

Whistleblowing &
Vorfallmanagement Benchmark
**Executive Summary und
regionale Daten-Highlights**

2026



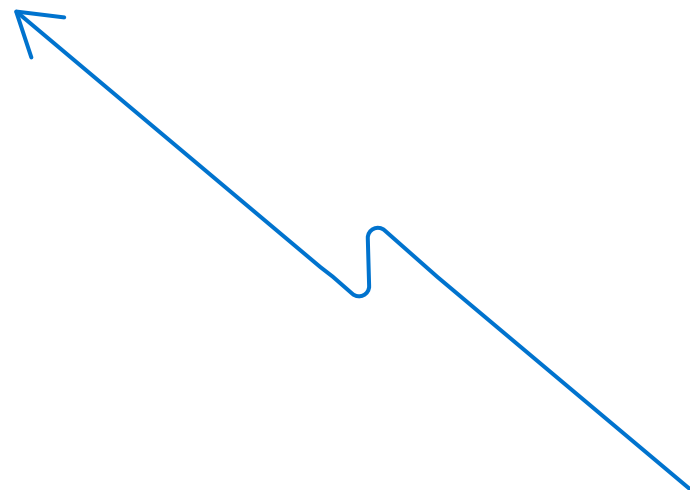
Executive Summary

Vertrauen ist einer der wichtigsten Werte eines Unternehmens – und wird täglich auf die Probe gestellt. Es beeinflusst Unternehmenskultur, operative Leistungsfähigkeit, Compliance und Reputation maßgeblich. Interne Meldesysteme sind einer der deutlichsten Indikatoren dafür, ob dieses Vertrauen vorhanden ist – ob Mitarbeitende und Drittparteien darauf vertrauen, dass ihre Bedenken gehört und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen adressiert werden.

Der diesjährige Whistleblowing & Vorfalldmanagement Benchmark Report basiert auf Daten von 4.052 Unternehmen und repräsentiert rund 77 Millionen Mitarbeiter sowie 2,37 Millionen Meldungen im Jahr 2025 – der bislang größte Datensatz dieser Art. In einer Zeit, die von wirtschaftlicher Unsicherheit, Umstrukturierungen der Belegschaft, geopolitischen Spannungen und der beschleunigten Einführung von künstlicher Intelligenz geprägt ist, bieten interne Meldetrends wichtige Einblicke darin, wie Unternehmen und ihre Mitarbeiter mit dieser Dynamik umgehen.

Unsere Analyse zeigt, dass Meldesysteme nach wie vor stark und weit verbreitet sind, auch wenn einige Änderungen eine genaue Beobachtung verdienen. Die Meldevolumen erreichten neue Höchststände, die Erfassungskanäle entwickelten sich weiter, die Substantiierungsraten gingen leicht zurück und die medianen Fallbearbeitungszeiten verlängerten sich – das spiegelt sowohl stärkere Meldesysteme als auch eine zunehmende Komplexität der Untersuchungen wider.

Dieser Bericht bietet Vorständen, Führungskräften und Compliance-Beauftragten aussagekräftige Benchmarks zur Bewertung der Speak-Up-Kultur, der Wirksamkeit von Untersuchungen und der Reaktionsfähigkeit des Unternehmens.



Die Meldevolumen erreichten Rekordniveaus – mit zunehmenden Unterschieden zwischen den Unternehmen.

Der Median der Meldungen pro 100 Mitarbeiter erreichte erneut einen Höchststand. Mit 1,65 im Jahr 2025 entspricht dies einem Anstieg von nahezu 5% gegenüber den Rekordwerten der beiden Vorjahre, die bei 1,57 Meldungen pro 100 Mitarbeiter lagen. Das ist besonders bemerkenswert, da wirtschaftliche Unsicherheit in der Vergangenheit eher zu geringeren Meldezahlen geführt hat – aus Sorge der Hinweisgeber, durch eine Meldung Aufmerksamkeit auf sich zu lenken. Diesen Trend haben wir während der Pandemie beobachtet.

Im Einklang mit dem insgesamt steigenden Meldevolumen verzeichnen weniger Unternehmen sehr niedrige Meldeaktivitäten, während mehr Unternehmen höhere Meldungen pro 100 Mitarbeiter erhalten. Die Meldezahlen stiegen in nahezu allen Unternehmensgrößen – mit Ausnahme der größten Unternehmen, die weiterhin nahe an den Höchstwerten der letzten fünf Jahre lagen.

Unternehmen, die alle Eingangskanäle – Web, Hotline und andere Quellen – verfolgen, melden konsequent eine höhere Sichtbarkeit von Bedenken als Unternehmen, die nur einige Kanäle verfolgen. Für Compliance-Verantwortliche bestätigt dies eine bekannte Erkenntnis: Die Vollständigkeit der Erfassung hat direkten Einfluss auf die Qualität der Risikotransparenz.



Die Überwachung aller Meldekanäle bleibt unerlässlich, um das vollständige Risikoprofil des Unternehmens zu verstehen.

Gleichzeitig stellen steigende Meldezahlen höhere Anforderungen an die Reaktionssysteme – was sich in längeren Fallabschlusszeiten widerspiegelt.

