

## International Compliance Update

1/2014

---

In unserem "International Compliance Update" stellen wir aktuelle Entwicklungen in der internationalen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Praxis im Bereich Compliance vor. Der Schwerpunkt liegt dabei auf deren Relevanz für den deutschen Rechtsraum.

---  
*Our "International Compliance Update" portrays current developments and trends in international compliance legislation, jurisdiction and practice with a focus on their relevance for Germany.*

---

### Deutschland

#### Unternehmensstrafrecht in Deutschland

Das Justizministerium Nordrhein-Westfalen hat einen Gesetzesentwurf zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden vorgelegt und in den Bundesrat eingebracht. Der Vorstoß ordnet sich in eine schon seit Längerem, nicht nur in Deutschland, geführte öffentliche Debatte ein. Aber wie unterscheidet sich nun der Gesetzesentwurf aus NRW von der aktuellen Rechtslage?

>> Lesen Sie den vollständigen Beitrag auf Seite 2.

### Germany

#### Corporate criminal law in Germany

*In November 2013, the minister of justice of the federal state of North Rhine-Westphalia presented a draft code introducing criminal liability of companies and other associations. The draft code is the result of an ongoing debate, not only in Germany but also on a European level. But what is the difference between the new legislative initiative and the current legal framework?*

>> Read the complete article on page 3.

---

Weitere Themen:

- USA | **Physician Payments Sunshine Act**
- Türkei | **Ein Unternehmerblick auf die Korruptionsfälle in der Türkei**
- Deutschland | **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Koalitionsvertrag**

Das International Compliance Update können Sie [hier](#) abonnieren.

*Also in this issue:*

- Physician Payments Sunshine Act** | USA
- Corruption cases in Turkey – an entrepreneurial perspective** | Turkey
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the coalition agreement** | Germany

Subscribe to the International Compliance Update [here](#).

---

## Deutschland

**Unternehmensstrafrecht in Deutschland**

Am 14. November 2013 stellte der nordrhein-westfälische Justizminister Kutschaty auf der Herbstkonferenz der Justizminister der Länder den Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden<sup>1</sup> vor.

Der Entwurf sieht eine unmittelbare strafrechtliche Verantwortung von Unternehmen und sonstigen Verbänden vor. Inhaltlich knüpft er an das Fehlverhalten vertretungsberechtigter und kontrollverantwortlicher Entscheidungsträger eines Unternehmens an: Hat ein solcher Entscheidungsträger entweder selbst eine verbandsbezogene Zuwiderhandlung begangen oder aber deren Begehung durch das Unterlassen zumutbarer Aufsichtsmaßnahmen indirekt ermöglicht oder begünstigt, kommt eine Unternehmensstrafbarkeit in Betracht. Das Vorliegen einer "verbandsbezogenen Zuwiderhandlung" setzt dabei zusätzlich voraus, dass Unternehmenspflichten verletzt worden sind oder das Unternehmen bereichert worden ist oder bereichert werden sollte.

**Wir möchten wissen,  
was Sie interessiert.**

Ihre Anregungen können Sie uns gerne per E-Mail mitteilen:

[update@pohlmann-company.com](mailto:update@pohlmann-company.com)

Auf der Rechtsfolgende liefert der Entwurf einen Sanktionskatalog aus Verbandsstrafen und Maßregeln. Neben einer Verbandsgeldstrafe in Höhe von bis zu 10 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes (wie bei EU-Kartellverstößen), einer Verbandsverwarnung mit Strafvorbehalt und der öffentlichen Bekanntmachung einer Verurteilung sollen als zukunftsgerichtete Maßregeln der Ausschluss von Subventionen und von der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie – als *ultima ratio* – die Auflösung des Unternehmens verhängt werden können. Anglo-amerikanischen Vorbildern folgend<sup>2</sup> wird daneben ein auf präventive Compliance-Maßnahmen ausgerichteter Anreiz geschaffen: Trifft das Unternehmen – ggf. noch während oder nach der Einleitung des Ermittlungsverfahrens – ausreichende organisatorische oder personelle Maßnahmen, um vergleichbare Verbandsstraftaten zukünftig zu vermeiden, kann dies unter Umständen zur Straffreiheit führen oder sanktionsmindernd wirken.

Wie unterscheidet sich nun der Gesetzesentwurf aus NRW von der aktuellen Rechtslage? Vornehmlich konzeptionell. Nach bestehendem deutschen System werden Unternehmen allein auf der Rechtsfolgende über das Recht der Ordnungswidrigkeiten (§§ 30, 130 OWiG) sowie der straf- und bußgeldrechtlichen Verfallsregelungen (§§ 73 ff. StGB und § 29 a OWiG) zur Verantwortung gezogen. Eine unternehmensbezogene Straftat berechtigt auch zur Verhängung einer Geldbuße gegen das begünstigte Unternehmen. Erst 2013 wurde der hier maßgebliche Bußgeldrahmen für vorsätzliche Straftaten auf EUR 10 Mio. verzehnfacht. Die Abschöpfung des durch die Tat rechtswidrig erlangten wirtschaftlichen Vorteils unterliegt keiner summenmäßigen Begrenzung.

Befürworter der Reform bemängeln jedoch, das geltende "Rechtsfolgensystem" sei aufgrund der Internationalität des Wirtschafts-

standorts Deutschland nicht mehr zeitgemäß und habe für Unternehmen keine hinreichend abschreckende Wirkung. Bußgelder seien für Unternehmen ein kalkulierbares Risiko. Komplexe Unternehmens- und Konzernorganisationen würden zudem Handlungsstrukturen und Zuständigkeiten verschleiern und damit die klare Zuordnung vorwerfbar Verhaltens erheblich erschweren, teilweise sogar unmöglich machen.

Gegner des Gesetzesvorhabens, wie z.B. der Deutsche Anwaltsverein (DAV)<sup>3</sup>, die Stiftung Familienunternehmen<sup>4</sup> und der Bundesverband der Deutschen Industrie, bemängeln dagegen die Missachtung des dem deutschen Strafrecht immanenten Schuldprinzips: Unternehmen seien im Gegensatz zu ihren Entscheidungsträgern selbst nicht schuldig und damit auch nicht strafbar. Die bestehenden Sanktionsmöglichkeiten und die damit verbundene Präventivwirkung seien völlig ausreichend. Mit den neu vorgeschlagenen Sanktionsmöglichkeiten treffe man womöglich gänzlich Unbeteiligte. Die wirtschaftlichen Folgen insbesondere der Maßregeln könnten sich mittelbar, z.B. durch Gehalts- und Dividendenkürzungen oder Kündigungen, leicht auf Arbeitnehmer und Anteilsinhaber auswirken. Der pauschale Verweis auf das "Unternehmensstrafrecht" anderer europäischer Länder verkenne dabei, dass hinter dem strafrechtlichen Titel systematisch häufig eher

nichtstrafrechtliche, dem deutschen Recht vergleichbare Sanktionskonzepte steckten.

