

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Ziel
3. Geltungsbereich
4. Compliance-Pflicht und -Verantwortlichkeit
 - 4.1 Grundsatz
 - 4.2 Organisationsmaßnahmen des Vorstands der Salzgitter AG
 - 4.3 Compliance-Pflicht der Vorstände/Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften
 - 4.4 Compliance-Pflicht der Mitarbeiter und Führungskräfte
 - 4.5 Überwachung der Erfüllung der Compliance-Pflicht
5. Besonders compliance-gefährdete Rechtsgebiete
 - 5.1 Wettbewerbsrecht
 - 5.1.1 Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen und abgestimmter Verhaltensweisen
 - 5.1.2 Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
 - 5.1.3 Sanktionen
 - 5.2 Korruptionsstrafrecht
 - 5.2.1 Strafbarkeit
 - 5.2.2 Richtlinien zu Agentengeschäften
 - 5.2.3 Richtlinien zu Beraterverträgen
6. Meldung von möglichen Compliance-Verstößen; Umgang mit Meldungen
 - 6.1 Meldung von möglichen Verstößen im eigenen Aufgabenbereich und Umgang mit diesen Meldungen
 - 6.2 Meldung von möglichen Verstößen in anderen Bereichen, Compliance-Hotline und Umgang mit diesen Meldungen
7. Fragen zur Corporate Compliance
8. Compliance-Kommunikation, Berichtspflichten
9. Überwachung/Prüfung der Compliance-Organisation

1. Einleitung

Unter Corporate Compliance wird das Einhalten aller bei der Unternehmenstätigkeit zu be-

achtenden externen und internen Vorschriften (Gesetze, Verordnungen, Satzungsbestimmungen, Geschäftsordnungen, interne Richtlinien etc.) und eingegangenen Verpflichtungen (insbesondere in Verträgen) verstanden. Die Pflicht zum Einhalten der geltenden Normen ergibt sich in einem Unternehmen für Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführer aus deren gesetzlicher Pflicht zu einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführung (§§ 93, 116 AktG, § 43 GmbHG). Ihre Verletzung ist mit Schadensersatzpflichten sanktioniert. Die Vorstandsmitglieder der Salzgitter AG haben im Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Konzerns ausdrücklich erklärt, dass sie sich zur Achtung und Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen und ethischer Werte verpflichten.

Beim Handeln der Mitarbeiter eines Unternehmens für das Unternehmen ist zu unterscheiden zwischen denjenigen Normen, die sich nur an das Unternehmen richten, und denjenigen Normen, welchen jedermann unterliegt. Bezüglich der nur von dem Unternehmen zu beachtenden Vorschriften beinhaltet die Zuweisung einer bestimmten Aufgabe an einen Mitarbeiter auch ohne weitere ausdrückliche Erklärung die Verpflichtung, bei der Aufgabenerledigung dafür zu sorgen, dass das Unternehmen sämtliche geltenden Normen einhält. Bezüglich derjenigen Normen, denen jedermann unterliegt, hat jeder Mitarbeiter auch bei seinem Handeln zur Erfüllung seiner Aufgabe im Unternehmen diese einzuhalten.

Das Nichteinhalten von Vorschriften kann

- zu beträchtlichen Schäden, Ersatzverpflichtungen und Strafen für das Unternehmen führen bis hin zur Existenzgefährdung
- persönliche Schadensersatzverpflichtungen und empfindliche Strafen für die verantwortlichen Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführer zur Folge haben, insbesondere bei Verstößen gegen die allgemeine Sorgfaltspflicht (§§ 93, 116 AktG, § 43 GmbHG), gegen die Aufsichtspflicht (§ 130 OWiG) oder gegen spezialge-

setzliche Bestimmungen (z. B. §§ 400 ff. AktG)

- persönliche Schadensersatzverpflichtungen und empfindliche Strafen für die im konkreten Fall handelnden Mitarbeiter zur Folge haben, z. B. bei Verstößen gegen Ladungssicherungsvorschriften (§ 49 StVO iVm § 412 HGB), gegen Insidervorschriften und das Finanzmarktmanipulationsverbot (§§ 38 f. WpHG), gegen das Betriebsverfassungsrecht (§§ 119 ff. BetrVG), gegen das Datenschutzrecht (§§ 43 f. BDSG), gegen die Aufsichtspflicht (§ 130 iVm § 9 Abs. 2 OWiG) oder gegen allgemeine Strafvorschriften (z. B. Betrug § 263, Untreue § 266, Verletzung der Buchführungspflicht § 283 b, wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen § 298, Bestechlichkeit/Bestechung/Vorteilsgewährung §§ 299 f., 333 ff. StGB).

