

Kommuniziere richtig oder stirb

Ein Compliance-Vorfall kann zu einer Überlebensprüfung für CCOs werden. Sie sollten daher einen intern klar abgestimmten Notfallplan zur Hand haben.

Es begann alles an einem schönen Frühlingstag im Mai 2011: Da kamen die ersten Berichte über die Lustreisen der Ergo-Vertriebsmitarbeiter nach Budapest auf. Seither gab es immer wieder lebensfrohe Artikel über die Belohnungspraktiken für die verdienten Ergo-Vertriebler - ob über mallorcanische Bordellbesuche oder Reisen in ein Swinger-Hotel mit dem vielversprechenden Namen „Hedonism“. Zu guter Letzt hatte das Handelsblatt das anfängliche Versprechen des Ergo-CEOs Torsten Oletzky, Offenheit und Toleranz im Umgang mit der Affäre zu üben, frei interpretiert und die gesamten internen Revisionsberichte online gestellt. Die Marke Ergo ist beschädigt. Der Grund für die Eskalation ist Ergos unprofessionelles Kommunikationsmanagement: Es gab Dementi und Rücknahmen

von Dementi, Versuche, die Affäre als einen Einzelfall kleinzureden, Falschinformationen, Abstreitungen und Schuldzuweisungen. Das Unternehmen hat einen desorganisierten Eindruck hinterlassen. Der Ergo-Fall zeigt deutlich, dass Unternehmen auf einen Compliance-Fall vorbereitet sein sollten. Und: Compliance Verantwortliche sollten dabei intern eine aktive Rolle spielen.

Was ist nun das richtige Vorgehen bei einem solchen Vorfall? Experten raten davon ab, einfach nichts zu sagen. Ehrlichkeit, aber keineswegs grenzenlose Offenheit, ist am besten. „Man sollte sich der Öffentlichkeit stellen und erklären, dass man über den Sachverhalt noch selbst nicht viel weiß. Man

>> [FORTSETZUNG AUF SEITE 2](#)

Musterschüler in fast allen Fächern

Schweden spielt in Sachen Compliance eine Vorreiterrolle. Allerdings stößt das Thema dort auch an einige Grenzen.

Malerische Seenlandschaften, gesprenkelt mit roten Blockhäusern: Wie kaum ein anderes Land dient Schweden als Kulisse für vollkommene Idylle. Diese öffentliche Wahrnehmung macht auch vor der Wirtschaft nicht halt: Schweden gilt als Musterland in Sachen Compliance. 1999 ver-



Schwedische Idylle: Das Land wird auch beim Thema Compliance vielen Klischees gerecht – aber nicht allen.

Sonera unrühmliche Schlagzeilen. Das Unternehmen soll für Lizenzen in Usbekistan Schmiergelder gezahlt haben, der Stuhl von CEO Lars Nyberg wackeln. In der Presse wird die Geschichte aber meist als Einzelfall abgetan. Tiefergreifende Schwierigkeiten macht niemand aus, Schwedens Unternehmen pflegen ihr sauberes Image.

bot ein Gericht einem Unternehmen, seinen Kunden mit Sachprämien für Bestellungen zu belohnen: Ein kleines Radio als Präsent für eine Bestellung über 5.000 Kronen (rund 600 Euro) sei einfach nicht angemessen.

Kein Wunder, dass Experten erst einmal nachdenken müssen bei der Frage, welche großen Compliance-Fälle das Land in der jüngeren Vergangenheit bewegt hätten. Natürlich, im Moment macht der schwedisch-finnische Telekommunikationskonzern Telia-

Dass das nicht von ungefähr kommt, bestätigen Rankings wie der Corruption Perceptions Index von Transparency International jedes Jahr aufs Neue: Schweden erzielt fortlaufend Spitzenpositionen, im vergangenen Jahr konnte das Land mit einer Punktzahl von 9,3 international den vierten Platz für sich verbuchen. Die Gründe liegen aus der

>> [FORTSETZUNG AUF SEITE 9](#)

Inhalt

Rat und Tat **S. 2**

Der Krisenbewältiger



Dr. Andreas Pohlmann hat bei Siemens und Ferrostaal die Compliance-Systeme aufgebaut und ihnen so aus der Krise geholfen. Nun hat er sich mit einem eigenen Unternehmen selbständig gemacht. **S. 3**

Beruf & Erfolg

Thomas Kauss, Lydia Sommer, Michael Grabau und Michael Munro übernehmen neue Aufgaben. **S. 3**

Stellenangebote

S. 3

Im Interview

Die Compliance-Verantwortung ist für den CEO und CFO zu viel des Guten, meint D&O-Versicherungsexperte Franz Held. Er fordert daher, dass ein eigenes Vorstandsressort für Compliance die Regel in deutschen Unternehmen werden sollte. **S. 4**

Compliance-Steckbrief

Die Compliance-Struktur der Österreichischen Post AG. Außerdem spricht Michael Stadlmann, Bereichsleiter Konzernrevision, Risikomanagement & Compliance der Österreichischen Post AG, über die neue Compliance-Kommunikationskampagne. **S. 5**

Zahlen & Fakten

S. 7/8

„BDO Ambition Survey 2012“, eine Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO, zeigt, dass Griechenland für Investitionen ein riskanteres Pflaster ist als Syrien oder Libyen

Eine aktuelle Studie von Kroll Advisory Solutions zeigt, dass die Zahl der Whistleblowing-Fälle seit der Finanzkrise dramatisch ansteigt.

In aller Kürze

S. 8

Schuld & Sühne

S. 9

Veranstaltungskalender

S. 9

<< FORTSETZUNG VON SEITE 1

Kommuniziere richtig oder stirb

werde aber intern aufklären und dann eine Stellungnahme abgeben“, sagt Dr. Knut Schulte, Rechtsanwalt von Beiten Burkhardt. Natürlich gibt es nicht kalkulierbare Risiken, und auch Betroffene im Unternehmen müssen geschützt werden. Dennoch: „Offene und transparente Kommunikation bedeutet die Art und Weise, wie man am Anfang eines Krisenfalls mit dem Sachverhalt umgeht“, sagt Hartwin Möhrle, Inhaber der A&B One Kommunikationsagentur. „Das heißt, wenn man noch nichts Genaueres weiß, muss man zur zentralen Botschaft machen, wie man mit der Krise umgehen will.“ Und das möglichst in mündlicher Sprache. Es gibt drei Grundsätze, an denen man sich bei der Compliance-Rhetorik orientieren kann: „Mit dem Sprachstil sollte man nach unten gehen, d.h. nicht an der schriftlich ausgefeilten Pressemitteilung kleben. Umso glaubwürdiger wirkt man“, rät Compliance-Rhetorik-Coach Dr. Stefan Wachtel von ExpertExecutive. „Auch sollte man von juristischen Begriffen wegkommen und nichts abstreiten. Denn das merken die Zuhörer an Worten, Argumenten und Gesten. Und: Es ist hilfreich, schon zu Beginn der Rede eine Beziehung zu den Zuhörern herzustellen. Das gelingt am besten mit einfachen, verständlichen Worten.“