Die rege Diskussion zeigt: der Gesetzesentwurf aus NRW ist keineswegs ein Selbstläufer. Doch dass die Thematik des "strafbaren Verhaltens im Unternehmensbereich" nicht nur international, sondern auch in Deutschland zukünftig auf der rechtspolitischen Agenda steht, dürfte gewiss sein. So sieht der Koalitionsvertrag von SPD und CDU/CSU unter anderem die Prüfung eines Unternehmensstrafrechts für multinationale Konzerne sowie der Ausweitung des Ordnungswidrigkeitsrechts vor. Inwieweit dabei auch der Vorschlag aus NRW, die Schaffung effektiver Compliance-Systeme und -Strukturen mit Straffreiheit zu belohnen, aufgegriffen wird, bleibt abzuwarten. In der öffentlichen Diskussion um den Gesetzesentwurf ist dieser Ansatz jedenfalls vielfach auf Zustimmung gestoßen.

<sup>1</sup> Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden [[http://dico-ev.de/fileadmin/PDF/PDF\\_Intranet\\_2013/Unternehmensstrafrecht/2013-10-15\\_Entwurf\\_zum\\_Unternehmensstrafrecht.pdf](http://dico-ev.de/fileadmin/PDF/PDF_Intranet_2013/Unternehmensstrafrecht/2013-10-15_Entwurf_zum_Unternehmensstrafrecht.pdf)].

<sup>2</sup> Die Begründung zum Gesetzesentwurf verweist hier explizit auf das Guideline Manual zur States Sentencing Commission sowie Section 7 Para. 2 des UK Bribery Act 2010.

<sup>3</sup> Stellungnahme des Deutschen Anwaltsvereins durch den Ausschuss Strafrecht [<http://anwaltsverein.de/downloads/DAV-SN54-13.pdf>].

<sup>4</sup> Zur Frage der Verfassungswidrigkeit und der Folgen eines Strafrechts für Unternehmen, Rechtsgutachten zum Gesetzesantrag des Landes Nordrhein-Westfalen: [[http://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/studien/Studie\\_Stiftung\\_Familienunternehmen\\_Unternehmensstrafrecht.pdf](http://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/studien/Studie_Stiftung_Familienunternehmen_Unternehmensstrafrecht.pdf)].

## Germany

### Corporate criminal law in Germany

*On a conference of the federal states' ministers of justice on November 14th, 2013, the minister of justice of the federal state of North Rhine-Westphalia presented a draft code introducing criminal liability of companies and other associations ("Corporate Criminal Code").*

*Being the result of an ongoing debate, not only in Germany but also on an European level, on the implementation of effective sanctions against companies, the draft provides for*

*a direct criminal liability of companies and other associations.*

*According to the draft, a company's criminal liability shall be based on misconduct of its executives: A company can be held criminally liable if any of its executives has either directly committed or indirectly - by omitting to exercise reasonable supervision - solicited or encouraged to commit a "corporation-related offense". Required element of a "corporation-related offense" is further that obligations incumbent on the company itself have been*

violated, or that the company has been enriched or was intended to be enriched.

As legal consequences the legislative initiative provides for a detailed sanctions catalogue of penalties and measures. In addition to a fine of up to 10 percent of the corporation's average annual turnover (similar to the fines pursuant to EU anti-trust laws), a warning with deferred sentence and the public announcement of an actual sentencing, the draft contains the imposition of considerable preventing measures such as the debarment from public subsidies and contracts and – as ultima ratio – the compulsory winding-up of a company. Following Anglo-American examples, the draft however also includes a remarkable incentive mechanism: If an affected corporation can prove that it has adopted – be it even during or after the initiation of criminal proceedings – appropriate organizational or personal measures suitable to prevent comparable offenses in the future, courts may mitigate, or even refrain from imposing, any sanctions.

So, in summary, what is the difference between the new legislative initiative and the current legal framework? It is mainly the concept.

Under current German law (i.e. certain specific provisions on regulatory offences and criminal/regulatory confiscation [Verfall]), the sanctioning of a company is – as a pure legal consequence – based on a corporation-related offence committed by an executive. Any such offence also allows for the imposition of a fine on the affected company or the disgorgement of unlawfully obtained economic benefits. Only in 2013, the maximum level of fines for intentionally committed corporation-related crimes has been increased tenfold to EUR 10 Mio. The disgorgement of unlawfully obtained economic benefits is not subject to any limitation at all.

Supporters of the reform, however, deem the current legal framework as no longer "state of the art" given that Germany is an international business location and cannot ignore legislative trends abroad. In their opinion the system does not have sufficient deterrent effect on companies as the threat of fines would just

constitute a calculable risk for them. It is further argued that the increasingly complex organization of companies and their affiliated operational structures make it increasingly difficult to identify relevant individual responsibilities; it would thus be substantially much more difficult – if not impossible – to clearly allocate culpable conduct to specific individuals.

### We'd like to know your areas of interest.

Please send us your suggestions via e-mail to:

[update@pohlmann-company.com](mailto:update@pohlmann-company.com)

Opponents of the legislative initiative, such as the German Bar Association (Deutscher Anwaltsverein), the Foundation for Family Businesses (Stiftung Familienunternehmen) and the Federation of German Industry (Bundesverband der Deutschen Industrie), criticize that the draft disregards the principle of guilt as one of the fundamental cornerstones of German criminal law: Companies themselves – contrary to their executives – would be incapable of incurring guilt and thus incapable of being criminally liable. It is argued that – while the current legal framework and its preventive effects seem sufficiently effective – the newly proposed sanctioning system might affect entirely uninvolved people. Economic consequences of the sanctions, especially of the preventive measures, could easily affect innocent employees or shareholders, e.g. by way of salary cuts, dividend reductions or terminations of employment. Last, but not least opponents point out that the draft sup-

porters' generalizing reference to the "corporate criminal laws" of other European countries blurs the fact that, despite these countries referring to a "corporate criminal law", their systems are functioning fairly similar to the current German sanctioning concept.

