



ArcelorMittal

Beschwerdeverfahren





1. Zweck	3
2. Umfang	3
3. Grundsätze und Ziele	3
4. Glossar	4
5. Rollen und Verantwortlichkeiten	4
6. Beschwerdebearbeitungsprozess	5
6.1. Ein Anliegen einreichen	6
6.2. Weiterleiten eines Anliegens	6
6.3. Untersuchung	8
6.4. Abhilfemaßnahmen	11
6.5. Eskalationen	11
7. Meldung an externe Behörden	11
8. Überwachung und Tests	11
9. Einspruchsverfahren	11
10. Berichterstattung	11
Anhang I: Definition der Beschwerdearten	12

1. Zweck

Der Zweck dieses Beschwerdeverfahrens besteht darin, der Belegschaft von ArcelorMittal und externen Interessenvertretern ein zugängliches und planbares Verfahren zur Untersuchung ihrer geäußerten Hinweise und Anliegen bereitzustellen. Darüber hinaus soll dieses Beschwerdeverfahren eine Mindestanforderung für Mitarbeiter darstellen, die mit der Koordinierung und Untersuchung der Anliegen der Belegschaft und externer Stakeholder befasst sind.

Diese Richtlinien sollten bei allen weiteren Maßnahmen berücksichtigt und in diese integriert werden. Sie sollten zusammen mit der Whistleblower-Richtlinie, dem Verhaltenskodex, der Menschenrechtsrichtlinie und der Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung von ArcelorMittal gelesen werden, deren Grundsätze hierin voll unterstützt werden.

2. Umfang

Dieses Beschwerdeverfahren gilt für alle Regionen, in denen ArcelorMittal tätig ist oder Geschäfte betreibt. Wenn die Gesetze bestimmter Länder einen höheren Standard erfordern, hat der lokale Standard Vorrang.

Dieses Beschwerdeverfahren gilt für die Belegschaft von ArcelorMittal, einschließlich der festangestellten und nicht festangestellten Mitarbeiter der ArcelorMittal-Gruppe und, vorbehaltlich der örtlichen Vorschriften, für alle ihre verbundenen Unternehmen, Tochtergesellschaften, einschließlich Zweig- und Geschäftsstellen, und Auftragnehmer, sofern nicht gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Anforderungen oder Verhältnismäßigkeitsabwägungen etwas anderes bestimmen. Dies gilt auch gegenüber Drittparteien (Personen und Organisationen, einschließlich Stakeholdern).

Dieses Beschwerdeverfahren gilt für alle nicht gerichtlichen Anliegen, mit Ausnahme der Anliegen der Kategorie 7 gemäß Anhang 1: Kriminelles Verhalten (Interessenkonflikte, Bilanzbetrug, Unregelmäßigkeiten in der Buchführung, Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen, unrechtmäßige Zahlungen oder Bestechung, Korruption, Unterschlagung oder Missbrauch von Vermögenswerten, Geldwäsche, Manipulation von Aufzeichnungen und Cybersicherheitsbetrug).

Der Vorstand von ArcelorMittal ist für die Beaufsichtigung und Überwachung des Ansatzes von ArcelorMittal zum Whistleblowing verantwortlich.

3. Grundsätze und Ziele

Der in diesem Beschwerdeverfahren beschriebene Ansatz sollte mit den in der Whistleblowing-Richtlinie von ArcelorMittal beschriebenen übergeordneten Grundsätzen übereinstimmen. Darüber hinaus sollten bei der Koordinierung und Untersuchung von Anliegen der Belegschaft und Dritter stets die folgenden Grundsätze beachtet werden:

- **Kompetenz:** Untersuchungsbeauftragte müssen über die nötige Erfahrung und Sachkenntnis verfügen, um eine glaubwürdige Untersuchung durchzuführen. In diesem Zusammenhang müssen alle Geschäftsbereiche, Einheiten oder Funktionen sicherstellen, dass die Untersuchungsbeauftragten angemessen geschult werden.
- **Vertraulichkeit:** Whistleblowing-Berichte und nachfolgende Untersuchungsberichte werden streng vertraulich und entsprechend den geltenden Gesetzen behandelt.
- **Unabhängigkeit:** Untersuchungsbeauftragte müssen frei von tatsächlicher oder offensichtlicher Voreingenommenheit oder von Interessenkonflikten sein.
- **Objektivität und Unparteilichkeit:** Alle Informationen müssen nach denselben Standards geprüft und analysiert werden und die Ergebnisse einer Untersuchung sollten auf Fakten beruhen und nicht auf einer durch das persönliche Wertesystem des Untersuchungsbeauftragten gefilterten Meinung.
- **Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen:** Personen, die mögliches oder tatsächliches Fehlverhalten melden, und Personen, die bei einer Untersuchung kooperieren, müssen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.
- **Vorhersehbarkeit:** Bereitstellung eines klaren und bekannten Verfahrens mit einem vorläufigen Zeitrahmen, der von der vordefinierten Art des Prozesses abhängt und Klarheit hinsichtlich der möglichen Ergebnisse, Abhilfemaßnahmen und Folgemaßnahmen schafft.
- **Professionalität:** Untersuchungen sollten mit Integrität, Fairness und Sorgfalt durchgeführt werden. Die Art und Weise, wie die Untersuchung durchgeführt wird, spiegelt die Professionalität des Unternehmens wider. Untersuchungen sollten stets respektvoll gegenüber allen Parteien sein und mit Fairness, Objektivität und Integrität durchgeführt werden. Untersuchungsbeauftragte müssen sorgfältig, effizient und ethisch vorgehen.
- **Zeitnah:** Die meldende Person erhält innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens eine Rückmeldung. Jede Untersuchung sollte unmittelbar nach der Meldung des Anliegens eingeleitet und unter Berücksichtigung der Komplexität der Untersuchung so schnell wie möglich durchgeführt werden. Alle Untersuchungen sollten nicht länger als drei Monate dauern, in begründeten Fällen nicht länger als sechs Monate¹.
- **Gerecht:** Ziel des Verfahrens ist es, sicherzustellen, dass betroffene Personen Zugang zu geeigneten Informationen, Anleitungen und dem erforderlichen Fachwissen erhalten, um unter fairen, informierten und respektvollen Bedingungen ein Beschwerdeverfahren einleiten zu können.
- **Transparent:** Gegebenenfalls fördert der Prozess die Transparenz, indem er die beteiligten Parteien über den Fortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden hält und Einzelheiten über die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus zur Vertrauensbildung und der Berücksichtigung relevanter Anliegen der Öffentlichkeit bereitstellt.

¹ In Fällen, in denen lokale Vorschriften strengere Standards vorschreiben, müssen diese Vorrang haben. Umgekehrt sollten sich die Geschäftseinheiten an die in diesem Beschwerdeverfahren festgelegten Fristen halten, wenn die lokalen Gesetze toleranter sind.

4. Glossar

Die **Zentrale Aufsichtsfunktion** fungiert als zentrale Stelle, die standardisierte Vorgehensweisen garantiert, Untersuchungen überwacht und eskalierte Fälle verwaltet, um organisatorische Standards und die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen.

Als **Verfahren zur Überwachung und Prüfung der Konformität** wird das Verfahren bezeichnet, das die Schritte zur Durchführung von Überwachungs- und Testmaßnahmen veranschaulicht.

Das **Compliance-Netzwerk** bezieht sich auf Compliance Officers, die einem bestimmten Geschäftsbereich, einer bestimmten Einheit oder Funktion zugeordnet sind und diese erfassen.

Als **Compliance-Programm** wird ein Satz von Dokumenten bezeichnet, der Compliance-Richtlinien und -Verfahren, Compliance-Schulungen, Compliance-Zertifikate sowie regelmäßige Bewertungen der Umsetzung und Wirksamkeit des Compliance-Programms und Audits zur Erkennung von Verstößen umfasst.

Unter einem **Anliegen**, auch Beschwerde/Hinweis genannt, versteht man jeden Verdacht auf ein Fehlverhalten oder die Beobachtung tatsächlicher Probleme oder Verfehlungen, die vom Hinweisgeber angesprochen werden. Hierzu zählen wahrgenommene Ungerechtigkeiten, die bei einer Einzelperson oder einer Gruppe eine Anspruchshaltung hervorrufen. Dies kann auf Gesetzen, Verträgen, expliziten oder impliziten Versprechen, Gewohnheitsrecht oder allgemeinen Vorstellungen von Gerechtigkeit gegenüber betroffenen Gemeinschaften beruhen. In der Zwischenzeit werden Vorfälle im Rahmen der entsprechenden Vorfällemanagementprozesse untersucht und sollten weitergeleitet werden, wenn sie über den Whistleblowing-Kanal gemeldet werden.

Das **globale Beschwerdekomitee** ist ein interner Ausschuss, der für die Überwachung des Fortschritts und die Untersuchung kritischer Anliegen auf Konzernebene zuständig ist. Es besteht aus dem Group Head of Human Resources, dem Head of Global Assurance, dem Group Compliance Officer und dem Head of Sustainable Development.

Ein **Untersuchungsbeauftragter** ist eine Person, die für die Untersuchung von Anliegen in einem bestimmten Segment und der Geschäftsbereich von ArcelorMittal verantwortlich ist und der Ergebnisse in Untersuchungsberichten festhält.

Das **lokale Beschwerdekomitee** ist ein internes Komitee innerhalb eines bestimmten Segments oder einer Geschäftseinheit von ArcelorMittal. Es ist dafür verantwortlich, die Kategorie zu identifizieren, zu der das Anliegen gehört, seinen Risikograd einzuschätzen, das Anliegen an die entsprechende(n) Untersuchungseinheit(en) weiterzuleiten und den Status der Untersuchung, Behebung und Schließung zu verfolgen.

Ein **Whistleblower**, auch Beschwerdeführer genannt, ist eine Person, die ein Anliegen über den Whistleblowing-Kanal von ArcelorMittal oder über einen anderen offiziellen Kommunikationskanal des Unternehmens, wie in diesem Verfahren definiert, meldet. Der Kontakt zum Hinweisgeber muss vorzugsweise über den Whistleblowing-Kanal erfolgen. Sofern der Hinweisgeber sich zu erkennen gibt und/oder sonstige Kommunikationsmittel angibt, kann eine Kontaktaufnahme auch auf diesem Wege erfolgen.