2. Ziel

Ziel dieser Richtlinie ist es,

- unmissverständlich klarzustellen, wer für die Einhaltung der bei der Unternehmenstätigkeit zu beachtenden Vorschriften zuständig und verantwortlich ist,
- vorzugeben, zu welchen organisatorischen Maßnahmen alle Vorstandsmitglieder, alle Geschäftsführer, alle Führungskräfte, alle sonstigen Vorgesetzte und alle Mitarbeiter diesbezüglich grundsätzlich mindestens verpflichtet sind,
- deutlich zu machen, dass zur Aufgabe aller Vorstandsmitglieder, aller Geschäftsführer, aller Führungskräfte und aller sonstigen Vorgesetzten darüber hinaus auch regelmäßige Maßnahmen zur Überwachung der diesbezüglichen Pflichterfüllung ihrer Mitarbeiter gehören und welche dies mindestens sind, sowie
- allen Mitarbeitern für einige Rechtsgebiete Leitlinien für die Beachtung der dortigen Vorschriften an die Hand zu geben.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass im Salzgitter-Konzern alles getan wird, um Verstöße gegen Vorschriften und daraus entstehende Nachteile für das Unternehmen sowie

persönliche Nachteile für seine Mitarbeiter zu vermeiden.

3. Geltungsbereich

Diese Konzern-Richtlinie gilt für die deutschen Konzernunternehmen, die unmittelbar oder mittelbar mit der SZAG, der SMG oder SKWG durch einen Beherrschungsvertrag verbunden sind oder deren Gesellschaftsvertrag oder deren sonstige Gesellschaftervereinbarungen eine entsprechende Bestimmung enthält, unmittelbar und uneingeschränkt. Für alle übrigen Gesellschaften, an denen die Salzgitter AG (SZAG), die Salzgitter Mannesmann GmbH (SMG) oder die Salzgitter Klöckner-Werke GmbH (SKWG) unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind, gilt diese Konzern-Richtlinie, wenn und soweit deren Gesellschafterversammlung oder Geschäftsführungsorgan dies beschließt und soweit die Regelungen der Konzern-Richtlinie nach den geltenden Landesbestimmungen zulässig sind.

Die Richtlinie ist von den Konzernunternehmen außerhalb des deutschen Rechtsgebietes unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Normen entsprechend anzuwenden.

4. Compliance-Pflicht und -Verantwortlichkeit

4.1 Grundsatz

Im Salzgitter Konzern hat jedes Vorstandsmitglied, jeder Geschäftsführer und jeder sonstige Konzernangehörige dafür Sorge zu tragen, dass innerhalb des ihm zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs alle zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden. Corporate Compliance ist somit Bestandteil der Aufgabenstellung eines jeden Konzernangehörigen bezogen auf seinen Aufgabenbereich.

4.2 Organisationsmaßnahmen des Vorstands der Salzgitter AG

Der Vorstand der Salzgitter AG trägt im Rahmen der ihn treffenden Pflicht und Verantwortlichkeit und entsprechend seiner Aufgabe der übergeordneten Führung vor allem durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge, dass alle bei der Unternehmenstätigkeit des Konzerns zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden.

Dazu gehören insbesondere:

- die Bildung von Vorstandsressorts mit Zuweisung einer besonderen Verantwortlichkeit für einzelne Aufgaben oder Sachthemen an einzelne Vorstandsmitglieder (Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand)
- die Bildung von Organisationseinheiten (Fachabteilungen) in der Konzernobergesellschaft mit Zuweisung eines Aufgaben- und Verantwortungsbereichs an diese, mit der erforderlichen Fachkompetenz und mit den notwendigen Kapazitäten
- die Implementierung grundlegender Organisationsregelungen in den Gesellschaftsverträgen/Satzungen der Konzerngesellschaften
- der Erlass von konzernweit geltenden Organisations- und Verhaltensregeln für bestimmte Sachbereiche oder Sachthemen (Konzern-Richtlinien).

Ergänzend hierzu sind in allen Konzerngesellschaften grundsätzlich folgende allgemeine Organisationsmaßnahmen umzusetzen:

- alle bindenden Erklärungen und Vermögensverfügungen sind von mindestens zwei zeichnungsberechtigten Personen zu unterzeichnen (Vier-Augen-Prinzip)
- für die Zeichnungsberechtigung von Mitarbeitern sind Wertgrenzen festzulegen
- die Vergabe und Abrechnung von Aufträgen sowie die Verwaltung und Abrechnung von Personal sollen möglichst nicht von derselben Organisationseinheit vorgenommen werden.

Darüber hinaus trägt jedes Vorstandsmitglied dafür Sorge, dass in dem ihm zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich alle zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden. Schließlich überwacht jedes Vorstandsmitglied regelmäßig die Erfüllung der Compliance-Pflichten in den ihm zugewiesenen Verantwortungsbereichen durch geeignete Maßnahmen.

