

QBE European Operations (EO) Anhang zur Whistleblowing-Richtlinie der Gruppe



1.	Hintergrund	2
2.	Zuständigkeiten	2
3.	Was ist Whistleblowing?	2
4.	Untersuchung und Verfahren	3
5.	Vertraulichkeit und Datenschutz	4
6.	Schutz und Unterstützung	4
7.	Informationen zur Verwaltung	4
	Anhang 1. Kontaktangaben der Whistleblowing-Beauftragten und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses	6
	Anhang 5. Deutschland	7

1. Hintergrund

- 1.1. Dies ist ein Anhang zur [Whistleblowing-Richtlinie der Gruppe](#).
- 1.2. Sie gilt für alle derzeitigen und ehemaligen Angestellten, Mitarbeiter, Direktoren, Bewerber, neu eingestellte Mitarbeiter, die ihre Arbeit bislang nicht aufgenommen haben, leitende Angestellte, Leiharbeiter, Berater, Auftragnehmer und deren Subunternehmer, Gelegenheitsarbeiter, Freiwillige, Praktikanten (bezahlt oder unbezahlt) und Aktionäre, die aufgrund von Informationen, die sie in einem arbeitsbezogenen Kontext erhalten haben, Bedenken äußern möchten.
- 1.3. Die Schutzmaßnahmen gelten gegebenenfalls auch für Personen, die in einem arbeitsbezogenen Kontext Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnten. Dazu gehören etwa Vermittler, die eine Person bei der Meldung 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 kein Teil des Arbeitsvertrags der EO-Mitarbeiter und kann jederzeit geändert werden.

2. Zuständigkeiten

- 2.1. Die EO-Boards sind verpflichtet, einen Prozess einzurichten und aufrechtzuerhalten, über den die Mitarbeiter Bedenken über Fehlverhalten, Missstände oder Gefahren am Arbeitsplatz äußern können.
- 2.2. Der (i) EO Direktor für Compliance; (ii) Senior Compliance Manager, EO Compliance; (iii) Head of Compliance, QBE Europe; und (iv) Compliance Manager, QBE Europe SA/NV Rappresentanza Generale per l'Italia (die „**Whistleblowing-Beauftragten**“) tragen die tägliche Verantwortung für die Umsetzung dieses Anhangs. Die Kontaktdaten der Whistleblowing-Beauftragten finden Sie im Anhang 1.
- 2.3. Der EO-Direktor für Compliance und der Senior Compliance Manager, EO Compliance, sind für alle Bedenken in Bezug auf meldepflichtiges Verhalten (wie unten definiert) zuständig, die von Personen mit Sitz im Vereinigten Königreich, Kanada, Dubai und Japan vorgebracht werden.
- 2.4. Der Head of Compliance, QBE Europe, und der Compliance Manager, QBE Europe SA/NV Rappresentanza Generale per l'Italia, sind für alle Bedenken in Bezug auf meldepflichtiges Verhalten 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 ein Anliegen in Bezug auf meldepflichtiges Verhalten in Spanien vorgebracht, ist der Compliance Manager in Spanien mitverantwortlich für die Entscheidung, wie ein Anliegen in Bezug auf meldepflichtiges Verhalten behandelt wird, um die Einhaltung der lokalen Anforderungen zu gewährleisten.
- 2.5. Wie nachstehend erläutert, können Bedenken bei Vorgesetzten und den Whistleblowing-Beauftragten (entweder direkt oder über die EthicsPoint-Hotline) geäußert werden. In Ausnahmefällen, z.B. wenn die Whistleblowing-Beauftragten in einem Konflikt stehen, ist es auch möglich, Bedenken beim Vorsitzenden des EO Audit Committee vorzubringen. Die Kontaktdaten finden Sie im Anhang 1.
- 2.6. Von allen EO-Managern wird erwartet, dass sie eine positive, offene Arbeitskultur fördern. Alle Bedenken, die gemäß diesem Anhang geäußert werden, müssen einem der Whistleblowing-Beauftragten so bald wie möglich mitgeteilt werden.
- 2.7. Der EO Audit Committee hat die Aufsicht über alle Maßnahmen, die von den Whistleblowing-Beauftragten in Bezug auf alle gemäß diesem Anhang geäußerten Bedenken über meldepflichtiges Verhalten ergriffen werden.