Der **Whistleblowing-Kanal** ist der Kanal zur (anonymen) Meldung von Verhaltensweisen und/oder Handlungen, die gegen die Verhaltensregeln und internen Richtlinien von ArcelorMittal sowie gegen für das Unternehmen geltende Gesetze verstoßen. Der Whistleblowing-Kanal steht dem internen und externen Publikum von ArcelorMittal zur Verfügung. Dazu gehören eigene und externe Mitarbeiter, Praktikanten und Auszubildende, Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Interessensvertreter, Regierungsmitglieder und Mitglieder der Gemeinschaft, in der ArcelorMittal tätig ist.

5. Rollen und Verantwortlichkeiten

In Bezug auf das Beschwerdeverfahren sind die Rollen und Verantwortlichkeiten aufgeteilt zwischen dem Hinweisgeber, der zentralen Aufsichtsfunktion, dem lokalen Beschwerdeausschuss in jeder Geschäftseinheit, dem Untersuchungsbeauftragten als Teil einer bestimmten lokalen (und in einigen Fällen auch zentralen) Abteilung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Gesundheit und Sicherheit, Personalwesen, Nachhaltigkeit usw. und das globale Beschwerdekomitee.

Der Whistleblower sollte:

- Das Anliegen über einen ausgewählten Kanal (z. B. Hotline, Webseite usw.) entweder anonym oder nicht anonym senden,
- Bei Bedarf zusätzliche Informationen über den Whistleblowing-Kanal weitergeben, um eine umfassende Untersuchung zu gewährleisten.

Die zentrale Aufsichtsfunktion ist verantwortlich für:

- Die Überwachung und Kontrolle der abteilungsübergreifenden Untersuchungen,
- Die Entwicklung konsolidierter Berichte der Segmente/Geschäftseinheiten,
- Die Bearbeitung weitergeleiteter Fälle/Eskalationsfälle, die von zentralen Funktionen bearbeitet werden sollten,
- Die Bearbeitung oder Weiterleitung der Prüfung bestimmter Fälle, die durch die Unternehmensfunktionen erneut untersucht werden sollten.

Das örtliche Beschwerdekomitee ist verantwortlich für:

- Die Durchführung einer urteilsbasierten Risikobewertung aller Belange und die Festlegung der entsprechenden Priorisierung, des Umfangs und der Tiefe der Untersuchung sowie der einzubeziehenden Stakeholder,
- Das Verstehen verschiedener Beschwerdeverfahren, Weiterleiten von geäußerten Anliegen an die zuständige Abteilung zur Untersuchung und Kommunikation mit den beteiligten Stakeholdern,
- Bei nicht anonymen Fällen ist es wichtig, den Hinweisgeber vorzugsweise über den Whistleblower-Kanal zu erreichen, Kontakt aufzubauen und ihn über die in Bezug auf sein Anliegen unternommenen Schritte auf dem Laufenden zu halten.
- Die Überwachung des Untersuchungsstatus und Weitergabe von Updates zu den nächsten Schritten/Maßnahmen an den Hinweisgeber,
- Die Rücksprache mit den Untersuchungsbeauftragten bei Unklarheiten und Unterstützung bei Hindernissen und/oder die Weiterleitung von Anliegen (bei Bedarf) an die zentrale Aufsichtsfunktion,
- Die Überwachung des Maßnahmen-/Umsetzungsplans, um den Hinweisgebern bei Bedarf Abhilfe zu schaffen.
- Die Aufzeichnung von Statistiken gemäß den in Anhang 1 definierten Kategorien, unter Angabe der Wesentlichkeit und Kritikalität der Anliegen sowie des Status der Untersuchung.

Der Untersuchungsbeauftragte ist verantwortlich für:

- Die Überprüfung, ob das Anliegen der Untersuchungsabteilung richtig zugewiesen wurde und die Rücksprache mit dem örtlichen Beschwerdeausschuss im Falle einer Fehlzuweisung,
- Die Durchführung von Interviews mit dem Hinweisgeber (nur bei nicht anonymen Fällen) und den Zeugen, um bei Bedarf weitere Informationen zu sammeln,
- Die Anforderung und Prüfung weiterer Unterlagen bei Bedarf,
- Die Sicherstellung einer zeitnahen Untersuchung und Einhaltung der oben erläuterten Fristen,
- Die kontinuierliche Berichterstattung über den Stand der Ermittlungen,
- Den Abschluss der Untersuchung, die Zusammenfassung der Ergebnisse in einem Untersuchungsbericht auf Grundlage der standardisierten Kriterien und die Ermittlung der gewonnenen Erkenntnisse zur Verbesserung des Mechanismus zur Verhinderung künftiger Beschwerden und Schäden,
- Die Empfehlung von Abhilfemaßnahmen zu den untersuchten Anliegen.

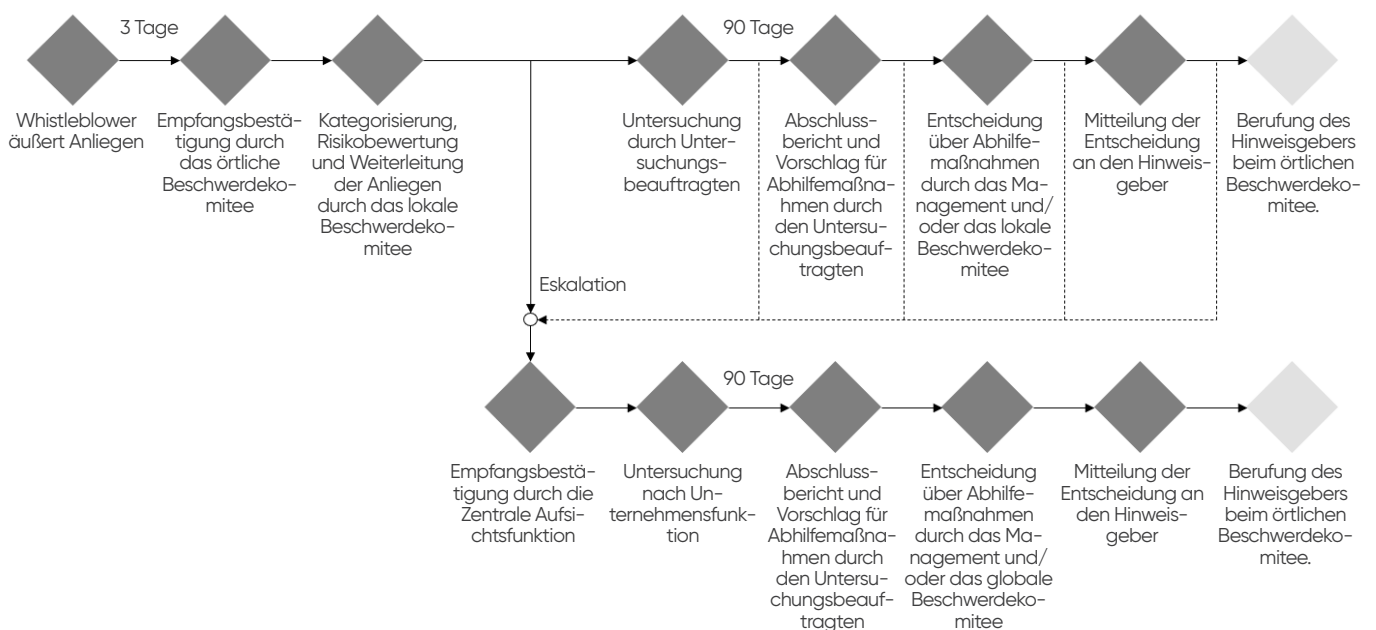
Das globale Beschwerdekomitee ist verantwortlich für:

- Die Entscheidung über die nächsten Schritte bei Eskalationsfällen,
- Die Identifizierung, Diskussion und Entscheidung über Änderungen am Whistleblowing-Prozess und den Whistleblowing-Tools,
- Die Identifizierung, Diskussion und Entscheidung über kontinuierliche Verbesserungen des Whistleblowing-Prozesses und der Whistleblowing-Tools,
- Die Entscheidung über die anzuwendenden Abhilfemaßnahmen, insbesondere für Abhilfemaßnahmen, die eine gruppenweite oder bereichsübergreifende Einführung erfordern.



6. Beschwerdebearbeitungsprozess

Alle Anliegen, die auf eine Beteiligung der Executive Vice Presidents (EVPs), Vice Presidents (VPs), General Manager (GMs) und/oder der Geschäftsleitung von ArcelorMittal hinweisen, sollten direkt dem Head of Global Assurance gemeldet werden. In allen anderen Fällen ist das unten beschriebene Verfahren zu befolgen.



Die oben genannten Zeitangaben dienen lediglich als Referenz und können durch lokale behördliche Vorschriften außer Kraft gesetzt werden.

6.1. Ein Anliegen einreichen

Alle Mitarbeiter und externen Stakeholder sollten in der Lage sein, vertrauliche Anliegen über die bei ArcelorMittal eingerichteten Whistleblowing-Kanäle vorzubringen, wie in der Whistleblower-Richtlinie aufgeführt.

Alle Kanäle sollten den Mitarbeitern und externen Parteien mitgeteilt werden und sollten jederzeit verfügbar sein, um Anliegen hervorzubringen.

Wenn ein Anliegen über einen anderen Kommunikationskanal als den Whistleblowing-Kanal eingeht, muss die Geschäftseinheit, die das Anliegen erhält, es an den lokalen Beschwerdeausschuss per E-Mail senden, damit es gemäß diesem Beschwerdeverfahren erfasst, kategorisiert, bewertet und untersucht wird.

Gemäß den geltenden Zeitvorgaben sendet das zuständige lokale Beschwerdekomitee dem Hinweisgeber zeitnah eine Bestätigung über den Eingang des Berichts.

6.2. Weiterleitung eines Anliegens

Das örtliche Beschwerdekomitee ist in erster Linie für die Weiterleitung von Whistleblowing-Fällen an die zuständigen Stellen zur Untersuchung verantwortlich. Um eine Fehleinschätzung zu vermeiden, sollte das örtliche Beschwerdekomitee den Sachverhalt sorgfältig prüfen und sich nicht auf die vom Hinweisgeber angegebene Einschätzung verlassen.

Wenn eine Beschwerde der Kategorie 7 (kriminelles Verhalten) falsch eingestuft wird, sollte das lokale Beschwerdekomitee sie umgehend neu klassifizieren und an die zuständige Stelle (Global Assurance) senden. Alle Anliegen, die auf eine Beteiligung der Executive Vice Presidents (EVPs), Vice Presidents (VPs), General Manager (GMs) und/oder der Geschäftsleitung von ArcelorMittal hinweisen, sollten direkt an den Head of Global Assurance weitergeleitet werden.