Steigende Meldezahlen verlängern die Fallabschlusszeiten

Eine der wichtigsten Erkenntnisse der diesjährigen Daten bezieht sich auf die Fallabschlusszeit. Die mediane Fallabschlusszeit stieg im Jahresvergleich um sieben Tage – von 21 auf 28 Tage, was einem Anstieg von 33 % entspricht. Keine Unternehmensgröße blieb von dem Anstieg verschont, und nahezu alle Risikotypen verzeichneten längere Untersuchungszeiten.

Selbst Kategorien, die historisch schneller abgeschlossen wurden, wie Workplace Civility, verzeichneten einen deutlichen Anstieg. Fälle im Bereich Workplace Civility verzeichneten einen Anstieg der medianen Dauer von 19 auf 31 Tage. Dies kann auf komplexere Sachverhalte, veränderte Ressourcennutzung oder weiterentwickelte Workflows zurückzuführen sein, die zusätzliche Prüfung und Validierung erfordern. Verzögerungen bei der Untersuchung dieser Angelegenheiten können sich negativ auf die Arbeitsplatzkultur auswirken, was sie zu einer wichtigen Kennzahl für die kontinuierliche Überwachung macht.

Positiv ist, dass der Prozentsatz der Fälle, die länger als 100 Tage offen sind, zurückgegangen ist. Allerdings ging der Anteil der innerhalb von 10 Tagen abgeschlossenen Fälle deutlich zurück – ein Hinweis auf steigenden Druck auf die Systeme.

Auch wenn die Benchmark-Daten keine eindeutigen Ursachen für diese Veränderungen aufzeigen, gibt es mehrere übergeordnete Faktoren, die die Dauer von Untersuchungen beeinflussen könnten und berücksichtigt werden sollten. Personalabbau sowie umfassendere geopolitische und wirtschaftliche Entwicklungen können zu komplexeren Fällen und längeren Prüfungszeiten beitragen.

Darüber hinaus – und erstmals in diesem Bericht berücksichtigt – könnte die zunehmende Integration KI-gestützter Tools in den Fallmanagementprozess zusätzliche Verfahrensschritte mit sich bringen, etwa automatisierte Analysen mit anschließender menschlicher Validierung, die zwar tiefere Einblicke ermöglichen, aber auch die Bearbeitungszeiten verlängern.

Unabhängig davon, ob dies durch Arbeitsbelastung, Fallkomplexität oder Anpassungen von Prozessen bedingt ist – eine zeitnahe Bearbeitung bleibt entscheidend, um das Vertrauen der Hinweisgeber aufrechtzuerhalten.

Meldemuster spiegeln eine sich verändernde Bandbreite an Unternehmensrisiken wider

Verhalten am Arbeitsplatz stellt weiterhin die größte Kategorie der eingehenden Meldungen dar, wobei Workplace Civility innerhalb dieser Kategorie nach wie vor der am häufigsten gemeldete Risikotyp ist. Allerdings ging die Zahl der Meldungen im Bereich Verhalten am Arbeitsplatz in diesem Jahr leicht zurück.

Gleichzeitig verzeichneten mehrere Risikotypen Anstiege sowohl bei der Häufigkeit als auch bei den medianen Meldewerten, darunter Workplace Civility, Vergeltungsmaßnahmen, politische Aktivität, Umwelt und unmittelbare Bedrohung.

Diese Kategorien erfordern möglicherweise eine intensivere Sachverhaltsaufklärung, was ein Faktor für die im Jahr 2025 beobachteten längeren Untersuchungszeiten sein könnte.

Meldungen zu Vergeltungsmaßnahmen bleiben ein besonders wichtiger Bereich, den Führungskräfte im Blick behalten sollten. Obwohl die Meldezahlen stiegen, gingen die Substantiierungsraten zurück (siehe unten), und die mediane Fallabschlusszeit erhöhte sich von 32 auf 35 Tage. Denn Bedenken hinsichtlich Vergeltungsmaßnahmen beeinflussen, ob Mitarbeiter sich sicher fühlen, Bedenken anzusprechen. Vorstände und Führungskräfte sollten diese Kennzahl weiterhin genau verfolgen, da eine geringe Anzahl an Meldungen zu Vergeltungsmaßnahmen nicht unbedingt auf ein niedriges Vergeltungsrisiko hinweist.

Meldemuster im Bereich der Finanzberichterstattung normalisieren sich weiter nach den pandemiebedingten Veränderungen. Finanz- und vermögensbezogene Themen, einschließlich Buchhaltung, Prüfung und Finanzberichterstattung sowie Missbrauch oder Veruntreuung von Vermögenswerten, näherten sich wieder historischen Niveaus an.

Zusammengenommen deuten diese Trends darauf hin, dass Speak-Up-Systeme ein breiteres Spektrum an organisatorischen Risiken aufdecken. Für Führungsteams bedeutet diese Entwicklung, dass Untersuchungen wahrscheinlich nuancierter und funktionsübergreifender werden, was eine stärkere Koordination zwischen Compliance-, HR-, Rechts- und operativen Funktionen erfordert.

Substantiierungsraten gehen leicht zurück, bleiben jedoch auf historisch hohem Niveau

Nachdem die Substantiierungsrate im Jahr 2024 ein Allzeithoch erreicht hatte, ging sie im Jahr 2025 insgesamt leicht zurück. Die mediane Rate sank um zwei Prozentpunkte auf 44%, bleibt jedoch weiterhin im mittleren 40%-Bereich, der einen Großteil der Zeit seit der Pandemie geprägt hat. Auch wenn jeder Rückgang Aufmerksamkeit verdient, bleibt die Substantiierung im Vergleich zu langfristigen Entwicklungen weiterhin auf einem hohen Niveau.

