



KORRUPTIONSPRÄVENTION



Global Compact  
Network Austria

# Whistleblowing für Unternehmen



Mittwoch, 30.03.2022



KORRUPTIONSPRÄVENTION



Global Compact  
Network Austria

## Housekeeping

- Das Webinar wird aufgezeichnet
- Aufzeichnung & Folien sind nach dem Webinar für Teilnehmerorganisationen des GCNA im Intranet verfügbar
- Bitte stummschalten während des Webinars
- Fragen gerne mit Handzeichen oder in den Chat



**16.000+**

*Business Participants*

**160**

*Länder*

**3.500+**

*Non-Business Participants*

**69**

*Locale Netzwerke*

“I propose that you, the business leaders... and we, the United Nations, initiate a global compact of shared values and principles, which will give a human face to the global market.” - *Kofi Annan, UN Secretary-General (1997 -2006)*



KORRUPTIONSPRÄVENTION



Global Compact  
Network Austria

# EIN RAHMENWERK für verantwortungsvolles Wirtschaften auf der Grundlage von UN -Erklärungen und -Konventionen



HUMAN RIGHTS



LABOUR



ENVIRONMENT



ANTI-CORRUPTION

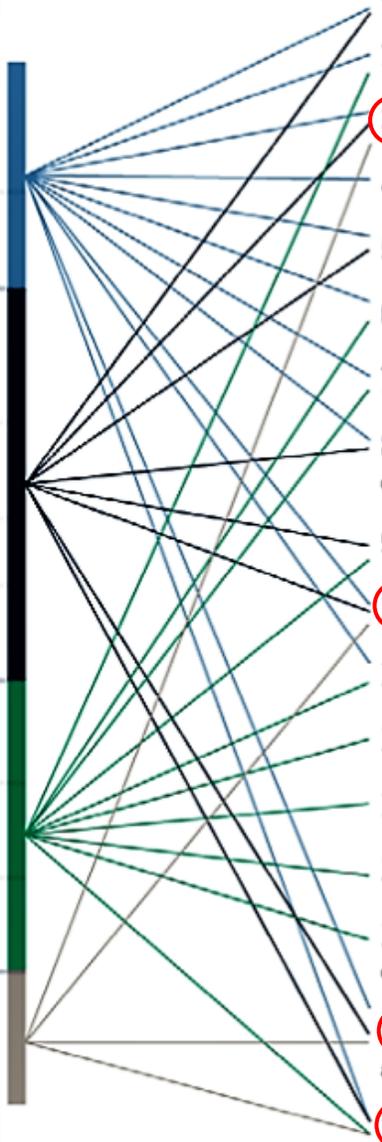


### Ten Principles of the UN Global Compact

1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights, and
2. Make sure that they are not complicit in human rights abuses.
3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
4. The elimination of all forms of forced and compulsory labour;
5. The effective abolition of child labour; and
6. The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
8. Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
9. Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
10. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

### Sustainable Development Goals

1. End poverty in all its forms everywhere
2. End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture
3. Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages
4. Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all
5. Achieve gender equality and empower all women and girls
6. Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all
7. Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all
8. Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all
9. Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation
10. Reduce inequality within and among countries
11. Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable
12. Ensure sustainable consumption and production patterns
13. Take urgent action to combat climate change and its impacts
14. Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development
15. Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and half biodiversity loss
16. Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels
17. Strengthen the means of implementation & revitalize the global partnership for sustainable development

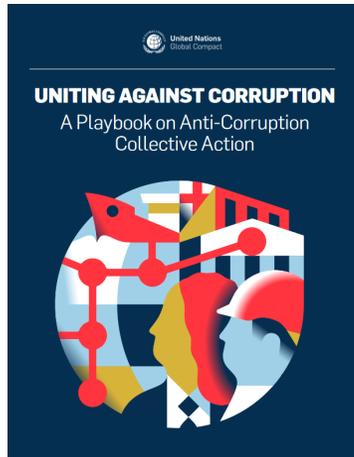




**KORRUPTIONSPRÄVENTION**



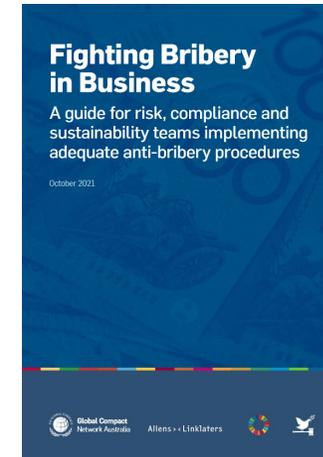
**Global Compact  
Network Austria**



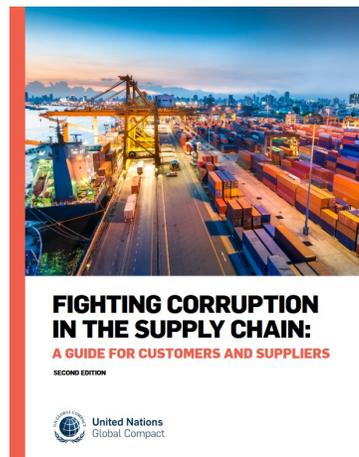
[https://globalcompact.at/wp-content/uploads/2021/06/2021-Anti-Corruption\\_Collective.pdf#](https://globalcompact.at/wp-content/uploads/2021/06/2021-Anti-Corruption_Collective.pdf#)



<https://sdg16.unglobalcompact.org/>



<https://globalcompact.at/wp-content/uploads/2021/10/UN-GCNA-Fighting-Bribery-in-Business-October-2021.pdf>



<https://www.unglobalcompact.org/library/153>



<http://thefightagainstdcorruption.org/>



<https://globalcompact.at/wp-content/uploads/2021/10/UN-GCNA-Are-your-anti-bribery-procedures-adequate-October-2021.pdf>



KORRUPTIONSPRÄVENTION



Global Compact  
Network Austria

## Der Experte



### Michael Nuster

Jurist  
Umwelt-Manager  
Compliance-Manager

[inecos.eu](http://inecos.eu)

[integritygames.at](http://integritygames.at)

# Whistleblowing für Unternehmen

- 1. Whistleblowing-Systeme & EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie**
- 2. Tipps für deren Einführung und Betrieb**
- 3. WBS & Korruptionsbekämpfung in der Lieferkette**

# Zum Ablauf ...

- Umfassender und zügiger **Überblick** zu Whistleblowing und zur Whistleblower-RL
- **Praktische Hinweise** für die Einführung und den Betrieb von Hinweisgebersystemen ca. 45 Minuten
- Whistleblowing gegen Korruption in der **Lieferkette**
- Q & A ca. 15 Minuten

# Zu meiner Motivation ...

Überzeugt, dass wir Rahmenbedingungen schaffen müssen, die

- Integrität (Ethics & Compliance) und
- Nachhaltigkeit

in Gesellschaft und Wirtschaft fordern und fördern.



# Integrity Ethics Compliance Sustainability



## Best Practices & intelligente Lösungen

### IntegrityGames

inecos - Ethics & Compliance leicht ge  
18 Abonnenten

ÜBERSICHT VIDEOS PLAYLISTS KANÄLE

Beliebte Videos ▶ ALLE WIEDERGEHEN

- 5 GUTE GRÜNDE Compliance Management**  
2:46  
Compliance Management einfach erklärt - 5 gute...  
144 Aufrufe · vor 1 Monat  
Untertitel
- 360 GRAD WORK SHOP Hinweisgebersysteme**  
4:50  
Hinweisgebersysteme planen und einführen - unboxing E...  
94 Aufrufe · vor 2 Wochen  
Untertitel
- Warum Hinweisgebersysteme notwendig sind**  
Wozu Hinweisgebersysteme...  
89 Aufrufe · vor 2 Wochen  
Untertitel



**Wir machen Compliance begreifbar**

**#Compliancebegreifen**

**„Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut.“**



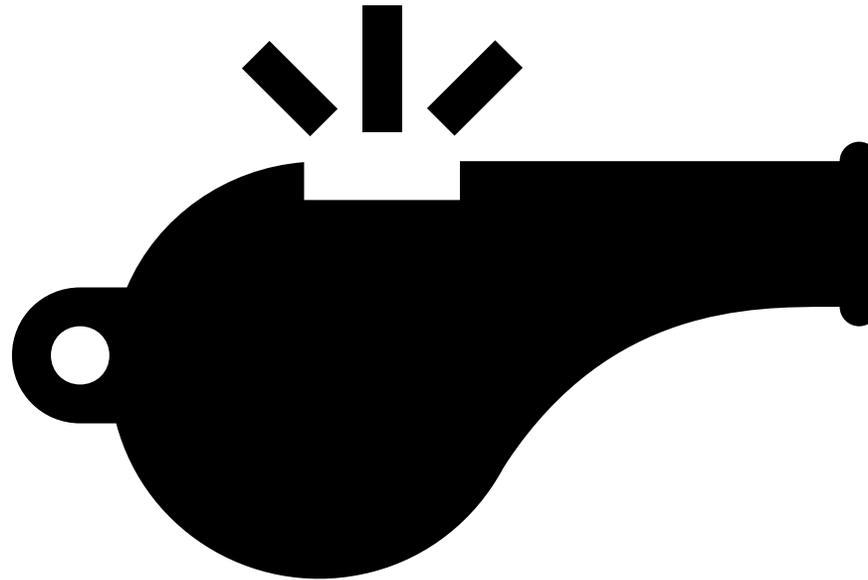
**Laotse, 6. Jahrhundert v. Chr.**



**Arbeitsgruppe Whistleblowing**

<https://ti-austria.at/arbeitsgruppen-und-projekte-itg/>

# Hinweis(geber)systeme / Whistleblowing



# Denunziation?

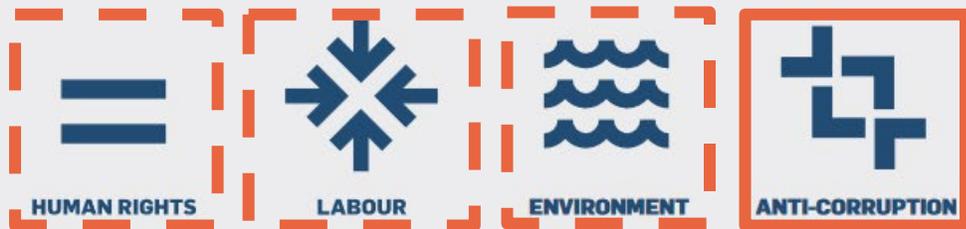
**nein**

- Unfreie Systeme / Regime
- Anzeige (zum persönlichen Vorteil)
- gegenüber (staatlichen) Institutionen
- zur (politisch motivierten) Verfolgung

