



HARRASSOWITZ

Code of Conduct



HARRASSOWITZ

1 Das Commitment

Compliance-Commitment der Geschäftsführung

Wir als Geschäftsführung der Otto Harrassowitz GmbH & Co. KG (im Folgenden: HARRASSOWITZ) bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung aller in unserem Geschäftsfeld relevanten Regeln und Vorgaben, gleichermaßen aus nationalen wie aus internationalen Quellen.

Zusätzlich übernehmen wir die Verantwortung zur Schaffung und Pflege der entsprechenden Unternehmens- und Compliancewerte bei HARRASSOWITZ, kommunizieren diese Werte klar und nachvollziehbar nach innen und außen, leben sie in unserem Tun und Handeln unmissverständlich vor und erwarten von allen Interessengruppen ein einwandfreies Verhalten im Sinne dieser Werte. Wir stellen hierfür jederzeit die nötigen Ressourcen zur Verfügung.

In diesem Dokument ist alles Weitere für alle Interessengruppen verbindlich geregelt.

Otto Harrassowitz GmbH & Co. KG

Wiesbaden, der 01.01.2019

Dr. Nadja Dorn-Lange

Einleitung

Compliance bei HARRASSOWITZ

Die Otto Harrassowitz GmbH & Co. KG (im Folgenden: HARRASSOWITZ) sieht in dem vertrauensvollen, partnerschaftlichen und ehrlichen Verhältnis zu allen Interessengruppen des Unternehmens einen wesentlichen Bestandteil für ihren unternehmerischen Erfolg. Deshalb bekennt sich HARRASSOWITZ ausdrücklich zu der Einhaltung der für sie geltenden nationalen und internationalen Gesetze, insbesondere zu den Regeln zur Korruptions- und Bestechungsprävention. Integrität ist somit nicht nur Teil der Unternehmens-Kernwerte „Service|Quality|Integrity“, sondern ein fest im Unternehmen verwurzelter Anspruch gleichermaßen an alle Führungskräfte und die Belegschaft. Integrität ist auch ein Anspruch an das eigene Handeln, sowohl im Umgang miteinander, als auch in der Interaktion mit Kunden, Lieferanten, Businesspartnern und dem gesamten Umfeld von HARRASSOWITZ. Daher ist für HARRASSOWITZ Compliance – also die Einhaltung der für die Geschäftstätigkeit relevanten Regeln und Vorgaben – ein wichtiger Bestandteil des Selbstverständnisses.

Compliance-Management-System nach IDW PS 980

Als konsequente Weiterführung dieser Selbstverpflichtung zur Integrität hat HARRASSOWITZ sich dazu entschieden, mit Wirkung zum 01.01.2019 ein für die Belegschaft und Geschäftspartner transparentes Compliance-Management-System nach Standard IDW PS 980 einzuführen, das sukzessive weiterentwickelt und regelmäßig bezüglich seiner Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft wird.

Das Compliance-Management-System definiert durch seine verschiedenen Elemente den Rahmen der Entscheidungsfreiräume aller Personen bei HARRASSOWITZ und erhöht so Entscheidungssicherheit, Motivation und letztlich auch die Kundenzufriedenheit. Zu den System-Elementen zählen unter anderem unsere Policies und für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verpflichtende Compliance-Schulungen.

Verhalten bei Verdacht

Sollten Sie einen Verdacht auf einen Verstoß gegen das Compliance-Regelwerk haben oder Ihnen sogar ein solcher Verstoß direkt aufgefallen sein, melden Sie dies bitte umgehend an Ihren Vorgesetzten oder an den Compliance-Officer. HARRASSOWITZ wird selbstredend dafür Sorge tragen, dass Ihnen dadurch keine Nachteile entstehen.

Compliance ist eine Verantwortung, die nur von uns allen gemeinsam getragen und gelebt werden kann. Daher danken wir Ihnen für Ihre Unterstützung bei der Umsetzung des Code of Conducts bei HARRASSOWITZ.



HARRASSOWITZ

Strukturierung des HARRASSOWITZ Code of Conduct

Der vorliegende Code of Conduct ist als das eine Compliance-Dokument zur Informationsquelle für alle Interessengruppen von HARRASSOWITZ ausgelegt. So wird zum einen sichergestellt, dass keine Diskrepanzen zwischen verschiedenen Dokumentversionen auftreten können und zum anderen die Kommunikation des Code of Conduct nach innen und außen vereinfacht.

Beginnend mit dem Commitment der Geschäftsführung steigt der Anteil zur Beschreibung der Compliance-Formalien und Details des Management-Systems im Verlauf des Dokuments an.

Um die unternehmenseigenen Policies und Guidelines im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur geht es im Abschnitt 2. Die Lektüre bis zu diesem Punkt reicht aus, wenn man sich über die von HARRASSOWITZ geforderten Regeln bezüglich des eigenen Verhaltens im Arbeitsalltag informieren möchte.

In Abschnitt 3 folgt die Beschreibung des Compliance-Management-Systems, das die unternehmensinternen Regeln, deren Umsetzung und die regelmäßige Aktualisierung garantiert.

Abschnitt 4 beinhaltet eine prozessuale Darstellung des Risiko-Assessments sowie Grundlegendes zur Risikolandschaft. Das Ergebnis des Risiko-Assessments selbst ist ein rein internes Dokument und wird daher nicht gemeinsam mit den anderen drei Abschnitten des Code of Conducts veröffentlicht.

Abschnitt 5 beschreibt die Compliance-Programme bei HARRASSOWITZ, während Abschnitt 6 die Aktualisierung und Überprüfung des Code of Conducts regelt.

Der Compliance-Officer

Bei Fragen oder Anregungen zu diesem Dokument können Sie sich gerne an den Compliance Officer wenden:

Herr Sebastian Weigel

Tel: 0611/530544

Raum: C1.55

Email: compliance@harrassowitz.de



Inhaltsverzeichnis

1	Das Commitment	2
	Einleitung.....	3
	Strukturierung des HARRASSOWITZ Code of Conduct.....	4
	Der Compliance-Officer.....	4
	Inhaltsverzeichnis	5
2	Unternehmenskultur und Compliance bei HARRASSOWITZ	7
2.1	Kernwerte der Unternehmenskultur.....	7
2.2	Richtlinien zu spezifischen Themen.....	9
2.2.1	Anti-Diskriminierungs-Richtlinie	9
2.2.2	Anti-Korruptions-Richtlinie	13
2.2.3	Umweltrichtlinie	17
2.3	Richtlinien zur Umsetzung der Compliance	19
2.3.1	Whistleblower-Richtlinie	19
3	Das Compliance Management System bei HARRASSOWITZ	25
3.1	Einleitung.....	25
3.2	Der Prüfungsstandard IDW PS 980 als Grundlage.....	25
3.3	Die Ziele des CMS	27
3.3.1	Erfüllung der Vorgaben des UK Anti-Bribery-Act 2010	27
3.3.2	Vereinfachung der Ausschreibungsverfahren	28
3.3.3	Due Diligence-Anfragen unserer Geschäftspartner vereinfachen/beschleunigen	28
3.3.4	Vertrauen der Mitarbeiter und Geschäftspartner in das Unternehmen weiter steigern	29
3.4	Kommunikationsstrategie	30
3.4.1	Kommunikation nach innen.....	30
3.4.2	Kommunikation nach außen.....	31



HARRASSOWITZ

3.5	Abgrenzung der Rechtsgebiete des CMS.....	32
3.5.1	Rechtsgebiet „Korruption“	32
3.5.2	Weitere Rechtsgebiete	34
4	Compliance-Risiko-Assessment	35
4.1	Initiales Risiko-Assessment.....	35
4.2	Regelmäßiges Risiko-Assessment.....	35
4.3	Pflege der Dokumentation	36
4.4	Angemessenheit des Risiko-Assessments	36
5	Compliance Programme.....	37
5.1	Compliance-Programm „Korruptionsbekämpfung“	37
5.2	Weitere Compliance-Programme.....	39
6	Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung	40



HARRASSOWITZ

2 Unternehmenskultur und Compliance bei HARRASSOWITZ

2.1 Kernwerte der Unternehmenskultur

Service. Quality. Integrity. Since 1872.

Das ist unsere Überzeugung, seit Gründung unseres Unternehmens.

Zu Service, Qualität und Integrität gehört es selbstverständlich gleichermaßen, dass wir uns in dem, was wir tun, an geltende rechtliche, ethische und moralische Regeln halten – nach innen wie nach außen. Unseren Geschäftspartnern, uns selbst und allen weiteren Interessengruppen gegenüber sind wir verpflichtet, zu überprüfen, ob unser Tun, Handeln und Geschäft im Einklang mit dem steht, was uns die Gesetzgeber einerseits und unsere Unternehmenswerte andererseits vorgeben. Dazu haben wir intern eigene verbindliche Richtlinien fixiert. Nur so können wir das Vertrauen von Kunden, Partnern und auch uns selbst jeden Tag neu erlangen und verdienen.