Nach Häufigkeit betrachtet wiesen neun der 24 Risikotypen eine Substantiierungsrate von über 50% auf, wobei der Risikotyp „Unmittelbare Bedrohung für Personen, Tiere oder Eigentum“ mit 83% am häufigsten substantiiert wurde. Auch wenn interne Meldesysteme keine Notfallservices sind, unterstreicht die durchgehend hohe Substantiierungsrate bei Meldungen zu unmittelbaren Bedrohungen die entscheidende Rolle von Speak-up-Systemen bei der Identifizierung und Validierung schwerwiegender Sicherheitsrisiken. Themen im Bereich globaler Handel wurden zu 56% substantiiert, was die Bedeutung einer kontinuierlichen Überwachung in Bereichen mit zunehmender regulatorischer Prüfung unterstreicht.

Keiner der sieben Risikotypen innerhalb der Kategorie Verhalten am Arbeitsplatz erreichte eine Substantiierungsrate von 50% oder mehr nach Häufigkeit. Gleichzeitig blieb die mediane Substantiierungsrate dieser Risikokategorie in den letzten fünf Jahren bemerkenswert stabil bei 38–40%. Die relative Stabilität der Substantiierung im Bereich Verhalten am Arbeitsplatz deutet auf konsistente Bewertungsmaßstäbe in einer Kategorie hin, die häufig komplex und stark vom Einzelfall geprägt ist.

Meldungen zu Vergeltungsmaßnahmen wurden zu 16% substantiiert – ein Rückgang um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und deutlich unter der Gesamt-Substantiierungsrate. Angesichts des starken Einflusses, den die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen auf das Meldeverhalten hat, erfordert diese Lücke besondere Aufmerksamkeit. Vorstände und Führungsteams sollten sicherstellen, dass Anschuldigungen von Vergeltungsmaßnahmen mit der erforderlichen Sorgfalt untersucht werden und dass Kommunikation sowie organisatorische Maßnahmen aktiv dazu beitragen, entsprechende Bedenken auszuräumen.

Angesichts steigender Meldezahlen, sich verändernder regulatorischer Prioritäten und zunehmender Fallkomplexität ist eine leichte Abschwächung der Substantiierungsraten nicht unerwartet.

Abhilfemaßnahmen spiegeln zunehmend differenziertere Reaktionen wider

Die Ergebnisdaten deuten darauf hin, dass Unternehmen gezieltere und differenziertere Abhilfemaßnahmen ergreifen. Die Ergebnisse „Keine Maßnahme“ für begründete Fälle fielen auf den niedrigsten Stand seit fünf Jahren, was darauf hindeutet, dass Unternehmen zunehmend Maßnahmen ergreifen. Gleichzeitig stiegen Schulungen und Disziplinarmaßnahmen als Ergebnisse an, während Beschäftigungsbeendigungen in mehreren wichtigen Risikokategorien zurückgingen, darunter Missbrauch oder Veruntreuung von Vermögenswerten sowie Buchhaltung, Prüfung und Finanzberichterstattung.

Insgesamt deuten diese Entwicklungen auf eine differenziertere Form der Verantwortungsübernahme hin. Anstatt standardmäßig auf Kündigungen zurückzugreifen, scheinen Unternehmen Erwartungen zunehmend durch korrigierende Schulungsmaßnahmen sowie dokumentierte Disziplinar- und Kontrollmaßnahmen zu stärken. Diese Verschiebung kann auch unbeabsichtigte Folgen haben.

Obwohl Schulungen und dokumentierte Disziplinarmaßnahmen durchdachte und verhältnismäßige Reaktionen darstellen können, sind sie für die breitere Belegschaft oft weniger sichtbar als Kündigungen. Wenn Abhilfemaßnahmen nicht ersichtlich sind, müssen Unternehmen möglicherweise durch angemessene Kommunikation und Führungsbotschaften verstärken, dass Bedenken ernst genommen und konsequent angegangen werden. Die wahrgenommene Verantwortung ist für eine Speak-Up-Kultur genauso wichtig wie die tatsächliche Verantwortung.

Die Unternehmensgröße beeinflusst weiterhin die Verteilung der Ergebnisse. Kleinere Unternehmen griffen häufiger zu „keine Maßnahme“, während größere Unternehmen Veränderungen bei den Trennungsraten im Jahresvergleich verzeichneten – ein Hinweis auf Unterschiede in Governance-Strukturen und Durchsetzungsansätzen.

Für Vorstände und Führungskräfte erfordern diese Entwicklungstrends weiterhin besondere Aufmerksamkeit. Konsistenz, Verhältnismäßigkeit und Transparenz bei Abhilfemaßnahmen sind entscheidend, um das Vertrauen in Speak-up-Systeme aufrechtzuerhalten – insbesondere bei steigenden Meldezahlen und zunehmender Komplexität von Untersuchungen.

Insgesamt deuten steigende Meldezahlen, rückläufige „keine Maßnahme“-Ergebnisse und längere Untersuchungszeiten eher auf eine höhere Verfahrenssorgfalt als auf eine geringere Verantwortlichkeit hin. Eine kontinuierliche Aufsicht trägt dazu bei, dass disziplinarische Entscheidungen gut dokumentiert bleiben und im gesamten Unternehmen konsistent angewendet werden.

