

Compliance-Leitlinien der Insel Sylt Tourismus-Service GmbH



„Verhalten im Einklang mit geltendem Recht“ – das ist eine der gängigen Beschreibungen von Compliance. Compliance bedeutet mehr: nämlich den Grad der Einhaltung von Regeln (Regelkonformität). Wer „compliant“ (engl. für übereinstimmend) ist, hält sich nicht nur an Recht, Gesetz und Ordnung, sondern idealerweise auch an die Leitlinien und das Wertesystem der eigenen Organisation.

Im Compliance geht es also um mehr als „nur“ um die Vermeidung von Gesetzesverstößen. Sie beinhaltet neben verpflichtenden Regeln auch solche, denen sich eine Unternehmung freiwillig unterwirft, wie zum Beispiel Standards, Verhaltensregeln oder Verhaltenskodex.

Nicht-befolgen („Non-Compliance“) kann Konsequenzen haben. Für den Einzelnen, z. B. Abmahnung und Entlassung, aber auch für den Betrieb, z. B. Sanktionen, Bußgeld, Reputationsverlust.

Compliance ist eine zentrale Voraussetzung für langfristigen und nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Verlässlichkeit, Kontinuität und Vertrauen in ein Unternehmen und Betrieb können nur bestehen, wenn sie sich deutlich, auch nach außen, zu Compliance bekennt.

Inhaltsverzeichnis

Compliance Grundlagen	3
Einleitung	4
Compliance Leitlinien	6
1. Unternehmenswerte und das Leitbild der ISTS	6
2. Zielsetzung der ISTS	6
3. Unsere Verantwortung	6
3.1 Menschenrechte	6
3.2 Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung	6
3.3 Sicherheit am Arbeitsplatz	7
3.4 Umwelt- und Gesundheitsschutz	7
3.5 Einhaltung der Gesetze und Richtlinien	7
3.5.1 Datenschutz	7
3.5.2 Korruption, Bestechung	7
3.5.3 Zuwendungen / Geschenke an und von Dritte/n	8
3.5.4 Geschäfte mit nahestehenden Personen	8
3.5.5 Informationen und Geschäftsgeheimnisse	8
3.6 Beziehungen zu Mitgliedern und Geschäftspartnern	9
4. Verpflichtung zur Einhaltung der Compliance-Leitlinie	9
5. Inkrafttreten der Compliance-Leitlinie	9
6. Organigramm	10
Anhang	11

Compliance-Grundlagen

Gesetzliche Regelungen

- Ordnungswidrigkeitenrecht, **§ 130 OWiG**,
- **§ 242 BGB** (Treu und Glauben) sowie Art. 2 GG
- Allgemeine Sorgfalts- und Treupflichten gem. **§ 93 Abs. 1 Satz 1, § 43 Absatz 1 GmbHG**
- **§ 91 Abs. 2 AktG** verlangt die Einrichtung eines Frühwarnsystems durch den Vorstand
- **§ 161 AktG** verlangt von Vorstand und Aufsichtsrat die jährliche Erklärung, dass dem Corporate Governance Kodex entsprochen wird
- **§ 289 b und c HGB** verlangt im Lagebericht eine Erklärung zu Risiken
- **§ 130 OWiG** verlangt geeignete Maßnahmen und organisatorische Vorkehrungen zur Einhaltung und Überwachung von Regeln bei hohen möglichen Strafzahlungen
- **§ 25a KWG** spricht von einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation
- **§ 33 WpHG** stellt vergleichbare Pflichten auf

Nicht-gesetzliche Regelungen

- „**Deutscher Corporate Governance Kodex**“ (**DCGK**);
- **Rechtsprechung**, z .B. die erstmalige Entscheidung des BGHs, wonach eine Strafminderung durch ein effizientes CMS anerkannt wird;
- **gesellschaftsrechtliche Pflichten**,
- **firmeninterne Regelungen** sowie die Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns.

