehen, Ihre Bedenken nicht bei Ihrem Vorgesetzten vorzubringen, sollten Sie dies auf folgende Weise tun:

- sich direkt an die Whistleblowing-Beauftragten wenden (die Kontaktdaten finden Sie in Anhang 1); oder
- die Anweisungen auf http://www.qbe.ethicspoint.com/ befolgen.

2.2. Wenn Sie Bedenken bezüglich eines meldepflichtigen Verhaltens äußern, sollten Sie die relevanten Sachverhalte so detailliert wie möglich darlegen und alle relevanten Unterlagen vorlegen. Sie sollten außerdem erläutern, wie Sie von den Sachverhalten Kenntnis erlangt haben.

3. Datenschutz

3.1. Alle Dokumente im Zusammenhang mit Ihrem Bedenken bezüglich eines meldepflichtigen Verhaltens werden so lange aufbewahrt, wie dies erforderlich ist, in jedem Fall jedoch nicht länger als drei Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses. Dokumente können jedoch länger aufbewahrt werden, um etwaigen gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, sofern dies notwendig und verhältnismäßig ist.

3.2. Sollten Sie Gegenstand einer Meldung über meldepflichtiges Verhalten sein, werden Sie von den Whistleblowing-Beauftragten darüber informiert, sobald personenbezogene Daten über Sie verarbeitet werden, vorbehaltlich etwaiger einschlägiger gesetzlicher und behördlicher Vorschriften, die dies verhindern könnten. Sollte die Bereitstellung solcher Informationen das Risiko der Vernichtung von Beweismitteln begründen, anderweitig die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche beeinträchtigen oder zur Offenlegung der Identität des Hinweisgebers führen, kann die Bereitstellung der Informationen verzögert oder eingeschränkt werden. Die bereitgestellten Informationen umfassen den Namen und die Kontaktdaten der für die Untersuchung zuständigen Person, gegebenenfalls die gemeldeten Sachverhalte, die Zwecke, für die die Daten verarbeitet werden, die Empfänger der Meldung sowie Informationen zu Ihren Rechten in Bezug auf die Sie betreffenden personenbezogenen Daten. Dieses Recht umfasst nicht das Recht, die Identität des Hinweisgebers zu erfahren.

4. Externe Meldungen

4.1. Ziel dieses Anhangs ist es, einen internen Mechanismus für die Meldung und Behebung von Bedenken hinsichtlich meldepflichtiger Verhaltensweisen bereitzustellen. Es wird jedoch anerkannt, dass es unter bestimmten Umständen angebracht sein kann, eine Meldung extern bei den folgenden externen Meldestellen einzureichen:

- dem Bundesamt für Justiz (BfJ), das als zentrale Meldestelle fungiert und Meldungen zu allen vom HinSchG erfassten Verstößen entgegennimmt, für die keine spezifische Aufsichtsbehörde zuständig ist;
- der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bei Verstößen im Finanzsektor: Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Marktmissbrauch, Geldwäsche; oder
- dem Bundeskartellamt bei Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht: Kartelle, Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung, wettbewerbswidrige Praktiken.

Dokumentenverwaltung

Richtlinienverweis:	EWGC06
Verantwortlicher Geschäftsführer:	Group Chief Risk Officer
Dokumentenverantwortlicher:	Group Chief Compliance Officer
Häufigkeit der Überprüfung:	Alle zwei Jahre oder bei Bedarf häufiger
Genehmigungsbefugnis:	Risiko- und Kapitalausschuss des Konzernvorstands
Genehmigungsdatum:	9. Juni 2026
Datum des Inkrafttretens:	Auf Konzernebene nach Genehmigung, schrittweise Umsetzung in den Geschäftsbereichen bis September 2026
Status:	Endgültig
Wichtige Ansprechpartner:	Leiter der Konzernuntersuchungen Leiter der Konzern-Ermittlungsabteilung

Dieses Dokument entspricht dem Konzernstandard für das Dokumentenmanagement





QBE Insurance
388 George Street, Sydney NSW 2000
qbe.com