Meldekanäle entwickeln sich weiter

Web-Meldungen übersteigen weiterhin Hotline-Meldungen in der Häufigkeit. Die Nutzung der Hotline durch Mitarbeiter ist über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgegangen, während die webbasierte Erfassung zugenommen hat. Meldungen über andere Kanäle nahmen leicht zu und unterstreichen die Bedeutung, auch Hinweise zu erfassen, die außerhalb formaler Hotline- und Web-Kanäle eingehen.

Unternehmen, die die Erfassung über alle verfügbaren Kanäle hinweg nachverfolgen – Web, Hotline und andere Kanäle – verzeichnen signifikant höhere mediane Meldungen pro 100 Mitarbeiter als Unternehmen, die nur einige Kanäle berücksichtigen. Dieser Unterschied unterstreicht einen zentralen Punkt: Transparenz schafft Erkenntnisse. Programme, die nicht alle Meldekanäle zentral bündeln und überwachen oder Daten nur in isolierten Systemen erfassen, unterschätzen möglicherweise ihr tatsächliches Risikoprofil.

Web-Meldungen bleiben eher anonym, zeigen aber weiterhin starke Substantiierungsraten. Die Kombination aus höherem anonymem Web-Reporting und stabilen Substantiierungsraten zeigt, dass digitale Kanäle weiterhin glaubwürdige und verwertbare Informationen liefern.

Auch die Interaktion mit anonymen Hinweisgebern erreichte ein Fünfjahreshoch und zeigt, dass Anonymität einen konstruktiven Dialog zwischen Hinweisgebern und Unternehmen nicht verhindert.

Drittparteien nutzen zunehmend die webbasierte Erfassung, wobei nahezu die Hälfte der Meldungen von Drittparteien weiterhin über die Hotline eingeht. Da sich das Meldeverhalten weiter verändert, sollten Unternehmen sicherstellen, dass alle Kanäle zugänglich, gut veröffentlicht und innerhalb eines einheitlichen Fallmanagement-Rahmens integriert bleiben, um eine konsistente Sichtbarkeit und Übersicht zu gewährleisten.

Meldungen von Drittparteien sind ein deutliches und wichtiges Risikosignal

Meldungen von Drittparteien, die im Jahr 2025 etwa 10% der identifizierten Hinweisgeberbeziehungen ausmachen, liefern wichtige externe Einblicke in Geschäftsintegrität und finanzielle Risiken – insbesondere in komplexen Lieferketten und globalen Geschäftsstrukturen.

Drittparteien melden im Vergleich zu Mitarbeitern überproportional häufig Themen aus den Bereichen Buchhaltung, Prüfung und Finanzberichterstattung sowie Geschäftsintegrität – was ihre besondere Perspektive auf finanzielle, transaktionale und regulatorische Risiken unterstreicht.

Die Anonymität unter externen Hinweisgebern blieb niedriger als unter den Mitarbeitern, was darauf hindeutet, dass externe Stakeholder Meldungen anders angehen als die Belegschaft. Gleichzeitig ist der Anteil der Meldungen von Drittparteien, die zu „keine Maßnahme“ führen, in den letzten drei Jahren kontinuierlich zurückgegangen – ein Zeichen dafür,

dass diese Hinweise zunehmend zu fundierten Prüfungen und entsprechenden Maßnahmen führen.

Die Bereitstellung zugänglicher und vertrauenswürdiger Meldekanäle für externe Stakeholder ist entscheidend, da ihre besondere Perspektive Risiken aufdecken kann, die intern möglicherweise nicht sichtbar sind oder nicht gemeldet werden.

Die Kategorie „Sonstige“ signalisiert aufkommende und unterklassifizierte Risiken

Eine der interessantesten und zugleich am schwierigsten zu erklärenden Erkenntnisse in diesem Jahr findet sich in der Risikokategorie „Sonstiges“. Historisch gesehen diente „Sonstiges“ als Heimat für Angelegenheiten, die nicht genau in definierte Risikokategorien passen. Während die Meldungen in der Kategorie „Sonstiges“ im Jahr 2025 leicht zurückgingen, zeigte diese Gruppe mehrere bemerkenswerte Veränderungen. Die Fallabschlusszeit für „Sonstiges“ hat sich erheblich erhöht. Beschäftigungsbeendigungen als Ergebnis substantiierter Fälle haben sich im Jahresvergleich mehr als verdoppelt. Gleichzeitig stieg die Substantiierungsrate in dieser Kategorie, obwohl die Gesamt-Substantiierungsrate insgesamt leicht zurückging.

Diese Veränderungen verdienen sorgfältige Aufmerksamkeit. Als „Sonstiges“ klassifizierte Meldungen können auf neu entstehende Risiken, unklare Sachverhalte oder Themen hinweisen, die an der Schnittstelle von Unternehmenskultur und Compliance liegen. Wenn eine Sammelkategorie zunehmend höhere Substantiierungsraten und weitreichendere Ergebnisse aufweist, kann dies auf neu entstehende oder funktionsübergreifende Risiken hindeuten, die noch nicht in bestehende Compliance-Klassifikationen passen – oder auf Inkonsistenzen in der Klassifizierungspraxis.

Unternehmen, die dieses Muster beobachten, sollten prüfen, ob Entwicklungen innerhalb der Kategorie „Sonstiges“ auf sich verändernde kulturelle oder operative Themen hindeuten oder Chancen bieten, die Konsistenz und das Verständnis der Klassifizierung zu verbessern.