# Was verstehen wir unter Whistleblowing?

- Gutgläubiges Melden / Offenlegen von relevanten Verstößen (aus dem beruflichen Umfeld)
- an bestimmte Stelle
- damit das Fehlverhalten beendet / verfolgt werden kann





# THE TEN PRINCIPLES AND THE 17 GLOBAL GOALS



TARGET 16-1



REDUCE VIOLENCE EVERYWHERE

TARGET 16-4



COMBAT ORGANIZED CRIME AND ILLICIT FINANCIAL AND ARMS FLOWS

TARGET 16-7



ENSURE RESPONSIVE, INCLUSIVE AND REPRESENTATIVE DECISION-MAKING

# 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



TARGET 16-2



PROTECT CHILDREN FROM ABUSE, EXPLOITATION, TRAFFICKING AND VIOLENCE

TARGET 16-6



DEVELOP EFFECTIVE, ACCOUNTABLE AND TRANSPARENT INSTITUTIONS

TARGET 16-8



STRENGTHEN THE PARTICIPATION IN GLOBAL GOVERNANCE

TARGET 16-5



SUBSTANTIALLY REDUCE CORRUPTION AND BRIBERY

TARGET 16-9



PROVIDE UNIVERSAL LEGAL IDENTITY

TARGET 16-3



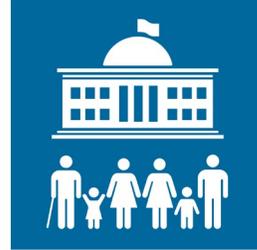
PROMOTE THE RULE OF LAW AND ENSURE EQUAL ACCESS TO JUSTICE

TARGET 16-10



ENSURE PUBLIC ACCESS TO INFORMATION AND PROTECT FUNDAMENTAL FREEDOMS

TARGET 16-A



STRENGTHEN NATIONAL INSTITUTIONS TO PREVENT VIOLENCE AND COMBAT TERRORISM AND CRIME

TARGET 16-B



PROMOTE AND ENFORCE NON-DISCRIMINATORY LAWS AND POLICIES

**Es gibt viele gute Gründe,  
ein Hinweisgebersystem  
einzuführen**

# Zwei davon sehen Sie hier:

JUSTIZ WIRTSCHAFTS- UND KORRUPTIONSSTAATSANWALTSCHAFT

Deutsch OK

Wenn Sie Ihre **erste** Meldung senden möchten, klicken Sie hier:

Meldung abgeben

Wenn Sie bereits einen Postkasten eingerichtet haben, können Sie sich hier einloggen:

Login

- **Warum soll ich eine Meldung abgeben?**
- **Welche Meldungen helfen der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft?**
- **Wie läuft eine Meldung ab, wie richte ich einen Postkasten ein?**
- **Wie bekomme ich eine Rückmeldung und bleibe dennoch anonym?**

**Helfen Sie mit bei der Aufklärung schwerer Straftaten im Bereich der Wirtschaftskriminalität und Korruption! Wir wahren Ihre Anonymität.**

Bitte beachten Sie, dass das System nicht zur Meldung von Notfällen geeignet ist! Bei akuter Gefahrensituation wenden Sie sich bitte an die allgemeinen Notrufdienste.

Straftaten in den Bereichen Wirtschaftskriminalität und Korruption schädigen in hohem Maße sowohl Organisationen als auch die gesamte Gesellschaft. In vielen Fällen bereichern sich wenige Täter auf Kosten vieler Opfer. Nicht selten droht den Opfern der Verlust ihres Arbeitsplatzes, weil gerade kleine und mittlere Unternehmen durch die Folgen der Tathandlungen in ihrer Existenz bedroht sind. Hinzu kommen beträchtliche immaterielle Schäden für die Gesellschaft etwa im Bereich der Untergrabung der öffentlichen Moral („Der Ehrliche ist der Dumme.“).

Es bestehen somit Gründe genug, sich aktiv an der Verfolgung krimineller Taten zu beteiligen und somit für eine vertrauenswürdige Wirtschaft und öffentliche Verwaltung einzutreten.

Staatsanwaltschaften und Kriminalpolizei sind dabei regelmäßig auch auf die Hinweise verantwortungsbewusster Bürger angewiesen. Oftmals scheuen Einzelne aus Furcht vor persönlichen Nachteilen davor zurück, Informationen weiterzugeben. Gründe dafür können etwa in der Involvierung von Kollegen oder Vorgesetzten liegen. Auch kann Ungewissheit darüber bestehen, ob den Hinweisen überhaupt Glauben geschenkt und diesen nachgegangen wird.

<https://www.bkms-system.net/wksta>

Bundeswettbewerbsbehörde  
Federal Competition Authority

Deutsch (de)

## Whistleblowing-System der Bundeswettbewerbsbehörde

Durch Nutzung des Whistleblowing-Systems der Bundeswettbewerbsbehörde (BWB) haben Sie die Möglichkeit, bei Ihrer Meldung anonym zu bleiben und gleichzeitig aktiv an der Aufklärung von wettbewerbsrechtswidrigen Verstößen mitzuwirken.

### Wie reichen Sie eine anonyme Meldung ein?

Am einfachsten und sichersten reichen Sie Ihre Meldung ein, wenn Sie die Anweisungen im Formular befolgen.

Nach dem Absenden Ihrer Meldung werden eine persönliche Identifikationsnummer sowie ein Passwort auf dem Bildschirm angezeigt.

Bewahren Sie diese Angaben sicher auf. Sie bleiben während des gesamten Dialogs anonym.

Ihre Meldung wird zeitnah durch die BWB bearbeitet und Sie erhalten eine Antwort oder weitere Fragen zu Ihrem Sachverhalt.

Nachricht verfassen »

Weiterverfolgung

Vielen Dank für Ihr Engagement.

### Wann können Sie eine Meldung abgeben?

Wenn Sie Kenntnis eines wettbewerbswidrigen Verstoßes (etwa eines Kartelles oder Marktmissbrauchs) erlangt haben und Sie über Informationen verfügen, die zur Aufklärung dieser Zuwiderhandlungen dienlich sind, können Sie vom Whistleblowing-System Gebrauch machen. Sie unterstützen dadurch die Ermittlungsarbeit der BWB.

### Ihre Meldung befindet sich in sicheren Händen

Um Sie als Hinweisgeber wirksam zu schützen, stellen wir Ihnen eine mit den neuesten Techniken gesicherte Kommunikationsplattform zur Abgabe anonymer Hinweise mittels zertifizierter Verschlüsselungsverfahren zur Verfügung.

Solange Sie selbst keine Daten eingeben, welche Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen, schützt das Hinweisgebersystem auch bei der Kommunikation Ihre Anonymität.

Die Bearbeitung der Hinweise durch die BWB erfolgt nur während der regulären Dienstzeiten.

Zur Sicherstellung Ihrer Anonymität empfehlen wir, dass Sie die Meldung mit einem von Ihnen verwalteten Gerät verfassen, bzw. nicht mit einem Gerät, das von jenem Unternehmen verwaltet wird, das von Ihrer Meldung betroffen ist.

<https://report.whistleb.com/de/bwb>

# oder hier:

DERSTANDARD

## So erreichen Sie das Investigativ-Team der Süddeutschen Zeitung

Sie wollen uns vertrauliche Informationen übermitteln – vielleicht sogar anonym? Für uns hat der Quellenschutz höchste Priorität. Deshalb wollen wir Sie darauf hinweisen, dass Telefon und E-Mail womöglich nicht sicher genug sind - insbesondere, wenn Sie uns brisante Dokumente wie interne Papiere, Datenbankauszüge oder Verträge zukommen lassen wollen.

Bevor Sie mit uns in Kontakt treten, lesen Sie bitte die folgenden Hinweise zu den Vor- und Nachteilen verschiedener Kontaktmöglichkeiten.

Generell gilt: Schreiben Sie niemals E-Mails aus dem Büro und von Ihrer Büro-E-Mail-Adresse oder auch andere elektronische Nachrichten von Geräten, auf die neben Ihnen auch andere Zugriff haben – etwa weil die Geräte Ihrem Arbeitgeber gehören. Nutzen Sie in besonders sensiblen Fällen auch nicht ihr Telefon, sei es Handy oder Festnetz, oder Ihren privaten E-Mail-Account. Seit 2017 muss selbst beim Kauf von Prepaid-Sim-Karten der Ausweis vorgelegt werden. Im Zweifel sind Anrufe also auch von Prepaid-Handys zurückverfolgbar.



SecureDrop



PGP E-Mail



Messenger



Persönlich

## Anonymer Briefkasten

Über unseren anonymen Briefkasten können Sie uns sicher und anonym Dokumente und Nachrichten zukommen lassen. Wir haben bei der Umsetzung des digitalen Briefkastens unser Bestes getan, um sicherzustellen, dass niemand Ihre Identität nach der Kontaktaufnahme nachvollziehen kann. Wenn Sie uns Informationen zur Recherche übermitteln, garantieren wir Ihnen, Sie als Quelle zu schützen. Wie Sie uns kontaktieren und sich selbst dabei schützen können, erläutern wir hier kurz.

## Wie schützen Sie sich selbst?

### Keine Spuren in hochgeladenen Dateien

Dateien werden meistens mit Metadaten gespeichert. Bei Fotos können dies beispielsweise auch Daten zu Datum und Uhrzeit der Aufnahme, geografische Standortkoordinaten oder Autoreninformationen sein. Aber auch in Office- und PDF-Dateien werden zahlreiche Metadaten gespeichert.

