

Hinweisgebersystem der Mediengruppe C.H.BECK

Verfahrensordnung



<p>1 Einleitung</p>	<p>Die Einhaltung von Gesetzen und internen Vorschriften sowie persönliche Integrität sind integraler Bestandteil der Werte und Unternehmenskultur der Mediengruppe C.H.BECK (im Folgenden: C.H.BECK).</p> <p>Um die Einhaltung dieser Werte zu gewährleisten und mögliche Risiken aus Verstößen zu vermeiden oder zu minimieren, ist es entscheidend, dass Fehlverhalten frühzeitig erkannt, aufgeklärt und abgestellt wird. Dieses Hinweisgebersystem ist daher ein wichtiger Bestandteil zur Wahrung unserer Unternehmenswerte. Jeder Hinweis auf ein mögliches Fehlverhalten wird ernst genommen und führt zu einer Untersuchung nach einem objektiven und transparenten Verfahren ohne jede Voreingenommenheit.</p> <p>Rechtsverstöße bergen das Risiko eines erheblichen Schadens nicht nur für C.H.BECK, sondern auch für betroffene Beschäftigte. Dem Unternehmen drohen hohe Bußgelder, den handelnden Personen intern wie extern persönliche Konsequenzen, die arbeitsrechtliche Maßnahmen, Geld- oder sogar Freiheitsstrafen umfassen können.</p> <p>Compliance-Fälle können darüber hinaus für das Unternehmen zu Reputations- und wirtschaftlichen Schäden (z.B. negative Medienberichterstattung, Umsatzeinbußen), Schadensersatzansprüchen (z.B. von Kunden) und zum Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen („Blacklisting“) führen. Hinweise von Whistleblowern helfen C.H.BECK, Verstöße frühzeitig zu erkennen und Schaden vom Unternehmen, von Beschäftigten und Geschäftspartnern abzuwenden oder zu reduzieren.</p> <p>Die Unternehmensleitung geht jedem Verdacht auf rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten, von dem sie Kenntnis erhält, von sich aus nach. Dabei festgestellte Compliance- und Gesetzesverstöße werden unverzüglich abgestellt und Sanktionen erwogen. Darüber hinaus wird die Geltendmachung von zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen gegen Zuwiderhandelnde geprüft.</p> <p>Mit der Darstellung und Erläuterung des Hinweisgebersystems in diesem Dokument werden gesetzliche Anforderungen an Hinweisgebersysteme, etwa auf Grundlage der EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 mit entsprechenden Umsetzungsgesetzen sowie dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG), berücksichtigt.</p> <p>Grundlage des Hinweisgebersystems ist eine vertrauensvolle Bearbeitung der eingegangenen Meldungen und die Gewährleistung von sicheren Meldekanälen. Die nachfolgend erläuterten Grundsätze gelten unabhängig vom gewählten Meldekanal.</p>
<p>2 Wie können Meldungen und Beschwerden abgegeben werden?</p>	<p>Eine offene Kommunikationskultur ist wesentlicher Bestandteil gut funktionierender Compliance. Beschäftigte müssen Fehler offen und vor allem frühzeitig ansprechen können. Auch Externe müssen die Möglichkeit haben, Beschwerden über Missstände bei C.H.BECK oder in der Lieferkette zu melden. C.H.BECK stellt zu diesem Zweck verschiedene Meldekanäle für Hinweise und Beschwerden zur Verfügung. Der Verfahrensablauf ist dabei unabhängig vom gewählten Meldekanal stets einheitlich.</p> <p>2.1 Persönliche Ansprache</p> <p>Beim Verdacht auf einen Compliance-Verstoß können sich Beschäftigte grundsätzlich an Ihre vorgesetzte Führungskraft wenden. Eine Pflicht zur Meldung an die Führungskraft besteht explizit nicht.</p> <p>Hinweisgeber, die keine Beschäftigte bei C.H.BECK sind, wenden sich für eine persönliche Ansprache an ihre Ansprechpartner bei C.H.BECK.</p>