Einleitung

Als Instrument der betrieblichen Risikovorsorge sollte Compliance auch im Mittelstand Beachtung finden, da auch hier eine nur unzureichende Auseinandersetzung mit dem Thema Compliance als Pflichtverletzung des „ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters“ angesehen werden könnte, was zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Ähnliches gilt für die Pflicht großer Unternehmen nach §§ 289 b und 289 c HGB, eine nicht-finanzielle Erklärung zum Lagebericht abzugeben. Sie müssen darüber berichten, was sie im Bereich Umwelt, Arbeitnehmer, Soziales, Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung unternehmen. Da ihr Bericht sich auch auf Risiken aus ihrer Lieferkette bezieht, verlangen sie eine entsprechende Erklärung von ihren Zulieferern - und damit sind auch kleinere Unternehmen betroffen.

Compliance ist in erster Linie eine Aufgabe der Geschäftsleitung. Die Leitungsorgane sind in der Pflicht, nicht zuletzt durch eine Verschärfung der Rechtsfolgen von Aufsichtspflichtverletzungen im Bereich von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten gemäß § 130 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG), geeignete Maßnahmen und organisatorische Vorkehrungen zur Überwachung und Sicherstellung der Einhaltung der Regeln zu treffen.

Compliance-Maßnahmen vermeiden keine Verstöße gegen Regeln und Gesetze, helfen aber, Haftungsrisiken auf der Ebene der Führungsverantwortlichen zu vermeiden. Um festzustellen, ob ausreichende Compliance-Strukturen existieren beziehungsweise welche Strukturen geschaffen werden müssen, sind alle relevanten Handlungsfelder und geltenden Vorschriften zu identifizieren, interne Regelwerke und Schutzmechanismen zu formulieren und auf ihre Funktionsfähigkeit zu überprüfen.

Im Rahmen einer Compliance-Analyse sind zunächst typische Risikofelder zu identifizieren. Beispiele typischer Risikofelder sind:

Allgemeine Risiken:

- Arbeitnehmerregelungen wie Arbeitszeitgesetz, Mindestlohn, Scheinselbständigkeit
- Antidiskriminierungsgesetz
- Korruptionsstraftaten
- Vertraulichkeit/Geheimhaltung/Datenschutz
- Unlauterer Wettbewerb

Spezifische Risiken:

- Kartellrechtliche Anforderungen
- Außenwirtschaftsregelungen
- Geldwäscheprävention
- Meldepflichten bei börsennotierten Unternehmen
- Umweltstandards
- Lebensmittel- und Hygienevorschriften
- Vergabevorschriften etc.

Die Compliance Leitlinien geben den Rahmen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln vor und zeigen die Compliance-Struktur der Insel Sylt Tourismus-Service GmbH (ISTS)

Diese Compliance-Leitlinien spiegeln das Leitbild sowie die Unternehmenswerte, Ziele und Prinzipien der ISTS wider. Die Compliance-Leitlinien gelten für alle Organe und Mitarbeiter/-innen (Angehörige) der ISTS.

Durch diese Compliance-Leitlinien zusammen mit internen Richtlinien und Anweisungen werden alle Angehörigen der ISTS über Compliance-Risiken, ordnungsgemäßes Verhalten sowie ein sachgerechtes Vorgehen bei der Feststellung von Regelverstößen informiert.

Die Compliance-Leitlinien dienen somit sowohl als Informationsgrundlage, wie auch als Kommunikationsbasis. Durch diese Compliance-Leitlinien werden alle Angehörigen der ISTS über die Ziele des Compliance-Systems, die Compliance-Organisation, die Compliance-Risiken sowie die Compliance-Maßnahmen unterrichtet. Es handelt sich nicht um ein dauerhaft festgeschriebenes, sondern vielmehr um ein flexibles und regelmäßig anpassungsbedürftiges Regelwerk.

Da es vorkommen kann, dass aufgrund der Dynamik in der ISTS, auch nach Erscheinen dieser Compliance-Leitlinien neue Compliance-Risiken hinzutreten können, erfolgt eine permanente Auseinandersetzung und Bewertung von Compliance-Themen. Alle Angehörigen der ISTS sind daher dazu angehalten, neben diesen Compliance-Leitlinien stets zusätzliche Informationen, Richtlinien, Leitlinien, Standards und sonstige interne Mitteilungen und Anweisungen der ISTS zu beachten.