¹ In Frankreich gilt dies auch für jede juristische Person ohne Erwerbszweck, die einer Einzelperson bei der Erstellung einer Anzeige hilft.

3. Was ist Whistleblowing?

- 3.1. Ganz allgemein versteht man unter Whistleblowing die Weitergabe von Informationen (die in einem beruflichen Kontext erlangt wurden), die sich auf eine echte Besorgnis über ein vermutetes oder erwartetes Fehlverhalten, ein Fehlverhalten oder eine Gefahr am Arbeitsplatz („meldepflichtiges Verhalten“) beziehen. Dies könnte zum Beispiel kriminelle Aktivitäten, Bestechung, Finanzbetrug oder Missmanagement, Verstöße gegen Richtlinien oder Verfahren oder schwerwiegende Verhaltensweisen, die den Ruf oder das finanzielle Wohlergehen von EO schädigen könnten, oder die absichtliche Verheimlichung solcher Probleme.
- 3.2. Der Begriff „Whistleblowing“ wird jedoch in EO unterschiedlich definiert. Die Länder der Europäischen Union sind 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, aber der gewählte Ansatz ist nicht immer einheitlich. Für länderspezifische Informationen sollten Sie daher die Anhänge konsultieren.
- 3.3. Wenn Sie in einem Land ansässig sind, in dem das mutmaßliche Fehlverhalten, das Sie melden möchten, jedoch in einem anderen Land stattgefunden hat, sollten Sie sich auf den Anhang beziehen, der für das Land gilt, in dem Sie ansässig sind. Gibt es keinen Anhang für das Land, in dem Sie ansässig sind, dann sollten Sie alle ernsthaften Bedenken über vermutetes oder erwartetes Fehlverhalten, Missstände oder Gefahren an den Arbeitsplätzen den Whistleblowing-Beauftragten mitteilen oder die Anweisungen auf <http://www.qbe.ethicspoint.com/> befolgen.
- 3.4. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Sie Ihr Anliegen im Rahmen dieses Anhangs melden sollten, oder andere Fragen zum Thema Whistleblowing haben, wenden Sie sich bitte an die Whistleblowing-Beauftragten.
- 3.5. Dieser Anhang sollte nicht verwendet werden, um individuelle Beschwerden oder andere Beschwerden in Bezug auf Ihre persönlichen Umstände, wie z. B. die Art und Weise, wie Sie am Arbeitsplatz behandelt wurden, zu verfolgen.² Sie sollten nur dann ein Anliegen im Rahmen dieses Anhangs vorbringen, wenn Sie vernünftigerweise davon ausgehen, dass die von Ihnen vorgelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Die Whistleblowing-Beauftragten können entscheiden, dass Anliegen, die im Rahmen dieser Richtlinie vorgebracht werden, besser im Rahmen einer anderen EO-Richtlinie, z. B. dem Beschwerdeverfahren des Vereinigten Königreichs, behandelt werden sollten.