The highlighted discussions show that the ultimate success of the legislative initiative for a German corporate criminal code cannot be taken for granted. However, the issue of "criminal behavior within corporate organizations" will certainly continue to be a hot topic

on the international as well as the German legal agenda. According to the recently executed coalition agreement, the new German government will contemplate the introduction of a corporate criminal law for multinational companies as well as the extension of the current sanctioning concept. It remains to be seen whether these considerations will also include NRW's proposal to reward the existence or implementation of effective compliance systems with potential impunity. In the public debate this idea is at least enjoying great support.

## USA

### Physician Payments Sunshine Act

Ziel des US-amerikanischen *Physician Payments Sunshine Act* ("**Sunshine Act**") ist es, Leistungen der Pharmaindustrie an Ärzte und Kliniken transparenter zu machen. Der Sunshine Act fordert daher die Veröffentlichung sämtlicher Zuwendungen von Pharmaunternehmen an Ärzte und Lehrkrankenhäuser mit Sitz in den USA. Im April 2013 in den USA im Rahmen von US Präsident Obamas Gesundheitsreform in Kraft getreten, verpflichtet der Sunshine Act betroffene Unternehmen seit August 2013, bestimmte zuwendungsrelevante Informationen aufzuzeichnen. Bis zum 31. März 2014 müssen die Aufzeichnungsdaten erstmalig an die zuständigen *Centers for Medicare & Medicaid Services* ("**CMS**") berichtet werden.<sup>1</sup>

Der Sunshine Act verpflichtet Produzenten von Arzneimitteln, biologischen Präparaten, medizinischen Geräten und Hilfsmitteln, die entweder ihren Firmensitz in den USA haben oder die aufgeführten Produkte für den Vertrieb auf dem amerikanischen Markt produzieren. Darüber hinaus sind außerdem Unternehmen betroffen, (a) die eine Lizenz der US Lebensmittelüberwachungs- und Arzneimittelzulassungsbehörde (*US Food and Drug Administration*) an ein anderes Unternehmen abgegeben haben oder (b) an denen ein berichtspflichtiges Unternehmen mindestens 5 Prozent der Anteile hält und die für den Vertrieb oder die Herstellung der genannten Produkte relevante

Leistungen erbringen.<sup>2</sup> Die Dokumentations- und Berichtspflichten an die CMS umfassen Informationen über geldwerte Zahlungen und sonstige werthaltige Zuwendungen ("*payment or other transfer of value*"<sup>3</sup>) an Ärzte (persönlich, deren Praxis oder Gemeinschaftspraxis) und Lehrkrankenhäuser. Die CMS veröffentlichen jährlich eine Liste der relevanten Lehrkrankenhäuser, für die etwaige Zuwendungen zu berichten sind.

Berichtspflichtig sind Zahlungen und Zuwendungen von Vermögenswerten über einem Wert von USD 10. Zahlungen und Zuwendungen geringeren Wertes sind allerdings ebenfalls zu berichten, sobald sie kumuliert einen Wert von USD 100 pro Jahr und Empfänger übersteigen. Als relevante Vermögenswerte qualifizieren dabei beispielsweise Beratungsleistungen, Honorare, Sachgeschenke, Bewirtungen, Reisekosten sowie Forschungs- und Weiterbildungsgelder, nicht jedoch – wie explizit im Sunshine Act definiert – zum Beispiel Produktinformationen und -proben für Patienten oder Preisnachlässe. Ebenfalls berichtspflichtig sind nach dem Sunshine Act Beteiligungen und andere Investments von Ärzten oder deren unmittelbaren Familienangehörigen an den betroffenen Unternehmen, ausgenommen jedoch öffentlich gehandelte Aktien und Investmentfonds. Name und Anschrift des Empfängers sowie Wert, Zeitpunkt und Form der Zahlung oder Zuwendung müssen doku-

mentiert und berichtet werden. Auch indirekte Zahlungen und Zuwendungen über sogenannte *Third Parties* sind dabei zu berichten.

Am 30. September 2014 werden die Berichte von der CMS erstmalig veröffentlicht. In den darauf folgenden Jahren werden sie jeweils zum 30. Juni veröffentlicht.<sup>4</sup> Die betroffenen Unternehmen und Empfänger können die Berichte vor der Veröffentlichung einsehen. Eine Verletzung der Berichtspflicht wird mit einer Geldbuße von bis zu USD 150.000 im Jahr sanktioniert. Bei vorsätzlicher Verletzung der Berichtspflicht erhöht sich der Rahmen der Geldbuße auf bis zu USD 1 Million im Jahr.

Auch in der Europäischen Union und in einzelnen Staaten der EU lässt sich ein mit dem Sunshine Act vergleichbarer Gesetzgebungstrend erkennen. Am 21. Mai 2013 ist in diesem Zusammenhang zum Beispiel in Frankreich die *Loi Bertrand* in Kraft getreten.<sup>5</sup>

In Deutschland hat sich Ende Mai 2013 der Deutsche Ärztetag mit dem Sunshine Act auseinander gesetzt. Laut des Beschlussprotokolls tritt der Deutsche Ärztetag *"für die Offenlegung aller Zuwendungen der Industrie an Ärzte ein, orientiert am Physicians Payment Sunshine Act"*. Darüber hinaus beauftragt der Ärztetag die Bundesärztekammer, *"im Sinne einer solchen Gesetzgebung gegenüber den politischen Entscheidungsträgern initiativ zu werden"*.<sup>6</sup>

Auch der europäische Dachverband der forschenden Pharmaunternehmen *European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations* ("**EFPIA**") hat sich bereits umfangreich mit dem Thema Transparenz beschäftigt. So hat er am 24. Juni 2013 einen Transparenzkodex, den *EFPIA Disclosure Code on Transfers of Value to Healthcare Professionals and Organisations*, verabschiedet.<sup>7</sup> Die 33 Landesverbände der EFPIA wurden aufgefor-

dert, die Anforderungen des Transparenzkodex bis Ende 2013 umzusetzen. Ab 2015 müssen Mitgliedsunternehmen hiernach Zahlungen und Zuwendungen an Angehörige der Fachkreise, wie zum Beispiel Ärzte, und Organisationen des Gesundheitswesens, wie zum Beispiel Krankenhäuser, aufzeichnen. Von 2016 an sind die berichteten Informationen dann auch zu veröffentlichen.<sup>8</sup> Die EFPIA umfasst 40 Unternehmensmitglieder, darunter befinden sich viele führende Pharmaunternehmen, wie z.B. Bayer HealthCare, Boehringer Ingelheim, GlaxoSmithKline, Merck, Novartis, Pfizer, Roche und Sanofi.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die klare auch internationale Tendenz zu mehr Transparenz die Unternehmen der Pharmaindustrie in naher Zukunft zu erhöhten Dokumentations- und Berichtspflichten zwingen wird. In Konsequenz werden die Anforderungen an Qualität und Belastbarkeit der unternehmensinternen Controlling- und Reporting-Prozesse steigen. Vor allem global agierenden Pharmaunternehmen ist daher zu empfehlen, sich und ihre Prozesse rechtzeitig auf diese Veränderungen einzustellen.