	<p>2.2 Hinweisgebersystem von C.H.BECK</p> <p>Wenn Sie eine Meldung– auch anonym – über das Hinweisgebersystem vom C.H.BECK abgeben möchten, können Sie dies im Internet unter:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>https://beck.integrityline.app</p> </div> <p>Alle Meldungen im Hinweisgebersystem werden von einer externen, qualifizierten, unparteiischen und zur Verschwiegenheit verpflichteten Person entgegengenommen und unter Geltung der folgenden Verfahrensgrundsätze untersucht. Externer Ombudsmann der Mediengruppe C.H.BECK ist Rechtsanwalt Dr. Kristian Horn, München.</p> <p>Wir ermutigen alle meldenden Personen, unsere verfügbaren Hinweisgeber-Kanäle zu nutzen, um etwaige Verstöße auf effektive Weise an C.H.BECK zu melden. Beschäftigte von C.H.BECK sollten bei erkanntem Fehlverhalten zunächst auf eine unternehmensinterne Lösung hinwirken und den Sachverhalt intern melden, bevor sie sich an externe Stellen melden.</p> <p>Für Hinweise nach dem Hinweisgeberschutzgesetz gibt es auch externe Kanäle, die von den jeweils zuständigen Behörden unterhalten werden. Beispielsweise nimmt das Bundesamt für Justiz Hinweise auf potentiell Fehlverhalten entgegen:</p> <p style="text-align: center;">https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html</p>
<p>3 Was kann gemeldet werden?</p>	<p>Bei C.H.BECK haben Vertrauen, Wertschätzung und Ehrlichkeit einen besonders hohen Stellenwert. Eine Meldung muss daher auf nachprüfbar und ernsthaften Informationen über einen Verstoß beruhen, die die hinweisgebende Person zu der Annahme veranlassen haben, dass der gemeldete Sachverhalt wahr ist.</p> <p>Gemeldet werden kann jeder potentielle oder tatsächliche Missstand im Unternehmen oder entlang der Lieferkette. Hierzu gehören u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verdachtsmomente bzgl. Verstößen, die straf- bzw. bußgeldbewehrt sind – Verdachtsmomente bzgl. Verstößen gegen sonstiges geltendes Recht (Gesetze, Verordnungen etc., insbesondere die in § 2 Abs. 2 HinSchG bzw. Richtlinie EU 2019/1937 genannten) – Verdachtsmomente bzgl. Verstößen gegen unternehmensinterne Regelungen – Verdachtsmomente bzgl. Verstößen von Geschäftspartnern gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct für Geschäftspartner – Beschwerden aufgrund von potentiellen oder tatsächlichen Verstößen gegen menschen- und umweltrechtliche Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). <p>Zu den meldefähigen Sachverhalten und Verstößen zählen beispielsweise:</p> <p>3.1 Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit</p> <p>Hierbei geht es um Sachverhalte, bei denen einem Dritten ein pflichtwidriger Vorteil angeboten oder gewährt wird bzw. unter Ausnutzung der eigenen Stellung ein unangemessener Vorteil angenommen oder gefordert wird.</p> <p><i>Beispiele: Unzulässig sind die Annahme oder Vergabe von Bargeld oder Zuwendungen mit Bargeldcharakter, Schmiergeldzahlungen; Einladungen, die unsittlich oder sexueller Natur sind; unangemessene Geschenke oder Einladungen unmittelbar während eines Verhandlungs- oder Bieterprozesses; Schmiergeldzahlungen wie Zuwendungen an einen Amtsträger, um eine Genehmigung zu erhalten; Annahme von</i></p>

Einladungen oder Geschenken als Gegenleistung für die Akzeptanz eines höheren Einkaufspreises.

3.2 Veruntreuung von Geldern, Diebstahl, Betrug, Untreue, Urkundenfälschung

Hierbei geht es um strafbare Handlungen, die das Vermögen von C.H.BECK schädigen. Als Urkundenfälschung wird eine vorsätzliche Veränderung, Herstellung oder Fälschung eines Dokuments oder Teile eines Dokuments zur Täuschung im Rechtsverkehr verstanden.

Beispiele: Abschluss von nachteiligen Geschäften für das Unternehmen, um einen persönlichen Vorteil zu erzielen; Bildung von schwarzen Kassen; unberechtigte Mitnahme oder Unterschlagung von Geldern oder Inventar des Unternehmens; Vorgabe falscher, wahrheitswidriger Tatsachen; Fälschung von Unterschriften; nachträgliche Veränderung von Vertragsinhalten.