### Post

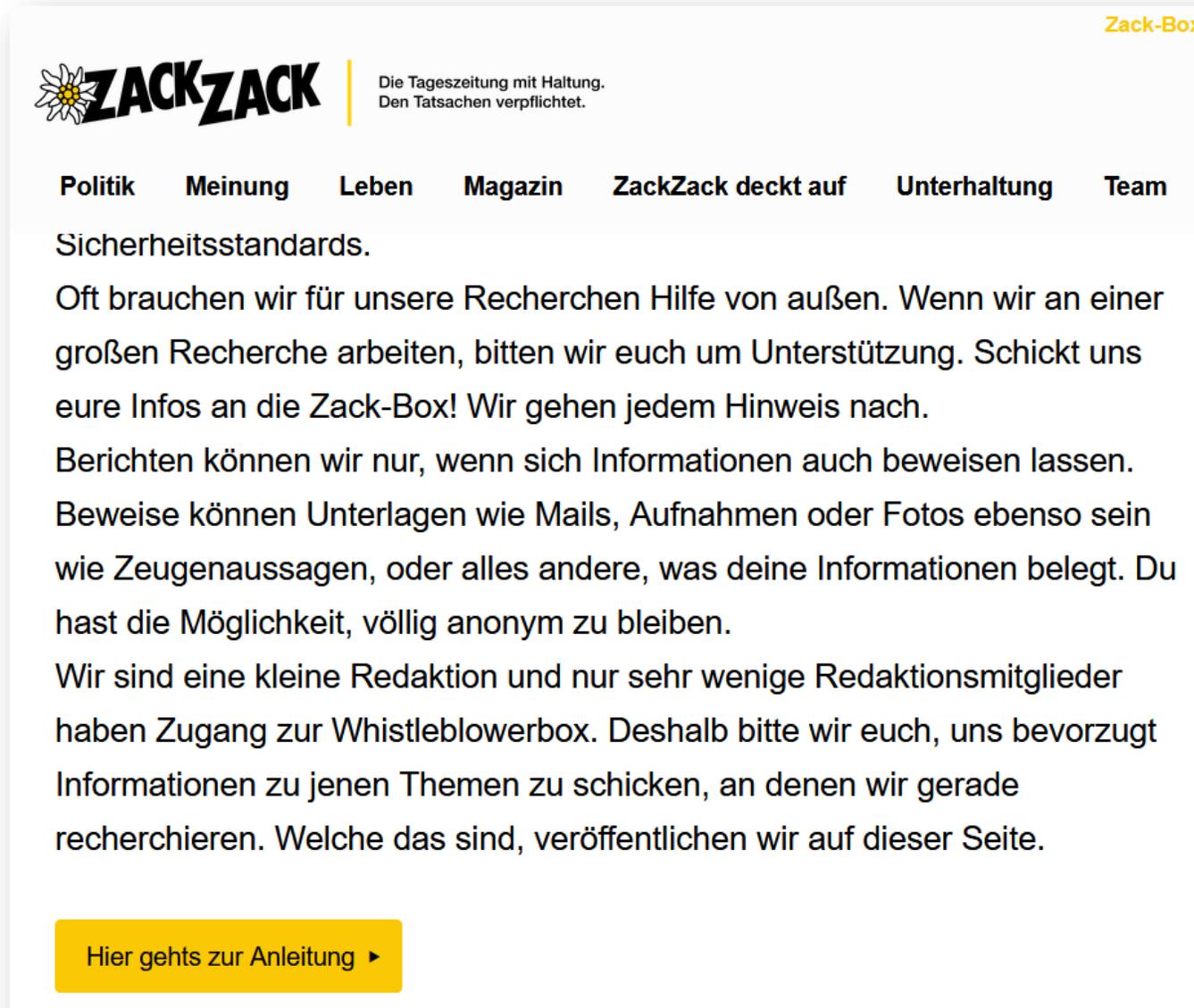
Einfach und relativ sicher erreichen Sie uns per Brief oder Paket an unsere Redaktionsanschrift:

STANDARD Verlagsgesellschaft m.b.H.  
Vordere Zollamtsstraße 13, A-1030 Wien

<https://www.sueddeutsche.de/projekte/kontakt/>

<https://derstandard.at/briefkasten/>

oder hier:



The screenshot shows the top navigation bar of the ZACKZACK website. The logo 'ZACKZACK' is on the left, with a small flower icon. To its right is the tagline 'Die Tageszeitung mit Haltung. Den Tatsachen verpflichtet.' The 'Zack-Box' label is in the top right corner. Below the navigation bar, there is a list of menu items: Politik, Meinung, Leben, Magazin, ZackZack deckt auf, Unterhaltung, and Team. The main content area contains text about the 'Zack-Box' whistleblower service, explaining that it is used for research and that information must be verifiable. A yellow button at the bottom left says 'Hier gehts zur Anleitung ►'.

**ZACKZACK** | Die Tageszeitung mit Haltung.  
Den Tatsachen verpflichtet.

**Zack-Box**

**Politik** **Meinung** **Leben** **Magazin** **ZackZack deckt auf** **Unterhaltung** **Team**

Sicherheitsstandards.

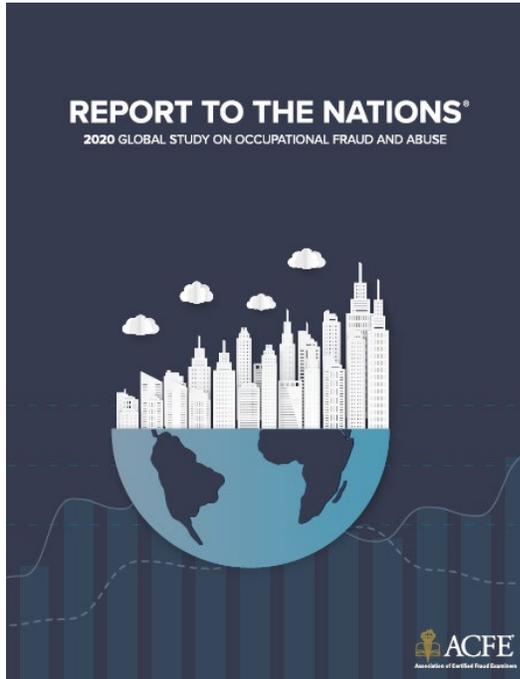
Oft brauchen wir für unsere Recherchen Hilfe von außen. Wenn wir an einer großen Recherche arbeiten, bitten wir euch um Unterstützung. Schickt uns eure Infos an die Zack-Box! Wir gehen jedem Hinweis nach.

Berichten können wir nur, wenn sich Informationen auch beweisen lassen. Beweise können Unterlagen wie Mails, Aufnahmen oder Fotos ebenso sein wie Zeugenaussagen, oder alles andere, was deine Informationen belegt. Du hast die Möglichkeit, völlig anonym zu bleiben.

Wir sind eine kleine Redaktion und nur sehr wenige Redaktionsmitglieder haben Zugang zur Whistleblowerbox. Deshalb bitte wir euch, uns bevorzugt Informationen zu jenen Themen zu schicken, an denen wir gerade recherchieren. Welche das sind, veröffentlichen wir auf dieser Seite.

[Hier gehts zur Anleitung ►](#)

oder noch viel wichtiger, hier:



ACFE 2020 edition of the Report to the Nations.

FIG. 9 How is occupational fraud initially detected?

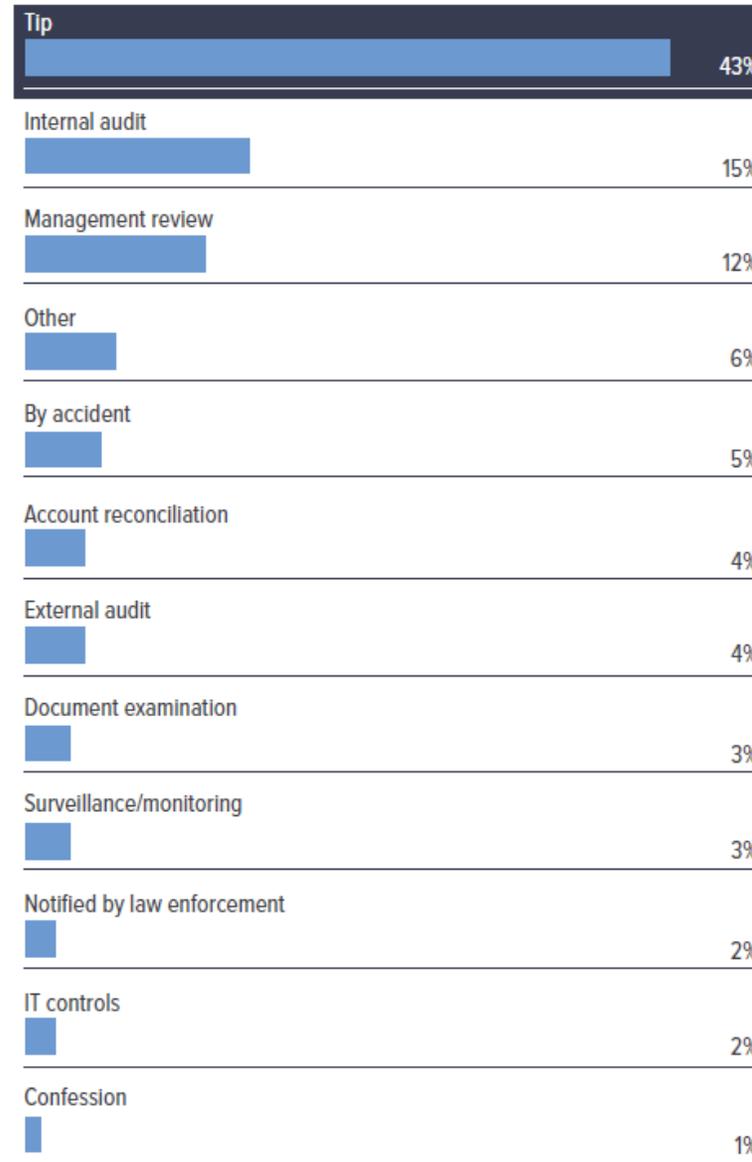


FIG. 10 Who reports occupational fraud?



# Unternehmensethikerin Dr. Bettina Palazzo über Whistleblowing und die Bedeutung der Speak-up Kultur in Unternehmen

Die Unternehmensskandale der jüngsten Vergangenheit machen es deutlich: Bevor der ethische GAU eines Unternehmens publik wird, haben viele Menschen in der Organisation von der tickenden Zeitbombe an Fehlverhalten und illegalen Machenschaften gewusst. Die große Frage ist dann stets: **Warum hat niemand etwas gesagt?**

Die Antwort darauf ist **Angst**. Die Angst, dass kritische Kommentare und Nachfragen der eigenen Karriere, das Verhältnis zum Vorgesetzten oder gar den Arbeitsplatz gefährden könnten. Die Angst als einziger etwas auszusprechen, über das alle anderen nur hinter vorgehaltener Hand sprechen. **Die Angst als illoyaler Querulant gegenüber dem Team und dem Unternehmen gesehen zu werden.**

## Mit der Kombination von Speak-up Kultur und Hinweisgebersystem können Unternehmen die tickende Zeitbombe des Schweigens stoppen.



