

CSL Group Richtlinie über das Melden von Fehlverhalten

Zweck und Geltungsbereich

CSL Limited und seine Tochtergesellschaften (CSL) verpflichten sich zu unternehmerischem Handeln in Übereinstimmung mit unseren Werten, auf deren Basis wir uns selbst ebenso wie unsere Kunden, Patienten, Spender, Lieferanten, Aktionäre sowie sonstige Stakeholder verhalten und miteinander interagieren. CSL verpflichtet sich, eine Kultur der Transparenz und Integrität zu fördern, wie im CSL Verhaltenskodex und anderen CSL-Richtlinien und -Standards dargelegt.

CSL erwartet von Dir, dass Du Bedenken äußerst, wenn Du ungesetzliches, unethisches oder anderweitig unangemessenes Verhalten vermutest, das CSL betrifft und zu einem schwerwiegenden Verstoß gegen geltende Gesetze und Vorschriften, unseren Kodex für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken beziehungsweise interne Richtlinien und Verfahren führen könnte. Dies hilft CSL, rechtzeitig Maßnahmen zum Schutz von CSL, unseren Mitarbeitenden und unserem Unternehmensumfeld zu ergreifen.

Der Vorstand von CSL hat diese Richtlinie genehmigt, um:

- Mitarbeitende zu ermutigen, sich zu Wort zu melden, wenn sie Kenntnis von potenziellem Fehlverhalten erlangen;
- mehrere Meldekanäle für vertrauliche oder anonyme Mitteilungen bereitzustellen;
- zu beschreiben, wie Fehlverhalten zu melden ist und welche Schutzmaßnahmen ein Informationsgeber erhält;
- die Prozesse von CSL für die Beantwortung von Meldungen über Fehlverhalten zu beschreiben und
- ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle sich sicher fühlen und unterstützt und ermutigt werden, Fehlverhalten zu melden.

CSL nimmt Meldungen von Fehlverhalten ernst. CSL toleriert nicht, dass jemand davon abgehalten wird, Fehlverhalten zu melden, oder dass er Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen erfährt, weil er das Wort ergreifen will oder dies getan hat. Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses werden gegen jeden verhängt, der nachweislich Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergriffen oder ihr im Zusammenhang mit dem Melden von Fehlverhalten Schaden zugefügt hat.

Diese Richtlinie gilt für CSL Limited und muss von allen Unternehmen der CSL Group umgesetzt werden. Wie hier beschrieben, bezieht sich „CSL“ auf CSL Limited und alle Unternehmen der CSL Group.

Richtlinie

1 Was ist das Melden von Fehlverhalten?

Jeder, dem potenzielles Fehlverhalten bekannt wird, ist dazu angehalten, dieses einem zuständigen Empfänger zu melden (d. h. das Fehlverhalten über einen entsprechenden Kanal zu melden). Die zuständigen Empfänger sind in Abschnitt 3 unten aufgeführt.

2 Was stellt potenzielles Fehlverhalten dar?

Potenzielles Fehlverhalten ist jedes vermutete oder tatsächliche Fehlverhalten beziehungsweise jeder unzulässige Zustand oder Umstand in Bezug auf CSL oder seine Mitarbeitenden und leitenden Angestellten. Du solltest Fehlverhalten melden, wenn Du Dir nicht sicher bist, ob etwas ein potenzielles Fehlverhalten ist.

Informationen über potenzielles Fehlverhalten sollten mit einem zuständigen Empfänger besprochen werden, um die Probleme möglichst effektiv lösen zu können.

Zu potenziellem Fehlverhalten gehören grundsätzlich **keine persönlichen arbeitsbezogenen Beschwerden**.

Persönliche arbeitsbezogene Beschwerden sind Beschwerden im Zusammenhang mit Deiner Beschäftigung, die Auswirkungen auf Dich persönlich haben (z. B. eine Meinungsverschiedenheit zwischen Dir und einem anderen Mitarbeitenden oder eine Entscheidung über Deine Beförderung).

