

Compliance-Programm des SR

1. Grundsätzliches

Das Compliance-Programm wurde unter Berücksichtigung der Werte und Ziele sowie der Gestaltungsgrundsätze der SR-Compliance-Strategie (siehe Compliance-Strategie im SR) erarbeitet. Dabei wurden insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt:

- **Spezifische Lokale und regionale Verpflichtungen (Gesetze, Satzung, SR-Auftrag, etc.)**
- **Ziele und Werte des SR (Leitbild, Führungsgrundsätze, Compliance-Kultur, etc.)**
- **Struktur der Organisation (Organigramm, etc.)**
- **Natur und Grad der SR-Risiken (Anstalt des öffentlichen Rechts, Medienunternehmen, Erkenntnisse aus dem internen Risikomanagementsystem und dem internen Kontrollsystem, etc.)**
- **Interne Strategien, Standards und Vorschriften (SR-Handbuch, Vereinbarungen, etc.)**

Das Compliance-Programm ist ein Teil des Compliance-Management-Systems (CompMS) und auf einen Zeitraum von drei Jahren angelegt. Das Folgeprogramm wird auf Basis einer Evaluierung des aktuellen Programms erstellt werden. Im Falle einer wesentlich geänderten Risikolage muss das Programm auf eventuell erforderliche Aktualisierungen überprüft werden.

2. Inhalt

2.1 Anwendungsbereich

2.1.1 Räumlicher Anwendungsbereich

Der räumliche Anwendungsbereich bezieht sich auf alle compliance-relevanten Strukturen, Prozesse und Maßnahmen des SR. Hierzu gehören insbesondere alle Aktivitäten und Entscheidungen am Hauptsitz und an den dezentralen Standorten. Soweit Aktivitäten und Maßnahmen außerhalb der Standorte stattfinden, sind die Verpflichtungen des SR grundsätzlich zu beachten. Bestehen aufgrund von speziellen Vereinbarungen oder höherrangigen Rechten besondere Verpflichtungen, so sind diese vorrangig zu erfüllen.

- **Der SR wird bei den Tochtergesellschaften, an denen der SR mehrheitlich (über 50 %) beteiligt ist, darauf hinwirken, dass ein eigenes, dem jeweiligen Gesellschaftsgegenstand und der jeweiligen Größe angemessenes Compliance-Management-System implementiert ist oder wird, das der Kultur, den Grundsätzen und Werten des SR-CompMS entspricht.**

2.1.2 Sachlicher Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich ergibt sich aus den bestehenden Verpflichtungen (Gesetze, Vereinbarungen, Richtlinien und Anweisungen, etc.), den Compliance-Risiken, die sich aus dem Risikomanagementsystem, dem internen Kontrollsystem und aktuellen Ereignissen sowie externen Prüfungen ergeben. Hierbei sind insbesondere die aufgeführten Vorschriften und Regelwerke des SR-Handbuchs zu beachten. Soweit sich neue Verpflichtungen ergeben, müssen diese in den sachlichen Anwendungsbereich übernommen werden.

2.1.3 Funktionaler Anwendungsbereich

Das CompMS umfasst grundsätzlich alle Organisationseinheiten und Bereiche des SR. Ausnahmen müssen explizit benannt und festgelegt werden.

2.2 Kontext des Systems

Das CompMS steht im Kontext der geltenden Standards von ARD, ZDF, Deutschlandradio und Deutsche Welle, wobei die Besonderheiten des SR Berücksichtigung finden. Hier ist insbesondere der gesetzlich definierte Programmgestaltungsauftrag des SR als Rundfunkanstalt des Saarlandes nach dem Saarländischen Mediengesetz zu beachten und in Abwägungen zu berücksichtigen.

2.3 Integration

Der SR hat ein integriertes CompMS, d.h. dass Compliance-Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den Aufbau- und Ablaufstrukturen des SR durch die jeweiligen Verantwortungsträger/Verantwortungsträgerinnen (Geschäftsleitung, Organe, Vorgesetzten, Sonder-Beauftragten, Vertrauenspersonen, etc.) wahrgenommen werden.