<https://www.business-keeper.com/aktuelles/newsdetail/unternehmensethikerin-dr-bettina-palazzo-ueber-whistleblowing-und-die-bedeutung-der-speak-up-kultur-in-unternehmen>

# **... und künftig eben noch die EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie**

# EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

- Hintergrund & Motivation
- Kernelemente der Richtlinie
- Stand der Umsetzung

# Die EU Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern A.K.A. EU Whistleblower-Richtlinie oder Hinweisgeberschutz-Richtlinie

26.11.2019

DE

Amtsblatt der Europäischen Union

L 305/17

**RICHTLINIE (EU) 2019/1937 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES  
vom 23. Oktober 2019  
zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden**

## *Artikel 1*

### **Ziel**

Ziel dieser Richtlinie ist eine bessere Durchsetzung des Unionsrechts und der Unionspolitik in bestimmten Bereichen durch die Festlegung gemeinsamer Mindeststandards, die ein hohes Schutzniveau für Personen sicherstellen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN>

# EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

## Hintergrund & Motivation

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) **Personen**, die für eine **öffentliche oder private Organisation** arbeiten oder **im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten** mit einer solchen Organisation in Kontakt stehen, **nehmen** eine in diesem Zusammenhang auftretende **Gefährdung oder Schädigung des öffentlichen Interesses** häufig **als Erste wahr**. Indem sie **Verstöße gegen das Unionsrecht melden**, die das öffentliche Interesse beeinträchtigen, **handeln diese Personen als Hinweisgeber** und tragen entscheidend dazu bei, solche **Verstöße aufzudecken und zu unterbinden**. Allerdings **schrecken** potenzielle Hinweisgeber aus Angst vor Repressalien **häufig davor zurück**, ihre Bedenken oder ihren Verdacht zu melden. In diesem Zusammenhang wird sowohl auf Unionsebene als auch auf internationaler Ebene zunehmend anerkannt, dass es eines ausgewogenen und effizienten **Hinweisgeberschutzes** bedarf.

...

- (110) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 28 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 konsultiert

## Sachlicher Anwendungsbereich

Art 2 Abs 1 ... lit a) Verstöße, die in den Anwendungsbereich der im Anhang aufgeführten Rechtsakte der Union fallen und **folgende Bereiche** betreffen:

## Unions- rechts- akte

- i. **öffentliches Auftragswesen,**
- ii. **Finanzdienstleistungen,** Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- iii. **Produktsicherheit und -konformität,**
- iv. Verkehrssicherheit,
- v. **Umweltschutz,**
- vi. Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit,
- vii. **Lebensmittel-** und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und **Tierschutz,**
- viii. **öffentliche Gesundheit,**
- ix. Verbraucherschutz,
- x. Schutz der Privatsphäre und **personenbezogener Daten** sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;

# Sachlicher Anwendungsbereich Fortsetzung von Art. 2

- lit. b) Verstöße gegen die finanziellen Interessen der Union ... ,
- lit. c) Verstöße gegen die Binnenmarktvorschriften ... , einschließlich Verstöße gegen Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Handlungen, die die Körperschaftsteuer-Vorschriften verletzen ...

Für Österreich  
noch nicht  
entschieden /  
kommuniziert.

(2) Diese Richtlinie lässt die Befugnis der Mitgliedstaaten unberührt, den Schutz nach nationalem Recht in Bezug auf Bereiche oder Rechtsakte auszudehnen, die nicht unter Absatz 1 fallen.

# Persönlicher Anwendungsbereich

Artikel 4

sehr weit

Geschützt sind

**Hinweisgeber:innen** (öffentlicher & privater Sektor),  
die **im beruflichen Kontext**  
**Informationen über Verstöße erlangt haben.**

Weitere Informationen dazu finden Sie im Anhang.

# Wann sind Hinweisgeber:innen geschützt?

Artikel 6

Wenn sie **davon ausgehen konnten**, dass

- der gemeldete Sachverhalt zum Zeitpunkt der **Meldung der Wahrheit entsprach** und
- der Sachverhalt in den **Anwendungsbereich** der Richtlinie fällt und
- **ordnungsgemäß intern oder extern gemeldet bzw. offengelegt** wurde.

# Meldung vs. Offenlegung

## Interne Meldung (Art. 7)

Outsourcing möglich

## Externe Meldung (Art. 10)

Meldung an die zuständige nationale Behörde

Keine zwingende Reihenfolge zwischen interner und externer Meldung

ultima ratio

## Offenlegung (Art. 15)

Das öffentliche Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße.

Nur geschützt, wenn

- nach interner / externer Meldung keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden oder
- begründete Annahme
  - unmittelbare / offenkundige Gefährdung des öff. Interesses oder
  - Repressalien bzw. geringe Aussichten, dass wirksam gegen Verstoß vorgegangen wird.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Anhang.

# Anonymität ?

Artikel 6 Abs. 2

Müssen anonyme Meldungen  
behandelt werden?

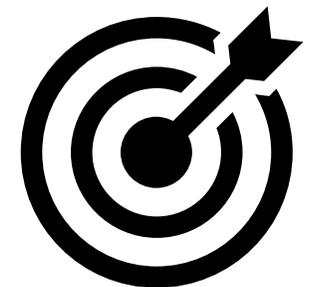
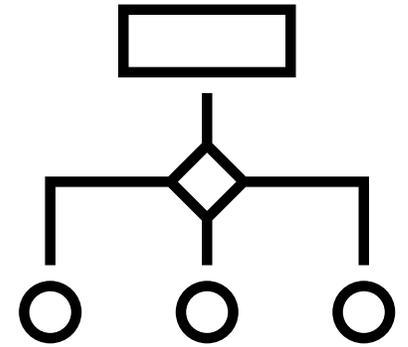
Für Österreich  
noch nicht  
entschieden /  
kommuniziert  
ABER  
dringend zu  
empfehlen

Artikel 6 Abs. 3: Schutz auch bei anschließender Identifikation

# Pflicht zur Errichtung eines HGS Artikel 8

Was muss eingerichtet werden?

1. Meldekanäle und
2. Verfahren für Meldungen und Folgemaßnahmen



# Wer muss eine HGS einrichten? Art. 8

Behörden / Organisationen / Unternehmen

Öffentlicher Sektor:

- Alle juristischen Personen des öffentlichen Sektors (inkl. der Stellen im Eigentum oder unter Kontrolle)
  - Ausnahmen für Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohner:innen oder mit weniger als 50 Arbeitnehmer:innen möglich

Privater Sektor:

- Juristische Personen ab 50 (zwei Jahre länger Zeit) bzw. **250** Mitarbeiter:innen

# Wer muss / soll das HGS nutzen können?

sehr weit

## Persönlicher Anwendungsbereich (Artikel 8 Abs. 2)

Arbeitnehmer:innen / Beamt:innen

zwingend

freiwillig

- Selbstständige (z.B. Dienstleister:innen)
- Aufsichtsorgane, Anteilseigner:innen, Bewerber:innen, Praktikanten:innen, ehemalige Mitarbeiter:innen, Personen im Einstellungsverfahren ...
- Geschützt sind auch
  - Mittler:innen
  - Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie z. B. Kollegen:innen oder Verwandte
  - juristische Personen, ... mit denen sie/er in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

# Verfahren für **interne** Meldungen und Folgemaßnahmen

- Geeignete interne Meldekanäle bereitstellen und darüber informieren
  - Hinweisgeber:innen sollen die Möglichkeit erhalten, Meldungen entweder
    - schriftlich und/oder
    - mündlich, per Telefon oder anderer Art der Sprachübermittlung, abzugeben. Auf Verlangen des Hinweisgebers soll auch ein persönliches Treffen ermöglicht werden.
- Bei allen Meldewegen muss die **Vertraulichkeit** gewährleistet sein (need to know)
- Eine **unparteiische** Person oder Abteilung, die für die Folgemaßnahmen zu den Meldungen zuständig ist, muss benannt werden
- Verpflichtende **Rückmeldungen** an Hinweisgeber:innen
- **Informationspflicht über externe Meldewege** (an die zuständigen Behörden)

# Anforderungen an **interne** Meldekanäle

Die Richtlinie schreibt keine aufwendigen Kanäle / Technologien vor

- Vom Briefkasten bis zur ausgeklügelten digitalen Lösung ist alles möglich, solange schriftliche und/oder mündliche Meldungen und auf Verlangen des Hinweisgebers ein physisches Treffen ermöglicht werden und
- Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgeber:in und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewahrt bleibt und nicht befugten Mitarbeiter:innen der Zugriff darauf verwehrt wird.

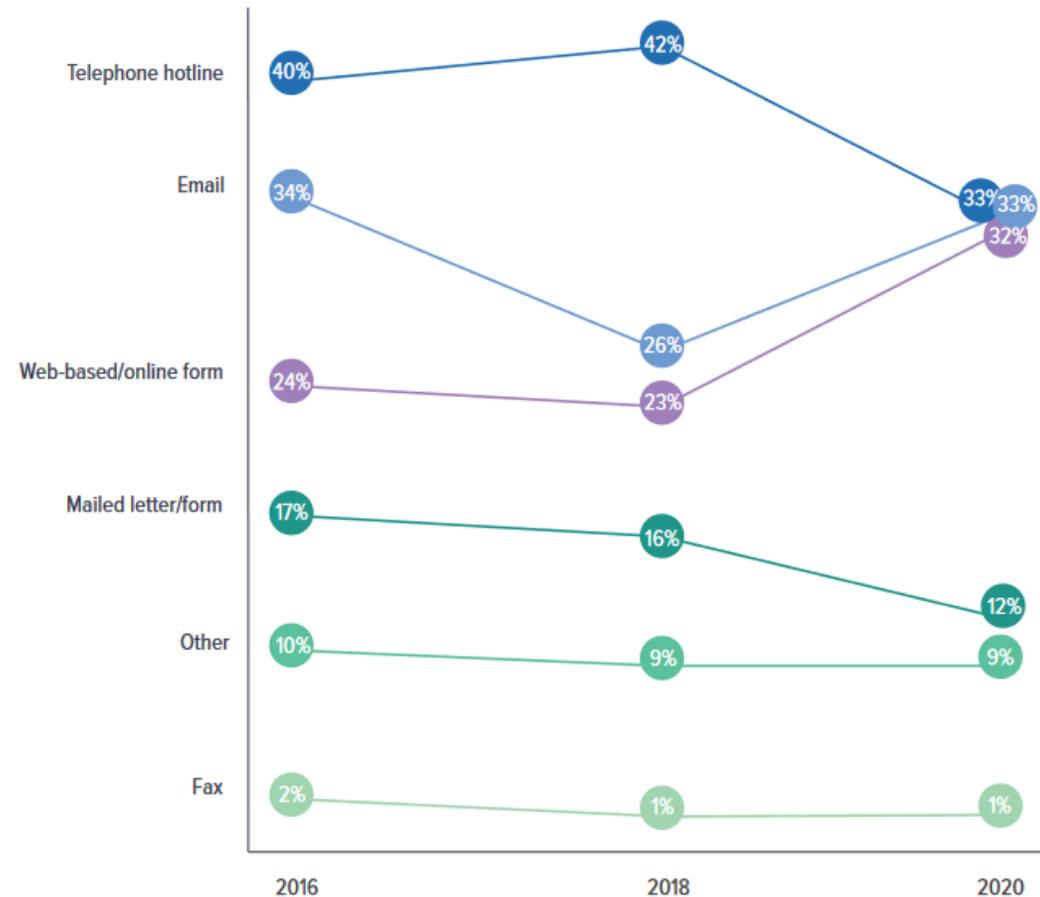
(5) Meldekanäle können intern von einer hierfür benannten Person oder Abteilung betrieben oder extern von einem Dritten bereitgestellt werden. Die in Artikel 9 Absatz 1 genannten Garantien und Anforderungen gelten auch für Dritte, die damit beauftragt sind, den Meldekanal für eine juristische Person des privaten Sektors zu betreiben.