Im Allgemeinen sollten diese Beschwerden mit dem zuständigen Vertreter Deiner lokalen Personalabteilung oder einem Empfänger besprochen werden, da diese die Probleme am effektivsten lösen können. In einigen Fällen können diese Beschwerden auch ein potenzielles Fehlverhalten umfassen.

Beispiele für meldepflichtiges potenzielles Fehlverhalten sind unter anderem:

- Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften;
- Verstoß gegen den CSL Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder andere CSL-Richtlinien, -Standards oder -Kodizes;
- kriminelle Aktivitäten;
- Bestechung oder Korruption;
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit oder Schädigung der Umwelt;
- unehrliches oder unethisches Verhalten, das für CSL, seine Mitarbeitenden oder Dritte wahrscheinlich mit erheblichen finanziellen Schäden oder Rufschädigung verbunden ist;
- Interessenkonflikte;
- wettbewerbswidriges Verhalten;
- Diskriminierung, Schikane, Belästigung oder Mobbing gemäß lokaler Rechtsprechung oder einer Unternehmensrichtlinie;
- Insiderhandel;
- absichtliche Freigabe oder nicht genehmigter Besitz firmeneigener oder privater Daten;
- Verhalten, das bei Offenlegung der Marke, dem Ruf oder den externen Beziehungen von CSL (z. B. zu Kunden, Geschäftspartnern, Regierungen und Aufsichtsbehörden) erheblichen Schaden zufügen könnte;
- Finanzbetrug oder Misswirtschaft;
- Verhalten, das der Finanzlage von CSL Schaden zufügen könnte;
- Steuerhinterziehung oder Geldwäsche;
- unbefugte Verwendung von vertraulichen oder firmeneigenen Informationen von CSL;
- Verhalten, das eine Gefahr für die Öffentlichkeit, einen Staat oder das Finanzsystem darstellen könnte;
- Nicht-Offenlegung einer wesentlichen Cyber-Sicherheitsverletzung;
- Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit oder Menschenhandel;
- Vergeltungsmaßnahmen oder die Benachteiligung von Personen, die Fehlverhalten melden oder sich anderweitig an Aktivitäten beteiligen, die durch das Gesetz oder die Unternehmensrichtlinien geschützt sind;
- absichtliche Verschleierung der oben genannten.

Umgekehrt umfasst potenzielles Fehlverhalten im Allgemeinen keine persönlichen arbeitsbezogenen Beschwerden, die der Personalabteilung oder der Abteilung Global Employment Law in Übereinstimmung mit den CSL HR-Prozessen gemeldet werden sollten.

Beispiele für persönliche arbeitsbezogene Beschwerden sind unter anderem:

- Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitenden;
- Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten;
- Probleme in Bezug auf die Disziplin der Mitarbeitenden und das Leistungsmanagement;
- Entscheidungen über die Einstellung, Versetzung oder Beförderung von Mitarbeitenden;
- Entscheidungen über Vergütungen und Prämienpläne;
- Entscheidungen über die Suspendierung oder Kündigung eines Mitarbeitenden aus Leistungs- oder Disziplinargründen.

3 Wie kann ich potenzielles Fehlverhalten melden?

CSL ermutigt Dich, Fehlverhalten einem der folgenden **zuständigen Empfänger** oder Kanäle zu melden:

Mitarbeitende von CSL

- CSL Speak Up Hotline (<https://cslspeakup.ethicspoint.com>); sie bietet Dir die Möglichkeit, Dich online oder telefonisch zu melden (in Deiner Landessprache) oder Fragen zu stellen.
- Regional Ethics & Compliance Officer/s oder der Global Chief Ethics & Compliance Officer
- Personalbezogene Angelegenheiten: Rechtsabteilung, Personalabteilung
- speakup@csl.com.au

Mitarbeitende von CSL können die Kontaktdaten der zuständigen Empfänger auf der Homepage Intranet-Ethics & Compliance einsehen. Du kannst Deine Meldung per E-Mail, Telefon oder persönlich machen.

