

Compliance Management System

der **BILSTEIN GROUP**



Compliance Management System der BILSTEIN GROUP

Inhaltsverzeichnis	4
Code of Conduct	9
Anti-Korruptionsleitfaden	21
Anti-Korruptionsleitfaden Anlagen	39
Leitfaden Kartellrecht	45

Code of Conduct

Vorwort	10
I. Allgemeine Grundsätze und Verhaltensregeln	12
II. Respektierung und Wahrung der Menschenrechte	12
III. Zusammenarbeit und Arbeitnehmerrechte	12
1. Unternehmenskultur	12
2. Gleichbehandlung/Verbot der Diskriminierung	13
3. Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit	13
4. Vergütung/Arbeitszeit/Koalitionsfreiheit	13
IV. Arbeitssicherheit und Gesundheit	13
V. Interessenkonflikte	14
VI. Nebentätigkeiten	14
VII. Anbieten und Gewähren von Vorteilen	14
VIII. Umgang mit Spenden	15
IX. Kartellrechtskonformes Verhalten/Fairer Wettbewerb	15
X. Geldwäsche/Gelder mit verdächtiger Herkunft	16
XI. Umgang mit (vertraulichen) Informationen	16
1. Datenschutz	16
2. Geheimhaltung	16
3. Externe Kommunikation/Berichterstattung	17
XII. Schutz der Umwelt	17
XIII. Internationaler Handel	17
XIV. Schutz betrieblichen Eigentums	18
XV. Implementierung, Ansprechpartner	18
XVI. Verbindlichkeit	18

Anti-Korruptionsleitfaden

Einleitung	22
I. Zuwendungen	24
1. Definition	24
2. Besondere Situationen, in denen korruptes Verhalten denkbar ist	24
II. Zuwendungskategorien	25
1. Stets verbotene Zuwendungen	26
2. Stets erlaubte Zuwendungen	28
3. Zuwendungen, die innerhalb bestimmter Grenzen erlaubt sind	29
4. Zuwendungen, die einer vorherigen Zustimmung bedürfen	30
5. Eigenverantwortliche Prüfung	31
6. Privater Bezug von Leistungen	33
III. Dokumentation und Nachweispflicht	34
IV. Verhalten bei verbotenen Zuwendungen	35
V. Besonderheiten und Anwendungsbereich des US-amerikanischen Korruptionsstrafrechts <i>(beschreibend)</i>	35
VI. Die Sanktionen der BILSTEIN GROUP	36
VII. Verbindlichkeit	37
VIII. Ampelmatrix	37
IX. Externe Ansprechpartner und Kontaktdaten	38

Anti-Korruptionsleitfaden | Anlagen

1 - Ablehnungsschreiben	40
2 - Zuwendungstabelle	41
3 - BILSTEIN GROUP Ampelmatrix	42

Leitfaden Kartellrecht

Erklärung der Geschäftsführung	46
A. Kartellrechtlich unzulässiges Verhalten	48
I. Kartellverbot	48
1. Erscheinungsformen kartellrechtswidriger Verhaltensweisen	49
a) Vereinbarung	49
b) Abgestimmte Verhaltensweise	49
c) Aber: Parallelverhalten ist zulässig	49
2. Horizontale Wettbewerbsbeschränkungen	50
a) Horizontale Hardcore-Absprachen zwischen Wettbewerbern	50
b) Austausch wettbewerbssensibler Informationen	52
c) Kooperationen von Wettbewerbern in Einkauf, Vertrieb, Produktion und F&E	53
d) Besondere Risiken bei Verbandstreffen	55
3. Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen	57
a) Vertikale Preisbindung	57
b) Gebiets- oder Kundenbeschränkungen	58
c) Alleinbezug und Wettbewerbsverbote	58
II. Einseitige Kartellrechtsverstöße: Marktmachtmissbrauch und Boykottverbot	59
1. Missbrauchsverbot	59
2. Boykottverbot	60
B. Sanktionen und Konsequenzen	60
I. Bußgelder	60
II. Freiheits- oder Geldstrafe	62
III. Unwirksamkeit von Verträgen und Schadensersatz	62
1. Unwirksamkeit von Verträgen	62
2. Schadensersatz	62
IV. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	63
V. Sonstige Konsequenzen	63

C. Allgemeine Verhaltenshinweise	63
I. Verhalten bei unzulässigen Formulierungen	63
II. Verhalten bei Unsicherheit	64
III. Versuch einer Abstimmung	64
IV. Aufbewahrung von Dokumenten	64
D. Ansprechpartner und Kontaktdaten	66

Compliance Management System
der BILSTEIN GROUP

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.

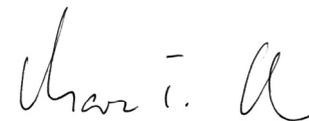
Gegründet 1911, hat sich die BILSTEIN GROUP stets weiterentwickelt und verfügt technisch wie kaufmännisch über ausgezeichnete Ressourcen. Auf dieser Basis versorgen die Unternehmen der Gruppe ihre Kunden aus verschiedenen Branchen auf allen Kontinenten. Daher geben sich die Unternehmen der BILSTEIN GROUP nun 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.

Alle unsere Mitarbeiter² und Führungskräfte sind Botschafter der BILSTEIN GROUP und ihrer Unternehmen. Dieser Code of Conduct dient den Gesellschaftern, den Beiratsmitgliedern, den Mitgliedern der Geschäftsführungsorgane, den Führungskräften und den Mitarbeitern aller Unternehmen der BILSTEIN GROUP als Leitfaden für den ehrlichen, fairen und sicheren Umgang mit Geschäftspartnern auf der Basis unserer klar definierten Unternehmensphilosophie.

Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung der kodifizierten Grundsätze einer wertorientierten und rechtstreuen Unternehmensführung. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe handeln wir nicht nur im Einklang mit den geltenden nationalen Gesetzen und Regelungen, sondern auch gemäß den gesetzlichen und ethischen Besonderheiten, Vorschriften und Grundsätzen der Länder, in denen wir unternehmerisch tätig sind.

Unsere tägliche Arbeit verfolgt die Ziele, für unsere Kunden qualitativ hochwertige Produkte zu liefern und durch einen herausragenden Service deren Wünsche und Bedürfnisse zu erfüllen. Von uns allen wird verlangt, das Vertrauen unserer Kunden durch einwandfreies Handeln zu gewinnen und zu erhalten.

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 VOGELSSANG GmbH & Co. KG, BILSTEIN SERVICE GmbH, BILSTEIN CEE a.s., BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP, BILSTEIN NORTH AMERICA, Inc., SHEARLINE STEEL STRIP Ltd. und BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co. Ltd.

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. Allgemeine Grundsätze und Verhaltensregeln

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Anteilseignern und der Allgemeinheit 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 nationalen Recht, unseren internen Leitlinien und Vorgaben sowie weiteren für uns geltenden Regelungen, wie z.B. Betriebsvereinbarungen. 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 jeder Mitarbeiter für die Einhaltung des Code of Conduct persönlich verantwortlich fühlt und einsetzt.

II. Respektierung und Wahrung der Menschenrechte

Wir respektieren und wahren die Würde des Menschen. Die nationalen wie internationalen Menschenrechte erkennen wir an und setzen uns in unserem Einflussbereich für deren Schutz ein.

III. Zusammenarbeit und Arbeitnehmerrechte

1. 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.

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

2. GLEICHBEHANDLUNG/VERBOT DER DISKRIMINIERUNG

Wir pflegen in unserem Arbeitsumfeld Toleranz, Fairness und Chancengleichheit, ungeachtet insbesondere sozialer und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer und religiöser Überzeugung sowie Geschlecht und Alter.

Qualifikationen und Fähigkeiten sind die einzigen Grundlagen, nach denen die Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt.

3. ABLEHNUNG VON KINDER- UND ZWANGSARBEIT

Wir lehnen 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. Dies beinhaltet auch, dass kein Mitarbeiter durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden darf.

4. VERGÜTUNG/ARBEITSZEIT/KOALITIONSFREIHEIT

Die gesetzlichen Mindeststandards 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.

Wir wahren auch die rechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und respektieren und fördern das Recht unserer Mitarbeiter zur Mitgliedschaft oder Teilnahme in/an Gewerkschaften und zur Bildung von Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

IV. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir gewährleisten den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz insbesondere durch die Einhaltung der jeweils gültigen nationalen gesetzlichen Bestimmungen und internen Arbeitsanweisungen. Die Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften sind von jedem Mitarbeiter einzuhalten. Verstöße sind unverzüglich zu melden.

V. 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.

VI. Nebentätigkeiten

Unsere Mitarbeiter stellen ihre Arbeitskraft der BILSTEIN GROUP zur Verfügung. Mitarbeitern ist eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses daher nur mit vorheriger schriftlicher Erlaubnis des Unternehmens gestattet.

Beabsichtigt ein Mitarbeiter, einer Nebentätigkeit nachzugehen, hat er die Personalabteilung unverzüglich unter Angabe der Art und Dauer der Tätigkeit um Erlaubnis zur Ausführung der Nebentätigkeit zu bitten. Das Unternehmen wird die Zustimmung erteilen, wenn die Nebentätigkeit gesetzlich zulässig ist, der Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unter dessen Arbeitsvertrag nicht entgegensteht und sonstige berechnete Interessen der BILSTEIN GROUP nicht berührt sind.

Wir unterstützen und fördern stets ehrenamtliche Tätigkeiten unserer Mitarbeiter.

VII. 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 gesetzeswidrigen 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.

VIII. 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 Richtlinien 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.

IX. Kartellrechtskonformes Verhalten/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.

X. Geldwäsche/Gelder mit verdächtiger Herkunft

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

XI. Umgang mit (vertraulichen) Informationen

1. DATENSCHUTZ

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.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgt nur im Rahmen des gesetzlich Erlaubten und lediglich im zwingend erforderlichen Umfang sowie ausschließlich für vorgesehene Zwecke.

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 den Unternehmen BILSTEIN GROUP als vertraulich bezeichnet werden oder an deren Geheimhaltung die Unternehmen der BILSTEIN GROUP 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.

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

3. EXTERNE KOMMUNIKATION/BERICHTERSTATTUNG

Die BILSTEIN GROUP respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der 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 verantwortlichen Geschäftsführung und in Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft gestattet. Entsprechende Anfragen Dritter über etwaige Stellungnahmen sind an die Geschäftsführung weiterzuleiten.

XII. Schutz der Umwelt

Wir, die BILSTEIN GROUP, sind uns unseres Einflusses auf die Umwelt und unserer ökologischen Verantwortung bewusst. Wir verpflichten uns daher zu einem verantwortungsbewussten Handeln gegenüber der Umwelt und der biologischen Vielfalt. Wir beachten die einschlägige Politik sowie die jeweiligen nationalen und internationalen Umweltverpflichtungen und halten uns insbesondere an die einschlägigen Umwelt- und Energiemanagementnormen (Umweltmanagementsysteme DIN EN ISO 14001 und Energiemanagementsysteme DIN EN ISO 50001).

XIII. Internationaler Handel

Die Unternehmen der BILSTEIN GROUP als international tätige Unternehmen beachten auch im Rahmen des internationalen Handels alle relevanten nationalen und internationalen Vorschriften und Abkommen zur Kontrolle des internationalen Warenhandelsverkehrs, insbesondere nationale und internationale Gesetze, die den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr steuern.

XIV. Schutz betrieblichen Eigentums

Das betriebliche Eigentum der Unternehmen 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. Implementierung, Ansprechpartner

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 Mitarbeiter sicherzustellen.

Bei Verstößen, Verdachtsfällen, Fragen oder sonstigen Konfliktsituationen mit dem Code of Conduct ist jeder Mitarbeiter gehalten, entweder seine Führungskraft oder den Compliance-Beauftragten der BILSTEIN GROUP zu kontaktieren.

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. Dieses ist im MS-Sharepoint/Intranet hinterlegt und wird ebenfalls durch die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die Geschäftsführungssekretariate ausgegeben.

XVI. Verbindlichkeit

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

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 implementierten weltweiten Compliance Management Systems der BILSTEIN GROUP. Er dient als Leitfaden für rechtmäßiges Handeln jedes Mitarbeiters der BILSTEIN GROUP. 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, 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.

Compliance Management System
der BILSTEIN GROUP

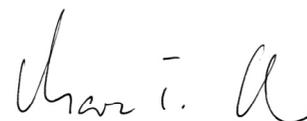
Anti-Korruptionsleitfaden

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 bzw. unser bestehendes Compliance Programm überarbeitet, welches insbesondere einen Code of Conduct der BILSTEIN GROUP 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.

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 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 VOGELSSANG GmbH & Co. KG, BILSTEIN SERVICE GmbH, BILSTEIN CEE a.s., BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP, BILSTEIN NORTH AMERICA, Inc., SHEARLINE STEEL STRIP Ltd. und BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co. Ltd.

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. und insbesondere US-amerikanisches Korruptionsstrafrecht, wie der weltweit relevante *Foreign Corrupt Practices Act-FCPA*) und die etwaigen ausländischen Besonderheiten zu beachten.

Wenn Sie hierzu Fragen haben sollten oder Unsicherheiten auftauchen, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an unseren Compliance-Beauftragten. Bitte nutzen Sie hierzu die E-Mailadresse: compliance@bilstein-kaltband.de oder melden Sie sich telefonisch. 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.

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 Unternehmen der BILSTEIN GROUP.

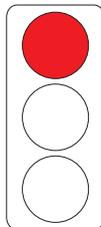
Dieser Anti-Korruptionsleitfaden ermöglicht es Ihnen, anhand der Vorgaben und Regelungen eigenständig zu beurteilen, ob und inwiefern die Zuwendung, die Sie angeboten bekommen, erhalten haben oder gewähren möchten, im Einklang mit dem Leitfaden zur Anti-Korruption der BILSTEIN GROUP steht oder ob diese 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 unlaute- ren 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 Amts- verhältnis 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.

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 in den USA niedergelassenen BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP 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.

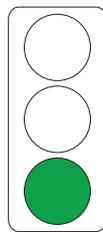
f) Zuwendungen, insbesondere Geschenke und Vorteilsgewährungen – auch für nahestehende Personen –, die [nicht im Einklang mit der normalen sozialen Ordnung des Lebens](#) stehen und [nicht der Geschäftsüblichkeit entsprechen](#), sind verboten. Dies betrifft insbesondere kostspielige Zuwendungen, wie 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 Unternehmen der BILSTEIN GROUP Veranstaltungen selbst durchführen möchten (bspw. Messe), obliegt die Organisation und die genaue Ausgestaltung der Veranstaltung der Geschäftsführung.

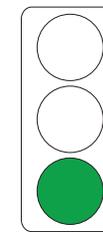
b) Die übliche [Bewirtung](#) während Tagungen, Besprechungen und Veranstaltungen durch die Unternehmen der BILSTEIN GROUP oder vor Ort bei Geschäftspartnern oder am Veranstaltungsort ist stets zulässig. Erfasst werden hiervon sowohl Getränke als auch typische Snacks. Auch ein (Mittag-)Essen, das während der Veranstaltung oder eines Besprechungstermins erfolgt, ist erlaubt. Voraussetzung dafür ist, dass bei dieser Form der Bewirtung der Vergnügungscharakter nicht im Vordergrund steht und die Art der Bewirtung in einem angemessenen Verhältnis zur Veranstaltung und zum Teilnehmerkreis steht.

c) [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:

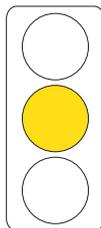


- Die Zuwendung ist nicht grundsätzlich nach den obigen Regelungen verboten,
- der Wert der Zuwendung beträgt [höchstens EUR 35,00](#),
- eine Zuwendung dieser Art erfolgt lediglich einmal pro Kalenderjahr und pro Geschäftspartner (dies gilt jeweils für aktive und passive Zuwendungen getrennt) und
-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

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 dürfen Sie eine zustimmungspflichtige Zuwendung erst dann gewähren oder annehmen, 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 des jeweiligen Unternehmens der BILSTEIN GROUP – bspw. wegen des ausschließlichen „*Fun-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 „*Fun-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 durch die Zuwendung eine persönliche Abhängigkeit entsteht?
- Kann ausgeschlossen werden, dass die Zuwendung in den Augen eines neutralen 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 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 Unternehmen der BILSTEIN GROUP gewährt.

Selbst wenn der Lieferant diese Produkte nicht direkt vertreibt, dürfen Sie diese Produkte von ihm beziehen, sofern die Unternehmen der BILSTEIN GROUP ausnahmsweise eine entsprechende Vereinbarung für den Vertrieb an alle Mitarbeiter der BILSTEIN GROUP mit diesem Lieferanten getroffen haben 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 Unternehmen 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.

Diese Pflicht besteht nicht für Bewirtungen im sozial und geschäftlich üblichen Rahmen anlässlich von Veranstaltungen (z.B. 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. 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 Unternehmen 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 (*beschreibend*)

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 in den USA niedergelassenen BILSTEIN COLD ROLLED STEEL LP 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 aller Unternehmen 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 zu implementierenden 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 Unternehmen 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. Externer Ansprechpartner und Kontaktdaten

Glade Michel Wirtz
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Kasernenstraße 69
40213 Düsseldorf

Dr. Jochen Markgraf

T +49 211 200 52 220
F +49 211 200 52 100
E j.markgraf@glademichelwirtz.com

Compliance Management System
der BILSTEIN GROUP

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]

2 - Zuwendungstabelle



Anlage 2 zum Anti-Korruptionsleitfaden

Übersicht über erhaltene und gewährte Zuwendungen im Kalenderjahr _____

Name: _____

Standort: _____

Zuwendung		Geschäftspartner		Gift. erforderliche Zustimmung des Compliance-Beauftragten		Zurückweisung	
				Datum	Zustimmung erteilt (ja)	Zuständiger	Datum
Datum	Art	(geschätzter) Gegenwert	Gewährt oder angenommen	Unternehmen	Ansprechpartner		

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).
- 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.).

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, Essen- einladungen, 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.

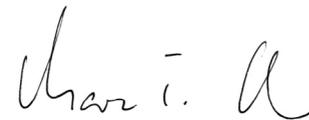
Diese Zuwendungen sind stets erlaubt. Zuwendungen, mit Ausnahme der üblichen Verpflegung im Rahmen eines Geschäftstermins oder die Gewährung/Einhaltung von geringfügigen Werbegeschenken, sind zu dokumentieren.

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. Die Reputation der Unternehmen der BILSTEIN GROUP 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 der Unternehmen der BILSTEIN GROUP 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 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 NORTH AMERICA, Inc., SHEARLINE STEEL STRIP Ltd. und BILSTEIN TRADING (SHANGHAI) Co. Ltd.

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 zumindest bezweckt wird, was für einen Verstoß genügt (der Versuch ist strafbar!).

Hervorzuheben ist, dass das Kartellverbot nur für Vereinbarungen/abgestimmte Verhaltensweisen zwischen (verschiedenen) Unternehmen gilt. **Es gilt daher nicht für gruppeninterne Vereinbarungen** zwischen z.B. einer Mutter- und einer Tochtergesellschaft oder zwischen Schwestergesellschaften etwa zur Aufteilung von Vertriebsgebieten, Tätigkeitsschwerpunkten etc. Sind im Einzelfall auch

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 Gruppenprivilegs im Einzelfall gesondert kartellrechtlich geprüft werden. Insoweit ist der Compliance-Beauftragte 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 oder E-Mails, 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 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 möglichen Wettbewerbers „beeinflusst“ wird.

Daher ist bereits die Mitteilung wettbewerbssensibler Informationen (z.B. Zeitpunkt und Ausmaß einer Preiserhöhung) an Wettbewerber problematisch, weil die Mitteilung die Ungewissheit der Wettbewerber über das künftige Marktverhalten verringert. Denn der Wettbewerber erhält Kenntnis von einer anstehenden Preiserhöhung und kann sein Verhalten an dieser Information ausrichten.

c) Aber: Parallelverhalten ist zulässig

Kartellrechtlich zulässig ist hingegen ein Parallelverhalten, d.h. die selbstständige Anpassung an die Marktgegebenheiten und z.B. das Verhalten von Wettbewerbern. Hierbei ist es auch nicht relevant, ob dieses Verhalten bewusst oder

unbewusst erfolgt, solange nur keine Verständigung mit Wettbewerbern zugrunde liegt. Eine parallele Preisgestaltung ist 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 bewusst dazu nutzen, über „Bande“ zu kommunizieren, um nicht unmittelbar miteinander sprechen zu müssen.

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.

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 konkurrieren. Auch potenzielle Wettbewerber, die in den fraglichen Markt eintreten könnten, gelten als Wettbewerber im Sinne des Kartellverbots. Vertikale Wettbewerbsbeschränkungen betreffen das Verhältnis zwischen Unternehmen auf verschiedenen Marktstufen, z.B. zwischen Lieferant und Abnehmer.

a) Horizontale Hardcore-Absprachen zwischen Wettbewerbern

Es gibt bestimmte 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,
- Zuschlägen (z.B. Materialzuschlägen, Teuerungszuschlägen, Mautzuschlägen),
- Kalkulationsschemata (z.B. zu Preisen, Kosten oder Frachtkosten, Deckungsbeiträgen),
- Zahlungszielen,
- Gewährleistungsfristen und auch
- 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-Beschränkungen 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. 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 wettbewerbsrelevanter 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 individuelle Informationen zu folgenden Umständen grundsätzlich nicht ausgetauscht werden:

- Preise, Zeitpunkte von (geplanten) Preiserhöhungen und andere preisrelevante Informationen,
- Absatzmengen,
- Umsätze,
- Marktanteile,
- Kunden(listen),
- Liefergebiete,
- Einkaufskonditionen etc.

Weil der Informationsaustausch verboten ist, wenn die Ungewissheit über künftiges Verhalten verringert wird, können veraltete Informationen grundsätzlich ausgetauscht werden. Allerdings lässt sich nicht pauschal sagen, wann eine Information veraltet 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.

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 ist, ihre wettbewerbliche Relevanz unklar ist oder wenn der Informationsaustausch Teil eines Geschäftsabschlusses (z.B. Kaufvertrag, Vorbereitung einer Unternehmensübernahme etc.) ist. In derartigen Fällen bedarf es stets einer Prüfung der konkreten Einzelfallumstände. Hierfür ist der Compliance-Beauftragte der BILSTEIN GROUP anzusprechen.

c) 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 von Mitarbeitern zweier Wettbewerber anlässlich einer Kooperation gegen das Kartellverbot verstößende Absprachen getroffen oder Informationen ausgetauscht werden.**

Hat eine Kooperation wettbewerbsbeschränkende Effekte, muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Kooperation möglicherweise wegen ihrer besonderen Effizienzen in den Anwendungsbereich einer Ausnahmvorschrift 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 dringend beachtet werden, dass die beteiligten Unternehmen nicht anlässlich einer Kooperation Absprachen treffen oder Informationen austauschen, ohne dass dies aufgrund der Natur einer Kooperation erforderlich ist.

Eine besondere Form der Zusammenarbeit stellt die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens dar. Hierunter wird ein Unternehmen verstanden, an dem mindestens zwei Unternehmen mit jeweils mehr als 25% beteiligt sind. 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. Insofern ist schließlich zu beachten, dass die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens auch am Fusionskontrollrecht zu messen sein kann und ggf. bei der zuständigen Kartellbehörde angemeldet werden muss.

d) 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 Verbänden die Unternehmen der BILSTEIN GROUP aktiv sind.
- Die Begründung einer neuen Verbandsmitgliedschaft durch ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP in einem Verband muss vorab durch den Compliance-Beauftragten genehmigt werden.
- Ein Mitarbeiter, der für ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP tätig werden soll, muss vorab auf die in diesem Leitfaden benannten kartellrechtssensiblen Aspekte hingewiesen werden.
- Die für ein Unternehmen der BILSTEIN GROUP in einem Verband tätigen Mitarbeiter sollen 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.

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 Händler/Großhändler/Weiterverarbeiter. 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.

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, in das, oder der Kundengruppen, 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 seinem 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 Vertrieb](#) – Verkauf nach unaufgeforderter und nicht durch verkaufsfördernde Maßnahmen veranlasster Ansprache durch einen Kunden – kann 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.

II. EINSEITIGE KARTELLRECHTSVERSTÖSSE: MARKTMACHTMISSBRAUCH UND BOYCOTTVERBOT

1. Missbrauchsverbot

Marktbeherrschende Unternehmen – so die gängige Formulierung – unterliegen einer besonderen Verhaltenskontrolle durch die Kartellbehörden. 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 Marktanteile i.H.v. mehr als 40% hält. Bei Überschreitung dieser Schwellen wird eine marktbeherrschende Stellung vermutet. Auch niedrigere Marktanteile können bereits 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 (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 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:

Bußgeldentscheidungen des Bundeskartellamts (Gesamtbußen):

Fall	Jahr	Summe in EUR
Zement	2003	380 Mio.
Wurst	2014	338 Mio.
Bier	2014	338 Mio.
Zucker	2014	280 Mio.
Flüssiggas	2007	249 Mio.

Bußgeldentscheidungen der Europäischen Kommission (Gesamtbußen):

Fall	Jahr	Summe in EUR
Finanzderivate (Libor)	2013	1,7 Mrd.
Bildröhren	2012	1,47 Mrd.
Autoglas	2008	1,38 Mrd.
Gas	2009	1,11 Mrd.
Aufzüge und Rolltreppen	2007	992 Mio.

Rekordbußgelder der Europäischen Kommission gegen einzelne Unternehmen:

Unternehmen	Jahr	Summe in EUR
Intel	2009	1,06 Mrd.
Microsoft	2008	899 Mio.
Saint Gobain	2008	896 Mio.

Nach deutschem Recht können darüber hinaus 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 zunächst 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.

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 weitere Intensivierung der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ist aufgrund der EU-Richtlinie zur Vereinfachung der Anspruchsdurchsetzung zu erwarten, die in den EU-Mitgliedstaaten bis Ende 2016 umgesetzt werden muss.

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 hierdurch 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 Telefons 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. 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



BILSTEIN
HUGO VOGELSANG
BILSTEIN CEE
BILSTEIN COLD ROLLED STEEL
SHEARLINE STEEL STRIP

BILSTEIN SERVICE GmbH
Im Weinhof 36
D-58119 Hagen

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

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