<sup>1</sup> US Federal Register / Vol. 78, No. 27 / Friday, February 8, 2013 / Rules and Regulations.

<sup>2</sup> Policy and Medicine, Physician Payment Sunshine Act Final Rule: Definitions, 13. Februar 2013 [http://www.policymed.com/2013/02/physician-payment-sunshine-act-final-rule-definitions.html].

<sup>3</sup> Physician Payments Sunshine Act of 2009, Section 2 (a,1,A).

<sup>4</sup> Policy and Medicine, Physician Payment Sunshine Act Final Rule: Quick Reference Guide, 13. Februar 2013 [http://www.policymed.com/2013/02/physician-payment-sunshine-act-final-rule-quick-reference-guide.html].

<sup>5</sup> McDermott Will & Emery, French Sunshine Act Finally Implemented, 22. Mai 2013 [http://www.mwe.com/French-Sunshine-Act-Finally-Implemented-05-09-2013/?PublicationTypes=d9093adb-e95d-4f19-819a-f0bb5170ab6d].

<sup>6</sup> 116. Deutsche Ärztekammer, Beschlussprotokoll, Top I-50 [http://www.aerzteblatt.de/download/files/2013/06/down53104633.pdf].

<sup>7</sup> EFPIA Disclosure Code on Transfers of Value to Healthcare Professionals and Organisations, 24. Juni 2013 [http://transparency.efpia.eu/uploads/Modules/Documents/efpia-disclosure-code---august-2013-edited-final.pdf].

<sup>8</sup> Pressemitteilung des Vereins Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie (FSA), Pharmabranche verabschiedet europäischen Transparenzkodex, 24. Juni 2013 [http://www.fsa-arzneimittelindustrie.de/presse/pressemitteilungen/24062013-efpia-transparenzkodex/].



## USA

**Physician Payments Sunshine Act**

The US-American Physician Payments Sunshine Act ("**Sunshine Act**") intends to create transparency in the pharmaceutical industry. The Sunshine Act demands to publicize all contributions of pharmaceutical companies to physicians and teaching hospitals in the United States. Effective since April 2013, the Sunshine Act has been introduced as part of the Patient Protection and Affordable Care Act implemented by the healthcare reform of US President Obama. As of August 2013, the Sunshine Act requires affected companies to document the relevant information. The data have to be reported to the administrative Centers for Medicare & Medicaid Services ("**CMS**") for a first time until March 31, 2014.

The Sunshine Act obliges manufacturers of drugs, biologics, devices and medical supplies. The affected companies must have their company seat in the US or produce the relevant products for the US market. Beyond that, companies are also affected, if (a) they have transferred a license of the US Food and Drug Administration to another company or (b) they are under common ownership (minimum of 5%) of such a manufacturer. The documentation and reporting obligations to the CMS cover information on "payment or other transfer of value"<sup>1</sup> to physicians (individual, medical practice or group practice) and teaching hospitals. The CMS publish annually a list of the relevant teaching hospitals covered by the reporting obligations.

Payments and transfers of value to be reported are any monetary or contributions in kind above the value of USD 10. Smaller contributions have to be reported if they exceed a total annual value of USD 100 per recipient. The Sunshine Act defines such contributions for example as consulting fees, honoraria, gifts, entertainment, hospitality and travel expenses, education and research expenses. Exceptions are also defined, which are for example product samples and information for patients or product discounts. Furthermore, ownerships and other investment interests held by a physician or immediate family

members have to be reported excluding dividends or other profit distributions from a publicly traded security or mutual fund. The name and address of the recipient as well as the value, date and form of the payment or transfer of value have to be documented and reported. In addition indirect payments through "third parties" have to be reported.

The reports will be initially published by the CMS on September 30, 2014. In the following years, the CMS will publish the reports annually on June 30.<sup>2</sup> The applicable companies and recipients may review the reports before the publication. A violation against the reporting obligations results in a civil monetary penalty of up to USD 150,000 per year. Knowingly failing to report increases the penalty of up to USD 1 million per year.

A similar legal trend can be identified in the European Union and in individual member states. France, for instance, enacted the Loi Bertrand as the French Sunshine Act on Mai 21, 2013.<sup>3</sup>

In Germany, the 116th German Medical Assembly (Deutscher Ärztetag) discussed the Sunshine Act in Mai 2013. According to the final decision protocol, the German Medical Assembly will support the public transparency of financial relationships between the industry and physicians. Beyond that, the German Medical Assembly mandated the German Medical Association (Bundesärztekammer) to support legislation in Germany following the US Sunshine Act example.<sup>4</sup>

Furthermore the European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations ("**EFPIA**") is addressing the topic of transparency. On June 24, 2013, the EFPIA published its own transparency code, the EFPIA Disclosure Code on Transfers of Value to Healthcare Professionals and Organizations.<sup>5</sup> The 33 national associations of the EFPIA were obliged to implement the obligations of the transparency code until the end of 2013. Beginning in 2015, the member companies of the associa-

tions have to record all payments and transfers of value to members of expert groups, such as physicians, and organizations of the healthcare sector, such as hospitals. This information has to be published in 2016.<sup>6</sup> The EFPIA comprises 40 company members, among them are many leading pharmaceutical companies, such as Bayer HealthCare, Boehringer Ingelheim, GlaxoSmithKline, Merck, Novartis, Pfizer, Roche and Sanofi.

The continuing international trend towards more transparency will have a significant impact on companies of the pharmaceutical industry, in particular with respect to increasing documentation and reporting obligations. Consequently, the demand for qualitative and

adequate controlling and reporting processes will rise.

<sup>1</sup> Physician Payments Sunshine Act of 2009, Section 2 (a,1,A).

<sup>2</sup> Policy and Medicine, Physician Payment Sunshine Act Final Rule: Quick Reference Guide, February 13, 2013 [<http://www.policymed.com/2013/02/physician-payment-sunshine-act-final-rule-quick-reference-guide.html>].