Betriebsfremde Personen, wie z. B. Lieferanten, Auftragnehmer, Berater, Dienstleister, Geschäftspartner von CSL, einschließlich ihrer Mitarbeitenden.

- CSL Speak Up Hotline (<https://cslspeakup.ethicspoint.com>); sie bietet Dir die Möglichkeit, Dich online oder telefonisch zu melden (in Deiner Landessprache) oder Fragen zu stellen.

Die CSL Speak Up Hotline ist ein unabhängiger Hotline-Service, der Mitarbeitenden und anderen Personen ganzjährig rund um die Uhr die Möglichkeit gibt, potenzielles Fehlverhalten entweder online oder telefonisch zu melden. Meldungen können anonym erfolgen, wenn dies in der jeweiligen Gerichtsbarkeit erlaubt ist.

Wir empfehlen, Dich an einen der oben aufgeführten zuständigen Empfänger zu wenden. Du kannst Fehlverhalten jedoch auch bestimmten anderen Personen melden und trotzdem weiterhin die in Abschnitt 8 unten beschriebenen Rechtsschutzmaßnahmen erhalten.

4 Welche Informationen sollte ich bereitstellen?

Du solltest so viele Informationen wie möglich bereitstellen, einschließlich der Einzelheiten zu dem potenziellen Fehlverhalten, wie z. B.:

- Dein Name, der vertraulich behandelt wird (siehe Abschnitt 6 unten), Dein Standort und Deine Kontaktdaten (sie können anonym behandelt werden – siehe Abschnitt 7 unten).
- Art des potenziellen Fehlverhaltens.
- Zeitpunkt und Ort des potenziellen Fehlverhaltens.
- Involvierte Personen.
- Angabe, ob Du bereits einem Mitarbeitenden von CSL Bedenken gemeldet hast und wie dieser darauf reagiert hat.
- Alle Beweismittel, die Deinen Bericht unterstützen, und wo sich diese befinden.
- Alle weiteren Informationen, die bei der Untersuchung Deiner Meldung helfen könnten.
- Eventuelle Bedenken wegen möglicher Repressalien aufgrund der Offenlegung.

Wenn Du Fehlverhalten meldest, wird von Dir erwartet, dass Du berechnete Gründe zur Annahme hast, dass die Informationen, die Du preisgibst, der Wahrheit entsprechen, aber Du nicht bestraft wirst, selbst wenn sich die Informationen als falsch herausstellen. Du darfst jedoch nicht wissentlich über etwas berichten, was nicht der Wahrheit entspricht oder irreführend ist.

Das Melden von Fehlverhalten kann die Berufsaussichten und den Ruf von Personen schädigen, die Gegenstand ernsthafter Anschuldigungen sind. Wenn Deine Meldung nicht aus vernünftigen Gründen erfolgt, kann sie einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens darstellen und wird als schwerwiegender Verstoß betrachtet, der Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen kann. Du hast in diesem Fall keinerlei Anspruch auf Schutz. Beim Melden von Fehlverhalten geht es nicht darum, eine Beschwerde zu machen. Es geht darum, tatsächliches, potenzielles oder wahrgenommenes Fehlverhalten, Missstände, Verstöße gegen CSL-Richtlinien oder das Gesetz zu melden.