4.3 Compliance-Pflicht der Vorstände/ Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung jeder Konzerngesellschaft hat dafür Sorge zu tragen, dass alle bei der Tätigkeit ihrer Gesellschaft zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden. Er/Sie hat dafür insbesondere geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen. Dazu können z. B. gehören:

- die Bildung von Vorstands- bzw. Geschäftsführungsressorts
- die Bildung von Organisationseinheiten (Betrieben, Fachabteilungen) mit Zuweisung eines Aufgaben- und Verantwortungsbereichs an diese, mit der erforderlichen Fachkompetenz und mit den notwendigen Kapazitäten
- der Erlass von gesellschaftsweit geltenden Organisations- und Verhaltensregeln für bestimmte Sachbereiche oder Sachthemen (Gesellschaftsrichtlinien).

Darüber hinaus hat jedes Vorstandsmitglied bzw. jeder Geschäftsführer dafür Sorge zu tragen, dass innerhalb des ihm zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs alle zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden.

4.4 Compliance-Pflicht der Mitarbeiter und Führungskräfte

Jeder Mitarbeiter des Salzgitter-Konzerns hat innerhalb seines ihm zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches dafür Sorge zu tragen, dass alle allgemeinen und alle diesen Bereich betreffenden besonderen Normen eingehalten werden. Er hat sich dafür über die geltenden Normen kundig zu machen und im

Hinblick auf etwaige neue Normen und Normänderungen kundig zu halten sowie die Beachtung der relevanten Normen auch bei der Organisation seiner Aufgabenerledigung zu berücksichtigen.

Jeder Vorgesetzte hat seinen Mitarbeitern ihren jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich (Zuständigkeit) klar und eindeutig zuzuweisen und dies – etwa in Form von Organigrammen oder Aufgabenbeschreibungen – zu dokumentieren. Er hat dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeiter über die für die Erfüllung ihrer Compliance-Pflichten erforderliche Kompetenz verfügen und ihnen die notwendigen Kapazitäten zur Verfügung stehen.

4.5 Überwachung der Erfüllung der Compliance-Pflicht

Jedes Vorstandsmitglied bzw. jeder Geschäftsführer einer Konzerngesellschaft und jeder Vorgesetzte hat im Rahmen seiner Führungsaufgabe auch die Erfüllung der Compliance-Pflichten seiner Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen regelmäßig zu überwachen – etwa durch Anforderung mündlicher oder schriftlicher Berichte oder durch sonstige Kommunikationsmaßnahmen im Rahmen der Führung (Ressort-/Abteilungs-/Betriebsbesprechungen, Jour Fix o.ä.) sowie durch stichprobenartige Prüfungen. In besonders compliance-sensiblen oder schadenträchtigen Aufgabenbereichen sind geeignete organisatorische Sondermaßnahmen zur Risikominimierung zu treffen.

Jedes Vorstandsmitglied, jeder Geschäftsführer und jeder Vorgesetzte hat außerdem regelmäßig zu überprüfen,

- ob die Aufgaben an die unterstellten Organisationseinheiten oder Mitarbeiter hinreichend klar zugewiesen sind und dies dokumentiert ist (Organigramm, Aufgabenbeschreibung u. ä.)
- welche Fachkompetenzen für die Erfüllung der Compliance-Pflichten der unterstellten Organisationseinheiten oder Mitarbeiter je-

- weils erforderlich sind und ob diese im notwendigen Umfang zur Verfügung stehen
- ob die Mitarbeiter der unterstellten Organisationseinheiten über für die jeweilige Aufgabenerledigung ausreichende Kenntnisse verfügen, insbesondere in folgenden Rechtsgebieten, soweit jeweils erforderlich:
 - Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzrecht
 - Betriebsverfassungsrecht
 - Datenschutzrecht
 - Exportkontroll- und Zollrecht
 - Gefahrguttransportrecht
 - Geldwäschebekämpfungsrecht
 - Gesellschaftsrecht
 - Insiderrecht (siehe anliegendes Informationsblatt)
 - Korruptionsstrafrecht (siehe anliegende Leitlinien)
 - Ladungssicherungsrecht
 - Rechnungslegungs- und Bilanzrecht
 - Regeln zur Vermeidung von Interessenkonflikten
 - Schwerbehindertenschutzrecht
 - Steuerrecht
 - Umweltschutzrecht
 - Wettbewerbsrecht (siehe anliegende Leitlinien)
 - Vorschriften der Konzern- und jeweiligen Gesellschaftsrichtlinien
- ob Maßnahmen durchzuführen sind, um die erforderliche Fachkompetenz der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten
- ob Maßnahmen zur Überwachung der Erfüllung der Compliance-Pflichten durchgeführt worden sind
- ob Compliance-Defizite aufgetreten sind und ggf. ob Abhilfemaßnahmen dazu veranlasst worden sind
- ob größere Compliance-Risiken bestehen (gemessen an möglicher Schadenshöhe für den Konzern und verantwortliche Mitarbeiter einschließlich Reputationsschäden sowie an der Eintrittswahrscheinlichkeit).