2.3.1 Funktionale Integration

Die Compliance-Funktionen, die in den Aufbau- und Ablaufstrukturen des SR auftauchen, sind je nach Anfall, Verortung und Zuordnung von den jeweiligen funktionalen Verantwortungsträgern/Verantwortungsträgerinnen wahrzunehmen. Der Compliance-Ausschuss hat dabei eine beratende Funktion.

2.3.2 Risikoorientierte Integration

Alle Compliance-Risiken sind im Rahmen der vorhandenen Aufbau- und Ablaufstrukturen des SR, insbesondere des vorhandenen Risikomanagementsystems, durch die jeweiligen Verantwortlichen zu analysieren, zu bewerten und bei Schwachstellen, Bedrohungen oder Gefährdungen anzuzeigen. Die darüber

hinausgehende Verpflichtung zur Meldung von Compliance-Verstößen bleibt unberührt.

2.3.3 Strukturelle Integration

Der SR verfolgt einen integrativen Ansatz, d.h. die Compliance-Verpflichtungen sind in die bestehenden SR-Organisationsstrukturen eingebettet.

2.4 Unabhängigkeit der Compliance-Funktionen

Soweit mehrere Funktionen wahrgenommen werden, ist beim Zusammenfallen unterschiedlicher Pflichten bzw. Verantwortlichkeiten (Pflichtenkollision) der Compliance-Verantwortlichkeit Priorität einzuräumen. Die Geschäftsleitung gewährleistet den Verantwortungsträgern/Verantwortungsträgerinnen bei der Wahrnehmung von Compliance-Pflichten die dafür notwendige Unabhängigkeit.

2.5 Berichtswege für Compliance

Zur Pflichterfüllung der Belegschaft, mögliche Compliance-Verstöße intern melden zu können, bedarf es für alle Beschäftigten zugängige und bekannte Berichtswege. Grundsätzlich sollten sich die Mitarbeitenden an ihre Vorgesetzten wenden. Man kann sich aber auch direkt an die vom SR bestellten internen oder externen Beauftragten wenden.

Bei verhältnismäßig geringer Non-Compliance (Compliance-Verstöße) können sich die Beschäftigten auch zunächst auf kollegialer Ebene im guten Miteinander versuchen, die Problematik konstruktiv zu lösen, indem ein eventueller Verstoß mit Hinweis auf das konkret geltende Recht beschrieben und Abhilfe gebeten wird. Eine Pflicht zu einem solchen Vorgehen besteht allerdings nicht, kann im Einzelfall aber natürlich auch erfolgversprechend sein. Besteht jedoch den Eindruck, dass sein gut gemeinter kollegialer Hinweis nicht gefruchtet hat, muss sich der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin umgehend mit den Vorgesetzten, einem der SR-Compliance-Ansprechpartner/-ansprechpartnerinnen oder einer Vertrauensperson in Verbindung setzen, damit der mögliche oder eingetretene Compliance-Verstoß abgestellt werden kann.

Alle SR-Compliance-Ansprech- und Vertrauenspersonen sind auf der Intranetseite zum SR-Compliance-Management-System (Compliance-Guide) veröffentlicht.

2.6 Beziehung zu internen und externen interessierten Parteien

Interessierte Partei ist eine Person oder Organisation, die eine Entscheidung oder Tätigkeit beeinflussen kann, die davon beeinflusst sein kann oder die sich davon beeinflusst fühlen kann (DIN ISO 19600). Der SR legt gegenüber interessierten Parteien, soweit vertretbar und angemessen, die Compliance-Politik (Compliance-Strategie und Compliance-Programm) offen. Hierfür wird die Compliance-Politik auf der Intranetseite

des SR veröffentlicht wird und bei Anfragen interessierter Parteien die Compliance-Politik zur Verfügung gestellt wird. Bei Compliance-relevanten Ausschreibungen sollte auf die Compliance-Politik (Compliance-Strategie und Compliance-Programm) hingewiesen werden.