Die Compliance-Leitlinien selbst enthalten Regeln für ethisch und rechtlich einwandfreies Handeln aller Angehörigen der ISTS. Jeder der sich in bestimmten Situationen nicht sicher ist, welches Verhalten richtig und angemessen ist, sollte sich auf der Grundlage dieser Compliance-Leitlinien stets folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung / Entscheidung gesetzlich erlaubt?
- Entspricht diese den Werten der ISTS, den in der Compliance-Leitlinie enthaltenen Grundsätzen sowie den internen Richtlinien und Anweisungen?
- Entspricht meine Handlung / Entscheidung dem Leitbild der ISTS?
- Erfolgt mein Handeln / meine Entscheidung unabhängig von persönlichen Interessen?
- Hält meine Handlung / meine Entscheidung einer öffentlichen Prüfung (z. B. durch Behörden) stand? Kann ich meinen Kollegen problemlos davon erzählen?
- Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf der ISTS?
- Ist es für mich und für die ISTS unproblematisch, über meine Handlung / meine Entscheidung am nächsten Tag in der Zeitung zu lesen?

Sofern Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist die Handlung oder Entscheidung höchstwahrscheinlich korrekt und stimmt mit den nachfolgenden Leitlinien überein. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie jedoch stets vorab die Compliance-Stelle. Diese können Sie jederzeit um Rat oder Entscheidungshilfe bitten.

Die Nichtbeachtung von gesetzlichen Vorschriften, internen Regelungen und aufgestellten Anweisungen kann der Reputation der ISTS schaden, was wiederum dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann.

Compliance Leitlinien

1. Unternehmenswerte und das Leitbild der ISTS

Auf das Unternehmensleitbild der ISTS im Intranet wird verwiesen. Über das reine Einhalten von Regeln hinaus strebt die ISTS eine integre Unternehmenskultur an, bei der nach gemeinsamen Werten gehandelt wird. Wir erwarten eine solche Haltung von allen Angehörigen, aber auch von unseren Geschäftspartnern.

Die Werte, die den „ehrbaren Kaufmann“ beschreiben, stellen die Unternehmenswerte der ISTS dar. Die Bezeichnung „ehrbarer Kaufmann“ steht für verantwortliche Teilnahme am Wirtschaftsleben sowie ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein für das eigene Unternehmen sowie dessen Angehörige und Geschäftspartner.

Unsere Unternehmenswerte:

- Die Zufriedenheit unserer Kunden ist für unser Handeln leitend. Wir arbeiten und kommunizieren serviceorientiert.
- Wir haben attraktive Arbeitsbedingungen.
- Wir handeln wirtschaftlich und ressourcenschonend.
- Wir erfüllen unsere Aufgaben norm- und regeltreu.

2. Zielsetzung der ISTS

Unser Ziel ist es, die ISTS langfristig und nachhaltig erfolgreich zu führen, mit einem hohen Maß an Integrität und gesellschaftlicher Verantwortung. Die Geschäftsführung, die Mitarbeiter/-innen und unsere Geschäftspartner dürfen darauf vertrauen, dass unser Geschäftsgebaren von Verlässlichkeit, Konsequenz und Fairness geprägt ist und wir damit einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung leisten. Unser Handeln ist geprägt von der Einhaltung der geltenden Gesetze und ethischer Regeln, denn Verstöße hiergegen schaden letztlich allen Angehörigen der ISTS.

Das Leitbild und die Unternehmenswerte dienen bei allen Entscheidungen als Richtschnur, als Verhaltensgrundlage und haben den Zweck, allen Angehörigen der ISTS Sicherheit und Verlässlichkeit bei der Ausführung ihrer Aufgaben zu geben.