3.3 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte stellen nicht per se ein Fehlverhalten dar. Problematisch sind Sachverhalte, bei denen persönliche Interessen von Beschäftigten ohne Offenlegung in schädigender Weise mit Unternehmensinteressen kollidieren. Es kommt daher darauf an, dass ein Verhalten nicht Zweifel an Integrität, Fairness oder Objektivität weckt.

Beispiele: Beteiligungen an Unternehmen von Lieferanten oder Kooperationspartnern von C.H.BECK ohne vorherige Information des Vorgesetzten; Nebenbeschäftigungen für einen Mitbewerber; nicht ordnungsgemäß vergebener Auftrag an ein Unternehmen, an dem man selbst oder ein Familienmitglied beteiligt ist.

3.4 Verstöße gegen Steuer- und Zollrecht sowie Embargos

Gemeldet werden können Sachverhalte aller Art, die potentiell gegen Exportkontrollvorschriften (Ausfuhr- und Sanktionsvorschriften) oder steuer- und zollrechtliche Regelungen verstoßen.

Beispiele: Falschangaben bei Steuererklärungen; Lieferungen an sanktionierte Firmen oder Personen, illegale Weiterlieferungen in Embargoländer, Falschklassifizierungen von Gütern zur Umgehung von Genehmigungspflichten

3.5 Kartell- oder Wettbewerbsverstöße

Das Kartell- und Wettbewerbsrecht untersagt Absprachen und Koordinierungen zwischen Unternehmen, die eine Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Beispiele: Vereinbarungen zu Preisen, Rabatten, Mengenbeschränkungen, Kapazitäten, Aufteilung von Märkten und Kunden oder zu Verkaufs- oder Einkaufsbedingungen mit Wettbewerbern, z.B. bei Messen und Ausstellungen; gegenseitiger Verzicht auf Wettbewerb oder Nichtangriffspakte (z.B. Vereinbarung bei anderen Unternehmen keine Mitarbeitenden abzuwerben); Vereinbarung von Ausschließlichkeitsbindungen oder Beschränkungen der Freiheit von Kunden, Preise und Lieferbedingungen für ihre Geschäftspartner festzulegen; Austausch strategischer, insb. wettbewerbslich relevanter Informationen zwischen Wettbewerbern, wie z.B. Preise, Mengen, Absätze, Umsätze; Absprachen bei Ausschreibungen; Absprache von Verkaufspreisen; Boykottierung der Belieferung einzelner Kunden; Rechtswidriges Ausnutzen einer marktbeherrschenden Stellung.

3.6 Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen

Dies betrifft Sachverhalte, bei denen Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen unbefugt erlangt oder verwendet werden. Vertraulich sind Informationen, von denen anzunehmen ist, dass sie weder öffentlich bekannt sind noch bekannt gemacht werden sollen.

Beispiele: Weitergabe von vertraulichen Absatzzahlen oder Kalkulationen etc.

3.7 Verstoß gegen Datenschutzvorschriften

Beispiele: Diebstahl eines Datenträgers; öffentliche Nutzung von Fotos von Mitarbeitern ohne deren Einwilligung; E-Mail-Versand mit offenem Verteilerkreis oder an einen falschen Empfänger; Verlust oder unbefugte Öffnung von Postsendungen; Versand von vertraulichen personenbezogenen E-Mail-Daten.

3.8 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Unter Geldwäsche versteht man den vorsätzlichen Versuch, Bargeld oder Vermögenswerte aus kriminellen Aktivitäten in den regulären Finanz- und Wirtschaftskreislauf einzuschleusen. Dem Täter sollen im Ergebnis erklärbare und scheinbar legale Vermögenswerte zur Verfügung stehen, die keinen Rückschluss auf Straftaten zulassen.

Terrorismusfinanzierung ist die Bereitstellung oder Sammlung finanzieller Mittel in Kenntnis dessen, dass sie ganz oder teilweise dazu verwendet werden sollen, eine terroristische Straftat zu begehen, eine solche Tat anzustiften oder Beihilfe zu leisten.

Beispiel: Barzahlungen großer Summen durch einen unbekanntes Kunden; Überzahlung eines Auftrags verbunden mit der Bitte, den überschüssigen Betrag auf ein anderes Konto zurückzuüberweisen.

3.9 Verstöße gegen den Schutz der Umwelt

Potentielle Verstöße gegen den Schutz der Umwelt, insbesondere die vorsätzliche oder leichtfertige Verunreinigung von Luft, Boden und Grund- oder Oberflächenwasser.