(6) Juristische Personen des privaten Sektors mit 50 bis 249 Arbeitnehmern können für die Entgegennahme von Meldungen und für möglicherweise durchzuführende Untersuchungen Ressourcen teilen. Dies gilt unbeschadet der diesen juristischen Personen durch diese Richtlinie auferlegten Verpflichtung, Vertraulichkeit zu wahren, Rückmeldung zu geben und gegen den gemeldeten Verstoß vorzugehen.

# Mögliche Umsetzung

- Telefonhotline
- E-Mail-Adresse
- Webbasiertes System (nur Kanal oder inkl. Case Management System)
- Briefkasten
- Physische Adresse
- Ombudsperson
- Externer Full Service Provider

FIG. 12 What formal reporting mechanisms did whistleblowers use?



ACFE Report to the nations 2020

# Was ist nach Einlangen eines Hinweises zu tun?

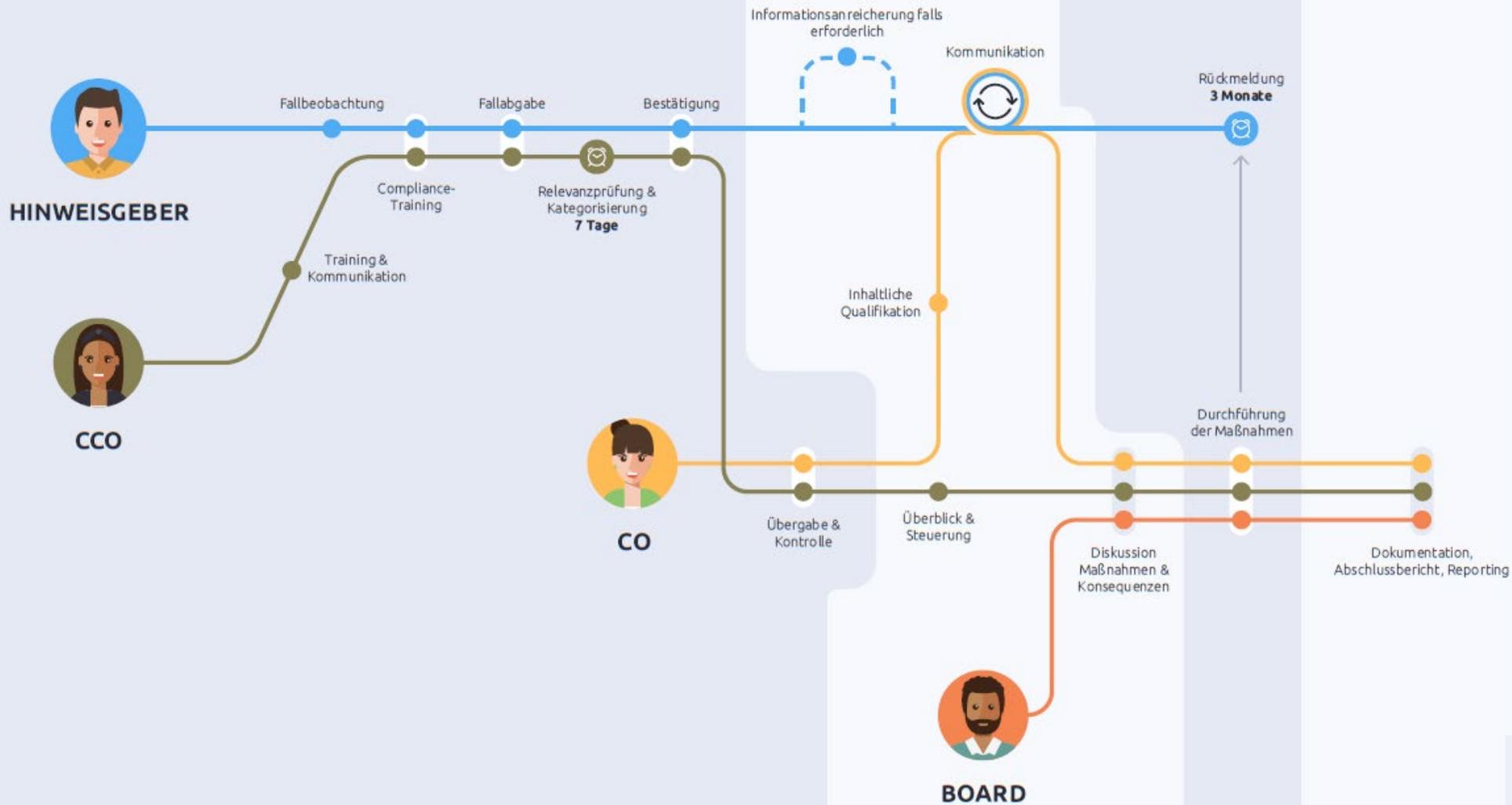


## VORBEREITUNG & HINWEIS

## UNTERSUCHUNG

## ENTSCHEIDUNG

## ABSCHLUSS



- VO 2016/679: DSGVO
- RL 2016/680: Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder der Strafvollstreckung ...

## EU-Hinweisgeberschutz- Richtlinie und Datenschutz

### Artikel 17

#### Verarbeitung personenbezogener Daten

Die nach dieser Richtlinie vorgenommene Verarbeitung personenbezogener Daten einschließlich des Austauschs oder der Übermittlung personenbezogener Daten durch die zuständigen Behörden erfolgt im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 und der Richtlinie (EU) 2016/680. Der Austausch oder die Übermittlung von Informationen durch Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Union erfolgt im Einklang mit der Verordnung (EU) 2018/1725.

Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer spezifischen Meldung offensichtlich nicht relevant sind, werden nicht erhoben bzw. unverzüglich wieder gelöscht, falls sie unbeabsichtigt erhoben wurden.

DSGVO gilt



- Verfahrensverzeichnis
- DSFA / PIA
- TOM
- Informationspflichten (!)
- Betroffenenrechte (!)
- ...

# Hinweisgebersysteme im Konzern

*strittig*

Genügt ein zentrales HGS für mehrere Konzernunternehmen?

- Stellungnahmen der EU Kommission\*: Ab 250 Beschäftigten eigenes System
- Andere Meinung: Auch Konzernmutter ist Dritter im Sinne der WBRL

Wichtig: Datenschutz beachten

\* EC DGJC Stellungnahmen JUST 3939215 / JUST 4667786 (Juni 2021)

# Schutzmaßnahmen für Whistleblower

- Verbot von Repressalien (Art. 19)
  - Umfassender Katalog: von Suspendierung über Mobbing und schwarze Liste bis psychiatrische Überweisung
- Unterstützende Maßnahmen (Art. 20)
  - Mitgliedstaaten stellen sicher ... Information, Beratung ... über Rechte – einfach & kostenlos
- Maßnahmen zum Schutz vor Repressalien (Art. 21)
  - Schutz bei Verletzung von Offenlegungsbeschränkungen, sofern Offenlegung notwendig war
  - Keine Haftbarmachung für Beschaffung von / Zugriff auf Informationen (Grenze: Strafrecht)
  - Beweislastumkehr (Abs. 5)

Weitere Informationen dazu finden Sie im Anhang.

# Maßnahmen zum **Schutz betroffener Personen** Art. 22

- Wahrung der Verteidigungsrechte / Unschuldsvermutung / faires Verfahren
- Schutz der Identität der betroffenen Person / Vertraulichkeit

# Externe Meldungen und Folgemaßnahmen

Für Österreich  
noch nicht  
entschieden /  
kommuniziert.

## Artikel 11

### **Pflicht zur Einrichtung externer Meldekanäle und Ergreifung von Folgemaßnahmen nach**

(1) Die Mitgliedstaaten benennen die zuständigen Behörden, die befugt sind, Meldungen entgegenzunehmen, Rückmeldung dazu zu geben und entsprechende Folgemaßnahmen zu ergreifen, und statten diese Behörden mit angemessenen Ressourcen aus.

Es gelten dieselben **Prinzipien** wie für den privaten Sektor.

# Sanktionen

## Artikel 23

### Sanktionen

(1) Die Mitgliedstaaten legen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen für natürliche oder juristische Personen fest, die

- a) Meldungen behindern oder zu behindern versuchen;
- b) Repressalien gegen die in Artikel 4 genannten Personen ergreifen;
- c) mutwillige Gerichtsverfahren gegen die in Artikel 4 genannten Personen anstrengen;
- d) gegen die Pflicht gemäß Artikel 16 verstoßen, die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebern zu wahren.

(2) Die Mitgliedstaaten legen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen für Hinweisgeber fest, denen nachgewiesen wird, dass sie wissentlich falsche Informationen gemeldet oder offengelegt haben. Die Mitgliedstaaten sehen auch Maßnahmen entsprechend dem nationalen Recht zur Wiedergutmachung von Schäden vor, die durch diese Meldungen oder Offenlegungen entstanden sind.

# EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

## in a nutshell

- Ziel: EU-weiter Mindeststandard für Hinweisgeberschutz
- Verbot von Repressalien gegenüber gutgläubigen Hinweisgeber:innen (Beweislastumkehr)
- Weiter persönlicher Anwendungsbereich – Rechtfertigungsgründe für Verletzung von Schutzrechten
- Sachlicher Anwendungsbereich auf ausgewählte EU-Regeln eingeschränkt – nationales Recht (?)
- Interne (jur. Person) / externe (Behörde) Meldung – Offenlegung (öffentlich)
- Juristische Personen aus dem öffentlichen / privaten Sektor ab 50 / 250 Mitarbeitern
- Pflicht zu Information über Meldekanäle
- Pflicht zu Vertraulichkeit
- Pflicht zu Feedback
- Datenschutz – DSGVO (GDPR) gilt
- Organisation - kompetent, unparteiisch (von Meldung bis zu Folgemaßnahmen)
- Dokumentation

# EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

## Status in Österreich

Delayed

### Delayed whistleblowing law under scrutiny

[ti-austria.at](https://www.ti-austria.at) | 10/02/2022

The EU Commission has begun infringement proceedings against Austria after they failed to meet the 17 December 2021 deadline to transpose the EU Directive on whistleblowing.