4. Ermittlungen und Verfahren

- 4.1. Wenn Sie ein 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 (mithilfe von Rechtsberatung) festzustellen, ob die gemeldeten Fakten möglicherweise ein meldepflichtiges Verhalten darstellen. Ist dies der Fall, leiten sie eine Untersuchung ein.
- 4.3. Wenn die Whistleblowing-Beauftragten meinen, dass die gemeldeten Informationen möglicherweise kein meldepflichtiges Verhalten darstellen, werden die Informationen sofort gelöscht oder anderweitig gespeichert, nachdem sie anonymisiert wurden. Solche Informationen können im Rahmen einer anderen EO-Richtlinie oder eines anderen Verfahrens behandelt und entsprechend weitergeleitet werden. Sie werden über alle getroffenen Maßnahmen informiert und erhalten eine Erklärung.
- 4.4. Sie können aufgefordert werden, an Sitzungen teilzunehmen, um weitere Informationen zu liefern. In manchen Fällen kann es jedoch sein, dass die Whistleblowing-Beauftragten aus Gründen der Vertraulichkeit nicht in der Lage sind, Ihnen spezifische Einzelheiten über die Untersuchung oder daraufhin ergriffenen Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Sie sollten

² Mit Ausnahme von Verstößen gegen das spanische Protokoll zur Prävention und Aufdeckung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Belästigung am Arbeitsplatz.

alle Informationen über die Untersuchung als vertraulich behandeln.

- 4.5. Die Rückmeldung erfolgt innerhalb eines angemessenen Zeitraums, der drei Monate ab dem Datum der Bestätigung des Anliegens nicht überschreiten darf.³ Sie werden über den Abschluss Ihres Anliegens informiert.
- 4.6. Kommt man zu dem Schluss, dass ein Anliegen absichtlich falsch, böswillig oder in der Absicht, sich persönlich zu bereichern, vorgebracht wurde, können gegen das Personal Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die für angemessen erachtet werden.

5. Vertraulichkeit und Datenschutz

- 5.1. Wenn Sie Bedenken hinsichtlich eines meldepflichtigen Verhalten äußern, bevorzugen wir es, wenn Sie sich ausweisen. Dies erleichtert uns die Untersuchung erheblich. Dennoch ist es uns lieber, dass Probleme anonym angesprochen werden, als gar nicht. Wenn Sie sich zu erkennen geben, 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 der örtlichen gesetzlichen Bestimmungen entweder darüber informieren oder Ihre Zustimmung zu einer solchen Offenlegung einholen. Es kann sein, dass Ihre Identität im Rahmen einer behördlichen Untersuchung oder eines Gerichtsverfahrens offengelegt werden muss. Sie werden im Voraus über eine solche Offenlegung informiert, es sei denn, dies würde die Untersuchung oder das entsprechende Gerichtsverfahren beeinträchtigen. Die Whistleblowing-Beauftragten werden alle angemessenen Maßnahmen ergreifen, um den Personenkreis mit Zugang zu diesen Informationen möglichst gering zu halten.
- 5.2. Unter bestimmten Umständen kann es notwendig oder angemessen sein, dass die Whistleblowing-Beauftragten Informationen mit der QBE Group Insurance Limited („Gruppe“) oder mit anderen Abteilungen austauschen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Besorgnis über ein meldepflichtiges Verhalten Mitarbeiter betrifft, die außerhalb von EO oder in einer Konzernfunktion tätig sind. Eine Bewertung der Art, des Umfangs und der Schwere des Anliegens wird von den Whistleblowing-Beauftragten durchgeführt, um festzustellen, ob ein Informationsaustausch außerhalb von EO erforderlich ist. Ist dies der Fall, so werden die Informationen auf vertraulicher und sicherer Basis weitergegeben. Muss die Identität der Person, die Bedenken geäußert hat, oder Informationen, die auf ihre Identität schließen lassen, offengelegt werden, so wird diese Person vorbehaltlich der örtlichen gesetzlichen Bestimmungen entweder darüber informiert oder es wird ihr Einverständnis für eine solche Offenlegung eingeholt.
- 5.3. Die Whistleblowing-Beauftragten müssen unter Umständen den CEO oder den Vorsitzenden des EO Audit Committee über das Vorliegen eines meldepflichtigen Verhaltens informieren, wenn dies aufgrund der Art, des Umfangs und der Schwere der angesprochenen Angelegenheit als notwendig erachtet wird.
- 5.4. Bei der Bearbeitung von Bedenken über potenziell meldepflichtiges Verhalten beachtet EO alle geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten, die eindeutig nicht für die Bearbeitung eines bestimmten Anliegens relevant sind, werden nicht erhoben oder, falls sie versehentlich erhoben wurden, unverzüglich gelöscht.
- 5.5. Sie können jederzeit alle Rechte ausüben, die Ihnen im Rahmen der DSGVO und gleichwertiger lokaler Gesetze zustehen. Wenn Sie über die QBE Ethik-Hotline Bedenken über meldepflichtiges Verhalten äußern möchten, können Sie auf einen entsprechenden Datenschutzhinweis zugreifen. Mitarbeiter sollten für weitere Informationen auf ihren lokalen Datenschutzhinweis für Mitarbeiter zurückgreifen und externe Parteien sollten sich auf <https://qbe.de/datenschutzbestimmungen/> beziehen.