Auch danach ist eine offene Kommunikation von Vorteil. Allerdings gehört nicht jedes kleine Detail in die Öffentlichkeit: „Man kann einer Öffentlichkeit nicht vermitteln, wie komplex ein Fehlverhalten entstanden ist“, sagt Möhrle. „Vielmehr sollte man sich darauf konzentrieren, was der Kern des Falles ist und das plausibel kommunizieren, und zwar nach innen und nach außen.“

CCOs müssen die Initiative übernehmen

An einem Krisennotfallplan arbeitet man natürlich nicht, wenn die Krise schon da ist. Vernünftige Prozesse setzt man auf, bevor es

zu einem Vorfall kommt. Und hier kommen die Compliance Officer ins Spiel. „Compliance Officer müssen eine Koordinations- und Controllingaufgabe übernehmen. D.h., sie müssen dafür sorgen, dass im Unternehmen ein Notfallplan vorhanden ist. Dieser Plan muss heruntergehen bis zur Frage, wer ans Telefon geht, wenn Journalisten anrufen, und was man ihnen sagt“, erklärt Schulte (Notfallplan siehe Kasten).

Dr. Dirk Christoph Schautes, Head of Group Compliance von Metro, ist gerade dabei, in Kooperation mit anderen Metro-Fachbereichen einen Prozess zum Vorfallmanagement aufzusetzen, der auch Krisenkommunikation beinhaltet: „Wir haben einen Compliance-Incident-Handling-Prozess entwickelt. Ein Teil davon befasst sich mit der Krisensituation. Es gibt ein Komitee, dem ständige Mitglieder angehören aus den Bereichen HR, Revision und Recht sowie, soweit erforderlich, der Unternehmenskommunikation. Innerhalb von 48 Stunden tritt das Gremium zusammen, um festzulegen, wer eingebunden wird, wie man mit einem Compliance-Vorfall umgehen und welche Ad-hoc-Maßnahmen getroffen werden sollten.“ Seiner Ansicht nach müssten die Compliance Officer bei der Aufsetzung solcher Prozesse die treibende Kraft sein. Den Prozess in der Praxis zu leben, sei aber eine gemeinschaftliche Verantwortung der beteiligten Funktionen. Diese Zusammenarbeit wird der Compliance im Unternehmen nützen. „Durch unsere Beteiligung an solchen Prozessen machen wir deutlich, dass die konsistente Behandlung von und Kommunikation zu Compliance-Vorfällen im Unternehmen eine wichtige Voraussetzung für gelebte Compliance ist“, sagt Schautes. „Dadurch steigern wir die Akzeptanz und Verlässlichkeit unseres CMS. Denn dann können sich die Mitarbeiter darauf einstellen, wie wir mit solchen Themen umgehen.“

Das Ganze macht deutlich, dass Compliance Officer eine starke Position im Unternehmen haben sollten. „Die ganzen schönen Notfallpläne nützen nichts, wenn Compliance im Unternehmen nicht ernst genommen wird und die Vorstände es untergraben, indem sie selbst an die Öffentlichkeit gehen“, sagt Schulte. Doch viel hängt auch von den Compliance Officer selbst ab. „Diejenigen Compliance Officer, die möglichst wenig an die Öffentlichkeit, interne wie externe, gehen wollen, überleben nicht lange und tun sich keinen Gefallen. Denn Unternehmen stehen heute nicht zuletzt durch die Social Media derart stark im Fokus der Öffentlichkeit, dass Compliance hier auch eine öffentlich wahrnehmbare Schutzfunktion übernehmen muss“, mahnt Möhrle. ||

Notfallplan bei Compliance-Vorfällen

- 1 Festlegen, wer die Ansprechpartner im Unternehmen sein sollen.
- 2 Checkliste, wie sich wer zu verhalten hat (Empfang, etc.).
- 3 Festlegen, wer zum Team gehören soll und mit wem die Maßnahmen besprochen werden.
- 4 Bestimmung des Krisenprojektleiters: Es sollte ein Chief Compliance Officer sein, der an ein Vorstandsmitglied berichten wird.
- 5 Festlegen, auf wen im Notfall als externe Hilfe zugegriffen wird.
- 6 Festlegen, mit welchen Medien gesprochen werden soll.

Nach Dr. Knut Schulte, Beiten Burkhardt

Rat und Tat



Der Bundesverband Deutscher Compliance Officer (BDCO) wurde gegründet. Eine offizielle Gründungsveranstaltung des BDCO ist für den November 2012 auf der Euro Finance Week in Frankfurt geplant. Die Tätigkeit des BDCO ist nicht auf einzelne Branchen beschränkt. Sie soll einen umfassenden und branchenübergreifenden Austausch der Erfahrungen zwischen den unterschiedlichen Industrie- und Dienstleistungszweigen ermöglichen. Der BDCO wird gemeinsame Compliance-Standards erarbeiten und die Informationen zu Compliance-Themen zwischen Unternehmen, Mitgliedern, relevanten Behörden, Politik und anderen Verbänden transportieren. **Vorsitzender des Vorstands wird Dr. Werner Grebe, Chief Compliance Officer der Deutschen Bahn.** Auch die weiteren Mitglieder des Vorstands des BDCO verfügen über umfassende Compliance-Erfahrungen. <http://www.xing.com/>

An der Justus-Liebig-Universität in Gießen findet am 7. und 8. Dezember 2012 die 2. Tagung des Center for Criminal Compliance statt. Die Veranstaltung wird sowohl von den Wissenschaftlern als auch von Anwälten aus Sozietäten ausgerichtet und steht unter dem Motto „Criminal Compliance vor den Aufgaben der Zukunft“. Diskutiert werden solche Themen wie Datenschutzstrafrecht, Internal Investigations, steuerrechtliche und steuerstrafrechtliche Konsequenzen der Korruption oder Rechtsstellung und Aufgaben eines neuen Strafverteidigertyps. Kosten für 2 Tage 150 Euro. Verbindliche Anmeldung ist bis zum 15.11.2012 möglich. <http://www.uni-giessen.de/>

Im Springer-Gabler Verlag ist das Buch „Produktsicherheitsgesetz. Leitfaden für Hersteller und Händler“ von Sebastian Lach und Sebastian Polly erschienen. Das Buch gibt einen Überblick über die zentralen Regelungen inkl. Änderungen zu GPSG-Strukturen und präventive Maßnahmen zur Sicherstellung des Compliance-Verhaltens in der Produktkrise. 126 Seiten, 29,95 Euro. <http://www.springer.com/>

Gemäß einer Reiserichtlinien-Studie der Global Business Travel Association und des Geschäftsreisereiseanbieters Egencia halten sich 80 Prozent der Firmenmitarbeiter an die Reiserichtlinien der Unternehmen. Doch laut Studie berichten fast 40 Prozent der befragten Travel Manager in Europa, dass insbesondere Führungskräfte wie CEOs sich eher weniger an existierende Reiserichtlinien halten als andere Mitarbeiter. Mit Blick auf Beschäftigte, die nicht zur obersten Führungsetage oder zur Direktoren- und Managementebene gehören, klagen dagegen nur 4 Prozent der Travel Manager über mangelnde Compliance. <http://biztravel.fvw.de/>

Der Krisenbewältiger

Dr. Andreas Pohlmann hat bei Siemens und Ferrostaal die Compliance-Systeme aufgebaut. Nun hat er sich selbständig gemacht.