<sup>3</sup> McDermott Will & Emery, French Sunshine Act Finally Implemented, May 22, 2013 [<http://www.mwe.com/French-Sunshine-Act-Finally-Implemented-05-09-2013/?PublicationTypes=d9093adb-e95d-4f19-819a-f0bb5170ab6d>].

<sup>4</sup> 116. Deutsche Ärztekammer, Beschlussprotokoll, Top I-50 [<http://www.aerzteblatt.de/download/files/2013/06/down53104633.pdf>].

<sup>5</sup> EFPIA Disclosure Code on Transfers of Value to Healthcare Professionals and Organisations, June 24, 2013 [<http://transparency.efpia.eu/uploads/Modules/Documents/efpia-disclosure-code--august-2013-edited-final.pdf>].

<sup>6</sup> Press release by Verein Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie (FSA), Pharmabranche verabschiedet europäischen Transparenzkodex, June 24, 2013 [<http://www.fs-arzneimittelindustrie.de/presse/pressemitteilungen/24062013-efpia-transparenzkodex/>].

## Türkei

### Ein Unternehmerblick auf die Korruptionsaffäre in der Türkei

Seit einigen Wochen wird weltweit über Fälle von Korruption in der Türkei berichtet, die auch mehrere ehemalige Minister, deren Söhne, hohe Beamte und Manager namhafter türkischer Unternehmen betreffen. Ihnen wird u.a. vorgeworfen, in Verbindung mit verschiedenen großen Bauprojekten Bestechungsgelder gezahlt bzw. ihre Amtsstellung in den Genehmigungsverfahren und bei der Auftragsvergabe missbraucht zu haben. Zudem sollen durch Geschäfte der staatseigenen Halkbank Wirtschaftssanktionen gegen den Iran umgangen worden sein.

Im Fokus der öffentlichen Diskussion stehen in diesem Zusammenhang überwiegend der fragwürdige Umgang der türkischen Regierung mit den Ermittlungsbemühungen von Staatsanwaltschaft und Polizei sowie die daraus resultierenden politischen und ökonomischen Folgen (u.a. eine starke Abwertung der türkischen Lira). Für ausländische Unternehmen, die in der Türkei tätig sind, spielen aber weitere Aspekte eine wichtige Rolle.

Viele deutsche Unternehmen unterhalten Geschäftsbeziehungen zu türkischen Partnern, nicht zuletzt weil die Türkei einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands außerhalb

der EU ist. Beide Seiten sind dabei auf die Verlässlichkeit und Integrität ihres Gegenübers angewiesen. Die aktuellen Fälle in der Türkei machen einmal mehr deutlich, dass es hierbei nicht allein um betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit gehen kann, sondern vielmehr auch der rechtlichen Integrität des Geschäftspartners eine entscheidende Bedeutung zukommt. Rechtswidriges Verhalten eines Geschäftspartners stellt schließlich ein erhebliches, unkalkulierbares Risiko für ein Unternehmen dar. Und auch aus Haftungsgesichtspunkten tritt die Rechtstreue eines Geschäftspartners immer weiter ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Wie in den letzten Ausgaben unseres Updates berichtet, ist eine deutliche Tendenz hin zu inhaltlich und geographisch immer weitreichenderen Antikorruptionsgesetzen erkennbar. Diese begründen meist auch eine Haftung des Unternehmens für ein rechtswidriges Handeln seiner Geschäftspartner.

Um derartige Risiken zu minimieren, können potentielle und etablierte Geschäftspartner einer risikobasierten Integritätsprüfung unterzogen werden. Selbstverständlich ist bei der Prüfung etablierter Geschäftspartner ein entsprechend angepasstes Verfahren zu wählen,



um die guten Beziehungen nicht durch ungeschicktes und allzu forsches Handeln zu beeinträchtigen. Eine Prüfung ist dennoch auch hier ratsam; auch eine langjährige Zusammenarbeit schützt nicht vor etwaigen "Leichen im Keller". Die Integritätsprüfung neuer Geschäftspartner setzt hingegen vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung an und kann entsprechend direkter durchgeführt werden. Aber auch hier muss natürlich dem Ziel einer vertrauensvollen Zusammenarbeit durch entsprechendes Augenmaß Rechnung getragen werden.

Corporate.

Compliance.

Competition.

Pohlmann & Company

Entscheidet sich ein Unternehmen für eine systematische Geschäftspartnerprüfung, werden in der Regel nicht alle Geschäftspartner geprüft. Je nach Art der Geschäftsbeziehung und des jeweiligen Partners ergeben sich teils erheblich divergierende Risikopotentiale. Der Prüfungsaufwand (einschließlich der Auswahl der zu prüfenden Geschäftspartner) sollte auch sorgfältig an die Eigenheiten und spezifischen Risiken des prüfenden Unternehmens angepasst werden. Anhand verschiedener Kriterien kann für die Geschäftspartnerprüfung ein eindeutiger, unternehmensweiter Anwendungsbereich definiert werden. Nach Best-Practice-Maßstäben spielt hier neben den besonderen Eigenschaften des Geschäftspartners und der Art der Geschäftsbeziehung u.a. auch die Region der Leistungserbringung eine wichtige Rolle. Da die Türkei im *Corruption Perceptions Index* von Transparency International mit einem Wert von 50<sup>1</sup> ein vergleichsweise hohes Korruptionsrisiko aufweist, wären türkische Geschäftspartner, je nach geplanter Tä-

tigkeit, demnach einem erhöhten Risiko ausgesetzt und somit wohl zu prüfen.

Aufgrund der geplanten Tätigkeit und des Umfelds eines Geschäftspartners können sich auch innerhalb einer Gruppe zu prüfender Geschäftspartner unterschiedliche Prüftensitäten anbieten. Bei der Prüfung selbst werden dann sowohl das Unternehmen des Geschäftspartners als auch etwaige Führungskräfte und Anteilseigner nach kritischen Aktivitäten und Verbindungen durchleuchtet. Enge verwandtschaftliche oder geschäftliche Beziehungen des Geschäftspartners zu hohen Beamten oder Regierungsmitgliedern, wie im nun öffentlich diskutierten türkischen Fall, oder ein Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung sind konkrete Warnhinweise. Die Bewertung etwaiger in einer Integritätsprüfung festgestellter Risiken muss dabei stets für den Einzelfall erfolgen und nicht zwangsläufig zu einem Ausschluss des Geschäftspartners führen. Erfüllt ein Geschäftspartner zuvor definierte Mindestanforderungen jedoch nicht oder treten Hinweise auf unrechtmäßiges Verhalten zutage, müssen angemessene weitere Schritte veranlasst werden. Dies können z.B. eine tiefergehende Prüfung oder die Etablierung weitgehender Kontroll- und Handlungsrechte während der Geschäftsbeziehung sein. Können entdeckte Unsicherheiten nicht zufriedenstellend gemindert bzw. beseitigt werden, muss aber in letzter Konsequenz von einer (weiter andauernden) Geschäftsbeziehung Abstand genommen werden.

Ob und welche Risiken bei einer Geschäftsbeziehung eingegangen werden, ist letztlich eine unternehmerische Entscheidung. Eine sorgfältige, risikobasierte Integritätsprüfung liefert aber erst die für eine solche Ermessensentscheidung notwendige Informationsgrundlage. Die Zusammenarbeit mit einigen der in die Korruptionsfälle verstrickten Unternehmen wäre hiernach jedenfalls sicher genauer zu prüfen gewesen.

<sup>1</sup> Transparency International Corruption Perceptions Index 2013 [http://www.transparency.org/cpi2013/results].

## Turkey

### Corruption cases in Turkey – an entrepreneurial perspective

For several months now, news articles about corruption cases in Turkey involving former Turkish ministers, some of their sons, high-ranking public officials as well as managers of well-known Turkish corporations have been published around the world. Allegations of misconduct include the payment of bribes and the abuse of authority in the course of permit procedures and the acceptance of tenders for large infrastructure projects in Turkey. In addition to that, Halkbank, a state-owned bank, is alleged of bypassing economic sanctions against Iran.

The corresponding public debate focuses mainly on the Turkish government's questionable handling of official investigations of the police and public prosecutors as well as the political and economic consequences (i.e. strong devaluation of the Turkish Lira). However, for foreign companies doing business in Turkey, additional aspects are of major importance.

Turkey is one of the most important trading partners for several EU member states. Accordingly, many European companies maintain important business relationships with Turkish partners, based on mutual reliability and integrity. The current cases in Turkey emphasize once more this crucial role of integrity as an economic factor. Illicit behavior of business partners may expose companies to serious, unpredictable risks. In this context, lawful behavior of business partners also draws the attention of companies for liability reasons. As discussed in earlier issues of our Update, companies' legal liability for their business partners' conduct is a trend in national anti-corruption legislations throughout the world. New laws often have extraterritorial reach as well as wider definitions of legal terms such as corruption, bribery or public officials.

In order to mitigate such threats, a risk-based integrity check of potential and established

business partners can be implemented. In contrast to reviews of potential business partners, checking established partners naturally requires an adjusted approach. Good and well-established relationships could otherwise be compromised through inappropriate behavior vis-à-vis a trusted business partner. Nevertheless, an integrity check should be conducted; even long-lasting business relationships cannot protect against hidden risks. On the contrary, an integrity check of potential business partners should be performed prior to entering into any business relationship. Thus it may be conducted in a more determined manner. However, the relevant procedures must also take into account good and trustful relationship as the goal of any review.

#### Pohlmann & Company

**Dr. Eike Bicker, LL.M. (Cambridge)**  
Attorney-at-law  
Partner

Ulmenstraße 37-39  
D-60325 Frankfurt a.M.

T: +49 (0)69 260 1171 60  
E: ebicker@pohlmann-company.com

[www.pohlmann-company.com](http://www.pohlmann-company.com)

In practice, it is not feasible to check all business partners. Potential risks usually vary according to the nature of the relevant business partner and the proposed relationship type. Accordingly and in addition to that, the specific characteristics and risks of the company performing integrity checks should determine the extent of those checks, including the decision whether or not a business partner should be checked in the first place. This company-wide scope of application should be defined on the basis of several criteria. Best practice benchmarks take into account, inter alia, the characteristics of the business part-

ner, the relationship type, and the region where services should be performed by the business partner. As an example, Transparency International's Corruption Perceptions Index ("TI/CPI") indicates an increased corruption risk for Turkey (TI/CPI score: 50)<sup>1</sup>. Accordingly, Turkish business partners are exposed to this higher corruption risk and thus, depending inter alia on the proposed services, would be subject to an integrity check.

Different services and business environments can also lead to varying extents of the integrity checks within the group of business partners that will be reviewed. In any case, an integrity check should be performed on the business partner's company as well as key managers and shareholders ("**key persons**") focusing on illicit activities and critical relationships of the business partner and/or its key persons. Close family or business relationships with high-ranking public officials – as seen in the current Turkish cases – or a disproportion of services and compensation are clear danger signs that require full attention. However, risks identified through an integrity check must be assessed on a case-by-case

basis. Critical findings do not necessarily lead to the termination or rejection of a business relationship. If a business partner does not fulfill minimum requirements or shows danger signs that indicate illicit conduct, further measures need to be implemented. Such measures may be, inter alia, a more detailed review or extended control and supervisory rights during the business relationship. Nevertheless, as a last resort, a company must refrain from a (further) business relationship if potential risks could not be mitigated or eliminated.

In the end, it is an entrepreneurial decision which risks a company is willing to take when entering into, or retaining, a business relationship. Nevertheless, only a diligent and risk-based integrity check can provide the necessary information. In reference to the current corruption cases in Turkey, business relationships with the involved companies surely would have been subject to such prior review.

<sup>1</sup> Transparency International Corruption Perceptions Index 2013 [http://www.transparency.org/cpi2013/results].

## Deutschland

### UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Koalitionsvertrag

Die neue Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag angekündigt, sich für die Einhaltung der Menschenrechte in der unternehmerischen Praxis einzusetzen. Im Vertrag heißt es dazu wörtlich: "Wir werden darauf dringen, dass transnationale Unternehmen soziale, ökologische und menschenrechtliche Standards einhalten. Die ILO-Erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die OECD-Leitsätze und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte stecken hierfür den Rahmen ab. Wir werden die UN-Leitprinzipien auf nationaler Ebene umsetzen."<sup>1</sup>

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*; "**UN-**

**Leitprinzipien**"), gliedern sich in die drei Säulen *Protect*, *Respect* und *Remedy*. Sie appellieren an die Rechtspflicht des Staates, vor Menschenrechtsverletzungen durch die Wirtschaft zu schützen (*Protect*), nehmen Unternehmen direkt in die Pflicht, die Menschenrechte zu wahren (*Respect*) und fordern außerdem den Staat dazu auf, Opfern von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Rechtsschutz und Schadensausgleich zu schaffen (*Remedy*).