Beispiele: Umgehung oder Außerbetriebsetzung von Filter- oder Lüftungsanlagen; unsachgemäße Lagerung von Flüssigkeiten; Entsorgung ungereinigter Abwässer oder anderer flüssiger Stoffe; unsachgemäßer Umgang mit Abfällen; rechtswidrige Entsorgung von Abfällen; Verwendung verbotener Chemikalien in Produkten oder Produktionsprozessen.

3.10 Menschenrechte

Dies betrifft Meldungen zu Verletzungen von Sorgfaltspflichten oder Verletzungen bei C.H.BECK, unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern bezüglich

- Sklaverei und Beschäftigung in Zwangsarbeit
- Menschenhandel
- verbotene Kinderarbeit
- Diskriminierung (aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung oder ähnlichem)
- Missachtung der Koalitionsfreiheit
- Missachtung lokaler Arbeitsschutzvorschriften
- Vorenthalten des lokalen gesetzlichen Mindestlohns oder eines angemessenen Lohns

Hinweisgebersystem der Mediengruppe C.H.BECK

Verfahrensordnung



	<ul style="list-style-type: none"> – widerrechtliche Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert – Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden <p><i>Beispiele: Gesetzwidrige Verhinderung der Bildung eines Betriebsrats durch einen Zulieferer; Verstoß eines Zulieferers gegen Arbeitszeitschutzgesetze</i></p> <p>3.11 Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Mediengruppe C.H.BECK oder sonstige Compliance-relevante Hinweise</p> <p>Dies betrifft Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Mediengruppe C.H.BECK oder den Verhaltenskodex für Geschäftspartner der Mediengruppe C.H.BECK, die im Rahmen des wirtschaftlichen Handelns von Unternehmen oder von Personen begangen wurden, die verpflichtet sind, die jeweiligen Kodizes einzuhalten. Zudem können sonstige Compliance-relevante Hinweise abgegeben werden, insbesondere Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen des wirtschaftlichen Handelns von C.H.BECK, die gegen ein Strafgesetz verstoßen oder ein Bußgeld für C.H.BECK zur Folge haben können.</p> <p><i>Beispiele: Gewalttaten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</i></p>
<p>4 Wer ist für das Hinweisgebersystem zuständig?</p>	<p>Über das Hinweisgebersystem von C.H.BECK abgegebene Meldungen gehen beim externen Ombudsmann von C.H.BECK, Rechtsanwalt Dr. Kristian Horn, in München ein.</p> <p>Die weitere Bearbeitung erfolgt durch die für das jeweilige Konzernunternehmen örtlich zuständige Person. Die mit dem Management des Hinweisgebersystems betrauten Personen gewährleisten Unparteilichkeit, sind unabhängig, weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>Für das Management des Hinweisgebersystems von C.H.BECK inhaltlich zuständig ist die Abteilung Compliance von C.H.BECK. Für die technische Betreuung ist die IT-Abteilung von C.H.BECK zuständig.</p>
<p>5 Wer kann Meldungen und Beschwerden abgeben?</p>	<p>Jede Person, insbesondere alle Beschäftigten von C.H.BECK sowie Kunden, Lieferanten und sonstige Dritte haben die Möglichkeit, sich über verschiedene Kanäle an C.H.BECK zu wenden, um Missstände und Rechtsverstöße im Unternehmen und entlang der Lieferkette zu melden.</p>
<p>6 Welche Informationen sollte eine Meldung enthalten?</p>	<p>Die folgende Auflistung versteht sich nur als Hilfestellung. Es wird jede Meldung bearbeitet. Es ist daher keine Voraussetzung für die Bearbeitung, dass eine Meldung Informationen zu allen genannten Punkten enthält.</p> <p>Für die Bearbeitung einer Meldung sind folgende Angaben hilfreich, weil sie eine sachgerechte Bearbeitung erleichtern und beschleunigen. Die Angaben werden auch im elektronischen Hinweisgebersystem abgefragt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Möglichst detaillierte Schilderung des Sachverhalts in chronologischer Abfolge, möglichst mit diesen Angaben: <ul style="list-style-type: none"> – Was ist passiert?