Wir stellen uns der Herausforderung

In dem globalen Umfeld, in dem sich HARRASSOWITZ bewegt, ist das nicht immer einfach: Regeln sind kulturell sehr unterschiedlich ausgeprägt und werden von Tag zu Tag komplexer. Dieser Herausforderung zu begegnen und unserem Qualitätsanspruch zu genügen, ist für uns eine nie zu vernachlässigende Anstrengung. In den letzten Jahren wurden verstärkt von Seiten unserer Geschäftspartner Anforderungen und Erwartungen an diese Compliance gestellt und definiert. Wir haben daher eine Compliance-Stelle eingeführt und die Grundsätze zur Compliance in vier Modulen dokumentiert, von denen dieses das zweite Modul ist. Das erste Modul enthält das Compliance-Commitment der Geschäftsführung, das dritte Modul beschreibt das Compliance-Management-System (CMS) und das vierte Modul enthält die Ergebnisse des Compliance-Risiko-Assessments.

Der ehrbare Kaufmann ist unser Leitbild seit den Gründungstagen von HARRASSOWITZ, seit 1872. Und so definieren wir (bis) heute Compliance.

Unternehmens-Richtlinien

Nachfolgend fassen wir die relevanten Policies und Richtlinien, die wir uns selbst gegeben haben, zusammen. Während im ersten Teil Policies zu spezifischen Themen – Diskriminierungsbekämpfung, Korruptionsbekämpfung, Umweltschutz und Datenschutz – enthalten sind, sind im zweiten Teil Policies von übergeordneter Bedeutung für die Umsetzung der Compliance aufgenommen, derzeit ist das die Policy zum Whistleblowing. Diese beiden Abschnitte werden gegebenenfalls um neue Policies und Richtlinien ergänzt.



HARRASSOWITZ

Bei Verstößen gegen die nachfolgend aufgeführten Policies und Richtlinien können Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsrechts eingeleitet und durchgeführt werden. So stellt HARRASSOWITZ sicher, dass eine Nichtbeachtung der Policies und Richtlinien jederzeit auch geahndet werden kann. Arbeitsrechtliche Konsequenzen können insbesondere Abmahnung und (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund sein.



HARRASSOWITZ

2.2 Richtlinien zu spezifischen Themen

2.2.1 Anti-Diskriminierungs-Richtlinie

2.2.1.1 Anti-Diskriminierungs-Richtlinie – Deutsch

Nicht nur zur Wahrung der nationalen Gesetzgebung (hier des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes), sondern auch aus unserem weltoffenen Verständnis heraus, duldet HARRASSOWITZ im Geschäfts- und Arbeitsleben keine Benachteiligung, Belästigung oder Beleidigung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer möglichen Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des persönlichen Erscheinungsbildes.

Eine Benachteiligung am Arbeitsplatz verstößt gegen die deutsche Rechtsprechung. HARRASSOWITZ wird die Diskriminierung ihrer Angestellten, sei es durch Vorgesetzte, Kollegen, Geschäftspartner oder Kunden unter keinen Umständen dulden.

Dies gilt für alle Anspielungen, Beschimpfungen oder Witze mit rassistischem, religiösem, geschlechtsbezogenem, altersbezogenem, oder auf eine Behinderung bezogenem Hintergrund. Zudem sind alle Formen der ungewünschten sexuellen Annäherung, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten oder andere verbale oder physische Handlungen sexueller Natur verboten, wie auch alle Belästigungen verbaler, nonverbaler oder physischer Art.

Handlungsanweisungen

Von allen Angestellten und Führungskräften wird ein professionelles und dem Arbeitsumfeld angemessenes Verhalten erwartet, mit Respekt für alle Kollegen und alle anderen Personen im geschäftlichen Umfeld. Unterlassen Sie jedes Verhalten, das als Diskriminierung empfunden werden kann und beachten Sie, dass auch ein Verhalten, welches Sie als harmlos ansehen von Anderen unter Umständen als Belästigung oder Diskriminierung empfunden werden kann

Der gesamte Wortlaut des AGG sowie des §61b ArbGG ist am ‚schwarzen Brett‘ im Eingangsbereich von Haus 7c zur Einsicht ausgehängt. Sie finden den Text auch im Intranet unter ‚Personal‘ im rechten blauen Bereich unter ‚aushangpflichtige Gesetze‘.

Sollten Sie sich selbst aus einem der genannten Gründe benachteiligt, belästigt oder beleidigt fühlen oder eine entsprechende Diskriminierung beobachten, so wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder direkt an Dr. Nadja Dorn-Lange, Geschäftsführerin und Chefin der Personalabteilung. Dabei ist es Ihnen ausdrücklich gestattet Ihren direkten Vorgesetzten in der Kommunikationskette zu überspringen.

Vertraulichkeit

HARRASSOWITZ wird alle Meldungen zu Belästigung oder Diskriminierung so vertraulich wie möglich behandeln und nach Prüfung werden möglicherweise erforderliche Maßnahmen veranlasst. Falls für die Aufklärung



der Anschuldigungen das Gespräch mit Betroffenen notwendig ist, kann HARRASSOWITZ keine vollständige Vertraulichkeit garantieren. Die Informationen beschränken sich aber ausdrücklich auf diesen Personenkreis. Alle Aufzeichnungen zu einer Meldung werden vertraulich behandelt.

Untersuchung bei Vorfällen

HARRASSOWITZ wird bei jedem Vorwurf der Belästigung oder Diskriminierung eine direkte, sorgfältige und objektive Untersuchung durchführen. Zusammen mit der Untersuchung wird HARRASSOWITZ zusätzlich Maßnahmen zur Verhinderung weiterer solcher Vorkommnisse implementieren.



HARRASSOWITZ

2.2.1.2 Non-Discrimination Policy – English

In accordance with the regulations of the Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), the German anti-harassment law, it is HARRASSOWITZ's policy to provide an environment free of unlawful discrimination. All forms of discrimination related to race, colour, religion, sex, age, national origin, disability, or other protected classes, as well as retaliation for engaging in protected activity, are violations of this policy.

Workplace harassment is against German law. HARRASSOWITZ will not tolerate harassment of its employees by anyone, including management officials, other employees, contractors, or HARRASSOWITZ customers.

That applies to the use of racial, religious, sexual, gender-based, age-related, ethnic, or disability-related epithets, innuendos, slurs, or jokes. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favours, or other verbal or physical conduct of a sexual nature are also prohibited, as well as all forms of verbal, non-verbal, and physical harassment.

Procedures

Employees are expected to conduct themselves professionally, in a manner befitting the work environment and with respect for co-workers and are expected to understand that behaviour which one individual considers innocent and harmless may be regarded as harassment by another person.

All incidents and suspected violations should be reported immediately. Employees may report to a supervisor or manager, or to Dr. Nadja Dorn-Lange, Managing Partner and Director of Human Resources, to bypass the immediate supervisor. Complaints will be kept confidential to the fullest extent possible.

An investigation will be initiated as promptly as possible after a receipt of a complaint and swift and appropriate corrective action will be taken, if necessary. Complainants will be notified of the result of the investigation shortly after the investigation is completed or kept up to date as the investigation progresses.

Neither HARRASSOWITZ nor its management will retaliate against any person for reporting perceived harassment, or for participating in an investigation. If an employee believes that he or she is being retaliated against, the employee should follow the complaint procedure. Retaliation for filing a complaint or participating in an investigation is a violation of German laws and will not be tolerated.

Confidentiality

HARRASSOWITZ will make it clear to employees that it will protect the confidentiality of discrimination allegations to the extent possible. HARRASSOWITZ cannot guarantee complete confidentiality, since it cannot conduct an effective investigation without revealing certain information to the alleged harasser and potential witnesses. However, information about the allegation of discrimination will be shared only with those involved. Records related to discrimination complaints will be kept confidential.



HARRASSOWITZ

Investigative process

HARRASSOWITZ will conduct a prompt, thorough, and impartial investigation onto alleged discrimination. As soon as management learns about alleged discrimination, it should determine if a detailed, fact-finding investigation is necessary if the alleged offender does not deny the accusation, HARRASSOWITZ will immediately determine appropriate corrective action.



HARRASSOWITZ

2.2.2 Anti-Korruptions-Richtlinie

2.2.2.1 Anti-Korruptions-Richtlinie - Deutsch

Im Einklang mit den nationalen und internationalen Vorschriften zum Korruptionsverbot und zur Korruptionsbekämpfung stellt HARRASSOWITZ mit dieser Policy Leitlinien für alle Mitarbeiter auf, die der Korruptionsverhinderung und Bekämpfung dienen.

Korruption wird bei HARRASSOWITZ in keiner Weise geduldet oder angestrebt.

Korruption ist in zwei Richtungen denkbar: Bestechung und Bestechlichkeit. HARRASSOWITZ unterbindet beide Richtungen und erklärt deutlich, dass jede Form von Korruption im Geschäftsbetrieb verboten ist und nicht geduldet wird.

Im Einzelnen definiert HARRASSOWITZ Korruption in Analogie zum relevanten Straftatbestand und nach der Definition des Bundeskriminalamtes wie folgt:

Korruption ist ...

... der Missbrauch einer Funktion in der Wirtschaft ...

... zugunsten eines Anderen (hier sind Geschäftspartner des Unternehmens ebenso wie Mitarbeiter und andere Dritte erfasst) ...

... zur Erlangung eines Vorteils unabhängig davon, ob der Vorteil für sich oder einen Dritten entsteht ...

... mit Eintritt oder mit der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens für unser Unternehmen.

Oder vereinfacht gesagt:

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen und Vorteil unter Inkaufnahme einer möglichen Schädigung des Unternehmens.