Beschwerdeverfahren

Alle für ArcelorMittal relevanten Beschwerdeprozesse wurden unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur, des Geschäftsmodells und der Prozesslandschaft ermittelt. Die Liste der identifizierten Beschwerdeverfahren wird fortlaufend aktualisiert.

Die örtliche Unternehmensleitung sollte die Person(en) ernennen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des örtlichen Beschwerdeausschusses verantwortlich sind, sowie die Personen in den Funktionsbereichen, die Beschwerden entgegennehmen und untersuchen.

Das örtliche Beschwerdekomitee ordnet die geäußerten Anliegen dem entsprechenden Beschwerdeverfahren zu. Sollten mehrere Beschwerdearten zu einem bestimmten Anliegen vorliegen, bestimmt das örtliche Beschwerdekomitee den Verantwortlichen für den konkreten Fall. Alle beteiligten Einheiten arbeiten zusammen, um den Fall zu untersuchen. Die Verantwortung dafür übernimmt der jeweilige Verantwortliche. Existenz, Verlauf und Ergebnisse der Untersuchung eines Anliegens dürfen nur Personen offengelegt und/oder mit denjenigen besprochen werden, die einen legitimen Bedarf für den Zugriff auf diese Informationen haben und für die Untersuchung von wesentlicher Bedeutung sind.

Die bei ArcelorMittal etablierten Beschwerdeverfahren lassen sich in die folgenden Kategorien einteilen². Die unten angegebene Funktion, die die Verantwortung in diesem Bereich inne hat, ist ein Vorschlag und das lokale Management sollte dabei Ermessensspielraum haben, solange die Integrität und Vertraulichkeit des Prozesses gewahrt bleibt. Alle Beschwerdearten sind in Anhang I definiert.

I. Rechtliche und Compliance Beschwerden³

Kategorie 1: Umwelt		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Umwelt und Klima	Umweltabteilung	Unternehmensumfeld

Kategorie 2: Betroffene Gemeinschaften		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Rechte, Umsiedlung und Lebensunterhalt der indigenen Völker	Nachhaltigkeit	Unternehmerische Verantwortung
Einbindung der betroffenen Gemeinschaften und Interessenvertreter	Nachhaltigkeit	Unternehmerische Verantwortung

Kategorie 3: Gesundheit und Sicherheit		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Gesundheit & Sicherheit	Gesundheit & Sicherheit	Gesundheit und Sicherheit der Gruppe

Kategorie 4: Menschenrechte		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Kinderarbeit	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns
Menschenhandel und Sklaverei	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns
Sicherheit, Gewalt oder Drohung	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns

Kategorie 5: Arbeitsrechte		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Arbeitsbedingungen, Vereinigung, Löhne und Vergütung	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns
Diskriminierung	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns
Belästigung	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns

² Diese Kategorien dienen ausschließlich internen Berichtszwecken und entsprechen möglicherweise nicht genau der juristischen Terminologien in offiziellen Dokumenten.

³ Wird ein Anliegen gemäß der risikobasierten Triage als Stufe 4 oder 5 eingestuft, sollte es umgehend an die zentrale Aufsichtsfunktion weitergeleitet werden.

Kategorie 6: Unternehmensethik und Unternehmensführung		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Fehlverhalten (z. B. unsachgemäße Nutzung sozialer Medien)	Personalwesen	Personalabteilung des Konzerns
Geschenke und Unterhaltung	Global Assurance	Globale Versicherung
Insiderhandel	Compliance	Konzern-Compliance
Datenschutz/ Cyberangriffe (Hacking)	IT, Personalwesen, lokaler Datenschutzbeauftragter	Konzern-IT, Personalabteilung des Konzerns, Konzern-Datenschutzbeauftragter

II. Forensische Beschwerden

Kategorie 7: Kriminelles Verhalten		
Art der Beschwerde	Angabe einer möglichen verantwortlichen Funktion (im Geschäftsbereich oder zentral)	Zentrale Aufsichtsfunktion
Interessenkonflikt	Global Assurance	Global Assurance
Bilanzbetrug	Global Assurance	Global Assurance
Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung	Global Assurance	Global Assurance
Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen	Global Assurance	Global Assurance
Unrechtmäßige Zahlungen, Bestechung und Korruption	Global Assurance	Global Assurance
Veruntreuung/ Missbrauch von Vermögenswerten	Global Assurance	Global Assurance
Geldwäsche	Global Assurance	Global Assurance
Manipulation von Datensätzen	Global Assurance	Global Assurance
Cybersicherheitsbetrug	Global Assurance	Global Assurance

Alle in den oben genannten Kategorien 1–7 aufgeführten Anliegen, die auf eine Beteiligung der Executive Vice Presidents (EVPs), Vice Presidents (VPs), General Manager (GMs) und/oder der Geschäftsleitung von ArcelorMittal hinweisen, sollten direkt dem Head of Global Assurance gemeldet werden.

III. Beschwerden (sonstiges Feedback oder nicht strittige Angelegenheiten)

Alle anderen Beschwerden, die oben nicht klassifiziert sind, sollten in diese Kategorie fallen (beispielsweise unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz, das nicht als Diskriminierung oder Belästigung o. Ä. gilt).

Risikobasierte Triage

Das lokale Beschwerdekomitee nimmt für alle eingehenden Fälle eine Risikobewertung vor, um das zugrunde liegende Risiko für die Gruppe zu verstehen und die Untersuchung des Falls entsprechend zu priorisieren. Alle Anliegen werden entsprechend ihrer Kritikalität und Wesentlichkeit in fünf Ebenen eingeteilt.

Die Kritikalität der Anliegen basiert auf den folgenden Kriterien: Ausmaß des direkten Schadens (von unbedeutend bis erheblich, abhängig von der Anfälligkeit und der Wirksamkeit der Abhilfe-/Resilienzmaßnahmen), Verstoß gegen strafbare Handlungen, Verletzung von Unternehmensrichtlinien und -vorschriften und Unmittelbarkeit der erforderlichen Maßnahmen aufgrund der Behinderung der alltäglichen Arbeit.

- Kritikalitätsstufen

Schwere	Beschreibung
Gravierend	Großer Schaden, erhebliches strafbares Verhalten, schwere Richtlinienverstöße, sofortige Maßnahmen
Hoch	Erheblicher Schaden, hohe Auswirkungen, mögliche Verhaltensverstöße, sofortige Beachtung
Mäßig	Mäßiger Schaden, mäßige Auswirkungen, mit Standardverfahren beherrschbar
Niedrig	Geringer Schaden, geringe Auswirkungen, minimale Folgen, durch Routineverfahren bewältigt
Sehr niedrig	Geringer Schaden, sehr geringe Auswirkungen, keine nennenswerten Folgen

Die Wesentlichkeit der Anliegen beruht auf den folgenden Kriterien: finanzielle Auswirkungen, rechtliche Auswirkungen, Auswirkungen auf den Ruf und Auswirkungen auf die Menschenrechte, einschließlich des Ausmaßes dieser Auswirkungen, des Umfangs der betroffenen Bevölkerung (intern und extern) und der Unabänderlichkeit der Auswirkungen. Wesentliche Anliegen liegen vor, wenn Hinweise auf Handlungen oder Unterlassungen vorliegen, die ArcelorMittal diesen Risiken aussetzen könnten. Darüber hinaus sind Anliegen hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern und Dritten oder der Offenlegung personenbezogener Daten, die von ArcelorMittal verarbeitet werden, als wesentlich einzustufen.

- Wesentlichkeitsstufen

Schwere	Beschreibung
Gravierend	Schwere finanzielle, rechtliche oder rufschädigende Auswirkungen, großer Bevölkerungsumfang, irreversible Folgen
Hoch	beachtliche finanzielle, rechtliche oder rufschädigende Auswirkungen, erheblicher Bevölkerungsumfang, schwer umkehrbare Folgen
Mäßig	Mäßige finanzielle, rechtliche oder rufschädigende Auswirkungen, mäßiger Bevölkerungsumfang, reversible Folgen
Niedrig	Geringe finanzielle, rechtliche oder rufschädigende Auswirkungen, geringer Bevölkerungsumfang, leicht umkehrbare Folgen
Sehr niedrig	Sehr geringe finanzielle, rechtliche oder rufschädigende Auswirkungen, sehr kleiner Bevölkerungsumfang, vernachlässigbare Folgen

Auf Grundlage der oben erläuterten Kritikalitäts- und Wesentlichkeitsstufen ordnet das lokale Beschwerdekomitee allen Anliegen anhand der folgenden Matrix eine Risikostufe zu:

Kritikalität/ Wesentlichkeit	Sehr niedrig	Niedrig	Mäßig	Hoch	Gravierend
Sehr niedrig	Level 1	Level 1	Level 2	Level 2	Stufe 3
Niedrig	Level 1	Level 2	Level 2	Stufe 3	Stufe 3
Mäßig	Level 2	Level 2	Stufe 3	Stufe 3	Level 4
Hoch	Level 2	Stufe 3	Stufe 3	Level 4	Level 5
Gravierend	Stufe 3	Stufe 3	Level 4	Level 5	Level 5

Die Priorität jedes Falls sollte der jeweiligen Untersuchungsfunktion mitgeteilt werden.

Es gibt bestimmte Beschwerdetypen, die immer dem Risiko der Stufe 4 zugeordnet werden und eine Koordination und Untersuchung auf Unternehmensebene erfordern. Die zentrale Aufsichtsfunktion wird sich um solche Fälle kümmern und bei Bedarf Untersuchungsbeauftragte auf Unternehmensebene einsetzen. Diese Fälle sollten nicht auf lokaler Ebene behandelt werden:

- Sexuelle Belästigung,
- Diskriminierung oder Belästigung mit potenziellen materiellen Auswirkungen für den Hinweisgeber und/oder ArcelorMittal (einschließlich Straftat, Haftung usw.).

Alle Anliegen, die auf eine Beteiligung der Executive Vice Presidents (EVPs), Vice Presidents (VPs), General Manager (GMs) und/oder der Geschäftsleitung von ArcelorMittal hinweisen, sollten direkt an den Head of Global Assurance weitergeleitet werden.

Erhebliche ökologische und soziale Anliegen (z. B. Umweltgefahren großen Ausmaßes, Vorfälle, an denen mehrere Mitarbeiter beteiligt sind, Probleme im Zusammenhang mit moderner Sklaverei) sollten der zentralen Aufsichtsfunktion gemeldet werden, sobald sie auftreten.

