



COMPLIANCE
MANAGEMENT SYSTEM
(CMS) DER
PETER HAUSMANN & CO.
BAUUNTERNEHMUNG
GMBH

2018

A. Einleitung

Die Peter Hausmann & Co. Bauunternehmung GmbH – nachfolgend Firma genannt - bekennt sich zu wettbewerbskonformem Verhalten.

Unternehmen stehen in einer Marktwirtschaft im Wettbewerb zueinander. Der Erfolg im Wettbewerb hängt maßgeblich von einem effizienten Ressourceneinsatz ab. Freier und fairer Wettbewerb ist daher in jeder Hinsicht in unserem Interesse. Wir lehnen deshalb jede Wettbewerbsverfälschung durch Unternehmen und/oder Branchenverbände uneingeschränkt ab.

B. Funktion und Zielsetzung unserer Compliance-Richtlinie

Die Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Firma. Sie bildet umfassend die gesetzlichen Vorschriften und die übrigen Verhaltensregeln ab. Ihr Ziel ist es, Gesetzesverstöße oder moralisch fragwürdiges Handeln in unseren Firmen wirksam zu verhindern. Im Rahmen der Einführung der Compliance-Richtlinie werden unsere Mitarbeiter von uns umfassend informiert. Auch nach deren Einführung sind regelmäßige Überprüfungen vorgesehen, um ein beständiges, gesetz- und werttreues Handeln unserer Firma sicherzustellen.

Die Compliance-Richtlinie ist als Maßnahme zu verstehen, wodurch unsere Mitarbeiter umfassend und nachhaltig angehalten werden, insbesondere auch Verstöße gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht auszuschließen. Diese Compliance-Richtlinie konzentriert sich auf die wesentlichen Verbote und gibt allgemeine kartellrechtliche Rahmenbedingungen vor, die für die tägliche Arbeit von Bedeutung sind. Bei besonders speziellen Sachverhalten wenden Sie sich bitte an den Compliance-Verantwortlichen. Seine Kontaktdaten lauten: Alexander Klein, 02222 – 910 910, a.klein@hausmann-bau.de

C. Verbot von Korruption, Vorteilsgewährung und Geldwäsche

Offenheit und Transparenz schaffen im geschäftlichen Verkehr Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Die Firma toleriert daher weder Korruption noch Vorteilsgewährung.

Deshalb darf bei der Durchführung unserer Geschäftstätigkeiten kein Mitarbeiter unseren Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder für diese tätigen Dritten, unzulässigen Vorteile verschaffen. Die Vergütungen, welche ausgehandelt werden, müssen stets angemessen sein und eine bestimmte Leistung honorieren. Ebenso wenig darf ein Mitarbeiter aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit private Vorteile daraus ziehen.

Von unzulässiger Vorteilsgewährung ist auszugehen, wenn aufgrund des gewährten Vorteils Handlungen und Entscheidungen des Empfängers beeinflusst werden können.

Eine Annahme von Zuwendungen über 35,00 € ist dem Compliance-Verantwortlichen anzuzeigen und von diesem nachträglich zu genehmigen, soweit dies zulässig ist.

Unabhängig davon sind alle Zuwendungen mit einem Warenwert von über 35,01 € dem Compliance-Beauftragten zu übergeben. Dieser stellt sie gemeinnützigen Organisationen zur Verfügung.

Was die Annahme von Geschenken von Bestechlichkeit unterscheidet, ist gesetzlich nicht eindeutig geregelt. Es ist aber davon auszugehen, dass Präsente im Werte von 35,00 € gemeinhin unter akzeptable Aufmerksamkeiten fallen. Alles was höherwertig ist, dürfte inakzeptabel sein.

Zu unseren wichtigsten Kunden gehören auch Kommunen, Behörden und sonstige öffentliche Einrichtungen. Unsere Mitarbeiter achten daher im Umgang mit diesen in besonders hohem Maße auf die Einhaltung der besonders strikten rechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Vorteilsgewährung.

