

CSL GROUP RICHTLINIE ÜBER DAS MELDEN VON FEHLVERHALTEN

CSL Group Speak Up Policy – German CSL-Aufsichtsratsrichtlinie

CSL GROUP RICHTLINIE ÜBER DAS MELDEN VON FEHLVERHALTEN	1
ZWECK UND GELTUNGSBEREICH.....	1
RICHTLINIE.....	2
1. WAS IST DAS MELDEN VON FEHLVERHALTEN?.....	2
2. WAS STELLT POTENZIELLES FEHLVERHALTEN DAR?.....	2
3. WIE KANN ICH POTENZIELLES FEHLVERHALTEN MELDEN?	4
4. WELCHE INFORMATIONEN SOLLTE ICH BEREITSTELLEN?.....	4
5. WIE WIRD MEINE IDENTITÄT GESCHÜTZT (VERTRAULICHKEIT)?	5
6. KANN ICH EINE ANONYME MELDUNG MACHEN?	5
7. WIE WIRD CSL AUF EINE MELDUNG REAGIEREN?.....	6
8. WELCHE SCHUTZMAßNAHMEN GIBT ES, WENN ICH GEMÄß DER RICHTLINIE FEHLVERHALTEN MELDE?.....	7
9. BERICHTSWESEN	8
10. WEITERE INFORMATIONEN.....	8
ANGABEN ZUR RICHTLINIENVERANTWORTUNG.....	10
DETAILS ZUR RICHTLINIENGENEHMIGUNG.....	10
ANHANG 1.....	11

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-Kodex für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken 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;
- Verhalten, das bei Offenlegung der Marke, dem Ruf oder den externen Beziehungen

- Verstoß gegen den CSL-Kodex für verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken (Code of Responsible Business Practice) 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;
- 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.

In manchen Fällen werden persönliche arbeitsbezogene Beschwerden von dieser Richtlinie abgedeckt und in einigen Fällen können persönliche arbeitsbezogene Beschwerden rechtlich geschützt sein. Einzelheiten hierzu siehe Anhang 1.

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: Lead Counsel, Global Employment Law
- 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, die in Anhang 1 aufgeführt sind.

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 berechtigte 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 Kodex für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken 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 (siehe Anlage 1).

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-Kodex für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken 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 deine Meldung gemäß Anhang 1 für einen Rechtsschutz qualifiziert ist, sind deine Identität und Informationen, die wahrscheinlich dazu führen, dass eine andere Person dich identifiziert, gesetzlich geschützt. 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 deine Meldung gemäß Anhang 1 rechtlich geschützt ist, bist du gesetzlich vor Nachteilen geschützt. 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.

Weitere Informationen zu den spezifischen Schutzmaßnahmen, die Personen, die Fehlverhalten melden, nach australischem Recht zustehen, sind in Anhang 1 dieser Richtlinie aufgeführt.

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. 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.



Richtlinie der CSL Group über das Melden von Fehlverhalten

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.

ANGABEN ZUR RICHTLINIENVERANTWORTUNG

Überprüfung und Genehmigung der Richtlinie	Diese Richtlinie wurde vom Aufsichtsrat genehmigt und wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat oder einem Ausschuss des Aufsichtsrats überprüft, um sicherzustellen, dass sie effektiv funktioniert und ob Änderungen erforderlich sind.
Auslegung	Etwaige Fragen zum Geltungsbereich dieser Richtlinie in Bezug auf bestimmte Aktivitäten oder Unterlassungen sind an den lokalen Chief Ethics & Compliance Officer zu richten. Der Justitiar des Konzerns (Group General Counsel) entscheidet letztlich über die Auslegung der Richtlinie und/oder die diesbezügliche Klarstellung.