Vor allem Uneinigkeit zu: **sachlicher Anwendungsbereich / Anonymität / externe Meldung mit interner Meldung gleichgestellt.**

Befürchtung ua. Nachteil für österr. Unternehmen im globalen Wettbewerb

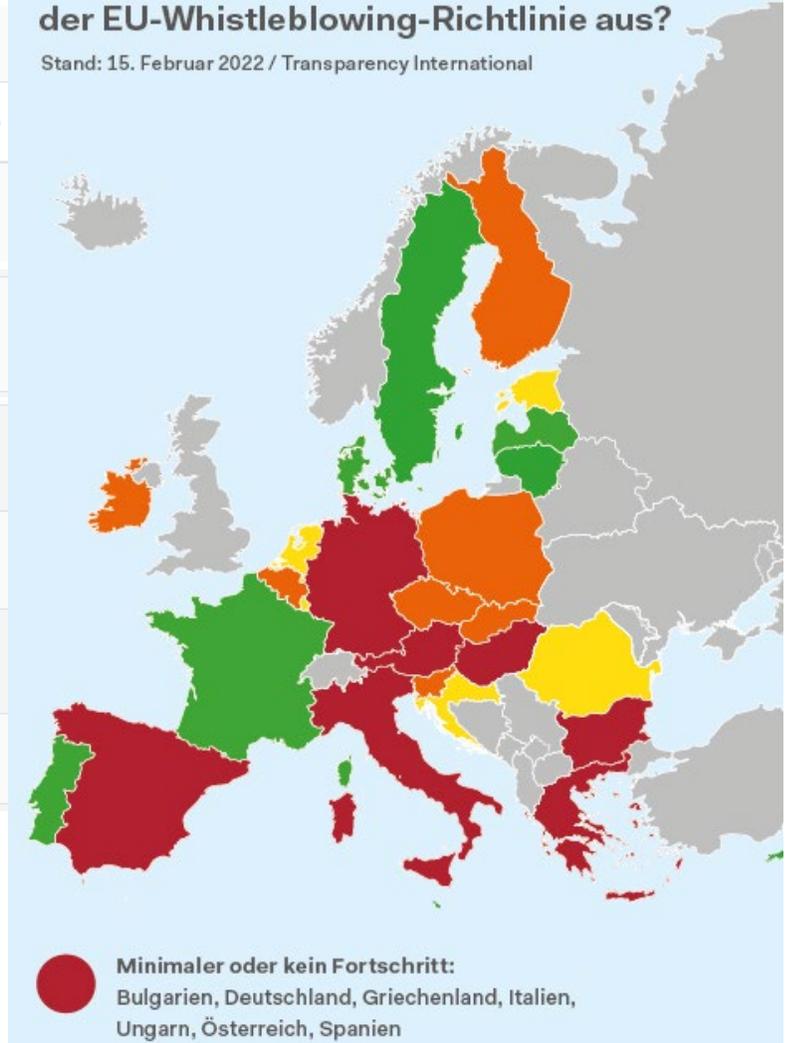
# Status der Umsetzung am 30.3.2022

## COUNTRIES

Member States	Status	Latest Update
 Austria	Delayed	10/02/2022
 Denmark	Law adopted	24/06/2021
 France	Law adopted	16/02/2022
 Germany	Delayed	26/11/2021
 Greece	Delayed	04/08/2021
 Hungary	Not started	18/02/2022

## Wie sieht es mit der Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie aus?

Stand: 15. Februar 2022 / Transparency International



# Hinweisgeberschutz

## Status in Österreich

- In Österreich gibt es derzeit keine branchenunabhängige Pflicht zum Betrieb eines Hinweisgeber-Systems.
  - Sonderregeln existieren z.B. für Finanzinstitute
- Manche Behörden und Medien nutzen Whistleblowing-Systeme: WKStA, FMA, BWB
- Stand der Umsetzung:
  - BM Arbeit, Familie und Jugend arbeitet am Entwurf für das WhistleblowingG
  - Übergangsfristen



## Hinweisgebersysteme zur Bekämpfung von Korruption entlang der Lieferkette

# Hinweisgebersysteme zur Bekämpfung von Korruption entlang der Lieferkette

- Korruption hat immer ein Ziel
  - Vertuschung von Menschenrechtsverletzungen
  - „Beschleunigung“ von behördlichen Verfahren
  - Verkauf von nicht wettbewerbsfähigen Produkten
- Korruption ist weltweit verboten
  - Korruption passiert versteckt / verschleiert
  - Books & Records (Dokumentationspflichten)
  - (Berater)-Verträge u.a. „Dienstleistungen“
  - Facilitation Payments häufig aus „schwarzen Kassen“

Reporting / Rating  
Standards



# Are your anti-bribery procedures adequate?

## Guidance

October 2021

### The key elements of effective systems

In addition to providing principled direction to businesses, the guidance identifies six key elements that comprise effective anti-bribery compliance systems. These are:



Management and senior employee commitment to developing, implementing and promoting anti-bribery policies.



Thorough and ongoing risk assessments to determine a business's bribery risk profile.



Performing comprehensive due diligence when entering new business relationships and contexts.



Effective and confidential reporting and investigation mechanisms.



Clear communication and training on bribery prevention policies for all employees and associates.



Regularly monitor and review anti-bribery policies and procedures, adjusting where appropriate.

<https://globalcompact.at/wp-content/uploads/2021/10/UN-GCNA-Are-your-anti-bribery-procedures-adequate-October-2021.pdf>

# Hinweisgebersysteme zur Bekämpfung von Korruption entlang der Lieferkette - **Maßnahmen**

- Geschützten Personenkreis - entsprechend weit definieren
  - Inhaltlicher Scope - relevante Risiken adressieren
  - Geeignete Kanäle wählen - für die Betroffenen einfach nutzbar
  - Verständlich kommunizieren (no one size fits all)
  - Vertrauliche Personen und Prozesse definieren
  - Zeigen Sie, dass Meldungen erwünscht sind und helfen
- 
- Verhaltenskodex für Lieferanten (CMS verlangen, Prüfung, Rating)
  - Collective Action / verbündete Suchen

**Soll ich jetzt schon etwas tun  
oder auf das WB-Gesetz warten?**

# Fix ist

- Pflicht, Meldekanäle und Meldestelle einzurichten kommt
- Geeignete Prozesse und Stellen / Personen müssen definiert werden
- Interne Hinweisgebersysteme „konkurrieren“ mit externen HGS / Offenlegung



# Wichtige Überlegungen

- **3 unterschiedliche Phasen:** Planung, Implementierung, Betrieb, inkl. interne Ermittlungen und Folgemaßnahmen
- **Ziele & Anforderungen** - Chancen & Risiken - Mindestanforderungen erfüllen oder mehr?
- **Governance** (Aufsichtsrat?, Auslandsbezug?) & **Kultur**
- Sinnvolle **Organisation**, Verantwortlichkeiten - unparteiisch & senior
- Systeme / **Kanäle:** Vor- & Nachteile (analog vs. digital, inhouse vs. outsourcing, etc.)
- **Stakeholder:** Management, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsrat, HR, Datenschutz, IT, Kommunikation, externe Partner:innen (Lieferant:innen, ...)



# Praktische Tipps

- Definiere Sie **praktikable** Prozesse, Aufgaben und Verantwortlichkeiten, von Anfang bis Ende, also bis zur Umsetzung der Maßnahmen. **ISO 37002** kann helfen.
- Bedenken Sie in Ihren Rules & Procedures auch den **worst case**.
- Überlegen Sie sich ein zum Unternehmen und zum Thema **passendes Kommunikationskonzept**.
- Keine Sorge, vor zu vielen oder unehrlichen Meldungen.
- Nutzen Sie die Chancen, die sich aus der künftigen Verpflichtung ergeben.
- Vertraulichkeit & Vertrauen sind der Schlüssel zum Erfolg.
- Überlegen Sie, ob Sie die Gelegenheit nutzen sollten, ein **Ethics & Compliance Management System** einzurichten.

**Bitte setzen Sie sich für den Schutz von Hinweisgeber:innen ein.**

**Treten Sie dagegen auf, wenn Whistleblowing als vernadern oder Illoyalität abgestempelt wird, weil das Gegenteil richtig ist.**

**Der Schutz von Hinweisgeber:innen ist ein wesentlicher Schritt, am Weg zu einer integren Organisation / Gesellschaft.**



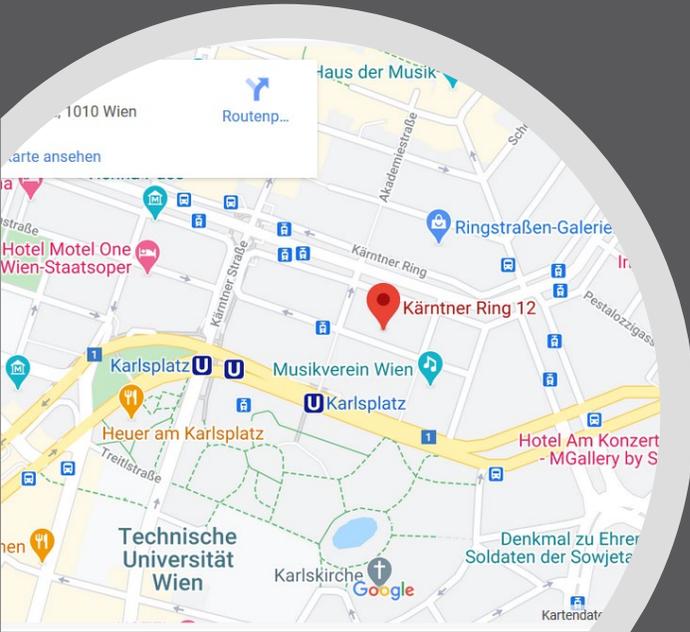


**inecos**  
*einfach richtig handeln*

# Kontakt



- **Mag. Dr. Michael Nuster, MSc.**
- [michael.nuster@inecos.eu](mailto:michael.nuster@inecos.eu)
- +43 664 99 280 360
- Kärntner Ring 12/2b 1010 Wien  
Barrierefreier Eingang über Dumbastraße 2





KORRUPTIONSPRÄVENTION



Global Compact  
Network Austria

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

**Daniel Fitz**

d.fitz@globalcompact.at

[www.globalcompact.at](http://www.globalcompact.at)