Um auszuschließen, dass die Firma in Geldwäsche-Aktivitäten verwickelt wird, muss regelmäßig die Identität des jeweiligen Kunden oder Geschäftspartners festgestellt werden. Die Geldwäsche zeichnet sich dadurch aus, dass Geldmittel aus unrechtmäßigen Quellen in rechtmäßige Finanzkanäle eingespeist werden bzw. rechtmäßige Geldmittel für unrechtmäßige Zwecke verwendet werden.

Alle Geschäftsvorfälle, bei denen der Verdacht der Geldwäsche besteht, sind abzulehnen.

D. Kartellrecht

Durch das Kartellrecht soll zum Nutzen der Verbraucher der unverfälschte Wettbewerb geschützt werden. Vereinbarungen zwischen Unternehmen oder Beschlüsse von Verbänden oder allen Praktiken, die zum Inhalt haben, den Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verfälschen (sog. Kartellverbot), sind zu unterlassen. Es ist verboten, mit Unternehmen, insbesondere Wettbewerbern, Absprachen über deren Wettbewerbsverhalten vorzunehmen. Schon der Austausch von Wettbewerbsinformationen wie z. B. preisbildenden Faktoren, Preise, Preisbestandteile, veräußerte Mengen und Vertriebsgebiete, können bereits einen Kartellrechtsverstoß darstellen. Dabei ist es unerheblich, ob es zu einer bewussten Koordinierung des Marktverhaltens gekommen ist oder nicht.

Ein solcher Verstoß gegen das Kartellrecht zieht Konsequenzen wie folgt nach sich:

- Vereinbarungen, welche das Kartellverbot verletzen, sind nicht durchsetzbar, weil nichtig;
- Bei Verstößen gegen das Kartellrecht müssen Unternehmen mit behördlichen Ermittlungsmaßnahmen durch das Bundeskartellamt oder die Europäische Kommission und insbesondere mit Hausdurchsuchungen rechnen;
- Bei einem nachgewiesenen Verstoß können erhebliche Geldbußen verhängt werden;
- Im Übrigen können auch Mitarbeiter, welche gegen das Verbot verstoßen, mit hohen Bußgeldern belegt werden bzw. müssen sie mit strafrechtlichen Sanktionen rechnen;
- Es entsteht ein erheblicher Rufschaden für das Unternehmen;
- Bußgelder können der Höhe nach bis zu 10 % des Jahresumsatzes erreichen.

I. Verbotene Verhaltensweisen im Kartellrecht

Das Kartellrecht verbietet Absprachen über das Angebots- und Wettbewerbsverhalten von Unternehmen, insbesondere wenn diese im direkten Wettbewerb zueinander stehen. Im Einzelnen werden nachfolgende Maßnahmen sanktioniert:

- Absprachen über Liefer- und Zahlungsbedingungen;
- die Gewährung von zusätzlichen Garantien;
- Vereinbarungen über die Art und Weise von Gewährleistungen;
- Absprachen über Preise und Preisbestandteile;
- Gewährung von Rabatten oder Weitergabe von Einkaufs- bzw. Rohstoffpreisen nach Absprache;
- Absprachen über die Art und Weise der Aufteilung von Liefergebieten bzw. Tätigkeitsregionen
- bzw. die Behandlung von regionalen Stammkunden;
- Absprachen über Produktionskapazitäten;
- Auf keinen Fall darf die Teilnahme an Ausschreibungen mit dem Wettbewerber abgestimmt werden. Dies gilt auch für Absprachen über den Angebotsumfang;
- Boykotte von Abnehmern oder Lieferanten.

II. Was unbedingt zu beachten ist

1. Selbst wenn Sie mit Unternehmen, die auch Wettbewerber sein können, über den Bezug von Produkten verhandeln, können kartellrechtlich unzulässige Themen besprochen werden, was mit erheblichen Sanktionen bedroht ist.
2. Wie ist damit umzugehen, wenn ein Mitarbeiter von einem kartellrechtswidrigen Verhalten von Wettbewerbern Kenntnis erhält?
 - Der Mitarbeiter muss gegen den rechtswidrigen Inhalt der Gespräche protestieren;
 - Im Extremfall muss der Mitarbeiter die Gesprächsrunde verlassen;
 - Der Compliance-Verantwortliche ist umgehend zu informieren.

E. Weitere Verhaltensanforderungen

I. Einhaltung der Steuergesetze und Buchführungsregeln

1. Allgemeine Verhaltensanforderungen

Wir legen sowohl innerhalb des Unternehmens, als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern großen Wert auf eine vollständige und zeitnahe Information und Kommunikation. Dazu gehören auch eine ordnungsgemäße Buchführung und korrekte Finanzberichterstattung.

Die Firma hält die gesetzlichen Bedingungen für ordnungsgemäße Buchführung, Bilanzierung und Finanzberichterstattung sowie die geltenden Steuergesetze und das geltende Beihilfenrecht genauestens ein. Transparenz und Offenheit sind hier Pflicht.

Geschäftsunterlagen sind entsprechend den gesetzlichen Regelungen aufzubewahren.

2. Umgang mit und Dokumentation von Transaktionen

Wir erstellen unsere Berichte für unsere Geschäftsführung, Gesellschafter, Kunden und Lieferanten sowie staatliche Stellen aufgrund unserer Geschäftsbücher. Der Umgang mit Transaktionen und der Fluss von Finanzmitteln werden durch unsere korrekte und gesetzeskonforme Buchführung und Dokumentation belegt. Demgemäß müssen die Rechnungsabschlüsse sowie die Bücher und Unterlagen, auf denen sie basieren,

- alle Transaktionen korrekt widerspiegeln;
- allen Gesetzes- und Rechnungslegungsvorschriften entsprechen.

Fehlerhafte oder irreführende Einträge in Geschäftsbücher sind untersagt. Die Finanzberichterstattung ist entsprechend den geltenden Gesetzen und den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung zu erstellen. Alle relevanten Finanzdaten sind internen und externen Prüfern zur Verfügung zu stellen.

II. Schutz personenbezogener Daten

Der Schutz personenbezogener Daten unserer Kunden und Mitarbeiter und die Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bedingungen sind für die Firma selbstverständlich. Alle Mitarbeiter haben deshalb darauf zu achten, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke zulässig ist. Personenbezogene Daten sind vor dem Zugriff und dem unrechtmäßigen Gebrauch durch Unbefugte zu schützen. Im Zweifelsfall ist der Datenschutzbeauftragte der Firma hinzuzuziehen.

Seine Kontaktdaten lauten: Wolfgang Frings, 02222 – 910 915, w.fring@hausmann-bau.de

III. Verbot der Diskriminierung

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich. Niemand darf wegen seiner Nationalität, seines Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften benachteiligt werden. Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde anderer zu achten und erwarten einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

IV. Beachtung von Geschäftsgeheimnissen und Schutzrechten

Sämtliche in unserem Unternehmen erworbenen Kenntnisse und Informationen sind ein wesentlicher Bestandteil unseres geschäftlichen Erfolges und sind deshalb in besonderer Weise zu schützen. Entsprechende Informationen sind vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben, sowie vor Kenntnisnahme dazu nicht befugter Personen zu schützen. Auch das geistige Eigentum sowie entsprechende Schutzrechte von Konkurrenten oder Geschäftspartnern werden anerkannt und geachtet.

V. Berücksichtigung von Sicherheit und Umweltschutz

Die Firma ist nach SCC zertifiziert. Dies hebt die große Bedeutung hervor, die die Vermeidung und die sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur als wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns für die Firma einnimmt.

Bei der Entwicklung, Herstellung und Lieferung unserer Produkte legen wir größten Wert auf Sicherheit und Umweltschutz unter Berücksichtigung der jeweils gültigen Normen. Einschlägige Vorschriften bzgl.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind unbedingt zu berücksichtigen und ausnahmslos einzuhalten.

Besondere Verantwortung liegt hierbei bei den jeweiligen Führungskräften. Die Firma Peter Hausmann & Co. GmbH steht auch für umweltbewusstes Handeln ein und berücksichtigt die umweltrechtlichen Vorschriften. Jeder Mitarbeiter hat im Rahmen seiner Verantwortung und seiner Tätigkeit die Belange des Umweltschutzes zu berücksichtigen.

VI. Beachtung sonstiger Gesetze und Rechtsnormen

Grundlage der Geschäftstätigkeit der Firma und oberstes Gebot für die Mitarbeiter dieser Firma ist es, sich grundsätzlich an die Gesetze und sonstigen Rechtsnormen zu halten, die in den Ländern gelten, in denen wir arbeiten. Dazu gehört auch die Berücksichtigung entsprechender Import- und Exportvorschriften.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die für seinen Tätigkeitsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren und diese zu befolgen. Sollten Ihnen entsprechende Regelungen unklar sein oder Sie Fragen zu diesem Compliance-Leitfaden haben, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Ihren Vorgesetzten.

Hinweise zu Verstößen können an den Compliance-Verantwortlichen gerichtet werden.

F. Keine Duldung unzulässiger Absprachen und Informationspreisgaben

I. Gesprächsführung

Es ist jederzeit und überall für die Mitarbeiter der Firma verboten, unzulässige Absprachen und Informationspreisgaben gegenüber Außenstehenden - also gegenüber Personen, die nicht Mitarbeiter der Firma sind - anzusprechen oder an einer solchen Diskussion teilzunehmen bzw. diese zu tolerieren. Sollte dies dennoch vorkommen, so haben die Mitarbeiter der Firma das Gespräch direkt zu beenden und sich von diesem zu entfernen. Anschließend ist eine Meldung an den Compliance-Officer abzugeben.

II. Umgang mit Zweifelsfällen

In allen Zweifelsfällen ist die weitere Befassung mit einem Thema (etwa in einer Gesprächsrunde) auszusetzen und zunächst Rücksprache mit der Geschäftsführung zu halten, die qualifizierten Rechtsrat einholt. Erst nachdem die Geschäftsführung ihre Zustimmung gegeben hat, darf die Befassung mit dem Thema fortgesetzt werden.

III. Meldung von Kartellverstößen

Alle Mitarbeiter der Firma sind verpflichtet, jeden potenziellen oder drohenden Verstoß gegen die Verbote aus dieser Compliance-Richtlinie unverzüglich dem Compliance Officer zu melden. Die Pflicht, potenzielle Verstöße zu melden, stellt keine Bespitzelung der eigenen Mitarbeiter oder Dritter dar. Dahinter steckt vielmehr der Gedanke, dass das Ausmaß der Schäden und Sanktionen von Kartellverstößen umso besser begrenzt werden kann, je frühzeitiger der Kartellverstoß identifiziert und abgestellt wird. Eine Meldung von Verstößen dient zudem auch dem Selbstschutz eines jeden Mitarbeiters.

- Auf keinen Fall darf die Teilnahme an Ausschreibungen mit dem Wettbewerber abgestimmt werden. Dies gilt auch für Absprachen über den Angebotsumfang;
- Boykotte von Abnehmern oder Lieferanten.

IV. Sanktionen

Die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen sind für die Mitarbeiter der Firma verbindlich und daher unbedingt einzuhalten.