Verfahren und Prozesse

HARRASSOWITZ erwartet von allen Mitarbeitern einschließlich der Geschäftsführung ein Verhalten, das jeden Ansatz zur Bestechung oder Bestechlichkeit im Keim unterbindet, erkennt und im begründeten Verdachtsfalle anzeigt.

Werden Fälle von Korruption bekannt, so werden diese von einer unabhängigen Stelle (Compliance) in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung unmittelbar und bis zur endgültigen Aufklärung des Sachverhaltes ermittelt und verfolgt. Hierzu hat HARRASSOWITZ ein Compliance-Management-System (CMS) entwickelt und eingerichtet, das die entsprechenden Verfahren regelt. Darüber hinaus wurde eine Whistleblowing-Richtlinie erlassen, mit dem Ziel, dass Mitarbeiter und Externe Verdachtsfälle melden können, ohne dass ihnen aus der Meldung ein Schaden entsteht.



Als einen möglichen Ansatzpunkt für Bestechung und Bestechlichkeit hat HARRASSOWITZ die Geschenkevergabe und -Annahme sowie Einladungen zu Essen und anderen gesellschaftlichen Anlässen identifiziert. Daher haben wir mit unseren Vertriebsteam die branchenüblichen monetären Summen diskutiert, die wir für solche Anlässe als angemessen empfinden. Innerhalb dieses Rahmens ist die Annahme und Gewährung von Geschenken sowie die Annahme oder Aussprache von Einladungen zu Geschäftsessen oder anderen gesellschaftlichen Ereignissen erwünscht und eindeutig als erlaubt anzusehen. Allerdings sind Annahme und Gewährung von Geschenken bzw. Annahme und Aussprache von Einladungen zu Geschäftsessen oder anderen gesellschaftlichen Ereignissen ab einem gewissen Rahmen meldepflichtig:

- | | |
|---|--|
| Gegenwert bis 40 EUR/USD | -> Annahme und Gewährung immer erlaubt |
| Gegenwert zwischen 40 EUR/USD und 140 EUR/USD | -> Annahme und Gewährung anzeigepflichtig |
| Gegenwert über 140 EUR/USD | -> Annahme und Gewährung genehmigungspflichtig |

Ist die Annahme oder Gewährung anzeigepflichtig, so hat der jeweilige Mitarbeiter der Compliance mindestens am Ende eines Monats die anzeigepflichtigen Geschenke/Einladungen unter Angabe des jeweiligen Geschäftspartners, des Anlasses und des Gegenstands der Annahme oder Gewährung anzuzeigen. Compliance führt ein entsprechendes internes Verzeichnis, das der Überwachung und Auswertung solcher Vorfälle dienen soll und damit dem präventiven Erkennen etwaigen korruptiven Verhaltens dient.

Ist die Annahme oder Gewährung genehmigungspflichtig, so ist vorab bei Compliance unter Angabe des jeweiligen Geschäftspartners, des Anlasses sowie des geplanten Gegenstandes der Annahme oder Gewährung eine schriftliche Genehmigung zu beantragen. Wird die Genehmigung nicht erteilt, so sind Annahme oder Gewährung strikt untersagt.

Weiterhin stellt HARRASSOWITZ klar, dass jegliche Annahme oder Gewährung von Geldmitteln, die der Beeinflussung von Geschäftspartnern oder Mitarbeitern dienlich sein können („Schmiergelder“), strikt verboten sind. Die Einhaltung der Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung, die jährliche Prüfung der Bücher sowie das Volltestat und die Veröffentlichung des Prüfungsvermerks dienen dem Nachweis, dass HARRASSOWITZ dies im täglichen Geschäftsbetrieb regelmäßig überwacht und einhält.

Ermittlung und Verfolgung

Die Verfahren zur Ermittlung und Verfolgung von Verdachtsfällen sind im Compliance-Management-System beschrieben. Hinsichtlich der Verdachtsmeldungen können sich die Mitarbeiter ebenso wie externe Partner jederzeit auf die Whistleblowing-Richtlinie berufen und sich nach den dort festgelegten Verfahren an die Compliance-Stelle wenden. Jeder Verdacht wird verfolgt, und jeder festgestellte Fall wird strikt und ohne Ausnahme geahndet (siehe 2.1. am Ende).



HARRASSOWITZ

2.2.2.2 Anti-Corruption Policy - English

In accordance with national and international legislation regarding the prohibition and prevention of corruption, HARRASSOWITZ has created this policy to provide guidelines for all employees to help prevent and combat all corruption.

Corruption of any sort will in no way be tolerated or pursued.

Corruption can occur in two forms: Corruption or corruptibility. HARRASSOWITZ prohibits both forms and declares that any kind of corruption is forbidden and will not be tolerated in our business operations.

In accordance with the relevant statutory offense in Germany and the official definition by the German Federal Bureau of Investigation, HARRASSOWITZ defines corruption as follows:

Corruption is...

- ... the misuse of a role in the economy ...
- ... in favor of a third party (this includes business partners, employees or other third parties) ...
- ... to gain an advantage, whether for oneself or for a third party ...
- ... resulting in, or providing the potential for, harm to the company.

Or simply put:

Corruption is the misuse of entrusted power to gain personal advantage while accepting a potential damage to the company.

Procedures and processes

HARRASSOWITZ expects all employees including the management to act in a way that stifles all attempts of corruption or corruptibility, to recognize possible violation risks, and to report suspected misbehavior.

Should a case of corruption become apparent, an independent authority (the compliance officer) together with the Management Board will immediately start an investigation and will pursue the case until it is closed. To define the appropriate procedures, HARRASSOWITZ has developed and implemented a Compliance Management System (CMS). This system includes a whistleblowing system to enable employees as well as third parties to report suspected misbehavior without the risk of reprisal.

As a potential starting point for corruption and corruptibility, HARRASSOWITZ has identified the giving and receiving of gifts as well as invitations to social events. Monetary amounts common to our industry for appropriate situations have been defined. Within these limits, accepting or providing gifts and the accepting or extending of invitations to social events are considered desirable and are clearly permitted. However, gifts and invitations to business dinners or other social events that exceed these limits are subject to reporting:



HARRASSOWITZ

Equivalent value up to 40 EUR/USD	-> receipt and granting always permitted
Equivalent value between 40 EUR/USD and 140 EUR/USD	-> receipt and granting are subject to reporting
Equivalent value exceeding 140 EUR/USD	-> receipt and granting are subject to approval

If the receipt or granting is subject to reporting, the respective employee must report the gift/invitation, including the name and institution of the business partner, the occasion, and the type of gift/ event to the Compliance Office no later than the end of the month. The Compliance Office keeps an internal register of all reports to enable HARRASSOWITZ to monitor and analyze such occasions in order to recognize corrupt behavior as early as possible.

If the receipt or granting is subject to approval, the respective employee must provide the Compliance Office with the name and institution of the business partner, the occasion, and the type of gift / event in order to receive written approval. If such written approval is not granted, the receipt or granting of the gift / event in question is strictly prohibited.

Furthermore, HARRASSOWITZ makes it clear that the receipt or granting of any kind of financial means in any amount which could be used to manipulate employees or business partners (bribe, kickback or illegal gratitude) is strictly prohibited. By following standard accounting principles, undergoing annual external financial audits with audit certification, and publishing the auditor's report, HARRASSOWITZ ensures that this is being monitored and enforced in its daily business transactions.

Investigation and prosecution

The process of investigating and prosecuting suspected cases of corruption are defined within the Compliance Management System. When reporting suspicions cases, employees and third parties can always draw upon the whistleblowing policy if they expect reprisal or retaliation and thus want to stay anonymous. Every suspicion of corruption will be investigated, and every confirmed case will be punished (see end of paragraph 2.1. of CMS).



HARRASSOWITZ

2.2.3 Umweltrichtlinie

2.2.3.1 Umweltrichtlinie - Deutsch

HARRASSOWITZ hat sich zum Ziel gesetzt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bereitzustellen und Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten. Neben der selbstverständlichen Umsetzung aller rechtlichen Vorgaben zum Umweltschutz setzen wir darüber hinaus zusätzliche Maßnahmen zur Vermeidung unnötiger Umweltbelastungen um.

HARRASSOWITZ hat sich verpflichtet,

- alle unternehmerischen Entscheidungsprozesse im Hinblick auf Ihre Auswirkungen auf die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit zu prüfen.
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, auf Umweltverträglichkeit in ihrem Arbeitsumfeld zu achten.
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in notwendigen Sicherheitsvorschriften beim Umgang mit gefährlichen Materialien wie Tonerstaub etc. zu unterweisen.
- Abfall durch die Wiederverwendung bestehender Materialien zu vermeiden und die Verwendung von Recyclingprodukten konsequent umzusetzen.
- Ressourcen bewusst sparsam einzusetzen. Dies gilt auch für Wasser, Elektrizität, Rohstoffe und insbesondere nicht erneuerbare Rohstoffe.
- gefährliche Substanzen schrittweise durch umweltfreundlichere Alternativen zu ersetzen mit dem Ziel, die Belastung für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Umwelt zu verringern.
- zertifizierte umweltfreundliche Büro- und Verpackungsmaterialien einzukaufen und zu verwenden.
- Kunden und Lieferanten in die Aktivitäten zum Umweltschutz und zur Umweltverträglichkeit einzubinden und damit in der Öffentlichkeit breitere Unterstützung für den Umweltschutz zu erzielen.
- die durch HARRASSOWITZ verursachte Umweltbelastung kontinuierlich zu überprüfen und wenn nötig weitere Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltbelastungen umzusetzen.



