

Compliance Management System

BILSTEIN GROUP

Compliance Management System

BILSTEIN GROUP

Inhaltsverzeichnis	4
Code of Conduct	9
Anti-Korruptionsleitfaden	23
Anti-Korruptionsleitfaden Anlagen	43
Leitfaden Kartellrecht	51

Code of Conduct

Vorwort	10
I. Integrität und Verhaltensregeln	12
II. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit	12
1. MENSCHENRECHTE	12
2. UMWELT- UND KLIMASCHUTZ	12
3. VERANTWORTUNGSVOLLES LIEFERKETTENMANAGEMENT	13
III. Unternehmenskultur	14
IV. Arbeitnehmerrechte	15
1. VERBOT DER DISKRIMINIERUNG	15
2. ABLEHNUNG VON KINDER- UND ZWANGSARBEIT	15
3. FAIRE LÖHNE UND ARBEITSBEDINGUNGEN / KOALITIONSFREIHEIT	15
V. Arbeitssicherheit und Gesundheit	16
VI. Nebentätigkeiten	16
VII. Interessenkonflikte	16
VIII. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche	17
1. ANBIETEN UND GEWÄHREN VON VORTEILEN	17
2. GELDWÄSCHE	17
IX. Umgang mit Spenden	17
X. Fairer Wettbewerb	18
XI. Umgang mit (vertraulichen) Informationen	18
1. DATENSCHUTZ, INFORMATIONSSICHERHEIT	18
2. GEHEIMHALTUNG	18
3. UMGANG MIT PATENTEN UND SONSTIGEN GEWERBLICHEN SCHUTZRECHTEN	19
4. UNABHÄNGIGE UND VERANTWORTUNGSVOLLE BERICHTERSTATTUNG	19
XII. Internationaler Handel	19
XIII. Transparente Finanzberichterstattung	20

XIV. Schutz betrieblichen Eigentums	20
XV. Hinweisgebersystem	20
XVI. Verbindlichkeit	21

Anti-Korruptionsleitfaden

Einleitung	24
I. Zuwendungen	26
1. DEFINITION	26
2. BESONDERE SITUATIONEN, IN DENEN KORRUPTES VERHALTEN DENKBAR IST	26
II. Zuwendungskategorien	27
1. STETS VERBOTENE ZUWENDUNGEN	28
2. STETS ERLAUBTE ZUWENDUNGEN	30
3. ZUWENDUNGEN, DIE INNERHALB BESTIMMTER GRENZEN ERLAUBT SIND	32
4. ZUWENDUNGEN, DIE EINER VORHERIGEN ZUSTIMMUNG BEDÜRFEN	32
5. EIGENVERANTWORTLICHE PRÜFUNG	33
6. PRIVATER BEZUG VON LEISTUNGEN	36
III. Dokumentation und Nachweispflicht	36
IV. Verhalten bei verbotenen Zuwendungen	37
V. Besonderheiten und Anwendungsbereich des US-amerikanischen Korruptionsstrafrechts	38
VI. Die Sanktionen der BILSTEIN GROUP	39
VII. Verbindlichkeit	40
VIII. Ampelmatrix	40
IX. Externe Ansprechpartner und Kontaktdaten	41

Anti-Korruptionsleitfaden | Anlagen

1 – Ablehnungsschreiben	44
2 – Zuwendungstabelle	45
3 – BILSTEIN GROUP Ampelmatrix	46

Leitfaden Kartellrecht

Erklärung der Geschäftsführung	52
A. Kartellrechtlich unzulässiges Verhalten	54
I. KARTELLVERBOT	54
1. Erscheinungsformen kartellrechtswidriger Verhaltensweisen	55
a) Vereinbarung	55
b) Abgestimmte Verhaltensweise	55
c) Aber: Parallelverhalten ist zulässig	55
d) Einseitige Offenlegung von Informationen	56
2. Horizontale Wettbewerbsbeschränkungen	57
a) Hardcore-Absprachen zwischen Wettbewerbern	57
b) Austausch wettbewerbssensibler Informationen	59
c) Besondere Risiken bei Verbandstreffen	61
d) Kooperationen von Wettbewerbern in Einkauf, Vertrieb, Produktion und F&E	62
e) Kooperationen und Nachhaltigkeit	64
3. Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen	66
a) Vertikale Preisbindung	66
b) Gebiets- oder Kundenbeschränkungen	67
c) Alleinbezug und Wettbewerbsverbote	67
II. EINSEITIGE KARTELLRECHTSVERSTÖSSE: MARKTMACHTMISSBRAUCH UND BOYKOTTVERBOT	68
1. Missbrauchsverbot	68
2. Boykottverbot	69

B.	Sanktionen und Konsequenzen	69
I.	BUSSGELDER	69
II.	FREIHEITS- ODER GELDSTRAFE	70
III.	UNWIRKSAMKEIT VON VERTRÄGEN UND SCHADENSERSATZ	71
	1. Unwirksamkeit von Verträgen	71
	2. Schadensersatz	71
IV.	ARBEITSRECHTLICHE KONSEQUENZEN	72
V.	SONSTIGE KONSEQUENZEN	72
C.	Allgemeine Verhaltenshinweise	72
I.	VERHALTEN BEI UNZULÄSSIGEN FORMULIERUNGEN	72
II.	VERHALTEN BEI UNSICHERHEIT	73
III.	VERSUCH EINER ABSTIMMUNG	73
IV.	AUFBEWAHRUNG VON DOKUMENTEN	73
D.	Externe Ansprechpartner und Kontaktdaten	75

Code of Conduct

Vorwort

Als einer der weltweit führenden Kaltbandhersteller mit Produktionsstandorten in mehreren Ländern ist sich die BILSTEIN GROUP¹ ihrer Verantwortung für die Einhaltung geltender internationaler Regelungen und Normen bewusst und legt daher in ihrer Unternehmenspolitik äußersten Wert auf feste unternehmensethische Grundsätze.

Gegründet 1911, hat sich die BILSTEIN GROUP stets weiterentwickelt und verfügt technisch wie kaufmännisch über ausgezeichnete Ressourcen. Auf dieser Basis versorgen die Unternehmen der Gruppe ihre Kunden aus verschiedenen Branchen auf allen Kontinenten. Daher geben sich die Unternehmen der BILSTEIN GROUP diesen weltweit gültigen und für alle Gesellschaften verbindlichen Kodex an Werten. Die Unternehmen der BILSTEIN GROUP handeln nach diesen Grundsätzen und erwarten dieses Verhalten auch von ihren Lieferanten und Partnern.

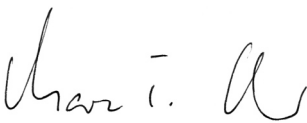
Unser Ziel besteht darin, die Wahrung der Menschenrechte und den Umweltschutz zu stärken und Verstöße zu verhindern, minimieren und gegebenenfalls zu korrigieren. Wir erkennen unsere unternehmerische Verantwortung für die Wahrung der Menschenrechte an und verpflichten uns dazu, die Menschenrechte nicht nur in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten, sondern auch in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten. Wir setzen uns dafür ein, Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen den Zugang zur notwendigen Abhilfe zu gewähren.

Darüber hinaus basieren unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse u. a. auf den nachfolgenden beispielhaft aufgeführten international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zu denen wir uns uneingeschränkt verpflichten: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP), Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards, die daraus abgeleiteten zehn Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen oder die UN-Kinderrechtskonvention.

Aufbauend auf diesen Grundsätzen hat die BILSTEIN GROUP einen Code of Conduct erarbeitet, der weltweit Gültigkeit besitzt und die für uns wichtigen Werte in einem Kodex bündelt.

Dieser Code of Conduct dient den Gesellschaftern, dem Beirat, den Geschäftsführungen, den Führungskräften und den Mitarbeitern² der Unternehmen der BILSTEIN GROUP als Leitfaden für den Umgang miteinander und mit unseren weltweit agierenden Partnern. Die Unternehmen der BILSTEIN GROUP handeln nach diesen Grundsätzen und erwarten dieses Verhalten auch von ihren Lieferanten und sonstigen Partnern.

Lassen Sie uns gemeinsam am Erfolg der Unternehmen der BILSTEIN GROUP arbeiten und verantwortungsbewusst handeln.



Marc T. Oehler
Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung
der BILSTEIN GROUP

¹„BILSTEIN GROUP“ wird im Rahmen dieses Code of Conduct als Oberbegriff für alle derzeitigen und zukünftigen Unternehmen der BILSTEIN GROUP weltweit verwendet. Dies sind derzeit u. a. die Firmen BILSTEIN GmbH & Co. KG, HUGO VOGELSANG GmbH & Co. KG, BILSTEIN SERVICE GmbH, BILSTEIN CEE a.s., BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP, BILSTEIN STEEL FIBER GmbH, BILCUT GmbH, SHEARLINE STEEL STRIP Ltd., BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co., Ltd. und BILSTEIN SPECIALTY STEEL MEXICO, S. de R.L. de C.V.

²„Mitarbeiter“ wird als Oberbegriff für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet. Damit sind alle in unseren Unternehmen beschäftigten Personen gemeint. Dies erfolgt aus rein redaktionellen und nicht aus inhaltlichen Gründen und beinhaltet dementsprechend keine Wertung.

I. Integrität und Verhaltensregeln

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Anteilseignern und der Umwelt bewusst und verstehen diese als zentralen Grundpfeiler für das Handeln aller Mitarbeiter der Unternehmen der BILSTEIN GROUP.

Unser Handeln erfolgt stets in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Recht, unseren internen Leitlinien und Vorgaben sowie weiteren für uns geltenden Regelungen, wie z. B. Betriebsvereinbarungen oder Zertifizierungen (s. hierzu auch unsere Homepage unter www.bilstein-gruppe.de/downloads). Die in diesem Code of Conduct niedergelegten Prinzipien stellen Mindeststandards dar, die für jeden unserer Mitarbeiter gültig sind und ein verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens und gegenüber Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit gewährleisten.

Jeder Mitarbeiter der Unternehmen der BILSTEIN GROUP soll dazu beitragen, dass das Unternehmen der beschriebenen Verantwortung gerecht wird und dass die positiven Erwartungen, die Kunden und die Öffentlichkeit an unser Unternehmen haben, erfüllt werden. Hierzu erwarten wir, dass sich jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter für die Einhaltung des Code of Conduct persönlich verantwortlich fühlt und einsetzt.

II. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit

1. MENSCHENRECHTE

Wir respektieren und wahren die Würde des Menschen. Entsprechend den Grundsätzen des United Nations Global Compact erkennen wir die nationalen wie internationalen Menschenrechte an und setzen uns in unserem Einflussbereich für deren Schutz ein. Darüber hinaus unterstützen wir die Bemühungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und Arbeitsrechte, die die Bekämpfung des Menschenhandels und von Kinder- und Zwangsarbeit miteinschließt. Auch die Vermeidung der Schädigung der natürlichen Lebensgrundlagen von Menschen (z. B. durch Lärm, Verschmutzung, Zwangsräumung oder widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern) stellt für uns einen essentiellen Bestandteil der Wahrung der Menschenrechte dar.

2. UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Wir sind uns unseres Einflusses auf die Umwelt und unserer ökologischen Verantwortung bewusst. Wir verpflichten uns daher zu einem verantwortungsbewussten

Handeln gegenüber der Umwelt und zum Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen und der biologischen Vielfalt. Wir beachten die einschlägige Politik sowie jeweiligen nationalen und internationalen Umweltverpflichtungen und halten uns insbesondere an die einschlägigen Umwelt- und Energiemanagementnormen (gemäß unseren Zertifizierungen, s. auch www.bilstein-gruppe.de/downloads).

Wir stehen auch für einen ordnungsgemäßen Umgang mit gesundheits- oder umweltkritischen Stoffen. Wir verpflichten uns, sämtliche geltende Vorschriften in Bezug auf verbotene oder kritische Substanzen und Konfliktmaterialien einzuhalten. Zudem sorgen wir für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bei der Entstehung, Lagerung, Entsorgung und Recycling von Abfällen, Abgasen und Abwässern.

Gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere eigenen Produktionsabläufe und -technologien sowie die Vormaterialbeschaffung zu optimieren. Unser oberstes Ziel dabei ist es, den CO₂-Fußabdruck unserer Kaltband-Produkte nachhaltig zu reduzieren und damit unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Vor diesem Hintergrund haben wir für unsere deutschen Unternehmen klare und ehrgeizige Ziele gesetzt, die wir in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht festgeschrieben haben.

Jeder Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP trägt dabei Verantwortung, zweckmäßig und sparsam mit natürlichen Ressourcen umzugehen und den eigenen Energieverbrauch zu reduzieren, um durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

3. VERANTWORTUNGSVOLLES LIEFERKETTENMANAGEMENT

Wir verpflichten uns, unseren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nicht nur im eigenen Geschäft, sondern auch entlang unserer Lieferkette nachzukommen.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten Risiken beinhalten, die potenziell Menschenrechtsverletzungen verursachen. In Übereinstimmung mit unserer Verpflichtung zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte legen wir besonderes Augenmerk auf spezifische Menschenrechtsthemen, die wir durch unsere Risikoanalyse als für unser Unternehmen wesentlich identifiziert haben.

Die sorgfältige Auswahl und Überwachung von Lieferanten sehen wir daher als notwendige Basis, um einen hohen Qualitätsstandard gewährleisten zu können und unserer Verantwortung gegenüber unseren Geschäftspartnern, der Umwelt und Gesellschaft sowie unseren eigenen Mitarbeitern gerecht zu werden.

Um die Risiken im Zusammenhang mit Mensch und Umwelt in der Lieferkette anzugehen, setzen wir auf ein systematisches Lieferkettenmanagement. Dies beinhaltet eine enge Kooperation mit Lieferanten, Produktionsstätten und Rohstoffproduzenten. Wir folgen einem dreistufigen Ansatz, der die Formulierung von Anforderungen, die Kontrolle und die Entwicklung der Akteure umfasst. Bereits bei der Auswahl der Lieferanten berücksichtigen wir Menschenrechts- und Umweltrisiken, indem wir auf den Einkauf zertifizierter Produkte Wert legen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Belange für dieselben Werte einstehen wie die Unternehmen der BILSTEIN GROUP. Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner, der unsere Überzeugungen und Werte in Bezug auf ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Management der Lieferkette ausdrückt und dessen Einhaltung wir durch kontinuierliches Monitoring sicherstellen.

Wir unterstützen und ermutigen unsere Lieferanten zudem dazu, unsere Werte und Nachhaltigkeitsanforderungen auch an ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben, um deren Einhaltung entlang der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

III. Unternehmenskultur

Wir pflegen eine zeitgemäße und vorbildhafte Führungskultur, in deren Rahmen wir ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld schaffen. Die Führungskräfte der Unternehmen der BILSTEIN GROUP gehen mit gutem Beispiel voran und treten im Rahmen ihres Aufgabenbereichs nicht akzeptablem Verhalten jedweder Art auch präventiv entgegen und leben die gemeinsam definierten Werte und Leitlinien vor.

Wir erwarten auch von unseren Mitarbeitern einen freundlichen, sachorientierten und fairen Umgang mit Kollegen und Dritten.

IV. Arbeitnehmerrechte

1. VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

Wir pflegen in unserem Arbeitsumfeld Toleranz, Fairness und Chancengleichheit, ungeachtet insbesondere sozialer und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, etwaiger Behinderung, Gesundheitsstatus, sexueller Orientierung, politischer und religiöser Überzeugung, gewerkschaftlicher Betätigung sowie Geschlecht und Alter. Qualifikationen und Fähigkeiten sind die einzigen Grundlagen, nach denen die Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt.

2. ABLEHNUNG VON KINDER- UND ZWANGSARBEIT

Den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) folgend, lehnen wir jede Form von Kinderarbeit sowie Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ab und beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.

Außerdem tolerieren wir keine Form von Zwangs- und Pflichtarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel oder sonstiger unethischer Rekrutierung. Dies beinhaltet auch, dass kein Mitarbeiter durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden darf und keine Gebühren für eine Beschäftigung anfallen dürfen. Außerdem werden wir niemals Dokumente, Ausweise oder Gehälter pflichtwidrig zurückhalten.

Wir legen großen Wert darauf, dass diese Verhaltensgrundsätze auch von etwaig zur Arbeitnehmerüberlassung eingesetzten „Verleihunternehmen“ eingehalten werden.

3. FAIRE LÖHNE UND ARBEITSBEDINGUNGEN / KOALITIONSFREIHEIT

Die gesetzlichen Mindeststandards und die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgegebenen Regelungen zur Arbeitsvergütung erkennen wir an und unterschreiten hinsichtlich unserer Leistungen und Vergütungen in keinem Falle den gesetzlich garantierten Mindestlohn. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Gleichwertige Arbeitsleistungen werden innerhalb der Unternehmen der BILSTEIN GROUP auch gleichwertig vergütet.

Darüber hinaus wahren wir die rechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und respektieren und fördern das Recht unserer Mitarbeiter zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften bzw. Teilnahme an deren Veranstaltungen und zur Bildung von Arbeitnehmervertretungen.

V. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Im Rahmen der jeweils gültigen nationalen gesetzlichen Bestimmungen gewährleisten wir den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter, Besucher und Mitarbeiter von Fremdfirmen, insbesondere durch die an allen Standorten der BILSTEIN GROUP implementierten Arbeitssicherheitssysteme. Die Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften sind von jedem Mitarbeiter einzuhalten. Überall, wo dies notwendig und angebracht ist, wird unseren Mitarbeitern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt.

Verstöße gegen die Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften sind unverzüglich zu melden. Es werden umfangreiche und regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen durchgeführt, die jeder Mitarbeiter wahrzunehmen hat.

VI. Nebentätigkeiten

Unsere Mitarbeiter stellen ihre Arbeitskraft den Unternehmen der BILSTEIN GROUP zur Verfügung. Nebentätigkeiten dürfen den Interessen der BILSTEIN GROUP nicht entgegenstehen und sind daher nur mit vorheriger schriftlicher Erlaubnis des Unternehmens gestattet.

Wir unterstützen und fördern stets die ehrenamtlichen Tätigkeiten unserer Mitarbeiter.

VII. Interessenkonflikte

Im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit haben unsere Mitarbeiter Situationen zu vermeiden, aus denen ein Interessenkonflikt zwischen dienstlicher Tätigkeit und privaten Interessen erwachsen könnte. Sie agieren stets gewissenhaft und nach besten Kräften im Interesse der BILSTEIN GROUP.

Mitarbeiter der Unternehmen der BILSTEIN GROUP dürfen sich nicht ohne vorherige Zustimmung des Unternehmens mittelbar oder unmittelbar an Geschäftspartnern oder Wettbewerbern der BILSTEIN GROUP beteiligen. Dies gilt insbesondere, wenn die Beteiligung unternehmerischen Einfluss ermöglicht. Etwaige arbeitsvertragliche Regelungen in diesem Zusammenhang bleiben hiervon unberührt.

VIII. Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche

1. ANBIETEN UND GEWÄHREN VON VORTEILEN

Wir lehnen jede Art von korruptem Verhalten sowohl unserer Mitarbeiter als auch Geschäftspartner ab und überzeugen ausschließlich durch unsere Leistungen und Produktqualität. Wir verpflichten uns, weder Geschenke oder Zuwendungen anzunehmen noch zu gewähren, um daraus einen rechtswidrigen Vorteil zu erlangen. Unsere Geschäftsbeziehungen basieren allein auf sachlichen und wirtschaftlichen Kriterien.

Kein Mitarbeiter darf die geschäftlichen Beziehungen im Rahmen der BILSTEIN GROUP für persönliche oder fremde Vorteile zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Eine unlautere Beeinflussung von Kunden, Lieferanten oder Angehörigen des öffentlichen Dienstes findet nicht statt.

Eine Kodifikation der von der BILSTEIN GROUP ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption sowie konkrete Hilfestellungen und Handlungsempfehlungen für unsere Mitarbeiter sind als wichtiger Bestandteil unseres Compliance Management Systems in dem Anti-Korruptionsleitfaden der BILSTEIN GROUP niedergelegt.

2. GELDWÄSCHE

Wir wahren und fördern den fairen und effektiven Wirtschafts- und Finanzverkehr und ergreifen alle notwendigen Maßnahmen gegen gesetzeswidrige Zahlungen und Gelder verdächtiger Herkunft (Geldwäsche).

IX. Umgang mit Spenden

Wir unterstützen und fördern soziale und kulturelle Projekte. Spenden werden nicht zur Erlangung wirtschaftlicher Vorteile gewährt. Sie unterfallen dem unternehmerischen Transparenzgebot und sind unter Angabe von Adressat und Verwendungszweck zu dokumentieren und ausschließlich im Einklang mit der jeweils geltenden Rechtsordnung und Richtlinie durch die Geschäftsführung zu gewähren.

Spenden und Sponsoring-Maßnahmen an politische Parteien, einzelne Mandatsträger oder Kandidaten für politische Ämter werden von der BILSTEIN GROUP nicht gewährt.

X. Fairer Wettbewerb

Fairer Wettbewerb hat im Rahmen der freien Entfaltung jedes Marktteilnehmers einen besonderen Stellenwert. Wir bekennen uns zum fairen und offenen Wettbewerb und zum fairen Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten sowie den jeweils geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechtsvorschriften. Entsprechende Pflichten sind als wichtiger Bestandteil unseres Compliance Management Systems in unserem Kartellrechtsleitfaden festgelegt.

XI. Umgang mit (vertraulichen) Informationen

1. DATENSCHUTZ, INFORMATIONSSICHERHEIT

Wir respektieren personenbezogene Kunden-, Mitarbeiter- und Lieferantendaten sowie vertrauliche und geheime Unternehmensdaten und schützen diese vor unberechtigtem Zugang, missbräuchlicher Nutzung, Verlust oder vorzeitiger Vernichtung mit allen uns zur Verfügung stehenden, geeigneten und angemessenen Mitteln technischer und organisatorischer Art. Der Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung der Informationssicherheit haben für uns höchste Priorität. Wir haben hierzu ein Informationssicherheitsmanagementsystem eingerichtet, das u. a. zahlreiche Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen enthält und zu deren Einhaltung alle Mitarbeiter verpflichtet sind.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgt nur im Rahmen des gesetzlich Erlaubten, lediglich im zwingend erforderlichen Umfang und ausschließlich für vorgesehene Zwecke. Darüber hinaus verpflichten wir uns, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen zu sichern und die gesetzlichen und sonstigen Vorgaben einzuhalten.

2. GEHEIMHALTUNG

Von höchstem Stellenwert im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern ist für uns auch der Schutz vertraulicher Informationen, von Know-how sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.

Vertraulich in diesem Zusammenhang sind Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Know-how sowie alle Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die von der BILSTEIN GROUP als vertraulich bezeichnet werden oder an deren Geheimhaltung die

BILSTEIN GROUP oder ihre Geschäftspartner und Kunden ein berechtigtes Interesse haben.

Unabhängig davon, ob die Informationen im privaten oder beruflichen Bereich bekannt geworden sind, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, die ihm zur Kenntnis gelangten Informationen, Know-how sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse stets vertraulich zu behandeln. Insbesondere Mitarbeiter, die über einen Zugang zu besonders vertraulichen Informationen verfügen, haben strikt auf Geheimhaltung zu achten und die hierzu eingerichteten Maßnahmen und Vorschriften zu beachten.

Weitere Einzelheiten im Zusammenhang mit Geheimhaltungspflichten sind den individuellen Arbeitsverträgen und dem Informationssicherheitsmanagementsystem der BILSTEIN GROUP zu entnehmen.

3. UMGANG MIT PATENTEN UND SONSTIGEN GEWERBLICHEN SCHUTZRECHTEN

Der Schutz unseres Know-hows ist wesentlich für den Unternehmenserfolg der BILSTEIN GROUP. Wir schützen unser geistiges Eigentum sowie andere urheberrechtlich geschützten Informationen sorgfältig und gehen aktiv gegen Produktfälschungen vor. Gleichmaßen respektieren und schützen wir wirksame Schutzrechte Dritter.

4. UNABHÄNGIGE UND VERANTWORTUNGSVOLLE BERICHTERSTATTUNG

Die BILSTEIN GROUP respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre.

Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass private Äußerungen nicht im Zusammenhang mit seiner jeweiligen Funktion/Tätigkeit im Unternehmen stehen bzw. als private Äußerungen erkennbar sind. Offizielle Stellungnahmen sind nur mit vorheriger Genehmigung der Geschäftsführung und in Abstimmung mit der Führungskraft gestattet. Entsprechende Anfragen Dritter über etwaige Stellungnahmen sind an die Geschäftsführung weiterzuleiten.

XII. Internationaler Handel

Als international tätiges Unternehmen beachtet die BILSTEIN GROUP auch im Rahmen des internationalen Handels alle relevanten nationalen und internationalen Vor-

schriften und Abkommen zur Kontrolle des internationalen Warenhandelsverkehrs und führt diesbezüglich jährliche Mitarbeiterschulungen durch.

Wir verfügen über technische Systeme, um die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen bei Importen und Exporten dauerhaft und tagesaktuell sicherzustellen. Insbesondere führen wir im Wege von „Über Nacht“-Checks regelmäßige Sanktionslisten-Prüfungen durch.

XIII. Transparente Finanzberichterstattung

Die Finanzberichterstattung erfolgt in Übereinstimmung mit den anwendbaren nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften und bildet die tatsächlichen Verhältnisse der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der BILSTEIN GROUP ab.

XIV. Schutz betrieblichen Eigentums

Das betriebliche Eigentum der BILSTEIN GROUP ist von jedem Mitarbeiter zu respektieren und schonend zu behandeln.

Firmeneigentum ist ausschließlich betrieblich und im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit zu nutzen, sofern nicht eine Genehmigung zur privaten Nutzung erteilt wurde.

XV. Hinweisgebersystem

Um Kenntnis von etwaigen Compliance-Verstößen zu erlangen, stellt die BILSTEIN GROUP internen und externen Hinweisgebern verschiedene Meldewege zur Verfügung.

Wir nehmen alle Hinweise ernst und garantieren eine – im gesetzlich zulässigen Rahmen – vertrauliche Bearbeitung. Benachteiligungen von Personen, die einen Verstoß melden oder einen Verdacht äußern, werden nicht toleriert.

Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP sowie unsere Geschäftspartner und sonstige Dritte haben über folgende Kommunikationswege die Möglichkeit, Meldungen zu Compliance-Verstößen abzugeben – auf Wunsch auch anonym:

- **an die Führungskräfte der BILSTEIN GROUP,**

- an den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP,
(Emailadresse: compliance@bilstein-kaltband.de, T +49 2334 82-1100),
- über unser elektronisches Hinweisgebersystem, zu finden auf unserer Homepage unter www.bilstein-gruppe.de/corporate-governance sowie unter www.bilstein-gruppe.de/kontakt

XVI. Verbindlichkeit

Als unternehmensinternes Regelwerk ist dieser Code of Conduct für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft der BILSTEIN GROUP verbindlich und die Einhaltung zwingend.

Wir tragen Sorge für die Umsetzung und Bekanntgabe des Code of Conduct. Dieser Code of Conduct wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt und steht jederzeit elektronisch zur Verfügung. Außerdem wurde/wird der Inhalt dieses Code of Conduct im Rahmen von Mitarbeiterschulungen ausführlich erläutert. Unseren Führungskräften obliegt dabei die Pflicht, die Kenntnis bei jedem seiner Mitarbeiter sicherzustellen.

Verstöße gegen den Code of Conduct ziehen – unbeschadet möglicher gesetzlicher Konsequenzen – betriebsinterne Disziplinarmaßnahmen nach sich, die dem Ausmaß und der Schwere des Verstoßes angepasst sind und die jeweiligen Besonderheiten der Situation berücksichtigen. Ein Verstoß kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Der Code of Conduct ist verbindlicher und elementarer Bestandteil des weltweiten Compliance Management Systems der BILSTEIN GROUP. Er dient als Leitfaden für rechtmäßiges Handeln eines jeden Mitarbeiters. Zusätzlich bildet er die Grundlage für weitere interne Leitfäden, die entwickelt werden und im Rahmen des ständigen Fortschreibens des Compliance Management Systems weiter zu konkretisieren sind. Die ergänzenden Leitfäden sind daher im Zusammenspiel mit diesem Code of Conduct zu sehen und ebenfalls von allen Mitarbeitern einzuhalten.

Da der Code of Conduct an sämtlichen nationalen und internationalen Standorten der BILSTEIN GROUP Geltung haben soll, wurden manche Vorgaben modifiziert bzw. an das jeweils geltende Recht angepasst. Hierzu wurden jeweils nationale Ergänzungen erstellt, welche die Besonderheiten des jeweiligen Landes beachten.

Anti-Korruptionsleitfaden

Einleitung

Die BILSTEIN GROUP¹ steht für faire Geschäfte und nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Die Unternehmen der BILSTEIN GROUP achten die gesetzlichen Bestimmungen sowie den freien und lautereren Wettbewerb.

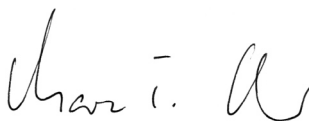
Dafür ergreifen wir auch in Ihrem Interesse als Mitarbeiter² und zu Ihrem Schutz sowie im Interesse und zum Schutz unserer Geschäftspartner konsequente Maßnahmen. Hierzu haben wir ein Compliance Management System aufgesetzt, welches insbesondere einen Code of Conduct sowie weitere Leitfäden und Anmerkungen enthält.

Dieser Leitfaden zur Korruptionsprävention soll zusammen mit der angehängten Ampelmatrix die diesbezüglich bereits bestehenden Regelungen und Prinzipien, denen sich die Unternehmen der BILSTEIN GROUP verpflichtet sehen, insbesondere mit Blick auf Korruptionsbekämpfung und Achtung des fairen Wettbewerbs ergänzen. In der BILSTEIN GROUP dulden wir keine Form korrupten Handelns, sondern setzen uns aktiv für dessen Bekämpfung ein.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Korruption nicht nur gegen die geltenden Wettbewerbsregeln verstößt, sondern auch Entscheidungen begünstigt, die weder gemeinwohl- noch sachorientiert sind. Entscheidungen, die auf Korruption beruhen, können daher die Wirtschaft in ihrer Gesamtheit wie auch jedes einzelne Unternehmen nachhaltig schädigen.

Darüber hinaus sind Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit in Deutschland unter Strafe gestellt. Deshalb ist es uns in der BILSTEIN GROUP wichtig, die Risiken solcher Gesetzesverstöße so gut es eben geht auszuschließen bzw. zu minimieren und zu diesem Zweck Sie als unsere Mitarbeiter entsprechend zu informieren und vor Rechtsverstößen zu schützen.

Alle Mitarbeiter sind hierbei zur Befolgung dieser Vorgaben und Regelungen ausdrücklich angehalten. Dieser Leitfaden soll Ihnen eine Hilfestellung sein und gleichzeitig verbindliche Vorgaben für den Umgang mit Zuwendungen machen.



Marc T. Oehler
Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung
der BILSTEIN GROUP

¹„BILSTEIN GROUP“ wird im Rahmen dieses Leitfadens als Oberbegriff für alle derzeitigen und zukünftigen Unternehmen der BILSTEIN GROUP weltweit verwendet. Dies sind derzeit u. a. die Firmen BILSTEIN GmbH & Co. KG, HUGO VOGELSANG GmbH & Co. KG, BILSTEIN SERVICE GmbH, BILSTEIN CEE a.s., BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP, BILSTEIN STEEL FIBER GmbH, BILCUT GmbH, SHEARLINE STEEL STRIP Ltd., BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co., Ltd. und BILSTEIN SPECIALTY STEEL MEXICO, S. de R.L. de C.V.

²„Mitarbeiter“ wird als Oberbegriff für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet. Damit sind alle in unseren Unternehmen beschäftigten Personen gemeint. Dies erfolgt aus rein redaktionellen und nicht aus inhaltlichen Gründen und beinhaltet dementsprechend keine Wertung.

I. Zuwendungen

1. DEFINITION

Eine Zuwendung im Sinne dieses Leitfadens ist

- **jeder Vorteil bzw. jede Leistung,**
- **der/die den Empfänger materiell oder immateriell in wirtschaftlicher, rechtlicher oder persönlicher Hinsicht objektiv besser stellt und**
- **auf den/die der Empfänger keinen Rechtsanspruch hat.**

Dabei werden sowohl die Hingabe von Zuwendungen, also Zuwendungen, die Sie Ihrem Geschäftspartner anbieten, überreichen bzw. gewähren (sog. aktive Zuwendungen), als auch die Annahme von Zuwendungen, d. h. eine Zuwendung, die Sie von Ihrem Geschäftspartner angeboten bekommen oder erhalten (sog. passive Zuwendungen), von diesem Leitfaden erfasst.

2. BESONDERE SITUATIONEN, IN DENEN KORRUPTES VERHALTEN DENKBAR IST

Zuwendungen können sowohl direkt als auch indirekt gewährt werden. Hierbei ist insbesondere an „Vetternwirtschaft“ zu denken, in deren Ausgestaltung die Zuwendung bzw. der Vorteil einem Ihrer Familienmitglieder, einem Bekannten oder einer sonstigen nahestehenden Person zukommt.

Bei Geschäften insbesondere auch im Ausland bzw. mit Auslandsbezug kommt es vor, dass externe Berater und Vermittler aufgrund ihrer lokalen Kenntnis von Unternehmen der BILSTEIN GROUP als Mittler bei Verhandlungen oder beim Abschluss von Verträgen eingesetzt werden. Auch diese Personen haben sich an die geltenden gesetzlichen Regelungen zu halten. Zusätzlich haben Sie als Auftraggeber darauf zu achten, dass sich der beauftragte Dritte an die in diesem Anti-Korruptionsleitfaden festgelegten Regelungen und Pflichten hält.

Grundsätzlich sind zusätzlich zu den deutschen Gesetzen bei Geschäften mit Auslandsbezug die jeweils einschlägigen ausländischen Regelungen und gesetzlichen Normen einzuhalten (bspw. das US-amerikanische Korruptionsstrafrecht in Gestalt des **Foreign Corrupt Practices Act – FCPA** sowie das Gesetz zur internationalen

Bekämpfung von Korruption des Vereinigten Königreichs, der **UK Bribery Act**) und die etwaigen ausländischen Besonderheiten zu beachten.

Der FCPA ist ein US-amerikanisches Gesetz zur internationalen Bekämpfung von Korruption, dessen Anwendungsbereich grundsätzlich nicht an den Grenzen der USA endet, sondern sich auch auf Unternehmen mit Sitz außerhalb der USA erstrecken kann. Nach dem FCPA ist die Bestechung ausländischer Amtsträger (auch außerhalb der USA) verboten, wobei die Definition des Begriffs „Amtsträger“ nach dem FCPA von der deutschen Definition abweicht und diese erweitert (siehe ausführlich hierzu unter Abschnitt V.).

Auch der UK Bribery Act gilt nicht nur für Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich, sondern ist für ausländische Unternehmen bereits von Relevanz, wenn sie dort in irgendeiner Weise Geschäfte führen (ausreichend sind etwa umfangreiche Kundenbeziehungen nach UK). Die Bestechungshandlung selbst muss keinen Bezug zu diesen geschäftlichen Aktivitäten haben; vielmehr kann jede Auslandstat nach dem UK Bribery Act verfolgt werden, die eine für das Unternehmen tätige Person im Zuge seiner geschäftlichen Tätigkeit begangen hat. Hervorzuheben ist, dass der UK Bribery Act nicht nur die (aktive) Bestechung ausländischer Amtsträger (auch außerhalb der UK) unter Strafe stellt, sondern sich sein Anwendungsbereich auch auf die Bestechung von Entscheidungsträgern im privaten Sektor erstreckt.

Für die Unternehmen der BILSTEIN GROUP ist es daher wichtig, Sie als Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren, dass stets auch die Regelungen des FCPA sowie des UK Bribery Act zu beachten sind. Wenn Sie hierzu Fragen haben sollten oder Unsicherheiten auftauchen, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an unseren Compliance-Beauftragten. Bitte nutzen Sie hierzu die Emailadresse: **compliance@bilstein-kaltband.de** oder melden Sie sich telefonisch. Die Kontaktdaten sind in dem Kontaktblatt „Compliance-Beauftragter/Ansprechpartner“ zu finden, das im MS-Sharepoint/Intranet hinterlegt ist und ebenfalls durch die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die Geschäftsführungssekretariate ausgegeben wird.

II. Zuwendungskategorien

Um Ihnen greifbare Vorgaben an die Hand zu geben, hat die BILSTEIN GROUP unter Berücksichtigung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben für Deutschland eine trennbare Unterscheidung zwischen zulässigen, unzulässigen und solchen Zuwendungen, die nur unter bestimmten Voraussetzungen gewährt bzw. angenommen

werden dürfen, vorgenommen. Gleichwohl verbleibt trotz dieser Kategorisierung der eigenverantwortliche Umgang mit Ihren Geschäftspartnern, der die Annahme und Gewährung solcher Zuwendungen beinhalten kann, stets bei Ihnen als Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP.

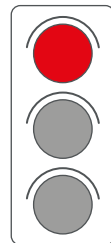
Dieser Anti-Korruptionsleitfaden ermöglicht es Ihnen, anhand der Vorgaben und Regelungen eigenständig zu beurteilen, ob und inwiefern die Zuwendung, die Sie angeboten bekommen, erhalten haben oder gewähren möchten, im Einklang mit dem Leitfaden zur Anti-Korruption der BILSTEIN GROUP steht oder ob diese ausschließlich unter dem Vorbehalt der Zustimmung entsprechend der vorliegenden Regelungen durch den Compliance-Beauftragten zulässig ist.

Die folgende Darstellung kann erwartungsgemäß nicht jeden Einzelfall erfassen und stellt daher lediglich eine Hilfestellung für die Prüfung der Zuwendung dar. In Zweifelsfällen können und sollten Sie sich jederzeit vertrauensvoll an den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP wenden. Auch sämtliche sonstigen Fragen zum Thema Compliance können Sie vertrauensvoll an diesen richten. Im Grundsatz gilt für die Einordnung der Zulässigkeit von Zuwendungen folgende Kategorisierung:

1. STETS VERBOTENE ZUWENDUNGEN

Die im Folgenden genannten Zuwendungen dürfen weder gewährt noch entgegengenommen werden und sind daher als stets verbotene Zuwendungen anzusehen.

- a) Zuwendungen dürfen in keinem Fall als **Gegenleistung für geschäftliches oder dienstliches Handeln**, das zu einer unlauteren Bevorzugung des Zuwendenden oder eines Dritten bei dem Bezug oder dem Verkauf von Waren oder gewerblichen Leistungen führt, angeboten, entgegengenommen oder übergeben werden. Das bedeutet, dass unabhängig von der Höhe und Art der Zuwendung keine Zuwendungen in der Erwartung, dass der Adressat bestimmte Geschäfte abschließt, gewährt oder entgegengenommen werden dürfen. Dies gilt auch für Zuwendungen, die als Gegenleistung für eine Handlung im Rahmen des Bezugs von Waren oder Dienstleistungen erfolgen, wenn der Zuwendungsempfänger aufgrund der Zuwendung die ihm gegenüber seinem Arbeitgeber obliegenden Pflichten ohne dessen vorherige Einwilligung verletzt.



Zu berücksichtigen ist auch, dass im Einzelfall bereits das Anbieten und Fordern einer Zuwendung ohne eine tatsächliche Hingabe strafbar sein kann.

- b) **Geldzuwendungen** jeglicher Art – bar oder unbar – sind unzulässig.
- c) Stets verboten sind zudem Zuwendungen an **Amts- und Mandatsträger**. Dies sind Personen, die nach deutschem Recht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehen oder sonst dazu bestellt sind, bei einer Behörde oder sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen. Damit unterfallen nicht nur Beamte, die z. B. über Baugenehmigungen oder öffentliche Ausschreibungen zu entscheiden haben (insb. in Vergabeverfahren), sondern beispielsweise auch Mitarbeiter von kommunalen Versorgungsbetrieben, wie Stadt- und Wasserwerken, diesem Verbot. Beachten Sie, dass auch bei der Amtsträgerkorruption der Vorteilsempfänger ein Dritter sein kann.

Dieses Verbot gilt auch für Zuwendungen an Bedienstete ausländischer Staaten bzw. internationaler Organisationen, Personen, die beauftragt sind, öffentliche Aufgaben für ausländische Staaten wahrzunehmen, sowie für ausländische Richter und Soldaten.

Bitte beachten Sie u. a. aufgrund der BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP mit Sitz in den USA die folgenden ergänzenden Hinweise:

Sofern US-amerikanisches Recht (insb. FCPA) zur Anwendung kommt, ergeben sich einige Besonderheiten und Verschärfungen im Zusammenhang mit Amts- und Mandatsträgern, die von Ihnen als Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP ebenfalls zu beachten sind. Nach US-amerikanischem Recht sind alle Personen, die – ungeachtet ihrer Funktion oder ihres Rangs – für Regierungen, Ministerien, Behörden oder sonstige öffentliche Stellen oder in deren Auftrag arbeiten, Amtsträger. Ferner zählen (teil-)staatliche Unternehmen, internationale Organisationen, politische Parteien und deren Funktionäre sowie Kandidaten für öffentliche Ämter dazu. Sie als Mitarbeiter der Unternehmen der BILSTEIN GROUP sind dazu angehalten, bei all Ihren Tätigkeiten weltweit die weit gefasste US-amerikanische Definition der Begriffe Amts- und Mandatsträger („**Foreign Official**“) anzuwenden.

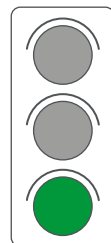
- d) **Reise- und Übernachtungskosten**, die im Rahmen von Dienstreisen entstehen, sollen immer von dem Unternehmen des jeweiligen Reisenden übernommen werden. Wenn Sie also eine Dienstreise für die BILSTEIN GROUP unternehmen, bedeutet dies, dass die BILSTEIN GROUP grundsätzlich die Kosten übernimmt. Ausnahmen gelten dann, wenn es sich um eine (geringwertige) Gefälligkeit, wie beispielsweise eine innerörtliche (Taxi-)Fahrt vom/zum Bahnhof oder Flughafen,

handelt und der Reisende dieses Angebot aus praktischen Gründen, z. B. bei einer Fahrt mit gemeinsamen Ziel, nicht ablehnen kann.

- e) Die Entscheidung über **Spenden und Sponsoring** bleibt ausschließlich der Geschäftsführung vorbehalten.
- f) Zuwendungen, insbesondere Geschenke und Vorteilsgewährungen – auch wenn diese an dritte Personen gewährt werden (sog. Dritt Vorteile) –, die **nicht im Einklang mit der normalen sozialen Ordnung des Lebens** stehen und **nicht der Geschäftsüblichkeit entsprechen**, sind verboten. Unter keinen Umständen darf für einen Außenstehenden der Eindruck entstehen, dass mit der Zuwendung eine geschäftliche Entscheidung beeinflusst werden soll. Dies betrifft insbesondere kostspielige Zuwendungen, wie VIP-Tickets zu kulturellen Veranstaltungen.
- g) Im Zusammenhang mit der **Beauftragung von externen Beratern** ist in besonderem Maße darauf zu achten, dass die Beraterverträge schriftlich gefasst sind und eine detaillierte Leistungsbeschreibung enthalten. Ferner muss die Vergütung/ Provision stets angemessen und üblich sein. Sogenannte **„Kick-Back“-Zahlungen sind verboten** (hierbei wird zunächst eine überhöhte Provision an den Berater geleistet, die anschließend zu Teilen wieder an den beauftragenden Mitarbeiter zurückgezahlt wird).
- h) Zahlungen zur **Beschleunigung staatlicher Leistungen** (sog. „facilitation payments“) sind **stets verboten**, selbst wenn im Ausland solche Zahlungen kleiner Beträge an Amtsträger, Bedienstete ausländischer Staaten bzw. internationaler Organisationen, Personen, die befugt sind, öffentliche Aufgaben für ausländische Staaten wahrzunehmen, sowie an ausländische Richter oder Soldaten zur Beschleunigung des Verfahrens möglicherweise sozial üblich sind. Dieses Verbot gilt nicht, wenn es einen offiziellen Gebührenkatalog gibt, der ein „beschleunigtes Verfahren“ gegen einen offiziellen Aufpreis vorsieht. Bitte kontaktieren Sie in Zweifelsfällen den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP.

2. STETS ERLAUBTE ZUWENDUNGEN

- a) Die Teilnahme an reinen **Fachveranstaltungen**, zu denen Ihr Geschäftspartner Sie einlädt und deren Kosten Ihr Geschäftspartner übernimmt, ist stets zulässig, sofern diese Fachveranstaltungen keinen Freizeitcharakter aufweisen und die Veranstaltungen in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten eine sinnvolle Ergänzung für Ihre Tätigkeit bei der BILSTEIN GROUP darstellen.



Ebenfalls dürfen Sie, wenn der fachliche Teil weit überwiegt – in Abstimmung mit Ihrem Vorgesetzten –, Ihre/n Geschäftspartner zu einer von der BILSTEIN GROUP organisierten reinen Fachveranstaltung einladen.

Beachten Sie jedoch, dass es auch bei Übernahme der Kosten für eine solche Veranstaltung – wie oben unter II. 1. d) dargestellt – dabei bleibt, dass Reise- und Übernachtungskosten stets vom Reisenden selbst bzw. von dessen Unternehmen zu tragen sind.

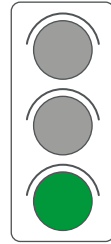
Sofern die BILSTEIN GROUP Veranstaltungen selbst durchführen möchte (bspw. Messe), obliegt die Organisation und die genaue Ausgestaltung der Veranstaltung der Geschäftsführung.

- b) Die übliche **Bewirtung** während Tagungen, Besprechungen und Veranstaltungen durch die BILSTEIN GROUP oder vor Ort bei Geschäftspartnern oder am Veranstaltungsort ist grundsätzlich zulässig. Erfasst werden hiervon sowohl Getränke als auch typische Snacks. Auch ein (Mittag-)Essen, das während der Veranstaltung oder eines Besprechungstermins erfolgt, ist grundsätzlich erlaubt. Voraussetzung dafür ist, dass bei dieser Form der Bewirtung der Vergnügungscharakter nicht im Vordergrund steht und die Art der Bewirtung im angemessenen Verhältnis zur Veranstaltung und zum Teilnehmerkreis steht. Bitte beachten Sie, dass in Bezug auf Amtsträger auch eine übliche Bewirtung unzulässig ist.
- c) **Einladungen zu Geschäftsessen** dürfen grundsätzlich angenommen und ausgesprochen werden, soweit sie im Einklang mit dem Grundsatz der Sozialadäquanz (d. h. Angemessenheit und Üblichkeit der Bewirtung) stehen (s. hierzu die Ausführungen in II. 5.). Die Angemessenheit und Üblichkeit der Bewirtung bestimmt sich dabei unter anderem nach der Funktion des Beschäftigten sowie dem Anlass und Rahmen des Essens (Dauer, Ort, Eignung zur Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen, Zusammensetzung des Teilnehmerkreises etc.). Bitte beachten Sie, dass in Bezug auf Amtsträger auch eine übliche Bewirtung unzulässig ist.
- d) **Geringwertige Werbegeschenke und kleine Aufmerksamkeiten**, z. B. Massenwerbeartikel wie Kugelschreiber, Kalender oder Schreibblöcke mit Firmenlogo sowie Schokolade halten sich im Rahmen des Sozial- und Geschäftsüblichen und sind daher zulässig.

Beachten Sie bitte jedoch auch hier, dass letztlich Ihnen die Verantwortung und gewissenhafte Vorgehensweise hinsichtlich der Einordnung solcher Zuwendungen obliegt. Hierfür können Sie die unter II. 3. aufgeführten Richtwerte zur Orientierung nutzen.

3. ZUWENDUNGEN, DIE INNERHALB BESTIMMTER GRENZEN ERLAUBT SIND

Eine Zuwendung, die nicht nach II. 1. stets verboten ist, kann auch dann ohne Zustimmung des Compliance-Beauftragten erlaubt sein, wenn sie angemessen und sozialadäquat ist. Die BILSTEIN GROUP hat für Sie unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben dabei einen greifbaren Richtwert festgelegt. Danach sind Zuwendungen auch erlaubt, wenn sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

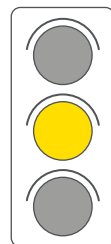


- Die Zuwendung ist nicht grundsätzlich nach den obigen Regelungen verboten,
- der Wert der Zuwendung beträgt **höchstens EUR 35,00**,
- eine Zuwendung dieser Art erfolgt lediglich **einmal** pro Kalenderjahr und pro Geschäftspartner (dies gilt jeweils für aktive und passive Zuwendungen getrennt) und
- die Zuwendung ist angemessen und sozialadäquat.

Im Einzelnen bedeutet dies z. B. Folgendes: Sie dürfen einem Geschäftspartner für ein Kalenderjahr eine Zuwendung mit einem Wert von bis zu EUR 35,00 gewähren und können gleichzeitig jeweils eine Zuwendung mit einem Wert von bis zu EUR 35,00 von diesem Geschäftspartner erhalten. Beachten Sie hierbei, dass diese Grenzen ebenso für den jeweiligen Geschäftspartner (Unternehmen) gelten und nicht pro Mitarbeiter des Geschäftspartners angewendet werden. Sollte es beispielsweise bei einem Lieferanten zwei Ansprechpartner geben, müssen Sie dies zwingend berücksichtigen.

4. ZUWENDUNGEN, DIE EINER VORHERIGEN ZUSTIMMUNG BEDÜRFE

Sofern eine Zuwendung nicht bereits nach den unter II. 2. und II. 3. dargelegten Anforderungen erlaubt ist, kann eine Zuwendung auch zulässig sein, wenn Sie entsprechend dem nachfolgend dargestellten Prozess eine Zustimmung durch den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP erhalten haben, bevor Sie diese Zuwendung gewähren oder annehmen.



Entsprechend der vorstehenden Grundsätze unterfallen dieser Zustimmungspflicht immer zwingend die Zuwendungen, deren Gegenwert EUR 35,00 überschreitet und/oder die häufiger als einmal pro Geschäftspartner und Kalenderjahr gewährt bzw. angenommen werden sollen.

In diesen Fällen gehen Sie bitte wie folgt vor:

Informieren Sie zunächst den Compliance-Beauftragten über die beabsichtigte Zuwendung per E-Mail unter: **compliance@bilstein-kaltband.de**. Hierbei sollten Sie den Anlass und den Wert der Zuwendung sowie den Geschäftspartner angeben. Der Compliance-Beauftragte wird auf Grundlage Ihrer Informationen entscheiden, ob diese Zuwendung zulässig ist. Sofern der Compliance-Beauftragte diese Zuwendung für zulässig erklärt, wird er Ihnen seine Zustimmung ebenfalls per E-Mail zukommen lassen. Sofern er sie jedoch für unzulässig erklärt, wird er Ihnen neben der Einordnung auch eine Begründung für diese Entscheidung nennen.

Tatsächlich gewähren oder annehmen dürfen Sie eine zustimmungspflichtige Zuwendung erst, wenn Sie die Zustimmung des Compliance-Beauftragten erhalten haben. Wenn keine Zustimmung erteilt wird, dürfen Sie aktive Zuwendungen nicht gewähren oder passive Zuwendungen nicht annehmen. Im letztgenannten Fall weisen Sie die Zuwendung gegenüber dem Geschäftspartner höflich unter Verweis auf diesen Anti-Korruptionsleitfaden zurück.

Als Hilfestellung haben wir Ihnen unter **Anlage 1** dieses Anti-Korruptionsleitfadens eine Empfehlung und einen Formulierungsvorschlag für die Zurückweisung von Zuwendungen gegenüber Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt.

Sollten Sie Zweifel haben, ob eine Zuwendung nach diesem Anti-Korruptionsleitfaden erlaubt ist, wenden Sie sich jederzeit vertrauensvoll per E-Mail oder telefonisch an den Compliance-Beauftragten.

5. EIGENVERANTWORTLICHE PRÜFUNG

Losgelöst von der Frage, ob die Zuwendungen (aktiv und passiv) unter den obigen Kriterien grundsätzlich als zulässig einzuordnen sind, sind Sie stets verpflichtet, eine eigene Prüfung der Zulässigkeit vorzunehmen. Konkret haben Sie anhand der nachstehend aufgenommenen Kriterien zu prüfen, ob die Zuwendung angemessen und sozialadäquat ist. Sollte die Zuwendung nicht angemessen und sozialadäquat sein, so handelt es sich unabhängig von der Kategorisierung um eine verbotene Zuwendung im Sinne dieses Leitfadens.

Für die **Adäquanzprüfung** relevant sind alle im Zusammenhang mit der Zuwendung stehenden Umstände. Diese Prüfung hat sich insbesondere nach folgenden Kriterien zu richten:

(i) Zielsetzung der Zuwendung

Erstes Kriterium ist die Zielsetzung der Zuwendung. Dabei ist der Frage nachzugehen, ob und – wenn ja – welche sachlichen Gründe es für die konkrete Zuwendung an/von den Angestellten/Beauftragten eines Geschäftspartners gibt. Ein Ausschlusskriterium ist der **Anschein, dass die Zuwendung im Zusammenhang mit einer konkreten zukünftigen Geschäftsentscheidung vorgenommen wird**. Es darf daher kein Zusammenhang mit zukünftigen Geschäftsentscheidungen bestehen; die Zuwendung muss intern wie extern transparent gemacht und dokumentiert werden.

(ii) Geschäftsbezug der Zuwendung

Zweites Kriterium ist der geschäftliche Bezug der Zuwendung. Besteht kein oder nur ein ganz geringer Zusammenhang zwischen der Zuwendung und der Geschäftstätigkeit der BILSTEIN GROUP – bspw. wegen des ausschließlichen „**Spaß-Charakters**“ –, spricht dies gegen die Angemessenheit und die Sozialadäquanz der Zuwendung.

(iii) Art der Zuwendung

Drittes Kriterium ist die Art der Zuwendung. Während einfache „**Give-Aways**“, wie z. B. Kugelschreiber/Blöcke oder kleine Werbegeschenke im Regelfall nicht dazu geeignet sind, den Angestellten/Beauftragten eines Geschäftspartners oder Sie selbst zu einer bestimmten Geschäftshandlung zu beeinflussen, kann dies bspw. bei großzügigen Einladungen zu „**Spaß-Veranstaltungen**“ (Einladungen zu einem Gala-Dinner, Reisen ins Ausland) anders zu bewerten sein.

(iv) Wert der Zuwendung

Viertes Kriterium ist der Wert einer Zuwendung. Das Risiko einer unrechtmäßigen Beeinflussung steigert sich mit dem Wert der Zuwendung. D. h. je höher der Wert der Zuwendung ist, desto größer ist der Anschein, dass sich der Angestellte/Beauftragte eines Geschäftspartners hierdurch zu einer Geschäftsentscheidung verleiten lässt bzw. Sie sich dazu verleiten lassen.

(v) Die Stellung des Zuwendenden und Zuwendungsempfängers

Ein weiteres Kriterium ist der soziale und rechtliche Status des Zuwendenden bzw. des Zuwendungsempfängers. So sind bspw. Zuwendungen, die die Geschäftsführung Geschäftspartnern oder Kunden gewährt, anders zu bewerten als bspw. Zuwendungen eines Mitarbeiters an einen Neukunden. Gleiches gilt, wenn die Geschäftsführung repräsentative Aufgaben wahrnimmt.

(vi) Häufigkeit von Zuwendungen

Ein Kriterium – unter Beachtung der obigen Regelungen – ist auch die Häufigkeit der Zuwendungen, die einem Geschäftspartner bzw. Kunden gewährt werden. Während eine Zuwendung zum Geburtstag positiv zu bewerten ist, kann es ein negatives Kriterium darstellen, wenn im Zwölfmonatszeitraum mehrere – für sich genommen zulässige – Zuwendungen gewährt werden.

(vii) Checkliste für die Adäquanzprüfung

Anhand der nachfolgenden Checkliste sind die Zuwendungen immer zu überprüfen, wobei letztlich stets der gesunde Menschenverstand entscheiden sollte.

- Kann ausgeschlossen werden, dass die Zuwendung Auswirkungen auf die objektive unternehmerische Entscheidung hat oder dass sie den freien und fairen Wettbewerb negativ beeinflusst?
- Kann ausgeschlossen werden, dass die Zuwendung den Empfänger oder nahe-stehende Dritte persönlich, insbesondere in seiner/ihrer privaten Lebensfüh-rung besser stellt (weil sie nicht dem Unternehmensvermögen auf Empfänger-seite zufällt)?
- Kann ausgeschlossen werden, dass durch die Zuwendung eine persönliche Abhängigkeit entsteht?
- Kann ausgeschlossen werden, dass die Zuwendung in den Augen eines neut-ralen Dritten den Eindruck eines ungerechtfertigten Vorteils hervorruft?
- Ist die Zuwendung u. a. auch gegenüber dem Vorgesetzten transparent?
- Liegt der Wert der Zuwendung in einem vernünftigen und vertretbaren Rahmen und – sofern einschlägig – unterhalb der in diesem Leitfaden festgelegten Schwellen?
- Erfolgt die Zuwendung im Rahmen einer Höflichkeit oder Gefälligkeit?
- Ist die Zuwendung geschäftsüblich?
- Überschreitet die Zuwendung nicht den persönlichen Lebenszuschnitt des Schenkers oder des Beschenkten?
- Handelt es sich nicht um eine wiederholte oder regelmäßige Zuwendung?

Sobald eine der Fragen aus der Checkliste nicht sicher mit „Ja“ beantwortet werden kann, darf die Zuwendung nicht gewährt oder empfangen werden bzw. ist der Compliance-Beauftragte einzuschalten.

6. PRIVATER BEZUG VON LEISTUNGEN

Sie dürfen **Leistungen von Geschäftspartnern** der BILSTEIN GROUP ausschließlich unter folgenden Voraussetzungen privat beziehen:

- a) Preise und Konditionen für diese Leistungen sind marktüblich und enthalten auch keine sonstigen Vorteile, aufgrund derer sich Ihr Geschäftspartner eine geschäftliche Gegenleistung verspricht.

Beispielsweise dürften Sie von einem Lieferanten der BILSTEIN GROUP direkt Waren für Ihren privaten Bereich käuflich erwerben, wenn der Lieferant diese Produkte auch direkt vertreibt und Sie denselben Preis hierfür zahlen, den der Lieferant grundsätzlich im Direktvertrieb verlangt.

- b) Die gleichen Konditionen werden allen Mitarbeitern der BILSTEIN GROUP gewährt.

Selbst wenn der Lieferant diese Produkte nicht direkt vertreibt, dürfen Sie diese Produkte von ihm beziehen, sofern die BILSTEIN GROUP ausnahmsweise eine entsprechende Vereinbarung für den Vertrieb an alle Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP mit diesem Lieferanten getroffen hat und Sie die Produkte zu den entsprechend vereinbarten Konditionen erwerben.

In diesem Zusammenhang erwarten wir von Ihnen ein verantwortungsvolles und gewissenhaftes Handeln, welches in Zweifelsfällen eine Kontaktaufnahme mit dem Compliance-Beauftragten beinhaltet.

III. Dokumentation und Nachweispflicht

Nicht nur zum Wohle der BILSTEIN GROUP, sondern auch in Ihrem eigenen Interesse sollten Sie sicherstellen und nachweisen können, dass die Regelungen dieses Anti-Korruptionsleitfadens von Ihnen eingehalten werden. Daher sind Sie für den Fall, dass Sie eine Zuwendung gewährt oder angenommen haben, zur Dokumentation verpflichtet. Dies beinhaltet, wann Sie welche Zuwendungen gewährt oder erhalten haben.

Bitte verwenden Sie hierfür die als **Anlage 2** beigefügte Übersicht. In diese Übersicht tragen Sie bitte unmittelbar, nachdem Sie eine Zuwendung gewährt oder erhalten haben, ein, von wem (Name des Ansprechpartners und Unternehmen) Sie welche Zuwendung an welchem Datum erhalten bzw. wem Sie diese Zuwendung gewährt haben. Dies gilt auch für **Einladungen zu Geschäftsessen**, soweit diese im Einklang mit dem Grundsatz der Sozialadäquanz (d. h. Angemessenheit und Üblichkeit der Bewirtung) stehen (die damit der Dokumentationspflicht, aber keiner Genehmigungspflicht unterliegen).

Diese Pflicht besteht dagegen **nicht** für die normale und adäquate Bewirtung bei geschäftlichen Besprechungen.

Sofern nach diesem Anti-Korruptionsleitfaden die Annahme oder Gewährung einer Zuwendung nur nach vorheriger Zustimmung des Compliance-Beauftragten erfolgen darf, dokumentieren Sie bitte ebenfalls in **Anlage 2**, wann die Zustimmung erteilt wurde.

Sollten Sie eine verbotene Zuwendung erhalten haben oder sollte Ihnen eine Zuwendung durch den Compliance-Beauftragten nicht genehmigt worden sein, halten Sie bitte insoweit fest, wann und wie die Zurückweisung erfolgte.

Nach Ablauf jedes Kalenderjahres übersenden Sie bitte die Übersicht für das jeweilige Kalenderjahr bis zum 31. Januar des jeweiligen Folgejahres oder unterjährig auf Bitten des Compliance-Beauftragten an diesen. Bitte verwenden Sie hierfür die Hauspost der BILSTEIN GROUP bzw. die E-Mail-Adresse des Compliance-Beauftragten. Der Compliance-Beauftragte wird die Übersichten zentral sammeln und aufbewahren.

Der Compliance-Beauftragte wird die Unterlagen stichprobenartig auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüfen und hierzu ggf. auch Informationen aus anderen Bereichen und Abteilungen der BILSTEIN GROUP einholen.

IV. Verhalten bei verbotenen Zuwendungen

Unter keinen Umständen dürfen Sie Zuwendungen, die nach diesem Anti-Korruptionsleitfaden verboten sind oder zu denen der Compliance-Beauftragte keine Zustimmung erteilt hat, Ihrem Geschäftspartner gewähren oder von ihm annehmen. Auch wenn ein Geschäftspartner Ihnen eine verbotene Zuwendung erst noch zukommen lassen möchte, dürfen Sie diese nicht annehmen. Vielmehr weisen Sie bitte diese Zuwendung mit Verweis auf diesen Anti-Korruptionsleitfaden zurück.

In **Anlage 1** wurde für Sie ein Formulierungsvorschlag für eine entsprechende Zurückweisung aufgenommen.

V. Besonderheiten und Anwendungsbereich des US-amerikanischen Korruptionsstrafrechts

Der **Foreign Corrupt Practices Act** (FCPA) ist ein US-amerikanisches Gesetz zur internationalen Bekämpfung von Korruption. Der Anwendungsbereich des FCPA endet grundsätzlich **nicht** an den Grenzen der USA, sondern kann sich auch auf Unternehmen mit Sitz außerhalb der USA erstrecken. Dies ist für die BILSTEIN GROUP (auch in Deutschland) unter anderem wegen der BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP mit Sitz in den USA von hoher Relevanz.

Nach dem FCPA ist die Bestechung ausländischer Amtsträger (auch außerhalb der USA) verboten. Bereits das Angebot einer mit korruptiver Absicht vorgenommenen Zahlung oder eines sonstigen vermögenswerten Vorteils reicht aus, um diesen Straftatbestand zu verwirklichen.

Die Definition des Begriffs „Amtsträger“ nach dem FCPA weicht von der deutschen Definition ab und erweitert diese. Bitte beachten Sie daher, dass nach den Regelungen des FCPA ein „Amtsträger“ sog. **„Foreign Official“** jede Person ist, die für eine ausländische (d. h. nicht-US-amerikanische) Regierung, ein Ministerium, eine Behörde oder eine sonstige öffentliche Stelle oder im Auftrag einer der genannten Institutionen arbeitet, ungeachtet ihres Ranges und ihrer Funktion. Einbezogen sind auch internationale Organisationen (bspw. die WTO) sowie Parteien, Parteifunktionäre und Kandidaten für öffentliche Ämter. Neben natürlichen Personen können insbesondere auch Unternehmen, an denen ein Staat auch (geringfügig) beteiligt ist, im Einzelfall als **„Foreign Official“** eingestuft werden.

Zu beachten ist insbesondere, dass der FCPA bei Verstößen empfindliche Strafen für Einzelpersonen und Unternehmen vorsieht.

Aus diesem Grund soll für Zwecke dieses Leitfadens der Anwendungsbereich des FCPA mit Blick auf die Amtsträgerdefinition – in Ergänzung zu II 1. c) – zu Grunde gelegt werden.

Die Anwendungsschwelle des FCPA ist sehr niedrig, sie wurde beispielsweise bereits bei Unternehmen angenommen, die lediglich Überweisungen in die USA vorgenommen oder das amerikanische Telefonnetz benutzt haben.

Für die BILSTEIN GROUP und insbesondere die BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP ist es daher wichtig, Sie als unseren Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren, dass neben den deutschen Gesetzen stets auch die Regelungen des FCPA einzuhalten und zu beachten sind, um Korruption zu vermeiden. Bitte wenden Sie sich bei Fragen direkt an den Compliance-Beauftragten.

VI. Die Sanktionen der BILSTEIN GROUP

Ihr Einsatz für die Verfolgung der unternehmerischen Ziele der Unternehmen der BILSTEIN GROUP ist uns sehr wichtig. Dieser Leitfaden soll Ihr Engagement nicht schmälern, sondern Ihnen einen Rahmen geben.

Dabei setzen wir unser Vertrauen darauf, dass Sie im Sinne dieser Ziele unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und dieses Anti-Korruptionsleitfadens der BILSTEIN GROUP im Geschäftsverkehr auftreten. Da jedoch die Einhaltung der Gesetze und dieses Anti-Korruptionsleitfadens eine Notwendigkeit darstellt, ist es im Interesse der BILSTEIN GROUP und aller Mitarbeiter erforderlich, dass Verstöße gegen diesen Anti-Korruptionsleitfaden nicht ungeahndet bleiben dürfen.

Neben etwaigen strafrechtlichen Sanktionen wird die BILSTEIN GROUP Verstöße gegen diesen Anti-Korruptionsleitfaden auch selbst arbeitsrechtlich ahnden. Je nach Grad des Verstoßes sind als arbeitsrechtliche Konsequenzen der BILSTEIN GROUP Verwarnungen, Abmahnungen sowie Kündigungen möglich. Ferner behält es sich die BILSTEIN GROUP vor, im Falle eines Verstoßes gegen diesen Anti-Korruptionsleitfaden unter den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen einen Schadensersatzanspruch gegen Sie geltend zu machen.

VII. Verbindlichkeit

Als unternehmensinternes Regelwerk ist dieser Anti-Korruptionsleitfaden für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft der BILSTEIN GROUP verbindlich und die Einhaltung zwingend.

Verstöße gegen den Anti-Korruptionsleitfaden ziehen – unbeschadet möglicher gesetzlicher Konsequenzen – betriebsinterne Disziplinarmaßnahmen nach sich, die dem Ausmaß und der Schwere des Verstoßes angepasst sind und die die jeweiligen Besonderheiten der Situation berücksichtigen. Ein Verstoß kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen.

Der Anti-Korruptionsleitfaden ist verbindlicher und elementarer Bestandteil des weltweiten Compliance Management Systems der BILSTEIN GROUP und daher im Zusammenhang mit den übrigen Compliance-Dokumenten (z. B. Code of Conduct) zu sehen. Er dient als Leitfaden für rechtmäßiges Handeln jedes Mitarbeiters der BILSTEIN GROUP mit Blick auf den Umgang mit Zuwendungen.

Da der Anti-Korruptionsleitfaden an sämtlichen nationalen und internationalen Standorten der BILSTEIN GROUP Geltung haben soll, müssen manche Vorgaben modifiziert bzw. an das jeweils geltende Recht angepasst werden. Hierzu werden – sofern erforderlich – jeweils nationale Ergänzungen erstellt, welche die Besonderheiten des jeweiligen Landes beachten.

VIII. Ampelmatrix

Die als **Anlage 3** beigefügte Ampelmatrix dient ausschließlich der besseren Übersicht und schnelleren Einordnung der Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit einer zu gewährenden bzw. anzunehmenden Zuwendung. Diese Matrix ersetzt jedoch keineswegs die genaue Lektüre und Beachtung des Anti-Korruptionsleitfadens der BILSTEIN GROUP und eigenständige Prüfung der Zulässigkeit der Zuwendung. Bei Fragen oder Unsicherheiten wenden Sie sich bitte direkt vertrauensvoll per E-Mail oder telefonisch an unseren Compliance-Beauftragten. Die Kontaktdaten sind in dem Kontaktblatt „Compliance-Beauftragter/Ansprechpartner“ zu finden. Dieses ist im MS-Sharepoint/ Intranet hinterlegt und wird ebenfalls durch die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die Geschäftsführungssekretariate ausgegeben.

IX. Externe Ansprechpartner und Kontaktdaten

Glade Michel Wirtz
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Kasernenstraße 69
40213 Düsseldorf

Dr. Markus Wirtz
Dr. Christian Karbaum

T +49 211 200 52 110
F +49 211 200 52 100

E m.wirtz@glademichelwirtz.com
E c.karbaum@glademichelwirtz.com

Darüber hinaus hat die BILSTEIN GROUP ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, das es internen wie externen Hinweisgebern ermöglicht, bekannte oder vermutete Verstöße gegen Vorschriften zu melden.

Unser elektronisches Hinweisgebersystem finden Sie auf unserer Homepage unter www.bilstein-gruppe.de/corporate-governance sowie unter www.bilstein-gruppe.de/kontakt

Anti-Korruptionsleitfaden Anlagen

1 – Ablehnungsschreiben

[Anrede]

zunächst einmal möchte ich mich herzlich bei Ihnen für [Beschreibung der Zuwendung] bedanken.

Die BILSTEIN GROUP hat im Rahmen ihres weltweit installierten Compliance Programms Verhaltensregeln festgelegt, welche die internen Regelungen u. a. für die Annahme und Gewährung von Zuwendungen betreffen. Diese Verhaltensregeln sind am aktuellen Standard für Compliance ausgerichtet und unterstreichen den Erfolg unserer [Unternehmensgruppe], der auf die Qualität unserer Produkte zurückzuführen ist.

Leider ist mir aufgrund der für alle Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP bindenden Verhaltensregeln die Annahme [Ihrer Einladung/Ihres Geschenks] nicht möglich. Sie werden vor diesem Hintergrund sicherlich Verständnis dafür haben, dass ich Ihre [Beschreibung der Zuwendung] nicht annehmen darf. Gleichwohl schätze ich [Ihre Einladung/Ihr Geschenk] sehr und freue mich, auch zukünftig weiterhin so gut und erfolgreich mit Ihnen zusammenarbeiten zu können.

Sofern Sie dies wünschen, erläutere ich Ihnen gerne die Intention und den Inhalt der genannten Verhaltensregeln in einem persönlichen Gespräch und beantworte Ihnen etwaige Fragen.

[Grußformel]

BILSTEIN GROUP

Übersicht über erhaltene und gewährte Zuwendungen im Kalenderjahr

Name: _____

Unterschrift: _____

[illegible]

3 – BILSTEIN GROUP Ampelmatrix

KURZÜBERSICHT ZUR EINSTUFUNG VON ZUWENDUNGEN:

- Jedwede Zuwendung als Gegenleistung für geschäftliches Handeln, die zu einer unlauteren Bevorzugung des Zuwendenden oder eines Dritten bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen führt.
- Zuwendungen in Form von Geldgeschenken (bar oder unbar).
- Zuwendungen an Amtsträger (d. h. Personen, die nach deutschem Recht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehen oder sonst dazu bestellt sind, bei einer Behörde oder sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen).¹
- Reise- und Übernachtungskosten im Rahmen von Dienstreisen muss das Unternehmen des jeweiligen Reisenden tragen.
- Spenden oder Sponsoring (bleibt Geschäftsführung überlassen).
- Zuwendungen, insbesondere Geschenke und Vorteilsgewährungen (auch für nahestehende Personen), die sich nicht im Rahmen der normalen sozialen Ordnung des Lebens bewegen und nicht der Geschäftsüblichkeit entsprechen.
- „Kick-Back“-Zahlungen im Rahmen von Beraterverträgen.
- Zahlungen zur Beschleunigung staatlicher Leistungen (sog. „facilitation payments“).

- Zuwendungen, deren Gegenwert EUR 35,00 übersteigt oder die häufiger als einmal pro Jahr pro Geschäftspartner gewährt/angenommen werden.
- Alle übrigen Zuwendungen und in Zweifelsfällen.

- Zuwendungen bis zu einem Gegenwert von EUR 35,00, die nur einmal pro Jahr pro Geschäftspartner gewährt/angenommen werden.
- Übliche geschäftliche Bewirtungen im Rahmen von Besprechungen, Geschäftsterminen und Tagungen sowie geringwertige Werbegeschenke (Kugelschreiber etc.).
- Einladungen zu Geschäftsessen, soweit diese den Rahmen einer angemessenen und üblichen Bewirtung nicht übersteigen (zu bestimmen anhand der Funktion des Beschäftigten sowie dem Anlass und Rahmen des Essens – Dauer, Ort, Inhalt, Zusammensetzung des Teilnehmerkreises etc.).

¹ Besonderheiten gelten aufgrund der in den USA niedergelassenen BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP: Für die BILSTEIN GROUP kommt danach auch die Anwendung des US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), der die Begriffe des Amts- und Mandatsträgers noch weiter fasst, in Betracht.

DEFINITION / ERLÄUTERUNG HANDHABUNG:

Zuwendung:

Jeder Vorteil, der den Empfänger materiell oder immateriell in wirtschaftlicher, rechtlicher oder persönlicher Hinsicht objektiv besser stellt und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Hierzu zählen insbesondere Geschenke aller Art, Essenseinladungen, Einladungen zu Sport- oder Kulturveranstaltungen sowie Vergünstigungen sonstiger Art und Weise.

- Diese Zuwendungen sind stets verboten. Sie dürfen weder gewährt noch angenommen werden.

- Diese Zuwendungen bedürfen der Anzeige und Genehmigung des Compliance-Beauftragten. Ob eine Zuwendung eine zu genehmigende Zuwendung darstellt, ist durch den Betroffenen, im Zweifel durch den Compliance-Beauftragten im Einzelfall zu bestimmen. Die Handhabung erfolgt nach dem für die BILSTEIN GROUP bindenden Recht sowie nach internen Richtlinien und Leitfäden.

- Diese Zuwendungen sind stets erlaubt und grundsätzlich zu dokumentieren – mit Ausnahme der üblichen Verpflegung im Rahmen eines Geschäftstermins, **Einladungen zu Geschäftsessen (soweit diese im Einklang mit dem Grundsatz der Sozialadäquanz stehen)** und der Gewährung/Entgegennahme von geringfügigen Werbegeschenken.

Leitfaden Kartellrecht

Erklärung der Geschäftsführung

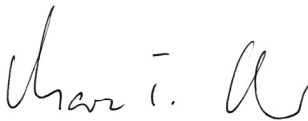
Die BILSTEIN GROUP¹ legt in ihrer Unternehmenspolitik äußersten Wert auf die Einhaltung von unternehmensethischen Werten.

Die Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern², Anteilseignern und der Allgemeinheit bildet den zentralen Pfeiler für das Handeln aller Mitarbeiter der Unternehmen der BILSTEIN GROUP.

Unsere Reputation und das Vertrauen von Kunden, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit sind dabei entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters abhängig. Jeder Einzelne muss dazu beitragen, dass die Unternehmen der BILSTEIN GROUP dieser Verantwortung gerecht werden. Das setzt auch voraus, dass alle Mitarbeiter die Regeln des Kartellrechts im Wettbewerb beachten. Verstöße gegen das Kartellrecht widersprechen unserem Verständnis von einem freien und fairen Wettbewerb und fügen den Unternehmen der BILSTEIN GROUP enorme Schäden zu.

Dieser Leitfaden soll Ihnen daher im Arbeitsalltag behilflich sein, kartellrechtlich sensible Situationen erkennen und sich in den Grenzen des Kartellrechts angemessen verhalten zu können. Zu diesem Zweck erläutert der Leitfaden wesentliche kartellrechtliche Verhaltensanforderungen, die für Ihren Arbeitsalltag wichtig sind.

Ergänzend skizziert der Leitfaden die mit Kartellrechtsverstößen einhergehenden Risiken für die Unternehmen der BILSTEIN GROUP und gibt konkrete Handlungsleitlinien für bestimmte Risikosituationen, die eine Orientierung für das Verhalten im täglichen Umgang mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten bieten.



Marc T. Oehler
Gesellschafter und Vorsitzender der Geschäftsführung
der BILSTEIN GROUP

¹„BILSTEIN GROUP“ wird im Rahmen dieses Leitfadens als Oberbegriff für alle derzeitigen und zukünftigen Unternehmen der BILSTEIN GROUP weltweit verwendet. Dies sind derzeit u. a. die Firmen BILSTEIN GmbH & Co. KG, HUGO VOGELSANG GmbH & Co. KG, BILSTEIN SERVICE GmbH, BILSTEIN CEE a.s., BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP, BILSTEIN STEEL FIBER GmbH, BILCUT GmbH, SHEARLINE STEEL STRIP Ltd., BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co., Ltd. und BILSTEIN SPECIALTY STEEL MEXICO, S. de R.L. de C.V.

²„Mitarbeiter“ wird als Oberbegriff für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet. Damit sind alle in unseren Unternehmen beschäftigten Personen gemeint. Dies erfolgt aus rein redaktionellen und nicht aus inhaltlichen Gründen und beinhaltet dementsprechend keine Wertung.

Dieser Leitfaden beschreibt in Abschnitt A. die wichtigsten kartellrechtlichen Verhaltensanforderungen für Ihren Arbeitsalltag. In Abschnitt B. ist zusammengefasst, welche Konsequenzen ein Verstoß gegen das Kartellrecht für die Unternehmen der BILSTEIN GROUP und Sie persönlich haben kann. Abschnitt C. spricht konkrete Verhaltensempfehlungen für kritische Situationen aus.

A. Kartellrechtlich unzulässiges Verhalten

Das Kartellrecht schützt den Wettbewerb insbesondere vor wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und abgestimmten Verhaltensweisen zwischen Unternehmen (sog. Kartellverbot, I.) sowie davor, dass Unternehmen eine besondere Marktstellung zu Lasten des Wettbewerbs ausnutzen oder zum Boykott anderer Unternehmen aufrufen (einseitige Kartellrechtsverstöße, II.).

I. KARTELLVERBOT

Das Kartellverbot untersagt

„Vereinbarungen zwischen Unternehmen, Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.“

Kartellrechtlich unzulässig sind damit nicht nur wettbewerbsbeschränkende „Vereinbarungen“ zwischen Unternehmen wie Kartell-Absprachen, sondern auch abgestimmte Verhaltensweisen. Das Vorliegen eines Verstoßes gegen das Kartellverbot setzt daher nicht voraus, dass ein rechtlich bindender Vertrag geschlossen wird. Auch informelle Abstimmungen genügen. Eine tatsächliche, nachteilige Auswirkung eines Verhaltens auf den Wettbewerb ist für einen Verstoß bei typischen Kartellabsprachen über Preise, Mengen, Kunden, Gebiete etc. ebenfalls nicht erforderlich. Bei solchen sog. „Hardcore-Verstößen“ gehen die Kartellbehörden davon aus, dass eine Wettbewerbsbeschränkung bezweckt wird, was für einen Verstoß genügt – der Versuch ist also bereits verboten.

Hervorzuheben ist, dass das Kartellverbot nur für Vereinbarungen/abgestimmte Verhaltensweisen zwischen (verschiedenen) Unternehmen gilt. **Es gilt daher nicht für konzerninterne Vereinbarungen** zwischen z. B. einer Mutter- und einer Tochtergesellschaft oder zwischen Schwestergesellschaften einer Unternehmensgruppe etwa zur Aufteilung von Vertriebsgebieten, Tätigkeitsschwerpunkten etc. Sind paritätische Gemeinschaftsunternehmen Partei einer solchen Vereinbarung (an denen neben

einem Unternehmen der BILSTEIN GROUP auch wenigstens ein „externer“ Gesellschafter beteiligt ist), muss die Anwendbarkeit des Konzernprivilegs im Einzelfall gesondert kartellrechtlich geprüft werden. Insoweit ist der Compliance-Beauftragte der Unternehmen der BILSTEIN GROUP anzusprechen. Die Kontaktdaten sind in dem Kontaktblatt „Beauftragte/Ansprechpartner“ zu finden. Dieses ist im MS-Sharepoint/Intranet hinterlegt, und wird ebenfalls durch die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die Geschäftsführungssekretariate ausgegeben.

1. Erscheinungsformen kartellrechtswidriger Verhaltensweisen

a) Vereinbarung

Die Form oder das Umfeld, in dem eine „Vereinbarung“ getroffen wird, ist für die kartellrechtliche Beurteilung irrelevant. Kartellabsprachen können daher schriftlich, z. B. in Verträgen, Briefen, E-Mails oder über Social Media Messenger Dienste, mündlich, z. B. in Telefonaten, im Rahmen von Branchentreffen, per Handschlag, aber auch bei informellen Treffen im Fußballstadion oder beim Abendessen erfolgen. Schon ein Augenzwinkern kann genügen.

b) Abgestimmte Verhaltensweise

Untersagt sind nicht nur solche „Vereinbarungen“, sondern auch jedes wettbewerbsbeschränkende „abgestimmte Verhalten“. Problematisch sind deshalb bereits kommunikative Maßnahmen, die eine Anpassung des Verhaltens der Unternehmen der BILSTEIN GROUP an das gegenwärtige oder zukünftige Verhalten von Wettbewerbern erleichtern. Die Kartellbehörden betrachten **„jede unmittelbare oder mittelbare Fühlungnahme zwischen Unternehmen“** als kritisch, die mit dem Ziel vorgenommen wird oder auch nur faktisch zur Folge hat, dass das Marktverhalten eines tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbers „beeinflusst“ wird.

Daher ist bereits die Mitteilung wettbewerbssensibler Informationen (z. B. Zeitpunkt und Ausmaß einer geplanten Preiserhöhung) an Wettbewerber problematisch, weil die Mitteilung die Ungewissheit der Wettbewerber über das künftige Marktverhalten verringert (s. dazu sogleich unter A. I. 2. b)). Denn der Wettbewerber erhält Kenntnis von einer anstehenden Preiserhöhung und kann sein Verhalten an dieser Information ausrichten. Ebenso ist es verboten, wettbewerbssensible Informationen von Wettbewerbern willentlich in Empfang zu nehmen.

c) Aber: Parallelverhalten ist zulässig

Kartellrechtlich zulässig ist hingegen ein autonomes Parallelverhalten, d. h. die selbstständige Anpassung an die Marktgegebenheiten und infolge dessen auch an das Verhalten von Wettbewerbern. Hierbei ist es auch nicht relevant, ob diese Anpassung

bewusst oder unbewusst erfolgt, solange nur keine Verständigung mit Wettbewerbern zugrunde liegt. Eine parallele Preisgestaltung ist daher zulässig, wenn sie auf Informationen beruht, die mit legalen Mitteln z. B. durch Marktbeobachtung erlangt wurden.

Beispiel:

Teilt Ihnen ein Kunde mit, dass Ihr Wettbewerber X eine Preiserhöhung i.H.v. 3 % zum nächsten Quartal plant, können Sie diese Information ohne weiteres verwenden und z. B. ebenfalls eine Preiserhöhung vornehmen. Dies ist nur dann kritisch, wenn der Wettbewerber und Sie den Kunden gezielt dazu nutzen, über „Bande“ zu kommunizieren, um nicht unmittelbar miteinander sprechen zu müssen (sog. „Hub-and-Spoke“).

Parallelverhalten ist jedoch dann kritisch, wenn es zuvor zu einem Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern gekommen ist. Paralleles Verhalten wird von den Kartellbehörden als Indiz für eine kartellrechtswidrige Verhaltensabstimmung gewertet, wenn es vorher zu Kontakten mit einem Wettbewerber gekommen ist. Wenn Informationen zu Wettbewerberaktivitäten z. B. von Kunden mitgeteilt werden, kann es deshalb hilfreich zur Entkräftung eines Verdachts sein, die Quelle der Informationen kurz zu notieren, etwa durch einen Vermerk in einem Besuchsbericht.

d) Einseitige Offenlegung von Informationen

Abzugrenzen ist zulässiges Parallelverhalten von einer verbotenen Abstimmung über die Öffentlichkeit (sog. „Signalling“). So kann bereits die einseitige Offenlegung von wettbewerbsrelevanten Informationen einen Kartellrechtsverstoß begründen. Grund hierfür ist, dass auch die einseitige Information die Ungewissheit für Wettbewerber verringern kann.

Wenn ein Unternehmen wettbewerbsrelevanten Informationen wie z. B. die Ankündigung einer konkreten Preiserhöhung durch eine öffentliche Mitteilung (z. B. auf der Website, in einem Interview oder eine Erklärung auf einer öffentlichen Veranstaltung) kundgibt, kann eine solche Ankündigung u. U. als eine abgestimmte Verhaltensweise angesehen werden. Die Offenlegung kann darauf hindeuten, dass sie Teil eines Kommunikationskanals zwischen Wettbewerbern ist, um die Absicht zu signalisieren, sich auf dem Markt in einer bestimmten Weise zu verhalten und ggf. auch Bestätigung zu erhalten.

Sollte es im Einzelfall erforderlich sein, (wettbewerblich sensible) Informationen offenzulegen oder auf Ankündigungen eines Wettbewerbers zu reagieren, bedarf es stets einer Prüfung der konkreten Einzelfallumstände. Hierfür ist der Compliance-Beauftragte der BILSTEIN GROUP anzusprechen.

Grundsätzlich sind folgende Regeln zu beachten, um Kartellrechtsverstöße im Zusammenhang mit der einseitigen Offenlegung von Unternehmensinformationen zu vermeiden:

- **Vor der Offenlegung wettbewerbssensibler Informationen sollte geprüft werden, welchem Zweck die Ankündigung dient, ob dieser legitim ist und ob der Detailgrad der offenzulegenden Informationen für diesen Zweck erforderlich und nicht überschießend ist;**
- **Die Offenlegung von wettbewerbssensiblen Informationen über geplantes Verhalten in Bezug auf Kunden, Preise, Mengen oder Strategien sollte vermieden werden;**
- **Ebenfalls vermieden werden sollten Ankündigungen zu strategischen Schritten, die von Handlungen der Wettbewerber der BILSTEIN GROUP abhängig sind („wenn...dann...“).**

2. Horizontale Wettbewerbsbeschränkungen

Wettbewerbsbeschränkungen im Sinne des Kartellverbots können horizontal und vertikal vereinbart/abgestimmt werden. Horizontale Wettbewerbsbeschränkungen kommen zwischen Wettbewerbern zustande, d. h. zwischen Unternehmen, die auf derselben Marktstufe tätig sind und miteinander absatz- oder einkaufsseitig konkurrieren. Auch potenzielle Wettbewerber, die unter realistischen Annahmen in den fraglichen Markt eintreten könnten, gelten als Wettbewerber im Sinne des Kartellverbots. Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen dagegen betreffen das Verhältnis zwischen Unternehmen auf verschiedenen Marktstufen, z. B. zwischen Lieferant und Abnehmer.

a) Hardcore-Absprachen zwischen Wettbewerbern

Es gibt bestimmte horizontale Absprachen zwischen Wettbewerbern, die besonders schwerwiegend sind. Solche sog. „Hardcore-Absprachen“ verstoßen praktisch immer gegen das Kartellverbot.

Zu den Hardcore-Absprachen gehören zunächst solche, die sich auf **Preise, Preisbestandteile und Konditionen** beziehen. Verboten sind daher u. a. Absprachen mit Wettbewerbern zu:

- **Verkaufspreisen (Brutto-, Netto- oder Listenpreise),**
- **Preiserhöhungen (einschließlich Zeitpunkten für Preiserhöhungen),**
- **Mindest- oder Referenzpreisen,**
- **Rabatten, Boni oder Skonti,**
- **Preisbestandteilen und Zuschlägen (z. B. Materialzuschlägen, Teuerungszuschlägen, Mautzuschlägen),**
- **Kalkulationsschemata (z. B. zu Preisen, Kosten oder Frachtkosten, Deckungsbeiträgen),**
- **Zahlungszielen,**
- **Gewährleistungsfristen und**
- **Einkaufskonditionen.**

Typische Preisabsprachen sind auch die sog. **Submissionsabsprachen**. Bei einer Submissionsabsprache vereinbaren die an einer öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Ausschreibung teilnehmenden Unternehmen, dass einzelne Anbieter keine Angebote oder überhöhte Schein- bzw. Schutzangebote auf einem bestimmten Preisniveau abgeben, um die Vergabe des Auftrags zu einem ggf. überhöhten Preis an ein bestimmtes Unternehmen zu erreichen und Ausschreibungen so untereinander zu „verteilen“.

Auch die **Aufteilung von Märkten** durch die Zuweisung von Gebieten oder Kunden sowie die Festlegung bestimmter Absatzquoten zwischen Wettbewerbern sind ebenfalls als Hardcore-Absprachen zu qualifizieren. Beispiele sind:

- **Zuweisung von Gebieten, Erzeugnissen („Spezialisierung“) oder Kunden, ggf. verbunden mit der Vereinbarung von Ausgleichszahlungen für den Fall der Lieferung in solche Gebiete oder an solche Kunden,**

- **Vereinbarungen von Absatzquoten, d. h. etwa die in Prozent, Stück oder Tonnen ausgedrückte Zuteilung oder Beschränkung des Absatzes auf eine bestimmte Menge oder Zielmenge,**
- **Export- und Importverbote oder -beschränkungen oder**
- **Abkauf von Wettbewerb (z. B. „Stilllegungs-Vereinbarungen“).**

b) Austausch wettbewerbssensibler Informationen

Das Kartellrecht verbietet auch den Austausch von Informationen mit Wettbewerbern, wenn diese Informationen Rückschlüsse auf das künftige Verhalten im Wettbewerb zulassen. Dem liegt die Auffassung zugrunde, dass Unternehmen grundsätzlich frei und unabhängig von ihren Wettbewerbern über ihre Geschäftspolitik entscheiden und auch das wirtschaftliche Risiko derselben tragen sollen (sog. „Selbständigkeitspostulat“). Der Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen führt nach Auffassung der Kartellbehörden zu einer Reduktion der Entscheidungsunabhängigkeit der Unternehmen und zur Aufhebung des Geheimwettbewerbs. Dies kann eine kartellrechtswidrige Absprache der am Informationsaustausch beteiligten Unternehmen ermöglichen oder unterstützen. Daher sollten zwischen Wettbewerbern konkrete Informationen zu folgenden Umständen grundsätzlich nicht ausgetauscht werden:

- **Preise, Zeitpunkte von (geplanten) Preiserhöhungen und andere preisrelevante Informationen,**
- **Kosten,**
- **Produktionskapazitäten und Absatzmengen,**
- **Auftragslage und Lieferzeiten,**
- **Umsätze,**
- **Marktanteile,**
- **Kunden(listen),**
- **Liefergebiete,**
- **Einkaufskonditionen,**

- **Pläne in Bezug auf einen Marktein- oder -austritt oder andere wichtige Elemente der Strategie der Unternehmen der BILSTEIN GROUP etc.**

Weil der Informationsaustausch verboten ist, wenn die Ungewissheit über künftiges Verhalten verringert wird, können veraltete oder aggregierte Informationen grundsätzlich ausgetauscht werden. Allerdings lässt sich nicht pauschal sagen, wann eine Information veraltet oder hinreichend aggregiert ist. Auf schnelllebigen Märkten wie z. B. bei der Beschaffung zu Spotpreisen auf volatilen Märkten können Einkaufspreise bereits nach wenigen Monaten veraltet sein, während Informationen auf sehr preisstabilen Märkten ggf. auch noch nach 3 - 5 Jahren Rückschlüsse auf das künftige Marktverhalten ermöglichen können, so dass ein Austausch verboten wäre. Gleiches gilt bei der Aggregation von Daten. Manchmal genügt die Zusammenfassung in Produktgruppen, um die wettbewerbliche Relevanz einer Information hinreichend abzumildern. In anderen Fällen kann aber auch eine auf Unternehmensebene bezogene Information für die Wettbewerber von strategischem Interesse sein.

Sollten Sie Informationen über Wettbewerber aus öffentlichen Quellen oder etwa von einem Marktforschungsinstitut erhalten (welches Informationen in kartellrechtskonformer Weise erhebt, auswertet und veröffentlicht), ist dies kartellrechtlich nicht kritisch. Dennoch sollten Sie die Herkunft der Informationen dokumentieren, um notfalls dem Verdacht vorbeugen zu können, Sie hätten die Informationen unzulässigerweise mit Wettbewerbern ausgetauscht.

Selbst wenn aber Informationen über Wettbewerber öffentlich zugänglich oder auf legalem Wege zu erhalten sind, ist ein unmittelbarer Austausch solcher Informationen direkt zwischen den fraglichen Wettbewerbern verboten. Hintergrund dieser Wertung ist, dass der unmittelbare Austausch die Ungewissheit über das künftige Verhalten erheblich stärker verringern kann, als recherchierte Informationen, deren Belastbarkeit ungewiss ist.

In vielen Fällen kann fraglich sein, ob ein Informationsaustausch kartellrechtlich überhaupt kritisch ist, z. B. wenn eine Information möglicherweise veraltet, ihre wettbewerbliche Relevanz unklar oder der Informationsaustausch Teil eines Geschäftsabschlusses (z. B. Kaufvertrag, Vorbereitung einer Unternehmensübernahme etc.) oder eines zulässigen Kooperationsvorhabens ist. In derartigen Fällen bedarf es stets einer Prüfung der konkreten Einzelfallumstände. Hierfür ist der Compliance-Beauftragte der Unternehmen der BILSTEIN GROUP anzusprechen.

c) Besondere Risiken bei Verbandstreffen

Besondere Risiken bestehen grundsätzlich bei Verbandstreffen, d. h. Treffen von Wirtschafts- oder Industrieverbänden, Vereinigungen, Vereinen, Kommissionen u. a. (nachfolgend vereinfachend als „Branchenverband“ bezeichnet). In diesem Bereich ist eine erhöhte Sensibilität der Kartellbehörden zu beobachten. Es werden regelmäßig Ermittlungen gegen Verbände und Verbandsmitglieder durchgeführt, die anlässlich von Verbandstreffen gegen das Kartellrecht verstoßen haben.

Hintergrund ist, dass bei vielen Verbandstreffen Wettbewerber zusammenkommen und somit einen Anlass zum Austausch haben. Zudem kann im Laufe der Zeit eine gewisse Vertrautheit aufkommen, die Absprachen begünstigt. Auch können bei Verbandssitzungen unkompliziert Kontakte geknüpft werden. Insgesamt besteht daher die große Gefahr, dass bei derart institutionalisierten Treffen – ggf. auch beim Rahmenprogramm – Preise, Kunden, Quoten oder Vergleichbares abgesprochen oder wettbewerbslich sensible Informationen ausgetauscht werden.

Erfolgt eine Absprache oder ein Informationsaustausch bei einem Treffen, werden hierfür auch Unternehmen belangt, die sich nicht aktiv an der unzulässigen Absprache beteiligt haben, aber zugegen waren. Denn die Teilnahme an einer Sitzung, in deren Verlauf es zu Verstößen gegen das Kartellrecht gekommen ist, wird grundsätzlich als Nachweis dafür gewertet, dass ein Unternehmen der Absprache (ausdrücklich oder stillschweigend) zugestimmt und sein Verhalten daran angepasst hat.

Um Kartellrechtsverstöße im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Branchenverbänden zu vermeiden, empfehlen wir, die folgenden Verhaltensregeln zu beachten:

- **Allgemein sollte dokumentiert werden, in welchen Branchenverbänden die Unternehmen der BILSTEIN GROUP aktiv sind.**
- **Die Begründung einer neuen Mitgliedschaft durch ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP in einem Branchenverband muss vorab durch den Compliance-Beauftragten genehmigt werden.**
- **Ein Mitarbeiter, der für ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP in einem Branchenverband tätig werden soll, muss vorab auf die in diesem Leitfaden benannten kartellrechtssensiblen Aspekte hingewiesen werden.**
- **Die für ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP in einem Branchenverband tätigen Mitarbeiter sollten nach Möglichkeit in gewissen Abständen wechseln.**

- **Spätestens eine Woche vor der Teilnahme an einem Verbandstreffen muss dem Compliance-Beauftragten die Tagesordnung vorgelegt werden, sofern kartellrechtlich relevante Themen im Sinne dieses Leitfadens anstehen/zu erwarten sind. Die Tagesordnung muss sprachlich klar und unzweideutig sein.**
- **Sollten während einer Sitzung kartellrechtlich unzulässige Themen erörtert werden, muss der anwesende Mitarbeiter sofort widersprechen und den Protest zu Protokoll nehmen lassen. Sollte dies die Diskussion über das fragliche Thema nicht beenden, muss der Mitarbeiter die Sitzung verlassen und veranlassen, dass auch dies protokolliert wird. Der Protokolleintrag ist zu kontrollieren. Für den Compliance-Beauftragten ist ein Vermerk zu diesem Vorgang anzufertigen. Zur Vermeidung der Beteiligung an einem Kartellrechtsverstoß ist es nicht ausreichend, sich zwar passiv zu verhalten, aber weiter an der Sitzung teilzunehmen.**
- **Das Protokoll des Verbandstreffens, bei dem kritische Themen angesprochen wurden, muss dem Compliance-Beauftragten unaufgefordert vorgelegt werden. Es genügt nicht, wenn kritische Themen besprochen werden, aber lediglich nicht protokolliert werden. Sollte das Protokoll unzutreffende Passagen enthalten, ist beim Verband eine Änderung zu erwirken oder zumindest ein Protest einzureichen.**
- **Alle mit der Verbandstätigkeit zusammenhängenden Dokumente sind für zehn Jahre zu archivieren.**

d) Kooperationen von Wettbewerbern in Einkauf, Vertrieb, Produktion und F&E

Eine Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern kann in der Praxis in verschiedenen Formen erfolgen (z. B. Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens oder Bildung einer Arbeitsgemeinschaft) und verschiedene Ziele verfolgen (z. B. gemeinsamer Einkauf, gemeinsamer Vertrieb, gemeinsame Produktion, gemeinsame Forschung und Entwicklung („F&E“)).

Eine generalisierende Bewertung der Zulässigkeit von Kooperationen zwischen Wettbewerbern ist nicht möglich. Vielmehr bedarf es einer detaillierten Prüfung im Einzelfall unter Berücksichtigung

- **von Art und Inhalt der Vereinbarung,**
- **der Marktstruktur und**

- **der Marktstellung der Beteiligten.**

Die Zulässigkeitsvoraussetzungen variieren je nach Art einer Kooperation (Einkauf, Vertrieb, Produktion, Spezialisierung, F&E etc.) und den Marktanteilen der beteiligten Unternehmen.

Kooperationen von Wettbewerbern können den Wettbewerb unzulässig beschränken,

- **wenn hohe Marktanteile der Beteiligten zu einer kritischen Kumulation von Marktmacht führen,**
- **wenn die Kooperation dazu führt, dass das Wettbewerbsverhalten der Beteiligten ggf. angeglichen wird,**
- **wenn die Vereinbarungen zur Regelung von Einzelheiten einer Kooperation den Beteiligten übermäßige Beschränkungen (Wettbewerbsverbote/Exklusivität, Preisbindung etc.) auferlegen oder**
- **wenn bei Zusammenkünften anlässlich einer Kooperation von Mitarbeitern zweier Wettbewerber gegen das Kartellverbot verstößende Absprachen getroffen oder Informationen ausgetauscht werden, die über das für die Durchführung der Kooperation notwendige Maß hinausgehen.**

Hat eine Kooperation wettbewerbsbeschränkende Effekte, muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Kooperation möglicherweise wegen ihrer besonderen Effizienzen in den Anwendungsbereich einer Ausnahmegesetzgebung fällt und vom Kartellverbot freigestellt, also zulässig ist. Jedenfalls nicht freistellungsfähig sind aber „Hardcore“-Beschränkungen wie Preis- oder Quotenabsprachen sowie Kunden- und Marktaufteilungen. Wegen der Komplexität der erforderlichen rechtlichen und ökonomischen Bewertung der Freistellungsfähigkeit im Einzelfall ist in jedem Fall eine Prüfung durch einen auf Kartellrecht spezialisierten Rechtsanwalt erforderlich. Sprechen Sie in solchen Fällen immer zunächst den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP an.

Auch wenn eine Kooperation im Einzelfall zulässig ist, muss dafür gesorgt werden, dass die beteiligten Unternehmen nicht anlässlich einer Kooperation Absprachen treffen oder Informationen austauschen, ohne dass dies aufgrund der Natur einer Kooperation erforderlich ist.

Bei einer **Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern auf der Einkaufsseite** gelten ergänzende Bewertungsmaßstäbe. Während eine Einkaufskooperation nach einer

Einzelfallprüfung kartellrechtlich zulässig sein kann (s.o. zu den allgemeinen Bewertungsmaßstäben), ist ein **Einkaufskartell** als eine bezweckte Wettbewerbsbeschränkung ein schwerwiegender Verstoß gegen das Kartellrecht. Ein Einkaufskartell liegt vor, wenn zwei oder mehr Einkäufer, ohne gemeinsame Verhandlungen mit einem Lieferanten aufzunehmen und tatsächlich gemeinsam einzukaufen, individuelle Informationen (z. B. zum Stand der Verhandlungen mit dem Lieferanten) austauschen oder individuelle Konditionen von Einkaufspreisen absprechen, diese aber getrennt einkaufen. Ein Einkaufskartell kann auch dann vorliegen, wenn die Einkäufer vereinbaren, wettbewerbsessensibile Informationen außerhalb einer zulässigen Einkaufskooperation auszutauschen, in deren Rahmen sie im Namen ihrer Mitglieder gemeinsam verhandeln.

Demgegenüber ist von einer zulässigen Einkaufskooperation auszugehen,

- **wenn die Einkaufskooperation dem Lieferanten deutlich macht, dass die Verhandlungen im Namen ihrer Mitglieder geführt werden und die Mitglieder für ihre individuellen Einkäufe an die vereinbarten Bedingungen gebunden sind oder die Einkaufskooperation im Namen ihrer Mitglieder einkauft, und**
- **die Mitglieder der Einkaufskooperation die Form, den Umfang und die Funktionsweise der Einkaufskooperation in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt haben und diese auch umsetzen.**

Eine besondere Form der Zusammenarbeit stellt schließlich die **Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens** dar. Hierunter wird ein Unternehmen verstanden, an dem mindestens zwei Unternehmen mit jeweils mehr als 25 % beteiligt sind. Bereits die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens kann als Vereinbarung zwischen Unternehmen auch gegen das Kartellverbot verstoßen. Zudem kann im laufenden Geschäftsbetrieb gegen das Kartellverbot verstoßen werden. Entsprechend sollte vor der Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens seine Zulässigkeit kartellrechtlich geprüft werden. Im laufenden Geschäftsbetrieb sind die sich aus dem Kartellverbot ergebenden Grenzen einzuhalten. Schließlich ist zu beachten, dass die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens auch am Fusionskontrollrecht zu messen sein kann und ggf. bei der zuständigen Kartellbehörde angemeldet werden muss.

e) Kooperationen und Nachhaltigkeit

Die BILSTEIN GROUP legt großen Wert auf ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt und zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und biologischen Vielfalt. Um diese Ziele zu erreichen, können die Unternehmen der BILSTEIN GROUP unter bestimmten Voraussetzungen auch mit Wettbewerbern zusammenarbeiten, um sog.

Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen. Zu diesen Nachhaltigkeitszielen gehören unter anderem die Bekämpfung des Klimawandels z. B. durch die Verringerung des CO₂-Ausstoßes, die Vermeidung von Umweltverschmutzung, die Begrenzung der Nutzung natürlicher Ressourcen, aber auch die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten. Diesbezügliche Vereinbarungen, die sich nicht negativ auf Wettbewerbsparameter wie Preise, Mengen, Qualität, Auswahl oder Innovation auswirken, sind grundsätzlich kartellrechtlich zulässig.

Beispiel:

Die Unternehmen der BILSTEIN GROUP möchten mit Wettbewerbern eine gemeinsame Datenbank einrichten, in der Informationen über Lieferanten hinterlegt werden, deren Liefer- und Wertschöpfungsketten nachhaltig sind. Aus dieser Datenbank geht u. a. hervor, inwiefern die Lieferanten im Rahmen ihrer Lieferkette auf die Verringerung des CO₂-Ausstoßes sowie auf die Einhaltung von Menschenrechten achten.

Die Einrichtung einer solchen Datenbank ist grundsätzlich kartellrechtlich zulässig. Dabei ist wichtig, dass die Datenbank nicht dazu beiträgt, die Ungewissheit über das aktuelle oder zukünftige Marktverhalten der teilnehmenden Wettbewerber zu reduzieren. Daher darf aus der Datenbank nicht ersichtlich sein, wer die derzeitigen oder zukünftigen Lieferanten eines Unternehmens sind oder welche Konditionen in diesem Lieferverhältnis gelten.

Ferner können sich Wettbewerber darauf verständigen, bestimmte Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten. Solche Vereinbarungen dienen der Festlegung von Anforderungen, die Hersteller, Lieferanten oder Händler in einer Lieferkette in Bezug auf Nachhaltigkeitsparameter wie z. B. Umweltauswirkungen der Produktion erfüllen müssen und sind unter bestimmten Voraussetzungen kartellrechtlich zulässig. So darf u. a. die Einhaltung des Standards für außenstehende Unternehmen nicht verpflichtend sein und die Zusammenarbeit keine erheblichen negativen Auswirkungen auf Preise oder Produktauswahl haben. Auch muss das Verfahren zur Entwicklung des Nachhaltigkeitsstandards transparent sein und alle interessierten Wettbewerber müssen sich an dem Prozess, der zur Auswahl des Standards führt, beteiligen können.

Gleichzeitig darf die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen nicht dazu führen, dass unter dem Deckmantel einer grundsätzlich legitimen Zielsetzung kartellrechtswidrige Absprachen über Preise oder andere wettbewerbsrelevante Parameter getroffen

oder wettbewerblich sensible Daten zwischen Wettbewerbern, die über das für die Zusammenarbeit erforderliche hinausgehen („Need-to-know“-Prinzip), ausgetauscht werden.

Erwägt die BILSTEIN GROUP, mit einem Wettbewerber eine Vereinbarung zur Verfolgung eines Nachhaltigkeitsziels vorzubereiten, bedarf es stets einer Prüfung der konkreten Einzelfallumstände. Insbesondere die Annahme einer kartellrechtlichen Freistellung einer an sich den Wettbewerb beschränkenden Nachhaltigkeitsvereinbarung setzt eine komplexe Wertung voraus. Wegen der Komplexität der erforderlichen rechtlichen und ökonomischen Bewertung der Freistellungsfähigkeit im Einzelfall ist in jedem Fall eine Prüfung durch einen auf Kartellrecht spezialisierten Rechtsanwalt erforderlich. Sprechen Sie in solchen Fällen immer zunächst den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP an.

3. Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen

Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen beziehen sich auf das Verhältnis zwischen Marktteilnehmern auf verschiedenen Marktstufen, z. B. zwischen Vormateriallieferanten und Herstellern, sowie zwischen Herstellern und ihren Kunden wie etwa Händlern/Großhändlern/Weiterverarbeitern. Ein vertikales Verhältnis besteht daher einerseits zwischen Unternehmen der BILSTEIN GROUP und ihren Lieferanten, andererseits zwischen Unternehmen der BILSTEIN GROUP und ihren Kunden.

a) Vertikale Preisbindung

Unzulässig in Vertikalvereinbarungen sind insbesondere Regelungen zur vertikalen Preisbindung. Jede Beschränkung der Möglichkeit von Abnehmern, ihre Verkaufspreise selbst festzusetzen, ist verboten. Erfasst sind insoweit nicht nur Preise selbst, sondern auch Vorgaben für Preisbestandteile und alle sonstigen preisbildenden Faktoren in Geschäften mit Dritten.

Nicht verboten ist es aber aus der Sicht von Anbietern, Höchstverkaufspreise festzusetzen oder unverbindliche Preisempfehlungen („UVP“) auszusprechen. Vorausgesetzt ist jeweils aber, dass sich diese nicht infolge der Ausübung von Druck oder der Gewährung von Anreizen für die Einhaltung der Empfehlungen tatsächlich wie Fest- oder Mindestverkaufspreise auswirken. Bereits eine mehr als einmalige Kontaktaufnahme mit dem Händler zur Thematisierung der unverbindlichen Preisempfehlung kann ihre Unverbindlichkeit in Frage stellen. Ein Abnehmer muss also frei darüber entscheiden können, ob er unverbindliche Preisempfehlungen im Einzelfall beachtet oder aber nicht.

b) Gebiets- oder Kundenbeschränkungen

Ebenfalls unzulässig sind (mit bestimmten Ausnahmen) Beschränkungen des Gebiets oder der Kundengruppen, in das oder an die Kunden von Unternehmen der BILSTEIN GROUP Kaltband-Produkte weiterveräußern dürfen (Gebiets- und Kundenschutz).

Ausnahmen können – jedenfalls bis zu einem Marktanteil des Lieferanten auf dem Absatzmarkt und des Abnehmers auf dem Beschaffungsmarkt von jeweils 30 % – gelten für Verkäufe an eine Kundengruppe oder in ein Gebiet, das sich Unternehmen der BILSTEIN GROUP selbst vorbehalten oder exklusiv einem anderen Abnehmer zugewiesen haben. Beschränkt werden kann insoweit aber nur der **aktive Verkauf** des jeweiligen Abnehmers. Aktiver Verkauf liegt bei einer gezielten Ansprache der fraglichen Kunden vor (z. B. durch unmittelbare Kontaktaufnahme, durch kundenspezifische Werbung etc.). Der **passive Verkauf** – d. h. Verkauf nach unaufgeforderter und nicht durch verkaufsfördernde Maßnahmen veranlasster Ansprache durch einen Kunden – darf nicht beschränkt werden.

c) Alleinbezug und Wettbewerbsverbote

Vereinbarungen, nach denen ein Abnehmer keine konkurrierenden Produkte anderer Lieferanten kaufen, weiterverkaufen oder in eigene Produkte einbauen darf, bezeichnet man als Alleinbezug oder Markenzwang. Sie sind stets genauer zu prüfen.

Dies gilt nicht erst bei einer vollständigen Bezugsverpflichtung, sondern bereits dann, wenn der Abnehmer mehr als 80 % der Vertragswaren von dem entsprechenden Anbieter beziehen muss. Neben Bezugspflichten sind auch klassische Wettbewerbsverbote problematisch, die es dem Abnehmer untersagen, Wettbewerbsprodukte zu beziehen oder anzubieten.

Entsprechende Klauseln sind dann grundsätzlich zulässig, wenn der Lieferant auf seinem Absatzmarkt und der Abnehmer auf dem Beschaffungsmarkt jeweils einen Marktanteil von weniger als 30 % haben **und** die Verpflichtung einen Zeitraum von fünf Jahren nicht überschreitet und auch nicht für unbestimmte Zeit gilt. Eine automatische Verlängerung des Wettbewerbsverbots über 5 Jahre hinaus ist nur dann zulässig, wenn die Vereinbarung auch eine angemessene Kündigungsfrist vorsieht und diese zu angemessenen Kosten wirksam neu ausgehandelt oder gekündigt werden kann. Als angemessene Kündigungsfrist dürften z. B. 6 Monate zum Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit gelten.

II. EINSEITIGE KARTELLRECHTSVERSTÖSSE: MARKTMACHT- MISSBRAUCH UND BOYKOTTVERBOT

1. Missbrauchsverbot

Marktbeherrschende Unternehmen – so die gängige Formulierung – unterliegen einer besonderen Verhaltenskontrolle, weil solche Unternehmen eine besondere Marktstrukturverantwortung haben. Hierdurch soll erreicht werden, dass marktbeherrschende Unternehmen ihre Marktposition nicht in missbräuchlicher Weise ausnutzen. Insbesondere soll sichergestellt werden, dass

- **kleinere Wettbewerber im Markt einen ausreichenden Verhaltensspielraum haben, um das marktbeherrschende Unternehmen anzugreifen und**
- **Abnehmer vor einer strukturbedingten Verschlechterung des Preis-Leistungs-Verhältnisses geschützt werden.**

Ein Unternehmen gilt grundsätzlich als marktbeherrschend, wenn es einen Marktanteil i.H.v. mehr als 40 % hält (sog. „absolute Marktmacht“). Bei Überschreitung dieser Schwellen wird eine marktbeherrschende Stellung vermutet. Auch niedrigere Marktanteile können bereits für die Annahme einer marktbeherrschenden Stellung ausreichen, wenn weitere Faktoren hinzukommen. Nach deutschem Recht besteht zudem eine Vermutung für eine kollektiv marktbeherrschende Stellung, wenn eine Gruppe von höchstens drei Unternehmen auf einem bestimmten Markt einen Marktanteil von 50 % erreicht oder eine Gruppe von höchstens fünf Unternehmen einen gemeinsamen Marktanteil von 66,66 % innehat.