Die Eigentümerstruktur beeinflusst Melde- und Reaktionsmuster

Die Analyse von Meldetrends nach Eigentümerstruktur zeigt bedeutsame Unterschiede in Meldeverhalten und -ergebnissen auf. Beispielsweise verzeichneten staatliche Einrichtungen (wenn auch mit dem geringsten Anteil im Datensatz) die höchsten medianen Meldewerte, während börsennotierte Unternehmen die niedrigsten meldeten. Private Unternehmen wiesen im Vergleich zu börsennotierten Unternehmen höhere Substantiierungsraten sowie eine höhere Häufigkeit von Beschäftigungsbeendigungen auf.

Diese Unterschiede spiegeln wahrscheinlich Unterschiede in der regulatorischen Aufsicht, den Erwartungen von Stakeholdern und den Governance-Strukturen wider. Die Eigentümerstruktur bestimmt nicht die Effektivität des Programms, kann aber die Art und Weise bestimmen, wie sich Berichterstattungs- und Reaktionsmuster entwickeln. Für Führungskräfte ist es in diesem Kontext besonders wichtig, sich mit vergleichbaren Unternehmen zu benchmarken, um aussagekräftige Vergleiche zu ermöglichen und Trends richtig einzuordnen.

Offenlegung von Konflikten bietet zusätzliche Erkenntnisse

Offenlegungen von Interessenkonflikten bieten einen zusätzlichen, proaktiven Blickwinkel in die

Unternehmenskultur. Im Jahr 2025 erreichte der Median der Offenlegungen pro 100 Mitarbeiter 3,80, wobei die Aktivität in den Vereinigten Staaten höher war als in den EMEA/APAC-Regionen. Einzelne Mitarbeiter stellten weiterhin den größten Anteil der Meldungen.

Offenlegungen zu Beziehungen und Nebentätigkeiten nahmen bei einzelnen Mitarbeitern im Jahresvergleich zu, was auf ein wachsendes Bewusstsein für potenzielle Interessenkonflikte hindeutet. Die zunehmende Offenlegung von Nebentätigkeiten könnte auch eine breitere Belegschafts- und Wirtschaftsdynamik widerspiegeln. Es überrascht nicht, dass Führungskräfte am häufigsten Vorstandspositionen und externe Investitionen offenlegten.

Im Gegensatz zu Hotline-Meldungen spiegeln Offenlegungen häufig frühzeitige Transparenz wider und nicht mutmaßliches Fehlverhalten. Eine höhere Offenlegungsaktivität kann auf ein starkes Bewusstsein für die Richtlinien, Klarheit über die Erwartungen sowie eine Kultur hindeuten, in der sich die Mitarbeiter wohlfühlen, potenzielle Konflikte aufzudecken, bevor sie zu Compliance-Bedenken werden.

Mit zunehmender Reife dieses Datensatzes wird er weitere Einblicke darüber liefern, wie proaktive Offenlegungspraktiken mit Meldevolumen, Substantiierung und Durchsetzungsmaßnahmen zusammenhängen. Für Governance-Verantwortliche stellen Offenlegungen eine wichtige Ergänzung zu den eher reaktiven Meldekennzahlen dar und schaffen Transparenz darüber, wie Risiken erkannt und gesteuert werden, bevor sie zu einer formellen Anschuldigung werden.

Compliance-Programme als Grundlage für Vertrauen und Verantwortlichkeit

Die Benchmark-Daten zu Hotline- und Fallmanagement aus dem Jahr 2025 zeigen, dass Meldesysteme weiterhin robust sind und aktiv genutzt werden. Die Ergebnisse weisen auf ein Compliance-Umfeld hin, das durch zunehmende Transparenz, steigende Komplexität und wachsende Anforderungen an Verantwortlichkeit geprägt ist. Da Unternehmen mehr Hinweise über eine wachsende Zahl von Kanälen erfassen, steigen die Anforderungen an Untersuchungen – und die Notwendigkeit einer konsistenten und verhältnismäßigen Reaktion wird noch wichtiger.

Speak-Up-Systeme liefern mehr als Daten – sie bieten Einblicke, wie Kultur in der Praxis funktioniert. Trends in der Berichterstattung zeigen, wo Mitarbeiter sich sicher fühlen, Bedenken zu äußern, wie Unternehmen Risiken bewerten und wie Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden. Offenlegungen von Interessenkonflikten fügen eine ergänzende, proaktive Dimension hinzu und bieten Transparenz darüber, wie potenzielle Risiken aufgedeckt und adressiert werden, bevor sie zu formellen Anschuldigungen werden.

In diesem Umfeld bleibt das Benchmarking ein wesentliches Instrument der Governance. Das Verständnis dafür, wie sich Meldevolumen, Substantiierungsraten, Untersuchungszeiten, Ergebnisse und Offenlegungsaktivitäten im Vergleich zu ähnlich aufgestellten Unternehmen entwickeln, ermöglicht es Führungskräften, zwischen normalen Schwankungen und potenziellen Risikosignalen zu unterscheiden.