HARRASSOWITZ

2.2.3.2 Environmental Policy - English

HARRASSOWITZ is committed to ensuring a safe and healthy workplace for its employees and minimizing the impact on the environment. HARRASSOWITZ operates in compliance with all relevant environmental legislation and will strive to employ sustainable practices in activities.

HARRASSOWITZ has made a commitment to

- integrate the consideration of environmental concerns and sustainable impacts into all decision making and activities.
- promote environmental awareness among employees and encourage them to work in an environmentally responsible manner.
- train, educate and inform employees about environmental issues that may affect their work.
- reduce waste through re-use and recycling and by purchasing recycled, recyclable or refurbished products and materials where these alternatives are available, economical and suitable.
- promote efficient use of materials and resources throughout the facility including water, electricity, raw materials and other resources, particularly those that are non-renewable.
- avoid unnecessary use of hazardous materials and products, seek substitutions when feasible, and take all reasonable steps to protect human health and the environment when such materials must be used, stored and disposed of.
- purchase and use sustainable products accordingly.
- communicate this environmental commitment to clients, customers and the public and encourage them to support it.
- strive continually to improve environmental performance and minimize the social impact and damage of activities by periodically reviewing this environmental policy in light of current and planned future activities.



HARRASSOWITZ

2.3 Richtlinien zur Umsetzung der Compliance

2.3.1 Whistleblower-Richtlinie

2.3.1.1 Whistleblower-Richtlinie - Deutsch

Ziel und Zweck der Richtlinie

Zu den wesentlichen Werkzeugen des HARRASSOWITZ Compliance-Management-Systems zur Prävention und Bekämpfung von Compliance-Verstößen gehört es, dass die Möglichkeit besteht, verdächtige Beobachtungen innerhalb des Geschäftsbetriebs von HARRASSOWITZ an eine Stelle zu melden, die diesen Beobachtungen nachgeht. Dabei ist es wichtig, dass Mitarbeitern aus der Meldung eines Verdachtes – gleich gegen wen sich der Verdacht richtet – kein Nachteil oder Schaden entstehen darf. Dies sicherzustellen dient diese Whistleblowing-Richtlinie.

Begriff des Whistleblowings

Whistleblowing bezeichnet eine Anzeige des Verdachts eines Verstoßes gegen Rechtsvorschriften oder interne Richtlinien, bei der der Anzeigende die Gelegenheit bekommt, seine Identität schützen zu lassen oder anonym zu bleiben. Dabei ist es für die Anzeige selbst unerheblich, ob HARRASSOWITZ durch den Verstoß ein Schaden entstehen kann oder nicht.

Zugang zum Whistleblowing-System

Das Whistleblowing-System steht jedem Mitarbeiter ungeachtet der hierarchischen Stellung im Unternehmen offen. Des Weiteren können auch externe Personen wie Kunden oder Geschäftspartner das Whistleblower-System nach dem hier beschriebenen Prozess nutzen. Es kann immer gemeldet werden, wenn es Auffälligkeiten gibt.

Meldung im Rahmen des Whistleblowing-Systems

Dem Mitarbeiter oder der externen Person, die einen Verdacht melden möchte (Melder), stehen die folgenden Wege offen. Strikte Vertraulichkeit in Hinblick auf die Person des Melders wird jederzeit garantiert, Anonymität kann nur bei dem zweiten Weg gewährleistet werden.

Direkte Ansprache beim Compliance Officer

Will der Melder das direkte persönliche Gespräch zur Meldung nutzen, so kann er jederzeit den Compliance-Officer ansprechen. Wichtig ist es, dass bereits zu Beginn des Gespräches darauf hingewiesen wird, dass dieses Gespräch im Rahmen des Whistleblowing-Systems stattfinden soll. Der Compliance Officer ist dann verpflichtet, die Identität des Melders zu schützen und an niemanden innerhalb von HARRASSOWITZ weiterzugeben. Das Gespräch wird strikt vertraulich behandelt, und so aufgezeichnet, dass keine Rückschlüsse auf die

Identität des Melders möglich sind. Beachten Sie allerdings, dass die Beauftragten gegebenenfalls ein besonderes Verschwiegenheitsrecht auch bei juristischen Verfahren besitzen, welches beim Compliance Officer nicht besteht.

Per Post

Der Melder kann seine Meldung auch per Post an den Compliance Officer zustellen. Bei der Adressierung ist darauf zu achten, dass im Adressfeld der Hinweis „- persönlich/vertraulich -“ angegeben ist, damit die Post nicht versehentlich in der Poststelle geöffnet wird. Die Poststelle ist entsprechend angewiesen, als „- persönlich/vertraulich -“ gekennzeichnete Post ungeöffnet an den Empfänger weiterzuleiten. Aus dem Schriftstück muss hervorgehen, dass im Rahmen des Whistleblowing-Systems gemeldet wird. Unabhängig davon, ob der Melder selbst dabei die Anonymität wahrt oder seine Identität offenlegt (was für den Fall von Rückfragen zur Aufklärung der Regelfall sein soll) hat der Compliance Officer die Verpflichtung, die Identität des Melders zu schützen und an niemanden innerhalb von HARRASSOWITZ weiterzugeben. Der Fall ist so zu dokumentieren, dass der Name des Melders nicht aus der Dokumentation ersichtlich ist.

Ablauf nach Meldung

Nach dem Eingang der Meldung hat der Compliance Officer die Meldung im Rahmen der Whistleblowing-Aktenführung zu dokumentieren. Er achtet darauf, dass keine Mails und Dokumente, die Rückschlüsse auf den Namen des Melders zulassen oder den Melder enthalten, an Dritte weitergegeben werden.

Sofern die Meldung Hinweise auf vermutete Unregelmäßigkeiten in Form eines nachvollziehbaren Verdachts enthält, informiert der Compliance Officer umgehend unter Wahrung der Identität des Melders den Sachverhalt der Geschäftsführung und leitet – gegebenenfalls in Abstimmung mit der Geschäftsführung – erforderliche weitere Untersuchungen ein.

Das Ergebnis der Untersuchungen ist der Geschäftsführung vorzulegen welche über gegebenenfalls erforderliche organisatorische und/oder disziplinarische Maßnahmen entscheidet, sofern das Ergebnis der Untersuchungen diese für geboten erscheinen lässt. Maßnahmen gegen den Whistleblowing-Melder aufgrund der Meldung sind nicht zulässig. Dem Melder dürfen kein Nachteil und kein Schaden durch seine Meldung entstehen. Dies gilt nur dann nicht, wenn sich aus der Meldung und den gegebenenfalls folgenden Untersuchungen auch Verdachtsmomente gegen den Melder ergeben, sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldungen, die offensichtlich der Rufbeschädigung einer dritten Person dienen sollen.

Dokumentation

Sämtliche über das Whistleblowing-System bekannt gewordenen Sachverhalte und die Ergebnisse der Untersuchungen sind fortlaufend in der Whistleblowing-Akte zu dokumentieren, unabhängig davon, ob sich der gemeldete Verdacht erhärtet hat oder nicht und auch unabhängig davon, ob organisatorische und/oder disziplinarische Maßnahmen ergriffen wurden. Gegebenenfalls ergriffene Maßnahmen sind beim Whistleblowing-Fall



HARRASSOWITZ

zu dokumentieren. Dies alles gilt, sofern es hiergegen keine arbeits- oder datenschutzrechtlichen anderslautenden Anforderungen gibt und das Recht auf Vergessen, sowie Widerspruchrecht gegen die Erfassung gewahrt bleiben.

Die Whistleblowing-Akte ist stets in einem verschlossenen Schrank (siehe entsprechende Datenschutz-Folgenabschätzung) aufzubewahren, zu dem nur der Compliance Officer Zugang haben darf. Die Aufbewahrung hat getrennt von den Personalakten von HARRASSOWITZ zu erfolgen.

Der Compliance Officer ist zu strikter Geheimhaltung der Ihm im Rahmen dieser Richtlinie bekannt gewordenen Sachverhalte und Daten verpflichtet.

Allgemeine Fragen zur Compliance

Allgemeine Fragen zur Compliance bei HARRASSOWITZ können jederzeit außerhalb dieses Kommunikationskanals an die Emailadresse compliance@harrassowitz.de oder den Compliance-Officer (Herr Sebastian Weigel, Tel.: 0611/530544, Raum C1.55) persönlich gestellt werden. Wenn dies zur Klärung notwendig ist, wird er sie in anonymisierter Form an die zuständigen Mitarbeiter und Beauftragte zur Klärung weiterreichen. Allerdings bleiben für Fragen zu einem konkreten Bereich die entsprechenden Beauftragten die bevorzugten Ansprechpartner. Zu den einzelnen Bereichen können Sie direkt wie folgt per E-Mail Kontakt aufnehmen:

Compliance: compliance@harrassowitz.de

Sicherheit / Brandschutz / Erste Hilfe: sicherheit@harrassowitz.de

Datenschutz: datenschutz@harrassowitz.de

Unabhängig hiervon können Sie alle Verdachtsmomente oder Beschwerden auch im Whistleblowing-System melden, damit diese dann stellvertretend für Sie anonym verfolgt werden können.



