

Compliance-Strategie des SR

A. Einführung

In unserer Compliance-Strategie geht es darum, das Thema Compliance als Compliance-Kultur umfassend und nachhaltig im gesamten SR zu verankern. Damit soll das regelkonforme Verhalten aller Mitglieder (Organe, Geschäftsleitung, Führungskräfte, Beschäftigte, Gremien, Geschäftspartner) gefördert und allen Mitgliedern das Gefühl gegeben werden, an einem sicheren Ort zu arbeiten. Deshalb ist eine nachhaltige Compliance-Kultur (siehe SR-Compliance-Kultur) von höchster Bedeutung für die Organisationsziele des SR.

Um dies zu gewährleisten werden unsere Schulungs- und Dokumentationskonzepte ständig weiterentwickelt und eine detaillierte Umsetzung von Compliance in unseren Geschäftsprozessen sowie eine zielgruppengerechte Kommunikation voran getrieben. Dies erfolgt im Kontext der vorhandenen Organisation und betrifft insbesondere unsere Führungskräfte. Die Compliance-Maßnahmen orientieren sich an festgelegten Compliance-Zielen. Durch Überprüfungen und Korrektur bzw.-Verbesserungsmaßnahmen werden diese kontinuierlich fortentwickelt. Das SR-Risikomanagementsystem ist dabei ein Kernelement des SR-Compliance-Managementsystems (CompMS).

In den vergangenen Jahren wurden dem Kernthema Antikorruption sowie den Themen Integration bzw. Aufbau von Compliance-Bewusstsein und Compliance-Aktivitäten in den jeweiligen Organisationsbereichen des SR Aufmerksamkeit gewidmet. Insbesondere über die Vorgesetzten und die eingesetzten Beauftragten wird sichergestellt, dass Compliance im SR organisatorisch und fachlich erfolgreich umgesetzt wird. Grundsätzlich liegt die inhaltliche Verantwortung immer bei der jeweils zuständigen Unternehmensfunktion bzw. den Tochterunternehmen.

B. Festlegung der Rahmenbedingungen

Der SR verfolgt folgende Oberziele, um die SR-Compliance-Risiken zu minimieren:

- **Ganzheitlicher Compliance-Ansatz im SR**
- **Nachhaltig verankerte Integritäts- und Compliance-Kultur schaffen**
- **Strategischen Mehrwert von Compliance schaffen und darstellen**
- **Bedarfsorientierte Compliance-Organisation und deren umfassendes Compliance-Programm**
- **Persönliches Commitment – Erreichung von Herz und Verstand**
- **Maximale Durchdringung**
- **Praxisnähe, Verständlichkeit und Lösungsorientierung**

Die Oberziele und deren Umsetzung bedürfen einer guten Kommunikation und ständigen Sensibilisierung. Sie werden durch Compliance-Programme, die konkrete Maßnahmen für einen Zeitraum von grundsätzlich 3 Jahren enthalten, verfolgt und umgesetzt.

Schaubild zu den strategischen Oberzielen des SR



C. Gestaltungsgrundsätze der SR-Compliance

Folgende Gestaltungsgrundsätze werden bei der SR-Compliance beachtet:

- **Good Governance**

Im CompMS spiegeln sich die Werte, Ziele, Strategie und Compliance-Risiken des SR wieder. Die Compliance-Verantwortungsträgerinnen/-träger haben direkten Zugang zur Geschäftsleitung, genießen in Compliance-Fragen Unabhängigkeit und Autorität und werden mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet.

- **Verhältnismäßigkeit**

Das CompMS wird passgenau implementiert. Die Grenzen von Compliance werden beachtet. Die Vorteile und damit die Ziele einer Maßnahme müssen mit den Nachteilen, die eine Maßnahme mit sich bringen kann, abgewogen werden. Dazu werden die Maßnahmen hinsichtlich Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit geprüft.

- **Transparenz**

Transparente Strukturen sorgen für Übersichtlichkeit und Klarheit. Die Organisation sollte deshalb überschaubar gestaltet werden, so dass die Mitglieder das System verstehen und sich entsprechend verhalten können. Dies fördert Akzeptanz und Vertrauen.

- **Nachhaltigkeit**

Durch die Einbettung in die Compliance-Kultur sowie die Verankerung im Verhalten und der Grundhaltung aller Beschäftigten, wird Compliance beim SR auf Dauer angelegt.

- **Flexibilität**

Das CompMS wird überwacht und auf Effektivität geprüft. Es unterliegt einem ständigen Verbesserungsprozess.

- **Wirtschaftlichkeit**

Aufgewendete Ressourcen für Compliance sollen im Verhältnis zur SR-Situation vertretbar sein und sich über einen Mehrwert auszahlen. Der ständige Verbesserungsprozess ist auch unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit zu verfolgen.

D. Erstellung der SR-Compliance-Programme

Die Erstellung der Compliance-Programme, die konkrete Compliance-Maßnahmen für einen mittelfristigen Zeitraum (in der Regel von 3 Jahren) enthalten, werden durch den Compliance-Ausschuss aufgestellt, durch die Geschäftsleitung verabschiedet und durch alle Mitglieder je nach Betroffenheit verfolgt und umgesetzt. Bei der Erstellung und Umsetzung der Compliance-Programme sind die hier aufgeführten strategischen Oberzeile und Compliance-Gestaltungsgrundsätze zu beachten.

Die Compliance-Programme dienen dazu, die beim SR bestehende integrierte Compliance-Organisation (siehe Compliance-Organisation) auf Basis der erkannten SR-Risiken stets weiter zu entwickeln. D.h. Aufbau, Abläufe und Delegation von Compliance-Verantwortlichkeiten orientieren sich an den Prozessen im Haus. Dies gilt auch für Strukturen mit Sonderaufgaben (Stabsstellen, Beauftragte).

Hierbei ist neben der extrinsischen Motivation insbesondere auch die intrinsische Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Die extrinsische Motivation bezieht sich auf einen Zustand, bei dem wegen äußerer Gründe, d.h. wegen der Konsequenzen der Handlungsergebnisse (z.B. positive Personalbeurteilung, Gehaltssteigerung, Sanktionen, etc.), gehandelt wird. Die intrinsische Motivation bezieht sich auf einen Zustand, bei dem wegen eines inneren Anreizes, der in der Tätigkeit selbst liegt, z.B. im Empfinden des Flow-Erlebens oder der persönlichen Werteverfolgung gehandelt wird.