

Leitfaden Whistleblowing - Österreich

Inhaltsverzeichnis

1. Zweck des Dokuments	2
2. Geltungsbereich.....	2
3. Meldung von gesetzwidrigem, unethischem und/oder unangemessenem Verhalten	3
4. Meldekanäle im Unternehmen	3
4.1 Meldung über das webbasierte Hinweisgebersystem.....	3
4.2 Meldung an eine Ansprechperson	3
5. Inhalt der Meldung	4
6. Eingangsbestätigung.....	4
7. Untersuchung und Folgemaßnahmen	4
8. Vertraulichkeit und Schutz des Hinweisgebers	4
9. Handeln im guten Glauben	5
10. Externe Meldemöglichkeiten	5
11. Datenschutz	5
Anhang I - Lokale Meldetatbestände und externe Meldemöglichkeiten sowie lokale Besonderheiten	

Präambel

Haberkorn bekennt sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Regeln sowie an die im Code of Conduct festgeschriebenen Werte. Von allen Mitarbeitern¹ und Leitungsorganen wird erwartet, dass sie bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit regelkonform und nach höchsten ethischen Grundsätzen handeln. Bei allen geschäftlichen Vorgängen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze, Standards und Gepflogenheiten all jener Länder einzuhalten, in denen Haberkorn tätig ist. Haberkorn legt besonderen Wert darauf, allfälliges Fehlverhalten im Unternehmen präventiv zu verhindern oder aber möglichst rasch erkennen und aufklären zu können und nötige Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können.

Ein wesentliches Element dafür sind unternehmensinterne Hinweisgeberkanäle. Haberkorn will es seinen Mitarbeitern möglichst leicht machen, ihnen bekannt gewordene bzw. vermutete rechtswidrige, unethische oder unangemessene Verhaltensweisen, Vorgänge oder Vorfälle zu melden. Zu diesem Zweck hat Haberkorn in Ergänzung zu den bestehenden Meldemöglichkeiten das webbasierte Hinweisgebersystem EQS implementiert.

Haberkorn nimmt die gesetzlichen Vorgaben zum Schutz von Hinweisgebern sowie seine Fürsorgepflicht und Verantwortung als Arbeitgeber sehr ernst. Die Leitung von Haberkorn betrachtet jeden Hinweisgeber als wertvolle Erkenntnisquelle. Daher muss kein Hinweisgeber, der in gutem Glauben handelt, Nachteile für die Erstattung einer Meldung befürchten. Wir ermutigen daher jeden Mitarbeiter, erlebtes oder beobachtetes Fehlverhalten über die zur Verfügung stehenden unternehmensinternen Kanäle zu melden.



Wolfgang Baur
Vorstand



Gerald Fitz
Vorstandsvorsitzender



Joachim Leissing
Leiter strategisches
Geschäftsfeld Bau



Harald Stix
Leiter strategisches
Geschäftsfeld Industrie



Christoph Winder
Vorstand

1. Zweck des Dokuments

Haberkorn ist bestrebt, es potenziellen Hinweisgebern einerseits leicht zu machen, Meldungen abzugeben und ihnen andererseits umfassenden Schutz zuzusichern. Das webbasierte Hinweisgebersystem ermöglicht den Mitarbeitern unternehmensbezogenes rechtswidriges und/oder unethisches Verhalten zu melden.

2. Geltungsbereich

Dieser Leitfaden gilt ohne geografische Einschränkung für Haberkorn und alle verbundenen Gesellschaften; länderspezifische Besonderheiten sind in **Anhang I** aufgelistet. Der Leitfaden gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge und Praktikanten), leitende Angestellte und Leitungsorgane von Haberkorn einschließlich überlassener Arbeitskräfte und externe Geschäftspartner.²

¹ Sämtliche in diesem Dokument verwendeten Begriffe sind geschlechterneutral zu verstehen.

² Zur leichteren Lesbarkeit wird der Begriff „Mitarbeiter“ für all diese Personengruppen verwendet.

3. Meldung von gesetzwidrigem, unethischem und/oder unangemessenem Verhalten

Mitarbeiter sind angehalten, jedes schwerwiegende Fehlverhalten, von dem sie Kenntnis erlangen bzw. hinsichtlich dessen sie einen begründeten Verdacht haben, zu melden. Als schwerwiegend gelten insbesondere - aber nicht ausschließlich - die folgenden Arten von Fehlverhalten:

Verstöße gegen Strafrecht

- etwa Betrug, Untreue, Diebstahl, Steuerhinterziehung

Verstöße gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften

- Verstöße gegen den Schutz von Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer;

Hinzukommen aber jedenfalls Fehlverhalten in jenen Bereichen, die in den jeweiligen Landesgesetzen geregelt sind. Diese können **Anhang I** entnommen werden.