³ In Spanien kann sich die Rückmeldung aufgrund der Komplexität des Anliegens um weitere drei Monate verzögern. Die Person, die das Anliegen vorbringt, wird davon in Kenntnis gesetzt.

6. Schutz und Unterstützung

- 6.1. EO ist bestrebt, Offenheit zu fördern und wird Mitarbeiter unterstützen, die im Rahmen dieses Anhangs echte Bedenken äußern.
- 6.2. Wir verpflichten uns, dafür zu sorgen, dass Sie keine nachteilige Behandlung erfahren, wenn Sie intern oder extern einen Verdacht auf ein meldepflichtiges Verhalten äußern. Eine nachteilige Behandlung umfasst Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen oder eine andere ungünstige Behandlung durch den Hinweis auf meldepflichtiges Verhalten.
- 6.3. Sie dürfen Mitarbeiter, die Bedenken über meldepflichtiges Verhalten geäußert haben, nicht bedrohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Wenn Sie in ein solches Verhalten verwickelt sind, können gegen Sie disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden.
- 6.4. Wer zusätzliche Hinweise zu diesem Anhang benötigt, sollte sich an die Whistleblowing-Beauftragten wenden.

7. Informationen zum Management

- 7.1. Alle gemäß diesem Anhang geäußerten Bedenken über meldepflichtige Verhaltensweisen werden von der EO-Compliance-Abteilung anonym erfasst.
- 7.2. Anonyme Informationen in Verbindung mit Bedenken über meldepflichtiges Verhalten, die gemäß diesem Anhang geäußert werden, können an folgende Adresse übermittelt werden:
 - Compliance Monitoring Team, um die Wirksamkeit der Verfahren zur Meldung von Missständen bei EO zu bewerten.
 - Internes Audit;
 - EO-Boards;
 - Group Compliance; und
 - Jede geeignete Regulierungsbehörde.

Anhang 1. Whistleblowing-Beauftragten und Vorsitzender des EO Audit Committee

Rolle	Name	Kontaktangaben
EO Direktor für Compliance	Ian Beckerson	Ian.Beckerson@qbe.com
Senior Compliance Manager, EO Compliance	Paul Stephens	Paul.Stephens@qbe.com
Head of Compliance, QBE Europe	Stefan Dura	Stefan.Dura@qbe.com
Compliance Manager, QBE Europe SA/NV Rappresentanza Generale per l'Italia	Marco Cicala	Marco.Cicala@qbe.com
Chair of Audit Committee	Tim Wade	Tim.Wade@qbe.com

Anhang 5. Deutschland

1. Was ist Whistleblowing?

- 1.1. Unter Whistleblowing versteht man die Weitergabe von Informationen, die sich auf eine echte Besorgnis beziehen:
 - Straftaten;
 - Ordnungswidrigkeiten, die das Leben, den Körper oder die Gesundheit einer Person oder die Rechte der Arbeitnehmer oder ihrer Vertretungsorgane gefährden; oder
 - Verstöße gegen deutsches Recht (wie im Hinweisgeberschutzgesetz und im Versicherungsaufsichtsgesetz beschrieben) und gegen EU-Recht, die in den Anwendungsbereich der EU-Richtlinie über die Meldung von Verstößen fallen, u. a. folgenden Bereichen: Finanzdienstleistungen, Produkte und Märkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Umweltschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzen und Informationssystemen.
- 1.2. Wenn Sie einen begründeten Verdacht auf eines der oben genannten Verhaltensweisen haben („meldepflichtiges Verhalten“), können Sie dies im Rahmen dieses Anhangs melden.