Anfang 2012 hat sich Dr. Andreas Pohlmann mit seiner Beratungsfirma „Pohlmann & Company“ selbständig gemacht. Für Insider gilt Pohlmann als Krisenmanager, wurde er doch gerufen, um Brandherde zu löschen. Aber von vorne:

1989 stieg Pohlmann in die Rechtsabteilung des Chemiekonzerns Hoechst ein, wo Umweltschutz eines seiner Themen war. Ausgerechnet das hat ihm den Ruf des Krisenmanagers eingebracht. Begonnen hat es 1993 mit dem Störfall in Frankfurt-Griesheim, dem sogenannten „Gelben Regen über Schwan-



Pohlmann & Company

Dr. Andreas Pohlmann war seit 1989 bei Hoechst in leitenden Funktionen tätig. 2002 wurde er Vorstand der Celanese AG. 2007 bis 2010 war er Chief Compliance Officer der Siemens AG und ab 2010 Vorstand für Compliance bei Ferrostaal. Seit 2012 hat er ein eigenes Beratungsunternehmen.

heim“. Da war Pohlmann im Krisenstab. „Ich habe zum ersten Mal gesehen, welchen Reputationsschaden ein solcher Vorfall verursachen kann“, erinnert sich Pohlmann. „Wir haben einen Nachbarschaftskreis gegründet. Vor allem wollten wir das Vertrauen der Bevölkerung in die Chemieindustrie wiederherstellen und Transparenz schaffen.“

Er übernahm weiterführende Aufgaben im Unternehmen, wurde 1995 Leiter Public und Governmental Affairs, wechselte 1996 in die Abteilung Corporate Controlling und Development, wo er im Stab des CEOs Jürgen Dormann an der Neuordnung des Hoechst-Konzerns zur Sanofi-Aventis mitwirkte. Das alles hat ihm einen tiefen Einblick in das Innerste des Konzerns gewährt. Als 1999 der Geschäftsbereich Grundchemikalien in die

neue Celanese AG abgespalten wurde, folgte Pohlmann dem damaligen CEO Claudio Sonder als Corporate Secretary und Head of Corporate Services. „Das war sehr spannend. Denn wir haben ein neues Unternehmen von Grund auf aufgebaut“, erinnert sich der 54-Jährige. Er arbeitete am IPO von Celanese mit, rückte 2002 in den Vorstand auf und leitete später die Verhandlungen um das Übernahmeangebot des US-Investors Blackstone.

Nach der Blackstone-Übernahme wechselte Pohlmann Ende 2004 in die neue Konzernleitung in Dallas und trieb von den USA aus die Restrukturierung des Unternehmens in Europa voran. 2007 war seine Aufgabe beendet. „Das war der Zeitpunkt, als Peter Löscher mich fragte, ob ich mir vorstellen könnte, die Compliance-Funktion bei Siemens zu verantworten. Es war eine Aufgabe als Krisenmanager“, erzählt Pohlmann. Den Wechsel vom Vorstand zum CCO sieht Pohlmann nicht als Abstieg: „Die Aufgabe und der Grad der Gestaltungsfreiheit sind entscheidend, nicht der Titel. Und bei Siemens hatte ich eine Aufgabe mit weiter Gestaltungsfreiheit.“

Der Reiz der Aufgabe

Nach der Beendigung der Ermittlungen gegen Siemens und der Implementierung des globalen Siemens-Compliance-Programms erwartete ihn eine weitere Herausforderung. „2010 rief mich Georg Thoma an, der Aufsichtsratsvorsitzende von Ferrostaal“, erzählt Pohlmann. „Er schilderte mir die Situation und fragte mich, ob ich das, was ich bei Siemens gemacht habe, bei Ferrostaal auf Vorstandsebene machen könnte.“ Pohlmann nahm das Angebot an. Wieder eine interessante Aufgabe. Und jetzt also ein eigenes Unternehmen: „Unternehmer zu sein bedeutet den höchsten Grad an persönlicher Gestaltungsfreiheit“, schmunzelt Pohlmann. „Ein Unternehmen zu entwickeln und zum Erfolg zu führen ist für mich der Antrieb.“ ||

Irina Jäkel

Kollegen



Seit Anfang Oktober ist Thomas Kauss neuer Leiter Recht beim niedersächsischen Haus- und Systemtechnikhersteller Stiebel Eltron. Der 45-Jährige ist seit sechs Jahren im Unternehmen und folgt auf dieser Position Jutta Reichelt. Kauss begann seine juristische Karriere 2004 bei Rödl & Partner.



SMA Solar

Lydia Sommer wird ab November neuer CFO bei SMA Solar. Sommer wird neben der Finanzverantwortung auch die Leitung des Rechtsbereichs übernehmen. Beide Ressorts verantwortete bislang noch Pierre-Pascal Urban neben seiner Aufgabe als Vorstandssprecher des Unternehmens. Die neue Finanzchefin war bislang in verschiedenen Führungspositionen im Bereich Finanzen und Controlling bei Siemens tätig.

Michael Grabau hat im Oktober die Position des Leiters Recht bei dem Stuttgarter Power-to-Gas-Anlagenbauer SolarFuel übernommen. Er wechselte aus dem Münchner Büro der Sozietät Bird & Bird. Der 36-Jährige arbeitete dort seit Anfang 2007 als Associate in der Praxisgruppe für Öffentliches Wirtschaftsrecht und hatte seinen Schwerpunkt im Energiewirtschaftsrecht.

Der General Counsel, Senior Vice President und Assistant Corporate Secretary der Ölbohrgesellschaft Transocean, Nick Deeming, verlässt auf eigenen Wunsch das Unternehmen. Die Aufgaben des General Counsel werden mit sofortiger Wirkung von Michael Munro, Vice President, Deputy General Counsel und Chief Compliance Officer, sowie von David Schwab, Senior Associate General Counsel und Global Head of Dispute Resolution, übernommen. Michael Munro arbeitet seit 2008 bei Transocean und wurde im Mai 2012 zum Deputy General Counsel befördert. Vor seiner Zeit bei Transocean war er in verschiedenen Funktionen bei den Unternehmen Baker Hughes, Bristow und Dow Chemical tätig.

Aktuelle Stellenangebote:

Hochtief AG sucht
Compliance Counsel (m/w)

Konica Minolta sucht
Compliance Specialist (m/w)

Drägerwerk AG & Co. KGaA sucht
Compliance Manager (m/w)

Deutsche Bahn AG sucht
Senior-Referenten Compliance-Management (w/m)

Merck KGaA sucht
Regional Compliance Officer Europe (m/w)

Gildemeister AG sucht
Mitarbeiter Compliance / Risikomanagement (m/w)

Weitere Stellenangebote auf: www.finance-magazin.de

ANZEIGE

Compliance

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Hier klicken und kostenlos abonnieren:

www.compliance-plattform.de

„Die Compliance-Verantwortung ist zu viel für CEO und CFO“

Ein eigenes Vorstandsressort für Compliance sollte die Regel in deutschen Unternehmen werden, fordert D&O-Versicherungsexperte Franz Held.

>> Herr Held, Sie plädieren dafür, dass Unternehmen ein eigenes Vorstandsressort für Compliance schaffen sollten. Was spricht dagegen, die Aufgabe bei CEO oder CFO zu belassen – so wie es in Deutschland gängig ist?

<< Einer der wichtigsten Gründe für die Schaffung eines eigenen Compliance-Resorts ist aus meiner Sicht die Professionalisierung der Compliance: Früher wurde das Thema von der Rechtsabteilung mit erledigt, heute gibt es schon eigene Studiengänge für Compliance Officer. CEO und CFO haben aber ja ohnehin meist schon einen sehr breitgefächerten Verantwortungsbereich in strategischer Hinsicht.

Da muss man sich die Frage stellen, ob sie die Endverantwortung für das Thema auf Augenhöhe mit ihrem Chief Compliance Officer übernehmen können. Das dürfte in der Regel einfach zu viel des Guten sein. Beim CFO ist die zusätzliche Schwierigkeit, dass er sich ohnehin permanent in einem Spannungsfeld befindet: Auf der einen Seite muss er das Wachstum vorantreiben, auf der anderen aber bestimmte Entwicklungen aus finanzwirtschaftlichen Gesichtspunkten auch brem-

sen. Mit der Compliance-Verantwortung wäre seine Rolle deutlich überfrachtet.

>> In vielen Unternehmen haben CEO oder CFO aber ja nur offiziell den Hut auf und verlassen sich auf einen starken CCO unterhalb der Vorstandsebene ...

<< Das stimmt und das kann auch funktionieren. Ein entscheidender Nachteil bleibt in diesem Fall aber trotzdem: Von einem CCO im Vorstand können seine Vorstandskollegen persönlich profitieren, denn die Vorstände treffen ja auch Kontrollpflichten untereinander. Ein Compliance-Experte kann auf Sitzungen im engsten Kreis mögliche Haftungsrisiken für seine Kollegen schon früh erkennen und entsprechend gegensteuern.

>> Gerade kleinere Unternehmen dürfte die Einrichtung eines eigenen Vorstandsressorts für Compliance aber schon aus Kostengründen abschrecken.

<< Natürlich ist das Ganze auch eine Kostenfrage. Die Bedeutung des Themas ist mittlerweile aber so groß, dass auch Mittelständler es mit höchster Professionalität angehen



Franz Held ist Mitglied der Geschäftsleitung des D&O-Anbieters VOV GmbH.

müssen. Auch kleinere Unternehmen brauchen einen Compliance-Experten mit größtmöglicher Expertise, der sich in der Branche richtig auskennt und einen Überblick über alle wichtigen rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen hat. Deshalb würde ich auch kleineren Unternehmen raten, einen echten Compliance-Fachmann zu beschäftigen – auch wenn er nicht Mitglied des Führungsgremiums wird. Das ist sinnvoller, als das Thema allgemein bei der Rechtsabteilung anzusiedeln und die Kompetenzen auf viele Schultern zu verteilen. ||

Das Interview führte Sarah Nitsche.

ANZEIGE



Anti-Korruptions-Training... können Sie es sich leisten, darauf zu verzichten?

SAI Global's flexibles Anti-Korruptions-Training bietet:

- > Ansprechende und interaktive Online-Inhalte
- > Auf Risiken, Branchen & Mitarbeiter maßgeschneiderte Inhalte
- > Spezialkurse für risikoreiche Funktionen & Vorstandsmitglieder
- > Relevante und wirklichkeitsnahe Fallbeispiele

Helfen Sie Ihren Mitarbeitern dabei, die Grauzonen internationaler Anti-Korruptionsgesetze zu erkennen und entsprechend zu handeln.



Gerne stellen wir Ihnen weitere Informationen über unser Training sowie unser vollständiges Produkt- und Serviceangebot zur Korruptionsbekämpfung zur Verfügung:

Tel: +49-8123-988555 | Email: info.emea@saiglobal.com | Web: www.saiglobal.com/compliance



Unternehmensname:	Österreichische Post AG
Mitarbeiterzahl:	24.000
Chief Compliance Officer:	Mag. Andrea Scholz
Start Compliance:	April 2006 (Schwerpunkt Kapitalmarkt); ab Mitte 2010 Aufbau des Compliance-Management-Systems
Mitarbeiterzahl Compliance:	3 Mitarbeiter im zentralen Compliance Office + 17 regionale Compliance-Beauftragte / Bereich CEO
Compliance-Organisation:	Bereich Konzernrevision, Risikomanagement & Compliance/Leitung Dkfm. Michael Stadlmann; direkte Berichtslinie an CEO
Compliance-Aufgabenspektrum:	- Risikoorientierte Präventionsstrategie - Klare Regelungen; Compliance in Geschäftsprozessen - Handlungsorientiertes Beratungsangebot - Transparenz über compliancerelevante Sachverhalte; Maßnahmenempfehlung
Compliance-Instrumente:	Compliance-Organisation; Compliance-Risikolandschaft; Compliance-Management-Prozesse; Compliance-Information und -Kommunikation; Compliance-Überwachung; Pflichtenkanon und Richtlinien
Misstände werden gemeldet durch:	Compliance-Helpdesk; nationale und internationale Hotline; Postweg
Compliance-Themen sind Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs:	Individuell bei Führungskräften
Compliance-Audits:	Regelmäßige Compliance Risk Assessments; Überprüfung durch Interne Revision
Compliance-Due-Diligence:	Ja
Geschäftspartner Compliance:	Verhaltenskodex für Lieferanten des Zentralen Einkaufs
Zertifizierungen:	In Vorbereitung (IDW PS 980)
Besonderheiten:	Etablierung einer Compliance-Kultur – wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit an einem ethischen Verhaltenskodex orientieren; aus diesem Grund ist Compliance mit den Unternehmenswerten und dem Leitbild eng verzahnt; der Compliance-Ansatz der Österreichischen Post AG hat einen stark kommunikativen Fokus, verbunden mit handlungsorientierten Beratungsangeboten, um Führungskräften und Mitarbeitern Handlungssicherheit zu geben.
Arbeitsschwerpunkte/Ziele 2013:	- Risikoorientierte Präventionsmaßnahmen - Präsenztraining - E-Learning - Kommunikationskampagne - Zertifizierung nach IDW PS 980

„Wir geben keine blutleeren Ratschläge“

Michael Stadlmann, Bereichsleiter Konzernrevision, Risikomanagement & Compliance der Österreichischen Post über die Kommunikationskampagne.