In Fällen, in denen diese Kriterien erfüllt sind oder wenn es erforderlich ist, sollte die lokale Einheit die Fälle zur Prüfung und Untersuchung an die zentrale Aufsichtsfunktion weiterleiten. Bei Bedarf kann die zentrale Aufsichtsfunktion während der Untersuchung und zur Lösung solcher Fälle das Globale Beschwerdekomitee hinzuziehen.

6.3. Untersuchung

Das Anliegen wird dann an die zuständige Abteilung weitergeleitet, in der ein Untersuchungsbeauftragter eine Untersuchung durchführt und regelmäßige Updates an den lokalen Beschwerdeausschuss übermittelt. Wenn festgestellt wird, dass das Anliegen zunächst dem falschen Beschwerdeverfahren zugewiesen wurde, schickt der Untersuchungsbeauftragte das Anliegen zur Neuzuweisung an das örtliche Beschwerdekomitee zurück.

Alle offiziell beauftragten Untersuchungsbeauftragte sollten eine spezielle, maßgeschneiderte Schulung für die Untersuchung der spezifischen Beschwerdeart erhalten. In dieser Hinsicht müssen alle Geschäftsbereiche, Einheiten oder Funktionen sicherstellen, dass die Untersuchungsbeauftragten angemessen geschult werden. Das Unternehmen wird alle Anstrengungen unternehmen, um die Schulungen zu unterstützen.

Es wird empfohlen, dass alle Untersuchungsbeauftragten eine Vertraulichkeitsvereinbarung der Rechts- und/oder Compliance-Abteilung unterzeichnen.

6.3.1 Vorbereitung einer Untersuchung

Es ist wichtig, dass der Untersuchungsbeauftragte direkte und klare Fragen formuliert, um das Verständnis des Hinweisgebers zu fördern und die Sammlung zusätzlicher Informationen zu erleichtern.

Wenn eine Anfrage über andere Kommunikationskanäle als den Whistleblowing-Kanal eingeht, muss der Untersuchungsbeauftragte sicherstellen, dass alle Informationen vom örtlichen Beschwerdeausschuss ordnungsgemäß registriert werden.

Die weitere Vorbereitung der Untersuchung sollte folgende Punkte umfassen:

- Ziele und Umfang der Untersuchung.
- Welche Informationen gesucht werden müssen und wie sie beschafft werden sollen.
- Wer über den Fortschritt auf dem Laufenden gehalten werden sollte.
- Wer innerhalb des Unternehmens nicht an der Durchführung der Untersuchung beteiligt sein sollte.
- Der Zeitrahmen und Zeitplan der Aktivitäten, einschließlich der Reihenfolge und des Gegenstands der Interviews sowie der Beschaffung von Dokumenten.
- Wie Änderungen am ursprünglichen Plan vorgeschlagen und angenommen werden sollten.
- Ob, wann und wie Strafverfolgungsbehörden benachrichtigt werden sollten.
- Wer daran beteiligt ist und welche genauen Aufgaben dabei anfallen.
- Ermitteln welche Ressourcen benötigt werden und ihre Verfügbarkeit sicherstellen.
- Sicherstellen, dass das Unternehmen während der Untersuchung so normal wie möglich arbeiten kann.
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Vertraulichkeit und des Schutzes personenbezogener Daten.
- Der Einsatz externer Experten, wie etwa IT-Spezialisten oder Wirtschaftsprüfer.
- Das genaue Format des Untersuchungsberichts.

Wenn der Hinweis nicht genügend Informationen enthält, um eine umfassende Untersuchung zu ermöglichen, sollte der Untersuchungsbeauftragte über den Whistleblower-Kanal oder andere verfügbare Kommunikationskanäle zusätzliche Informationen vom Hinweisgeber anfordern. Handelt es sich um eine anonyme Meldung, unternimmt der Untersuchungsbeauftragte alle erforderlichen Anstrengungen, um der Angelegenheit nachzugehen. Hinweisgeber sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass eine umfassende Beurteilung von anonym geäußerten Anliegen schwieriger sein kann.

6.3.2 Untersuchungsmethoden

Die Aufgabe der ersten risikobasierten Triage besteht darin, die spezifische Natur und die individuellen Merkmale jedes Anliegens zu erkennen. Der Triage-Prozess muss die Vielfalt der eingehenden Anliegen berücksichtigen, da unterschiedliche Untersuchungen unterschiedliche Herangehensweisen erfordern; es gibt keine allgemeingültige Methode. Jeder Vorwurf bringt seine eigenen Feinheiten mit sich und erfordert maßgeschneiderte Methoden, um ihn wirksam anzugehen. Daher sollten Untersuchungsbeauftragte über einen anpassungsfähigen und flexiblen Ansatz verfügen, der eine präzise Bearbeitung jedes Anliegens ermöglicht.

Aus all diesen Gründen wird im Verfahren zwischen drei wesentlichen Ermittlungsmethoden unterschieden: Befragung, Sammlung und Sichtung von Dokumenten sowie Umweltuntersuchungen.

A) Befragungen

Die Befragung einer Person ist eine grundlegende Methode, um Fakten zu ermitteln, die Glaubwürdigkeit etwaiger Anschuldigungen einzuschätzen und die Wichtigkeit und Bedeutung aller für die Untersuchung als relevant erachteten Unterlagen festzustellen. Um den größtmöglichen Nutzen aus einem Interview zu ziehen, muss der Untersuchungsbeauftragte das Thema und den Interviewpartner gründlich recherchieren und seine Fragen sorgfältig vorbereiten.

Es muss eine Liste der zu befragenden Personen erstellt werden. Dazu gehören auch alle Personen, die das Unternehmen kurz vor oder nach der mutmaßlichen Verfehlung verlassen haben.

Es muss gut überlegt werden, wer beim Vorstellungsgespräch anwesend sein wird. Idealerweise sollte das gleiche Team alle Interviews durchführen, da dies für Konsistenz sorgt und gewährleistet, dass Widersprüche in den Aussagen sofort erkannt werden. Auch sollte darüber nachgedacht werden, wo und wann ein Interview durchgeführt wird, ob – mit Einverständnis – eine Aufzeichnung bzw. Protokollierung erfolgt und in welcher Reihenfolge die geplanten Fragen gestellt werden sollen.

Jedem Interviewteilnehmer sollte mitgeteilt werden, dass es sich um eine Tatsachenermittlung handelt und alle relevanten aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter um ihre Mithilfe gebeten werden. Vertraulichkeit ist ein übergeordneter Grundsatz des Prozesses. Die Bedeutung der Vertraulichkeit sollte betont und es sollte klargestellt werden, dass das Gespräch selbst nicht Teil eines Disziplinarverfahrens ist. Der Interviewer sollte gegenüber der befragten Person nicht aggressiv auftreten und alle verfügbaren Unterlagen nutzen, um dem Interviewten dabei zu helfen, sich an Fakten zu erinnern und diese wiederzugeben. Den Interviewpartnern sollten keine Informationen gegeben werden, über die sie nicht bereits verfügen, und auch nicht offengelegt werden, was andere Interviewpartner bereits gesagt haben.

Idealerweise sollte die Befragung derjenigen Personen, von denen erwartet wird, dass sie über die meisten untersuchungsrelevanten Informationen verfügen, so bald wie möglich erfolgen. Dadurch verringert sich auch die Wahrscheinlichkeit, dass wichtige Informationen nicht ermittelt werden, weil Fakten vergessen werden, Zeugen nicht mehr verfügbar sind oder potenzielle Beweise verloren gehen oder beschädigt werden.

Ein Vernehmer muss ermitteln, welche genauen Einzelheiten der befragten Person über die Vorwürfe bekannt sind, woher sie diese Einzelheiten kennt, welche Beweise sie zur Untermauerung ihrer Version der Ereignisse vorlegen oder anführen kann, welche anderen Zeugen ihre Darstellung stützen können und wie glaubwürdig ihre Aussage im Vergleich zu denen anderer Befragter ist. Darüber hinaus sollten Strategien vorhanden sein, um sicherzustellen, dass das Gesetz und alle vertraglichen Verpflichtungen eingehalten werden, wenn eine Person die Teilnahme an der Untersuchung verweigert, einen Rechtsbeistand anfordert, die Beantwortung bestimmter Fragen verweigert oder vor der Erteilung von Antworten um Amnestie bittet.

Bei der Behandlung bestimmter Beschwerden, beispielsweise in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitnehmerrechte (ungerechtfertigte Entlassung, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Lohn und Vergütung, günstige Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Belästigung), werden Befragungen zu den anwendbaren Methoden gehören. Für die Untersuchung anderer Beschwerden kann technisches Fachwissen erforderlich sein. Das lokale Management sollte die notwendigen Mittel zur Durchführung dieser Untersuchungen bereitstellen.

B) Sammlung und Überprüfung von Dokumenten

Die Dokumentation kann ein äußerst wichtiger Teil jeder Untersuchung sein. Aus diesem Grund muss bei der Beschaffung, dem Erhalt und der Aufbewahrung aller relevanten Dokumente sorgfältig vorgegangen werden:

- Prüfen Sie, ob die bereitgestellten Informationen für die Untersuchung ausreichen und genügend Kontext liefern. Bestimmen Sie anhand der Klassifizierung des Falls, ob Sie Zugriff auf weitere Unterlagen benötigen.
- Von allen Originaldokumenten sollten Kopien angefertigt werden. Mit diesen Kopien sollten die Untersuchungsbeauftragten täglich arbeiten, um die Originale nicht zu gefährden. Originaldokumente dürfen weder markiert noch in irgendeiner Weise verändert werden.
- Besorgen Sie sich wenn möglich Originaldokumente aus mehreren Quellen, um deren Echtheit zu überprüfen. Geben Sie unbedingt an, welche Kopie des Dokuments aus welcher Quelle stammt.
- Verfolgen Sie, wenn möglich, die Bewegung und den Standort der für die Untersuchung relevanten Dokumente im gesamten Konzern.
- Wenn sich eine Person unter Berufung auf das Aussageverweigerungsrecht weigert, ein Dokument herauszugeben, oder versucht, relevante Unterlagen zu vernichten, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.
- Wenn zur Durchführung der Untersuchung Unterlagen eines ehemaligen Mitarbeiters benötigt werden, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

C) Umweltuntersuchungen

Aufgrund der technischen Natur und Komplexität von Umweltverfahren, insbesondere forensischen Umweltuntersuchungen, muss unbedingt beachtet werden, dass diese Verfahren typischerweise von Experten durchgeführt werden, die über Fachkenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Umweltwissenschaften, Forensik und verwandter Disziplinen verfügen. Dennoch stellt dieses Verfahren eine Reihe grundlegender Schritte dar, die bei jeder Umweltuntersuchung befolgt werden müssen:

- **Vorläufige visuelle Standortbeurteilung zur Beweissicherung:** Durchführung einer ersten Beurteilung, um alle visuell erkennbaren Hinweise auf Anliegen oder Unregelmäßigkeiten am Standort zu identifizieren.
- **Erfassung und Sicherung des Probenmaterials :** Entnahme und Aufbewahrung der Proben vom Standort auf eine Weise, die ihre Integrität gewährleistet und eine Verunreinigung oder Zersetzung verhindert.
- **Erkennen von Anomalien und Strukturen unter der Oberfläche:** Einsatz von Techniken zum Identifizieren aller möglicherweise vorhandenen versteckten oder unter der Oberfläche liegenden Anomalien, Brüche oder strukturellen Unregelmäßigkeiten.
- **Chemische Rückverfolgung und Profilierung (Isotopenanalyse):** Durchführen einer gründlichen Analyse der chemischen Zusammensetzungen in den Proben unter Einsatz von Techniken wie der Isotopenprofilierung, um deren Herkunft und Eigenschaften zu bestimmen (nur für technische Fachkräfte geeignet).
- **Laboruntersuchung mit chromatographischen Methoden:** Durchführung von Laborverfahren unter Verwendung der Chromatographie, um Komponenten in den gesammelten Proben zu trennen und zu analysieren und so detaillierte Einblicke in ihre Bestandteile zu erhalten (nur für technische Fachkräfte geeignet).
- **Interpretation der Analyse und Visualisierung der Ergebnisse:** Auswertung und visuelle Darstellung der aus den Analysen gewonnenen Daten, um die Auswirkungen der Erkenntnisse zu verstehen und zu veranschaulichen.

Die oben beschriebenen Schritte des Umweltuntersuchungsprozesses erfordern normalerweise umfassende Kenntnisse der Umweltwissenschaften, forensischer Methoden und entsprechendes technisches Fachwissen. Es wird dringend empfohlen, dass diese Verfahren von Personen durchgeführt werden, die über das erforderliche technische Wissen und die erforderliche Berufserfahrung in Umweltuntersuchungen verfügen.

6.3.3 Untersuchungsanalyse

Um sicherzustellen, dass die Untersuchung ihre Ziele erreicht, ist eine Analyse aller relevanten Fakten, Zeugenaussagen und vorgelegten Beweise von entscheidender Bedeutung. Auf diese Weise lassen sich Schlussfolgerungen ziehen und die Untersuchungsbeauftragten können anhand dieser Informationen entscheiden, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Wenn die Untersuchung komplex ist oder der gemeldete Sachverhalt eine größere Unabhängigkeit bei der Untersuchung oder spezielle Analysen erfordert, kann der Untersuchungsbeauftragte mit Unterstützung der Rechts- und/oder Compliance-Abteilung die Unterstützung spezialisierter Drittparteien, wie etwa Beratungsunternehmen und/oder Anwaltskanzleien, anfordern.

Wenn möglich, müssen die Anliegen innerhalb von 90 Tagen ab dem Eingangsdatum beim Untersuchungsbeauftragten untersucht werden. Abweichungen von dieser festgelegten Abfertigungsfrist sind unter Angabe von Gründen für die Verzögerung zu dokumentieren.

6.3.4 Untersuchungsbericht

Der Untersuchungsbericht wird am Ende der Untersuchung erstellt und enthält eine Zusammenfassung der gesammelten Fakten.

Sobald alle Fragen beantwortet und die Untersuchungen abgeschlossen sind, wird der Untersuchungsbericht erstellt. Der Bericht muss Folgendes enthalten:

- Eine Zusammenfassung der im Laufe der Untersuchung gesammelten Fakten, einschließlich einer Chronologie der Ereignisse,
- Die befragten Personen und die überprüften Dokumente,
- Eine kurze Diskussion aller Glaubwürdigkeitseinschätzungen,
- Ob der Hinweisgeberbericht begründet, unbegründet oder die Untersuchungsergebnisse nicht eindeutig waren. Wenn der Bericht begründet ist, müssen die Feststellungen, die diese Schlussfolgerung stützen, angemessen detailliert beschrieben werden.
- Die spezifischen Schlussfolgerungen zu jedem Schlüsselthema,
- Die Identifizierung aller Probleme, die im Rahmen der Untersuchung nicht gelöst werden konnten,
- Eine kurze Erläuterung, inwiefern die Unternehmensrichtlinien auf die Situation anwendbar sind,
- Ob es zu einem Ausfall einer internen Kontrolle gekommen ist, der das Auftreten des behaupteten Problems ermöglicht hat,
- Ob relevante interne Kontrollen eingehalten wurden, um andere Probleme zu verhindern oder deren Auswirkungen zu verringern,
- In welchem Zeitraum das Problem auftrat und welche finanziellen Auswirkungen es gegebenenfalls für ArcelorMittal oder Dritte hatte,
- Wie ArcelorMittal auf den Bericht reagiert, wenn er begründet ist, und
- Eine Liste der für die Untersuchung gesammelten Dokumente.

Der unmittelbare Vorgesetzte des Untersuchungsbeauftragten sollte den Bericht vorab prüfen. Durch diese Überprüfung wird sichergestellt, dass die Untersuchung angemessen durchgeführt wurde, alle notwendigen Schritte unternommen wurden und die Ergebnisse durch ausreichende Beweise gestützt werden. Bei diesem Schritt sollte stets die notwendige Vertraulichkeit beachtet werden.

Stellt der Vorgesetzte Probleme fest oder hat er Fragen zu der Meldung, sollten diese vom Untersuchungsteam geklärt werden. Dies kann zusätzliche Tatsachenfeststellungen, Klarstellungen oder Anpassungen des Berichts beinhalten.

Sobald der Bericht geprüft und alle erforderlichen Anpassungen vorgenommen wurden, kann das Untersuchungsteam den Bericht fertigstellen. Der Untersuchungsbericht sollte gründlich und objektiv sein und durch die während der Untersuchung gesammelten Beweise gestützt werden.

Sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, schließt der Untersuchungsbeauftragte die Untersuchung ab, auch wenn die Anliegen als unbegründet erachtet werden.

Wenn ein beliebiger Teil einer Beschwerde gut begründet ist, wird die gesamte Beschwerde in jeder Hinsicht als gültig erachtet, auch wenn andere Teile unbegründet sind.

Der Untersuchungsbeauftragte sollte sämtliche bestätigende Beweise als Ergebnis der Untersuchung archivieren und in den Abschlussbericht aufnehmen, wie etwa: Einladungen und Zusammenfassungen der Protokolle der durchgeführten Interviews und Kopien der ausgewerteten Dokumente.

6.4. Abhilfemaßnahmen

Der Ermittler ist außerdem dafür verantwortlich, entsprechende Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen, um die geäußerten Anliegen auszuräumen und ähnliche Fälle in Zukunft zu verhindern. Minderungsmaßnahmen decken typischerweise die folgenden Bereiche ab (nicht abschließend):

- **Zufreidenstellung:** Beenden Sie die Auswirkungen, erkennen Sie den Schaden an, legen Sie die Wahrheit offen, entschuldigen Sie sich und bestrafen Sie die Verantwortlichen, z. B. durch:
 - Eine Mündliche Zusage oder einen schriftlichen Brief,
 - Eine Öffentliche Entschuldigung.
- **Garantie der Nichtwiederholung :** Ändern Sie Richtlinien und Verfahren, um zukünftigen Schaden zu verhindern und/oder ergreifen Sie Disziplinarmaßnahmen, z. B. durch:
 - Versetzungen (z. B. von Mitarbeitern von einer Abteilung in eine andere),
 - Verbindliche Schulungs-/Sensibilisierungsmaßnahmen,
 - Vertragliche Auswirkungen (z. B. Beschränkungen des Auftragswerts),
 - Disziplinarische Konsequenzen (z. B. Suspendierungen),
 - Schaffung neuer Kontrollen (z. B. neue Genehmigungsprozesse, neue Dokumentationsanforderungen).
- **Rehabilitation :** Medizinische, psychologische, rechtliche und soziale Dienste zur Rehabilitation des Hinweisgebers, beispielsweise durch:
 - Wiedereinstellung am Arbeitsplatz.
- **Wiedergutmachung :** Stellen Sie, soweit möglich, den gesamten Verlust wieder her und geben Sie den Hinweisgeber in den Zustand zurück, in dem er sich befand, bevor der Schaden auftrat.
- **Entschädigung :** Geld oder andere Gegenleistungen für die Kosten des Schadens.
 - Finanzielle Entschädigungszahlungen für Schäden,
 - Nichtfinanzielle Zahlungen/Kulanz.

Um über die anzuwendenden Abhilfemaßnahmen zu entscheiden, sollte das lokale Beschwerdekomitee das lokale Management und/oder das globale Beschwerdekomitee einbeziehen und ihnen alle gesammelten Informationen zu den geäußerten Anliegen sowie den vom Untersuchungsbeauftragten vorgeschlagenen Abhilfemaßnahmen zur Verfügung stellen.

In Fällen, in denen Abhilfemaßnahmen eine gruppenweite oder abteilungsübergreifende Umsetzung erfordern, sollten die Abhilfemaßnahmen immer mit dem globalen Beschwerdekomitee abgestimmt werden.

Jedem Anliegen muss ein detaillierter Maßnahmen-/Umsetzungsplan beiliegen, der regelmäßig vom örtlichen Beschwerdekomitee überprüft werden muss.

6.5. Eskalation

Das globale Beschwerdekomitee stellt einen effektiven Whistleblowing-Prozess sicher und kann als Eskalationsstelle für Anliegen der Stufen 4 und 5 dienen.

Darüber hinaus sollten die folgenden Anliegen an die jeweilige zentrale Aufsichtsfunktion weitergeleitet und kontinuierliche Updates bereitgestellt werden:

- Anliegen kann nicht innerhalb von 90 Tagen gelöst werden:
 - Bewertung der Hindernisse bei der Lösung des Problems sowie eine klare Liste von Anforderungen an das Management zur Überwindung dieser Hindernisse .
 - Definierter erweiterter Zeitrahmen bis zur Lösung des Anliegens, inkl. detaillierter nächster Schritte,
 - Vorschlag zur Berichtshäufigkeit, um das Management über den Fortschritt zu informieren.