	<p>Konkrete Beschreibung des Vorfalls oder Missstands, je detaillierter, desto besser</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wo ist es passiert? Ortsangabe, ggf. Gebäude, Raum – Wann hat sich der Vorfall ereignet? Dauert der Verstoß noch an? Datum bzw. Zeitraum, Uhrzeit – Wer sind die durch den Vorfall potentiell oder tatsächlich betroffenen bzw. geschädigten Personen oder Personengruppen? Wer ist sonst beteiligt? Betroffene, Zeugen, Täter; Verhältnis zu C.H.BECK – Wer könnte für den Missstand oder Vorfall verantwortlich sein? Name des Unternehmens, der Abteilung bzw. Person, Name des Geschäftspartners bzw. des Zulieferers in der weiteren Lieferkette, wo der Missstand eingetreten ist. In diesen Zusammenhang können auch Angaben zur möglichen Motivation der handelnden Personen hilfreich sein. – Wie groß ist voraussichtlich der potentielle oder eingetretene Schaden? Personen- oder Sachschaden, geschätzter finanzieller Schaden – Gegen welches Recht oder welche interne Regelung wurde verstoßen? – Gibt es Belege? (Fotos, Videos, Dokumente, mögliche Zeugen etc.) – Welche Erwartungen bestehen in Bezug auf mögliche Präventions- oder Abhilfemaßnahmen? Was ist das konkrete bzw. erstrebte Ziel der Meldung? – Wurde jemand anderes bereits über den Missstand informiert? – Wie soll der weitere Kontakt sein? Hier können Angaben von Kontaktdaten zur weiteren Kommunikation bzw. die Äußerung des Wunsches nach Anonymität bzw. größtmöglicher Vertraulichkeit gegeben werden, z.B. keine Weitergabe des Namens der hinweisgebenden bzw. beschwerdeführenden Person im Zuge der Ermittlungen
<p>7 Was passiert nach Abgabe der Meldung?</p>	<p>7.1 Eingangsbestätigung</p> <p>Die hinweisgebende Person erhält schriftlich oder über das Hinweisgebersystem, sofern Kontaktdaten übermittelt wurden, innerhalb von sieben Tagen eine Bestätigung über den Eingang der Meldung. Alle eingehenden Hinweise und Beschwerden werden dokumentiert und mit einem individuellen Aktenzeichen versehen.</p> <p>7.2 Ersteinschätzung</p> <p>Bei jeder eingegangenen Meldung wird zu Beginn geprüft, ob der Hinweis bzw. die Beschwerde in den Anwendungsbereich des hier beschriebenen Verfahrens fällt. Falls dies nicht der Fall ist, erhält die hinweisgebende Person eine entsprechende ablehnende Begründung.</p> <p>Die Eingangsstelle prüft sodann die Meldung in einem nächsten Schritt auf Plausibilität und Stichhaltigkeit, insbesondere, ob aufgrund des Vortrags hinreichende Anhaltspunkte bestehen, dass es zu einer Regelverletzung kommt oder gekommen ist bzw. ob relevante Risiken bestehen könnten. Ziel dieser Ersteinschätzung ist es festzustellen, ob eine „Verdachtslage“ besteht, die rechtlich sowie unter Beachtung des Datenschutzes das Ergreifen weiterer Untersuchungs- bzw. Aufklärungsmaßnahmen sowie eventueller Präventions- und Abhilfemaßnahmen zulässig und geboten erscheinen lässt.</p> <p>7.3 Weiterleitung an zuständigen Fallbearbeiter und Sachverhaltsaufklärung</p> <p>Eine Meldung, die nach Ersteinschätzung in den Anwendungsbereich des hier beschriebenen Verfahrens fällt und weitere Untersuchungsschritte geboten erscheinen lässt, wird dem örtlich zuständigen Fallbearbeiter zugeleitet.</p>