5 Wie wird meine Identität geschützt (Vertraulichkeit)?

CSL verpflichtet sich zur Fairness gegenüber allen Personen, die Fehlverhalten offenlegen, ohne sie in irgendeiner Hinsicht zu benachteiligen, und alle im Rahmen dieser Richtlinie erfolgenden Meldungen vertraulich zu behandeln. CSL nimmt Deinen Schutz ernst. Deine Einwilligung vorausgesetzt kann CSL den Umständen entsprechend einige oder alle der folgenden Maßnahmen zum Schutz Deiner Identität ergreifen:

- personenbezogene Daten oder Verweise überarbeiten, um Deine Identifizierung zu verhindern;
- gemeldetes Fehlverhalten von qualifiziertem Personal behandeln und untersuchen lassen;
- den Zugriff auf alle Informationen in Bezug auf eine Offenlegung auf diejenigen beschränken, die direkt an der Verwaltung und Untersuchung der Meldung beteiligt sind;
- von Dir bereitgestellte Beweise sicher aufbewahren, wobei alle Identitätshinweise oder identifizierbaren Informationen geschwärzt werden;
- qualifiziertem Personal Zugang zu den vorgelegten Beweisen gewähren;
- alle an der Behandlung und Untersuchung eines gemeldeten Fehlverhaltens beteiligten Person an die Vertraulichkeitsanforderungen erinnern, einschließlich der Tatsache, dass eine widerrechtliche Offenlegung Deiner Identität schwerwiegende Konsequenzen haben kann.

6 Kann ich eine anonyme Meldung machen?

CSL ermutigt Dich, Dich zu identifizieren, wenn Du eine Meldung über potenzielles Fehlverhalten machst, da dies die Untersuchung und Bearbeitung Deiner Meldung erleichtert. Da wir jedoch wissen, dass das Melden von Fehlverhalten problematisch sein kann, kannst Du auf Wunsch auch anonym bleiben. CSL wird Deine Entscheidung respektieren und Deinen Bericht so gut wie unter den gegebenen Umständen möglich behandeln.

CSL wird den Inhalt und den Wert Deiner Offenlegung auf die gleiche Weise beurteilen, als ob Du Deine Identität offengelegt hättest. Möglicherweise kann eine Untersuchung jedoch nur erfolgen, wenn ausreichende Informationen bereitgestellt werden, und es kann schwierig sein, Dir das gleiche Maß an praktischer Unterstützung anzubieten, wenn wir Deine Identität nicht kennen. Soweit zutreffend hast Du nach wie vor Anspruch auf gesetzliche Schutzmaßnahmen.

Wenn Du Deinen Namen angibst, wird dieser nur im Fall Deiner Zustimmung oder in Ausnahmefällen offengelegt, in denen dies gesetzlich zulässig oder erforderlich ist (z. B. im Umgang mit Regulierungsbehörden). Einzelheiten dazu, wie Deine Identität geschützt wird, sind in Abschnitt 8.1 unten aufgeführt. Wenn Du diesbezüglich Bedenken hast, kannst Du diese mit dem zuständigen Empfänger besprechen.

7 Wie wird CSL auf eine Meldung reagieren?

Alle im Rahmen dieser Richtlinie eingehenden Meldungen werden entgegengenommen, sensibel und pflichtgemäß behandelt und umgehend, fair, objektiv und vertraulich bearbeitet.

Sobald Deine Meldung über einen zuständigen Empfänger oder einen entsprechenden Kanal eingegangen ist, wird CSL das gemeldete Fehlverhalten beurteilen. Hierbei gelten folgende Grundsätze:

- CSL ergreift die in Abschnitt 8 unten beschriebenen Schutzmaßnahmen, wenn das Unternehmen auf Meldungen reagiert oder diese untersucht.
- Die Reaktion von CSL auf eine Meldung hängt von der Art der Meldung und den bereitgestellten Informationen ab. Deine Meldung kann durch eine formelle Untersuchung oder durch einen nicht-investigativen Prozess, wie z. B. die Unterstützung der Mitarbeitenden durch Coaching, Mentoring und Überwachung, behandelt und gelöst werden.
- Alle Meldungen werden von CSL bewertet und berücksichtigt, woraufhin dann eine Entscheidung getroffen wird, ob eine weitere Untersuchung erforderlich ist. Das Melden von Fehlverhalten garantiert nicht in jedem Fall eine formale Untersuchung. Wenn Du Rückmeldungen durch CSL zustimmst, wird CSL Dir mitteilen, wie wir auf Deine Meldung reagieren und ob eine Untersuchung erfolgt ist/erfolgen wird. Dies kann erst dann erfolgen, wenn eine Untersuchung abgeschlossen wurde.
- Alle Untersuchungen, die eingeleitet werden, werden zeitnah und fair und unabhängig von jeglichen Personen, auf die sich die Meldung bezieht, durchgeführt.
- Sämtliche Mitarbeitende müssen bei allen Untersuchungen zusammenarbeiten.
- Sofern kein Grund zur Vertraulichkeit oder sonstige Gründe vorliegen, die dagegensprechen, werden die Personen, auf die sich die Meldung bezieht, zu gegebener Zeit (den gesetzlichen Vorschriften entsprechend) über die Anschuldigung informiert und erhalten Gelegenheit, auf die gegen sie erhobenen Behauptungen zu reagieren.
- Alle an einem Untersuchungsprozess beteiligten Personen müssen strenge Vertraulichkeit wahren und ihre Beteiligung daran nicht weiter offenlegen, auch nicht gegenüber ihren Vorgesetzten.
- CSL verfügt über geeignete Eskalationsverfahren, um Situationen zu bewältigen, in denen das potenzielle Fehlverhalten eine Gefahr für die öffentliche Gesundheit, die Geschäftsleitung, Verwaltungsratsmitglieder oder wichtige finanzielle Angelegenheiten darstellt.

Wenn bei einer Untersuchung ein Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften, den CSL Verhaltenskodex oder interne Richtlinien oder Verfahren festgestellt wird, können angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden. Dies kann unter anderem eine Kündigung beziehungsweise Aussetzung des Beschäftigungsverhältnisses oder der Beauftragung der Person(en) umfassen, die an einem Fehlverhalten beteiligt ist/sind.

CSL verpflichtet sich, das Wohlergehen aller seiner Mitarbeitenden zu schützen. Wenn Du kein Fehlverhalten gemeldet hast, aber zusätzliche Unterstützung in Bezug auf die Reaktion auf eine Untersuchung oder einen Vorwurf wünschst, wende Dich bitte an Deinen örtlichen Vertreter der Personalabteilung oder das Employee Assistance Program (wenn Du derzeit in Australien beschäftigt bist). Informationen über die Unterstützung und Schutzmaßnahmen für Personen, die Fehlverhalten melden, findest Du in Abschnitt 8 unten.

8 Welche Schutzmaßnahmen gibt es, wenn ich gemäß der Richtlinie Fehlverhalten melde?

8.1 Schutz Deiner Identität

CSL schützt die Identität der Personen, die Fehlverhalten melden, in angemessener Weise und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht. Deine Identität (und sämtliche Informationen, die CSL aufgrund Deiner Meldung hat, mit denen Deine Identität vermutlich ermittelt werden könnte) wird nur dann offengelegt, wenn Du CSL Deine Zustimmung zur Offenlegung dieser Informationen gibst oder in Ausnahmefällen, in denen eine Offenlegung gesetzlich erlaubt oder erforderlich ist. Siehe Abschnitt 5 für Maßnahmen, die CSL zum Schutz Deiner Identität ergreifen kannst.

Wenn eine Person Deine Identität unbefugt offenlegt, verstößt sie unter Umständen gegen das Gesetz und Du kannst möglicherweise auf dem Rechtsweg dagegen vorgehen. Unter bestimmten Umständen kann dies sogar eine Straftat darstellen.

8.2 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und Benachteiligung

Niemand darf einer anderen Person Schaden zufügen (oder damit drohen), weil er glaubt, dass diese Person Fehlverhalten gemeldet hat oder melden wird. Beispiele für Benachteiligung umfassen Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung, Belästigung, Verursachung physischer oder psychischer Schäden, Isolation, Auswirkungen auf die Leistung und Vergütung von Mitarbeitenden, die Beschädigung von Eigentum sowie der Wechsel von Aufgaben oder Pflichten der betreffenden Mitarbeitenden.