5. Besonders compliance-gefährdete Rechtsgebiete

Als besonders compliance-gefährdet gelten das Wettbewerbsrecht und das Korruptionsstrafrecht. Deshalb werden für diese Rechtsgebiete im Folgenden ein grober Überblick und einige Richtlinien gegeben. Vertiefende Darstellungen finden sich in den „Leitlinien zur Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Vorschriften“ und den „Leitlinien zur Vermeidung von Korruptionsstraftaten“, die dieser Richtlinie beigelegt sind.

5.1 Wettbewerbsrecht

5.1.1 Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen und abgestimmter Verhaltensweisen

Vereinbarungen zwischen Unternehmen und abgestimmte Verhaltensweisen, die zu einer Beschränkung des Handels führen können, sind verboten und unwirksam (Art. 101 AEUV¹, § 1 GWB²).

Abreden oder andere Formen der Koordination mit Wettbewerbern (horizontale Vereinbarungen) sind in jeder Form ausnahmslos untersagt, insbesondere solche

- über Preise nebst Einkaufs- oder Verkaufsbedingungen einschließlich Aufpreisen, Mindestpreisen oder Preisrabatten
- über Produktions-, Einkaufs- oder Verkaufsmengen und
- über die Aufteilung von Märkten bzgl. geographischer Gebiete, Produkte, Kunden oder Bezugsquellen.
- Auch der Austausch preisrelevanter Informationen unter Wettbewerbern, die nicht jedermann zugänglich und jünger als 12 Monate sind, ist grundsätzlich verboten.

Jedes Unternehmen hat seine Preise, Mengen und Märkte vielmehr selbständig festzulegen. Die Errichtung von Gemeinschaftsunterneh-

men zwischen Wettbewerbern – z. B. zu gemeinsamer Forschung und Entwicklung, gemeinsamer Warenerzeugung oder gemeinsamem Vertrieb – bedarf der vorherigen rechtlichen Prüfung durch die zuständige Rechtsabteilung.

Abreden oder Koordinierungen mit Vertriebsunternehmen, Kunden, Lizenznehmern oder Lizenzgebern sowie Lieferanten eines Unternehmens (vertikale Vereinbarungen), die z. B. Wiederverkaufspreise, Exklusivität, Parallelhandel, Koppelung oder ein Verbot, konkurrierende Produkte anzubieten, zum Gegenstand haben, sind – sofern wettbewerbseinschränkend – ebenfalls grundsätzlich verboten, können aber unter bestimmten Voraussetzungen vom Wettbewerbsverbot freigestellt werden. Sofern ein Verkäufer oder Abnehmer bedeutende Marktanteile aufweist, kann auch der Abschluss einer langfristigen und/oder exklusiven Liefervereinbarung wettbewerbswidrig sein. Im Einzelfall ist die zuständige Rechtsabteilung zu befragen.

Vereinbarungen zwischen Konzernunternehmen unterliegen grundsätzlich nicht den wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

5.1.2 Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung

Unternehmen, die hinsichtlich eines Produktes auf einem geographischen Markt infolge eines herausragend hohen Marktanteils eine beherrschende Stellung haben (marktbeherrschende Stellung), dürfen diese Stellung nicht missbrauchen (Art. 102 AEUV, §§ 19, 20 GWB). Bei einem Marktanteil eines Unternehmens von mindestens 40 % wird eine Marktbeherrschung vermutet; das Gleiche gilt, wenn drei oder weniger Unternehmen zusammen einen Marktanteil von 50 % oder wenn fünf oder weniger Unternehmen zusammen einen Marktanteil von zwei Dritteln erreichen (§ 18 Abs. 4 und 6 GWB).

Marktbeherrschende Unternehmen dürfen insbesondere einzelne Kunden oder Vertriebsun-

¹ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

² Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen

ternehmen unter vergleichbaren Bedingungen nicht ohne sachlich gerechtfertigten Grund unterschiedlich behandeln oder nicht beliefern (Diskriminierungsverbot). Auch dürfen sie Wettbewerber am Zugang zu Kunden nicht behindern z.B. durch Ausschließlichkeitsbindungen oder Rabatte, die eine vergleichbare Wirkung haben. Bei Zweifeln ist die zuständige Rechtsabteilung zu befragen.

5.1.3 Sanktionen

Bei Verstößen gegen das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen und abgestimmter Verhaltensweisen sowie in Fällen des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung drohen dem Unternehmen empfindliche Geldbußen, die Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils sowie Schadensersatzansprüche geschädigter Marktteilnehmer.