HARRASSOWITZ

2.3.1.2 Whistleblowing-Policy – English

The goals of this guideline

One of the HARRASSOWITZ Compliance Management System's most important tools in preventing and fighting compliance violations, is a proper channel to report suspicious proceedings within the HARRASSOWITZ business operations which will then trigger appropriate investigations. It is essential to ensure that when an incident or suspicion is being reported by an employee it will not result in any risk of reprisal for the informant. Thus, the whistleblowing system has been introduced which is described by this policy.

The definition of whistleblowing at HARRASSOWITZ

Whistleblowing describes the disclosure of a suspected or known violation of current laws or internal policies. As part of the HARRASSOWITZ whistleblowing policy, the informant has the opportunity to protect his or her identity and to stay anonymous. It is irrelevant if this reported violation could result in damage of any kind to HARRASSOWITZ.

Access to the whistleblowing system

The whistleblowing system is available to all HARRASSOWITZ employees, regardless of their hierarchical position. Additionally, external persons like customers or business partners can utilize the whistleblowing system following the process which is described in this policy. Every suspected violation can be reported.

Reporting within the whistleblowing system

For an internal or external person who wants to report a suspicion or incident (informant), the following communication channels can be used to utilize the whistleblowing system. Strict confidentiality can be guaranteed for both channels, anonymity is only possible when using the second one.

Approach the compliance officer personally

If the informant wants to talk face-to-face about the suspicion or incident, he or she can approach the compliance officer at any time. He or she needs to point out at the beginning of the meeting that the ensuing conversation falls within the parameters of the whistleblowing system. Thus, the compliance officer is obligated to protect the identity of the informant and cannot reveal it to anybody at HARRASSOWITZ. The conversation will be handled strictly confidentially, and all documentation will be noted in a way which does not reveal the identity of the informant. Please note that the compliance officer has no legally binding confidentiality obligations should this case go to court.

Via mail

The informant can send the report via physical mail to the compliance officer. To ensure confidentiality it is important to mark the letter envelope in the address field with the note “- private / confidential -” so the letter will not be opened in the mailroom. The mailroom is instructed to forward all letters that have been marked

with the note “- private / confidential -” unopened to the addressee. It must be noted in the letter itself that the report falls within the parameters of the whistleblowing system. Irrespective whether the informant mentions his or her name in the letter, the compliance officer is obligated to protect his/her identity and cannot reveal it to anybody at HARRASSOWITZ. All documentation will be noted in a way which does not reveal the identity of the informant.

The process after reporting a suspicion or incident

After receiving a report, the compliance officer must document it in the whistleblowing file. He or she ensures that no paperwork which allows conclusions or directly reveals the identity of the informant will be seen by others.

If the report contains hints about irregularities that justify a concrete and plausible suspicion of a violation of current laws or internal policies, the compliance officer will promptly inform the management board and - in consultation with the management board - organize appropriate investigations.

All results of the investigation must be presented to the management board, so it can take the necessary organizational and/or disciplinary steps. Measures against the informant based on his/her report are not permitted. The informant may not suffer any reprisal. An exception can occur if, as a result of the investigation following the report, plausible suspicions against the informant arise, or if an intentional or gross negligence report was filed to damage a third persons reputation.

Documentation

All reports filed using the whistleblowing system and all results of any triggered investigation will be continuously documented within the whistleblowing file, irrespective of whether any reported suspicions were confirmed or if any organizational and/or disciplinary measures have been taken. Outcomes of a report must be documented together with the report. All of this is only valid if no other rules are defined by labour law or data protection law and if the “right to be forgotten” and the right to object to record keeping of one’s own personal data are guaranteed.

The whistleblowing file will be kept in a locked closet to which only the compliance officer has access. The file needs to be stored separately from the personnel files.

The compliance officer must keep strict confidentiality about all incidents and information that is being reported using the whistleblowing system.

General inquiries about compliance

General inquiries regarding compliance topics don’t have to be sent by following the rules of the whistleblowing system but can be sent at any time to the email address compliance@harrassowitz, or the compliance officer (Herr Sebastian Weigel, Tel.: 0611/530544, Raum C1.55) can be approached personally. Questions that need to



HARRASSOWITZ

be answered by somebody else, will be in an anonymized form forwarded to the appropriate colleague or authority (e.g. data protection officer). To contact the different authorities directly, please use the following email addresses:

Compliance: compliance@harrassowitz.de

Working safety / fire protection / first aid: sicherheit@harrassowitz.de

Data protection: datenschutz@harrassowitz.de

Notwithstanding the above, one can always report suspicious activities or complaints within the whistleblowing system to trigger an anonymous investigation.



HARRASSOWITZ

3 Das Compliance Management System bei HARRASSOWITZ

Grundlage des CMS ist das [Compliance-Commitment](#) der Geschäftsführung vom 01.01.2019.

3.1 Einleitung

Als Reaktion auf den UK-Anti-Bribery-Act und die darauffolgenden Due-Diligence-Anfragen einiger unserer Lieferanten und Kunden sowie einer immer komplexer werdenden internationalen Regulierungslandschaft, hat sich die Geschäftsführung von HARRASSOWITZ dazu entschieden, mit Wirkung zum 01.01.2019 ein wirksames Compliance-Management-System (CMS) einzuführen und dieses fortlaufend zu aktualisieren. Wir dokumentieren und strukturieren dabei erstmals Prozesse und Verfahren schriftlich, die bereits seit Gründung unseres Hauses zu unseren Prinzipien gehören und auch immer gelebt, aber bisher nicht schriftlich festgehalten worden sind. Darüber hinaus dokumentieren wir die Rechtsgebiete, die auf Basis des Risiko-Assessments zunächst besonders im Blickfeld der Compliance von HARRASSOWITZ stehen.

Dabei erscheint es nicht zielführend und letztlich auch unmöglich, eine vollständige, umfassende und abschließende Erhebung sämtlicher im globalen Umfeld für HARRASSOWITZ einschlägigen Rechtsvorschriften zu erstellen. Wir haben uns daher auf eine bewusste und gezielte Auswahl der Vorschriften und Regeln konzentriert, in denen wir das meiste Gefährdungspotential erkannt haben. Maßgabe dabei war eine risikobasierte Analyse unseres Geschäftsmodells und unserer Geschäftstätigkeit. Die entsprechende Methodik und ihre Angemessenheit werden in Kapitel 4. im Detail erläutert.

3.2 Der Prüfungsstandard IDW PS 980 als Grundlage

Um unseren Kunden und Lieferanten in Bezug auf das CMS und die diesbezüglichen Standards von HARRASSOWITZ Sicherheit zu geben, streben wir mit Nachdruck an, das CMS nach international anerkannten Prüfungsgrundsätzen zu überprüfen und zertifizieren zu lassen. Dabei erscheint uns der international anerkannte Prüfungsstandard IDW PS980, der „Grundsätze zur ordnungsgemäßen Prüfung von Compliance Management Systemen“ formuliert, als zweckdienlich. Wir haben uns daher bei der Konzeption dieses CMS daran orientiert und die Anforderungen auf unser Geschäftsmodell sowie die Geschäftsorganisation von HARRASSOWITZ adaptiert.

IDW PS980 schlägt eine Unterteilung des CMS in sieben miteinander in Wechselwirkung stehende Grundelemente vor.

Entsprechend richtet sich auch dieses Dokument inhaltlich danach. Die Elemente sind:

1. Compliance-Kultur
2. Compliance-Ziele
3. Compliance-Risiken
4. Compliance-Programm
5. Compliance-Organisation
6. Compliance-Kommunikation
7. Compliance-Überwachung und -Verbesserung

Der Prüfungsstandard spricht im Zusammenhang mit dem Aufwand und der Tiefe, mit dem ein CMS im Unternehmen implementiert werden sollte, an vielen Stellen von der „nötigen Angemessenheit“. Mit diesem Begriff wird beschrieben, dass sich Maßnahmen und Instrumente zur Vermeidung von Regelverstößen nicht pauschal auf alle Anwendungsbereiche und Unternehmenstypen übertragen lassen.

Vielmehr ist immer eine Risikobewertung nach Wahrscheinlichkeit und Schadenshöhe bei Eintreten eines Regelverstoßes heranzuziehen und danach zu entscheiden, wie aufwendig die implementierten Maßnahmen sein müssen. Wichtige Risikoindikatoren könnten zum Beispiel die Länder, in denen Geschäfte durchgeführt werden, die Branchen-Kultur oder die Größe des Unternehmens sein. Bei der Erstellung des CMS und der dabei notwendigen Prüfung der Angemessenheit haben wir uns an den Ergebnissen des initialen Risiko-Assessments orientiert, das in Kapitel 4 beschrieben ist. Das Ergebnis dieses Risiko-Assessment ist ein reines Arbeitsinstrument der Compliance und der Geschäftsleitung und wird daher nicht im Rahmen des Code of Conduct veröffentlicht.



HARRASSOWITZ

3.3 Die Ziele des CMS

Zu Beginn der Arbeit an dem CMS wurden die folgenden vier Ziele als wesentlich definiert und formuliert:

- Die Erfüllung der Vorgaben des UK Anti-Bribery-Acts von 2010,
- Die Vereinfachung der Ausschreibungsverfahren,
- Die Vereinfachung und Beschleunigung von Due-Diligence-Anfragen unserer Geschäftspartner, und
- Die weitere Steigerung des Vertrauens der Mitarbeiter und Geschäftspartner in das Unternehmen.