2. Wie man eine Meldung abgibt

- 2.1. Wir hoffen, dass Sie in den meisten Fällen in der Lage sein werden, Ihre Bedenken über meldepflichtiges Verhalten im Rahmen dieses Anhangs entweder persönlich oder schriftlich bei Ihrem direkten Vorgesetzten vorzubringen. Wenn Sie es aus irgendeinem Grund vorziehen, Ihr Anliegen nicht bei Ihrem direkten Vorgesetzten vorzubringen, sollten Sie Ihr Anliegen folgendermaßen vorbringen:
 - sich direkt an die Whistleblowing-Beauftragten wenden (die Kontaktdataen finden Sie in Anhang 1); oder
 - gemäß den Anweisungen auf <http://www.qbe.ethicspoint.com/>.
- 2.2. Wenn Sie Bedenken wegen eines meldepflichtigen Verhaltens äußern, sollten Sie den Sachverhalt so detailliert wie möglich erläutern und alle relevanten Dokumente vorlegen. Sie sollten auch erklären, wie Sie von dem Sachverhalt erfahren haben.

3. Datenschutz

- 3.1. Alle Unterlagen zu Ihrem Anliegen zu meldepflichtigem Verhalten werden so lange wie nötig aufbewahrt, in jedem Fall aber nicht länger als drei Jahre ab dem Datum der Mitteilung des endgültigen Ergebnisses. Die Unterlagen können jedoch länger aufbewahrt werden, um etwaigen rechtlichen Anforderungen zu genügen, sofern dies notwendig und verhältnismäßig ist.
- 3.2. Sollten Sie von einem meldepflichtigen Verhalten betroffen sein, werden Sie von den Whistleblowing-Beauftragten darüber informiert, wenn die Sie betreffenden personenbezogenen Daten verarbeitet werden, vorbehaltlich einschlägiger rechtlicher und regulatorischer Anforderungen, die dies verhindern können. Würde die Bereitstellung solcher Informationen die Vernichtung von Beweisen riskieren oder Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche anderweitig beeinträchtigen oder zur Offenlegung der Identität des Hinweisgebers führen, kann die Bereitstellung von Informationen verzögert oder eingeschränkt werden. Die Informationen umfassen den Namen und die der mit der Untersuchung beauftragten Person, den gegebenenfalls gemeldeten Sachverhalt, die Zwecke der Datenverarbeitung, die Empfänger des Anliegens sowie Informationen über Ihre Rechte in Bezug auf die Sie betreffenden personenbezogenen Daten. Dieses Recht umfasst nicht das Recht, die Identität des Hinweisgebers zu erfahren.

4. Externe Meldestellen

- 4.1. Ziel dieses Anhangs ist es, einen internen Prozess für die Meldung und Behebung von Bedenken in Bezug auf meldepflichtige Verhaltensweisen zu schaffen. Es wird jedoch eingeräumt, dass es unter bestimmten Umständen



angebracht sein kann, ein Anliegen extern bei den externen Meldestellen zu melden:

- das Bundesamt für Justiz;
- die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bei Verstößen, die unter die Aufsicht der BaFin als Finanzaufsichtsbehörde fallen; oder
- das Bundeskartellamt wegen Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union oder der Mitgliedstaaten.

4.2. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Bundesamts für Justiz (www.bundesjustizamt.de/EN/Home/Home_node.html).