>> Herr Stadlmann, Kommunikation ist ein sehr wichtiger Bestandteil Ihres Compliance-Ansatzes. Welche Pläne haben Sie demnächst bei der Compliance-Kommunikation?

<< Wir planen gerade eine großangelegte Kommunikationskampagne, bei der es um Korruptionsprävention gehen wird. Sie ist so angelegt, dass wir alle uns im Konzern zur Verfügung stehende Medienkanäle nutzen und eng mit der Kommunikationsabteilung zusammenarbeiten werden.

Doch die Kunst dabei ist, nicht nur die verschiedenen Kanäle zu nutzen, sondern es muss auch noch alles auf einander abgestimmt sein. Das Ziel ist es, das Thema Compliance langfristig in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern.

Für uns ist es sehr wichtig, dass wir die Leute erreichen. Denn Compliance findet ja nicht nur hier bei uns in der Zentrale statt, sondern auch an den Rändern des Konzerns, wo wir zum Beispiel die Kollegen in den ausländischen Tochterunternehmen erreichen und unterstützen wollen. Aus diesem Grund haben wir 17 regionale Compliance-Verantwortliche installiert, die vor Ort nah am Geschäft sind.

>> Was ist der Grundsatz Ihres Ansatzes?

<< Es fängt schon beim Begriff Compliance an: Darunter versteht jeder etwas anderes. Wir versuchen zu übersetzen, worum es bei Compliance eigentlich geht. Wir wollen keine blutleeren juristischen Ratschläge erteilen, sondern bieten eine handlungsorientierte Beratung. Wir stellen den Mitarbeitern immer wieder dar, welche Möglichkeiten es gibt, sich mit uns in Verbindung zu setzen, wenn sie Fragen oder Probleme haben.

>> Sie sehen sich aber nicht nur als Compliance-Berater?

<< Nein, natürlich nicht. Insgesamt fußt der Compliance-Ansatz auf drei Säulen: Prävention, Detektion und Reaktion. Für Detektion haben wir z.B. ein Compliance-Komitee gegründet. Hierbei wird gegebenenfalls auch die Revision zur Aufklärung compliancerelevanter Sachverhalte hinzugezogen. Und bei Reaktion handelt es sich um Fall-Management, im Rahmen dessen auch Sanktionen ausgesprochen werden. Aber Compliance unterstützt uns im Konzern z.B. auch während M&A-Aktivitäten. ||

Das Interview führte Irina Jäkel.

Kommentar

Brauchen wir das?



Nun will die EU-Kommission die Whistleblower doch tatsächlich mit Geld belohnen. Dies hat sie scheinbar ganz nebenbei in ihrem Vorschlag zur Bekämpfung von Kapitalmarktverbrechen hingeschrieben: Im Einklang mit nationalem Recht soll das umgesetzt werden und für Personen gelten, die wichtige Hinweise liefern. Wie auch immer dieser „Einklang“ mit dem nationalen Recht aussehen soll, es ist zweifelhaft, ob dieser „Informationen-gegen-Geld-Ansatz“ sich mit der deutschen Rechtskultur verträgt. Und muss man alles den US-Amerikanern nachmachen? Zumindest haben wir hier in Europa die Chance, aus den Auswirkungen des Dodd-Frank-Acts zu lernen: Zu umwälzenden Entwicklungen der Compliance-Programme hat er in den USA nicht geführt. Und das meiste Geld fließt nicht den Whistleblowern zu, sondern ihren Anwälten in die Tasche.

Irina Jäkel

IMPRESSUM

Haben Sie Anregungen, Fragen oder Kritik? Über Ihr Feedback freuen wir uns.

Irina Jäkel (jrj), Verantwortliche Redakteurin

Telefon: (0621) 437 45 - 110,

E-Mail: irina.jaekel@finance-magazin.de

Dr. Sarah Nitsche (san), Redakteurin

Telefon: (069) 75 91-26 31

E-Mail: sarah.nitsche@finance-magazin.de

Verlag

Herausgeber: FINANCIAL GATES GmbH

Geschäftsführung: Dr. André Hülsbömer, Volker Sach

60326 Frankfurt am Main, Mainzer Landstraße 199

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Telefon: (069) 75 91-24 94

Telefax: (069) 75 91-32 24

Internet: www.finance-magazin.de

Bezugspreis Jahresabonnement: kostenlos

Erscheinungsweise: monatlich (10 Ausgaben im Jahr)

Objektleitung Marketing

Dorothee Groove

Telefon: (069) 75 91-32 17

E-Mail: d.groove@financial-gates.de

Verantwortlich für Anzeigen: Dorothee Groove

Fachbeirat der Online Zeitschrift Compliance: Andrea

Berneis, Paul Hartmann AG; Ralf Brandt, LTS Lohmann Therapie-Systeme AG; Gerhard Brey, Osram AG; Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Adam Opel AG; Dr. Katharina Hastenrath,

Frankfurt School of Finance & Management; Olaf Kirchoff,

Mitutoyo Europe GmbH; Torsten Krumbach, Sky AG; Dr. Birte

Mössner EnBW, Energie Baden-Württemberg AG; Alexander

von Reden, Schindler Deutschland GmbH; Dr. Dirk Christoph

Schautes, Metro AG; Elena Späth, Klöckner & Co SE; Dr. Eck-

hardt Sünner, Aufsichtsrat Infineon Technologies AG; Bettina

Vieler, Wincor Nixdorf AG; Heiko Wendel, Leoni AG; Dietmar

Will, Audi AG; Rudolf Zimmermann, ABB AG.

Layout: Daniela Seidel, FINANCIAL GATES

Illustrationen: iStock

Mitherausgeber: BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, D&B Deutschland, digital spirit GmbH, Interactive

Dialogues NV/SA, SAI Global

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recher-

chiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Voll-

ständigkeit des Inhalts von Compliance übernehmen Verlag

und Redaktion keine Gewähr. Für unverlangt eingesandte

Manuskripte und unverlangt zugestellte Fotografien oder

Grafiken wird keine Haftung übernommen.

KUKA AG – Konzernweites eLearning zum Thema „Corporate Compliance“



Verhaltenskodex allen Mitarbeitern nahe bringen – anschaulich, unkompliziert, effizient

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Compliance sowie der steigenden Rechtsrisiken, mit denen Unternehmen wie KUKA sich täglich konfrontiert sehen, wurde in Zusammenarbeit mit Interactive Dialogues ein eLearning Programm zum Thema „Corporate Compliance“ für alle Mitarbeiter im KUKA Konzern in Ergänzung zum Corporate Compliance-Handbuch eingeführt.