3.3.1 Erfüllung der Vorgaben des UK Anti-Bribery-Act 2010

Im Jahr 2010 ist der UK Anti-Bribery-Act (ABA) in Kraft getreten. Dieses Gesetz (siehe [Link](#)) verpflichtet alle Unternehmen, die Geschäfte im oder aus dem Vereinigten Königreich heraus tätigen, aktiv durch interne Strukturen und Vorkehrungen dafür zu sorgen, dass Korruptionsversuchen durch Angehörige des Unternehmens aktiv vorgebeugt wird. Kommt es zu einem Fall der Bestechung, werden die Ermittlungen nicht mehr ausschließlich gegen die individuelle Person geführt, sondern auf das Unternehmen ausgeweitet. Können keine angemessenen Vorkehrungen zur Verhinderung und Aufklärung von Korruption nachgewiesen werden, macht sich das Unternehmen (bzw. dessen juristische Vertreter) somit auch der Korruption schuldig. Mit der Einführung des CMS legt HARRASSOWITZ den Grundstein für die Dokumentation der internen Maßnahmen zur Korruptionsprävention und macht diese überprüfbar. Dadurch wollen wir die Vorgaben des UK Anti-Bribery-Act erfüllen.

Bei dem UK Anti-Bribery-Act handelt es sich um die zurzeit weltweit schärfste Regulierung in diesem Bereich. Die gesetzlichen Vorgaben zur Korruptionsprävention in den weiteren Ländern unserer Handelsgeschäfte werden somit auch sehr weitgehend erfüllt, wenn HARRASSOWITZ die Vorgaben des UK Anti-Bribery Acts einhält. Weitere für HARRASSOWITZ einschlägige Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung sind das deutsche Korruptionsstrafrecht nach § 299 Abs. 1 StGB, §§ 331-333 StGB und §11 Abs. 1 Nr.2 StGB, §108e StGB, sowie der amerikanische „Foreign Corrupt Practices Act“ (FCPA).

In dem Kommentar des UK Ministry of Justice zum UK Anti-Bribery-Act (siehe [Link](#)) werden sechs Prinzipien aufgeführt, die bei Unternehmen zu einer angemessenen Compliance mit dem ABA führen. Dies sind:

- Angemessene Anweisungen
- Top-Level-Commitment
- Risk Assessment
- Due Diligence
- Kommunikation
- Monitoring and Review



HARRASSOWITZ

Diese Prinzipien decken sich größtenteils mit den oben beschriebenen Elementen eines CMS nach IDW PS 980. Somit verteilen sich die Instrumente zur Korruptionsverhinderung im gesamten CMS und sind nicht unter dem Compliance-Programm geschlossen zusammengefasst, dort aber gesammelt beschrieben.

3.3.2 Vereinfachung der Ausschreibungsverfahren

HARRASSOWITZ bedient auf dem akademischen Buch- und Zeitschriftenmarkt auch öffentliche oder halb-öffentliche Bildungseinrichtungen, die ihre Aufträge in formalisierten Ausschreibungsverfahren vergeben.

Als Teil der gesetzlichen Due Diligence Anforderungen an die Institutionen werden in diesen Ausschreibungen häufig Dokumente als Nachweis der bei HARRASSOWITZ formalisierten Compliance abgefragt. Dazu gehören unsere Richtlinien (Policies) zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit und Anti-Diskriminierung. Um gesichert und schnell auf entsprechende Anforderungen der Ausschreibungen reagieren zu können, werden diese Dokumente ab jetzt in unserem CMS organisiert und aktuell gehalten. Die Verantwortung für diese Dokumente geht somit auch auf den Compliance-Officer über. Gleichzeitig dient das CMS dazu, im Rahmen von Ausschreibungen die Compliance-Standards und die entsprechenden Strukturen und Vorkehrungen von HARRASSOWITZ zusammengefasst darzustellen. Eine aktuelle Auflistung, Beschreibung und Verlinkung der entsprechenden Dokumente ist im Modul 2 zu finden.

3.3.3 Due Diligence-Anfragen unserer Geschäftspartner vereinfachen/beschleunigen

Dieses Ziel beschreibt einen ähnlichen Sachverhalt wie das vorher beschriebene Ziel der Vereinfachung der Ausschreibungsverfahren. Denn auch von Seite unserer Zulieferer (überwiegend der Verlage) bekommen wir vermehrt Anfragen bezüglich der formalen Implementierung von Compliance und Good Governance in unserem Unternehmen. Wir sind Service-Dienstleister nicht nur für Bibliotheken, sondern verstehen auch unsere zuliefernden Verlage als Kunden. Dementsprechend haben wir den Anspruch, solche Anfragen im Sinne des hohen Service- und Qualitätsstandards bei HARRASSOWITZ möglichst schnell, zuverlässig und mit festem Ansprechpartner beantworten zu können. Hierauf zielt damit auch unser CMS ab.

Zudem legen wir besonderen Wert auf unsere bilateralen Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern. Persönlicher Kontakt und die Möglichkeit einer direkten Kommunikation schaffen Vertrauen, beschleunigen Geschäftsprozesse und garantieren im Resultat unsere hohe Service-Qualität. Daher sorgen wir selbst durch die unser CMS und dessen Orientierung am IDW PS 980 für einen ausreichenden Nachweis für die Due Diligence-Anfragen unserer Partner.



HARRASSOWITZ

3.3.4 Vertrauen der Mitarbeiter und Geschäftspartner in das Unternehmen weiter steigern

Mit der unternehmensweiten Diskussion unserer Werte, dem Beschluss unserer eingangs dargestellten Tagline (Service. Quality. Integrity.) im Jahr 2016 und dem Compliance-Commitment der Geschäftsführung wird der hohe Stellenwert eines fairen und integren Handelns bei HARRASSOWITZ deutlich. Wir sind stolz auf den hohen ethischen Standard unserer Geschäftstätigkeit und unternehmen stete Bemühungen, um uns dabei weiter zu verbessern. Hierzu zählt auch die formale Definition unseres Anspruchs durch das CMS, in dem wir Regeln und Verfahren dokumentieren, die in unserem Unternehmen schon seit langer Zeit gepflegt werden, die aber bisher nicht formalisiert dokumentiert waren. Die Formulierung der Regeln vereinfacht den Zugang und das Verständnis für diese durch Mitarbeiter und Geschäftspartner und führt damit zu einer stärkeren Identifizierung mit den hohen ethischen Standards von HARRASSOWITZ, und unterstützt den Ruf von HARRASSOWITZ in dem für uns spezifischen Markt. Diese Reputation hat für uns als Dienstleistungsunternehmen einen sehr hohen Stellenwert. Zusätzlich können Risikobewertungen und Anpassungen in Hinblick auf neu geschaffene oder veränderte rechtliche Anforderungen an unser Unternehmen einfacher durchgeführt werden. Mitarbeiter und Geschäftspartner sind gehalten, uns direkt anzusprechen, wenn sie Änderungs- und Optimierungspotential an diesem CMS erkennen, oder wenn sie Kenntnis von neuen Anforderungen erlangen, die HARRASSOWITZ im CMS berücksichtigen sollte.



HARRASSOWITZ

3.4 Kommunikationsstrategie

Compliance-Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil eines CMS nach dem IDW PS980. Die Kommunikationsstrategie der HARRASSOWITZ für das CMS wird in diesem Kapitel beschrieben.

3.4.1 Kommunikation nach innen

Die Kommunikation des CMS nach innen, also an die Mitarbeiter, Geschäftsführung und Gesellschafter von HARRASSOWITZ ist der erste wesentliche Bestandteil zur Erreichung der Compliance-Ziele. Nur wenn das CMS intern transparent, klar und verständlich kommuniziert und damit allen relevanten Personen bekannt ist, kann Compliance sich wirksam im Unternehmen entfalten.

Das CMS wird in Form dieses Code of Conducts bei HARRASSOWITZ im [Intranet](#) in seiner jeweils aktuell gültigen Fassung veröffentlicht und ist damit für jeden, der Zugriff auf das HARRASSOWITZ-Intranet hat, zugänglich. Den Gesellschaftern der HARRASSOWITZ wird das CMS regelmäßig in den jährlichen Gesellschafterversammlungen zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen des CMS sind auch alle relevanten firmeneigenen Policies aufgeführt.

Als zentraler Ansprechpartner für das CMS wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin als Compliance Officer von HARRASSOWITZ bestellt und benannt.

Bei Fragen und Unklarheiten können sich Mitarbeiter wie alle Interessengruppen direkt persönlich oder per Mail (compliance@harrassowitz.de) an den Compliance Officer wenden, der sich um umgehende Bearbeitung der Anliegen und Beantwortung der Fragen kümmert. Der Compliance-Officer ist auch Meldestelle für Verdachtsmeldungen von Mitarbeitern und Gesellschaftern, die im Rahmen unserer Whistleblowing-Richtlinien (siehe 2.3.1.) unter Wahrung der Vertraulichkeit und ohne, dass den meldenden Mitarbeitern ein Schaden entstehen darf, bearbeitet werden.