3. Unsere Verantwortung

3.1 Menschenrechte

Respekt und Schutz der Würde jedes einzelnen Menschen und seiner Persönlichkeitsrechte sind ein Grundwert des gesamten Handelns der ISTS und ihrer Angehörigen. Die Einhaltung der Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenwürde ist für uns nicht eine Pflicht, sondern eine Selbstverständlichkeit. Die ISTS respektiert und unterstützt selbstverständlich die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

3.2 Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung

Wichtige Voraussetzung für den Erfolg und das Wohlergehen unserer Angehörigen ist ein partnerschaftliches Miteinander am Arbeitsplatz sowie ein würdiges und gesundes Arbeitsumfeld. Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit bei der Auswahl unserer Mitarbeiter und diskriminieren niemanden nach ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Identität, Schwanger-

schaft, Gesundheit, Behinderung oder sonstiger Merkmale. Wir dulden ebenso keine Diskriminierung durch unsere Geschäftspartner.

Wer von einer Ungleichbehandlung betroffen ist oder solche bei Kollegen beobachtet, kann sich an die Compliance-Stelle oder an die Geschäftsführung wenden.

3.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir halten arbeitsrechtliche Bestimmungen ein und bieten faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitsschutzbestimmungen sind für die ISTS eine Selbstverständlichkeit.

Es ist Aufgabe der Geschäftsführung, jedem Mitarbeiter einen gefahrfreien Arbeitsplatz und Schutzmaßnahmen zur Gewährung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu bieten.

3.4 Umwelt- und Gesundheitsschutz

Wir betrachten Umwelt- und Gesundheitsschutz als weiteren Grundwert unseres Handelns.

3.5 Einhaltung der Gesetze und Richtlinien

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften ist für die ISTS eine Selbstverständlichkeit. Das gilt ebenso für unsere internen Richtlinien und Anweisungen. Wir verpflichten Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen zur Kenntnis und Einhaltung. Wir weisen alle Angehörigen der ISTS darauf hin, dass ein Verstoß sowohl gegen geltendes Recht als auch interne Richtlinien und Anweisungen schwerwiegende Folgen arbeitsrechtlicher, strafrechtlicher und/oder zivilrechtlicher Natur nach sich ziehen kann.

Wir beugen durch transparentes Handeln im Umgang mit Korruptionsgefahren wirkungsvoll Korruption und korrupten Verhaltensweisen vor. Bestehen Konfliktsituationen oder Zweifel, ob eine Handlung den gesetzlichen oder unternehmensinternen Richtlinien und Anweisungen entspricht, kann sich jeder Angehörige der ISTS vertrauensvoll an die Geschäftsführung oder die Compliance-Stelle wenden.

Die nachfolgend dargestellten ausgewählten Themen dienen der Vorbeugung von Korruption und korrupten Verhaltensweisen im Besonderen.

3.5.1 Datenschutz

Mit den persönlichen Daten unserer Angehörigen, den uns bekannt gegebenen personenbezogenen Daten und den Sozialdaten gehen wir streng vertraulich und mit größter Sorgfalt um. Insbesondere halten wir die geltenden Gesetze zur Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von Daten ein. Um die Informationssicherheit zu gewährleisten, sind alle Angehörigen der ISTS angehalten und beachten die entsprechenden Leitlinien und Dienst-anweisungen. Dort ist auch geregelt, wie die Angehörigen der ISTS mit der Informationstechnologie umgehen.

3.5.2 Korruption, Bestechung, Betrug

Korruption, Bestechung und Betrug schaden der ISTS sowie dem Ansehen aller Angehörigen der ISTS. Sie führt zu hohen wirtschaftlichen Schäden und Misstrauen unserer Mitarbeiter sowie in der Beziehung zu unseren Mitgliedern und Geschäfts-

partnern. Bei Betrug und Korruption handelt es sich nicht um ein Kavaliersdelikt, sondern um echtes strafbares Verhalten.

Wenn Angehörige der ISTS korruptes Verhalten oder Bestechung vermuten oder derartige Ansinnen durch Dritte an sie herangetragen werden, sind sie verpflichtet, sofort die Geschäfts-führung oder die Compliance-Stelle zu informieren.

Die ISTS ist bemüht, dem höchsten Anspruch an Transparenz und Verantwortlichkeit zu entsprechen. Um bereits den Verdacht von Korruption und Bestechlichkeit zu vermeiden, müssen sämtliche geschäftlichen Vorgänge stets ordnungsgemäß ausgeführt und transparent dokumentiert werden. Es darf keine Mittel oder Vermögenswerte geben, die nicht buchhalterisch festgehalten sind.