4. Meldekanäle im Unternehmen

Eine offene Kommunikation in unserer Unternehmensgruppe bildet die Grundlage für die Meldung und die Aufklärung von Fehlverhalten. Die Geschäftsleitung von Haberkorn ermutigt daher alle Mitarbeiter, vermutetes Fehlverhalten unverzüglich zu melden.

4.1 Meldung über das webbasierte Hinweisgebersystem

Allen Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, eine Meldung - wahlweise auch anonym - über das webbasierte Hinweisgebersystem zu erstatten. Dieses ist rund um die Uhr und von jedem Standort aus in der jeweiligen Landessprache zugänglich unter www.haberkorn.com.

Damit steht eine sichere elektronische Kommunikationsplattform zur schriftlichen Abgabe von Meldungen zur Verfügung. Meldungen, die über das Hinweisgebersystem einlangen, werden vom Compliance-Beauftragten³ gelesen und bearbeitet. Der Hinweisgeber kann eine Mailbox im Hinweisgebersystem einrichten, um Rückfragen und einen Dialog mit dem Compliance-Beauftragten zu ermöglichen.

IP-Adressen, Zeitstempel und Metadaten des Hinweisgebers werden nicht erfasst; eine technische Rückverfolgbarkeit ist somit ausgeschlossen.

4.2 Meldung an eine Ansprechperson

Ergänzend zur Meldung über das webbasierte Hinweisgebersystem steht den Mitarbeitern der Compliance-Beauftragte als direkte Ansprechperson zur Verfügung. Meldungen an diesen können nur mündlich (persönlich oder telefonisch) erfolgen. Allfällige lokale Besonderheiten siehe bitte in **Anhang I**.

Sowohl bei Meldungen über das webbasierte Hinweisgebersystem als auch bei Meldungen an die Ansprechperson hat auf Ersuchen des Hinweisgebers innerhalb von 14 Tagen eine Zusammenkunft zur Besprechung des Hinweises stattzufinden.

³ Bei manchen Tochtergesellschaften kann es sich beim Compliance-Beauftragten auch um einen lokal ansässigen Mitarbeiter handeln; länderspezifische Besonderheiten sind in **Anhang I** aufgelistet.

5. Inhalt der Meldung

Um eine effektive Bearbeitung der Hinweise zu ermöglichen, hat die Meldung möglichst alle wesentlichen Informationen zum gemeldeten Fehlverhalten zu enthalten, insbesondere eine vollständige Beschreibung des Sachverhalts, Ort, Zeitpunkt bzw. Dauer des Fehlverhaltens sowie Informationen zu den beteiligten Personen und dem betroffenen Geschäftsbereich.

6. Eingangsbestätigung

Innerhalb von sieben Tagen nach Eingang einer Meldung erhält der Hinweisgeber eine Rückmeldung über den Eingang seiner Meldung, sofern dem nicht die Anonymität des Hinweisgebers entgegensteht.

7. Untersuchung und Folgemaßnahmen

Jedem eingelangten Hinweis wird nachgegangen. Je nach Art des vermuteten Fehlverhaltens werden die geeigneten Personen - allenfalls unter Zuziehung externer Experten, die jeweils zur absoluten Vertraulichkeit zu verpflichten sind, sofern sie nicht ohnehin einer berufsmäßigen Verschwiegenheitspflicht unterliegen - umgehend eine Untersuchung durchführen, um den gemeldeten Verstoß aufzuklären. Abhängig von den Untersuchungsergebnissen und soweit aufgrund eines aufgedeckten Fehlverhaltens erforderlich, wird das Unternehmen geeignete Korrektur- und/oder Sanktionsmaßnahmen ergreifen.

Innerhalb von längstens drei Monaten nach Eingang der Meldung, es sei denn, es gilt im konkreten Fall gemäß lokalem Recht eine kürzere Frist, erhält der Hinweisgeber Rückmeldung darüber, ob Folgemaßnahmen ergriffen worden sind oder ob die Untersuchung des Hinweises eingestellt wurde. Sofern die Untersuchungen noch andauern, erfolgt nach deren Abschluss bzw. Einstellung eine weitere Rückmeldung an den Hinweisgeber.

8. Vertraulichkeit und Schutz des Hinweisgebers

Unabhängig vom gewählten Meldekanal entscheidet der Hinweisgeber selbständig, ob er anonym bleiben will oder seine Identität offenlegt.