5.2 Korruptionsstrafrecht

5.2.1 Strafbarkeit

Nach deutschem Recht macht sich strafbar, wer

- einem in- oder ausländischen Amtsträger einen Vorteil für diesen oder einen Dritten dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass dieser eine Diensthandlung vornimmt oder vorgenommen hat und dadurch seine Dienstpflichten verletzen würde oder verletzt hat (Bestechung von Amtsträgern, §§ 334, 335 a StGB³)
- als Angestellter oder Beauftragter eines deutschen Unternehmens einen Vorteil für sich oder einen Dritten dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Leistungen einen anderen im in- oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt (Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr, § 299 Abs. 1 StGB)
- einem Angestellten oder Beauftragten eines in- oder ausländischen Unternehmens einen Vorteil für diesen oder einen Dritten da-

für anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Leistungen ihn oder einen anderen im in- oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt (Bestechung im geschäftlichen Verkehr, § 299 Abs. 2 StGB).

Nimmt demnach beispielsweise ein Mitarbeiter von einem Lieferanten einen Vorteil dafür an, dass er anschließend von diesem Lieferanten seine Waren bezieht, so macht sich der Mitarbeiter (nicht das Unternehmen) wegen Bestechlichkeit strafbar.

Gewährt ein Mitarbeiter eines Unternehmens einen Vorteil in der o. g. Weise, um für sein Unternehmen die Bestellung durch einen Kunden zu erreichen, so macht er sich wegen Bestechung strafbar. Auch wenn ein von dem Unternehmen beauftragter Handelsvertreter/Agent den Vorteil gewährt, kann sich der für das Unternehmen handelnde Mitarbeiter strafbar machen, und zwar

- als Täter, wenn er das Gesamtgeschehen selbst in der Hand hat und den Handelsvertreter/Agenten als sein „Werkzeug“ einsetzt
- als Anstifter, wenn er vorsätzlich bei dem Handelsvertreter/Agenten den Entschluss zu der Vorteilsgewährung hervorgerufen hat
- als Gehilfe, wenn er zu der Straftat des Handelsvertreter/Agenten vorsätzlich Hilfe leistet, z. B. indem er ihm bewusst durch eine erhöhte Provision die Mittel für eine Vorteilsgewährung zur Verfügung stellt; das wird in der Regel zu bejahen sein, wenn sich die Höhe der Provision für den betreffenden Fall und seine Umstände nicht vollständig mit den legalen Leistungen des Agenten begründen lässt und der Mitarbeiter eine Bestechungshandlung des Agenten vermuten musste; selbst wenn er keine erhöhte Provision zur Verfügung stellt und lediglich von der Vorteilsgewährung weiß, kann Beihilfe durch Unterlassen vorliegen.

Voraussetzung für eine Strafbarkeit als Anstifter oder Gehilfe ist, dass die Gewährung des Vorteils durch den Handelsvertreter/Agenten strafbar ist; das ist nur dann nicht der Fall,

³ Strafgesetzbuch

wenn ein ausländischer Handelsvertreter/Agent im Ausland den Vorteil gewährt und dies in dem betreffenden Land nicht unter Strafe gestellt ist.

Vorgesetzte der handelnden Mitarbeiter, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder können sich unter den o. g. Kriterien ebenfalls strafbar machen oder eine Ordnungswidrigkeit wegen unterlassener Aufsichtsmaßnahmen begehen.

Jahresabschlussprüfer sind gehalten, festgestellte Fälle außergewöhnlich hoher Provisionszahlungen wegen Verdachts der Bestechung in ihre Prüfungsberichte aufzunehmen, woraufhin die Provisionshöhe im Einzelnen zu rechtfertigen ist. Die steuerlichen Betriebsprüfer sind angewiesen, festgestellte Verdachtsfälle von Bestechungshandlungen den Strafverfolgungsbehörden mitzuteilen. Bestechungsgelder werden steuerlich nicht als Betriebsausgaben anerkannt.

5.2.2 Richtlinien zu Agentengeschäften

Wird für das Zustandekommen und/oder die Abwicklung von Handelsgeschäften die Vermittlungsleistung von Handelsvertretern/Agenten in Anspruch genommen, so hat dies zur Vermeidung strafbarer Handlungen von Unternehmensangehörigen und zur Gewährleistung der steuerlichen Anerkennung der Provisionszahlungen als Betriebsausgaben unter folgenden Maßgaben zu erfolgen:

- es ist ein schriftlicher Handelsvertretervertrag zu schließen
- dabei sind das Interesse des Unternehmens an der Vermittlungsleistung und die Fähigkeit des Vermittlers, das Zustandekommen der angestrebten Geschäfte fördern zu können (z. B. besondere Expertise, Marktkenntnis, Bekanntheitsgrad, Kontakte zu potentiellen Geschäftspartnern, besondere Sprachkenntnisse, Kenntnis des Kulturkreises), zu beschreiben
- ebenso sind die einzelnen Leistungen des Vermittlers, deren Erbringen die versprochene Provision auslöst, zu beschreiben (z. B. Aufzeigen von Geschäftsmöglichkeiten,