3.5.3 Zuwendungen / Geschenke an und von Dritte/n

Ebenso dürfen wir uns in unseren Geschäftsentscheidungen und unserem Verhalten nicht durch Zuwendungen Dritter beeinflussen lassen. Hierbei kann es sich um Geschenke, Einladungen zu kulturellen oder Sportveranstaltungen oder anderen Events, aber auch um die Entgegennahme von Leistungen oder die Gewährung von Rabatten handeln.

Zahlungen an Dritte müssen stets auf das Geschäftskonto geleistet werden. Alle Zahlungen müssen ordnungsgemäß ausgeführt werden und dürfen nicht außerhalb der Bücher oder auf geheime Konten erfolgen. Zahlungen auf ein Nummernkonto einer Bank sind nicht gestattet.

Es ist verboten, Mitglieder, Geschäftspartner, Dienstleister oder sonstige Dritte, die mit der ISTS in geschäftlichem Kontakt stehen oder sich ein solcher anbahnt, persönlich finanziell zu unterstützen.

Geschenke an Dritte, einschließlich Einladungen zu Veranstaltungen oder anderen Events, dürfen nur als geschäftliche Gefälligkeit gemacht werden, müssen angemessen sein und im Einklang mit den Gesetzen stehen. Geschenke in Form von Bargeld sind untersagt.

3.5.4 Geschäfte mit nahestehenden Personen

Alle Geschäfte mit nahestehenden Personen müssen einem Drittvergleich standhalten. Geschäfte, die allein aufgrund von Beziehungen zu nahestehenden Personen oder Unternehmen abgeschlossen werden, sind nicht zulässig.

3.5.5 Informationen und Geschäftsgeheimnisse

Um dem Anschein unkorrekten oder strafrechtlichen Verhaltens von vornherein entgegenzutreten sowie eine jederzeitige Prüfung ordnungsgemäßen Geschäftsgebarens zu ermöglichen, müssen alle geschäftlichen Handlungen verantwortungsbewusst ausgeführt und die Unterlagen korrekt geführt sein. Alle geschäftlichen Vorgänge sind ordnungsgemäß und transparent zu dokumentieren. Die Aufbewahrung der Unterlagen ist sicherzustellen. Die ISTS verpflichtet ihre Mitarbeiter sowie für sie ehrenamtlich tätige Personen, Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Vertrauliche Inhalte dürfen nicht unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in anderer Form verfügbar gemacht werden.

3.6 Beziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern

Eine weitere Verantwortung besteht in der vertrauens- und respektvollen Beziehung zu Kunden und Geschäftspartnern. Um dies zu gewährleisten, pflegen wir stets ein rechtlich korrektes Verhältnis und richten unsere Leistungen qualitäts- und serviceorientiert aus. Die ISTS entscheidet ausschließlich auf sachlicher Basis und lässt sich nicht von persönlichen Interessen beeinflussen.

4. Verpflichtung zur Einhaltung der Compliance-Leitlinien

Jeder Angehörige der ISTS ist verpflichtet, die aufgestellten Regeln dieser Compliance-Leitlinien zu befolgen. Eventuelle Verstöße können unbeschadet weitergehender zivil- oder strafrechtlicher Regelungen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet werden.