Die UN-Leitprinzipien, insbesondere die direkte Verpflichtung von Unternehmen, haben seit dem Beginn ihrer Ausarbeitung auf internationaler Ebene im Jahr 2006 breite Zustimmung erfahren. Zwar haben sie bisher keinen bindenden Rechtscharakter, jedoch muss davon ausgegangen werden, dass sie durch Einbezug

in andere internationale Richtlinien und sonstige Regelwerke zukünftig wachsende Bedeutung, auch für Unternehmen, bekommen.<sup>2</sup>

Die Diskussionen um Menschenrechtsstandards standen jüngst vermehrt im Fokus, z.B. aufgrund der schweren Unglücksfälle in Produktionsstätten in Indien und Bangladesch, bei denen durch Einsturz und Brände mehr als tausend Arbeiter ums Leben kamen. Auch die jüngsten Berichte zu den Arbeitsbedingungen beim Neubau der Stadien zur Fußball-Weltmeisterschaft 2022 in Katar sorgen für Schlagzeilen.

Bereits der in öffentlichen Medien geäußerte Verdacht von Menschenrechtsverletzungen, vor allem in Entwicklungsländern, kann erhebliche finanzielle Schäden für international tätige Unternehmen verursachen. Diese können im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen tatsächlich erzielte Gewinne sogar weit übersteigen, beispielsweise durch hohe Prozessführungskosten vor US-Gerichten, aufwendige Kommunikationsmaßnahmen, Kundenverlust oder steigende Kosten bei der Personalgewinnung.

Corporate.

Compliance.

Competition.

Pohlmann & Company

Darüber hinaus können Menschenrechtsverletzungen im Hinblick auf den stark wachsenden Bereich des sog. ethischen Investments Unternehmen zunehmend den Zugang zu Kapital erschweren. Der Norwegische Pensionsfonds (*Government Pension Fund – Global*), der mit USD 616 Mrd. Investitionsvolumen weltweit größte staatliche Fonds, knüpft z.B. seine Entscheidungen über den Erwerb von Unternehmensanteilen an klar formulierte

ethische Kriterien.<sup>3</sup> Konsequenterweise trennte sich der Norwegische Pensionsfonds bereits im Jahr 2006 von allen Anteilen am US Handelsriesen WalMart, nachdem dessen Ethikrat die systematische Verletzung von Menschenrechten im Konzern festgestellt hatte.<sup>4</sup>

Zur Wahrung der unternehmerischen Sorgfalts- und Präventionspflichten sowie zur Sicherung des Zugangs zu Kapital bietet es sich an, die Respektierung der Menschenrechte nach der zweiten Säule der UN-Leitprinzipien nachhaltig in den Unternehmensprozessen zu verankern.

Um über etwaige weitere Compliance-Maßnahmen in dieser Hinsicht im Sinne der Business Judgement Rule zu entscheiden, kann die Durchführung einer systematischen, um Menschenrechtskriterien erweiterten Compliance Risikoanalyse angebracht sein. Wenn Unternehmen unmittelbar oder durch Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern mit Risiken von Menschenrechtsverletzungen konfrontiert sind, ist es aus unserer Sicht empfehlenswert, diese Risiken zu identifizieren, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung und Kontrolle zu definieren und schließlich diese Compliance-Maßnahmen zu implementieren. Regelmäßige Überprüfungen vor neuen Großprojekten oder von Geschäftspartnern in Form einer Compliance Due Diligence sorgen dafür, dass Menschenrechtsverstößen systematisch vorgebeugt wird.

Darüber hinaus bietet es sich an, sogenannte *Human Rights Impact Assessments* in Risikoanalysen sowie in Wirksamkeitskontrollen (Compliance Health Checks) zu integrieren. Mit einer bewussten Fokussierung auf das Risiko einer Verletzung von grundlegenden Menschenrechten wie Gesundheit und Freiheit (der eigenen Mitarbeiter und derjenigen der Vertragspartner) neben den "klassischen" Compliance-Themen Korruption und Kartell ist der zusätzliche Aufwand beherrschbar. Durch eine Eingliederung der Human Rights-Compliance in das vorhandene Compliance Management System werden zudem Sonderprozesse vermieden.

Eine unternehmerische Human Rights-Compliance wird auch dazu beitragen, dass

über deutschen Unternehmen schwebende Damoklesschwerter von Restitutionsklagen wegen vermeintlicher Menschenrechtsverletzungen stumpf bleiben.<sup>5</sup> Wir erwarten, dass sie sich schlussendlich von einem reinen Kostenfaktor zu einem von Endkunden, Kapitalgebern und Mitarbeitern wahrgenommenen Qualitätskriterium verantwortungsbewusster Unternehmensführung entwickeln.

<sup>1</sup> Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, S. 180, online erhältlich unter [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=2EFE295804E350BF7C6B416743BD7F42.s3t1?\_\_blob=publicationFile&v=2].

<sup>2</sup> Siehe auch der von der britischen Regierung am 04. September 2013 veröffentlichte Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-

Leitprinzipien. Zudem mehrten sich Anzeichen dafür, dass die EU demnächst eine EU-weite CSR-Berichtspflicht beschließen wird.

<sup>3</sup> Vgl. Leitlinien für die Beobachtung und den Ausschluss von Unternehmen aus dem Norwegischen Pensionsfonds [http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ethics\_council/ethical-guidelines.html?id=425277].

<sup>4</sup> Siehe hierzu die Empfehlung des Ethikrates an das norwegische Finanzministerium vom 15.11.2005, vgl. Pressemitteilung der Norwegischen Regierung, Two companies – Walmart and Freeport – are being excluded from the Norwegian Government Pension Fund – Global's investment universe, vom 06.06.2006, [http://www.regjeringen.no/templates/Pressemelding.aspx?id=104396&epslanguage=EN-GB].

<sup>5</sup> § 580 Ziffer 8 ZPO: Die Restitutionsklage findet statt: (...) 8. wenn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte eine Verletzung der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten oder ihrer Protokolle festgestellt hat und das Urteil auf dieser Verletzung beruht. Siehe auch Gerichtsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof aufgrund der Kündigung einer Berliner Altenpflegerin wegen Whistleblowing, Artikel im Handelsblatt vom 24.05.2012, erhältlich unter [http://www.handelsblatt.com/finanzen/recht-steuern/arbeitsrecht/whistleblower-prozess-90-000-euro-fuer-die-gefeuerte-altenpflegerin/6672550.html].