Die Mitarbeiter von HARRASSOWITZ werden regelmäßig in Hinblick auf das CMS geschult. Das CMS ist wesentlicher Bestandteil der Mitarbeitereinarbeitung. Darüber hinaus finden im Rahmen des übergreifenden Schulungsplans bei HARRASSOWITZ Schulungen aller Mitarbeiter in Bezug auf das CMS und gegebenenfalls dessen Aktualisierungen statt.



HARRASSOWITZ

3.4.2 Kommunikation nach außen

Im Rahmen unserer Compliance-Ziele ist auch die Kommunikation nach außen – mit Geschäftspartnern und Kunden sowie mit anderen interessierten Dritten der Öffentlichkeit – wichtig. Wir pflegen regelmäßig einen intensiven persönlichen Kontakt mit unseren Geschäftspartnern und Kunden und verstehen dies als Basis unserer Zusammenarbeit.

Dazu wird das CMS zunächst in Form der jeweils aktuellen Fassung dieses Code of Conducts auf der HARRASSOWITZ [Website](#) veröffentlicht.

Das CMS kann darüber hinaus in einer zusammenfassenden Broschüre oder sonstigen Unternehmensbroschüren als Bestandteil des Marketings kommuniziert werden und so etwa auf Messen und ähnlichen Veranstaltungen vermittelt werden.

Durch die Orientierung am IDW PS980 können wir darüber hinaus auf einen international anerkannten Prüfungsstandard verweisen, der deutlich macht, dass unser CMS den Ansprüchen des globalisierten Geschäftsverkehrs Genüge tut.

Der Compliance Officer steht darüber hinaus jederzeit für Präsentationen an Externe über das CMS zur Verfügung und beantwortet unter der Mailadresse compliance@harrassowitz.de jederzeit auch deren Fragen. Verdachtsfälle von außen können ebenfalls an den Compliance Officer gemeldet werden – sie werden gemäß der Whistleblowing-Richtlinie der HARRASSOWITZ strikt vertraulich bearbeitet.



3.5 Abgrenzung der Rechtsgebiete des CMS

Für die Auditierung des CMS ist es notwendig, die Rechtsgebiete genau abzugrenzen, deren Einhaltung das System gewährleisten soll. Es geht nicht darum den Rechtsrahmen zu definieren, der insgesamt für HARRASSOWITZ gilt. Die Abgrenzung bezieht sich jedoch auf Rechtsgebiete, bei denen das Risiko und/oder der Schaden im Nachgang eines Verstoßes als hoch eingeschätzt wird und einem Verstoß daher explizit durch das CMS vorgebeugt werden soll. Die Abgrenzung kommt durch die Definition der CMS-Ziele, die geografische Ausrichtung unseres Geschäfts hauptsächlich auf die USA und Europa, sowie unsere Compliance-Risiko-Einschätzung für unser Geschäft generell zustande. Diese Variablen und das Vorgehen unserer Risikobewertung werden im Rahmen des jeweils aktuellen Risiko-Assessments beschrieben.

Als wesentliches vom CMS zu erfassendes Rechtsgebiet wurde für HARRASSOWITZ im initialen Risiko-Assessment die Verhinderung von Korruption identifiziert.

3.5.1 Rechtsgebiet „Korruption“

Der UK Anti-Bribery-Act von 2010 (ABA) beschreibt einleitend im Kapitel „General bribery offences“ zwei Richtungen von Korruption: Bestechung und Bestechlichkeit.

Das Bundeskriminalamt (BKA) definiert (ebenso wie die kriminologische Forschung) Korruption als "Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines Anderen, auf dessen Veranlassung oder in Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten, mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit (Täter in amtlicher oder politischer Funktion) oder für ein Unternehmen (betreffend Täter als Funktionsträger in der Wirtschaft)".

Danach setzt sich der Tatbestand der Korruption im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten der HARRASSOWITZ zusammen aus ...

... Missbrauch einer Funktion in der Wirtschaft ...

... zugunsten eines Anderen (hier sind Geschäftspartner des Unternehmens ebenso wie Mitarbeiter und andere Dritte erfasst) ...

...zur Erlangung eines Vorteils unabhängig davon, ob der Vorteil für sich oder einen Dritten entsteht ...

... mit Eintritt oder der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens für ein Unternehmen.

Diese Definition umfasst gleichermaßen die Bestechung als auch die Bestechlichkeit, die der ABA zugrunde legt. Wir schließen uns daher dieser Definition des Bundeskriminalamtes an. Vereinfachend nutzen wir auch diese Definition zur Erläuterung, was Korruption ist: Der Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil unter Inkaufnahme einer möglichen Schädigung des Unternehmens.

Das BKA unterscheidet weiterhin zwischen situativer Korruption (die ohne gezielte Planung oder Vorbereitung als spontaner Willensentschluss durchgeführt wird) und struktureller Korruption (bei der auf Grundlage längerfristig angelegter korruptiver Beziehungen gehandelt wird und der damit eine umfangreichere und strukturiere Planung vorausgeht). Beide Bereiche sind für HARRASSOWITZ grundsätzlich einschlägig.

Die Vorteile, die der Amts- oder Funktionsträger, der Nehmer, erhält, können z. B. Bargeld, Restaurantbesuche, Sachzuwendungen, Arbeits- und Dienstleistungen oder auch Reisen sein. Hierfür vermittelt der Nehmer dem Geber beispielsweise Aufträge, erteilt Genehmigungen, zahlt fingierte Rechnungen oder gibt interne Informationen weiter.

Korruptionstatbestände des StGB, die für HARRASSOWITZ einschlägig sind, sind:

- Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§§ 299 ff StGB)
- Vorteilsannahme/Bestechlichkeit/Vorteilsgewährung/Bestechung (§§ 331 ff StGB)

Darüber hinaus ist für die Bekämpfung der Korruption auf internationaler Ebene das Gesetz zur Bekämpfung der internationalen Bestechung (IntBestG) grundsätzlich einschlägig, in Anbetracht der Tatsache, dass die Einflussnahme auf ein Mitglied eines Gesetzgebungsorganes eines Landes, in dem HARRASSOWITZ tätig ist, durch einen Mitarbeiter von HARRASSOWITZ relativ unwahrscheinlich ist, aber wenig relevant.

Zu beachten sind im Zusammenhang mit Korruption in Hinblick auf die geografische Geschäftsaktivität der HARRASSOWITZ aber wie bereits bezeichnet insbesondere:

- UK Anti-Bribery Act 2010
- US Foreign Corrupt Practices Act 1977 (FCPA)

Die Berücksichtigung der vorgenannten Regeln erscheint uns angemessen, um auch im sonstigen internationalen Umfeld die Einhaltung von Anti-Korruptions-Gesetzen zu gewährleisten. Hierbei berufen wir uns argumentativ wie oben bereits dargestellt vor allem auf die umfassenden Regelungen des ABA, sowie auf die hohen Standards der deutschen Gesetzgebung in diesem Bereich.

Das Rechtsgebiet der Korruption ist in unserer Geschäftstätigkeit besonders einschlägig, da es in jüngerer Vergangenheit einen entsprechenden Fall gegeben hat, der die Aufmerksamkeit der ganzen Branche stark auf das Thema gelenkt hat ([Oxford University Press Fall](#): vor allem eine Strafzahlung in Millionenhöhe in den UK wegen eines Vorfalls auf dem afrikanischen Kontinent) und der die Aufmerksamkeit unserer Geschäftspartner und die damit verbundenen Erwartungen und Anforderungen deutlich erhöht hat. Weiterhin ist Korruption von dem oben formulierten ersten Ziel des CMS direkt und von den weiteren Zielen mittelbar umfasst.



HARRASSOWITZ

3.5.2 Weitere Rechtsgebiete

Weitere Rechtsgebiete werden bei Bedarf (Risiko Assessment) fallweise oder anlassbezogen ergänzt.



HARRASSOWITZ

4 Compliance-Risiko-Assessment

4.1 Initiales Risiko-Assessment

Als Startpunkt zum Aufsetzen des Projekts der Entwicklung und Implementierung dieses CMS wurde im Herbst 2016 ein allgemeines Compliance-Risiko-Assessment für die gesamte Firma mit Unterstützung eines externen Compliance-Beraters durchgeführt.

Dabei wurden zunächst nach einer Analyse der Geschäftstätigkeit von HARRASSOWITZ relevante Rechtsfelder identifiziert, sowie die internationalen Aspekte der Geschäftstätigkeit analysiert. Dazu wurden die Anteile der Kunden sowie der sonstigen Verträge nach Ländern geclustert und ausgewertet. Ebenfalls wurden relevante interne Arbeitsanweisungen und Prozessdokumentationen eingesehen und ausgewertet.

Auf dieser Basis wurden sodann in Einzelgesprächen mit Mitarbeitern und Führungspersonen der verschiedenen Abteilungen von HARRASSOWITZ die jeweiligen konkreten Compliance-Risiken erhoben und analysiert. Dabei wurden für die einzelnen Interviews vorab erstellte Frageverfahren angewendet, die sicherstellten, dass in allen Abteilungen dieselben Themen und Aspekte erörtert und bedacht wurden.