- Externer Hinweisgeber, der in ein wesentliches Anliegen verwickelt ist:
 - Zusammenfassung des Anliegens und der betroffenen Einheiten bei ArcelorMittal,
 - Einschätzung des Umfangs potenzieller weiterer externer Stakeholder, die betroffen sein könnten, und der damit verbundenen Konsequenzen.
- Hohes Reputationsrisiko für den Konzern:
 - Zusammenfassung der Anliegen und der betroffenen Einheiten bei ArcelorMittal,
 - Bewertung der wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Reputation: Betroffen ist die globale Organisation, ein Land, eine Region oder nur eine Gruppe von Stakeholdern, und öffentlich (d. h. Berichterstattung in den Medien) vs. privat/intern (d. h. nur den betroffenen Stakeholdern bekannt),
 - Detaillierter, risikobasierter Sanierungsplan (z. B. über eine spezielle Task Force), einschließlich Zeitplänen, Rollen und Verantwortlichkeiten für die Behebung des Problems,
 - Vorschlag zur Berichtshäufigkeit, um das Management über den Fortschritt zu informieren.

7. Meldung an externe Behörden

Jede Entscheidung zur Zusammenarbeit mit Behörden, Aufsichtsbehörden und/oder externen Auditoren muss zuvor von der Rechts- und/oder Compliance-Abteilung genehmigt werden, die das anzuwendende Verfahren und die die Verantwortlichkeit für die Durchführung der Angelegenheit festlegt.

8. Überwachung und Tests

Die Compliance-Abteilung sollte den Beschwerdebearbeitungsprozess gemäß dem Verfahren zur Compliance-Überwachung und -Prüfung überwachen und testen. In regelmäßigen Abständen, wie von der Gruppe als angemessen erachtet, werden Compliance-Bestimmungen sowie bestimmte Elemente des Beschwerdebearbeitungsprozesses (wie etwa Untersuchungsmethoden, Kategorisierung, Risikobewertung und Überprüfungsprozesse) geprüft.

9. Einspruchsverfahren

Die Überprüfung der Entscheidung und Ergebnisse ist auf Fälle beschränkt, in denen der Verdacht besteht, dass das ordnungsgemäße Verfahren nicht befolgt wurde oder dass nicht die erforderlichen Schritte unternommen wurden, um das Ergebnis zu stützen.. In diesen Fällen muss der Hinweisgeber den Überprüfungsantrag innerhalb von 15 Werktagen nach Mitteilung der Entscheidung an das örtliche Beschwerdekomitee richten. Das örtliche Beschwerdekomitee ist dafür verantwortlich, den Fall zur Prüfung an die entsprechende zentrale Aufsichtsfunktion weiterzuleiten und sicherzustellen, dass alle Informationen aus der vorherigen Untersuchung sowie neue Informationen zu dem Anliegen zur Verfügung gestellt werden. Die zentrale Aufsichtsfunktion stellt sicher, dass innerhalb von 60 Tagen eine erneute Untersuchung gemäß diesem Verfahren durchgeführt wird.

10. Berichterstattung

Das lokale Beschwerdekomitee ist für die Berichterstattung auf Geschäftseinheitsebene an das lokale Management und für die Weiterleitung sämtlicher Informationen an die zentrale Aufsichtsfunktion verantwortlich. Die zentrale Aufsichtsfunktion sollte der Geschäftsleitung regelmäßig einen konsolidierten Überblick über den Beschwerdeprozess einschließlich geschäftsbereichsübergreifender Trends usw. vorlegen.

Anhang I: Definition der Beschwerdearten

Kategorie 1: Umwelt	
Art der Beschwerde	Definition
Umwelt und Klima	<p>Verbot der Verursachung messbarer Umweltschäden: Wie etwa schädliche Bodenveränderungen, Wasser- oder Luftverschmutzung, schädliche Emissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch oder sonstige Auswirkungen auf natürliche Ressourcen, die die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung und Produktion von Lebensmitteln beeinträchtigen oder einer Person den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser verwehren oder einer Person den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren oder diese zerstören oder die Gesundheit, Sicherheit, die normale Nutzung von Eigentum oder Land oder die normale Ausübung wirtschaftlicher Tätigkeit einer Person schädigen oder die ökologische Integrität beeinträchtigen, wie etwa Abholzung.</p> <p>In der Resolution der UN-Generalversammlung (76. Sitzung: 2021–2022) wurde das Menschenrecht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt erklärt. (Art. 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Art. 5 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und Art. 12 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).</p> <p>Dazu gehört auch das Verbot der Produktion und des Verbrauchs bestimmter Stoffe (Montrealer Protokoll und Wiener Übereinkommen zum Schutz der Ozonschicht).</p>

Kategorie 2: Betroffene Gemeinden	
Art der Beschwerde	Definition
Rechte, Umsiedlung und Lebensunterhalt der indigenen Bevölkerung	<p>Indigene Völker haben das Recht, ihre besondere spirituelle Beziehung zu den Ländern, Territorien, Gewässern und Küstenmeeren sowie anderen Ressourcen, die sie traditionell besitzen oder anderweitig bewohnen und nutzen, aufrechtzuerhalten und zu stärken und ihrer Verantwortung gegenüber künftigen Generationen in dieser Hinsicht nachzukommen (Art. 25, 26 (1) und (2), 27 und 29 (2) der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker).</p> <p>Bsp.: Das Unternehmen ist in einem Gebiet tätig, das traditionell einer indigenen Gemeinschaft gehört. Das Unternehmen ignoriert die Anliegen der Bevölkerung und führt ein Bergbauprojekt durch, das die örtlichen Wasserquellen schädigt und so den Zugang der Bevölkerung zu sauberem Wasser beeinträchtigt.</p> <p>Das Recht der Menschen, über die natürlichen Ressourcen eines Landes zu verfügen, ohne dass ihnen die Lebensgrundlage entzogen wird. Das Verbot der unrechtmäßigen Vertreibung und das Verbot der unrechtmäßigen Inbesitznahme von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Bebauung oder einer sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert. (Artikel [Art.] 1 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte).</p>
Einbindung der betroffenen Gemeinden und Interessenvertreter	<p>Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu achten, einschließlich der Sicherheit und Gesundheit der Gemeinschaft. Von Unternehmen wird erwartet, dass sie ihre Sorgfaltspflicht erfüllen, um Menschenrechtsrisiken bei ihrer Geschäftstätigkeit zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern. Dazu können auch Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der von ihren Aktivitäten betroffenen Gemeinschaften gehören (Art. 5, 6 und 7 UNGP). Verantwortung der Unternehmen, bei ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte zu achten, geeignete Maßnahmen zur Schadensvermeidung zu ergreifen und einen positiven Beitrag zum Wohlergehen der lokalen Gemeinschaften zu leisten (Art. 15 UNGP). Verpflichtung der Unternehmen, Stakeholder zu konsultieren und in Entscheidungsprozesse in Bezug auf Umwelt-, Soziale- und Unternehmensführungs-Fragen einzubeziehen. (Art. 19 zur Einbindung der Stakeholder CSR).</p> <p>Bsp.: Ein in der Nähe eines Wohngebiets tätiges Unternehmen beurteilt die mit seinen Produktionsprozessen verbundenen Sicherheitsrisiken nicht ausreichend. Aufgrund dieses Versehens werden bei einem Unfall in der Anlage giftige Chemikalien in die Luft freigesetzt, was zu ernsthaften Gesundheitsrisiken für die umliegende Gemeinde führt. Das Versäumnis des Unternehmens, die gebotene Sorgfalt walten zu lassen, um solche Risiken zu verhindern und zu mindern, verstößt gegen seine Verantwortung, die Sicherheit und Gesundheit der betroffenen Gemeinschaft zu gewährleisten.</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen entwickelt und implementiert eine neue Nachhaltigkeitsstrategie, ohne wichtige Stakeholder zu konsultieren oder einzubeziehen. Das Versäumnis des Unternehmens, diese Stakeholder in den Entscheidungsprozess hinsichtlich seiner ESG-Initiativen einzubeziehen, stellt einen Verstoß gegen seine Konsultationspflicht dar.</p>

Kategorie 3: Gesundheit und Sicherheit	
Art der Beschwerde	Definition
Gesundheit & Sicherheit	<p>Gesundheit am Arbeitsplatz: Nicht nur das Fehlen von Krankheiten oder Gebrechen, sondern auch körperliche und geistige Faktoren, die die Gesundheit beeinträchtigen und in direktem Zusammenhang mit der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz stehen. (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG; umfasst auch körperliche und geistige Ermüdung).</p> <p>Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen: sichere und gesunde Arbeitsbedingungen (Art. 7 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte). Die Notwendigkeit eines Inspektions- und Überwachungssystems, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ergreifen, sowie die Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über die Gefahren zu informieren, denen sie bei ihrer Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen, die zu ihrem Schutz ergriffen wurden. (ILO-Übereinkommen, Art. 9, 10 und 11).</p> <p>Bsp.: Fabrik, die ihren Mitarbeitern keine ausreichende Sicherheitsausrüstung oder Schulung bietet. Dies führt häufig zu Arbeitsunfällen und Verletzungen und verstößt eindeutig gegen den Grundsatz, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.</p>