Allen Hinweisgebern wird strenge Vertraulichkeit sowohl hinsichtlich ihrer Identität als auch hinsichtlich des Inhalts der Meldung zugesichert.

Die Identität des Hinweisgebers wird jedenfalls vertraulich behandelt und ist nur den intern oder extern mit der Aufklärung betrauten Personen bekannt. Erfordert die Angelegenheit eine behördliche Untersuchung und ist die Offenlegung der Identität des Hinweisgebers für die Durchführung der Untersuchung erforderlich und/oder es bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Offenlegung, kann dies eine Ausnahme begründen.

Wird der Inhalt eines Hinweises anderen als den zuständigen Mitarbeitern der internen Stelle bekannt, insbesondere, weil der Hinweis nicht unmittelbar über das EQS-System oder beim Compliance-Beauftragten eingelangt ist, ist diesen Mitarbeitern, abgesehen von der vertraulichen Weiterleitung an die zuständige Stelle, die Bekanntgabe des Inhaltes des Hinweises oder des Hinweisgebers untersagt.

Die Weiterleitung hat diesfalls in vorheriger Abstimmung mit dem Compliance-Beauftragten zu erfolgen, um eine vollständige vertrauliche Behandlung sicherzustellen.

9. Handeln im guten Glauben

Jeder Mitarbeiter, der Fehlverhalten meldet, muss in gutem Glauben handeln und hinreichenden Grund zur Annahme haben, dass das offengelegte Verhalten einen Verstoß gegen geltende Gesetze, Vorschriften und interne Richtlinien darstellt. Jede Behauptung, die sich als böswillig oder wissentlich falsch erweist, zieht disziplinarische Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Dienstverhältnisses nach sich. Mobbing und falsche Anschuldigungen werden bei Haberkorn nicht geduldet.

10. Externe Meldemöglichkeiten

Dieser Leitfaden soll alle Mitarbeiter dazu ermutigen, ihre Bedenken hinsichtlich möglichen Fehlverhaltens im Rahmen der unter Punkt 4. beschriebenen Meldekanäle zu äußern, um eine zeitgerechte Aufklärung und Ergreifen von Korrekturmaßnahmen zu ermöglichen.

Es wird darauf hingewiesen, dass dem Hinweisgeber auch externe Meldemöglichkeiten offenstehen; länderspezifische Besonderheiten sind in **Anhang I** aufgelistet.

11. Datenschutz

Jede Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit eingelangten Meldungen und der Durchführung von Untersuchungen erfolgt im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer Meldung offensichtlich nicht relevant sind, werden unverzüglich gelöscht. Im Übrigen werden die personenbezogenen Daten gelöscht, sobald eine gesetzliche Grundlage für die Verarbeitung nicht mehr besteht.

Anhang I für Österreich

Gesetzlicher Geltungsbereich in Österreich gemäß §§ 3 Abs 3 bis Abs 5 HSchG

Das österreichische HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) nennt die Verletzung von Vorschriften in folgenden Bereichen:

- öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 des Strafgesetzbuches (StGB), BGBl. I Nr. 60/1974
- Finanzielle Interessen der Union im Sinne von Art 325 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), z.B. zweckwidrige Verwendung von EU-Fördergeldern
- Binnenmarktvorschriften im Sinne von Art 26 Abs 2 AEUV sowie Unionsvorschriften über Wettbewerb und staatliche Beihilfen.

Externe Meldemöglichkeiten in Österreich gemäß § 15 HSchG

Vorerst ist vom Hinweisgeber zu prüfen, ob der Hinweis bei einer internen Stelle abgegeben werden kann. Ist dies nicht möglich, nicht zweckentsprechend oder nicht zumutbar oder hat sich als erfolglos oder aussichtslos erwiesen, dann kann der Hinweis an eine externe Meldestelle gegeben werden.

Das HSchG nennt die folgenden externen Meldestellen:

- Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung
- Abschlussprüferaufsichtsbehörde (aufgrund des Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetzes)
- Bilanzbuchhaltungsbehörde (aufgrund des Bilanzbuchhaltungsgesetzes)
- Bundeswettbewerbsbehörde (aufgrund des Wettbewerbsgesetzes)
- Finanzmarktaufsichtsbehörde (aufgrund des Finanzmarktaufsichtsbehördengesetzes)
- Geldwäschemeldestelle (aufgrund des Bundeskriminalamt-Gesetzes)
- Notariatskammern (aufgrund der Notariatsordnung)
- Rechtsanwaltskammern (aufgrund des Disziplinarstatuts für Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter)
- Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (aufgrund des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes)