

Wie schaffe ich eine Compliance-Kultur im Unternehmen?

BDI-Erfahrungsaustausch Compliance
Berlin, 6. November 2012
Dr. Birte Mössner
Leiterin Corporate Compliance und Datenschutz
EnBW Energie Baden-Württemberg AG



EnBW

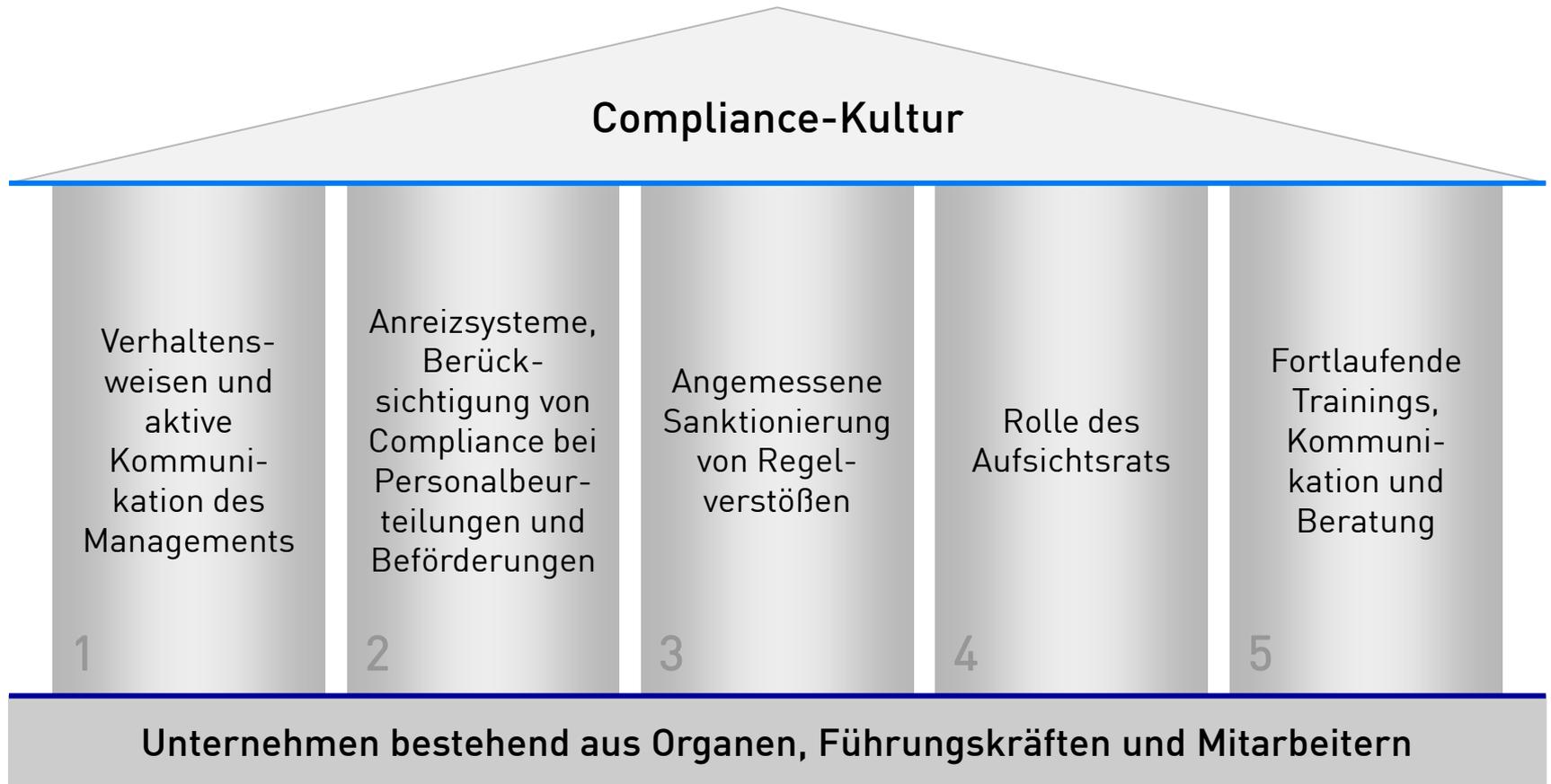
Energie
braucht Impulse

„Die Compliance-Kultur stellt die Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des CMS dar.

Sie wird vor allem geprägt durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans („tone at the top“).

Die Compliance-Kultur beeinflusst die Bedeutung, welche die Mitarbeiter des Unternehmens der Beachtung von Regeln beimessen und damit die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten.“

Die fünf wesentlichen Säulen der Compliance-Kultur



Säule 1: Verhaltensweisen und aktive Kommunikation des Managements

Verhaltens-
weisen und
aktive
Kommuni-
kation des
Managements

1

- Die Verhaltensweisen der Vorstände und Geschäftsführer haben Vorbildcharakter.
- Von ihnen hängt die Bereitschaft der Mitarbeiter zu regelkonformem Verhalten unmittelbar ab.
- Eine aktive Kommunikation des Managements und der Führungskräfte zu Compliance-Themen auf dezentraler Ebene ist unerlässlich.

Säule 2: Anreizsysteme und Berücksichtigung bei Personalbeurteilungen

Anreizsysteme,
Berück-
sichtigung von
Compliance bei
Personalbeur-
teilungen und
Beförderungen

2

- › Verankerung von Compliance in den Zielvereinbarungen
- › Compliance als Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung
 - › Bonus-System für regelkonformes Verhalten
 - › Malus-System für Regelverstöße
- › Berücksichtigung von Compliance/Integrität bei Personalbeurteilungen und Beförderungen
- › Integritäts-Checks bei Einstellungen in Compliance-relevanten Bereichen

Säule 3: Angemessene Sanktionierung von Regelverstößen

Angemessene
Sanktionierung
von Regel-
verstößen

3

➤ Konsequente Reaktion auf aufgedeckte Regelverstöße

➤ Einheitliche Beurteilungspraxis bei Regelverstößen („ohne Ansehen der Person und von Hierarchien“)

➤ Klares Zero-Tolerance-Statement in internen Regelwerken

Säule 4: Rolle des Aufsichtsrats

Rolle des
Aufsichtsrats

4

- › Einbindung des Aufsichtsrats über regelmäßige Berichterstattung
- › Aktive Wahrnehmung der Überwachungsfunktion
- › Anforderung von Zusatzberichten zu Sonderthemen

Säule 5: Förderung der Compliance-Kultur durch Trainings, Kommunikation und Beratung

Fortlaufende Trainings, Kommunikation und Beratung

5

- Fortlaufende Trainings und Kommunikation als direkter Draht zu den Führungskräften und Mitarbeitern (ständig neue Konzepte und Darreichungsformen)
- Zielgruppengerechte Trainingsangebote für sensible Bereiche und die breite Mitarbeiterschaft
- Beratungs-Hotline als pragmatische Hilfestellung für alle Hierarchieebenen

Was sind die Erfolgsfaktoren für eine gute Compliance-Kultur?

Die Verantwortung für Compliance liegt bei den Führungskräften.

Sie müssen das Thema aktiv kommunizieren und vorleben.

Compliance muss bestmöglich im operativen Geschäft verankert sein.

Compliance darf nicht lästiges Übel, sondern sollte Hilfestellung sein.