Für Vorstände, CEOs und Compliance-Verantwortliche ist der weitere Weg klar: vollständige Transparenz über Melde- und Offenlegungsaktivitäten sicherstellen, gewährleisten, dass die Untersuchungskapazitäten mit Volumen und Anforderungen Schritt halten, und sicherstellen, dass Verantwortlichkeit sowohl fair als auch wirksam umgesetzt wird. In einer Zeit, die von wirtschaftlichem Druck, technologischem Wandel und Veränderungen in der Belegschaft geprägt ist, bleibt die Stärke von Speak-up- und Offenlegungsstrukturen einer der klarsten Indikatoren für die Gesundheit eines Unternehmens – und dafür, wie konsequent es seine Werte in der Praxis lebt.

Überlegungen für Führungskräfte

Vor dem Hintergrund der diesjährigen Ergebnisse sollten Vorstände und Führungsteams die folgenden Prioritäten berücksichtigen:

Für Vorstände und Führungskräfte

- Sorgen Sie für vollständige Transparenz über alle Melde- und Offenlegungskanäle hinweg und stellen Sie sicher, dass Daten zentral gebündelt, vergleichbar und im richtigen Kontext ausgewertet werden
- Stellen Sie sicher, dass Untersuchungskapazitäten und Governance-Strukturen mit steigenden Meldezahlen und zunehmender Fallkomplexität Schritt halten
- Überwachen Sie Abhilfemaßnahmen und Trends bei Vergeltungsmaßnahmen sowie Benchmark-Daten, um eine faire, verhältnismäßige und glaubwürdige Verantwortlichkeit im gesamten Unternehmen sicherzustellen

Für Compliance-Verantwortliche

- Integrieren Sie alle Erfassungskanäle
 - Web, Hotline und dezentrale Kanäle
 - in ein einheitliches Fallmanagement, um Transparenz und Risikoeinblicke zu maximieren
- Bewerten Sie Untersuchungsprozesse, personelle Ressourcen und Klassifizierungspraktiken, um längere Bearbeitungszeiten und neu entstehende Risikomuster gezielt zu adressieren
- Stärken Sie das Vertrauen in den Speak-up-Prozess durch klare Kommunikation und eine konsistente Umsetzung von Abhilfemaßnahmen

Regionale Benchmark-Vergleiche

Während globale Benchmarks einen wichtigen Bezugspunkt darstellen, bieten regionale Vergleiche zusätzliche Einblicke, wie sich das Meldeverhalten und die Untersuchungsergebnisse in verschiedenen Teilen der Welt unterscheiden. Kulturelle Normen, regulatorische Rahmenbedingungen und Organisationsstrukturen können beeinflussen, wie Mitarbeiter Bedenken melden und wie Unternehmen diese Fälle bearbeiten. Die folgenden regionalen Benchmarks vergleichen Meldevolumen, Anonymität, Substantiierungsraten, Fallabschlusszeiten, Erfassungsmethoden sowie die Verteilung der Risikokategorien in Nordamerika, Südamerika, Europa und der Region Asien-Pazifik (APAC).

Beim Vergleich regionaler Kennzahlen mit den globalen Benchmarks ergeben sich mehrere bemerkenswerte Unterschiede. Das Berichtsvolumen ist in Südamerika mit 2,85 Berichten pro 100 Mitarbeiter am höchsten, deutlich über dem globalen Median von 1,65,

während Europa und APAC mit 0,77 bzw. 0,83 deutlich geringere Volumina verzeichnen. Ein wichtiger Hinweis zu den Daten aus Südamerika ist, dass sie auf einer kleineren Anzahl teilnehmender Unternehmen basieren als in anderen Regionen. Daher können alle diese Kennzahlen stärker durch Ausreißer beeinflusst werden und sollten vor diesem Hintergrund interpretiert werden. Dennoch ist bemerkenswert, dass das höchste Meldevolumen konsequent aus Südamerika stammt.

Die Raten anonymer Meldungen sind außerhalb Nordamerikas (52%) ebenfalls höher als der globale Wert – insbesondere in APAC (64%) sowie in Südamerika und Europa (jeweils 62%) – im Vergleich zum globalen Median von 55%. Auch die Untersuchungszeiten variieren deutlich: Während Nordamerika Fälle am schnellsten abschließt (Median: 26 Tage), liegt der Median in Europa und APAC jeweils bei 51 Tagen. Auch bei den Erfassungsmethoden zeigen sich klare Unterschiede: In Südamerika dominiert Web-Reporting (75%) und ist auch in Europa und APAC der führende Kanal, während Nordamerika eine ausgewogenere Verteilung über verschiedene Meldekanäle hinweg aufweist (Telefon, Web und andere Erfassungsmethoden).

Die Verteilung der Risikokategorien bleibt in den Regionen weitgehend konsistent, wobei das Verhalten am Arbeitsplatz den größten Anteil der Berichte weltweit und regional ausmacht. Regionale Unterschiede zeigen sich jedoch in Kategorien wie Geschäftsintegrität, die in APAC und Südamerika einen größeren Anteil der Meldungen ausmacht, sowie bei Themen aus Buchhaltung, Prüfung und Finanzberichterstattung, die in Europa und APAC häufiger auftreten als in Nordamerika.