5. Inkrafttreten dieser Compliance-Leitlinien

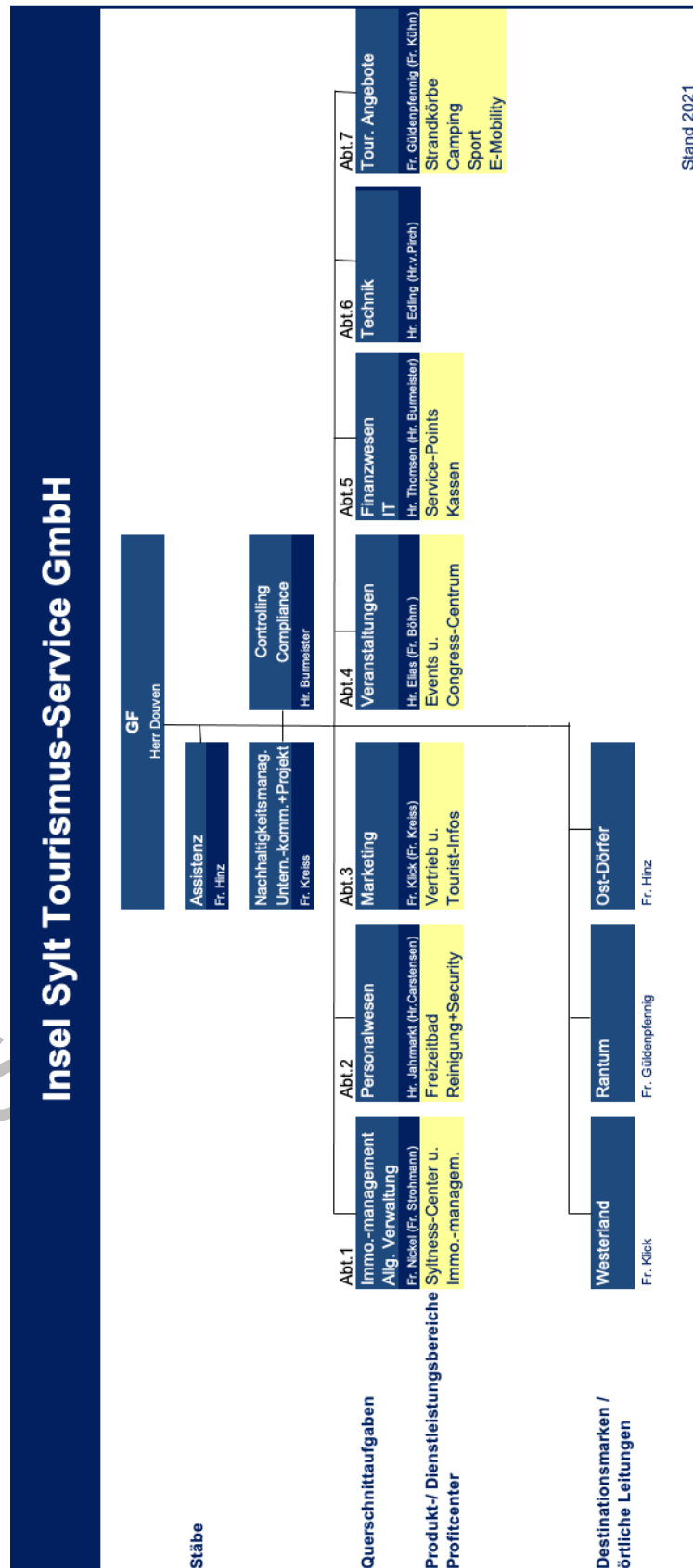
Diese Compliance-Leitlinien der ISTS treten mit dem Tag der Veröffentlichung im Intranet sowie auf der Internetseite der ISTS zum 12.04.2021 in Kraft.

Sylt, April 2021



Peter Douven
Geschäftsführung

Organigramm ISTS / FSG



Anhang

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) **§ 130**

- (1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.
- (2) Betrieb oder Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 ist auch das öffentliche Unternehmen.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. § 30 Absatz 2 Satz 3 ist anzuwenden. Ist die Pflichtverletzung mit Geldbuße bedroht, so bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße wegen der Aufsichtspflichtverletzung nach dem für die Pflichtverletzung angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. Satz 3 gilt auch im Falle einer Pflichtverletzung, die gleichzeitig mit Strafe und Geldbuße bedroht ist, wenn das für die Pflichtverletzung angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) **§ 242 Leistung nach Treu und Glauben**

Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Aktiengesetz **§ 93 Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder**

- (1) Die Vorstandsmitglieder haben bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor, wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln.

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) **§ 43 Haftung der Geschäftsführer**

- (1) Die Geschäftsführer haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden.

Aktiengesetz

§ 91 Organisation. Buchführung

(2) Der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden.