Hinweisgebersystem der Mediengruppe C.H.BECK

Verfahrensordnung



	<p>Ist eine Kontaktaufnahme zu der meldenden Person möglich, wird der Sachverhalt der Meldung in tatsächlicher Hinsicht mit der meldenden Person erörtert. Hierbei können insbesondere Verständnisfragen gestellt und weitere Informationen eingeholt werden.</p> <p>Es kann in diesem Schritt für die Aufklärung notwendig sein, zuständige Fachbereiche und Abteilungen einzubinden, wie z.B. Personal, Datenschutz, Prävention, Justitiariat oder Einkauf. Aufgrund des besonderen Schutzbedürfnisses der Identität der hinweisgebenden Person und der Identität derjenigen Personen, die in der Meldung genannt werden, werden die vollständigen Informationen jeder eingehenden Meldung nur einem eng begrenzten Personenkreis und nur dann offengelegt, wenn es zur Aufklärung der Angelegenheit zwingend erforderlich ist.</p>
<p>8 Was passiert, wenn sich ein Verdacht bestätigt?</p>	<p>Bestätigt sich die Verdachtslage nach der Erörterung, wird weiter geprüft, welche Untersuchungs- oder Aufklärungsmaßnahmen als Folgemaßnahmen im Einzelfall erforderlich sind. Dies können beispielsweise die Durchführung einer förmlichen internen Untersuchung oder Lieferantengespräche bzw. -audits sein. Soweit erforderlich können auch einstweilige Maßnahmen oder auch weitere rechtliche Schritte eingeleitet bzw. angeordnet werden.</p> <p>8.1 Interne Untersuchung</p> <p>Kommt es zu einer internen Untersuchung, wird die von der Meldung potentiell betroffene Person über die entsprechenden Vorwürfe informiert, sofern die interne Untersuchung dadurch nicht gefährdet wird. Der betroffenen Person wird die Möglichkeit eingeräumt, sich zu den Vorwürfen zu äußern.</p> <p>Bestätigt sich die Verdachtslage nach der Erörterung oder nach der internen Untersuchung nicht oder wäre eine weitere Bearbeitung rechtlich unzulässig, wird das Verfahren eingestellt. Die meldende Person wird über die Einstellung und die Ablehnungsgründe informiert.</p> <p>8.2 Abhilfemaßnahmen</p> <p>Bestätigt sich die Verdachtslage, wird die Angelegenheit in Abstimmung mit der Compliance-Abteilung an die zuständige Abteilung, z.B. Personal oder Einkauf, übergeben.</p> <p>Die Entscheidung über die in Betracht kommenden geeignete, erforderlichen und angemessenen personellen Maßnahmen wird nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz getroffen.</p> <p>Konkrete Personalmaßnahmen bei Compliance-Verstößen können, je nach Intensität und Schwere, disziplinarische, arbeitsrechtliche und im Einzelfall auch ordnungswidrigkeiten- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Mögliche Maßnahmen umfassen z.B. Abmahnung, Kündigung und Schadensersatzansprüche. Bei Straftaten behält sich C.H.BECK vor, den Sachverhalt bei den zuständigen Behörden anzuzeigen.</p> <p>Bei einem Compliance-Verstoß eines Lieferanten bzw. Geschäftspartners, richten sich die in Betracht kommenden Maßnahmen grundsätzlich nach den entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen. Verweigert ein Lieferant bzw. Geschäftspartner von C.H.BECK für erforderlich gehaltene Abhilfemaßnahmen und wird die Verletzung als besonders schwerwiegend bewertet, behält sich C.H.BECK als Ultima Ratio vor, die Geschäftsbeziehung nach entsprechender Ankündigung vorübergehend aussetzen oder bei besonderer Schwere des Verstoßes – ggf. außerordentlich fristlos – zu kündigen.</p> <p>Für die Bewertung, welche Maßnahmen bzw. Konsequenzen im konkreten Einzelfall als Reaktion auf einen Verstoß angemessen sind, wird insbesondere berücksichtigt, wie schwer der Verstoß wiegt, ob der Verstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde, ob die betroffene Person an der Aufklärung des Sachverhalts aktiv mitgewirkt hat, ob</p>