Ausschnitt KUKA Marketingmaterial („Tablettaufleger“ Firmenkantine)

Die Herausforderung

Alle KUKA Mitarbeiter sollen in einer konzernweiten Schulungsmaßnahme die Kerninhalte des Corporate Compliance-Handbuchs (Verhaltenskodex) ansprechend und nachhaltig vermittelt bekommen sowie die Möglichkeit erhalten, sich interaktiv mit dem „Grundgesetz“ des KUKA Konzerns auseinander zu setzen.

Die Lösung

Das eLearning Programm enthält die Grundlagen des Verhaltenskodex und viele Beispiele aus dem Geschäftsalltag. Zur Vertiefung wird an geeigneten Stellen auf das Compliance-Handbuch verwiesen. Der Einsatz vieler visueller (z.B. Karikaturen) und interaktiver Elemente erleichtert das Lernen auf spielerische Art, und das Gelernte bleibt eher im Gedächtnis jedes Einzelnen haften. Die Wissensvermittlung wird mit interaktiven Übungen und einem Wissenstest verbunden und ermöglicht ein Audit des Verständnisses und der Anwendung des Verhaltenskodex in alltäglichen Geschäftssituationen. Die Einführung des eLearning Programms wird konzernintern mit Kommunikationsmaßnahmen und mit Aktionen (z.B. Gewinnspiel) unterstützt.

„Interactive Dialogues konnte viele seiner Erfahrungen aus den Projekten mit anderen Unternehmen bei uns einbringen. Gemeinsam haben wir tolle Ideen entwickelt, wie das ganze Programm aussehen könnte. Es war ein kreativer Entwicklungsprozess. Die Zusammenarbeit mit dem Projektteam von Interactive Dialogues verlief konstruktiv, und wir konnten zügig in die Umsetzung gehen.“

Alexandra Müller, Controlling & Risikomanagement
Projektleiterin, KUKA AG

Kurzinformation KUKA „Corporate Compliance“

Projektzeitraum	Hauptschulung von Ende 2011 bis Mai 2012; jederzeit Trainings und Nachschulungen möglich
Region	KUKA weltweit
Anzahl Lerner	Ca. 5.500
Lernform	eLearning Programm – zusätzlich Offline Version (PDF Dokument) für alle Mitarbeiter ohne PC Zugang – verfügbar in insgesamt 9 Sprachen
Administration	Externes Hosting sowie Übernahme der gesamten Administration durch Interactive Dialogues
Entwicklungsdauer des Programms	Ca. drei Monate
Wertbeitrag des eLearning	<ul style="list-style-type: none"> • Konzernweit einheitliche, flexible und nachhaltige Schulung • Kostenersparnis durch Reduktion von Vor-Ort-Schulungen • Jederzeit Nachweiseerbringung für die Durchführung der Schulungen

Haben Sie ebenfalls einen Trainings- bzw. Kommunikationsbedarf?
Wenden Sie sich an Interactive Dialogues.

Carsten Gerz
Interactive Dialogues Deutschland
M 0 172 174 3982
E carsten.gerz@interactivedialogues.com

Hochrisikozone Griechenland

Griechenland ist für Investitionen ein riskanteres Pflaster als Syrien oder Libyen – das zeigt eine internationale Befragung unter Finanzentscheidern.

Allen weltwirtschaftlichen Unsicherheiten zum Trotz setzen zwei von drei Finanzchefs auf internationale Geschäfte als Wachstumsmotor für ihr Unternehmen – aber mit einer bemerkenswerten Verschiebung der regionalen Prioritäten. Das zeigt die „BDO Ambition Survey 2012“, für die die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO zum dritten Mal CFOs aller Kontinente befragt hat. Dieses Mal lag der Fokus auf der Frage, welche Länder für die Finanzentscheider besonders interessant bei ihrer Expansionsstrategie sind.

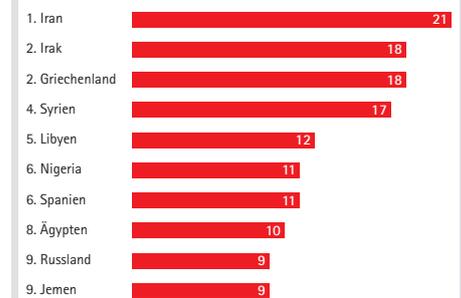
Klarer Gewinner der diesjährigen Erhebung, für die die Antworten von über 1.000 Finanzverantwortlichen aus mittelgroßen Unternehmen mit internationaler Ausrichtung ausgewertet worden sind, sind die BRIC-Staaten: 45 Prozent der Finanzentscheider konzentrieren ihre Expansionspläne auf diese Länder, im Vorjahr waren es gerade einmal 29 Prozent. Gesamtspitzenreiter ist China – jeder vierte Finanzchef setzt bei seiner Inter-

nationalisierungsstrategie auf das Reich der Mitte. Neben den BRIC-Staaten erfreuen sich allerdings auch die USA – für 21 Prozent der CFOs nach wie vor attraktivstes Ziel für Investitionen –, Deutschland (15 Prozent) und Großbritannien (10 Prozent) immer noch großer Beliebtheit. Verlierer unter den etablierten Industrieländern ist Frankreich: Im Vorjahr noch an sechster Position der Beliebtheitskala, liegt die Nation nun mit 7 Prozent der Stimmen gleichauf mit Ländern wie Indonesien und Mexiko.

Wesentlich härter ist das Urteil der Befragten aber für die schwer angeschlagenen südeuropäischen Länder ausgefallen. Investitionen in Südeuropa beurteilen die Finanzchefs im Schnitt mittlerweile als genauso riskant wie Investitionen in den politisch instabilen Staaten des Mittleren Ostens. Griechenland rangiert mit 18 Prozent aller Stimmen bei der Frage nach den schlechtesten Bedingungen für internationales Wachstum sogar auf Platz 2 gleichauf mit dem Irak (siehe Grafik).

Für Griechenland und Spanien ist das harte Urteil ein weiterer herber Rückschlag,

Die riskantesten Länder für Investitionen
(Angaben in Prozent)



Quelle: BDO

der zugleich zeigt, wie sich die Bewertungskriterien der Befragten in den letzten zwölf Monaten verschoben haben: Waren es in der vergangenen Umfrage noch in erster Linie bürokratische Hürden, die die Finanzchefs zu schlechten Bewertungen veranlasst haben, bereiten in diesem Jahr Währungsrisiken (30 Prozent aller Nennungen) und geopolitische Unsicherheiten (25 Prozent) den internationalen CFOs die größten Sorgen. ||

Die Studie kann hier heruntergeladen werden.

sarah.nitsche@finance-magazin.de

ANZEIGE

Decide with Confidence



SAUBER BLEIBEN – MIT DEN D&B COMPLIANCE LÖSUNGEN

Sichern Sie den guten Ruf Ihres Unternehmens durch gesetz- und regelkonformes Verhalten. Mit den D&B Compliance Lösungen vermeiden Sie es, unwissentlich mit Unternehmen Geschäfte zu tätigen, die wegen Geldwäsche, Terrorismus, Embargos oder sonstigen Sanktionen auf einer sogenannten „schwarzen Liste“ stehen.