Wenn Dir jemand Schaden zufügt oder Dich schikaniert beziehungsweise Dir dies androht, verstößt diese Person möglicherweise gegen das Gesetz und Du kannst auf dem Rechtsweg gegen sie vorgehen. Unter bestimmten Umständen kann dies sogar eine Straftat darstellen.

Du solltest einen der in Abschnitt 3 aufgeführten zuständigen Empfänger informieren, wenn Du oder andere Personen im Zusammenhang mit der Meldung von Fehlverhalten benachteiligt wurden. CSL wird dies sehr ernst nehmen. Jede Person, die sich an benachteiligenden Verhaltensweisen beteiligt, unterliegt Disziplinarmaßnahmen. Unter bestimmten Umständen kann dies sogar eine Straftat darstellen, die mit einer Freiheitsstrafe geahndet werden kann.

CSL behält sich vor, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Offenlegende vor Nachteilen zu schützen, wenn die Identität des Offenlegenden bekannt ist (z. B. durch das Verlegen eines Meldenden, der potenzielles Fehlverhalten in seinem unmittelbaren Arbeitsbereich offengelegt hat, in einen anderen Bereich, um ihn vor Nachteilen zu schützen).

8.3 Sonstige Schutzmaßnahmen

CSL verpflichtet sich, sicherzustellen, dass Du fair behandelt wirst und keine Vergeltungsmaßnahmen oder Benachteiligung erleidest, wenn Du Fehlverhalten meldest. Welche Schutzmaßnahmen angeboten werden, hängt von Variablen wie dem potenziellen Fehlverhalten und den beteiligten Personen ab. Schutzmaßnahmen können Folgendes umfassen:

- Überwachen und Verwalten des Verhaltens anderer Mitarbeitenden;
- Versetzen von Mitarbeitenden (wie zum Beispiel der Personen, die mutmaßlich an dem potenziellen Fehlverhalten beteiligt sind) in eine andere Abteilung, Gruppe oder Niederlassung;
- Angebot einer Beurlaubung oder flexiblen Arbeitsplatzgestaltung, während eine Angelegenheit untersucht wird;
- Zugriff auf das Unterstützungsprogramm für Mitarbeitende von CSL (wenn Du derzeit in Australien tätig bist) und zusätzliche Unterstützung von CSL (wie z. B. Beratung oder andere Unterstützungsdienste) und/oder
- die Korrektur von durch Dich erlittenen Benachteiligungen in Einklang mit geltendem Recht.

CSL wird nach Möglichkeiten suchen, alle Personen zu unterstützen, die Fehlverhalten melden, aber es wird selbstverständlich nicht möglich sein, betriebsfremden Personen dieselbe Art von Unterstützung zu bieten, die das Unternehmen Mitarbeitenden gewährt. In jedem Fall wird CSL versuchen, angemessene Unterstützung anzubieten, soweit dies praktikabel ist und im Einklang mit geltendem Recht steht.

9 Berichtswesen

Das CSL Audit and Risk Management Committee des Board of Directors wird halbjährlich eine Zusammenfassung aller im Rahmen dieser Richtlinie gemachten Meldungen erhalten, wobei zusätzliche Informationen über alle wesentlichen Vorfälle bereitgestellt werden. Einzelne Meldungen können jederzeit je nach Bedarf eskaliert und an das Board weitergeleitet werden.

10 Wie geht CSL mit gemeldeten Beschwerden um?

CSL verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass Du fair behandelt wirst und keine Vergeltungsmaßnahmen oder Nachteile erleidest, weil Du Deine Meinung äusserst.

CSL wird alle Beschwerden, die von Meldenden (entweder vertraulich oder anonym) eingereicht werden, sensibel und ernsthaft behandeln und sicherstellen, dass sie umgehend, fair, objektiv, vertraulich (sofern die Meldung nicht anonym erfolgt) und zeitnah im Einklang mit gängigen Gesetzen bearbeitet werden.