	<p>ggf. eine Selbstanzeige erfolgt ist und das Ausmaß des Schadens und dessen Eintrittswahrscheinlichkeit.</p> <p>8.3 Abschluss und Rückmeldung</p> <p>Die betroffene Person wird über das Untersuchungsergebnis und über den Abschluss des Verfahrens schriftlich oder in Textform informiert.</p> <p>Die meldende Person erhält innerhalb von 90 Tagen nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung über den Abschluss des Verfahrens.</p> <p>C.H.BECK strebt bei der Bearbeitung größtmögliche Transparenz gegenüber der meldenden Person an. Vielfach muss C.H.BECK aber im Rahmen der Information auch entgegenstehende rechtlich geschützte Interessen anderer Personen und Unternehmen berücksichtigen, z.B. datenschutzrechtliche Anforderungen oder andere Geheimhaltungspflichten, wenn gegen eine Person ermittelt wird.</p> <p>Dabei bedarf es daher einer Bewertung in jedem Einzelfall, welche konkreten Informationen der meldenden Person im Zuge der Rückmeldung mitgeteilt werden können. Denn durch die Rückmeldung dürfen die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.</p> <p>8.4 Wirksamkeitsüberprüfung</p> <p>Die Wirksamkeit des Verfahrens wird regelmäßig (jährlich und anlassbezogen) evaluiert. Im Bedarfsfall werden entsprechende Anpassungen am zugrunde liegenden Verfahren oder den implementierten Abhilfemaßnahmen vorgenommen.</p>
<p>9 Keine Untersuchung durch meldende Person</p>	<p>Aus rechtlichen und sicherheitstechnischen Gründen erwartet C.H.BECK von der meldenden Person nicht, dass Verstöße eigenständig untersucht werden. Das anfängliche beweissichernde Sammeln von Informationen für die Berichterstattung ist dagegen zulässig und kann dazu beitragen, eine gezielte und effiziente Untersuchung zu ermöglichen. In einem solchen Fall muss die Beschaffung von bzw. der Zugang zu den Informationen im Einklang mit Recht und Gesetz stehen.</p>
<p>10 Wie lange dauert das Verfahren?</p>	<p>Die Dauer des Verfahrens ist abhängig von Umfang und Komplexität der Meldung. Die Untersuchung wird unternehmensseitig zügig und ohne schuldhaftes Verzögern durchgeführt. Je nach Umfang und Komplexitätsgrad kann eine sachgerechte Prüfung von Beschwerden wenige Tage, in besonderen Fällen auch mehrere Monate dauern.</p> <p>Der meldenden Person wird im Rahmen der Sachverhaltsermittlung ausreichend Zeit eingeräumt, relevante Gesichtspunkte vorzutragen und auf entsprechende Rückfragen des Unternehmens zu erwidern.</p>
<p>11 Ist das Verfahren kostenlos?</p>	<p>Die meldende Person kann das in dieser Verfahrensordnung beschriebene Verfahren kostenlos in Anspruch nehmen. Eventuell entstehende Kosten und Aufwendungen im Zusammenhang mit der Durchführung des Verfahrens, z.B. Reisekosten oder Kosten für Rechtsberatung, werden von C.H.BECK nicht übernommen.</p>
<p>12 Schutz beteiligter Personen</p>	<p>12.1 Anonymität und Vertraulichkeit</p> <p>Über das Hinweisgebersystem von C.H.BECK können Hinweise auf Wunsch anonym abgegeben werden. Die Identität der meldenden Person wird konsequent vertraulich behandelt und keinen anderen Personen gegenüber offengelegt als denjenigen, die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Hinweisen bzw. für die Durchführung von etwaigen Folgemaßnahmen zuständig sind. Die vertrauliche Bearbeitung der Identität</p>