Erfahren Sie mehr auf: www.dnbcompliance.de





Das italienische Parlament hat ein neues Antikorruptionsgesetz verabschiedet. Das Gesetz sieht für korrupte Staatsangestellte Haftstrafen von bis zu fünf Jahren vor. Auch Erpressung wird künftig ähnlich bestraft. Mit dem neuen Gesetz soll die Korruption aber nicht nur in der öffentlichen Verwaltung, sondern auch in der Privatwirtschaft effizienter bekämpft werden. Das italienische Ministerium für die Öffentliche Verwaltung hatte Mitte Oktober eine Studie „Korruption in Italien“ veröffentlicht, die schlimme Auswirkungen auf die italienische Wirtschaft aufzeigt. Das Wachstumspotential mittlerer und großer Unternehmen schrumpfte um 25 Prozent, bei kleineren Unternehmen um bis zu 40 Prozent.
<http://orf.at/stories/2148730/>

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 17. Oktober 2012 entschieden (AZ: 10 AZR 809/11), dass der Beklagte nach § 61 Abs. 1 HGB nicht verpflichtet ist, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an die Klägerin (frühere Arbeitgeberin) herauszugeben; der Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Wettbewerber ist kein „Geschäft“ iSv. § 61 HGB. Die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber kann zwar bei der Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses, das gegen ein

Wettbewerbsverbot verstößt, ein Verstoß gegen Treu und Glauben sein, ein solcher Verstoß war im Streitfall aber nicht ausreichend dargelegt.
<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/>

Mitte Oktober 2012 hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass die österreichische Datenschutzbehörde, die Datenschutzkommission (DSK), die Unabhängigkeitsanforderungen, wie in der europäischen Datenschutzrichtlinie beschrieben, nicht erfüllt. Der Gerichtshof kritisierte die zentrale Rolle, welche dem geschäftsführenden Mitglied der DSK, einem Beamten im Bundeskanzleramt, zukommt, dass die Mitarbeiter der DSK Bundesbedienstete des Kanzleramtes sind und dass der Kanzler das Recht hat, über alle Aktivitäten des DSK unterrichtet zu werden.
<http://europa.eu/rapid/>

Die EU-Kommission will Informanten, die Hinweise zu Wirtschaftsstraftaten geben, mit Geld belohnen. Das geht aus einem Vorschlag der EU-Kommission für neue Regeln zur Bekämpfung von Kapitalmarktverbrechen hervor. Dort heißt es, dass im Einklang mit nationalem Recht finanzielle Anreize für Personen gewährt werden, die besonders wichtige Informationen über mögliche Verstöße bereitstellen.
<http://www.handelsblatt.com/politik/>

Immer mehr Whistleblowing-Fälle

Whistleblowing-Fälle steigen sprunghaft an. In Großbritannien hat sich die Zahl in den vergangenen vier Jahren fast vervierfacht. Die Vorstände betroffener Unternehmen sollten auf die Vorwürfe sehr schnell und vor allem angemessen reagieren, empfiehlt die Unternehmensberatung Kroll.

Einer aktuellen Studie von Kroll Advisory Solutions zufolge steigt die Zahl der Whistleblowing-Fälle seit der Finanzkrise dramatisch an. In Großbritannien registrierte die Financial Services Authority (FSA) zwischen Juni 2011 und Mai 2012 insgesamt 3.733 Anrufe auf ihrer Whistleblowing Hotline. Im gleichen Zeitraum vier Jahre zuvor waren es lediglich 994 Anrufe. Jede fünfte Untersuchung gehe bereits auf Whistleblowers zurück, wobei sich in 60 Prozent dieser Fälle der Anfangsverdacht als richtig erwies.

Kroll führt die steigende Zahl der Whistleblowing-Fälle auf laxere Kontrollen in den stark wachsenden Emerging Markets und die einfache Fälschung von Onlineidentitäten zurück. Darüber hinaus begünstigten bessere und sicherere Reportingkanäle für Whistleblowers die Aufdeckung von Straftaten. ||

andreas.knoch@finance-magazin.de

ANZEIGE

Brisante Dokumente werden bei uns nicht nur adäquat übersetzt, sondern auch adäquat behandelt 

Barbara Mayer-Rolshoven
Managing Partner

Efnan Dangir
Head of German Translation Department

Constance L. Riess
Managing Partner (COO)

Gabriele Weyland-Tschentscher
Managing Partner (CEO)

Nicholas Hanna
Head of English Financial Translation Department

Muttersprachlichkeit und hohe fachliche Expertise sind die Voraussetzung an unsere Übersetzer, deren Arbeit stets von einem gleichermaßen qualifizierten Kollegen überprüft wird. Dabei achten wir aber nicht nur auf das Ergebnis, das unseren und Ihren höchsten Ansprüchen genügt, sondern auch auf die absolute Integrität unserer Mitarbeiter.

Rechts- und Finanzübersetzungen
www.lingualegis.de



LINGUALEGIS

Nehmen Sie uns beim Wort.

<< FORTSETZUNG VON SEITE 1

Musterschüler in fast allen Fächern

Sicht des Stockholmer Anwalts Erik Hygrell auf der Hand: „Schweden ist ein kleines Land, das sich sehr früh international orientiert hat“, erklärt der Partner der Kanzlei Wisstrand. „Themen wie die Einhaltung ethischer Standards in Konzerngesellschaften haben für schwedische Unternehmen deshalb schon früh eine Rolle gespielt.“

Die geringe Gesamtbevölkerung wirkt sich nach Ansicht von Landeskennern aber noch an anderer Stelle aus – der Puls der Wirtschaft schlägt in Stockholm, die Großstädte Malmö und Göteborg gelten gerade noch als Nebenschauplätze: „Da kennt jeder jeden“, sagt Dr. Ralf Ek, Partner bei Jones Day, der viele Jahre in Schweden gelebt hat. Flache Hierarchien und das allseits propagierte Konsensprinzip tun ihr Übriges: Entschieden wird meist in großen Gremien. Da dauere es manchmal zwar sehr lange, bis eine Entscheidung falle, sagt Ek, aber: „Bestechung oder schwarze Kassen werden so natürlich deutlich erschwert.“

Die Wurzeln für das gelebte Transparenzverständnis reichen weit zurück: Schon die Verfassung von 1766 schreibt das „Offentlichkeitsprinzip“ fest: Jeder Bürger hat das Recht, alle Unterlagen bei Behörden einzusehen. Seit 1923 existiert außerdem das „Institutet Mot Mutor“, das Institut gegen Bestechung, eine private Initiative, getragen von Verbänden und Unternehmen. Dem Institutet Mot Mutor ist es auch zu verdanken, dass eine Diskussion über die Angemessenheit von Geschenken dem Land völlig fremd ist: Seit den 1980er Jahren erlässt es detaillierte Richtlinien, die Behörden sowie staatlichen und privaten Unternehmen Anhaltspunkte geben, in welchem Umfang Geschenke angemessen sind. Die Vorschriften werden ständig angepasst – und sind in der schwedischen Wirtschaft eine feste Institution.