2.7 Verhalten und Rechenschaftspflichten

Alle Beschäftigten müssen sich zunächst einmal selbst compliant, also entsprechend den Regeln, verhalten. Dazu bedarf es je nach Funktion, Aufgabengebiet und Verantwortungsbereich ausreichender Kenntnisse bzgl. der jeweiligen Compliance-Pflichten. Hierzu gehört auch die Pflicht aller Mitarbeitenden mögliche Compliance-Verstöße intern zu melden.

Das SR-Compliance basiert auf den drei Säulen:

- **Aufklärung/Vermeidung,**
- **Prävention und**
- **Reaktion.**

Dabei liegen die Schwerpunkte auf den beiden ersten Säulen, was einer modernen Unternehmensführung auf vertrauensbasierter Arbeit entspricht.

Um in Compliance-Fällen Unsicherheiten bezüglich eines rechtskonformen Verhaltens und der Einhaltung der konkreten Verfahrensschritte bei Kenntnisnahme möglicher Regelverstößen zu vermeiden, bedarf es ausreichender Aufklärung und den Erwerb von Grundkenntnissen über regelkonformes Verhalten. Da es hierbei eine Vielzahl von Sachverhalten und Fallvarianten geben kann, bedarf es einer, dem jeweiligen Fall und Sachverhalt angemessenen Analyse und Bewertung, um entsprechend reagieren zu können.

Neben den hierfür, insbesondere für Führungskräfte angebotenen Fortbildungen, sind in solchen Fällen folgende Verhaltensweisen zu beachten:

- **Bei Kenntnisnahme oder persönlicher Betroffenheit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin von Regelverstößen, stehen zunächst die jeweiligen Vorgesetzten und darüber hinaus die berufenen Vertrauenspersonen sowie die SR-Compliance-Ansprechpersonen zur Verfügung, die im SR-Intranet veröffentlicht werden.**
- **In Zweifelsfragen steht auch das Justitiariat als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für konkrete Compliance-Fragen zur Verfügung. Das Justitiariat hilft bei der Einordnung von Vorkommnissen, bei der Strukturierung der ersten Schritte oder wenn es darum geht, weitere Informationen über Ereignisse, die möglicherweise Compliance-Tatbestände erfüllen könnten, zu erlangen.**

- **Soweit weitere Untersuchungen notwendig werden, liegt die Federführung beim Justitiar/bei der Justitiarin, es sei denn, gesetzliche oder interne Regelwerke sehen eine andere Zuständigkeit vor. Ebenso bewertet das Justitiariat als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für konkrete Compliance-Fragen in diesem Kontext beispielsweise die Notwendigkeit bzgl. der Einbindung der internen Revision, externer Sachverständigen oder ggf. des Einschaltens von Behörden.**

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, sich regelkonform zu verhalten. Dazu gehören auch Mindestanforderungen hinsichtlich der Dokumentations- und Rechenschaftspflichten bei risikobehafteten Tatbeständen. In der Regel sind diese bereits in den einschlägigen Vorschriften und Anweisungen aufgeführt. In Ausnahmefällen können aber auch nicht geregelte Tatbestände auftreten, bei denen es aus der gebotenen Sorgfalt heraus notwendig sein kann, ohne bestehende Regelung Dokumentationen vorzunehmen, um belegbar Rechenschaft abgeben zu können.

2.8 Folgen von Non-Compliance

Die dritte Säule, die erforderliche Reaktion im Falle von Verstößen gegen Regeln, muss trotz der beiden Säulen Aufklärung/Vermeidung und Prävention weiterhin angemessene und konsequente Beachtung finden. Sollten also Verstöße, die durch Aufklärung und Prävention nicht verhindert werden konnten, dennoch entstehen, gilt es über entsprechende Verfahren, z.B. Gespräche mit den Betroffenen und den Personalverantwortlichen oder, in besonderen Fällen, auch Ermittlungen zur Feststellung und Bewertung von Sachverhalten durch dafür vorgesehene Institutionen wie die interne Revision, spezielle Taskforces oder externe Sachverständige aktiv zu werden. Bei Bestätigung von Verstößen muss unter Beachtung aller Aspekte und Vorschriften auch die erforderliche und angemessene Sanktion ergriffen werden.