	<p>erstreckt sich auch auf diejenigen Personen, die in einer Meldung namentlich genannt werden.</p> <p>C.H.BECK bestärkt meldende Personen, ihre Identität offenzulegen, um so eine bessere Handhabung der Meldung und unter Umständen notwendige Rückfragen zum Sachverhalt zu erleichtern, die der Aufdeckung des erhobenen Vorwurfs dienen.</p> <p>Ausnahmen vom Grundsatz der Vertraulichkeit bestehen bei einer Einwilligung und in den Fällen, in denen Informationen über die Identität der genannten Person im Rahmen von gesetzlichen Bestimmungen bzw. auf Anordnung von Behörden oder Gerichten (z.B. Ermittlungs- und/oder Strafverfahren) weitergegeben werden müssen.</p> <p>Das Gebot der Vertraulichkeit gilt nicht bzw. lediglich eingeschränkt für Personen, die wissentlich oder grob fahrlässig falsche Informationen über Verstöße melden.</p> <p>12.2 Schutz vor Benachteiligungen</p> <p>C.H.BECK wendet die Richtlinie (EU) 2019/1937 (sog. Whistleblower-Richtlinie) und die entsprechenden Umsetzungsgesetze der EU-Mitgliedstaaten sowie die jeweiligen lokalen Gesetze und Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern und zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen an.</p> <p>Hinweisgebende Personen</p> <p>Konkret verbietet C.H.BECK jede Art von Benachteiligungen, Einschüchterungen, Anfeindungen, Disziplinarmaßnahmen oder sonstige Repressalien gegen meldende Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen einen Verstoß melden oder an Untersuchungen mitwirken. Solche Maßnahmen sind unzulässig und werden von C.H.BECK auch nicht geduldet. Personen, die nach bestem Wissen einen potentiellen Verstoß melden, werden deswegen in keiner Weise von C.H.BECK sanktioniert oder benachteiligt.</p> <p>Die Abgabe einer wissentlich falschen Meldung stellt dagegen selbst einen Verstoß dar. Maßnahmen, die als Folge einer solchen böswilligen Meldung ergriffen werden, stellen keine Vergeltungsmaßnahmen dar.</p> <p>Die Beeinträchtigung oder Behinderung von Untersuchungen, insbesondere die Beeinflussung von Zeugen und die Unterdrückung oder Manipulation von Unterlagen oder anderen Beweismitteln ist unzulässig.</p> <p>Andere betroffene Personen</p> <p>C.H.BECK ist bei seinen Ermittlungen bestrebt, die berechtigten Interessen anderer Personen, die von einer Offenlegung betroffen sind zu schützen. Eine andere Person in Verdacht zu bringen, kann schwerwiegende Folgen haben. C.H.BECK hält sich bei seinen Ermittlungen strikt an die Grundsätze der „Unschuldsvermutung“ und des „Need to know-Prinzips“. Es ist wichtig, dass das Hinweisgebersystem verantwortungsvoll genutzt wird. C.H.BECK wird keine Handlungen unterstützen, aufgrund derer Beschäftigte Opfer von unbegründeten oder falschen Anschuldigungen werden könnten.</p>
<p>13 Verfahrensgrundsätze</p>	<p>13.1 Unschuldsvermutung</p> <p>Untersuchungen werden neutral und objektiv unter Beachtung der Unschuldsvermutung durchgeführt. Bis zum Beweis eines Verstoßes gilt für alle potentiell betroffenen Personen die Unschuldsvermutung.</p> <p>Hinweisgebenden Personen werden keine finanziellen Vorteile angeboten oder gewährt. Gegen Hinweisgeber können – je nach anwendbarer Rechtsordnung – angemessene Schritte eingeleitet werden, wenn festgestellt wird, dass wissentlich falsche Informationen gemeldet wurden.</p>

	<p>13.2 Faires Verfahren</p> <p>Bei internen Untersuchungen gelten die Grundsätze eines fairen Verfahrens. Dies bedeutet konkret, dass nur legale Untersuchungsmethoden ergriffen, nur rechtlich verwertbare Informationen berücksichtigt und belastende und entlastende Umstände gleichermaßen gewichtet und mit in die Untersuchung einbezogen werden.</p> <p>13.3 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz</p> <p>Untersuchungsmaßnahmen werden auf Basis des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes durchgeführt, d.h. sie müssen geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den Untersuchungszweck zu erfüllen.</p> <p>13.4 Beteiligungsrechte</p> <p>Die Rechte der Beteiligten werden gewahrt. Soweit während der Untersuchung Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretungen bestehen, werden die erforderlichen Stellen insoweit eingebunden.</p> <p>13.5 Datenschutz</p> <p>Die Untersuchung der Meldung wird im Einklang mit der DS-GVO durchgeführt, einschließlich der Speicherung und Löschung von Daten und den Regelungen zum internationalen Datentransfer. Über den folgenden Link gelangen Sie zur Datenschutzerklärung der Mediengruppe C.H.BECK für die Abgabe von Meldungen: Datenschutzerklärung für das Hinweisgebersystem der Mediengruppe C.H.BECK.</p>
14 Salvatorische Klausel	<p>Sollten einzelne Bestimmungen dieser Verfahrensordnung unwirksam sein oder werden oder diese Verfahrensordnung eine Lücke enthalten, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.</p>
15 Anwendbares Recht	<p>Bei Unklarheiten oder Widersprüchen der unterschiedlichen Sprachfassungen ist die deutsche Fassung maßgeblich.</p>