## Germany

### UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the coalition agreement

*The newly elected German Federal Government defined its engagement in the field of Human Rights compliance within business practices in their coalition agreement forming the Grand Coalition of the Christian Democratic Union and the Social Democratic Party. The agreement states explicitly: "We will strive for transnational corporations to comply with social, ecological and human rights standards. The ILO Declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy, the OECD Guidelines [for Multinational enterprises] and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights therefore define the scope. We will implement the UN Guiding Principles on the national level."<sup>1</sup>*

*The UN Guiding Principles on Business and Human Rights ("**UN Guiding Principles**") comprise the three pillars "Protect, Respect and Remedy". On the one hand they describe state duties to protect human rights and to guard the adherence to human rights in business. The second pillar holds companies directly responsible for respecting human rights. Remedy appeals to states to provide access to remedy and recovery for victims of human rights violations.*

*The UN Guiding Principles have received broad approval on an international scale since the start of their elaboration in 2006. The intention of making companies directly responsible for complying with human rights certainly stands out as the highlighted aspect of the guidelines.*

*Although they do not have binding effect yet, it can be well expected that they will arguably gain importance through the inclusion into international guidelines and regulations.<sup>2</sup>*

*Discussions about human rights standards have been in the limelight of international press reports lately, e.g. with coverage on serious accidents which cost the lives of more than thousand workers through collapses and fires in production plants in India and Bangladesh. Furthermore, recent reports on working conditions in the course of the construction of football stadiums for the FIFA World Cup 2022 in Qatar keep hitting the front pages.*

*Rumors about human rights abuses in the media can produce significant financial damage to internationally operating companies. Profits gained through human rights violations might be even outweighed by significant costs*



for trials before US Courts such as additional costs for communication and recruiting and loss of clients.

Moreover, the steadily growing area of ethical investment also raises the pressure on multinational companies. Human rights breaches can aggravate the companies' access to capital. The Norwegian Pension Fund (Government Pension Fund – Global), the world's biggest pension fund with more than USD 616bn invested globally, bases its decision on the acquisition of stocks on clearly elaborated ethical business criteria.<sup>3</sup> Consequently the Norwegian Pension Fund divested all of its shares of the US retail giant WalMart after having detected systematic human rights violations.<sup>4</sup>

Following corporate diligence and prevention obligations as well as securing future access to capital, companies might therefore have to consider the sustainable implementation of the second pillar of the UN Guiding Principles into their business processes.

In terms of the Business Judgment Rule, a systematically conducted Compliance Risk Analysis complemented by a selected set of human rights criteria might serve as an adequate information basis for decisions on further compliance measures. If companies face risks of human rights abuses, either directly or indirectly through their business partners, it is recommendable from our point of view to identify these risks in order to define and to implement compliance measures to prevent and control these.

The continuous monitoring of new major projects or business partners through Compliance Due Diligences provides for a systematic prevention of human rights breaches. In addition, integration of Human Rights Impact Assess-

ments into existing Compliance Risk Assessments and Compliance Health Checks becomes advisable. An intentional focus on fundamental human rights like health and freedom of employees and business partners as additional criteria alongside established compliance issues (such as corruption and anti-trust) keeps the additional effort manageable when incorporating Human Rights Compliance into the existing compliance management system. Such an approach also avoids additional monitoring processes.

A comprehensive Human Rights Compliance designed in the described manner and scope will constitute a new business standard and will help that restitution claims against companies regarding alleged human rights abuses stay ineffective.<sup>5</sup> We expect Human Rights Compliance to evolve from being a mere cost factor into becoming an essential quality criterion for responsible corporate governance benefitting clients, investors and employees.

<sup>1</sup> Coalition agreement of the 18th legislative period, Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, p. 180, available online at [[http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=2EFE295804E350BF7C6B416743BD7F42.s3t1?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=2EFE295804E350BF7C6B416743BD7F42.s3t1?__blob=publicationFile&v=2)].

<sup>2</sup> See also the publication of the National Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles by the British Government, 4 September 2013. Moreover, there are signs for the implementation of a EU-wide obligation to report on CSR measures of companies by the EU administration.

<sup>3</sup> See Guidelines for the observation and exclusion of companies from the Government Pension Fund Global's investment universe, available online at [[http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ethics\\_council/ethical-guidelines.html?id=425277](http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ethics_council/ethical-guidelines.html?id=425277)].

<sup>4</sup> See the recommendation of the Council on Ethics of the Fund to the Norwegian Ministry of Finance, 15.11.2005, cf. Press article of the Norwegian Government, 06.06.2006, Two companies – Walmart and Freeport – are being excluded from the Norwegian Government Pension Fund – Global's investment universe, 06.06.2006, [<http://www.regjeringen.no/templates/Pressemelding.aspx?id=104396&epslanguage=EN-GB>].

<sup>5</sup> § 580 Figure 8 of the civil process order. Please see also the trial before the European Court of Justice regarding the layoff of a German nurse for whistleblowing, press article in the German Handelsblatt, available online at [<http://www.handelsblatt.com/finanzen/recht-steuern/arbeitsrecht/whistleblower-prozess-90-000-euro-fuer-die-gefeuerte-altenpflegerin/6672550.html>].

---

**Corporate. Compliance. Competition.**

**Wir möchten wissen, was Sie interessiert.**

Ihre Anregungen können Sie uns gerne per E-Mail mitteilen:

**update@pohlmann-company.com**

**We'd like to know your areas of interest.**

Please send us your suggestions via e-mail to:

**update@pohlmann-company.com**

**Pohlmann & Company**

**Dr. Eike Bicker, LL.M. (Cambridge)**

Rechtsanwalt / *Attorney-at-law*

Partner

Ulmenstraße 37-39

D-60325 Frankfurt a.M.

T: +49 (0)69 260 1171 60

E: ebicker@pohlmann-company.com

www.pohlmann-company.com

Das International Compliance Update können Sie [hier](#) abonnieren.

*Subscribe to the International Compliance Update [here](#).*

---

Diese Veröffentlichung verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist keine Rechtsberatung und ersetzt nicht einen anwaltlichen Rat für den jeweiligen Einzelfall. Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei Pohlmann & Company.

*The articles appearing in this publication provide summary information only and are not intended as legal advice. Any discussion of laws in these articles was not intended or written to be used, and it cannot be used by any person, as legal advice. Readers should seek special legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein. Should you have any further questions, please address your contact person at Pohlmann & Company.*

© 2014 Pohlmann & Company. All rights reserved.