Kategorie 4: Menschenrechte

Art der Beschwerde	Definition
Kinderarbeit	<p>Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder (Personen unter 18 Jahren). Erkennen Sie das Recht des Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt zu werden und nicht eine Arbeit auszuführen, die Gefahren mit sich bringt, die Erziehung des Kindes behindert oder die Gesundheit des Kindes oder seine körperliche, geistige, seelische, moralische oder soziale Entwicklung schädigt.</p> <p>(Art. 32 der Konvention über die Rechte des Kindes und Art. 3 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999).</p>
Menschenhandel und Sklaverei	<p>Verbot der Anwerbung, Beförderung, Versetzung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen durch Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderen Formen der Nötigung, durch Entführung, Betrug, Täuschung, Missbrauch von Macht oder Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit oder durch Gewährung oder Annahme von Zahlungen oder Vorteilen zur Erlangung des Einverständnisses einer Person, die Gewalt über eine andere Person hat, zum Zwecke der Ausbeutung. Verbot der Prostitution oder anderer Formen sexueller Ausbeutung, Zwangsarbeit oder Zwangsdienstbarkeit, Sklaverei oder Praktiken wie Sklaverei, Leibeigenschaft oder Organentnahme. (Art. 3 des Palermo-Protokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels).</p> <p>Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel sind in allen ihren Formen verboten. Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavereiähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen der Herrschaft oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, wie etwa extremer wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung und Demütigung. Verbot moderner Sklaverei wie Schuldknechtschaft (Arbeit zur Tilgung der Schulden) oder Zwangsheirat. (Art. 4 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und Art. 8 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte).</p> <p>Situationen, in denen Personen gegen ihren Willen zur Arbeit gezwungen werden und keine Möglichkeit haben, dies abzulehnen oder zu gehen. Um sie in ausbeuterischen Arbeitsbedingungen zu halten, werden oft Zwang, Drohungen oder Täuschung eingesetzt (Art. 1 bis 4 Modern Slavery Act).</p>
Sicherheit, Gewalt oder Bedrohung	<p>Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die 1948 von der UN-Generalversammlung verabschiedet wurde, schützt das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person (Artikel 3). Es verbietet Folter und grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung (Artikel 5) und erkennt das Recht auf Freiheit von Furcht und Gewalt an.</p> <p>Recht auf Leben und Sicherheit: Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit. (Art. 3 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte geht über die Todesstrafe hinaus. Es ist von grundlegender Bedeutung für die Wahrnehmung aller anderen Rechte: Schließlich muss man am Leben sein, um die freie Meinungsäußerung ausüben, heiraten oder die Staatsangehörigkeit besitzen zu können.)</p> <p>Verbot der Anwerbung oder des Einsatzes privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des Vorhabens des Unternehmens, wenn der Einsatz der Sicherheitskräfte aufgrund fehlender Weisung oder Kontrolle durch das Unternehmen a) gegen das Verbot der Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung verstößt, b) Leib oder Leben schädigt oder c) die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung beeinträchtigt (§ 2.2.11 GwG).</p> <p>Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens: Eine öffentliche Behörde darf in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, wenn dies gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale Sicherheit, die öffentliche Ordnung oder das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung und zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 8 Abs. 2 Europäische Menschenrechtskonvention).</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen beauftragt ein privates Sicherheitsunternehmen mit dem Schutz seines Projekts. Wenn diese Sicherheitskräfte jedoch ohne entsprechende Ausbildung und Aufsicht agieren und sich Gewalt oder Misshandlungen wie Folter schuldig machen oder das Recht der Arbeitnehmer auf freie Organisation und Vereinigungsfreiheit verletzen, wäre dies ein Fall von unangemessenem Einsatz von Sicherheitskräften.</p>

Kategorie 5: Arbeitsrechte

Art der Beschwerde	Definition
Arbeitsbedingungen, Vereinigung, Löhne und Vergütung	<p>Unrechtmäßige Kündigung eines Arbeitsverhältnisses auf eine Art und Weise, die als ungerechtfertigt angesehen wird oder einen Verstoß gegen gesetzliche und/oder vertragliche Verpflichtungen darstellt. Die konkrete Definition und die rechtlichen Standards einer ungerechtfertigten Entlassung können von Rechtsprechung zu Recht unterschiedlich sein (Art. 5 des ILO-Übereinkommens über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 1982).</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen entlässt einen Mitarbeiter, der die Leistungsziele stets erfüllt und keine disziplinarischen Verstöße begangen hat, ohne vorherige Warnung oder triftigen Grund. Die abrupte und ohne triftigen Grund erfolgte Entlassung des Mitarbeiters durch das Unternehmen würde wahrscheinlich als ungerechtfertigte Entlassung betrachtet werden.</p> <p>Recht auf Vereinigungsfreiheit: Arbeitnehmer können Gewerkschaften frei gründen oder ihnen beitreten. Jeder hat das Recht, sich friedlich zu versammeln und Vereinigungen zu bilden, und jeder hat das Streikrecht, sofern es im Einklang mit den Gesetzen des jeweiligen Landes ausgeübt wird.</p> <p>(Art. 20 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Art. 21 und 22 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte, Art. 8 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts von 1948 und Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen von 1949).</p>

Kategorie 5: Arbeitsrechte

Art der Beschwerde	Definition
Arbeitsbedingungen, Vereinigung, Löhne und Vergütung	<p>Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen: Gerechte Löhne und gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit ohne jegliche Unterscheidung, menschenwürdige Lebensbedingungen, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, gleiche Aufstiegschancen für alle, Ruhe, Freizeit und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßiger bezahlter Urlaub sowie Vergütung der gesetzlichen Feiertage. (Art. 7 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).</p> <p>Vergütungen, Prämien und Ansprüche, die Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern oder über das Sozialversicherungssystem erhalten, um ihr Wohlbefinden zu steigern und ihnen wirtschaftliche Sicherheit zu bieten. Einschließlich: Löhne und Gehälter, Leistungen der sozialen Sicherheit, Urlaub und Ferien, Leistungen der Gesundheitsfürsorge oder Rentenpläne. (C102 - Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952.)</p>
Diskriminierung	<p>Verbot der Ungleichbehandlung bei der Beschäftigung: Unter Ungleichbehandlung versteht man jede Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen oder sozialen Herkunft, die zur Folge hat, dass die Chancengleichheit oder Gleichbehandlung bei Beschäftigung oder Beruf aufgehoben oder beeinträchtigt wird. (Art. 3 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts von 1951, Art. 1 und Art. 2 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) von 1958 und Art. 7 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).</p> <p>Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit: Jeder hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst das Verbot der Ungleichbehandlung im Arbeitsverhältnis auf Grund der politischen Meinung, der Religion oder der Weltanschauung (Art. 18 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte).</p>
Belästigung	<p>Unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person, mit dem Ziel oder der Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen oder ein von Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geprägtes Umfeld zu schaffen. (Art. 2 Gleichbehandlungsrichtlinie).</p>

Kategorie 6: Unternehmensethik und Unternehmensführung

Art der Beschwerde	Definition
Fehlverhalten (z. B. unsachgemäße Nutzung sozialer Medien)	<p>Fehlverhalten umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen, die gegen ethische, rechtliche oder organisatorische Normen verstoßen. Hierzu können Aktivitäten gehören, wie beispielsweise unangemessenes oder unprofessionelles Verhalten, Verstöße gegen die Unternehmensrichtlinien oder jegliches Verhalten, das die Integrität oder den Ruf einer Organisation gefährdet. Dazu können auch Maßnahmen gehören, die festgelegten Richtlinien zuwiderlaufen oder den Interessen der Beteiligten schaden.</p> <p>Bsp.: Die unangemessene Nutzung sozialer Medien durch AM-Mitarbeiter, einschließlich unhöflicher, rassistischer, diskriminierender oder politisch inkorrekt kommentierter, ist inakzeptabel, auch wenn diese ihr legitimes Recht auf freie Meinungsäußerung ausüben.</p>
Geschenke und Unterhaltung	<p>Geschenke, einschließlich Geld, Gutscheine, Waren oder Dienstleistungen, sollten unter strikter Einhaltung des Antikorruptionsverfahrens und des Verfahrens bei Interessenkonflikten ausgegeben und/oder angenommen werden.</p> <p>Als Bewirtung oder Unterhaltung gelten Mahlzeiten, Empfänge, Eintrittskarten für Unterhaltungs-, Gesellschafts- oder Sportveranstaltungen. Bei einer Bewirtung muss der Gastgeber anwesend sein. Andernfalls handelt es sich um ein Geschenk. (AM-Verfahren zur Korruptionsbekämpfung).</p>
Insiderhandel	<p>Bezieht sich auf den Kauf oder Verkauf von Aktien eines börsennotierten Unternehmens durch jemanden, der Zugriff auf wesentliche, nicht öffentliche Informationen über das Unternehmen hat. Diese Praxis ist illegal, da sie einen unfairen Vorteil verschafft und die Marktintegrität untergräbt. Die Marktmissbrauchsverordnung (MAR) (Verordnung (EU) Nr. 596/2014) definiert in ihren Artikeln 7 und 8 Insiderinformationen als Informationen präziser Art, die nicht öffentlich bekannt sind und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, wahrscheinlich einen erheblichen Einfluss auf den Preis von Finanzinstrumenten hätten. Darüber hinaus verbietet die MAR die Verwendung solcher Insiderinformationen zum Erwerb oder zur Veräußerung von Finanzinstrumenten, auf die sich diese Informationen beziehen.</p> <p>Bsp.: Ein leitender Angestellter, der von einer bevorstehenden, nicht veröffentlichten Fusion erfährt, die den Aktienwert des Unternehmens erheblich steigern wird, und dann eine große Anzahl Aktien kauft, bevor die Information öffentlich wird, betreibt Insiderhandel. Dieses Vorgehen führt zu einem ungerechtfertigten Gewinn, sobald die Nachricht veröffentlicht wird und der Aktienkurs steigt. Ziel dieser Regelungen ist es, Fairness und Transparenz auf den Finanzmärkten aufrechtzuerhalten, indem der Missbrauch vertraulicher Informationen verhindert wird.</p>
Datenschutz/ Cyberangriffe (Hacking)	<p>Unsachgemäßer Umgang mit sensiblen und vertraulichen Daten sowie deren Schutz oder Kontrolle, was zu Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen, Verletzungen der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen oder anderen negativen Folgen führt (Art. 1 bis 4 DSGVO). Das Unternehmen muss eine Risikobewertung der Cybersicherheit durchführen, d. h. eine Bewertung und Analyse der Sicherheitsrisiken, die mit der Speicherung und Verwendung personenbezogener Daten verbunden sind. Es müssen viele Elemente abgedeckt werden, darunter: die Sicherheit Ihrer Technologie, die Art und Weise des Zugriffs darauf, wo die Daten gespeichert sind und wie sie im Unternehmen transportiert werden, die Art und Sensibilität der betreffenden Daten, die Personen, die sie verwenden, die Dritten, denen Sie den Zugriff/die Verarbeitung der Daten gestatten, und die geltenden Sicherheitsrichtlinien (UK Data Protection Act ermöglicht die DSGVO).</p> <p>Bsp.: Aufgrund unzureichender Datenzugriffskontrollen gibt ein Mitarbeiter versehentlich vertrauliche Daten anderer Mitarbeiter, wie etwa Sozialversicherungsnummern und Gehaltsabrechnungsinformationen, an unbefugte Personen weiter.</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen führt trotz Zugriff auf vertrauliche Kundendaten keine Risikobewertung der Cybersicherheit durch. Das Unternehmen ergreift keine angemessenen Sicherheitsmaßnahmen für seine Computersysteme und Netzwerke. Die Folge ist ein Cyberangriff, der zu einem erheblichen Datenmissbrauch führt.</p>