Verstöße werden mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (Abmahnung, Versetzung, aber auch Kündigung) und ggf. Schadenersatzansprüchen geahndet. Soweit ein bestimmtes Verhalten möglicherweise gegen strafrechtliche Vorschriften verstößt, wird Strafanzeige erstattet und, soweit erforderlich, Strafantrag gestellt. Das gilt unabhängig von der Funktion, die die betreffende Person innerhalb der Firma einnimmt. Daneben ergeben sich die in dieser Compliance-Richtlinie niedergelegten Verhaltensanforderungen aber auch unmittelbar aus dem Gesetz und sind für die Firma und sämtliche Mitarbeiter verbindlich.

H. Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Es ist für unsere Mitarbeiter nicht immer einfach, ihr Verhalten nach Maßgabe der vorstehend beschriebenen Anforderungen zu bewerten und (potenzielle) Zuwiderhandlungen festzustellen. Aus diesem Grunde sollten Sie nach folgenden Kriterien handeln:

1. Kriterium: Feststellung einer möglichen Konfliktsituation

- Begegnet das Verhalten eines Mitarbeiters der Firma oder eines Geschäftspartners Ihrer Einschätzung nach möglicherweise rechtlichen Bedenken?
- Wird von Ihnen - gleichviel ob er aus unserer Firma stammt oder ob es sich um einen "Außenstehenden" handelt - ein bestimmtes Verhalten erwartet, dass nach Ihrer Einschätzung möglicherweise rechtlichen Bedenken begegnet?

2. Kriterium: Ermittlung von Entscheidungsmöglichkeiten / Handlungsoptionen

- Weshalb führt ein Verhalten zu einer (möglichen) Konfliktsituation?
- Sind mehrere Personen von dem gewünschten Verhalten betroffen?
- Welche Entscheidungsmöglichkeit/Handlungsoption besitzen Sie?
- Wodurch lässt sich die Konfliktlage möglicherweise lösen?
- Hinterfragen Sie Ihre Annahmen und Erwägungen!
- In diesem Verfahrensstadium und bei den von Ihnen festgestellten Unregelmäßigkeiten, unklaren Handlungsoptionen oder Verdachtsmomenten, sollten Sie sich nicht scheuen, den vom Compliance-Verantwortlichen benannten Ansprechpartner, Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied des Compliance Komitees, anzusprechen.

Bei Nachfragen Ihrer Vorgesetzten oder des Compliance-Verantwortlichen beantworten Sie deren Fragen offen und nach bestem Wissen und Gewissen!

3. Kriterium: Auswahl unter verschiedenen Handlungsoptionen

- Sind durch das von Ihnen erwartete Verhalten Belange der Firma betroffen?
- Welche Entscheidungsmöglichkeiten/Handlungsoptionen scheiden unter Compliance-Gesichtspunkten oder aus rechtlichen Gründen von vornherein aus?
- Welche Risiken bestehen?
- Wie lassen sich diese Risiken ausschließen?

4. Kriterium: Überprüfung und Kommunikation Ihrer Entscheidung

- Würde es der Firma schaden, wenn Ihre Entscheidung veröffentlicht würde?
- Könnten Sie Ihre Entscheidung auch gegenüber Ihren Vorgesetzten, Kollegen, Freunden und Ihrer Familie guten Gewissens wirklich vertreten?
- Kommunizieren Sie Ihre Entscheidung und die nach Ihrer Einschätzung ausschlaggebenden Erwägungen in angemessener Weise.

5. Kriterium: Methode, die Haftung bei Vorteilsannahme, verbotene und riskante Verhaltensweisen zu reduzieren

- Eine Methode, die Haftung bei Vorteilsannahme, verbotene und riskante Verhaltensweisen zu reduzieren, besteht darin, wie bei einer Ampel vorzugehen:

Rotes Licht: Verbotenes Verhalten – Maßnahme beenden

Gelbes Licht: Riskantes Verhalten, das unter Umständen einem Verbot unterfällt
Maßnahme stoppen und den Compliance Officer befragen

Grünes Licht: Erlaubtes Verhalten