EINBLICK IN UNSERE DATENBASIS

4.052

Anzahl der Unternehmen

2,37 Millionen

Anzahl der Meldungen

77 Millionen

Anzahl der Mitarbeiter

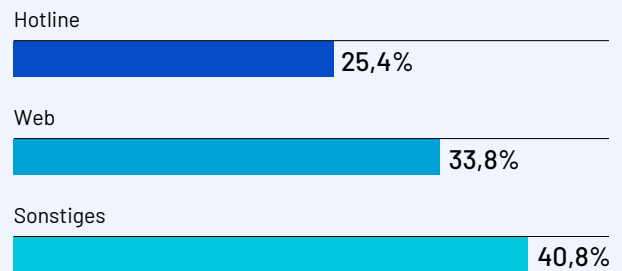
Top-Branchen:

- 01 Einzelhandel
- 02 Gesundheitswesen und Sozialwesen
- 03 Finanz- und Versicherungswesen
- 04 Transport und Lagerhaltung
- 05 Administrative und unterstützende Dienstleistungen
- 06 Fachliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
- 07 Herstellung von Transportmitteln
- 08 Lebensmittelherstellung
- 09 Lebensmittelservices und Gastronomiebetriebe
- 10 Bildungswesen
- 11 Informationswesen
- 12 Großhandel

ANSCHULDIGUNGEN VS. ANFRAGEN (HÄUFIGKEIT)



ERFASSUNGSMETHODEN (MEDIAN)



MELDUNGEN NACH MELDESTANDORT (HÄUFIGKEIT)

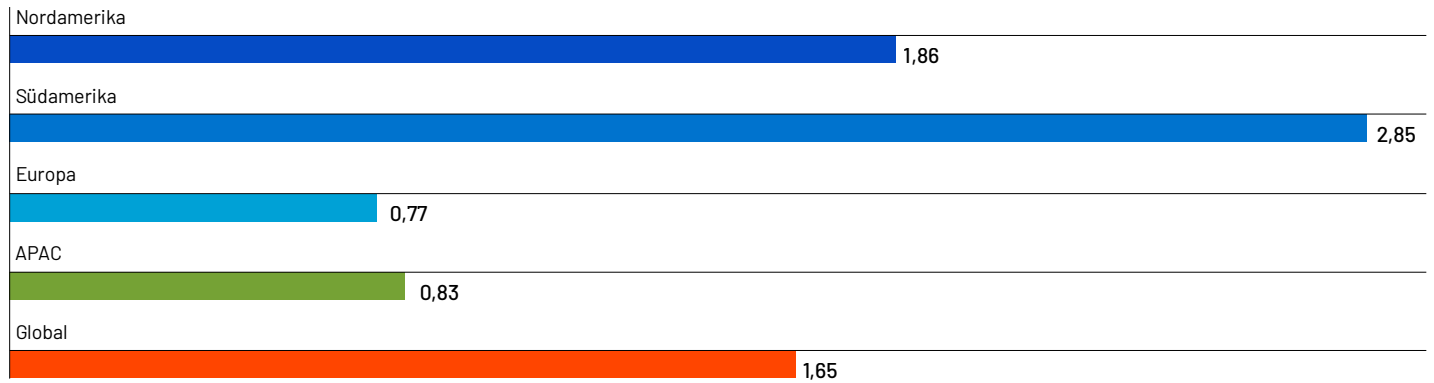


Regionale Daten- Highlights

A decorative graphic consisting of several light blue arrows of varying lengths and directions, all pointing towards the center of the page. The arrows originate from the corners and edges, creating a sense of convergence and focus on the central text.

Meldungen pro 100 Mitarbeiter

Medianer Meldewert (MRV)