Global Compact Network Austria

koordiniert von

**resPACT**  
austrian business council  
for sustainable development

gefördert von

 **AUSTRIAN  
DEVELOPMENT  
AGENCY**

Anhang

# **WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

# Weitere Informationen zu Whistleblowing

- Hinweisgebersysteme, Implementierung in Deutschland, Österreich und der Schweiz, <https://www.morawa.at/detail/ISBN-9783811456372/Ruhmannseder-Felix/Hinweisgebersysteme>
- EQS Whistleblowing Report 2021, <https://www.integrityline.com/de/knowhow/white-paper/whistleblowing-report/>
- TI - Austrian Chapter, Forderungspapier, <https://ti-austria.at/2020/09/21/presseinfo-umsetzung-der-eu-whistleblower-richtlinie-in-oesterreich-ti-ac-fordert-rechtssicherheit-und-schutz-fuer-hinweisgeber/>
- WIN, New standards, <https://whistleblowingnetwork.org/Our-Work/Spotlight/Stories/New-standards-on-employers-a-new-era-for-corporat>
- HBR, How to Speak Up When It Matters, <https://hbr.org/2019/03/how-to-speak-up-when-it-matters>



# Denken Sie an die EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

- Hinweisgeber:innen haben Wahlmöglichkeit, wo sie melden (intern / Behörde) und ggfls. ein Recht auf Offenlegung
- Hinweisgeber:innen müssen angemessen informiert werden
- Hinweisgeber:innen haben umfassenden Schutz vor Repressalien (Beweislastumkehr)
- Meldungen von Verstößen müssen dokumentiert und Folgemaßnahmen müssen ergriffen werden
- verpflichtende Rückmeldung an Hinweisgeber:innen, über Folgemaßnahmen und deren Gründe

*Gute Argumente, für ein  
angemessenes internes  
Hinweisgebersystem*

# Bedenken Sie:

- Die **Auswahl des passenden Hinweisgebersystems** für ein Unternehmen braucht Zeit:
  - Wer soll Hinweise abgeben können?
  - Müssen mehrere Länder abgedeckt werden?
  - Wie sollen Hinweise, Ermittlungs- und Folgemaßnahmen sicher dokumentiert werden?
- **Welche Funktionen und Abteilungen sind von Anfang an in den Entscheidungsprozess miteinzubeziehen?** Z.B. Management, Betriebsrat, Datenschutzbeauftragte(r), Compliance, Legal, Internal Audit ...
- Welche **Personen** im Unternehmen sollen das Hinweisgebersystem betreuen oder besser Betreuung durch externe Experten?
- Wie sollen die Mitarbeiter:innen / externe Stakeholder über das Hinweisgebersystem **informiert** werden?
- **Schulungsprogramme** für Fallbearbeiter:innen, Führungskräfte, ...

**WAS WOLLEN  
WIR ERREICHEN?**

**WELCHE KULTUR  
HABEN WIR?**

# EU-Hinweisgeberschutz-Richtlinie

## Artikel 3

### Beziehung zu anderen Unionsrechtsakten und nationalen Bestimmungen

(1) Falls die in Teil II des Anhangs aufgeführten sektorspezifischen Rechtsakte der Union spezifische Regeln über die Meldung von Verstößen enthalten, gelten diese Regeln. Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten insoweit, als die betreffende Frage durch diese sektorspezifischen Rechtsakte der Union nicht verbindlich geregelt ist.

Beispielsweise Regeln für  
Finanzdienstleister

# Persönlicher Anwendungsbereich

Artikel 4

sehr weit

Hinweisgeber:innen (öffentlicher & privater Sektor), die **im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangt haben.**

- Arbeitnehmer:innen, einschließlich Beamt:innen
- Selbstständige (z.B. Dienstleister:innen)
- Aufsichtsorgane, Anteilseigner:innen, Bewerber:innen, Praktikant:innen, ehemalige Mitarbeiter:innen, Personen im Einstellungsverfahren ...
- Geschützt sind auch
  - Mittler:innen, die hinweisgebende Personen bei der Meldung unterstützen
  - Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie z.B. Kolleg:innen oder Verwandte
  - juristische Personen, ... mit denen sie/er in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

# Anonymität ?

Artikel 6 Voraussetzungen für den Schutz von hinweisgebenden Personen

Für Österreich  
noch nicht  
entschieden /  
kommuniziert.

(2) Unbeschadet der nach Unionsrecht bestehenden Verpflichtungen in Bezug auf anonyme Meldungen berührt diese Richtlinie nicht die Befugnis der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob juristische Personen des privaten oder öffentlichen Sektors und zuständige Behörden zur Entgegennahme und Weiterverfolgung anonymer Meldungen von Verstößen verpflichtet sind.

(3) Personen, die Informationen über Verstöße anonym gemeldet oder offengelegt haben, anschließend jedoch identifiziert wurden und Repressalien erleiden, haben dennoch Anspruch auf Schutz gemäß Kapitel VI, sofern sie die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 erfüllen.

# Fortsetzung

## Maßnahmen zum Schutz vor Repressalien Art. 21

(5) In Verfahren vor einem Gericht oder einer anderen Behörde, die sich auf eine vom Hinweisgeber erlittene Benachteiligung beziehen und in denen der Hinweisgeber geltend macht, diese Benachteiligung infolge seiner Meldung oder der Offenlegung erlitten zu haben, wird vermutet, dass die Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung oder Offenlegung war. In diesen Fällen obliegt es der Person, die die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte.

Vermutung, dass Benachteiligung eine Repressalie für die Meldung / Offenlegung war.

(6) Die in Artikel 4 genannten Personen erhalten Zugang zu geeigneten Abhilfemaßnahmen gegen Repressalien einschließlich einstweiligen Rechtsschutzes während laufender Gerichtsverfahren nach Maßgabe des nationalen Rechts.

(7) In Gerichtsverfahren, einschließlich privatrechtlicher, öffentlich-rechtlicher oder arbeitsrechtlicher Gerichtsverfahren wegen Verleumdung, Verletzung des Urheberrechts, Verletzung der Geheimhaltungspflicht, Verstoßes gegen Datenschutzvorschriften, Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen sowie Schadensersatzverfahren, können die in Artikel 4 genannten Personen aufgrund von Meldungen oder von Offenlegungen im Einklang mit dieser Richtlinie in keiner Weise haftbar gemacht werden. Diese Personen haben das Recht, unter Verweis auf die betreffende Meldung oder Offenlegung die Abweisung der Klage zu beantragen, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die Meldung oder Offenlegung notwendig war, um einen Verstoß gemäß dieser Richtlinie aufzudecken.

Keine Haftung, wenn Meldung / Offenlegung notwendig war, um Verstoß aufzudecken.

Wenn eine Person Informationen über in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallende Verstöße meldet oder offenlegt, die Geschäftsgeheimnisse beinhalten, und wenn diese Person die Bedingungen dieser Richtlinie erfüllt, gilt diese Meldung oder Offenlegung als rechtmäßig im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2016/943. →

(2) Der Erwerb, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses gilt insofern als rechtmäßig, als der Erwerb, die Nutzung oder die Offenlegung durch Unionsrecht oder nationales Recht vorgeschrieben oder erlaubt ist.

# Dokumentation der Meldungen

Art. 18

- Meldungen müssen dokumentiert werden.
- Bei mündlichen Meldungen, muss die Möglichkeit für den Hinweisgeber gegeben sein, Korrekturen zur Niederschrift vorzunehmen und die Meldung mit Unterschrift zu bestätigen.

# Evaluierung eines bestehenden Hinweisgebersystems

## Entspricht unser Hinweisgebersystem den Anforderungen der Whistleblower RL?

- Ist der **Anwendungsbereich** des bestehenden Hinweisgebersystems weit genug oder ist dieser zu erweitern?
- Wurde das Hinweisgebersystem **bislang gut angenommen**?
- Sind die **Fristen und Feedbacks** im System / Arbeitsablauf bereits vorgesehen?
- Welche **Informationen und Unterlagen** kursieren zum bestehenden Hinweisgebersystem im Unternehmen und müssen **überarbeitet** werden?
- Welche **Funktionen und Abteilungen** waren ursprünglich bei der Implementierung des Hinweisgebersystems involviert und wer sollte bei den aktuellen Anpassungen **miteinbezogen** werden?

## Four components of an internal reporting mechanism:

1. **Active encouragement to speak up:** A company's leadership must urge employees and stakeholders to report misconduct and commit to protecting those who do so
2. **Confidential reporting channels:** Organisations must provide accessible and reliable channels to report misconduct, guaranteeing confidentiality or anonymity
3. **An effective response system:** Procedures must ensure thorough, timely and independent investigations of reports of misconduct
4. **Robust user protection:** People reporting misconduct must be protected from all forms of retaliation, with transparent procedures for investigating retaliation complaints.

Transparency International developed a topic guide on internal whistleblowing mechanisms, which provides an overview of the current debate and a list of the most up-to-date and relevant studies and resources on the topic.<sup>3</sup>