Marktbeherrschenden Unternehmen ist die missbräuchliche Ausnutzung ihrer marktbeherrschenden Stellung verboten. Ein Missbrauch liegt insbesondere dann vor, wenn ein anderes Unternehmen z. B. unmittelbar oder mittelbar unbillig behindert (sog. Behinderungsverbot) oder ohne sachlich gerechtfertigten Grund unmittelbar oder mittelbar anders behandelt wird, als gleichartige Unternehmen (sog. Diskriminierungsverbot). Marktbeherrschenden Unternehmen ist es daher untersagt, Kunden oder Lieferanten langfristig an sich zu binden (z. B. durch Exklusivrechte oder Sortiments-Rabatte u.ä.) und damit Marktzutritts- und Expansionsmöglichkeiten für Wettbewerber zu verringern. Ebenfalls unzulässig wäre es, von Unternehmen der Marktgegenseite für gleiche Leistungen unterschiedliche Konditionen zu verlangen, ohne dass dies durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Auch das Fordern von Entgelten oder sonstigen Geschäftsbedingungen, die von denjenigen abweichen, die sich bei wirksamem Wettbewerb mit hoher Wahrscheinlichkeit ergeben

hätten, ist grundsätzlich missbräuchlich. Beachte: Dies gilt nur für marktbeherrschende Unternehmen.

2. Boykottverbot

Nach dem Boykottverbot unzulässig sind Aufforderungen eines Marktteilnehmers (Verrufer) an einen anderen Marktteilnehmer (Adressat), bestimmte dritte Unternehmen (Gespernte) nicht mehr zu beliefern oder von diesen Unternehmen keine Waren mehr zu beziehen (sog. Boykottaufruf). Für die Qualifizierung als Wettbewerbsbeschränkung ist dabei irrelevant, ob der Aufruf tatsächlich befolgt wird.

B. Sanktionen und Konsequenzen

Verstöße gegen das Kartellrecht bergen große Risiken für die Unternehmen der BILSTEIN GROUP und die handelnden natürlichen Personen.

I. BUSSGELDER

Die Europäische Kommission und nationale Kartellbehörden können gegen Unternehmen Bußgelder verhängen. Die Bußgelder können bis zu 10 % des im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr vor einer Bußgeldentscheidung erzielten Gesamtumsatzes eines Unternehmens betragen, wobei auf den gesamten Konzernumsatz abgestellt wird.

Einen Eindruck von der Höhe der Geldbußen wegen Absprachen über Preise, Gebiete, Kunden etc. vermitteln die folgenden Übersichten mit den höchsten in den letzten Jahren vom Bundeskartellamt und der Europäischen Kommission verhängten Bußen:

Ausgewählte Bußgeldentscheidungen des Bundeskartellamts:

Fall	Jahr	Gesamtbußgeld in EUR	Höchstes Einzel- bußgeld in EUR
Aluminium-Schmieden	2020	175.000.000	145.000.000
Pflanzenschutzmittel	2020	157.000.000	69.000.000
Quartobleche	2019	646.405.000	370.000.000
Edelstahl	2018	304.050.050	118.000.000
Bier	2014	338.000.000	160.000.000
Wurst	2014	338.500.000	128.050.000

Ausgewählte Bußgeldentscheidungen der Europäischen Kommission:

Fall	Jahr	Gesamtbußgeld in EUR	Höchstes Einzel- bußgeld in EUR
Ethylen Einkauf	2020	260.000.000	155.000.000
Forex	2019	1.070.000.000	310.000.000
LKW	2017	3.800.000.000	1.000.000.000
Euro Interest Rates Derivatives	2016	1.300.000.000	466.000.000
Bildröhren	2012	1.400.000.000	705.000.000

Nach deutschem Recht können darüber hinaus auch gegen die natürlichen Personen, die unmittelbar an Kartellrechtsverstößen beteiligt sind, Bußgelder von bis zu EUR 1,0 Mio. für jeden Verstoß verhängt werden. Diese Bußgeldhaftung kann auch Mitglieder der Geschäftsführung und sonstige Personen mit Leitungs- oder Kontrollbefugnissen treffen, wenn diese zwar nicht aktiv beteiligt waren, aber ihrer Aufsichtspflicht nicht nachgekommen sind und einen Kartellrechtsverstoß im Unternehmen dadurch nicht verhindert haben.

Wichtig zu wissen ist, dass die Entdeckungsgefahr sehr groß und in den vergangenen Jahren stetig angestiegen ist. Gründe dafür sind vor allem die Kronzeugenprogramme der Kartellbehörden. Diese bieten dem Teilnehmer eines geheimen Kartells, der dieses zuerst anzeigt und ein Ermittlungsverfahren ermöglicht, Bußgeldfreiheit. Die große Mehrheit der o.g. Bußgeldentscheidungen ist daher auch auf Kronzeugenanträge zurückzuführen. Hinzu kommt, dass auch das Compliance-Bewusstsein der Unternehmen immer stärker wird, was auch innerhalb von Unternehmen zu einer immer höheren Entdeckungsquote geführt hat. Schließlich kommt es auch häufig vor, dass sich Wettbewerber oder Kunden bei den Kartellbehörden beschweren, wenn Auffälligkeiten auf Kartellrechtsverstöße hindeuten. So betreiben schon heute viele Unternehmen sog. Kartellmonitoring-Systeme, die das Lieferanten-Verhalten im Hinblick auf kartellrechtlich relevante Auffälligkeiten screenen.

II. FREIHEITS- ODER GELDSTRAFE

Kartellrechtsverstöße können auch zu persönlichen strafrechtlichen Sanktionen, d. h. Freiheits- oder Geldstrafen führen. So ist nach deutschem Recht der Submissionsbetrug strafbar. Der Anwendungsbereich des Straftatbestands ist dabei weit. Es muss sich nicht um eine öffentliche Ausschreibung handeln, erfasst sind vielmehr auch

private Ausschreibungen. Submissionsbetrug kann mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe geahndet werden. Darüber hinaus kommt bei der Absprache von Ausschreibungen neben dem Submissionsbetrug auch eine Strafbarkeit wegen Betrugs bzw. schweren Betrugs in Betracht.

III. UNWIRKSAMKEIT VON VERTRÄGEN UND SCHADENSERSATZ

Verstöße gegen das Kartellrecht haben auch zivilrechtliche Rechtsfolgen.

1. Unwirksamkeit von Verträgen

Kartellrechtswidrige Vertragsklauseln sind, ohne dass hierzu die vorherige Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts erforderlich ist, nichtig, d. h. unwirksam. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine unwirksame Vertragsklausel dazu führen, dass nicht nur diese, sondern der gesamte Vertrag unwirksam ist. Auf unwirksame Verträge können sich die Vertragspartner nicht berufen, was den Verlust jeglicher Ansprüche und umfangreiche Neuverhandlungen mit einer ungünstigen Ausgangsposition zur Folge haben kann.

2. Schadensersatz

Marktteilnehmer, die von kartellrechtswidrigem Verhalten betroffen sind (z. B. Wettbewerber oder Kunden der an einem Kartellrechtsverstoß beteiligten Unternehmen), können Ersatz des Schadens verlangen, der ihnen durch das kartellrechtswidrige Verhalten entstanden ist (bei einem Kartell z. B. die Differenz zwischen dem gezahlten Kartellpreis und dem grundsätzlich geringeren Preis bei wirksamem und unverfälschtem Wettbewerb zzgl. Zinsen).

In den letzten Jahren erheben immer mehr Kunden, die durch kartellrechtswidriges Verhalten angeblich einen finanziellen Schaden erlitten haben, Schadensersatzklagen. Zahlreiche Klägervertreter haben sich darauf spezialisiert, Ansprüche von Kunden gebündelt geltend zu machen, so dass derzeit ein Trend zu einer intensiveren Anspruchsverfolgung zu verzeichnen ist, der die Risiken für die an Kartellrechtsverstößen beteiligten Unternehmen nochmals signifikant erhöht hat. Eine zusätzliche Intensivierung der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ist zudem infolge der (weiteren) Vereinfachung der Anspruchsdurchsetzung durch jüngere Reformen der zugrundeliegenden Gesetze erfolgt.

So bindet ein erlassener Bußgeldbescheid die Zivilgerichte hinsichtlich der Feststellung, dass ein Kartellrechtsverstoß vorlag, weshalb Schadensersatzkläger regel-

mäßig zunächst Akteneinsicht in die Bußgeldentscheidungen verlangen und auch erhalten. Ferner wird widerleglich vermutet, dass ein Kartell konkrete Beschaffungsvorgänge betraf und einen Schaden verursacht hat. Die Gerichte müssen dann im Wesentlichen (nur) noch über die Höhe des Schadens entscheiden. Kartellbeteiligte Unternehmen haften dabei nicht nur für Schäden eigener Abnehmer, sondern ebenso dritter Geschädigter. Diese Neuerungen haben das Risiko für Kartellschadensersatzkläger erheblich verringert und steigern damit ihre Motivation, Schäden geltend zu machen.

IV. ARBEITSRECHTLICHE KONSEQUENZEN

Kartellrechtswidriges Verhalten in den Unternehmen der BILSTEIN GROUP kann abhängig von der Bedeutung und der Schwere eines Verstoßes auch arbeitsrechtliche Konsequenzen für die an einem Verstoß beteiligten Mitarbeiter nach sich ziehen.

Verstöße gegen kartellrechtliche Vorschriften werden konsequent verfolgt.

V. SONSTIGE KONSEQUENZEN

Besonders schwer wiegt der mit Kartellrechtsverstößen in der Regel einhergehende, erhebliche Reputations- und Vertrauensverlust bei Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit.

Zudem binden die Sachverhaltsaufklärung und die Verteidigung des Unternehmens im Rahmen kartellbehördlicher Ermittlungsverfahren oder bei Schadensersatzklagen von Dritten in großem Umfang personelle Ressourcen und führen zusätzlich zu den Verfahrenskosten zu einer hohen zeitlichen und finanziellen Belastung des Unternehmens.

C. Allgemeine Verhaltenshinweise

I. VERHALTEN BEI UNZULÄSSIGEN FORMULIERUNGEN

Sobald Sie erkennen, dass das Ansinnen eines Geschäftspartners kartellrechtlich unzulässig ist, machen Sie ihm dies deutlich. Stellen Sie klar, dass eine derartige Vereinbarung für Sie nicht in Frage kommt, weil sie gegen kartellrechtliche Vorschriften verstößt. Dies sollten Sie schriftlich festhalten. Im Rahmen schriftlicher Korrespondenz, z. B. E-Mail oder Postverkehr, machen Sie dies in Ihrer Antwort deutlich. Bei

telefonischer Kommunikation oder im Rahmen von Treffen notieren Sie sich sowohl das Verhalten Ihres Gegenübers, als auch Ihre Reaktion zusammen mit Datum und genauer Uhrzeit. Machen Sie in diesem Zusammenhang auch deutlich, dass weitere Gespräche auf dieser Grundlage nicht stattfinden können. Leiten Sie Ihre Antwort bzw. Notiz auch dem Compliance-Beauftragten zu. Dies ist wichtig, weil die Unternehmen der BILSTEIN GROUP und Sie sich damit exkulpieren können.

II. VERHALTEN BEI UNSICHERHEIT

Wenn Sie sich unsicher sind, ob das Verhalten Ihres Gegenübers mit dem Kartellrecht in Einklang steht, ist es wichtig, dass Sie sich Klarheit verschaffen. Im Rahmen schriftlicher Korrespondenz legen Sie den Brief oder die E-Mail Ihres Gegenübers Ihrem Vorgesetzten vor. Sollten auch nach Rücksprache mit Ihrem Vorgesetzten noch Unsicherheiten hinsichtlich der Zulässigkeit bestehen, wenden Sie sich an den Compliance-Beauftragten. Falls Sie im Rahmen eines Telefonats oder einer Besprechung Zweifel hinsichtlich der Zulässigkeit haben, sagen Sie Ihrem Gesprächspartner, dass Sie erst Rücksprache halten müssten, bevor Sie Entscheidungen treffen könnten. Kontaktieren Sie auch in diesem Fall den Compliance-Beauftragten, der erforderlichenfalls externen Rechtsrat einholen wird.

III. VERSUCH EINER ABSTIMMUNG

Bitte beachten Sie auch, dass selbst dann ein Kartellrechtsverstoß vorliegen kann, wenn eine verbotene Vereinbarung oder abgestimmte Verhaltensweise tatsächlich nicht umgesetzt wurde. Es reicht bereits aus, dass ein Verhalten eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezweckt. Wichtig ist es daher, dass Sie Ihre ablehnende Reaktion als Antwort auf einen unzulässigen Vorschlag dokumentieren, um dies im Zweifel nachweisen zu können.

IV. AUFBEWAHRUNG VON DOKUMENTEN

Bestimmte Vorgänge, insbesondere solche, die aus Sicht einer Kartellbehörde kartellrechtlich relevant sein können, müssen dokumentiert und die angefertigten Dokumente aufbewahrt werden, damit das Unternehmen nicht in einen Beweisnotstand gerät, falls einmal Vorwürfe erhoben werden sollten. Dies gilt grundsätzlich für:

- **durchgeführte Compliance-Maßnahmen,**
- **Kontakte zu Wettbewerbern,**

- **Mitschriften von Branchentreffen oder anderen Zusammentreffen von Wettbewerbern, z. B. im Rahmen von Fachsitzungen,**
- **Dokumentation der Herkunft von Informationen über Wettbewerber,**
- **Dokumentation von legalem, autonomem Parallelverhalten und**
- **eigenständige Berechnungen des Angebots zur Teilnahme an einer Ausschreibung etc.**

Auch Dokumente mit Bezug zu möglicherweise kartellrechtlich problematischem Verhalten sind aufzubewahren. Die Vernichtung von Unterlagen kann bei der Verteidigung gegen Vorwürfe der Kartellbehörden zu massiven strategischen Problemen führen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn bei der Durchsuchung oder während der Nachprüfung bei anderen Unternehmen belastende Dokumente mit Bezug zum eigenen Unternehmen aufgefunden werden. Es behindert die Erarbeitung einer Verteidigungsstrategie sehr, wenn das Unternehmen bzw. die externen Anwälte diese oder korrespondierende Unterlagen selbst nicht mehr einsehen und prüfen können.

Nach Beginn einer Durchsuchung durch die Kartellbehörden kann die Vernichtung von Dokumenten u. a. dazu führen, dass eine Kooperation mit der Kartellbehörde nicht mehr bußgeldmindernd berücksichtigt wird.

D. Externe Ansprechpartner und Kontaktdaten

Ansprechpartner als externe, auf das Kartellrecht spezialisierte Anwälte sind:

Glade Michel Wirtz
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Kasernenstraße 69
40213 Düsseldorf

Dr. Markus Wirtz
Dr. Christian Karbaum

T +49 211 200 52 110
F +49 211 200 52 100

E m.wirtz@glademichelwirtz.com
E c.karbaum@glademichelwirtz.com

Darüber hinaus hat die BILSTEIN GROUP ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, das es internen wie externen Hinweisgebern ermöglicht, bekannte oder vermutete Verstöße gegen Vorschriften zu melden.

Unser elektronisches Hinweisgebersystem finden Sie auf unserer Homepage unter www.bilstein-gruppe.de/corporate-governance sowie unter www.bilstein-gruppe.de/kontakt

BILSTEIN SERVICE GmbH
Im Weinhof 36
D-58119 Hagen

T +49 2334 82-0
F +49 2334 82-2000

info@bilstein-gruppe.de
bilstein-gruppe.de