Herstellen von Kontakten, Beschaffen von Ausschreibungsunterlagen, Übersetzungsleistungen, Begleitung bei Verhandlungen, Dienstleistungen bei der Auftragsfinanzierung oder bei der Auftragsabwicklung)

- etwaige Beratungsleistungen sind in dem Vertrag konkret zu beschreiben und nach Erbringen in aussagefähiger Form zu dokumentieren
- schließlich ist höchstens eine für die legalen Leistungen des Handelsvertreters/Agenten angemessene Provision zu vereinbaren und anzugeben; dabei sind neben der Vermittlungsleistung alle weiteren Faktoren zu nennen, welche die Höhe der Provision bestimmen (z. B. Länderrisiko, besonderer Aufwand oder Tätigkeitsumfang, besondere Schwierigkeiten bei der Vermarktung, Mengentaffeln).
- Provisionen oder sonstige Vergütungen dürfen nicht ohne schriftliche vertragliche Verpflichtung, nicht in bar, nicht auf Nummernkonten und – außer in begründeten Ausnahmefällen – nur auf Konten des Leistungserbringers gezahlt werden.

5.2.3 Richtlinien zu Beraterverträgen

Beraterverträge sind ausschließlich schriftlich abzuschließen. Die Beratungsleistungen sind darin konkret zu beschreiben und nach Erbringen in aussagefähiger Form zu dokumentieren. Die Mindestanforderungen an Beraterverträge sind in der anliegenden Handlungsempfehlung aufgeführt.

Beraterverträge sind in jedem Fall vor Unterzeichnung der für die betreffende Konzerngesellschaft im Konzern zuständigen Rechtsabteilung zur Prüfung unter diesem Gesichtspunkt und zur Freigabe vorzulegen.

6. Meldung von möglichen Compliance-Verstößen; Umgang mit Meldungen

6.1 Meldung von möglichen Verstößen im eigenen Aufgabenbereich und Umgang mit diesen Meldungen

Jeder Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten unverzüglich über festgestellte oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte vermutete Compliance-Verstöße in seinem Aufgabenbereich in Kenntnis zu setzen, damit etwaige Schäden minimiert und gleichartige Verstöße künftig vermieden werden können. Der Vorgesetzte hat die Geschäftsführung der betroffenen Konzerngesellschaft sowie die Abteilung Revision der Salzgitter AG über die Mitteilung zu informieren; die Abteilung Revision gibt von dieser Information dem Vorstandsvorsitzenden der Salzgitter AG im Rahmen ihrer regelmäßigen Berichterstattung Kenntnis.

Die Geschäftsführung der betroffenen Konzerngesellschaft hat unverzüglich den Sachverhalt so weit wie möglich aufzuklären, ggf. Maßnahmen zu ergreifen, um gleichartige Verstöße künftig zu vermeiden, sowie je nach Schwere des Verstoßes evtl. personelle Sanktionen zu veranlassen. Sie berichtet anschließend der Abteilung Revision der Salzgitter AG über den festgestellten Sachverhalt, ihre Bewertung, ob und ggf. inwieweit ein Verstoß festgestellt werden konnte, und die ergriffenen Maßnahmen sowie ggf. veranlassten Sanktionen.

Die Abteilung Revision der Salzgitter AG kann die Aufklärung eines möglichen Compliance-Verstoßes jederzeit an sich ziehen; sie hat sie an sich zu ziehen, wenn der mögliche Verstoß für die Konzerngesellschaft oder den Konzern von größerer Bedeutung ist. Macht die Abteilung Revision von dieser Möglichkeit Gebrauch, hat sie den Sachverhalt unter Einbindung der Geschäftsführung des betroffenen Konzernunternehmens – sofern die Geschäftsführung von dem möglichen Verstoß nicht selbst betroffen ist – unverzüglich soweit wie möglich aufzuklären. Sie hat anschließend über das Ergebnis an den Vorstandsvorsitzenden und die Geschäftsführung – sofern nicht selbst betroffen – schriftlich zu berichten und dabei unter Hinzuziehung der Rechtsabteilung der Salzgitter AG zu bewerten, ob und ggf. inwieweit ein Verstoß festgestellt werden kann-

te, sowie Handlungsmaßnahmen vorzuschlagen. Die Geschäftsführung hat anschließend angemessene Handlungsmaßnahmen zu veranlassen.

6.2 Meldung von möglichen Verstößen in anderen Bereichen, Compliance-Hotline und Umgang mit diesen Meldungen

Mitarbeiter, die Compliance-Verstöße außerhalb ihres Aufgabenbereiches feststellen oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte berechnen, sollen ihren Vorgesetzten oder dessen Vorgesetzten unverzüglich darauf aufmerksam machen, damit etwaige Schäden minimiert und ggf. gleichartige Verstöße künftig vermieden werden können. Der Vorgesetzte hat die Abteilung Revision der Salzgitter AG über den Hinweis unverzüglich zu informieren.