DETAILS ZUR RICHTLINIENGENEHMIGUNG

Version	2
Richtliniennummer	POL-0602
Datum des Inkrafttretens	Januar 2023
Ersteller	Bella Hovhannisyanyan, Chief Ethics & Compliance Officer, Enterprise Risk, Ethics & Compliance
Genehmigende im Namen des Aufsichtsrats	Fiona Mead, Company Secretary, Head of Corporate Governance
Überprüfung nach Datum	Januar 2026
Ersetzt	Richtlinie der CSL Group über das Melden von Fehlverhalten Version 1
Änderungen gegenüber der vorherigen Version	Die Aktualisierung umfasst eine weitere Anpassung an den ASIC-Leitfaden zu Whistleblower-Richtlinien und das ASIC-Schreiben, das am 13. Oktober 2021 an CEOs von börsennotierten Unternehmen, großen proprietären Unternehmen und Unternehmenstreuhandern von Registrable Superannuation Entitys mit Empfehlungen zur Verbesserung der Whistleblower-Richtlinien von Unternehmen herausgegeben wurde. Einführung des neuen Abschnitts „Wie wird meine Identität geschützt (Vertraulichkeit)?“. Weitere Textrevisionen zur besseren Übersichtlichkeit.
Genehmigung durch elektronische Unterschrift	Siehe GDRS-Unterschriftenseite



Richtlinie der CSL Group über das Melden von Fehlverhalten

ANHANG 1

[Attachment 1 CSL Group Speak Up Policy - German](#)

ANHANG 1: DURCH AUSTRALISCHES RECHT GEWÄHRTER SCHUTZ

Attachment 1: CSL Group Speak up Policy - German

Nach australischem Recht, einschließlich des Corporations Act 2001 (Cth) (der **Act**), stehen bestimmten Personen (einschließlich derzeitige und ehemalige Mitarbeitende, Freiwillige, leitende Angestellte, Auftragnehmer, Lieferanten, Mitarbeitende von Lieferanten, Geschäftspartner sowie deren Verwandte und Unterhaltsberechtigte), die eine gesetzlich geschützte Offenlegung gegenüber bestimmten Personen vornehmen, gesetzliche Schutzmaßnahmen für das Melden von Problemen zur Verfügung.

Alle Personen werden ermutigt, im Rahmen dieser Richtlinie Fehlverhalten zu melden. Das Gesetz sieht jedoch einen weitgehenden Schutz vor als die Richtlinie oder als in anderen Fällen üblich (z. B. kannst du potenzielles Fehlverhalten auch anderen Personen als den Empfängern melden). Bei einer „gesetzlich geschützten Offenlegung“ nach australischem Recht (die entsprechenden Schutzmaßnahmen werden im Folgenden dargelegt) bleibst du weiterhin durch das australische Recht geschützt, selbst wenn deine Meldung nicht in den Geltungsbereich der CSL Richtlinie über das Melden von Fehlverhalten fällt. Eine Offenlegung kann durch den „Act“ geschützt sein, selbst wenn sie anonym erfolgt oder sich als unrichtig erweist.

Bitte kontaktiere einen zuständigen Empfänger, wenn du weitere Informationen über den Rechtsschutz nach australischem Recht wünschst.