Sobald Deine Beschwerde über einen berechtigten Empfänger oder Kanal eingegangen ist, wird CSL den Empfang bestätigen, die Beschwerde bewerten und ein Untersuchungsverfahren einleiten, das Folgendes umfasst:

- Deine Beschwerde wird von einem der Fachleute des unabhängigen CSL-Untersuchungsteams bearbeitet, nicht von der externen Firma, die die Speak-Up-Website betreibt.
- Das Verfahren ist für CSL vertraulich, außer in einigen seltenen Fällen, in denen CSL gesetzlich verpflichtet ist, bestimmte Informationen an Regierungsstellen oder andere Strafverfolgungsbehörden weiterzugeben, z. B. in Fällen, in denen unmittelbarer Schaden für eine andere Person droht.
- Speaking Up muss nicht in jedem Fall zu einer formellen Untersuchung führen, und wenn Du zustimmst, dass CSL Dich kontaktiert, wird CSL Dich darüber informieren, wie das Unternehmen auf Deine Meldung reagiert, einschließlich der Frage, ob eine Untersuchung durchgeführt wird bzw. durchgeführt wurde. Dies geschieht unter Umständen erst nach Abschluss einer Untersuchung.
- Das Untersuchungsteam wird die von Dir zur Verfügung gestellten Informationen auswerten und bewerten, die geeignete Vorgehensweise festlegen und sicherstellen, dass eine gründliche, faire und unparteiische Untersuchung oder Überprüfung der gemeldeten Bedenken durchgeführt wird.
- Ein Mitglied des CSL-Untersuchungsteams wird sich umgehend nach Einreichung Deiner Beschwerde mit Dir in Verbindung setzen (es sei denn, der Fall wird anonym eingereicht), um den Sachverhalt gegebenenfalls zu klären.
- Sofern nicht Vertraulichkeitsgründe oder andere Gründe dagegen sprechen, werden die Personen, auf die sich die Meldung bezieht, zu einem angemessenen Zeitpunkt über den Vorwurf informiert und erhalten Gelegenheit, auf die gegen sie erhobenen Vorwürfe zu reagieren.
- Soweit möglich und gesetzlich zulässig, kannst Du und/oder eine Person, gegen die Anschuldigungen erhoben wurden, über die Ergebnisse der Untersuchung informiert werden.
- Alle an einer Untersuchung beteiligten Personen, einschließlich ihrer Vorgesetzten, sind zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet und dürfen keine weiteren Angaben über ihre Beteiligung machen.
- Wenn sich die Beschwerde als begründet erweist, wird CSL auf der Grundlage des Ergebnisses der Untersuchung umgehend Maßnahmen ergreifen, um ein Fehlverhalten auf der Grundlage externer rechtlicher Anforderungen und der internen Verfahren von CSL zu beheben.
- Jeder Untersuchungsbericht mit den endgültigen Schlussfolgerungen und Ergebnissen bleibt Eigentum von CSL und wird weder Dir noch den Personen, gegen die die Vorwürfe erhoben wurden, mitgeteilt.

11 Weitere Informationen

Alle Fragen zu dieser Richtlinie oder zum Melden von Fehlverhalten können an den CSL Chief Compliance Officer oder an die CSL Speak Up Hotline gerichtet werden.

Diese Richtlinie wird auf der öffentlichen Website von CSL und auf den iNet-Sites des Unternehmens verfügbar gemacht. Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen und kann von Zeit zu Zeit geändert werden.

Obwohl diese Richtlinie in allen Unternehmen der CSL Group umgesetzt wird, müssen die Grundsätze dieser Richtlinie in Verbindung mit den Gesetzen und Vorschriften im lokalen Umfeld, in dem die einzelnen Unternehmen der CSL Group tätig sind, gelesen und befolgt werden.