Möchte der Mitarbeiter, dass sein Hinweis auf einen Compliance-Verstoß ohne Offenlegung seiner Identität (vertraulich) behandelt wird, so kann er seinen Hinweis dem Leiter der für die betreffende Konzerngesellschaft im Konzern zuständigen Rechtsabteilung – in jedem Fall auch dem Leiter der Konzernrechtsabteilung (Kontaktdaten im Intranet der Salzgitter AG/Konzern/Compliance-Hotline) – unter der Maßgabe der vertraulichen Behandlung seiner Identität mitteilen. Dieser hat die Abteilung Revision der Salzgitter AG unter Wahrung der Vertraulichkeitsmaßgabe über den Hinweis zu informieren.

Die Abteilung Revision setzt unverzüglich die Geschäftsführung der betroffenen Konzerngesellschaft – sofern die Geschäftsführung von dem möglichen Verstoß nicht selbst betroffen ist – und – im Rahmen ihrer regelmäßigen Berichterstattung – den Vorstandsvorsitzenden der Salzgitter AG von der Information in Kenntnis. Sie kann sodann die Aufklärung des möglichen Verstoßes selbst übernehmen. Macht die Abteilung Revision von dieser Möglichkeit Gebrauch, ist so zu verfahren, wie in Ziffer 6.1 Absatz 3 Sätze 2 bis 4 beschrieben. Macht sie von der Möglichkeit keinen Ge-

brauch, sind Aufklärung, Bewertung und Maßnahmen entsprechend Ziffer 6.1 Absatz 2 von der betroffenen Konzerngesellschaft vorzunehmen.

Der Vorstandsvorsitzende der Salzgitter AG informiert die Konzerngeschäftsleitung über mögliche oder festgestellte Compliance-Verstöße, wenn diese nach seiner Beurteilung von konzernweiter Bedeutung sind.

Zur Klarstellung, wie mit Compliance-Meldungen zu verfahren ist, ist dieser Richtlinie ein Schaubild „Umgang mit möglichen Compliance-Verstößen“ beigefügt.

7. Fragen zur Corporate Compliance

Bei Fragen oder Unklarheiten zur Corporate Compliance, etwa zur Geltung, zum Inhalt oder zur Auslegung von Normen, ist die für den betreffenden Bereich zuständige Rechtsabteilung im Konzern (Corporate Compliance Information Desk) anzusprechen.

8. Compliance-Kommunikation, Berichtspflichten

Der Vorstand der SZAG ist gehalten, auf die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien durch die Konzernunternehmen hinzuwirken⁴. Er hat sich deshalb regelmäßig davon zu überzeugen, dass die Konzernunternehmen angemessene, an der Risikolage ihrer Geschäftstätigkeit ausgerichtete Präventionsmaßnahmen ergreifen.

Deshalb hat das Geschäftsführungsorgan jeder Konzerngesellschaft einmal im Jahr auf Anforderung der Konzernobergesellschaft an das vom Vorstand eingerichtete Compliance-Komitee der Salzgitter AG zu berichten über

- die von ihm ergriffenen grundlegenden Präventionsmaßnahmen (Regelwerk, interne Sicherungsmaßnahmen u. ä.) und ggf. ihre Weiterentwicklungen

⁴ vgl. Ziff. 4.1.3 Satz 1 Deutscher Corporate Governance Kodex

- die Ergebnisse seiner jährlichen Risikoanalyse – beschränkt auf die Rechtsgebiete Korruptionsstrafrecht und Wettbewerbsrecht – und die auf den identifizierten Risikofeldern bestehenden und ergriffenen konkreten Präventionsmaßnahmen (Schulungsprogramm, Organisationsanpassungen u. ä.)
- die in der Gesellschaft in den letzten 12 Monaten durchgeführten Überwachungsmaßnahmen (Überprüfung der Compliance-Organisation)
- die in den letzten 12 Monaten in der Gesellschaft aufgetretenen Compliance-Verdachtsfälle und –Verstöße, ihre Behandlung einschließlich etwaiger Sanktions- und Verbesserungsmaßnahmen auf der Grundlage von zuvor von der Konzernobergesellschaft festgelegten Anforderungsprofilen und Risikoindikatoren.

Das Compliance-Komitee wertet die Berichte aus, informiert die Konzerngeschäftsleitung über das Ergebnis und veranlasst bei festgestelltem Handlungsbedarf gemeinsam mit der jeweiligen Konzerngesellschaft Verbesserungsmaßnahmen.

Das Compliance-Risiko der Konzerngesellschaften ist darüber hinaus von diesen im Risikomanagement gemäß der dazu erlassenen Konzern-Richtlinie zu erfassen.

