

## Interview mit Volker Mansfeld

# Compliance – Neuer Verhaltenskodex und die ALTANA Compliance-Hotline

**Faces: Herr Mansfeld, Sie sind Chefsyndikus der ALTANA, haben aber auch noch die Aufgabe des Chief Compliance Officers übernommen. Was bedeutet „Compliance“?**

Mansfeld: Der Begriff „Compliance“ kommt aus dem Englischen und könnte frei mit „Einhaltung“ oder „Befolgung“ übersetzt werden. Im unternehmerischen Umfeld versteht man unter Compliance die Einhaltung der auf ein Unternehmen und seine Mitarbeiter anzuwendenden gesetzlichen, aber auch internen Regelungen und Vorschriften.

**Faces: Wie stellt die ALTANA ihre Compliance sicher?**

Mansfeld: Hauptsächlich durch ihre Mitarbeiter, die sich einerseits selbst gesetzes- und regelkonform verhalten müssen und die andererseits dafür sorgen, dass unsere Geschäftspraktiken, Produkte und Produktionsanlagen den Gesetzen entsprechen. Aufgabe der ALTANA, eines jeden Geschäftsführers und der Führungskräfte ist es, Regeln aufzustellen und Systeme zu entwickeln, die die Compliance sicherstellen. Ein wichtiger Baustein der Compliance ist die Schulung der Mitarbeiter über die bestehenden Regelungen, aber auch die Kontrolle ist ein wichtiges Element.

**Faces: Ist also jede lokale Gesellschaft alleine für ihre Compliance verantwortlich?**

Mansfeld: Es gibt eine lokale und eine globale Verantwortung, die Compliance sicherzustellen. Einerseits muss das lokale Management die Einhaltung von Recht, Gesetz, aber auch von internen Regelungen sicherstellen. Aber auch die ALTANA als globale Organisation ist rechtlich verpflichtet, ein System zur Sicherstellung der Compliance zu etablieren. Das ALTANA System soll die lokalen Systeme aber primär unterstützen und Hilfestellung bei Schwächen oder der Weiterentwicklung lokaler Systeme bieten.

**Faces: Welche Rolle spielt bei dem Thema Compliance der ALTANA Verhaltenskodex?**

Mansfeld: Der Verhaltenskodex soll den Mitarbeitern eine praktische Hilfe für gesetzeskonformes, aber auch unseren Zielen entsprechendes Verhalten geben. Der Verhaltenskodex setzt für das Management, aber auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ALTANA und ihrer Tochtergesellschaften, verbindliche Maßstäbe. Er ist Pflichtlektüre für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft.

Wir haben den Verhaltenskodex Ende letzten Jahres überarbeitet und ergänzt. Dabei wurde er auch verständlicher gefasst.

**Faces: Wie planen Sie die Inhalte des Verhaltenskodex den Mitarbeitern zu vermitteln?**

Mansfeld: Wir arbeiten derzeit an der Einführung eines sogenannten „E-Learning-Programms“. Damit können die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz oder an zentral zugänglichen Computern Schulungen zu den Einzelheiten des Verhaltenskodex durchführen. Wir hoffen, dass wir das System bis September weltweit implementieren können.

**Faces: Wo finde ich derzeit den Verhaltenskodex?**

Mansfeld: Im Intranet unter der Rubrik „Compliance“. Hier finden Sie übrigens auch Informationen zur ALTANA Compliance-Hotline.

**Faces: Was ist die „ALTANA Compliance-Hotline“?**

Mansfeld: Die Compliance-Hotline gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, unabhängig von Hierarchieebenen und gegebenenfalls auch anonym Hinweise über gesetzwidriges

Aus:

Faces – Gesichter der ALTANA  
Nr. 11, Juni 2009



Volker Mansfeld,  
Chefsyndikus, im Gespräch  
mit Faces

Verhalten wie Korruption, Vorteilsnahme und Vorteilsgewöhnung, Kartellverstöße, aber auch Verstöße gegen umweltrechtliche Bestimmungen, zu melden.

**Faces: An wen melde ich den Compliance-Verstoß über die Compliance-Hotline und was geschieht mit meiner Meldung?**

Mansfeld: Die Meldung geht direkt an mich. Danach erfolgt gemeinsam mit dem Leiter der Internen Revision eine Vorprüfung, ob die Meldung in den Anwendungsbereich der Hotline fällt. Sofern dies der Fall ist, wird die Angelegenheit direkt dem Vorstand gemeldet und über die weiteren Schritte entschieden.

**Faces: Kann ich meine Meldung auch anonym oder auf vertraulicher Basis machen?**

Mansfeld: Beides ist möglich. Wenn der Meldende das wünscht, kann ich ihm Vertraulichkeit zusichern. Anonyme Meldungen sind grundsätzlich auch möglich, machen aber die Aufklärungsarbeit sehr schwer. Häufig gibt es bei einem gemeldeten Verstoß ergänzende Fragen, die bei einer anonymen Meldung nicht geklärt werden können. Darüber hinaus können wir bei anonymen Meldungen den Meldenden nicht darüber informieren, ob und wenn ja, welche Schritte aufgrund seiner Meldung unternommen wurden.

**Faces: Fördert die Compliance-Hotline ein Denunziantentum und führt zum**

**Misstrauen gegenüber Mitarbeitern und Kollegen?**

Mansfeld: Die Compliance-Hotline ist nicht dazu gedacht, sich über Mitarbeiter, Kollegen oder Vorgesetzte zu beschweren, deren Verhalten einen stört oder von denen man der Meinung ist, dass sie sich nicht entsprechend den Werten der ALTANA verhalten. Hierfür stehen der Vorgesetzte, der zuständige Personalbereich oder die jeweilige Geschäftsführung des Unternehmens zur Verfügung. Die Compliance-Hotline soll ermöglichen, illegales Verhalten, das dem Unternehmen und seiner Reputation besonderen Schaden zufügt, zu verhindern.

**Faces: Können Sie sicherstellen, dass Mitarbeitern nicht durch vorsätzliche fehlerhafte Meldungen Schaden zugefügt wird?**

Mansfeld: Die gemeldeten Compliance Verstöße werden eingehend überprüft. Dabei zeigt sich recht schnell, ob die Meldung einen glaubhaften Hintergrund hat. Vorsätzliche Falschmeldungen werden wir keinesfalls dulden. Auch sie stellen einen Gesetzesverstoß und einen Verstoß gegen unsere Ziele und Werte dar.

*Sven Kremser*