Nachgebessert wird auf gesetzlicher Ebene trotzdem immer weiter: Vor einem halben Jahr wurde die Korruptionsstrafbarkeit im Strafgesetzbuch erweitert. „Zuvor war es oft schwer, die Beziehungen einer Person zu einem Unternehmen nachzuweisen, wenn die Person nicht unmittelbar für das Unterneh-

men arbeitet. Das soll jetzt vereinfacht werden“, erklärt Hygrell. Auch der schwedische Code of Corporate Compliance ist im vergangenen Jahr zum zweiten Mal nach seiner Schaffung im Jahr 2005 überarbeitet worden.

Nach dem Prinzip der Selbstkontrolle

Der Dreh- und Angelpunkt des schwedischen Compliance-Verständnisses aber ist nicht gesetzlich: Über allem steht das Prinzip der Selbstkontrolle, Compliance wird als elementarer Teil des Ganzen begriffen: „Compliance betrifft aus unserer Sicht jeden einzelnen Angestellten“, sagt Erik Zsiga, Sprecher von Electrolux. Einen eigenen Chief Compliance Officer beschäftigt der Konzern deshalb nicht. „Aber für jede unserer internen Richtlinien gibt es einen festen Verantwortlichen – je nach Bereich zum Beispiel aus den Einheiten Legal, Finance, HR, Sustainability oder direkt auf der Managementebene.“

Auch wenn im Gegensatz zu Electrolux viele schwedische Gesellschaften einen CCO beschäftigen, die Verantwortung liegt am Ende in der Regel beim Board of Directors – anders als in Deutschland hängt sie aber bei den meisten Unternehmen formell nicht an einer einzelnen Person: „Das Risiko für eine einzelne Person wird hier als zu groß angesehen“, erklärt Hygrell.

Trotz aller Fortschrittlichkeit – zumindest über die Landesgrenzen hinaus hat die Transparenz ihre Grenzen: Sowohl H&M als auch Volvo ließen mitteilen, dass sie sich zu dem Thema Compliance nicht äußern würden. Und selbst innerhalb von Schweden gibt es offenbar Tabuzonen: Als das Kronprinzenpaar mit dem Privatjet eines Unternehmers in die Flitterwochen flog, wurde öffentliche Kritik laut. Es handele sich bei dem Flug um ein privates Hochzeitsgeschenk, erklärte das Königshaus. Daraufhin prüfte der Chefverfolger der National Anti-Corruption Unit, Gunnar Stetler, ein Ermittlungsverfahren. Dieses wurde nie eröffnet – Stetler war zu dem Schluss gekommen, dass die Antikorruptionsgesetze aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht auf die Königsfamilie anwendbar seien. ||

sarah.nitsche@finance-magazin.de

Schuld und Sühne



Mit Urteil vom 10. Oktober 2012 hat der Bundesgerichtshof Karlsruhe die Verurteilung in der „Telekom-Spitzelaffäre“ durch das Landgericht Bonn bestätigt (AZ BGH: 2 StR 591/11; Urteil LG Bonn vom 30. November 2010, AZ: 23 Kls 10/10 LG Bonn / 430 Js 811/08 StA Bonn). Das Landgericht Bonn hat den Angeklagten wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses in sieben Fällen, Untreue in drei Fällen und Betrugs zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von drei Jahren und sechs Monaten verurteilt. Der Angeklagte war bis 2008 leitender Angestellter der Deutschen Telekom AG und ließ sich von dieser unter Vorspiegelung eines Kostenbedarfs für verdeckte Ermittlungen Vorschüsse in Höhe von insgesamt 175.000 € aushändigen, die er für eigene Zwecke verbrauchte. Darüber hinaus ließ er, um einen Unternehmensangehörigen zu identifizieren, der Betriebsgeheimnisse an die Presse weitergegeben hatte, heimlich die Telefonverbindungsdaten einer Gruppe von sieben Personen erheben und auswerten.

<http://juris.bundesgerichtshof.de/>

Das Bundeskartellamt hat ein Missbrauchsverfahren gegen die Deutsche Post AG eingeleitet. Der Anlass hierfür sind Beschwerden von unabhängigen Briefdienstleistern, in denen der Deutschen Post AG vorgeworfen wird, den Wettbewerb auf dem Briefdienstleistungsmarkt zu behindern. Betroffen ist hier nicht das von der Bundesnetzagentur genehmigte Porto, sondern die rabattierten Preise für Großversender wie Banken oder Telekommunikationsunternehmen.

<http://www.bundeskartellamt.de/>

Die Staatsanwaltschaft Hamburg hat Anfang November 2012 Anklagen gegen zwei ehemalige Manager von Ergo wegen der Affäre um eine Lustreise von Ergo-Vertretern nach Budapest erhoben. Sie hätten sich der Untreue schuldig gemacht, indem sie mit einer Eventagentur Dienstleistungen vereinbarten, die gegen die internen Regeln des Unternehmens verstoßen hätten. Zudem hätten sie mit einem Mitarbeiter der Agentur, der wegen Beihilfe angeklagt wurde, deren Kosten verschleiert.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/>

Rajat Gupta, der ehemalige Geschäftsführer der Unternehmensberatung McKinsey & Co., ist wegen Insiderhandels vom New Yorker Bundesgericht zu zwei Jahren Gefängnis verurteilt worden. Bill Gates und Kofi Annan sollen für ihn persönlich Fürsprachen bei Gericht eingereicht haben, weswegen das Strafmaß weit unter dem von der Staatsanwaltschaft geforderten 10 Jahren blieb. Gupta war vorgeworfen worden, Unternehmensgeheimnisse an den befreundeten Hedgefonds-Manager Raj Rajaratnam weitergereicht zu haben.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/>

Veranstaltungskalender

Datum	Titel	Ort	Kosten
20. November 2012	1. Viadrina Compliance Congress	Frankfurt an der Oder	89 Euro
11. Januar 2013	Compliance-Seminar	Augsburg	495 Euro
31. Januar/ 1. Februar 2013	Compliance Circle München Jahreskongress	München	595 Euro
14./15. März 2013	4. Anti-Korruption & Compliance Summit 2013	Frankfurt am Main	1.999 Euro
11./12. April 2013	2. Corporate Governance Compliance Strategies 2013	Berlin	2.499 Euro