9. Überwachung/Prüfung der Compliance-Organisation

Die Compliance-Organisation und ihre Funktionsfähigkeit werden kontinuierlich von der Abteilung Revision der Salzgitter AG durch Audits überwacht.

Der Jahresabschlussprüfer hat seine Prüfung darauf zu erstrecken, ob die gesetzlichen Vorschriften und sie ergänzende Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages oder der Satzung beachtet wurden (§ 317 Absatz 1 Satz 2 HGB). Über Gesetzesverstöße, die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung festgestellt werden, hat der Abschlussprüfer gesondert zu

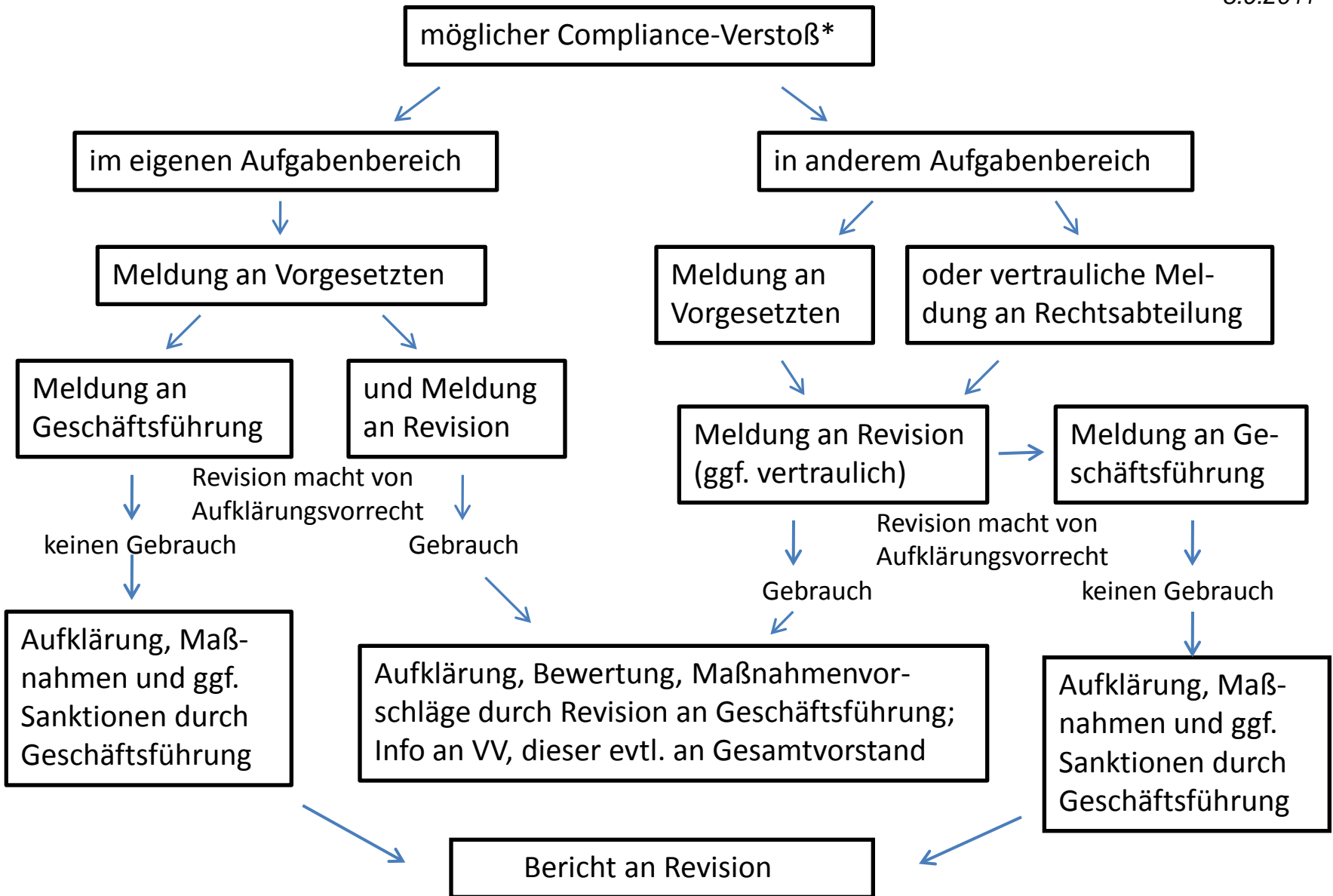
berichten (§ 321 Abs. 1 Satz 3 HGB, Prüfungsstandards ISA 240 und PS 210 der Wirtschaftsprüfer).

ANLAGEN:

- Leitlinien zur Vermeidung von Korruptionsstraftaten
- Leitlinien zur Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Vorschriften
- Informationen zum Insiderrecht
- Handlungsempfehlung zu Beraterverträgen

Umgang mit möglichen Compliance-Verstößen

8.9.2011



*) Verstoß gegen Vorschriften