<https://www.transparency.org/en/publications/business-case-for-speaking-up>

Anhang

# **COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEME**

# Welche Ziele verfolgen wir mit Compliance Management?

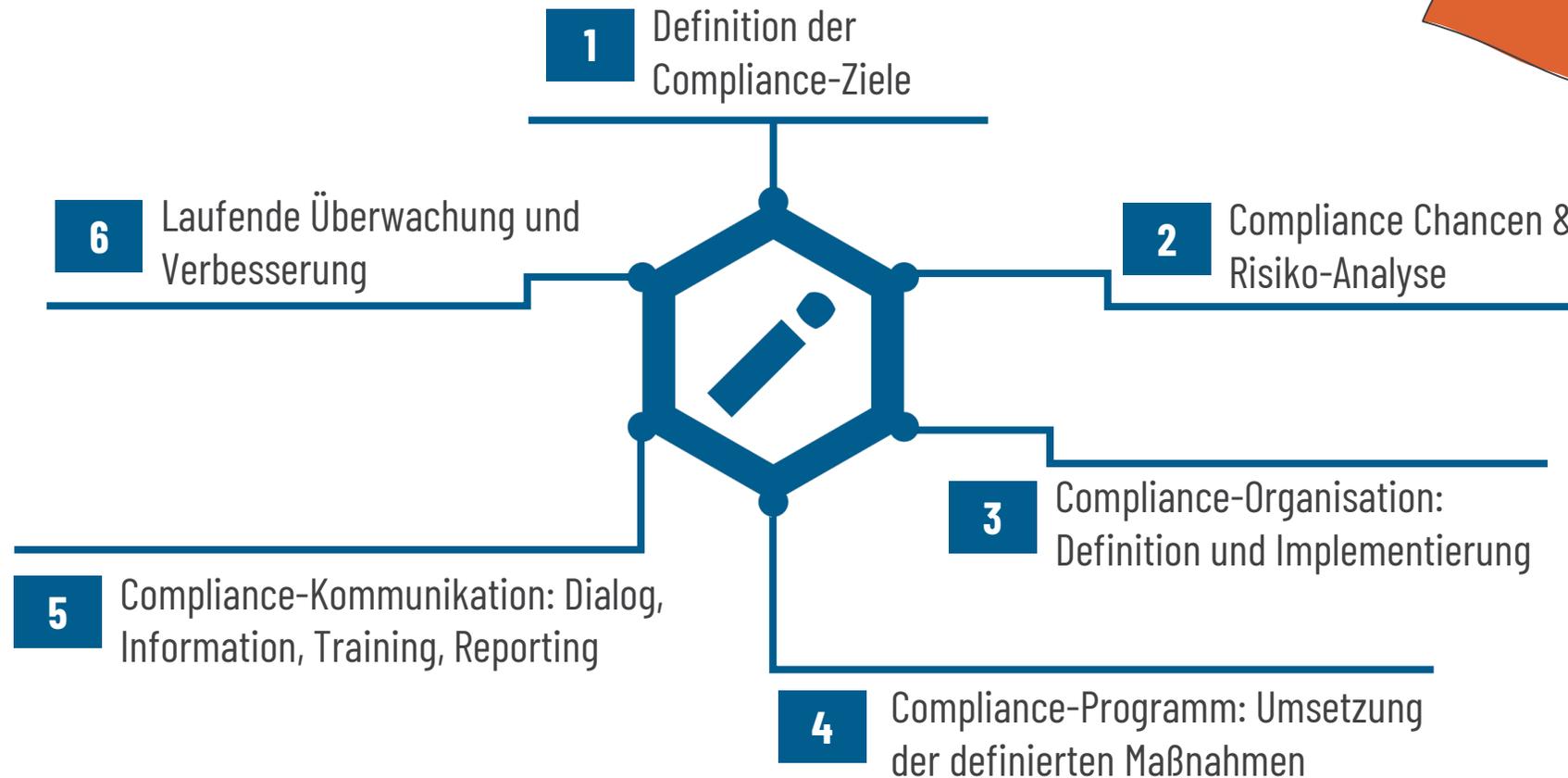
**Risiken** aus bestehen Anforderungen  
**minimieren** und

**Chancen nutzen**, die sich durch  
Compliance Management ergeben.



# Ethics & Compliance Management System

## Schritt für Schritt zum angemessenen CMS



**Build a program not a policy**

# Compliance Management sollte ...



zur Unternehmenskultur passen



die Beschäftigten und ggf. den Betriebsrat in die Gestaltung einbeziehen



angemessen / verhältnismäßig sein



so einfach wie möglich und so formalisiert wie nötig gestaltet werden

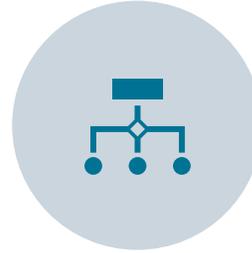
# Angemessen, risikobasiert und lösungsorientiert



CHANCEN & RISIKEN  
IM FOKUS



STAKEHOLDER  
EINBEZIEHEN



BESTEHENDE  
STRUKTUREN NUTZEN



EINFACHE UND KLARE  
KOMMUNIKATION



BETTER DONE THAN  
PERFECT



EINFACH BEGINNEN UND  
WEITERENTWICKELN

**Mit agilem  
Management  
zum passenden  
Compliance  
Programm**

# Ethics & Compliance Management Erfolgsfaktoren



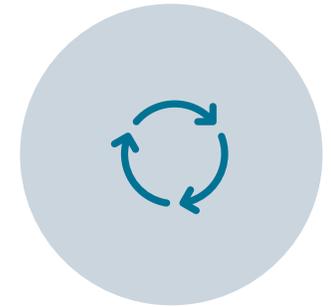
ZUM UNTERNEHMEN PASSENDE REGELN  
UND PROZESSE



DIE GEMEINSAM MIT DEN BETROFFENEN  
DEFINIERT WURDEN



UND ANGEMESSEN DOKUMENTIERT /  
KOMMUNIZIERT SIND



LAUFENDE EVALUIERUNG UND  
VERBESSERUNG SORGT FÜR OPTIMALE  
EFFIZIENZ UND WIRKSAMKEIT

# Compliance Management System

FCPA / US Sentencing Guidelines
UN Global Compact
Transparency International – Principles for Countering Bribery
Kartellrecht
Datenschutzrecht
...
ISO 37301 / ISO 37001
IDW PS 980



Unternehmenskultur		
Vorbeugen	Erkennen	Reagieren
Regeln / Prozesse	Hinweisgebersystem	Fallbearbeitung
Kommunikation / Training	Prozesskontrollen / IKS	Folgemaßnahmen / Sanktionen
Beratung	Compliance Checks	
Organisation / Reporting / laufende Verbesserung		

Ein Best Practise CMS umfasst alle wesentlichen Anforderungen Ihrer Geschäftspartner sowie nationaler und internationaler Rechtsvorschriften / Standards und setzt diese für Ihr Unternehmen angemessen um.

# Übliche Handlungsfelder

Handlungsbedarf besteht oft in den Bereichen

- Verhaltensgrundsätze / Kodex
- Interessenkonflikte
- Betrugsbekämpfung
- Vertraulichkeit / Geheimnisschutz
- Anti-Korruption - Amtsträger
- Kartell- / Wettbewerbsrecht
- Geldwäscheprävention
- Geschäftspartner-Compliance
- Umgang mit Fehlverhalten



Traditionelle (Rechts-)Bereiche wie

- Arbeitnehmerschutz / -sicherheit
- Buchhaltung / Bilanzierung
- Datenschutz (seit DSGVO)
- Produktkonformität /-sicherheit
- Steuerrecht
- Zoll / Export
- etc.

sind in der Regel bereits ausreichend gemanagt.

# Chancen & Risikofelder - Beispiele

- Code of Conduct / Unternehmenswerte
- Korruption - Geschenke / Zuwendungen / Sponsoring
- Interessenkonflikte / Untreue
- Betrugsbekämpfung / Diebstahl
- Korruptionsprävention - privater / öffentlicher Bereich
- Kartellrecht / Wettbewerbsrecht
- Datenschutz
- Schutz von Betriebs- / Geschäftsgeheimnissen
- Geldwäscheprävention
- Medienrecht
- Gewerbliche Schutzrechte / Urheberrecht
- Corporate Governance
- Nachhaltigkeit / CSR / ESG
- Menschenrechte
- Informationssicherheit
- Trade Compliance / Exportkontrolle / Embargo / Zoll
- Produktsicherheit / -konformität
- Kapitalmarktrecht
- Rechnungslegung / Finanzberichterstattung
- Abgaben / Steuern / Sozialversicherung / Lohndumping
- Gleichbehandlung - Diversity / Equity / Inclusion
- Arbeitnehmerrechte / -schutz
- Vergaberecht
- Beihilfen / Fördermittel
- Umweltrecht
- Betriebsanlagenrecht
- Abfallrecht
- Gefahrgut

# Ethics & Compliance

ist mehr als die Einhaltung von Regeln

angemessen &  
lösungsorientiert

E&C\* Management schützt vor rechtlichen Risiken und Reputationsschäden, verbessert kritische Unternehmensprozesse und erhöht die Effizienz und Wirksamkeit der Organisation.

Bei der Festlegung der internen Regeln ist darauf zu achten, dass diese zu den relevanten Risiken und zum Unternehmen passen.

\* Ethics & Compliance

# Gründe für Fehlverhalten

- Unkenntnis
- Mangelndes Verständnis
- Ignoranz
- Bewusstes Fehlverhalten



# Gründe für Fehlverhalten

## **Moral Licensing - Moralischer Ablasshandel**

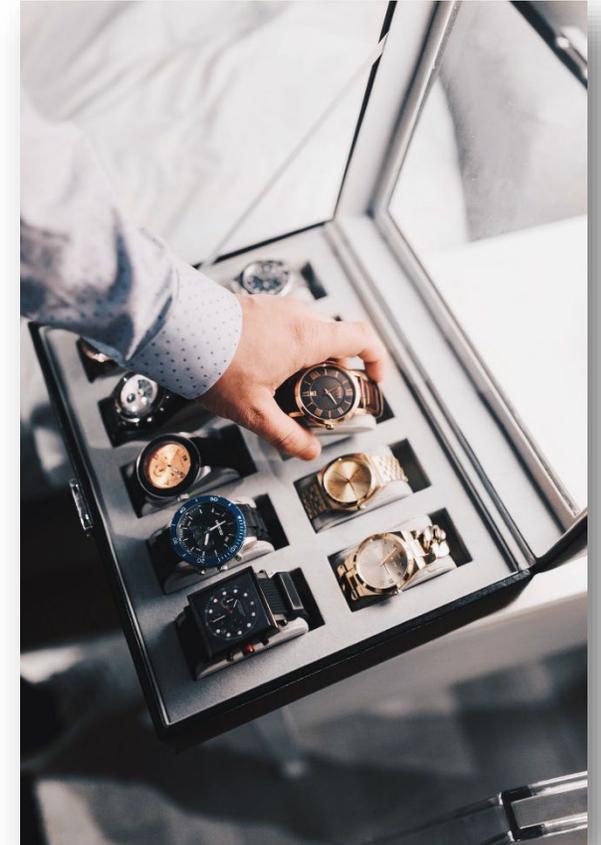
- Ich habe schon so viel für das Unternehmen getan, also kann ich mich auch mal so verhalten, dass ich davon profitiere. Das habe ich verdient.

## **Das Gehirn liebt Belohnungen - Zu widerstehen ist anstrengend**

- Besonders schwierig, wenn wir uns schlecht fühlen - daher tun wir, wenn es uns schlecht geht, eher Dinge, die wir später bereuen.

## **Delay Discounting**

- Je länger wir auf eine Belohnung warten müssen, desto weniger attraktiv erscheint sie.



# Was können wir tun, um richtiges Verhalten zu erreichen?

- **Bewusstsein schaffen,**
- **einfache und verständliche Regeln etablieren,**
- **vorbildlich Handeln**

**„Wir wollen es den Beschäftigten  
so einfach wie möglich machen,  
sich richtig zu verhalten.“**

**inecos e.U.**

Integrity Ethics Compliance Solutions

Mag. Dr. Michael Nuster, MSc.

E-Mail: [michael.nuster@inecos.eu](mailto:michael.nuster@inecos.eu)

Telefon: +43 664 99 280 360

Büro: Kärntner Ring 12/2b 1010 Wien

Barrierefreier Eingang über Dumbastraße 2

**inecos** – *einfach richtig handeln*