Kategorie 7: Kriminelles Verhalten

Art der Beschwerde	Definition
Interessenkonflikt	<p>Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn eine Person ihren persönlichen Vorteil den Pflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber oder einer Organisation vorzieht, an der sie beteiligt ist, oder wenn sie ihre Position in irgendeiner Weise zum persönlichen Vorteil ausnutzt. (Die Artikel 7 und 12 des UNCAC zum „öffentlichen Sektor“ und zum „privaten Sektor“ enthalten Bestimmungen zu Interessenkonflikten.)</p> <p>Bsp.: Ein Einkäufer in einem Unternehmen vergibt einen lukrativen Auftrag an einen Lieferanten, an dem er ein persönliches finanzielles Interesse hat, statt den besten Lieferanten für das Unternehmen auszuwählen. In diesem Fall stellt der Beschaffungsbeauftragte seinen persönlichen Vorteil über das Wohl des Unternehmens, was einen klaren Interessenkonflikt darstellt.</p>
Bilanzbetrug	<p>Dabei handelt es sich um die vorsätzliche Falschdarstellung oder Manipulation von Finanzinformationen in Jahresabschlüssen, die typischerweise durch umfassendere Vorschriften und Richtlinien in Bezug auf Finanzberichterstattung, Rechnungslegungsstandards und Unternehmensführung (Abschnitt 302 – Unternehmensverantwortung für Finanzberichte, SOX) geregelt wird.</p>
Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung	<p>Beziehen sich auf absichtliche Falschaussagen oder Auslassungen in Finanzberichten, deren Zweck es ist, die Beteiligten über die wahre finanzielle Entwicklung oder Lage eines Unternehmens in die Irre zu führen. Dazu können beispielsweise das Fälschen von Unterlagen, das Aufblähen von Einnahmen, das Unterschätzen von Ausgaben oder das Verschweigen relevanter Informationen gehören.</p> <p>Diese Praktiken sind illegal, da sie gegen die Grundsätze der Transparenz und Genauigkeit in der Finanzberichterstattung verstoßen und schwerwiegende Konsequenzen für Anleger, Mitarbeiter und den Markt insgesamt haben.</p> <p>In der Europäischen Union werden Unregelmäßigkeiten in der Rechnungslegung durch mehrere Richtlinien und Verordnungen geregelt, unter anderem durch die Rechnungslegungsrichtlinie (Richtlinie 2013/34/EU) und die Marktmissbrauchsverordnung (MAR) (Verordnung (EU) Nr. 596/2014). Artikel 4 der Rechnungslegungsrichtlinie verlangt beispielsweise, dass der Jahresabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der finanziellen Lage eines Unternehmens vermittelt. Darüber hinaus befasst sich die MAR mit der Manipulation von Finanzberichten als Teil von Marktmanipulationsaktivitäten.</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen bläht seine Umsatzzahlen auf, indem es Umsätze ausweist, die noch nicht stattgefunden haben, und vermittelt dadurch ein irreführendes Bild seines finanziellen Wohlergehens, um Investoren anzulocken oder Kredite zu erhalten. Ziel dieser Vorschriften ist es, die Genauigkeit und Verlässlichkeit der Jahresabschlüsse sicherzustellen und so das Vertrauen in die Finanzmärkte aufrechtzuerhalten.</p>
Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen	<p>Handlung der Änderung, Manipulation oder Fälschung von Dokumenten, Vereinbarungen, Finanzunterlagen, Berichten oder schriftlicher oder elektronischer Aufzeichnungen in jeglicher Form mit der Absicht zu täuschen, irrezuführen oder Betrug zu begehen (Art. 48 UNCAC zur Strafverfolgung dieser Handlungen).</p>
Unrechtmäßige Zahlungen, Bestechung und Korruption	<p>Das direkte oder indirekte Versprechen, Anbieten oder Gewähren eines ungerechtfertigten Vorteils an einen Amtsträger selbst oder eine andere Person oder Stelle als Gegenleistung für eine Handlung oder Unterlassung des Amtsträgers bei der Ausübung seiner Dienstpflichten (Art. 15 und 21 der UNCAC zur Bestechung von Zeugen und im privaten Sektor).</p> <p>Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Vorteil und kann verschiedene Formen annehmen, etwa Bestechung, Unterschlagung, Günstlingswirtschaft, Vetternwirtschaft und Einflussnahme. Es untergräbt das Vertrauen in öffentliche Institutionen, verzerrt die Märkte und behindert die wirtschaftliche Entwicklung.</p> <p>Bsp.: Ein Regierungsbeamter, der von einem Auftragnehmer Bestechungsgelder annimmt, um ihm einen öffentlichen Bauauftrag zu erteilen, ist ein exemplarisches Beispiel für Korruption.</p>
Veruntreuung/Missbrauch von Vermögenswerten	<p>Situationen, in denen Einzelpersonen oder Unternehmen öffentliche oder private Vermögenswerte auf eine Weise verwenden, die gegen rechtliche und ethische Standards verstößt. Spezifische Definitionen und rechtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit Vermögensmissbrauch können je nach Land und Region unterschiedlich sein und hängen von den jeweiligen nationalen Gesetzen und Vorschriften ab (Art. 10 der EU-Geldwäscherichtlinie).</p> <p>Bsp.: Wenn Führungskräfte eines Unternehmens Firmengelder für persönliche Ausgaben, etwa Luxusurlaube oder extravagante Einkaufstouren, verwenden, verstößt dies unmittelbar gegen gesetzliche und ethische Standards.</p>
Geldwäsche	<p>Unter Geldwäsche versteht man den Vorgang, die kriminelle Herkunft von Geld oder anderen Vermögenswerten (wie etwa Rohstoffen) zu verschleiern, um den Anschein zu erwecken, sie stammten aus einer legitimen Quelle. Unter Geldwäsche versteht das Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechenbekämpfung (UNODC) „die Verarbeitung von Erträgen aus Straftaten, um deren illegale Herkunft zu verschleiern“. Illegal erzielte Erträge sind in der Regel das Ergebnis von Drogenhandel und -deal, Raub, Betrug, Korruption, Terrorismus und anderen schweren Straftaten.</p> <p>Bsp.: Geldwäsche kann durch den Missbrauch der Infrastruktur eines Unternehmens und die Umgehung bestehender Kontrollen erfolgen, um Geld über Verkäufe, Käufe und andere Verträge zu waschen.</p>

Kategorie 7: Kriminelles Verhalten

Art der Beschwerde	Definition
Manipulation von Datensätzen	<p>Dabei handelt es sich um die absichtliche Änderung, Verfälschung oder Auslassung von Informationen in Unternehmensdokumenten, Jahresabschlüssen oder anderen Unterlagen, um Stakeholder oder Aufsichtsbehörden über den wahren Sachverhalt zu täuschen. Diese Praxis ist illegal, da sie Investoren, Aufsichtsbehörden und andere Parteien, die für ihre Entscheidungen auf genaue und wahrheitsgemäße Informationen angewiesen sind, in die Irre führt.</p> <p>In der Europäischen Union wird die Manipulation von Aufzeichnungen im Rahmen der Marktmissbrauchsverordnung (MAR) (Verordnung (EU) Nr. 596/2014) und der Rechnungslegungsrichtlinie (Richtlinie 2013/34/EU) behandelt. Artikel 12 der MAR verbietet ausdrücklich die Manipulation der Finanzmärkte und definiert sie als jede Handlung oder Unterlassung, die das echte und faire Funktionieren des Marktes stört. Artikel 4 der Rechnungslegungsrichtlinie schreibt vor, dass Jahresabschlüsse ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Unternehmens vermitteln müssen. Damit ist jede Manipulation oder Verfälschung von Rechnungslegungsunterlagen wirksam untersagt. Ziel der MAR und der Rechnungslegungsrichtlinie ist es, die Integrität der Finanzmärkte zu schützen, indem sichergestellt wird, dass alle relevanten Informationen korrekt und nicht irreführend sind.</p> <p>Bsp.: Ein Unternehmen könnte seine Erträge manipulieren, indem es die Einnahmen aufbläht oder die Verbindlichkeiten zu niedrig ansetzt, um Investoren und Gläubigern eine günstigere finanzielle Lage zu präsentieren. Derartige Praktiken untergraben die Verlässlichkeit von Finanzinformationen und verstoßen gegen die Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht.</p>
Betrug im Bereich Cybersicherheit	<p>Unter Cybersicherheitsbetrug versteht man illegale Aktivitäten, die mit digitalen Mitteln durchgeführt werden, um Einzelpersonen, Unternehmen oder Regierungen zu täuschen, zu betrügen oder auszunutzen. Hierzu können Hacking, Phishing, Identitätsdiebstahl sowie der unbefugte Zugriff auf oder die Manipulation von Daten gehören. Ein solcher Betrug ist besonders schädlich, da er die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit digitaler Informationen und Systeme gefährdet.</p> <p>In der Europäischen Union wird Cybersicherheitsbetrug durch verschiedene Rechtsrahmen geregelt, unter anderem durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) (Verordnung (EU) 2016/679) und die Richtlinie über die Sicherheit von Netz- und Informationssystemen (NIS-Richtlinie) (Richtlinie (EU) 2016/1148). Artikel 32 der DSGVO verpflichtet Organisationen dazu, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um ein dem Risiko angemessenes Sicherheitsniveau zu gewährleisten und so Datenschutzverletzungen und Cyberbetrug zu verhindern. Die NIS-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, dafür zu sorgen, dass Betreiber kritischer Infrastrukturen und Anbieter digitaler Dienste Maßnahmen zur Bewältigung der Risiken für ihre Netzwerk- und Informationssysteme ergreifen und bedeutende Vorfälle den zuständigen Behörden melden.</p> <p>Bsp.: Ein Phishing-Angriff, bei dem Cyberkriminelle betrügerische E-Mails versenden, die scheinbar von einer vertrauenswürdigen Quelle stammen, um die Empfänger dazu zu verleiten, vertrauliche Informationen wie Passwörter oder Kreditkartennummern preiszugeben, ist ein Beispiel für Cybersicherheitsbetrug. Ziel dieser Vorschriften ist der Schutz der digitalen Infrastruktur und personenbezogener Daten sowie die Gewährleistung einer sicheren und vertrauenswürdigen digitalen Umgebung.</p>

Kategorie 8: Sonstige Rückmeldungen oder nicht strittige Angelegenheiten

Art der Beschwerde	Definition
Sonstige Rückmeldungen oder nicht strittige Angelegenheiten	<p>In dieser Kategorie können Einzelpersonen sonstige Rückmeldungen, Vorschläge oder Beobachtungen äußern, die sich nicht auf unethische, illegale oder unangemessene Praktiken beziehen, die ein Risiko für die Organisation, ihre Stakeholder oder das öffentliche Interesse darstellen könnten.</p>