1. GESCHÜTZTE OFFENLEGUNG NACH AUSTRALISCHEM RECHT

Um eine geschützte Offenlegung gemäß dem Gesetz zu sein, muss sich die Offenlegung auf einen offenzulegenden Sachverhalt beziehen und an einen nach dem „Act“ zuständigen Empfänger erfolgen. Offenlegungen, die zwar in dieser Richtlinie berücksichtigt sind, aber nicht die oben genannten Kriterien erfüllen, sind nicht durch den „Act“ geschützt. Beispiele für diese Informationen und Empfänger sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Gemeldete oder offengelegte Informationen	Empfänger der offengelegten Informationen
<p>Allgemeine offenkundige Angelegenheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen über tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten oder einen unzulässigen Zustand oder Umstände in Bezug auf das Unternehmen oder eine damit verbundenen Körperschaft • Informationen darüber, dass das Unternehmen, eine mit ihm verbundene Körperschaft, eine Führungskraft oder ein(e) Mitarbeitende(r) des Unternehmens oder der mit ihm verbundenen Körperschaft Handlungen ausgeübt hat, die: <ul style="list-style-type: none"> – bestimmte Gesetze verletzen oder einen Straftatbestand darstellt (z. B. Gesellschaftsgesetz); 	<p>Empfänger für alle allgemeinen offenzulegende Angelegenheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine vom Unternehmen für den Erhalt geschützter Offenlegungen bevollmächtigte Person – d. h. ein Empfänger im Sinne dieser Richtlinie • Ein leitender Angestellter oder leitender Geschäftsführer des Unternehmens oder einer verbundenen Körperschaft; (z. B. Company Secretary, Board oder ein Mitglied der Global Leadership Group) • Ein Wirtschaftsprüfer oder ein Mitglied eines Audit-Teams, der/das eine Prüfung des Unternehmens oder einer verbundenen Körperschaft durchführt • Ein Aktuar des Unternehmens oder einer verbundenen Körperschaft

**Gemeldete oder offengelegte
Informationen**

- eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellen oder
- einen Verstoß gegen ein Gesetz des australischen Commonwealth darstellen, der mit einer Freiheitsstrafe von zwölf Monaten oder mehr bestraft wird.
- Beachte bitte, dass „persönliche arbeitsbezogene Beschwerden“ keine geschützte Offenlegung nach dem australischen Gesetz sind, außer wie unten angegeben.

**Empfänger der offengelegten
Informationen**

- ASIC, APRA oder eine andere Commonwealth-Körperschaft, die aufgrund einer Verordnung vorgeschrieben ist
- Rechtsanwälte zum Zwecke der Einholung von Rechtsberatung oder Rechtsvertretung (selbst wenn der Rechtsanwalt zu dem Schluss kommt, dass sich die Offenlegung nicht auf eine offenzulegende Angelegenheit bezieht)
- Journalisten oder Parlamentarier, unter bestimmten Umständen, welche die Offenlegung in Notfällen oder im öffentlichen Interesse erlauben. Es ist wichtig, dass du die Kriterien für Offenlegungen im öffentlichen Interesse oder in Notfällen verstehst, bevor du handelst. Bitte wende dich an den CSL Chief Compliance Officer oder die CSL Speak Up Hotline, wenn du weitere Informationen über die Offenlegung in Notfällen und im öffentlichen Interesse wünschst.

**Steuerbezogene offenzulegende
Angelegenheiten**

- Informationen über Fehlverhalten oder einen unangemessenen Zustand oder Umstände in Bezug auf die steuerlichen Angelegenheiten des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens, die nach Ansicht des Mitarbeitenden den Empfänger bei der Ausübung von Funktionen oder Aufgaben in Bezug auf die steuerlichen Angelegenheiten des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens unterstützen können

**Empfänger für alle steuerbezogenen
offenzulegenden Angelegenheiten**

- Eine Person, die von der Gesellschaft autorisiert wurde, Berichte über steuerbezogene, offenzulegende Angelegenheiten zu erhalten
- Ein Wirtschaftsprüfer oder ein Mitglied eines Audit-Teams, der/das eine Prüfung des Unternehmens durchführt
- Ein registrierter Steuerberater oder BAS-Agent, der dem Unternehmen Steuerberatungsdienste oder BAS-Dienstleistungen bereitstellt
- Ein Direktor, Prokurist oder Senior Manager des Unternehmens
- Ein Mitarbeitender oder leitender Angestellter des Unternehmens, der über Funktionen oder Pflichten verfügt, die sich auf die Steuerangelegenheiten des Unternehmens beziehen
- Ein Rechtsanwalt, zum Zweck der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung

Weitere steuerbezogene Informationen

- Informationen, die den australischen Steuerkommissar dabei unterstützen können, seine Funktionen oder Pflichten im Rahmen der Steuergesetzgebung in Bezug auf das Unternehmen oder seine Geschäftspartner auszuführen

**Empfänger für weitere steuerbezogene
Informationen**

- Australischer Steuerkommissar
- Ein Rechtsanwalt, zum Zweck der Rechtsberatung oder Rechtsvertretung

2. PERSÖNLICHE ARBEITSBEZOGENE BESCHWERDEN

Der Rechtsschutz für die Offenlegung ausschließlich persönlicher arbeitsbezogener Angelegenheiten ist gesetzlich nur in begrenztem Umfang vorgesehen. Eine Offenlegung einer persönlichen arbeitsbedingten Beschwerde bleibt geschützt, wenn:

- es sich dabei um eine Benachteiligung handelt, die du erfährst, weil du Fehlverhalten gemeldet hast oder melden kannst, oder
- sie gegenüber einem Rechtsanwalt zum Zwecke der Rechtsberatung oder -vertretung gemäß dem Gesetz zum Schutz von Whistleblowern erfolgt.

Gemäß dem Gesetz handelt es sich bei einer Beschwerde um keine „persönliche arbeitsbedingte Beschwerde“, wenn:

- diese erhebliche Auswirkungen auf eine juristische Person hat, die unter dem Recht geregelt ist, das nicht mit dem Hinweisgeber in Zusammenhang steht;
- sie ein tatsächliches oder mutmaßliches Verhalten betrifft, das gegen bestimmte Unternehmens- und Finanzdienstleistungsgesetze verstößt oder eine Straftat darstellt, die nach anderen Gesetzen des Commonwealth mit einer Freiheitsstrafe von zwölf Monaten oder mehr bestraft wird;
- sie ein tatsächliches oder mutmaßliches Verhalten betrifft, das eine Gefahr für die Öffentlichkeit oder das Finanzsystem darstellen;
- sie ein tatsächliches oder mutmaßliches Verhalten betrifft, das aufgrund von Rechtsvorschriften erfolgt.

3. SPEZIFISCHE SCHUTZMASSNAHMEN UND RECHTSMITTEL

Es können zudem zusätzliche gesetzliche Schutzmaßnahmen verfügbar sein, wie z. B.:

- Vergütung für Verlust, Schaden oder Verletzung infolge eines benachteiligenden Verhaltens;
- eine einstweilige Verfügung, um die Auswirkungen eines benachteiligenden Verhaltens zu verhindern, diesen Einhalt zu gebieten oder sie zu beseitigen;
- eine Anordnung, die eine Entschuldigung für die Beteiligung an dem benachteiligenden Verhalten erfordert;
- wenn das benachteiligende Verhalten vollständig oder teilweise zur Kündigung des/der Mitarbeitenden geführt hat, seine/ihre Wiedereinstellung in die vorherige Position;
- Schadenersatzverpflichtung sowie
- jede andere Anordnung, die ein Gericht für angemessen hält.

Das australische Gesetz schützt dich im Fall einer geschützten Offenlegung außerdem vor Folgendem:

- zivilrechtliche Haftung (z. B. in Bezug auf gegen dich eingereichte Klagen wegen einer Verletzung des Arbeitsvertrags, der Geheimhaltungspflicht oder einer sonstigen vertraglichen Verpflichtung);
- strafrechtliche Haftung (z. B. die Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen gegen dich wegen der unrechtmäßigen Offenlegung von Informationen oder eine anderweitige Strafverfolgung aufgrund der Offenlegung (außer im Fall einer unzutreffenden Offenlegung));
- administrative Haftung (z. B. Disziplinarmaßnahmen gegen dich aufgrund deiner Offenlegung);

eigenes Fehlverhalten hingegen, das im Rahmen einer Offenlegung aufgedeckt wird, ist nicht rechtlich geschützt.