Abschließend fand durch den Compliance-Officer sowie den externen Berater eine Risikobeurteilung statt. Die Risiken wurden dabei in folgende Kategorien eingeteilt:

Geringes Risiko	Die Wahrscheinlichkeit eines Schadensereignisses durch einen Verstoß wird als inexistent bis gering eingeschätzt.
Erhöhtes Risiko	Aufgrund der Analyse der Risiken und der Einzelgespräche kann der Eintritt eines Schadensereignisses durch einen Verstoß nicht weitgehend ausgeschlossen werden.
Hohes Risiko	Es besteht unmittelbarer Handlungsbedarf, da der Eintritt eines Schadensereignisses wahrscheinlich erscheint.

Das Ergebnis dieses initialen Risiko-Assessments wurde in einem unternehmensinternen Dokument festgehalten und von der Geschäftsführung genehmigt. Sofern es Fragen zu den Ergebnissen des Risiko-Assessments gibt, ist die Compliance dazu zu kontaktieren.

4.2 Regelmäßiges Risiko-Assessment

Das Risiko-Assessment wird nunmehr als Teil der jährlichen ISO-Management-Bewertung überprüft und aktuell gehalten.

Sofern sich fall- oder anlassbezogen Thematiken ergeben, die einen unmittelbaren Niederschlag im CMS erforderlich machen, werden diese Themen direkt auf der nächsten Geschäftsführerversammlung behandelt. Bei



HARRASSOWITZ

Gefahr in Verzug ist der Compliance-Officer zusätzlich angewiesen, unmittelbare Maßnahmen zu entwickeln und der Geschäftsführung zu kommunizieren.

Die Mitarbeiter werden durch die Einbeziehung in das jährliche Planungsmeeting (HARRASSOWITZ Annual Meeting, HAM) sowie durch die Möglichkeit zur Abgabe von Verdachtsmeldungen im Rahmen der Whistleblowing-Richtlinie weiter unmittelbar in die Aktualisierung des Risiko-Assessments einbezogen.

Wesentliche Compliance-Risiken, die regelmäßig überprüft werden, sind

- Länder-Risiken (Risiken, die sich aus Geschäftsbeziehungen zu bestimmten Ländern ergeben)
- Adressrisiken (Geschäftspartner und Kunden; Risiken, die durch einen möglichen Ausfall von Geschäftspartnern oder Kunden oder durch Reputationsschwierigkeiten von Geschäftspartnern und Kunden entstehen)
- Risiken aus neuen Geschäftstätigkeiten
- Geschäftsrisiken (dem aktuellen Geschäftsmodell immanente Risiken, die nicht unter den vorstehenden erfasst sind und die sich aus der operationellen Tätigkeit ergeben)
- Reputationsrisiken (Risiken, die aus einer Verschlechterung des Rufs und Ansehens der HARRASSOWITZ im Markt entstehen)

4.3 Pflege der Dokumentation

Die Dokumentation des Risiko-Assessments wird durch die Compliance regelmäßig gepflegt und aktuell gehalten.

4.4 Angemessenheit des Risiko-Assessments

Das Vorgehen bei der initialen Erstellung und der Aktualisierung des Risiko-Assessments stellt sicher, dass alle für die Geschäftstätigkeit von HARRASSOWITZ wesentlichen Risiken initial erkannt und regelmäßig überprüft werden. Die Zyklen und Vorkehrungen bei der Überprüfung und Aktualisierung sind vor dem Hintergrund des Geschäftsmodells ausreichend bemessen, es sind zudem Vorkehrungen getroffen, damit bei Gefahr in Verzug unmittelbar Maßnahmen ergriffen werden können und das Risiko-Assessment dann unmittelbar angepasst wird.

Vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße, dem Geschäftsmodell und Art und Umfang der Geschäftstätigkeiten ist das Vorgehen zum Risiko-Assessment von HARRASSOWITZ proportional angemessen.



HARRASSOWITZ

5 Compliance Programme

5.1 Compliance-Programm „Korruptionsbekämpfung“

HARRASSOWITZ hat zur Prävention und Bekämpfung von Korruption verschiedene Maßnahmen ergriffen, die Bestandteil des CMS sind:

- Klares Commitment der Geschäftsführung
- Erstellung eines CMS
- Risikoanalyse mit dem Fokus Korruption
- Einrichten einer Compliance-Stelle
- Festlegung interner Grenzen für anzeige- und genehmigungspflichtige Annahme oder Gewährung von Geschenken und Einladungen
- Einrichten eines Whistleblowing Systems
- Strikte Einhaltung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung
- Durchgehende Kontrollen (Vier Augen Prinzip sowie Plausibilitätskontrollen) im Bereich der Finanzbuchhaltung
- Anti-Korruption-Policy
- Mitarbeiterschulungen bei Einstellung und während des Arbeitsverhältnisses zur Sensibilisierung der Mitarbeiter
- Jährliches Audit durch Wirtschaftsprüfer

Mit der Einführung und Umsetzung dieser Maßnahmen kommt HARRASSOWITZ seiner Verpflichtung zum Aufbau eines wirksamen und angemessenen Korruptions-Vorsorgesystems nach. Mit dem Vorhaben wird zusätzlich ein Orientierungsrahmen für unvermittelte Geschäftsentscheidungen im direkten Kundenkontakt und eine Plattform für die aktive Diskussion der Korruptionsproblematik geschaffen. Positive Entwicklungen werden somit durch die Einführung des Korruptions-Vorsorgesystems auch im Bereich des persönlichen Kundenkontakts und der Mitarbeiter-Motivation durch mehr Eigenverantwortung erwartet. Zusammen mit allen Mitarbeitern aus den Sales-Bereichen wurde eine Veranstaltung durchgeführt, um über Handlungen im Kundenkontakt zu sprechen, die potenziell einen nicht regelkonformen Einfluss auf Entscheidungen unserer Kunden haben könnten. Hierzu zählen Geschäftsessen, Einladungen, Sponsorships von Messen und Veranstaltungen und weitere Anlässe, wenn diese nicht angemessen erscheinen. Der Orientierungsrahmen in Form von monetären Grenzwerten wurde mithilfe von Erfahrungswerten aus bisherigen Geschäftsabwicklungen und mit Blick auf das branchenübliche Verhalten erstellt und soll die Sicherheit bei den eigenen Entscheidungen unserer Verkäufer im Alltag stärken. In der Veranstaltung wurde Korruption aktiv diskutiert und die Null-Toleranz-Sicht des Unternehmens bestärkt.



HARRASSOWITZ

Im Rahmen der Buchhaltung von HARRASSOWITZ wird strikt darauf geachtet, dass gesetzliche Vorgaben wie insbesondere die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchhaltung eingehalten werden. Unter anderem zur Aufdeckung von verdächtigen oder undurchsichtigen Zahlungen wird ein jährliches Volltestat von externer Stelle ausgestellt, rechnerisch wird nachvollzogen, ob die Ergebnisse der Buchhaltung mit den tatsächlichen Finanzen und Ergebnissen von HARRASSOWITZ übereinstimmen. Sogenannten „schwarzen Kassen“ wird so grundsätzlich vorgebeugt.

In Bezug auf unsere Geschäftspartner ist uns ein intensiver und persönlicher Kontakt schon in der Anbahnung einer Geschäftsbeziehung wichtig. Wir sehen die persönliche Beziehung zu unseren Geschäftspartnern (gleichgültig ob Kunden oder Lieferanten) als einen wesentlichen Teil der Due Diligence, die wir durchführen, um Korruptionsversuche auf Seiten der Partner schon frühzeitig zu erkennen und sicherzustellen, dass unsere Partner dieselben hohen ethischen und moralischen Anforderungen erfüllen wie HARRASSOWITZ selbst. Einen weiter formalisierten Due-Diligence-Prozess halten wir aufgrund des intensiven persönlichen Kontakts der Geschäftspartner mit mehreren Ansprechpartnern in unserem Unternehmen und aufgrund der grundsätzlich langfristig angelegten Geschäftsbeziehungen derzeit für nicht erforderlich, um Korruption vorzubeugen.



HARRASSOWITZ

5.2 Weitere Compliance-Programme

Weitere Compliance-Programme werden bei Bedarf (Risiko-Assessment) oder fallbezogen ergänzt.



HARRASSOWITZ

6 Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung

Das CMS wird ständig von der Compliance auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin überwacht. Die Compliance erstattet mindestens einmal jährlich der Geschäftsführerversammlung einen Bericht über seine Tätigkeit sowie seine Beurteilung der Wirksamkeit und Angemessenheit des CMS. Die Geschäftsführung bestätigt daraufhin das CMS oder gibt die Umsetzung notwendiger Änderungen in Auftrag und überwacht deren Umsetzung.

Bei gravierenden Vorfällen wird der Compliance Officer der Geschäftsleiterversammlung unmittelbar Bericht erstatten und gegebenenfalls direkt Maßnahmen vorschlagen.

Monat / Jahr	Aus welchem Anlass wurde die Änderung vorgenommen?	Kapitelnummer / Update oder Zusatz Paragraphennummer [z.B. 5.2. / Zusatz Paragraph 5]
04 / 2019	Sprachliche Korrektur	[6. / Wortänderung „vorwerfen“ -> „vorschlagen“]
04/2019	Sprachliche Korrektur	[2.3.1.1 Absatz 12 / Stellvertreter/in gestrichen]
02/2021	Übertragungsfehler korrigiert	[2.2.3.2 letzter Absatz / der letzte Teil der Umweltrichtlinie war in der bisherigen Version abgeschnitten]