Anonyme Meldungen

MRV



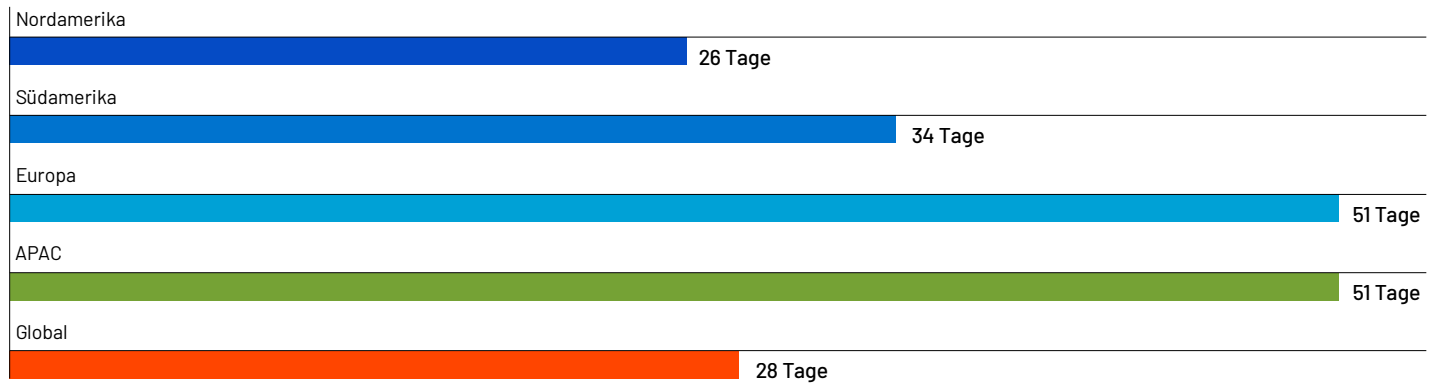
Substantiierungsrate

MRV



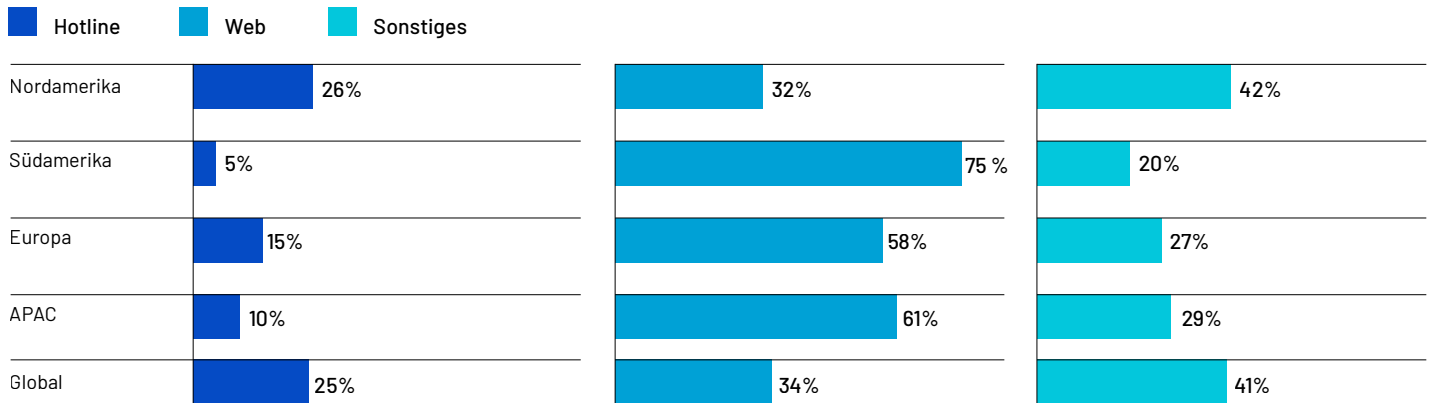
Fallabschlusszeit

Medianwerte der Unternehmen



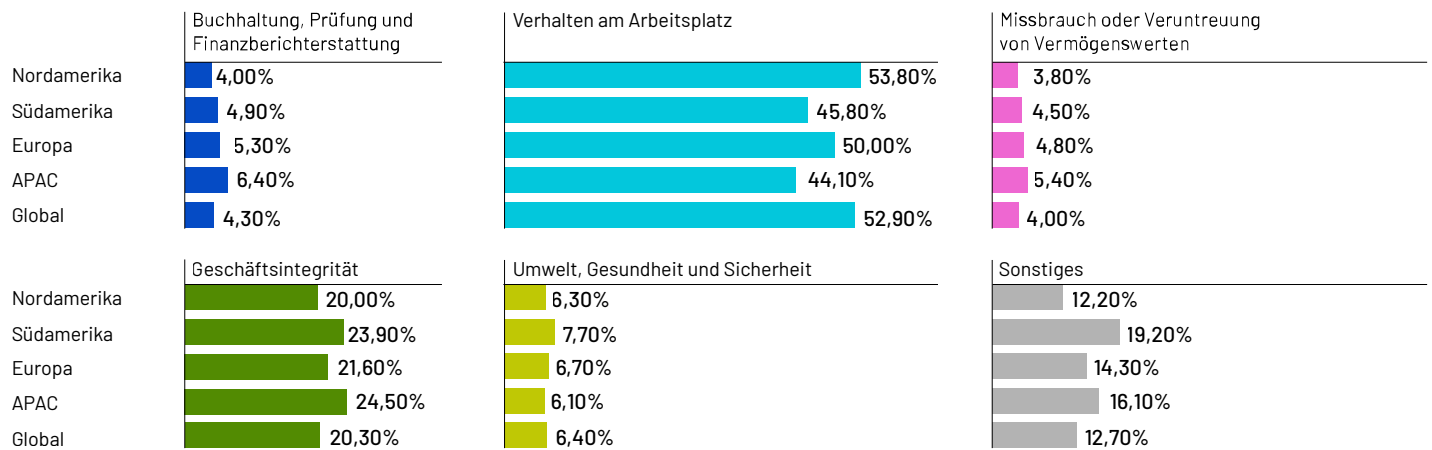
Erfassungsmethode der Meldung

Häufigkeitsverteilung



Risikokategorien und Risikotypen – Risikoarten nach Kategorie

MRV



NAVEX® | Northstar Report

Über 13.000 Unternehmen – darunter 70% der Fortune 100- und 500-Unternehmen – vertrauen auf NAVEX, dem weltweit führenden Anbieter von Risiko- und Compliance-Lösungen. Die NAVEX One-Plattform stärkt Risiko- und Compliance-Programme und unterstützt Unternehmen mit beispiellosen Benchmark-Daten und branchenspezifischen Erkenntnissen. NAVEX One bietet einen 360-Grad-Blick auf Risiken innerhalb des Unternehmens, bei Drittparteien und im gesamten Geschäftsumfeld – für eine bessere Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und ein proaktives Risikomanagement. Mit Niederlassungen in den USA, Europa und Asien und einem globalen Kundenstamm definiert NAVEX weiterhin die Zukunft von Governance, Risiko und Compliance.

Besuchen Sie unseren [Blog](#) oder folgen Sie uns auf [LinkedIn](#), [Facebook](#), und [YouTube](#).

NORD- UND SÜDAMERIKA

5885 Meadows Road, Suite 500
Lake Oswego, OR, 97035
United States

info@navex.com

www.navex.com

+1(866)297 0224

EMEA + APAC

London
1 Queen Caroline St.
London W6 9YN
United Kingdom

info@navex.com

www.navex.com/en-gb/

+44 (0) 20 8939 1650