Aktiengesetz

§ 161 Erklärung zum Corporate Governance Kodex

(1) Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft erklären jährlich, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Gleiches gilt für Vorstand und Aufsichtsrat einer Gesellschaft, die ausschließlich andere Wertpapiere als Aktien zum Handel an einem organisierten Markt im Sinn des § 2 Absatz 11 des Wertpapierhandelsgesetzes ausgegeben hat und deren ausgegebene Aktien auf eigene Veranlassung über ein multilaterales Handelssystem im Sinn des § 2 Absatz 8 Satz 1 Nummer 8 des Wertpapierhandelsgesetzes gehandelt werden.

(2) Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.

Handelsgesetzbuch

§ 289 Inhalt des Lageberichts

...

(2) Im Lagebericht ist auch einzugehen auf:

1.

- a)
die Risikomanagementziele und -methoden der Gesellschaft einschließlich ihrer Methoden zur Absicherung aller wichtigen Arten von Transaktionen, die im Rahmen der Bilanzierung von Sicherungsgeschäften erfasst werden, sowie
- b)
die Preisänderungs-, Ausfall- und Liquiditätsrisiken sowie die Risiken aus Zahlungsstromschwankungen, denen die Gesellschaft ausgesetzt ist,

jeweils in Bezug auf die Verwendung von Finanzinstrumenten durch die Gesellschaft und sofern dies für die Beurteilung der Lage oder der voraussichtlichen Entwicklung von Belang ist;

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)

§ 130

(1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

(2) Betrieb oder Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 ist auch das öffentliche Unternehmen.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. § 30 Absatz 2 Satz 3 ist anzuwenden. Ist die Pflichtverletzung mit Geldbuße bedroht, so bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße wegen der Aufsichtspflichtverletzung nach dem für die Pflichtverletzung angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. Satz 3 gilt auch im Falle einer Pflichtverletzung, die

gleichzeitig mit Strafe und Geldbuße bedroht ist, wenn das für die Pflichtverletzung angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex besteht aus drei verschiedenen Elementen. Zum einen beschreibt er gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung), die im Wesentlichen im Aktiengesetz geregelt sind. Als weitere Elemente enthält er international und nationale anerkannter Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, in Form von Empfehlungen und Anregungen. Die Empfehlungen werden im Text des Kodex mit "soll" und die Anregungen mit "sollte" gekennzeichnet.

Der Kodex besitzt über die [Entsprechenserklärung](#) gemäß § 161 AktG eine gesetzliche Grundlage. Danach sind im Gegensatz zu gesetzlichen Vorschriften die Empfehlungen und Anregungen zwar nicht verbindlich, allerdings sind Abweichungen zu den Empfehlungen (nicht den Anregungen) zu begründen und mit der jährlich abzugebenden Entsprechenserklärung zu veröffentlichen - „Comply or Explain“. Die Kodexempfehlungen und -anregungen erlangen Gültigkeit mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

Die zehn Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns

Der ehrbare Kaufmann...

1. hört auf sein Gewissen und seine Mitarbeiter, er ist kritisch dem Zeitgeist gegenüber und orientiert sich an den bleibenden Werten.
2. beachtet die Menschenwürde und ist respektvoll im Umgang mit seinen Mitarbeitern.
3. setzt sich für den nachhaltigen Aufbau und Erhalt von Arbeitsplätzen ein.
4. handelt wahrheitsgemäß und lehnt unfairen Wettbewerb ab.
5. unterstützt das Engagement des BVMW (Bundesverband mittelständische Wirtschaft) in Bezug auf Leistung, Forschung, Aus- und Weiterbildung
6. setzt sich für die soziale Marktwirtschaft ein und trägt dadurch zu einem positiven Unternehmerbild in der Öffentlichkeit
7. fühlt sich an das gesprochene Wort gebunden. Sein Wort zählt.
8. handelt lösungsorientiert in Konfliktfällen. Es ist sein Ziel, eine Einigung zu erzielen.
9. achtet das geistige und materielle Eigentum Anderer.
10. pflegt einen konstruktiven Dialog mit anderen Unternehmen.